

# Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail  
Mai 2022

180 le cnam  
ceet

## SORTIR DE L'EMPLOI PENDANT LA GROSSESSE : L'IMBRICATION DU GENRE, DE LA MIGRATION ET DE LA CLASSE SOCIALE

Elsa Boulet  
CEET/Lirsa Cnam  
et Centre Max Weber

Malgré des mesures légales visant à favoriser le maintien en emploi des femmes enceintes, ces dernières se heurtent à de multiples difficultés mises en lumière par une enquête qualitative : retrait de certaines responsabilités, non-respect du droit du travail en termes d'aménagement du poste ou du temps de travail, et dans certains cas, rupture du contrat de travail.

À partir de la mobilisation conjointe d'une enquête qualitative et des données de l'Enquête nationale périnatale (ENP 2016), ce numéro de *Connaissance de l'emploi* estime la fréquence des sorties d'emploi pendant la grossesse, et les explique au regard du genre, de la classe sociale et de la migration.

1 femme sur 10 qui était active pendant la grossesse n'est plus en emploi au moment de la naissance (ENP 2016). Les sorties d'emploi sont plus fréquentes parmi les femmes peu qualifiées, qui occupent des postes d'exécution, qui ont des revenus faibles ou qui sont migrantes. Ces sorties d'emploi sont à replacer dans la dynamique des rapports de force au sein du couple et au sein de la sphère professionnelle.

D'après le 10<sup>e</sup> Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi publié en 2017<sup>1</sup>, la « grossesse ou maternité » arrive au troisième rang des motifs de discrimination les plus fréquemment déclarés par les femmes en France. La charge du travail parental pèse elle aussi sur les trajectoires professionnelles des femmes : celles-ci modifient beaucoup plus souvent que les hommes leur activité lors de l'arrivée d'un enfant, surtout après la seconde naissance (Berton, 2015). Les bifurcations professionnelles après l'arrivée d'un enfant sont bien documentées, mais on sait par contre peu de choses sur ce qu'il se passe en amont de la naissance alors qu'une

grande majorité des femmes (70 % d'après l'ENP 2016) sont en emploi pendant leur grossesse.

La loi française prévoit des mesures protectrices pour les salariées enceintes (interdiction du licenciement<sup>2</sup>, aménagement du poste de travail, autorisations d'absences pour les consultations médicales<sup>3</sup>), mais ces dispositions sont loin d'être systématiquement appliquées (Boulet, 2020)

<sup>1</sup> Rapport publié par le Défenseur des droits et l'OIT, disponible en ligne : [www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/etudesresultats-oit-21.03.17-num\\_0.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/etudesresultats-oit-21.03.17-num_0.pdf) (consulté le 12/01/2022).

<sup>2</sup> L'interdiction du licenciement ne vaut que pendant la période de congé (prénatal et postnatal) et dans les dix semaines qui suivent la naissance. L'interdiction du licenciement pendant dix semaines suivant la naissance vaut aussi pour les pères.

<sup>3</sup> Voir l'aide-mémoire juridique publié par l'Institut national de recherche et de sécurité « Grossesse, maternité et travail », disponible en ligne : [www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-TJ-14/tj14.pdf](http://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-TJ-14/tj14.pdf) (consulté le 30/03/2022).

et la situation professionnelle des femmes enceintes varie selon leurs caractéristiques socio-économiques. Deux enquêtes réalisées en 1987 et 1993 avaient montré que les sorties d'emploi étaient beaucoup plus fréquentes parmi les femmes en contrats précaires et parmi les ouvrières et les employées (Bretin *et al.*, 2004). Dans les années 2010, les femmes occupant des emplois peu qualifiés et peu rémunérés sont surreprésentées parmi celles qui sont en arrêt maladie durable, ce qui indique que leurs conditions de travail sont incompatibles avec le bon déroulement de la grossesse (Vigoureux, 2018).

Ce numéro de *Connaissance de l'emploi* s'appuie sur les données de l'Enquête nationale périnatale de 2016<sup>4</sup> et sur une recherche qualitative réalisée en Île-de-France pour quantifier et expliquer les sorties d'emploi pendant la grossesse (encadré 1).

Deux hypothèses sont explorées. D'une part, la grossesse constituerait une période critique au regard de l'emploi pour plusieurs raisons : risque de subir une interruption ou un non-renouvellement de contrat discriminatoire, renoncement à la recherche d'un nouvel emploi par anticipation des obstacles, nécessité de limiter ou interrompre son activité pour préserver sa santé ou en prévision de la charge de travail parental. D'autre part, les sorties d'emploi seraient révélatrices de l'imbrication des inégalités : inégalités de genre (division du travail au sein du couple hétérosexuel, discriminations sur

le marché du travail), inégalités de classe (revenus, position dans la hiérarchie professionnelle) et inégalités ethnoraciales abordées ici sous l'angle de la migration (précarisation liée à la migration, cantonnement à des emplois subordonnés).

## ● Une femme sur dix sort de l'emploi pendant sa grossesse

Le moment de la naissance est marqué par une situation professionnelle moins favorable pour les femmes. Le taux d'emploi est plus faible parmi celles qui deviennent mères : il est d'environ 70 % pendant la grossesse et de 65 % pour les femmes qui viennent d'accoucher, contre 75 % en moyenne pour les femmes âgées de 24 à 49 ans<sup>5</sup>. Inversement, le taux de chômage est plus élevé : il est d'environ 18 % pour les femmes qui viennent d'accoucher, soit le double du taux de chômage des femmes âgées de 24 à 49 ans (9 % en 2016). Au moment de la naissance, 14 % des femmes déclarent être au foyer et 2,4 % sont étudiantes. Même si cette comparaison doit être considérée avec précaution du fait que les deux groupes (femmes ayant accouché/ensemble des femmes de 24 à 49 ans) ont des caractéristiques un peu différentes, elle signale tout de même une spécificité de la situation professionnelle des femmes à la fin de leur grossesse.

Les données de l'ENP 2016 permettent d'adopter une perspective dynamique, en comparant la situation des femmes pendant la grossesse et au moment de la naissance. On constate que la sortie de l'emploi concerne un peu plus d'une femme sur dix parmi celles qui ont occupé un emploi pendant leur grossesse (Tableau 1). L'ENP 2016 ne précise pas les motifs de sortie : il pourrait s'agir de la fin d'un contrat à durée déterminée, d'une démission, d'un licenciement, de l'arrêt choisi ou subi d'une activité en intérim... La situation déclarée par les femmes au moment de la naissance apporte toutefois un éclairage important : les sorties d'emploi pendant la grossesse ne correspondent le plus souvent ni à un retrait du marché du travail (devenir femme au foyer) ni à une reconversion (repandre des études). En effet, près de 9 femmes sorties de l'emploi sur 10 se déclarent au chômage ou à la recherche d'un emploi. Le non-emploi serait donc pour elles une situation par défaut en attendant une reprise d'activité rémunérée. Les femmes inactives en début de grossesse sont six fois plus souvent « au foyer » que les femmes sorties de l'emploi au cours de la grossesse (Tableau 1).

Les entretiens réalisés mettent en lumière les difficultés auxquelles se heurtent les femmes enceintes, qui peuvent les conduire à renoncer à chercher un emploi pendant leur grossesse. Estelle Pajau<sup>6</sup> est âgée de 26 ans et attend son premier enfant. Elle est au chômage depuis la fermeture de la boutique dans laquelle elle travaillait comme vendeuse. Elle ne s'attendait pas à être enceinte car le couple essayait

### Encadré 1

#### MOBILISATION CONJOINTE D'UNE RECHERCHE QUALITATIVE ET DE L'ENQUÊTE NATIONALE PÉRINATALE

Ce numéro mobilise une enquête qualitative réalisée en Île-de-France entre 2014 et 2017 (Boulet, 2020). 30 femmes aux profils socio-économiques diversifiés ont été interrogées au cours de leur grossesse, parfois en compagnie de leur conjoint. Elles étaient célibataires (pour deux d'entre elles) ou en couple avec un homme. 22 d'entre elles étaient en emploi dans des secteurs et à des postes variés. En parallèle, des observations ont été menées dans deux maternités hospitalières publiques. L'objectif de l'enquête était d'analyser l'imbrication de la grossesse, du travail domestique et du travail salarié.

Les données de l'Enquête nationale périnatale de 2016, qui portent sur les femmes ayant accouché dans l'année, ont également été exploitées. La profession était renseignée en clair puis recodée en sept modalités : sans profession ; ouvrière ; employée ; personnel de service ; profession intermédiaire ; cadre ; agricultrice, artisan, commerçante. Les caractéristiques professionnelles (catégorie statut) correspondent à l'emploi actuel ou au dernier emploi exercé. Le type de contrat (CDI, CDD, statut de fonctionnaire, intérim, etc.) n'est pas renseigné.

La variable « sortie de l'emploi » mobilisée dans ce numéro a été construite par l'auteurice à partir de deux questions renseignées par déclaration : « Avez-vous travaillé pendant votre grossesse ? » et « À la fin de votre grossesse, aviez-vous un emploi ? ». Les femmes ayant répondu oui à la première question et non à la seconde sont considérées comme sorties de l'emploi.

<sup>4</sup> Les enquêtes nationales périnatales ont lieu environ tous les six ans depuis 1972 sous l'égide du Ministère de la Santé, de la DREES et de l'INSERM. Source pour la base mobilisée ici : Enquête nationale périnatale 2016, DREES-Ministère de la Santé-INSERM (producteurs), ADISP (diffuseur).

<sup>5</sup> Source pour les taux d'emploi, taux d'activité et taux de chômage nationaux : Insee, Enquêtes emploi. Le groupe d'âge des femmes de 24 à 49 ans a été retenu car c'est la catégorie utilisée par l'Insee qui se rapproche le plus de la population interrogée dans l'ENP 2016, c'est-à-dire les femmes ayant eu un enfant dans l'année.

<sup>6</sup> Les noms et prénoms ont été changés.

**Tableau 1 : dynamique d'emploi entre le début et la fin de la grossesse**

	En emploi au moment de la naissance	Sans emploi au moment de la naissance				
		Ensemble	Dont au chômage, en recherche d'emploi	Dont femme au foyer	Dont étudiante	Dont autres (non précisé)
Femmes ayant occupé un emploi pendant la grossesse	89,3 %	10,7 %	9,3 %	0,8 %	0,5 %	0,1 %
Femmes sans emploi pendant la grossesse	3,3 %	96,7 %	40,6 %	48,4 %	7,3 %	0,4 %

Champ : femmes ayant accouché d'un enfant unique vivant, en France métropolitaine. N = 13 501.

Lecture : Parmi les femmes ayant occupé un emploi pendant la grossesse, 89,3 % sont toujours en emploi au moment de la naissance.

Source : ENP 2016.

sans succès d'avoir un enfant depuis deux ans. Elle « *voulait reprendre le travail* », mais confie à la sage-femme pendant une consultation : « *Pôle Emploi, ils m'ont dit que c'était pas la peine [de chercher du travail en étant enceinte]* ». Une autre femme interrogée, Huan Lin, âgée de 33 ans, chercheuse en biologie dans une institution publique, a vu son CDD s'achever pendant sa seconde grossesse. Elle ne rapporte pas de propos aussi explicites que ceux cités par Estelle Pajau, mais elle semble avoir intériorisé la difficulté à être recrutée en étant enceinte : « *comme je suis enceinte, je pense que je vais chercher du travail après l'accouchement* ». Pour ces deux femmes, le chômage apparaît comme un pis-aller en attendant de reprendre une activité rémunérée après la naissance.

## ● Les sorties de l'emploi, révélatrices d'une position dominée sur le marché du travail

L'enquête par entretien a permis de recueillir les récits de femmes victimes d'une rupture de leur contrat du fait de leur grossesse. Ces femmes sont jeunes, peu qualifiées, et occupent des emplois d'exécution. Emma Alphonse travaillait comme esthéticienne dans un salon franchisé d'un grand groupe et bénéficiait d'un CDI. Elle est âgée de 20 ans et attend son premier enfant. L'annonce de sa grossesse déclenche l'hostilité de sa cheffe qui la pousse à démissionner. La jeune femme retrouve rapidement un CDI dans un autre salon, mais sa responsable rompt le contrat juste avant la fin de la période d'essai : « *elle m'avait certifié qu'elle me prendrait dans tous les cas si je ne me mettais pas en arrêt souvent ou si ma condition ne gênait pas trop le déroulement de mon travail [...]. [Après l'annonce de la rupture du contrat] elle m'a dit que ça n'avait rien de personnel [mais...] pour elle, par rapport à l'organisation, c'était pas possible* ».

L'analyse des données de l'ENP 2016 met en lumière un gradient social dans les sorties d'emploi : celles-ci concernent 20 % des femmes occupant des emplois ouvriers et de service, contre 13 % des femmes employées, 6,5 % de celles occupant des professions intermédiaires et 5 % des cadres et des indépendantes. Ce gradient est également manifeste lorsqu'on se penche sur les revenus du ménage : plus de 50 % de celles dont le ménage gagne moins de 500 € par mois sortent de l'emploi, contre 25 % de celles dont les revenus du ménage sont compris entre

1500 et 2000 € par mois, et 5 % de celles dont les revenus du ménage sont compris entre 3000 et 4000 € par mois. Le constat est similaire quand on s'intéresse au niveau d'étude : plus les femmes sont diplômées, plus elles se maintiennent en emploi.

Les caractéristiques de l'emploi jouent aussi un rôle. Les salariées sont ainsi deux fois plus concernées par les sorties d'emploi (11 %) que les indépendantes (5 %). Les femmes qui travaillent à temps partiel sont plus nombreuses à sortir de l'emploi (16 %) que celles travaillant à temps plein (9 %). Le temps partiel peut indiquer une position précaire sur le marché du travail et des revenus relativement faibles, ce qui peut conduire les femmes à cesser leur activité plutôt qu'à supporter des frais de garde. Ce résultat contredit l'idée que le temps partiel serait une solution de conciliation : loin d'être protecteur, il contribue à la fragilisation de la position professionnelle des mères.

Les femmes migrantes sont surreprésentées parmi celles qui sortent de l'emploi pendant la grossesse : 15 % des femmes nées à l'étranger sont sorties de l'emploi, contre 10 % des femmes nées en France. L'écart est beaucoup plus important si on se penche sur le type d'assurance sociale, considéré ici comme un indicateur de précarité (absence de titre de séjour, arrivée en France récente et/ou revenus faibles) : plus de 4 femmes sur 10 parmi les bénéficiaires de l'AME, de la CMU (aujourd'hui PUMA) ou n'ayant pas d'assurance sociale sont sorties de l'emploi.

Les différents facteurs analysés ici se recoupent en partie : les femmes migrantes sont plus souvent sans profession ou personnel de service, les femmes cadres sont en moyenne plus diplômées, etc. Ces facteurs sont aussi corrélés à un taux d'activité plus faible en début de grossesse. Tout se passe donc comme si la grossesse exacerbait des inégalités déjà présentes. Parmi les salariées, celles qui cumulent plusieurs facteurs de vulnérabilité sont significativement plus nombreuses à sortir de l'emploi pendant la grossesse.

**Tableau 2 : sorties d'emploi parmi les salariées selon le cumul des facteurs de difficultés**

	Aucun facteur	1 facteur	2 facteurs	3 facteurs	4 facteurs ou plus
Parmi les salariées, part des femmes sorties de l'emploi pendant la grossesse	4,8 %	8,5 %	18 %	24 %	35 %

Les facteurs de difficultés retenus sont : être personnel de service, ouvrière ou sans profession ; être à temps partiel ; avoir un niveau d'études inférieur ou égal au baccalauréat ; avoir des revenus inférieurs ou égaux à 2000 €/mois ; être née à l'étranger ; être bénéficiaire de la CMU, de l'AME ou ne pas avoir d'assurance sociale.

Lecture : Parmi les femmes ayant occupé un emploi salarié pendant la grossesse, 18 % de celles qui cumulent 2 facteurs de difficultés sont sorties de l'emploi.

## ● Le poids du genre : division du travail au sein du couple, discriminations et violences

L'enquête qualitative a montré que l'anticipation de la prise en charge d'un enfant avait un effet avant la naissance : les femmes, plus souvent que leurs conjoints, s'informent et se forment sur les soins à donner au bébé et s'interrogent sur la possible modification ou interruption de leur activité

professionnelle. Les sorties de l'emploi pendant la grossesse pourraient donc être liées à un arbitrage entre activité rémunérée et responsabilités domestiques : la charge de travail parental serait anticipée et jouerait en défaveur de la poursuite d'une activité ou de la recherche d'un nouvel emploi. L'arbitrage n'est toutefois pas réductible à un calcul coûts/bénéfices. Il faut également prendre en compte les rapports de force au sein des couples : les hommes délèguent largement les tâches ménagères et parentales à leurs compagnes. Ainsi celles qui sont dans une position précaire sur le marché du travail pourraient moins facilement faire valoir leurs propres intérêts professionnels. Dans le cas de Huan Lin présentée plus haut, son conjoint, Julien Levacher, informaticien en CDI, anticipe qu'elle s'occupera au quotidien de leur bébé : « *On ne sait pas si Huan va faire une formation, si elle va retrouver du travail... pour le moment, elle est à la maison, ça soulage les horaires énormément* ». Les « horaires » dont il est question ici sont ceux de la crèche, qui auraient obligé Julien Levacher à partir plus tôt du travail pour récupérer ses enfants.

Les rapports de genre peuvent également être abordés à travers les données de l'ENP 2016 portant sur les violences subies pendant la grossesse. Au total, 1,8 % des femmes interrogées ont déclaré avoir subi des violences physiques. Celles qui ont subi des violences sont moins souvent en emploi pendant la grossesse que les autres (54 % vs 70 %). Elles sont aussi deux fois plus souvent concernées par les sorties d'emploi que les femmes qui n'ont pas déclaré de violences (20 % vs 10 %). Ni le contexte ni l'auteur des violences ne sont renseignés, mais on peut supposer qu'il s'agit le plus souvent de violences subies dans le cadre intime au vu des travaux sur les violences faites aux femmes. On sait également que la grossesse peut être un moment de déclenchement ou d'exacerbation des violences conjugales. Ces résultats soulèvent la question de l'impact des violences conjugales sur l'emploi des femmes (Lapeyre *et al.*, 2021). Des violences peuvent également survenir dans le contexte professionnel à l'occasion de la grossesse, comme on l'a vu à travers les récits de Déborah Pottier et Emma Alphonse (pressions, harcèlement, licenciement). Ce phénomène est connu des professionnelles de santé, une sage-femme expliquait par exemple avoir fait un arrêt maladie pour une patiente en raison du harcèlement moral qu'elle subissait au travail et « *qui s'est aggravé avec la grossesse* ».

\*\*\*

Le cumul entre activité professionnelle et maternité ne va pas sans heurts. Ce numéro de *Connaissance de l'emploi* apporte un éclairage sur les dynamiques professionnelles en amont des naissances. Les sorties d'emploi pendant la grossesse

sont loin d'être négligeables puisqu'elles concernent une femme active occupée sur dix selon les données de l'ENP 2016. Dans neuf cas sur dix, les femmes sorties de l'emploi se déclarent au chômage ou en recherche d'emploi, ce qui laisse penser qu'elles envisagent l'interruption de leur activité comme une situation temporaire et par défaut. L'enquête qualitative a mis en lumière les mécanismes d'exclusion et d'auto-exclusion des femmes enceintes qui renoncent à chercher un emploi avant la naissance. Les sorties d'emploi sont révélatrices des inégalités et de leur imbrication : elles sont d'autant plus fréquentes que les femmes occupent une position subordonnée dans la hiérarchie professionnelle, ont des revenus faibles, et sont migrantes. Elles sont également liées à l'assignation des femmes au travail parental au sein du couple hétérosexuel. Dans certains cas, des violences dans le cadre domestique ou professionnel entraînent une interruption d'activité. Ces premiers résultats invitent à une étude plus approfondie des conditions d'emploi et de travail des femmes enceintes, et à une analyse fine des discriminations subies. Ils plaident pour une meilleure prise en compte des besoins et des droits des femmes enceintes dans la sphère professionnelle.

## RÉFÉRENCES

**Fabienne Berton** (2015), « Deux mois après une naissance : Quelle conciliation travail-famille en France dans les années 2010 ? », *Revue Interventions économiques (en ligne)*, n° 53.

**Béatrice Blondel, Lucie Gonzalez, Philippe Raynaud** (2017), « Enquête nationale périnatale. Rapport 2016 — Les naissances et les établissements. Situation et évolution depuis 2010 », Paris, Ministère des Solidarités et de la Santé, Ministère du Travail, Ministère de l'Action et des Comptes publics.

**Elsa Boulet** (2020), *Espaces et temps de la « production d'enfants »*. *Sociologie des grossesses ordinaires*, thèse pour l'obtention du doctorat en sociologie, Lyon, Université Lyon 2.

**Hélène Bretin, Maria de Koninck, Marie-Josèphe Saurel-Cubizolles** (2004), « Conciliation travail/famille : Quel prix pour l'emploi et le travail des femmes ? À propos de la protection de la grossesse et de la maternité en France et au Québec », *Santé, Société et Solidarité*, n° 2, p. 149-160.

**Nathalie Lapeyre, Jacqueline Laufer, Séverine Lemièrre, Sophie Pochic, Rachel Silvera** (2021), *Le genre au travail. Recherches féministes et luttes de femmes*, Paris, Syllepse.

**Solène Vigoureux** (2018), *Évolution de l'activité professionnelle des femmes pendant la grossesse en France. Enquêtes nationales périnatales de 1972 à 2016*, thèse pour l'obtention du doctorat d'épidémiologie, Kremlin-Bicêtre, Université Paris Sud.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : [ceet.cnam.fr](http://ceet.cnam.fr)  
Elles sont également disponibles via la [lettre électronique Flash](#) ainsi que les comptes [Twitter @CeetEtudes](#) et [LinkedIn Cnam-CEET](#).

### Centre d'études de l'emploi et du travail

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand CEDEX

Directrice de publication : Christine Erhel - Rédacteur en chef et relations Presse : Bilel Osmane - Téléphone : 01 45 92 68 48

Mise en page : Ad Tatum - Dépôt légal : 1805-066 - Mai 2022 - ISSN : 1767-3356

Ce numéro est en accès libre et ouvert ainsi que sous licence Creative Commons 