



# ÉTUDES et RÉSULTATS

mars 2024  
n° 1298

## L'articulation entre vies familiale et professionnelle repose toujours fortement sur les mères

Afin de s'occuper de leurs enfants, les parents ajustent fréquemment leur investissement sur le marché de l'emploi. Sur une échelle allant de l'inactivité à l'emploi à temps complet, les mères sont en général plus éloignées de l'emploi que les pères. En 2021, c'est le cas dans 42 % des couples avec enfant(s) de moins de 6 ans, tandis que la situation inverse est beaucoup plus rare (8 %). Dans l'autre moitié des cas, les deux parents sont dans une situation d'emploi similaire, la plupart du temps en emploi à temps complet (46 %). Les situations ne sont pas les mêmes selon la catégorie sociale : les mères cadres ou de professions intellectuelles supérieures sont beaucoup plus fréquemment à temps complet avec un conjoint dans la même situation (68 %) que les mères employées ou ouvrières (37 %). Ces dernières sont plus souvent sans emploi, y compris en congé long, avec un conjoint en emploi.

Les mères ayant déjà été en emploi sont beaucoup plus nombreuses que les pères à être sans emploi ou à temps partiel pour une raison en lien avec les enfants (31 % contre 5 %). La situation de non-emploi pour les mères n'est pas seulement socialement marquée quant à sa fréquence : elle est parfois contrainte pour des raisons financières ou des conditions d'emploi qui rendent difficile une articulation entre vies professionnelle et familiale. C'est le cas en particulier des mères employées ou ouvrières : 11 % sont sans emploi en partie pour des raisons contraintes liées aux enfants, contre 3 % des mères cadres ou de profession intellectuelle supérieure. En outre, quand les parents ne trouvent pas de solution d'accueil, ce sont principalement les mères qui se chargent d'une garde parentale non choisie. En définitive, même si les situations d'emploi des couples sont devenues plus souvent similaires depuis 2002, les organisations des couples pour articuler vies familiale et professionnelle demeurent très genrées.

Litti ESTEBAN (DREES)

Comme le rappelle le Conseil de l'Europe, l'égalité entre les femmes et les hommes implique, notamment, une participation égale dans tous les domaines de la vie publique et privée (Conseil de l'Europe, 2023). Avec l'arrivée d'un enfant, de nouvelles organisations se mettent en place au sein des couples, notamment pour assurer le surcroît de travail domestique et parental. Ce sont généralement les mères qui se rendent plus disponibles en adaptant leur position sur le marché de l'emploi (Régnier-Loilier, 2009 ;

Pailhé, Solaz, 2012 ; Raynaud, Roussel, 2022). En effet, d'une part, compte tenu des inégalités de salaire entre femmes et hommes, il est souvent financièrement moins pénalisant de se passer du salaire de la mère que de celui du père (Collet, et al., 2016 ; Raynaud, Roussel, 2022 ; Godet, 2023). D'autre part, les représentations sociales créent des attentes plus fortes vis-à-vis des mères quant à leur implication dans les charges familiales (Papuchon, 2017) ; six personnes sur dix adhèrent à l'idée que les mères savent mieux répondre aux besoins et



Retrouvez toutes nos données sur [data.drees](https://data.drees.fr)



- attentes des enfants que les pères (De Champs, Pirus, 2024). Cela peut induire chez ces dernières un sentiment de culpabilité si une autre personne prend soin de leurs enfants (Goussard, Sibaud, 2016 ; Collet, *et al.*, 2016). Elles peuvent alors être amenées à réduire leurs horaires ou à cesser leur activité plus souvent que les pères. Ce plus faible investissement dans la sphère professionnelle par rapport aux pères contribue à l'augmentation des inégalités de genre au cours de la vie : moindre progression de carrière, inégalités de salaire et de retraite ou encore répartition du travail domestique et parental en défaveur des femmes.

L'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants (MDG) [encadré 1] de la DREES permet d'examiner les stratégies adoptées par les couples vis-à-vis de l'emploi, les différentes raisons qui ont pu jouer dans les choix de réduction ou de cessation d'activité des mères et des pères, ainsi que leurs préférences en termes de mode de garde. Elle permet également d'appréhender certaines évolutions sur les vingt dernières années.

Cette étude, qui constitue le premier volet d'une série d'études autour de la parentalité et du genre, s'intéresse à la situation d'emploi des parents de jeunes enfants et vise à apprécier dans quelle mesure l'articulation entre vies familiale et professionnelle repose plus fortement sur les mères.

Afin d'analyser les inégalités de genre au sein des couples, l'étude porte sur les familles hétéroparentales avec enfant(s) de moins de

6 ans sans recombinaison familiale récente (encadré 2). Ce champ représente trois quarts des familles ayant au moins un enfant de moins de 6 ans en France métropolitaine, soit 2 380 000 familles.

## Quand un parent est plus « éloigné » de l'emploi que l'autre, c'est la mère dans 5 cas sur 6

La situation professionnelle des deux parents au sein d'un couple peut être résumée en quatre grandes catégories selon le degré d'activité professionnelle au moment de l'enquête (du plus éloigné de l'emploi au plus proche) : inactivité ou congé long<sup>1</sup>, chômage, emploi à temps partiel et emploi à temps complet. Lorsque les deux situations vis-à-vis de l'emploi coïncident, les deux parents sont considérés comme étant dans une situation « similaire » – même si des différences peuvent évidemment exister, comme la quotité exacte de temps travaillé, la durée passée au chômage ou encore les motifs d'inactivité. Lorsque les deux situations ne coïncident pas, le parent le moins présent sur le marché de l'emploi est considéré plus « éloigné<sup>2</sup> » que l'autre.

D'après l'enquête MDG 2021, dans la moitié des familles étudiées, le père et la mère sont dans une situation similaire vis-à-vis de l'emploi au moment de l'enquête (graphique 1). Le plus souvent, ils occupent tous deux un emploi à temps complet (46 %). Bien plus rarement, ils sont à temps partiel (1 %), au chômage (1 %) ou bien inactifs ou en congé long (2 %).

### Encadré 1 L'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants de 2021

L'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants de 2021, réalisée par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) en partenariat avec la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) et France Stratégie, est la quatrième édition de l'opération après celles menées en 2002, en 2007 et 2013. Son champ couvre les ménages vivant en France métropolitaine ayant au moins un enfant de moins de 6 ans. La collecte s'est déroulée du 1<sup>er</sup> octobre 2021 au 9 février 2022, en face à face ou par téléphone, auprès d'environ 9 000 ménages.

L'objectif principal de l'enquête est de dresser un panorama des solutions adoptées par les parents pour la garde et l'accueil de leurs enfants. En particulier, elle permet de connaître de manière détaillée le calendrier d'accueil de l'enfant au cours d'une semaine de référence et la satisfaction de ces derniers vis-à-vis du mode de garde principal. Elle renseigne aussi sur la situation professionnelle des parents, les changements qu'ils ont pu faire en la matière depuis l'arrivée de l'enfant et les raisons qui ont joué dans ces changements.

#### Les questions sur les raisons de l'absence d'emploi ou du temps partiel

Lorsque le parent est inactif (hors retraite), au chômage ou en congé parental et qu'il a déjà été en emploi, l'enquête permet d'avoir accès à la date et aux raisons de cessation d'activité parmi une liste de raisons proposées (plusieurs raisons peuvent être données par le parent interrogé). Les raisons ne sont, en revanche, pas disponibles pour les parents à la retraite ou en congé long, autre que congé parental\*. La liste comprend notamment quatre raisons directement liées aux enfants, énoncées au sein des questions suivantes :

- Était-ce parce que vous n'avez pas trouvé de mode d'accueil qui vous convenait ?
- Était-ce parce que vos horaires de travail n'étaient pas compatibles avec les modes d'accueil ?

\* On dira dans ce cas que le motif était « autre », sans lien avec les enfants.

- Était-ce parce qu'il est plus intéressant financièrement de garder vous-même votre (vos) enfant(s) ?

- Était-ce parce que vous souhaitiez consacrer davantage de temps à votre (vos) enfant(s) ?

Si au moins une de ces quatre raisons est citée, on considère que le parent a cessé son activité en partie pour ses enfants, et si au moins l'une des trois premières est citée, on considère que le choix était en partie contraint.

Lorsque le parent est en temps partiel, il ne répond pas « oui » ou « non » à une liste de questions, mais il donne directement la raison principale pour ce temps partiel. Elle peut prendre les modalités : « Pour exercer une autre activité professionnelle, ou suivre des études ou une formation », « Pour des raisons de santé », « Pour consacrer davantage de temps à votre (vos) enfant(s) ou votre famille », « Car votre (vos) enfant(s) ne pouva(en)t pas être gardé(s) autrement », « Pour disposer de temps libre », « Pour une autre raison, précisez », « Ne sait pas ». Si la raison principale est de consacrer davantage de temps aux enfants ou car les enfants ne pouvaient être gardés autrement, on considère que le parent est en temps partiel en partie pour ses enfants, et si la raison principale est car les enfants ne pouvaient être gardés autrement, on considère que le choix était en partie contraint.

L'interprétation de ces questions présente toutefois certaines limites. D'une part, les questions sur les raisons et encore plus celle sur la raison principale peuvent pâtir d'un biais de désirabilité sociale : biais en faveur des réponses socialement les plus valorisées. D'autre part, on n'appréhende les motifs de cessation d'activité que pour les parents qui n'ont pas repris d'activité au moment de l'enquête. Il existe ainsi un biais de sélection dans l'analyse de ces motifs puisqu'on ne couvre pas la situation des parents qui ont cessé puis repris leur activité professionnelle.

1. Les congés longs regroupent notamment les congés parentaux et les congés de longue maladie ou d'invalidité.

2. La notion d'éloignement ici ne reflète ainsi pas le degré « d'employabilité » des pères et des mères.

## Encadré 2 Les différents types de familles avec jeunes enfants et le champ de l'étude

Les pères et les mères font face à des difficultés d'articulation entre vies familiale et professionnelle plus ou moins marquées selon leur configuration familiale. Sur le champ des parents avec au moins un enfant de moins de 6 ans en France métropolitaine, les mères sont beaucoup plus souvent à la tête d'une famille monoparentale que les pères (11 % des mères, 2 % des pères), et sont donc plus exposées à de fortes contraintes d'articulation (Périer, 2020).

La présente étude s'intéresse aux stratégies des couples dans l'organisation familiale, qui se mettent en place dès le premier enfant et peuvent évoluer avec l'agrandissement de la famille. Elle se centre ainsi sur les familles sans recombinaison récente (tous les enfants de moins de 15 ans du ménage sont les enfants du couple). Buisson et Le Pape (2023) s'intéresse plus particulièrement aux familles

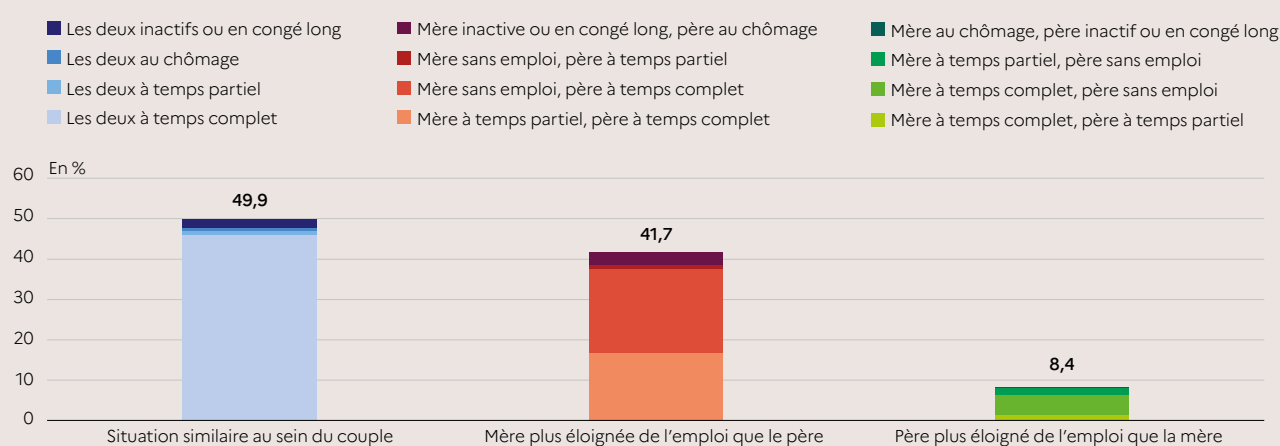
recomposées et illustre la façon dont les inégalités de genre se retrouvent également entre belles-mères et beaux-pères.

Par ailleurs, l'objectif de l'étude étant d'éclairer des inégalités de genre, elle se concentre sur les couples hétéroparentaux.

Enfin, les foyers au sein desquels un des parents est en congé de maternité ou de paternité sont exclus, car il s'agit d'une période transitoire qui ne permet pas d'évaluer les choix dans les stratégies de couple.

Finalement le champ d'étude – les couples hétéroparentaux vivant ensemble avec au moins un enfant de moins de 6 ans, sans recombinaison familiale récente, hors congé de maternité ou de paternité – regroupe 73 % des familles avec enfant(s) de moins de 6 ans en France métropolitaine, soit 2 380 000 familles.

## Graphique 1 Situation d'emploi des couples



**Lecture** > 41,7 % des couples sont dans une configuration où la mère est plus éloignée de l'emploi que le père. On trouve dans cette configuration des couples avec une mère sans emploi (au chômage, inactive ou en congé long) et un père en emploi à temps complet (20,9 % des ménages du champ).

**Champ** > Couples hétéroparentaux vivant ensemble avec au moins un enfant de moins de 6 ans, sans recombinaison familiale récente (tous les enfants de moins de 15 ans du ménage sont les enfants du couple), hors congé de maternité ou de paternité, France métropolitaine.

**Source** > DREES, enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants 2021.

> Études et Résultats n° 1298 © DREES

L'autre moitié des familles étudiées est composée de couples où c'est la mère qui est plus éloignée de l'emploi que le père (42 %) et de couples où c'est le père (8 %). Ainsi, quand la situation d'emploi diffère entre les parents, c'est beaucoup plus souvent la mère qui est la plus éloignée de l'emploi (83 % des cas). Dans le détail, les mères sont généralement « sans emploi » – c'est-à-dire ici inactives au sens du marché de l'emploi, en congé long ou au chômage<sup>3</sup> (21 % de l'ensemble des couples) – ou à temps partiel (17 %), alors que le père est en emploi à temps complet. Plus rarement, la mère est inactive ou en congé long et le père au chômage (3 %), ou encore la mère est sans emploi et le père à temps partiel (1 %). Lorsque c'est le père qui est plus éloigné de l'emploi, la configuration la plus fréquente (5 %) – qui n'en reste pas moins rare – est celle où ce dernier est sans emploi et la mère en emploi à temps complet.

Au total, parmi les couples avec jeunes enfants, les mères sont deux fois plus souvent sans emploi que les pères (28 % contre 13 %). Cet éloignement de l'emploi plus fréquent est également plus important. Elles sont en effet, dans près de la moitié des cas, inactives au foyer (13 %) tandis que les pères sont en majorité

au chômage (8 %) et à la recherche d'un emploi. Enfin, elles sont beaucoup plus souvent en congé parental (5 % contre un effectif marginal pour les pères). Par ailleurs, les mères sans emploi s'investissent davantage dans la sphère familiale que les pères sans emploi. En particulier, dans les couples avec un parent en emploi à temps complet et l'autre sans emploi, les enfants de moins de 6 ans passent beaucoup plus de temps en semaine<sup>4</sup> seuls avec le parent sans emploi lorsque celui-ci est la mère (25 heures par semaine) que lorsque c'est le père (9 heures). Quand c'est le père qui est sans emploi, les enfants passent beaucoup plus de temps avec un intervenant extérieur (crèche, assistante maternelle...) : 31 heures, contre 17 heures quand la mère est le parent sans emploi.

## L'âge et le nombre d'enfants influencent fortement la situation d'emploi des mères mais très peu celle des pères

Pour les pères ayant déjà été en emploi, avoir deux enfants plutôt qu'un ou avoir un enfant de moins de 3 ans n'influe pas, toutes

3. Par rapport aux approches usuelles, on englobe ainsi en plus les situations de congés longs, qui sont des retraits temporaires d'activité.

4. Entre 8 h et 19 h du lundi au vendredi, soit une plage hebdomadaire de 55 heures.

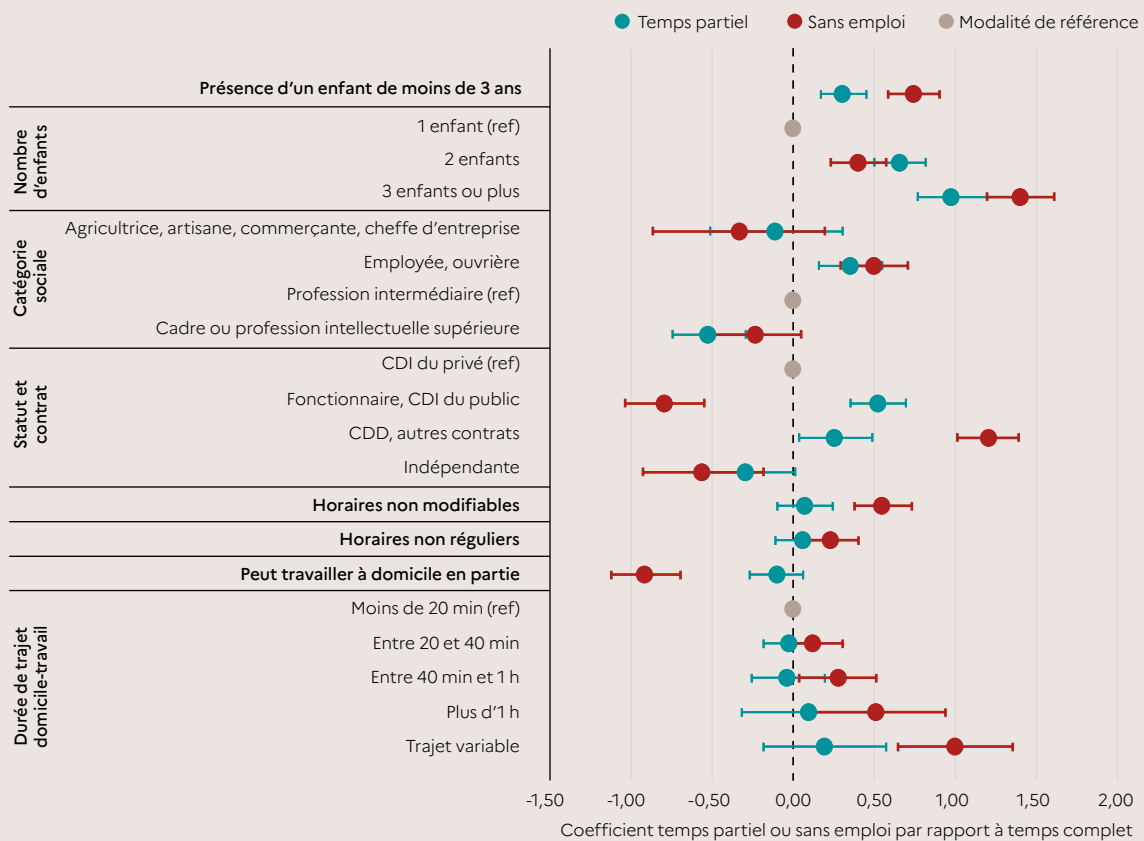
choses égales par ailleurs<sup>5</sup>, sur la probabilité de ne pas être à temps complet au moment de l'enquête (*tableau complémentaire A6*). Ce n'est qu'à partir de trois enfants qu'apparaît un effet significatif de la composition familiale sur la position d'emploi du père. Pour les mères ayant déjà été en emploi, en revanche, la présence d'un enfant de moins de 3 ans et le nombre d'enfants augmentent significativement la probabilité de ne pas être à temps complet au moment de l'enquête. En distinguant plus finement les situations d'emploi des mères<sup>7</sup>, il apparaît que le fait d'avoir un enfant de moins de 3 ans augmente les chances d'être à temps partiel, et plus encore d'être sans emploi, comparativement à être à temps complet (*graphique 2*). Plus il y a d'enfants, plus les probabilités d'être à temps partiel ou sans emploi par rapport à temps complet sont fortes. La probabilité qu'une mère soit sans emploi plutôt qu'à temps complet est particulièrement élevée lorsqu'il y a trois enfants ou plus.

Ce constat peut s'expliquer par deux effets : une plus grande incitation à quitter l'emploi à mesure que la famille s'agrandit, mais aussi, dès lors que la mère est sans emploi, un moindre frein à agrandir la famille et à assumer les surcroûts de charges domestique et parentale.

### Six fois plus de mères que de pères ayant déjà eu un emploi sont sans emploi ou à temps partiel en raison de leur(s) enfant(s)

Pour les parents ayant déjà été en emploi, l'analyse des raisons de l'absence d'emploi ou du temps partiel permet d'évaluer plus finement le lien entre parentalité et investissement dans la sphère professionnelle<sup>8</sup> (*encadré 1*). Ainsi, 31 % des mères n'occupent pas un emploi à temps complet au moment de l'enquête pour des raisons liées aux enfants, contre 5 % des pères.

**Graphique 2** Probabilités d'être à temps partiel ou sans emploi plutôt qu'à temps complet, pour les mères ayant déjà été en emploi



**Note** > Lorsque 0 est inclus dans l'intervalle de confiance, le coefficient est non significatif au seuil de 5 %. Sont retirées les observations pour lesquelles une des variables est manquante (2 % des observations). Les coefficients associés à la constante du modèle, au niveau de diplôme, à la catégorie sociale du conjoint et à la taille d'unité urbaine ne sont pas présentés dans le graphique.

**Lecture** > Toutes choses égales par ailleurs, les mères avec au moins un enfant de moins de 3 ans ont significativement plus de chances d'être à temps partiel par rapport à être à temps complet. Plus précisément, la présence d'un enfant de moins de 3 ans multiplie les chances d'être à temps partiel plutôt qu'à temps complet par 1,359 ( $e^{0,307}$ ), ce qui correspond à une augmentation de 35,9 %.

**Champ** > Mères ayant déjà été en emploi, dans un couple hétéroparental vivant ensemble avec au moins un enfant de moins de 6 ans, sans recomposition familiale récente (tous les enfants de moins de 15 ans du ménage sont les enfants du couple), hors congé de maternité ou de paternité, France métropolitaine.

**Source** > DREES, enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants 2021.

> *Études et Résultats* n° 1298 © DREES

5. On mobilise un modèle de régression logistique dont la variable expliquée est le fait de ne pas être en emploi à temps complet au moment de l'enquête et dont les variables explicatives sont l'âge du plus jeune enfant, le nombre d'enfants, le niveau de diplôme, la catégorie sociale du parent, le statut d'emploi, avoir des horaires modifiables ou non, pouvoir travailler à domicile ou non, le temps de trajet domicile-travail, avoir des horaires réguliers ou non, la catégorie sociale du ou de la conjoint(e) et la taille d'unité urbaine.

6. Les tableaux complémentaires sont disponibles avec les données associées à cette étude sur le site internet de la DREES (lien en fin de publication).

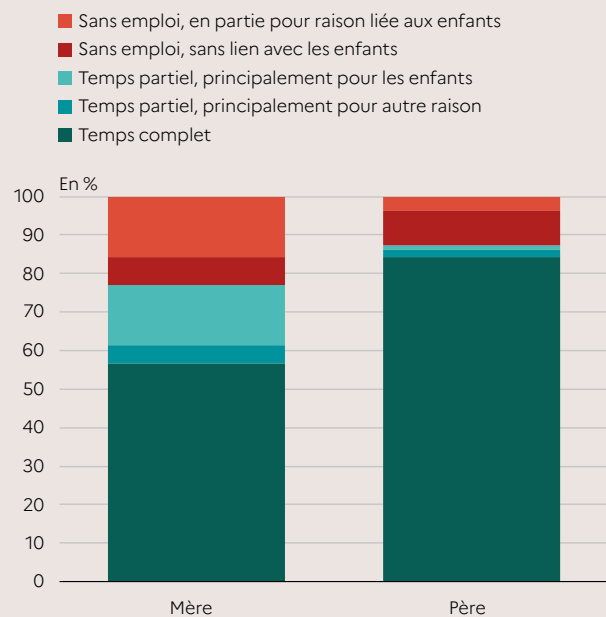
7. En mobilisant, cette fois, un modèle de régression logistique multinomiale permettant de distinguer emploi à temps complet (référence), emploi à temps partiel et sans emploi, avec les mêmes variables explicatives que le modèle précédent. Pour des raisons d'effectifs, cette analyse ne peut pas être réalisée pour les pères.

8. Parmi les parents n'ayant jamais été en emploi (7 % des mères, 1 % des pères), une partie reste probablement dans cette situation pour une raison en lien avec les enfants, mais l'enquête MDG ne permet pas de le chiffrer.

D'une part, beaucoup plus de mères que de pères déclarent être sans emploi pour des raisons liées aux enfants : 16 %, contre 4 % pour les pères parmi l'ensemble des couples (**graphique 3**), soit, parmi les parents sans emploi, 68 % des mères et 29 % des pères.

D'autre part, les mères sont beaucoup plus souvent à temps partiel pour une raison principalement liée aux enfants (15 % contre 1 % des pères). Parmi les mères à temps partiel, 76 % le sont principalement pour une raison liée aux enfants. Ce temps partiel s'exerce d'ailleurs généralement le mercredi après-midi, jour de fermeture des écoles. Parmi les mères d'un enfant en âge d'être scolarisé, 66 % de celles qui sont à temps partiel indiquent qu'elles ne travaillent pas le mercredi après-midi.

**Graphique 3** Situation d'emploi des couples en lien avec les enfants ou non, pour les mères et les pères



**Lecture** > Les mères sont 15,7 % à être sans emploi (chômage, inactive, congé long) en citant au moins une raison en lien avec les enfants, contre 3,7 % des pères, et 15,5 % à être à temps partiel principalement pour une raison en lien avec les enfants, contre 1,2 % des pères.

**Champ** > Mères et pères ayant déjà été en emploi, dans un couple hétéroparental vivant ensemble avec au moins un enfant de moins de 6 ans, sans recombinaison familiale récente (tous les enfants de moins de 15 ans du ménage sont les enfants du couple), hors congé de maternité ou de paternité, France métropolitaine.

**Source** > DREES, enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants 2021.

> *Études et Résultats* n° 1298 © DREES

### Les deux parents à temps complet : 68 % des couples où la mère est cadre contre 37 % quand elle est employée ou ouvrière

Plus la catégorie sociale de la mère est élevée, plus la part de couples dans lesquels les deux parents sont dans des situations d'emploi similaires augmente. Parallèlement, la part de couples où la mère est plus éloignée de l'emploi que le père diminue avec l'élévation de la catégorie sociale, tandis que la part de ceux où le père est plus éloigné varie peu. Ainsi, les deux parents sont à temps complet dans 37 % des couples dans lesquels la mère est employée ou ouvrière, soit presque deux fois moins que lorsque la mère est cadre ou de profession intellectuelle supérieure (68 %) (**graphique 4**). Par ailleurs, les couples dans lesquels la mère est sans emploi et le père à temps complet sont trois fois plus nombreux quand la mère est employée ou ouvrière (27 %) que quand elle est cadre ou de profession intellectuelle supérieure (9 %). Ces constats

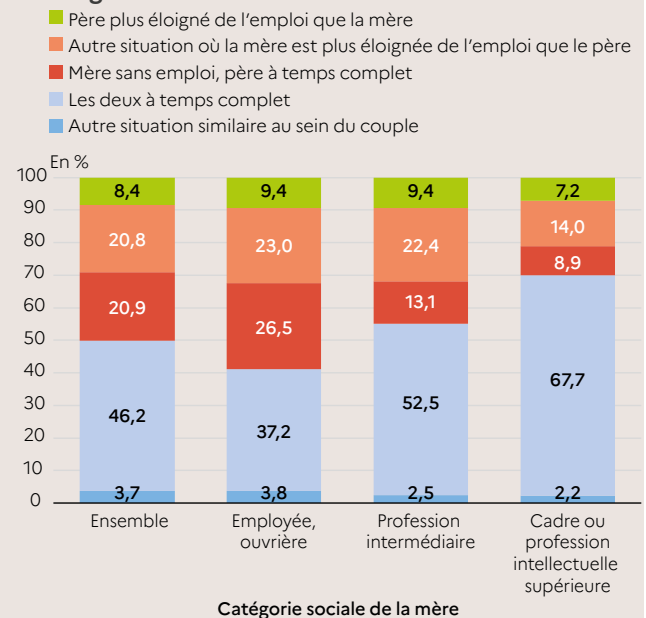
s'observent également en prenant en compte de façon combinée la catégorie sociale du père, car la proportion de pères à temps complet est élevée et varie peu selon la catégorie sociale de la mère.

Chez les mères ayant déjà été en emploi, les ajustements de l'activité professionnelle ne sont pas les mêmes selon la catégorie sociale. Les mères employées ou ouvrières sont plus éloignées de l'emploi que celles qui sont cadres ou de professions intellectuelles supérieures : elles sont moins souvent à temps complet (44 % contre 74 %) et lorsqu'elles ne le sont pas, elles sont plus souvent sans emploi (62 %), tandis que les mères cadres ou de professions intellectuelles supérieures sont plus souvent à temps partiel (58 %).

### Les mères employées ou ouvrières sont plus souvent contraintes que les cadres de cesser leur activité pour les enfants

Ce gradient social dans l'éloignement de l'emploi de la mère s'explique par un ensemble de facteurs structurels et sociologiques. Tout d'abord, dans les catégories les moins aisées, les plus faibles rémunérations et les conditions d'emploi plus contraignantes peuvent justifier une préférence à garder l'enfant soi-même (la mère en général) plutôt que de faire appel à un mode de garde extérieur (Collet, et al., 2016). De fait, l'examen des raisons liées aux enfants pour lesquelles les femmes ne sont pas en emploi (**encadré 1**) montre nettement que les mères employées ou ouvrières sont plus souvent sans emploi en partie pour une raison « contrainte » en lien avec les enfants : c'est le cas de 11 % d'entre elles, contre 7 % des mères occupant une profession intermédiaire

**Graphique 4** Situation d'emploi des couples selon la catégorie sociale de la mère



**Note** > Les couples au sein desquels la mère n'a jamais été en emploi ou bien est agricultrice, artisanne, commerçante ou cheffe d'entreprise sont inclus dans la catégorie « Ensemble », mais leurs situations ne sont pas détaillées sur le graphique.

**Lecture** > Dans les couples où la mère est employée ou ouvrière, les deux membres du couple sont en emploi à temps complet dans 37,2 % des cas, contre 52,5 % lorsque la mère occupe une profession intermédiaire.

**Champ** > Couples hétéroparentaux vivant ensemble avec au moins un enfant de moins de 6 ans, sans recombinaison familiale récente (tous les enfants de moins de 15 ans du ménage sont les enfants du couple), hors congé de maternité ou de paternité, France métropolitaine.

**Source** > DREES, enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants 2021.

> *Études et Résultats* n° 1298 © DREES

et 3 % des mères cadres ou de professions intellectuelles supérieures (*graphique 5*). Sur l'ensemble des mères employées ou ouvrières sans emploi, un tiers cite au moins une contrainte liée aux enfants : le coût des modes d'accueil (19 %), le fait de ne pas avoir trouvé de mode d'accueil qui convienne (16 %) ou des horaires de travail non compatibles (15 %). Elles sont 4 % à citer simultanément ces trois contraintes (*tableau 1*).

De plus, la construction de la répartition genrée du travail domestique et parental n'est pas la même pour les mères de classes moyennes et supérieures et pour celles qui sont moins aisées. Tandis que l'emploi participe beaucoup à la construction d'identité pour les mères de classes moyennes et supérieures, la figure de la mère qui prend soin du foyer est plus valorisée dans les classes plus populaires (Boulet, 2018 ; Pizarro, 2022), notamment par manque de qualifications à rentabiliser sur le marché de l'emploi (Samuel, 2008). Ce rôle de mère comme marqueur d'identité chez les femmes employées ou ouvrières peut être propice au retrait du marché de l'emploi pour prendre soin des enfants, tout comme l'importance donnée à ce rôle peut être une façon de rationaliser *a posteriori* des contraintes liées aux conditions d'emploi qui ont amené à un retrait du marché de l'emploi.

### Les conditions d'emploi des mères employées et ouvrières compliquent l'articulation entre vies professionnelle et familiale

Au-delà de l'avantage financier moindre à rester en emploi tout en payant un mode de garde extérieur, les mères employées ou ouvrières ont plus souvent des conditions d'emploi, dans leur emploi actuel, ou précédent pour les mères sans emploi, qui compliquent l'articulation entre vies familiale et professionnelle : elles sont plus souvent en contrat à durée déterminée (CDD) ou autre contrat précaire, peuvent plus rarement travailler à domicile ou modifier leurs horaires en cas d'imprévu, ou encore connaissent des horaires irréguliers de semaine en semaine. De fait, toutes ces conditions ont un impact significatif sur la probabilité d'être sans emploi, y compris en congé long, comparativement à être à temps complet, et se cumulent à l'effet de la catégorie sociale (*graphique 2*). Ainsi, être en CDD comparativement à être en contrat à durée indéterminée (CDI) dans le privé (dans l'emploi actuel ou précédent) augmente significativement, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'être sans emploi plutôt qu'à temps complet au moment de l'enquête. Inversement, cette probabilité relative d'être sans emploi est plus faible pour les mères fonctionnaires ou en CDI dans le public que pour les mères en CDI dans le privé. Ces mères fonctionnaires ont, en revanche, plus de chances d'être à temps partiel qu'à temps complet. Pour leur part, les mères exerçant une profession non salariée sont moins susceptibles d'être en retrait de l'emploi plutôt qu'à temps complet que les mères en CDI dans le privé. Enfin, à mesure que le temps de trajet domicile-travail augmente, les chances d'être sans emploi comparativement à être à temps complet augmentent.

### Faute de solution d'accueil, c'est le plus souvent la mère qui freine son activité pour garder l'enfant

Dans la moitié des familles étudiées avec enfant(s) de moins de 3 ans, les parents assurent la garde principale<sup>9</sup> du plus jeune. Une

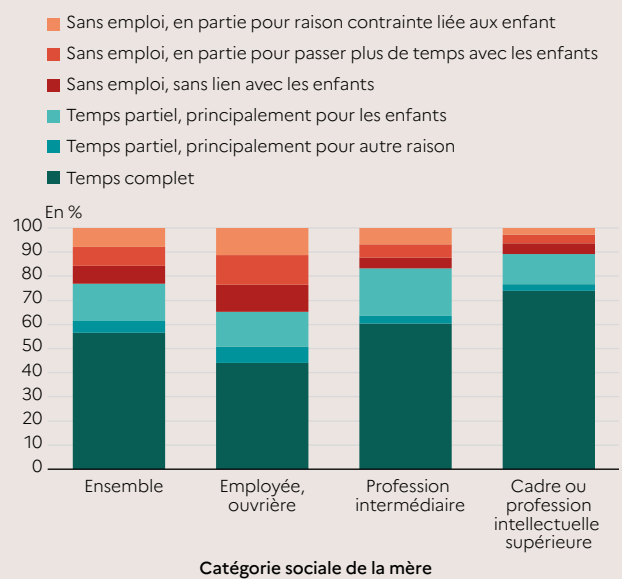
partie de ces parents déclarent que ce mode de garde n'était pas leur premier choix : c'est le cas de 18 % des parents d'enfant(s) de moins de 3 ans.

Parmi ces couples, cette garde parentale « subie » est principalement assurée par les mères : elles passent en moyenne 22 heures seules avec leur enfant de 8 h à 19 h du lundi au vendredi, contre moins de 5 heures pour les pères (*tableau complémentaire B*).

Par rapport à ceux qui ont obtenu un mode de garde extérieur, ces couples sont beaucoup plus souvent dans la situation où la mère est sans emploi et le père à temps complet (38 % contre 7 %), et nettement moins souvent dans celle où les deux parents sont à temps complet (26 %<sup>10</sup> contre 65 %) [*tableau complémentaire C*]. Autrement dit, quand la garde parentale est subie, ce sont principalement les mères qui sont plus éloignées de l'emploi. Deux phénomènes peuvent expliquer cela : certaines mères étaient déjà sans emploi et ont pu se voir refuser une place en crèche pour cette raison, ce qui a pu freiner leur projet de retour à l'emploi ; d'autres se sont mises en retrait de l'emploi faute de mode d'accueil extérieur.

C'est en effet plus souvent la mère qui quitte son emploi en cas de garde parentale non choisie : les couples au sein desquels le père est en emploi et la mère a cessé son activité à la suite de la naissance du dernier enfant sont plus nombreux (19 %) que ceux ayant connu la dynamique inverse (8 %). Lorsque le souhait de mode de garde

**Graphique 5** Situation d'emploi de la mère, contrainte pour les enfants ou non, selon la catégorie sociale de la mère



**Note** > Les mères agricultrices, artisanes, commerçantes ou cheffes d'entreprise sont incluses dans la catégorie « Ensemble », mais leurs situations ne sont pas détaillées sur le graphique.  
**Lecture** > Les mères cadres ou de professions intellectuelles supérieures (actuellement ou dans leur précédent emploi) sont 2,7 % à être sans emploi (chômage, inactive, congé long) en citant au moins une raison contrainte en lien avec les enfants, contre 11,3 % des mères employées ou ouvrières.  
**Champ** > Mères ayant déjà été en emploi, dans un couple hétéroparental vivant ensemble avec au moins un enfant de moins de 6 ans, sans recomposition familiale récente (tous les enfants de moins de 15 ans du ménage sont les enfants du couple), hors congé de maternité ou de paternité, France métropolitaine.  
**Source** > DREES, enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants 2021.

> *Études et Résultats* n° 1298 © DREES

9. La garde principale est calculée sur la période de 8 h à 19 h, du lundi au vendredi. Il s'agit de l'intervenant avec lequel l'enfant passe le plus de temps au cours de cette période.

10. Ces couples qui sont à temps complet, parmi ceux qui assurent une garde principale non choisie, ont généralement des horaires atypiques qui permettent un relais dans la garde, ou alors peuvent travailler à domicile.

extérieur est satisfait, ces deux configurations sont, en revanche, représentées dans les mêmes proportions (autour de 3 %) [tableau complémentaire D].

## Depuis 2002, les situations d'emploi sont plus souvent similaires au sein des couples, mais l'égalité est encore loin

En 2002, une proportion plus faible de couples étaient en situation d'emploi similaire (36 % contre 50 % en 2021), le cas où les deux parents sont à temps complet étant moins fréquent (33 % contre

46 %). Une plus forte proportion de mères étaient plus éloignées de l'emploi que le père (59 % contre 42 %) et une part légèrement plus faible de pères étaient plus éloignés de l'emploi que la mère (5 % contre 8 %). La tendance vers un rapprochement des situations d'emploi au sein des couples s'est donc surtout jouée via un plus fort investissement des mères dans la sphère professionnelle, avec très peu de changement du côté des pères. Or une plus forte participation des pères dans la sphère familiale est un levier important pour atteindre l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes (France Stratégie, 2016).

**Tableau 1** Part des mères sans emploi en partie pour des raisons contraintes liées aux enfants, selon la catégorie sociale de la mère

	Agricultrice, artisanne, commerçante, cheffe d'entreprise	Employée, ouvrière	Profession intermédiaire	Cadre ou profession intellectuelle supérieure	Ensemble
Part sans emploi	6,4	34,6	16,8	10,8	23,1
Parmi les mères sans emploi :					
En partie pour raison contrainte liée aux enfants	SD	32,6	39,8	24,6	33,8
Part à citer « Il est plus intéressant financièrement de garder vous-même votre (vos) enfant(s) »	SD	18,6	20,9	SD	18,5
Part à citer « Vous n'avez pas trouvé de mode d'accueil qui vous convenait »	SD	15,7	21,0	14,3	16,8
Part à citer « Vos horaires de travail n'étaient pas compatibles avec les modes d'accueil »	SD	15,4	11,3	SD	14,2
Part à citer les trois contraintes en même temps	SD	3,7	SD	SD	3,5
Répartition parmi toutes les mères sans emploi en partie pour raison contrainte liée aux enfants	2,3	64,9	22,2	10,6	100,0

SD : sous le seuil de diffusion.

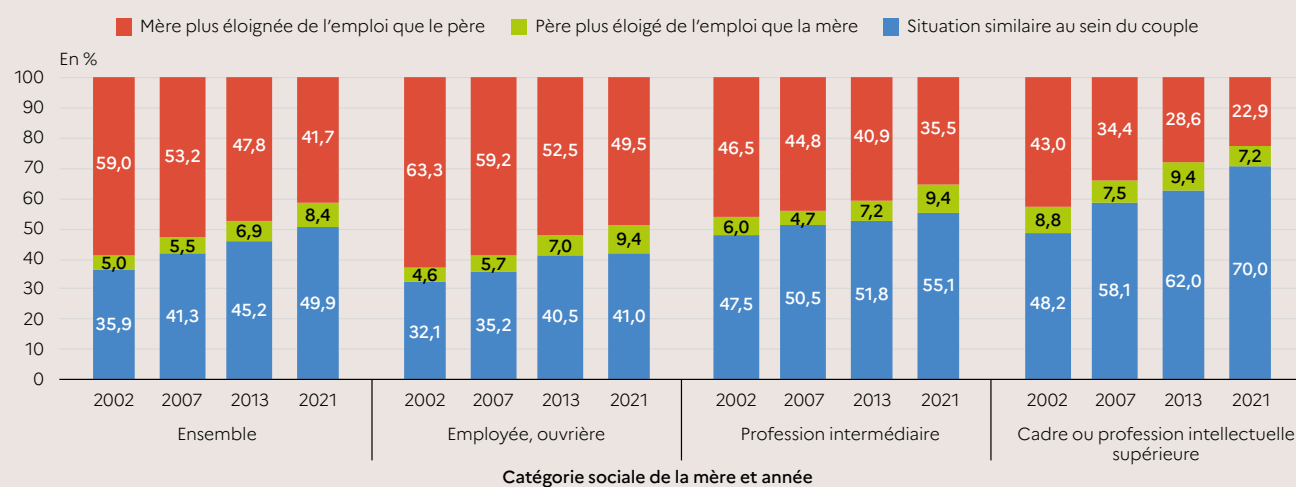
**Lecture** > Les mères employées ou ouvrières (actuellement ou dans leur précédent emploi) sont 34,6 % à être sans emploi (chômage, inactive, congé long). Parmi elles, 32,6 % citent au moins une raison contrainte en lien avec les enfants. Ces mères employées ou ouvrières sans emploi en partie pour une raison contrainte représentent 64,9 % des mères dans cette situation. Parmi les mères employées ou ouvrières sans emploi, 18,6 % citent le fait qu'il est plus intéressant financièrement de garder elles-mêmes le ou les enfant(s).

**Champ** > Mères ayant déjà été en emploi, dans un couple hétéroparental vivant ensemble avec au moins un enfant de moins de 6 ans, sans recomposition familiale récente (tous les enfants de moins de 15 ans du ménage sont les enfants du couple), hors congé de maternité ou de paternité, France métropolitaine.

**Sources** > DREES, enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants 2021.

> Études et Résultats n° 1298 © DREES

**Graphique 6** Évolution de la situation d'emploi des couples selon la catégorie sociale de la mère, entre 2002 et 2021



**Note** > Les couples au sein desquels la mère n'a jamais été en emploi ou bien est agricultrice, artisanne, commerçante ou cheffe d'entreprise sont inclus dans la catégorie "Ensemble" mais leurs situations ne sont pas détaillées sur le graphique.

**Lecture** > Parmi les couples où la mère est cadre ou de profession intellectuelle supérieure, 62,0 % sont dans une configuration où la mère et le père ont une situation d'emploi similaire en 2013, contre 70,0 % en 2021.

**Champ** > Couples hétéroparentaux vivant ensemble avec au moins un enfant de moins de 6 ans, sans recomposition familiale récente (tous les enfants de moins de 15 ans du ménage sont les enfants du couple), hors congé de maternité ou de paternité, France métropolitaine.

**Source** > DREES, enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants 2002, 2007, 2013 et 2021.

> Études et Résultats n° 1298 © DREES

Ces évolutions concernent toutes les catégories sociales mais elles sont bien plus rapides pour les catégories sociales élevées. Ainsi, entre 2002 et 2021, la proportion de couples au sein desquels les deux parents sont en situation d'emploi similaire augmente de 22 points de pourcentage lorsque la mère est cadre ou de profession intellectuelle supérieure, contre 7 points lorsqu'elle exerce

une profession intermédiaire et 9 points lorsqu'elle est employée ou ouvrière (*graphique 6*). ●



Télécharger les données associées à l'étude

Mots clés : [Conciliation vie familiale et vie professionnelle](#) [Articulation vie familiale et vie professionnelle](#) [Emploi](#)  
[Conditions de travail](#) [Parentalité](#) [Inégalité de genre](#) [Inégalité homme-femme](#) [Inégalité sociale](#)

#### Pour en savoir plus

- Boulet, E.** (2018). Avant que l'enfant paraisse. La grossesse en milieu populaire, entre reconduction et renforcement des rapports de domination. *Genèses*, vol. 111, 2, pp. 30-49.
- Buisson, G., Le Pape, M.-C.** (2023, octobre). Familles recomposées : vivre avec ses beaux-enfants est moins fréquent pour les belles-mères que pour les beaux-pères mais source d'une plus forte implication. DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 114.
- Caenen, Y., Virot, P.** (2023, février). La part des enfants de moins de 3 ans confiés principalement à une assistante maternelle ou une crèche a presque doublé entre 2002 et 2021. DREES, *Études et Résultats*, 1257.
- Collet, A., et al.** (2016, juin). *Les arrangements conjugaux autour des modes de garde : arbitrage sous contraintes et effets de socialisation – Rapport final*. Post-enquêtes Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants. DREES, SAGE.
- Conseil de l'Europe** (2023, juin). *Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023*.
- De Champs, C., Pirus, C.** (2024). Des stéréotypes de genre encore très ancrés, notamment chez les hommes. DREES, *Études et Résultats*, 1294.
- France Stratégie** (2016, juin). *Investir pour l'articulation vie familiale et vie professionnelle et l'égalité entre les femmes et les hommes*. Quatrième séance du cycle de séminaires conduit en partenariat par la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), France Stratégie, le Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (LIEPP Sciences Po) et la Fondation Apprentis d'Auteuil.
- Godet, F.** (2023, mars). Dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et hommes est d'environ 4 % à temps de travail et à postes comparables. *Insee, Insee Focus*, 292.
- Goussard, L., Sibaud, L.** (2016, mars). *Mères en activité continue à temps plein et modes de garde – Rapport final*. Post-enquête qualitative Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants 2013. DREES, LISE/CNAM.
- Raynaud, E., Roussel, P. (dir.)** (2022, mars). *Femmes et hommes, l'égalité en question*. Paris, France : Insee, coll. Insee Références.
- Pailhé, A., Solaz, A.** (2012). Durée et conditions de retour à l'emploi des mères après une naissance. *Retraite et Société*, 2, pp. 51-77.
- Papuchon, A.** (2017, mars). Rôles sociaux des femmes et des hommes. L'idée persistante d'une vocation maternelle des femmes malgré le déclin de l'adhésion aux stéréotypes de genre. Dans Collet, et al. (coord.), *Femmes et hommes, l'égalité en question*. Paris, France : Insee, coll. Insee Références, p. 81.
- Pérvier, H. (dir.)** (2020, janvier). *Étude sur la situation économique et sociale des parents isolés. Niveau de vie, marché du travail et politiques publiques*. Rapport OFCE.
- Pizaro Erazo, S.** (2022). Les modes de garde de l'enfant : des politiques publiques « neutres » à dérive inégalitaire ? *Sociologies*, Premiers textes.
- Régnier-Loilier, A.** (2009). L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple ? *Population & Sociétés*, 461(10), pp. 1-4.

> **Publications**  
[drees.solidarites-sante.gouv.fr](https://drees.solidarites-sante.gouv.fr)  
 > **Open Data**  
[data.drees.solidarites-sante.gouv.fr](https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr)  
 > **Nous contacter**  
[DREES-INFO@santer.gouv.fr](mailto:DREES-INFO@santer.gouv.fr)  
 > **Contact presse**  
[DREES-PRESSE@santer.gouv.fr](mailto:DREES-PRESSE@santer.gouv.fr)

**Directeur de la publication :** Fabrice Lenglard  
**Responsable d'édition :** Valérie Bauer-Eubriet  
**Chargée d'édition :** Élisabeth Castaing  
**Composition et mise en pages :** Drapeau Blanc  
**Conception graphique :** DREES  
 Reproduction autorisée sous réserve de la mention des sources  
 ISSN électronique 1146-9129 • AIP 0001384

Les destinataires de cette publication sont informés de l'existence à la DREES d'un traitement de données à caractère personnel les concernant. Ce traitement, sous la responsabilité du directeur de la publication, a pour objet la diffusion de la publication de la DREES. Les données utilisées sont l'identité, la profession, l'adresse postale personnelle ou professionnelle. Conformément aux dispositions de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, les destinataires disposent d'un droit d'accès et de rectification aux données les concernant ainsi qu'un droit d'opposition à figurer dans ce traitement. Ils peuvent exercer ces droits en écrivant à : DREES - Bureau des Publications et de la Communication - 14 avenue Duquesne - 75 350 Paris 07 SP ou en envoyant un courriel à : [drees-infos@santer.gouv.fr](mailto:drees-infos@santer.gouv.fr)