



Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes

En 2018, en France, les femmes qui ont des responsabilités familiales sont moins souvent en emploi que celles qui n'en ont pas ; l'écart est particulièrement marqué parmi les ouvrières. À l'inverse, le taux d'emploi des hommes ayant des responsabilités familiales est plus élevé.

Quand elles travaillent, les femmes déclarent deux fois plus souvent que les hommes qu'être parent a des conséquences sur leur situation professionnelle. Ces conséquences concernent principalement le temps de travail ou l'organisation des journées de travail, principaux leviers pour faciliter l'organisation de la vie des familles. Les femmes cadres réduisent plus souvent que les autres salariées leur temps de travail pour s'occuper de leurs enfants. En revanche, les hommes et les femmes ressentent autant de difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Les difficultés sont plus importantes pour les cadres, femmes comme hommes, du fait de leurs longues journées de travail.

Laïla Bentoudja, Tiaray Razafindranovona (division Emploi, Insee)

En France, en 2018, parmi les personnes salariées ou anciennement salariées, âgées de 25 à 49 ans, les femmes ayant des **responsabilités familiales**, c'est-à-dire celles qui vivent avec ou s'occupent régulièrement d'un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans, sont moins souvent **en emploi** (76 % ; *figure 1*) que celles qui n'en ont pas (84 %).

C'est l'inverse pour les hommes : 91 % des hommes avec responsabilités familiales sont en emploi, contre 82 % pour les autres. Ce lien entre responsabilités familiales et emploi, inversé entre femmes et hommes, reste vrai une fois que l'on tient compte de l'âge et de la catégorie socioprofessionnelle de la personne, de la situation d'emploi de son conjoint éventuel ou encore de l'âge et du nombre des enfants. Pour les femmes, le moindre taux d'emploi de celles qui ont des responsabilités familiales se traduit essentiellement par une **inactivité** plus fréquente (17 % contre 9 % pour les femmes sans responsabilités familiales), la part de **chômage** étant proche dans les deux cas (7 % et 8 %). Pour les hommes, le taux d'emploi plus élevé de ceux qui ont des responsabilités familiales

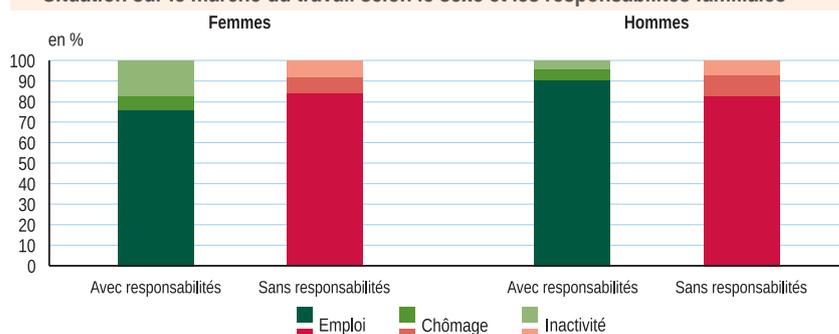
correspond à la fois à un chômage et à une inactivité moins fréquents.

Les ouvrières avec des responsabilités familiales sont plus souvent inactives ou au chômage

Au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, les femmes salariées ou anciennement salariées âgées de 25 à 49 ans

ayant des responsabilités familiales sont moins souvent en emploi (*figure 2*). L'écart est le plus marqué pour les ouvrières : seules 54 % des ouvrières qui ont des responsabilités familiales sont en emploi, contre 74 % de celles qui n'en ont pas. Pour les cadres, le taux d'emploi est de 90 % quand elles ont des responsabilités familiales, contre 94 % quand elles n'en ont pas. Lorsqu'elles

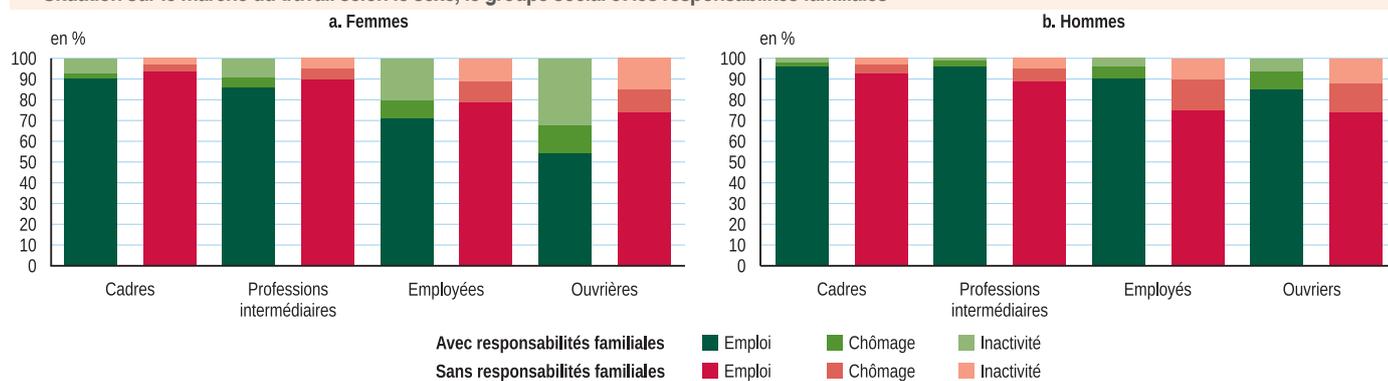
1 Situation sur le marché du travail selon le sexe et les responsabilités familiales



Lecture : 84 % des femmes âgées de 25 à 49 ans, salariées ou anciennement salariées, sans responsabilités familiales sont en emploi.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes âgées de 25 à 49 ans, salariées ou anciennement salariées. Source : Insee, enquête Emploi 2018 et module complémentaire de l'enquête Emploi 2018.

2 Situation sur le marché du travail selon le sexe, le groupe social et les responsabilités familiales



Lecture : 85 % des hommes âgés de 25 à 49 ans, ouvriers et ayant des responsabilités familiales, sont en emploi.
 Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes âgées de 25 à 49 ans, salariées ou anciennement salariées.
 Source : Insee, enquête Emploi 2018 et module complémentaire de l'enquête Emploi 2018.

3 Principale conséquence du fait d'être parent sur la situation professionnelle

	Femmes					Hommes				
	Cadres	Professions intermédiaires	Employées	Ouvrières	Ensemble	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
A des conséquences	56	50	40	27	45	33	26	22	16	23
Réduction de son temps de travail	20	18	14	8	16	3	3	3	2	3
Modification de ses horaires de travail	21	16	10	10	14	20	13	10	5	11
Changement dans sa situation professionnelle pour augmenter ses revenus	4	5	3	1	4	3	2	0	3	2
Autre conséquence	12	10	12	8	11	7	7	9	6	7
N'a pas de conséquences	44	50	60	73	55	67	74	78	84	77
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : 56 % des femmes salariées cadres âgées de 25 à 49 ans ayant des responsabilités familiales déclarent qu'être parent a des conséquences sur leur situation professionnelle ; 20 % déclarent comme conséquence principale, dans leur emploi actuel ou dans le cadre d'un changement d'emploi, une réduction de leur temps de travail.
 Champ : France hors Mayotte, population des ménages, salariés de 25 à 49 ans ayant des responsabilités familiales.
 Source : Insee, enquête Emploi 2018 et module complémentaire de l'enquête Emploi 2018.

ont des responsabilités familiales, les ouvrières sont beaucoup plus souvent inactives (32 % contre 15 % quand elles n'en ont pas), mais aussi un peu plus au chômage (14 % contre 11 %). Le fait qu'elles n'exercent plus d'emploi peut être lié ou non au fait d'être parent et peut traduire des difficultés passées pour concilier vie familiale et vie professionnelle.

À l'inverse, pour chacune des catégories socioprofessionnelles, les hommes ayant des responsabilités familiales sont plus souvent en emploi que ceux qui n'en ont pas.

Être parent a plus de conséquences sur la situation professionnelle des femmes

Quand elles ont un emploi, 45 % des femmes âgées de 25 à 49 ans et ayant des responsabilités familiales déclarent qu'être parent a des conséquences sur leur situation professionnelle, soit près de deux fois plus que les hommes (figure 3). En effet, elles déclarent nettement plus souvent que les hommes (16 % contre 3 %) que leurs responsabilités familiales les ont amenées à réduire leur temps de travail, dans le cadre de leur emploi ou en changeant d'emploi. Le temps partiel est le principal levier : 72 % des personnes déclarant avoir réduit leur temps de travail

sont de fait à temps partiel. Au total, parmi les salariés ayant des responsabilités familiales, 31 % des femmes sont à temps partiel, contre 4 % des hommes (figure 4).

Sur les conséquences en matière d'horaires de travail, les écarts entre femmes et hommes sont moindres : 14 % des femmes déclarent avoir modifié leurs horaires de travail, contre 11 % des hommes. Pour les hommes, il s'agit de la conséquence la plus citée. Enfin, changer quelque chose dans sa situation professionnelle pour augmenter ses revenus est un motif rarement cité comme conséquence principale du fait d'être parent.

Lorsque les enfants sont jeunes, être parent a plus de conséquences sur la situation professionnelle, en particulier pour les femmes : 55 % des salariées déclarent qu'être parent a des conséquences sur leur situation professionnelle lorsqu'elles ont au moins un enfant de moins de 3 ans, contre 27 % des hommes dans la même situation. Lorsque les enfants ont plus de 10 ans, 30 % des femmes évoquent des conséquences, contre 17 % des hommes.

Lorsque leur conjoint ne travaille pas à temps complet (qu'il soit à temps partiel, au chômage ou inactif), les femmes, comme les hommes, considèrent que leur parentalité a

moins de conséquences sur leur situation professionnelle, à caractéristiques individuelles et conditions d'emploi comparables. En revanche, le fait de ne pas avoir de conjoint augmente fortement la propension des hommes à déclarer des conséquences, alors qu'il n'y a pas d'effet significatif pour les femmes.

Les conséquences portent surtout sur le temps de travail, notamment pour les cadres

Plus les femmes occupent un emploi qualifié, plus elles estiment qu'être parent a des conséquences sur leur travail : les cadres sont deux fois plus nombreuses dans ce cas (56 %) que les ouvrières (27 %). Ce sont surtout les conséquences sur le temps de travail (volume ou organisation) qui creusent l'écart : 41 % des femmes cadres disent avoir réduit leur temps de travail ou modifié leurs horaires, contre 18 % des ouvrières. Cette part est de 24 % pour les employées et de 34 % pour les professions intermédiaires. Lorsqu'elles déclarent avoir réduit leur temps de travail, 66 % des cadres travaillent effectivement à temps partiel, contre 80 % pour l'ensemble des salariées.

4 Conditions de travail des salariés ayant des responsabilités familiales

en %

	Femmes					Hommes				
	Cadres	Professions intermédiaires	Employées	Ouvrières	Ensemble	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Temps partiel	21	30	38	25	31	2	4	8	5	4
<i>dont pour raisons familiales</i>	83	82	56	50	66	57	54	34	31	40
<i>dont souhaite travailler plus</i>	13	21	29	40	25	23	23	55	52	42
Durée habituelle de travail supérieure à 40 heures par semaine	32	8	6	8	11	57	20	17	13	26
Travail à domicile ¹	41	22	3	5	15	40	18	5	2	15
Travail le soir ²	31	24	14	22	21	35	25	33	21	27
Travail la nuit ²	4	6	4	9	5	7	11	21	15	13
Travail le week-end ³	27	35	40	31	35	27	30	62	30	34
Travail en horaires alternés	1	3	4	20	5	1	7	9	15	9
Pouvoir, en général, commencer plus tôt ou finir plus tard sa journée de travail pour raisons familiales	44	27	28	27	30	45	33	22	25	31

1. Avoir travaillé à domicile durant les quatre dernières semaines alors que le lieu de travail n'est pas le domicile.

2. Avoir travaillé le soir, entre 20h et minuit (respectivement la nuit, entre minuit et 5h), durant les quatre dernières semaines.

3. Avoir travaillé au moins un samedi ou un dimanche durant les quatre dernières semaines.

Lecture : 25 % des ouvrières âgées de 25 à 49 ans ayant des responsabilités familiales travaillent à temps partiel. Parmi elles, 50 % déclarent être à temps partiel pour raisons familiales.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, salariés de 25 à 49 ans ayant des responsabilités familiales.

Source : Insee, enquête Emploi 2018 et module complémentaire de l'enquête Emploi 2018.

5 Principale difficulté de conciliation entre travail et responsabilités familiales

en %

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
A des difficultés de conciliation	73	63	58	53	61
Longues journées de travail	29	15	13	9	16
Horaires imprévisibles, fluctuants ou décalés	10	12	15	14	13
Longs trajets domicile-travail	15	15	8	9	12
Travail intense ou fatigant	12	13	12	15	13
Manque de compréhension de l'employeur ou des collègues	2	3	4	2	3
Autre difficulté	5	5	5	3	5
N'a pas de difficultés de conciliation	27	37	42	47	39
Ensemble	100	100	100	100	100

Lecture : 73 % des cadres âgés de 25 à 49 ans et ayant des responsabilités familiales déclarent des difficultés de conciliation ; 12 % citent comme principale difficulté leur travail intense ou fatigant.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, salariés de 25 à 49 ans ayant des responsabilités familiales.

Source : Insee, enquête Emploi 2018 et module complémentaire de l'enquête Emploi 2018.

Les conséquences des responsabilités familiales dépendent largement des caractéristiques de la profession. Ainsi, les femmes cadres ayant des responsabilités familiales sont moins souvent à temps partiel (21 %) que les autres salariées, mais quand elles le sont, c'est très souvent pour raisons familiales (83 %). Elles peuvent plus facilement aménager leurs horaires : 44 % déclarent pouvoir en général commencer plus tard ou finir plus tôt leur journée de travail pour raisons familiales (contre 30 % pour l'ensemble des salariées).

Les employées, notamment dans les services à la personne, sont quant à elles plus souvent à temps partiel (38 %) que les autres salariées. Leur recours au temps partiel est par ailleurs moins souvent motivé par des raisons familiales (56 %) et presque un tiers d'entre elles souhaiteraient travailler davantage. Dans ce cas, le temps partiel est davantage lié aux

caractéristiques des emplois proposés. Les contraintes d'horaires d'ouverture au public des commerces ou administrations limitent, pour leurs salariées, les possibilités de moduler les heures de début ou de fin des journées de travail : seulement 28 % des employées estiment pouvoir généralement le faire pour raisons familiales.

Les ouvrières, dans leur ensemble, sont dans une situation particulière : elles sont plutôt peu à temps partiel (25 %), et quand elles le sont, 50 % avancent des raisons familiales et 40 % souhaiteraient travailler davantage. Cela recouvre cependant deux réalités très différentes. Dans l'industrie, le recours au temps partiel est très faible, et est essentiellement motivé par des raisons familiales. De fait, l'organisation du travail dans l'industrie offre peu la possibilité de travailler à temps partiel. Dans les services (agent de nettoyage ou de tri, cuisinières, etc.), à l'instar des

employées, le recours au temps partiel est beaucoup plus répandu et répond moins à des raisons familiales. Par ailleurs, les ouvrières disposent de peu de marges de manœuvre sur les heures de début et de fin de leurs journées de travail. Les faibles marges de manœuvre des ouvrières pour adapter leurs conditions de travail renvoient à leur fort retrait de l'emploi lorsqu'elles ont des enfants.

Pour les hommes, modifier ses horaires, sans forcément réduire son volume de travail, est, comme pour les femmes, plus répandu parmi les cadres (20 %) que parmi les ouvriers (5 %). De ce fait, comme pour les femmes, plus les hommes occupent un emploi qualifié, plus ils jugent qu'être parent a des conséquences sur leur travail : cette part varie de 16 % pour les ouvriers à 33 % pour les cadres.

Hommes et femmes éprouvent autant de difficultés à concilier vies familiale et professionnelle

Lorsqu'ils travaillent, les hommes déclarent presque autant que les femmes rencontrer des difficultés pour concilier travail et responsabilités familiales (respectivement 59 % et 63 %). Le type des difficultés rencontrées diffère peu selon le sexe. Les difficultés les plus citées concernent le temps (41 % au global ; *figure 5*), qu'il s'agisse de la durée des journées de travail, des horaires imprévisibles, fluctuants ou décalés, ou encore des trajets domicile-travail. L'intensité du travail et la fatigue qu'elle engendre est citée par 13 % des personnes. Le manque de compréhension de l'employeur ou des collègues est en revanche très peu mis en avant (3 %).

Plus les enfants sont jeunes, plus il est fréquent pour les parents d'éprouver des difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale, même si la question ne disparaît pas lorsque les enfants sont plus grands : 66 % des salariés ressentent de telles difficultés lorsqu'ils ont au moins un enfant de moins de 3 ans, contre 54 % lorsque tous les enfants ont plus de 10 ans.

Pour les cadres, les longues journées de travail rendent difficile la conciliation entre travail et famille

Les cadres, femmes comme hommes, sont ceux qui déclarent le plus souvent des difficultés de conciliation entre vies familiale et professionnelle : 73 % sont dans ce cas, contre 63 % pour les professions intermédiaires, 58 % pour les employés et 53 % pour les ouvriers. Les cadres sont en particulier 29 % à considérer que leurs longues journées de travail sont la principale source de difficultés ; c'est deux fois plus que les professions intermédiaires ou les employés et trois fois plus que les ouvriers. De fait, ils déclarent plus souvent que les autres une durée de travail élevée : quasiment la moitié d'entre eux travaillent plus de 40 heures par semaine en moyenne contre 14 % des professions intermédiaires, 8 % des employés ou 12 % des ouvriers. De longs trajets domicile-travail, cités par 15 % des cadres, réduisent leur disponibilité pour les activités familiales. Le travail à domicile, s'il permet d'accroître leur temps de présence familiale, augmente aussi la porosité entre les sphères privée et professionnelle : 40 % des cadres travaillent à leur domicile alors que ce n'est pas leur lieu de travail, contre 20 % des professions intermédiaires et moins de 3 % des employés et des ouvriers.

Les employés et les ouvriers, moins nombreux à déclarer éprouver des difficultés à concilier travail et vie de famille, mettent un peu plus souvent en avant le fait d'avoir des horaires imprévisibles, fluctuants ou décalés comme facteur de difficulté. En effet, les employés travaillent plus souvent le week-end (45 % d'entre eux travaillent le samedi ou le dimanche, contre

34 % pour l'ensemble des salariés), tandis que les ouvriers sont plus concernés par le travail de nuit (14 % contre 9 % en moyenne) et les horaires alternés (16 % contre 7 % en moyenne). L'irrégularité et l'imprévisibilité des emplois du temps pèsent sur l'organisation de la vie familiale. Les horaires décalés réduisent le temps partagé par toute la famille même si parfois ils permettent aux couples de réduire la nécessité de faire garder leur enfant. À cela s'ajoute pour les ouvriers, et plus encore pour les ouvrières, un travail ressenti comme intense ou fatigant : 22 % des ouvrières (contre 15 % des femmes en moyenne) considèrent que c'est leur principale difficulté pour concilier vie familiale et vie professionnelle.

Changer d'emploi : un souhait plus fréquent en cas de difficultés de conciliation

Parmi les salariés qui ont des responsabilités familiales, les femmes et les hommes qui éprouvent des difficultés dans la conciliation de leur vie familiale et de leur vie professionnelle sont deux fois plus nombreux à souhaiter changer d'emploi (14 %) que ceux qui n'en éprouvent pas (7 %). Les ouvrières sont plus sensibles aux difficultés de conciliation : près d'un quart d'entre elles rencontrant de telles difficultés souhaitent changer d'emploi.

Pour les salariés éprouvant des difficultés, les principales motivations pour changer d'emploi sont la recherche de meilleures conditions de travail, d'un rythme plus adapté, ou encore la diminution du temps de transport : 33 % citent l'un de ces trois motifs, contre 13 % des salariés qui n'ont pas de telles difficultés. L'ambiance de travail est également un facteur mis plus souvent en avant (11 % contre 5 % pour les autres). ■

Sources

Le module complémentaire de l'enquête **Emploi 2018**, d'initiative européenne, porte sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Le champ de l'étude correspond aux personnes âgées de 25 à 49 ans, en emploi salarié, au chômage ou inactives, mais dont le dernier emploi

occupé était un emploi salarié, soit 20 100 personnes interrogées. Les personnes qui ne sont pas en emploi sont classées dans la catégorie socioprofessionnelle de leur dernier emploi.

Définitions

Responsabilités familiales : fait de vivre avec un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans (le sien ou celui de son conjoint) ou de s'occuper régulièrement d'un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans qui ne vivent pas avec soi.

En emploi (au sens du BIT) : avoir effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence ou être absent de son emploi sous certaines conditions de motif (congés annuels, maladie, maternité...) et de durée. En particulier, les personnes absentes de leur emploi pour congé maternité / paternité sont reclassées en emploi ; celles absentes pour congé parental sont reclassées en emploi si leur absence dure moins de 3 mois.

Chômage : être sans emploi la semaine de référence, disponible pour travailler dans les deux semaines à venir et avoir effectué, au cours des quatre dernières semaines, une démarche active de recherche d'emploi ou avoir trouvé un emploi qui commence dans les trois mois.

Inactivité : état d'une personne qui n'est ni en emploi, ni au chômage.

Pour en savoir plus

- Bègue M., « Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle, quels sont les salariés les plus concernés ? », *Dares Analyses* n° 2019-045, septembre 2019.
- Eurostat, « Reconciliation of work and family life – statistics », septembre 2019.
- Landour J., « L'indépendance favorise-t-elle l'articulation travail / famille ? », *Connaissance de l'emploi* n° 147, avril 2019.
- Briard K., « L'articulation des temps parental et professionnel au sein des couples : quelle place occupée par les pères ? », *Dares Analyses* n° 2017-058, septembre 2017.
- Guillaume S., Virot P., « Travailler à temps complet et jeunes enfants : comment font les couples pour tout concilier ? », *Études et Résultats* n° 981, novembre 2016.

Direction Générale :
88 avenue Verdier
92541 Montrouge Cedex
Directeur de la publication :
Jean-Luc Tavernier
Rédacteur en chef :
A. Goin
Rédacteurs :
X. Besnard, V. Quénechdu
Maquette : B. Fols et RVP
Code Sage : IP201795
ISSN 0997 – 3192 (papier)
ISSN 0997 – 6252 (web)
© Insee 2020

- *Insee Première* figure dès sa parution sur le site internet de l'Insee :
<https://www.insee.fr/fr/statistiques?collection=116>
- Pour recevoir par courriel les avis de parution (60 numéros par an) :
<https://www.insee.fr/fr/information/1405555>

