



et **R**études **L**ésultats

N° 694 • juin 2009

Comment les parents s'arrangent pour garder les enfants en cas d'imprévu

En cas d'imprévu ou d'urgence, les parents doivent rapidement trouver des solutions pour s'occuper de leurs enfants. Plus de la moitié des parents qui travaillent déclarent gérer le plus souvent eux-mêmes ces imprévus, avec plus ou moins de facilité : ceux qui exercent une profession indépendante tirent parti de leur autonomie et les cadres masculins déclarent disposer de plus de liberté que les ouvriers. Lorsque l'entreprise prévoit des journées de congé pour enfant malade, les parents gardent plus souvent leur enfant eux-mêmes, notamment les mères. Certaines professions semblent offrir moins de souplesse que d'autres : c'est le cas lorsque les horaires sont prédéfinis, notamment pour les personnes exerçant une profession intermédiaire.

Dans les couples au sein desquels les deux parents travaillent et quand aucun des deux ne peut garder les enfants, on compte d'abord sur les grands-parents, surtout s'ils résident à proximité. Les plus aisés pourront recourir aux services d'une personne rémunérée, notamment si l'enfant a moins de 3 ans et s'il est déjà gardé par une assistante maternelle ou une garde à domicile durant la journée.

Denise BAUER

Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)
Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville
Ministère de la Santé et des Sports
Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique

En cas de défaillance du mode de garde habituel, de retard des parents ou de maladie de l'enfant, les parents qui exercent une activité professionnelle doivent rapidement trouver des solutions pour s'occuper des enfants. Lorsque l'un des parents travaille à son domicile, il est plus aisé de s'organiser, de même lorsqu'une tierce personne s'occupe habituellement des enfants, toute la journée ou à la sortie de l'école. La proximité d'un entourage familial mobilisable en cas de besoin (grands-parents, grands-frères et sœurs), comme la possibilité de compter sur d'autres proches (amis, voisins) aident également à faire face à ces imprévus. Sinon, les parents doivent s'arranger pour se libérer transitoirement de leurs obligations professionnelles, ce qui n'est pas toujours possible car cela dépend de leurs conditions de travail (statut, régime horaire, contraintes du poste). Certains employeurs proposent des journées de congé pour garder un enfant malade, plus fréquemment dans le secteur public que dans le secteur privé (Lefèvre *et al.*, 2007) ; d'autres tolèrent également que l'employé parte plus tôt ou arrive plus tard.

Dans le cadre de l'enquête Familles et employeurs de l'INED (encadré 1), des parents ont été interrogés en 2004 au sujet de leur organisation quotidienne, de leurs activités professionnelles, de leur emploi du temps et de celui de leurs enfants. Cette enquête

permet d'analyser les solutions auxquelles ils recourent ou auraient recours pour s'occuper de leurs enfants dans des situations d'urgence ou d'imprévu.

L'analyse porte ici principalement sur la gestion des imprévus par les parents vivant en couple et ayant au moins un enfant âgé de moins de 7 ans. L'organisation au sein des familles monoparentales est abordée dans l'encadré 2, l'absence d'un conjoint au domicile permettant moins facilement de s'arranger entre parents. Par ailleurs, la question de la garde d'un enfant en cas d'imprévus ne se limite pas aux jeunes enfants et se pose jusqu'à l'âge auquel les enfants deviennent plus autonomes : dans l'encadré 3, l'analyse est ainsi élargie aux couples ayant des enfants âgés de 7 à 14 ans.

La majorité des parents disent qu'ils peuvent facilement s'arranger en cas d'imprévu ou d'urgence familiale

Parmi les femmes et les hommes en couple qui ont au moins un enfant âgé de moins de 7 ans et qui travaillent, la majorité se sentent assez libres de leurs horaires quand surgit un imprévu : un peu plus de la moitié d'entre eux déclarent que dans ce cas, ils peuvent facilement modifier leurs horaires et seule une personne sur dix déclare qu'elle ne peut pas le faire (graphique 1). Entre ces deux cas extrêmes, les parents expliquent qu'ils peuvent modifier leurs horaires mais que cela est difficile ou n'est possible qu'en cas de force majeure, cette dernière situation étant plus souvent évoquée par les hommes que par les femmes.

À part les indépendants, qui gèrent leurs horaires de manière autonome, les cadres masculins et ceux qui exercent des professions intellectuelles supérieures ont plus de liberté¹ : 70 % d'entre eux déclarent pouvoir modifier facilement leurs horaires. À l'opposé, les employés et ouvriers ont des horaires plus contraints : moins de 45 % peuvent les modifier facilement. Ces différences sociales sont moins marquées pour les mères salariées.

1. Ce constat avait déjà été établi dans Fermanian, 1999.

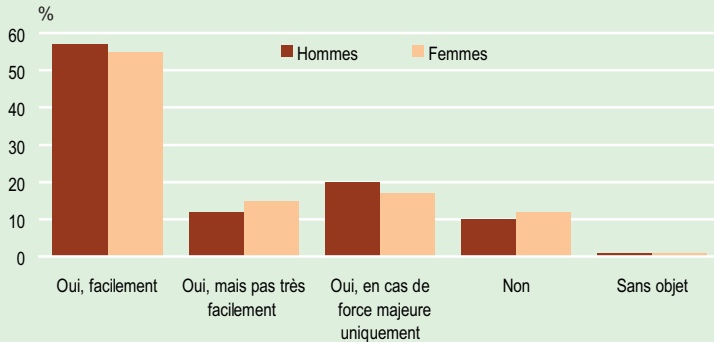
ENCADRÉ 1

L'enquête Familles et employeurs

L'enquête Familles et employeurs réalisée en 2004 par l'Institut national d'études démographiques (INED) en partenariat avec l'INSEE porte sur les interrelations entre la vie familiale et la vie professionnelle. Elle comporte un volet d'interrogation auprès de 6 255 ménages et 9 547 hommes et femmes âgés de 20 à 49 ans (2 personnes de 20-49 ans sont tirées au sort et interrogées dans chaque ménage) et un volet d'enquête auprès des employeurs des personnes vivant dans ces ménages. L'exploitation par la DREES de cette enquête est ici centrée sur les personnes vivant en couple et ayant au moins un enfant de moins de 7 ans. L'exploitation a donc porté sur 1299 couples dont les deux parents ont répondu à l'enquête et qui sont représentatifs de l'ensemble de la population moyennant l'utilisation d'une pondération. Dans ces couples, 840 femmes et 1200 hommes déclarent travailler. On observe dans les analyses ici présentées les résultats respectivement du point de vue de l'homme et du point de vue de la femme. Parmi ces hommes et femmes vivant en couple, on compte 839 couples au sein desquels les parents ont tous les deux une activité professionnelle. Cette sous-population fait l'objet d'une étude approfondie dans la dernière partie de ce papier pour examiner les effets croisés de l'activité et des conditions de travail de l'homme et de la femme.

GRAPHIQUE 1

En cas d'imprévu, pouvez-vous modifier vos horaires ?



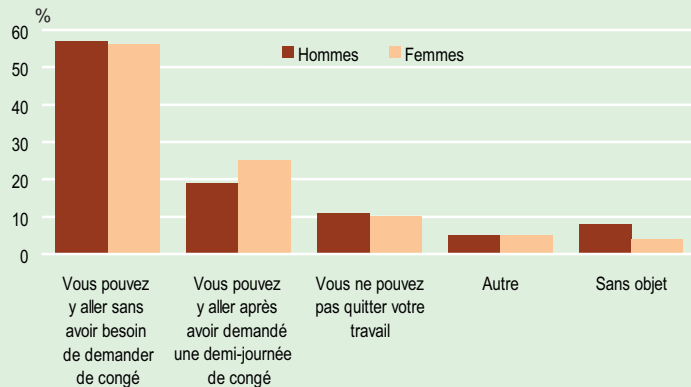
Lecture • 57 % des pères et 55 % des mères qui travaillent disent pouvoir modifier facilement leurs horaires en cas d'imprévu.

Champ • Pères et mères qui travaillent, vivant en couple et ayant au moins un enfant de moins de 7 ans.

Sources • Enquête Familles et employeurs, INED, 2004.

GRAPHIQUE 2

Si on vous appelle à votre travail pour venir chercher votre enfant... ?



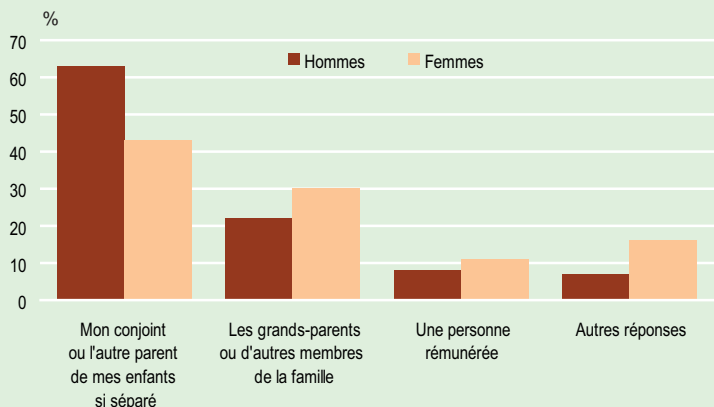
Lecture • 56 % des mères et 57 % des pères qui travaillent peuvent aller chercher leur enfant sans avoir besoin de demander de congé.

Champ • Pères et mères qui travaillent, vivant en couple et ayant au moins un enfant de moins de 7 ans.

Sources • Enquête Familles et employeurs, INED, 2004.

GRAPHIQUE 3

Si vous devez rentrer plus tard que d'habitude pour vous occuper des enfants, vous pouvez compter sur... ?



Lecture • 22 % des pères comptent sur les grands-parents ou d'autres membres de la famille contre 30 % des mères.

Champ • Pères et mères vivant en couple et ayant au moins un enfant de moins de 7 ans.

Sources • Enquête Familles et employeurs, INED, 2004.

Les salariés dont les horaires sont prédéfinis rencontrent plus de difficultés à aménager leurs horaires. On trouve cette situation dans le secteur public pour certaines professions : les emplois du temps rigides des infirmières illustrent bien cette forte contrainte. En outre, lorsque le salarié a choisi un régime horaire fixe parmi plusieurs propositions de l'employeur, il peut moins facilement en changer en cas d'imprévu².

Quand on les appelle au travail pour venir chercher leur enfant, une majorité d'hommes et de femmes (respectivement 57 % et 56 %) répondent qu'ils n'ont pas besoin de demander un congé pour y aller. À l'opposé, 10 % des hommes et 11 % des femmes déclarent qu'ils ne peuvent pas quitter leur travail dans ce cas. Enfin, 19 % des hommes et 25 % des femmes disent qu'ils doivent demander une demi-journée de congé pour pouvoir quitter leur travail (graphique 2).

En cas de retard inhabituel, on s'arrange d'abord entre conjoints

En cas de retard inhabituel³, le père compte d'abord sur sa conjointe (63 %), qui rentre souvent plus tôt que lui⁴, puis sur le reste de la famille (22 %) (graphique 3). D'une manière générale, l'emploi du temps des enfants concorde moins avec celui du père qu'avec celui de la mère. Pour les mères, le conjoint est également la première personne sur laquelle elles peuvent compter en cas de retard, mais le recours à cette solution est moins fréquent que pour les pères : 43 % des mères comptent sur leur conjoint dans ce cas. Elles recourent donc plus souvent à quelqu'un d'autre que les pères : les grands-parents, une personne rémunérée, mais également une amie ou une voisine. 7 % des mères écartent délibérément l'éventualité d'un retard et déclarent que cela ne leur arrive jamais. Seuls 1 % des mères et des pères disent qu'ils peuvent laisser temporairement les enfants seuls⁵.

Quand l'un des grands-parents habite tout près (5 minutes au plus), les mères déclarent une fois sur deux (51 %) lui demander de s'occuper

2. L'ensemble de ces résultats se vérifie toutes choses égales par ailleurs. Les variables contrôlées sont la catégorie socioprofessionnelle, la durée hebdomadaire de travail, le nombre de salariés de l'entreprise, le mode de définition des horaires (horaires imposés, horaires à la carte, etc.), le type de contrat et le fait d'occuper ou non des responsabilités hiérarchiques.

3. La question des retards inhabituels était posée en ces termes : « Si vous devez rentrer plus tard que d'habitude pour vous occuper des enfants, sur qui pouvez-vous compter ? »

Toutes les personnes ont été interrogées, même celles qui n'exerçaient pas d'activité professionnelle car diverses raisons peuvent conduire les parents à rentrer plus tard (rendez-vous médical, etc.).

4. Une autre étude montre que le recours aux services périscolaires dépend de l'emploi du temps de la mère (Ananian et Bauer, 2007).

5. Il convient de noter que l'interrogation ne porte pas spécifiquement sur ce qui se passe pour le plus jeune enfant : la solution envisagée est générale et concerne tous les enfants quel que soit leur âge.

des enfants si elles doivent rentrer plus tard que prévu. Plus les grands-parents habitent loin, moins elles les sollicitent : au-delà de 15 minutes de trajet, seules 12 % des mères disent faire appel à eux dans ce genre de situation. De même, le recours des pères aux grands-parents varie selon la distance : 38 % d'entre eux comptent sur les grands-parents quand ces derniers habitent tout près et 7 % quand ils résident à plus de 15 minutes de trajet.

Le recours à une personne rémunérée est plus fréquent pour les très jeunes enfants (moins de 3 ans), notamment lorsqu'il y a un seul enfant dans la famille. Il est probable que la personne chargée de dépanner la mère soit l'assistante maternelle ou la nourrice, qui prolongent leur journée de garde habituelle.

Après les parents, les autres membres de la famille et surtout les grands-parents sont les premiers intervenants auprès de l'enfant malade

Ce sont le plus souvent les parents qui s'occupent de l'enfant quand il est malade, la mère en premier chef. C'est d'ailleurs à elle que l'on s'adresse le plus souvent : en cas de petite maladie de l'enfant, les institutions de garde la préviennent en premier (Blöss et Odena, 2005), le père n'étant contacté que dans un second temps, si la mère est injoignable ou indisponible. De leur côté, les hommes estiment que s'absenter pour garder un enfant malade est moins bien perçu dans le milieu du travail que pour une femme⁶. La division sociale des rôles féminins et masculins fait que les femmes utilisent plus souvent les jours de congé pour enfant malade. Elles sont aussi mieux informées de leur existence que les hommes (Bauer, 2009).

Ainsi, la moitié des femmes qui travaillent déclarent s'occuper le plus souvent elles-mêmes de l'enfant malade. Seuls 6 % des hommes qui travaillent s'en chargent, près de sept hommes sur dix comptant effectivement sur leur conjointe. Les pères n'apparaissent significativement qu'en second recours : il leur arrive « parfois » de garder leurs

6. Cette différence n'est cependant pas ressentie par les femmes interrogées dans Boyer et Nicolas, 2008.

ENCADRÉ 2

La gestion des imprévus est plus lourde pour les parents de famille monoparentale

Ce sont les femmes qui sont généralement à la tête d'une famille monoparentale (dans 88 % des cas). Ces mères ont moins souvent une activité professionnelle que les autres : 45 % des femmes occupent un emploi, c'est le cas de 79 % des pères.

Les mères de familles monoparentales rencontrent un peu moins de souplesse dans le cadre professionnel : elles sont un peu plus nombreuses à avoir des difficultés pour modifier leurs horaires (26 % ne peuvent le faire qu'en cas de force majeure contre 17 % en moyenne) ou pour quitter leur travail en cas de maladie d'un enfant (13 % ne peuvent pas le faire contre 10 %). En effet, ces mères occupent plus souvent un emploi non qualifié que celles qui vivent en couple : ainsi, 37 % des mères de famille monoparentale âgées de moins de 35 ans occupent un emploi non qualifié contre 27 % des mères qui vivent en couple (Algava *et al.*, 2005).

En cas de retard, l'absence de conjoint fait que les personnes de ce groupe sollicitent en majorité les grands-parents s'ils n'habitent pas loin ou d'autres personnes de la famille. C'est seulement lorsqu'ils habitent loin ou qu'il est impossible de se débrouiller autrement qu'elles recourent aux services d'une personne rémunérée. En cas de maladie, il est beaucoup moins fréquent que l'enfant d'un ménage monoparental soit pris en charge par son père ou sa mère (16 % dans les familles monoparentales contre 40 % dans les couples) et nettement plus fréquent qu'un autre membre de la famille et particulièrement l'un ou l'autre de ses grands-parents s'en occupe (dans plus de la moitié des familles monoparentales contre moins de 35 % dans les couples).

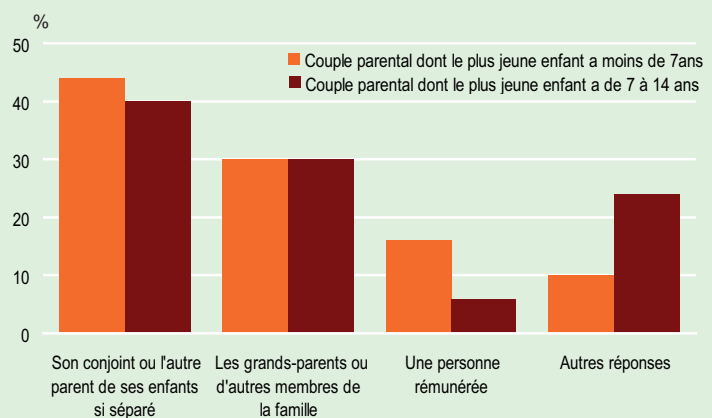
ENCADRÉ 3

Des solutions plus variées et moins coûteuses quand les enfants grandissent

Lorsque les enfants sont plus grands (quand le ou la plus jeune a entre 7 et 14 ans), les couples recourent plus rarement aux services d'une baby-sitter ou d'une personne rémunérée pour s'occuper d'un enfant malade ou en cas de retard à la maison : cette solution est 2 à 3 fois moins fréquente. Il est plus rare en général de faire appel à une baby-sitter : 6,5 % des parents déclarent avoir utilisé ce type de services au cours des derniers mois et à l'occasion d'une soirée, pour une sortie d'école, etc., contre 12 % des parents d'enfants de moins de 7 ans.

La prise en charge de l'enfant malade s'effectue d'abord par la famille (85 % des cas) : les parents s'arrangent entre eux ou font appel aux grands-parents, aux frères et sœurs. En cas de retard, l'éventail des solutions se desserre quand l'enfant grandit : il est possible de laisser l'enfant seul, de demander au voisin de s'assurer que tout va bien, etc. Le recours aux membres de la famille est aussi moins important : 48 % des parents d'enfant(s) de 7-14 ans disent faire appel à eux régulièrement ou occasionnellement pour garder les enfants, contre 56 % des parents d'enfants de moins de 7 ans.

Si la mère qui travaille doit rentrer plus tard que d'habitude, pour s'occuper des enfants elle peut compter sur ...



Champ • Pères et mères qui travaillent, vivant en couple et ayant au moins un enfant de moins de 7 ans.

Sources • Enquête Familles et employeurs, INED, 2004.

enfants malades (35 %). Lorsque les parents travaillent dans une entreprise qui accorde au moins 5 jours spécifiques pour garder un enfant malade, ils s'occupent plus souvent eux-mêmes de leur enfant : 68 % contre 49 % en moyenne pour les mères et 15 % contre 6 % en moyenne pour les pères.

En dehors du père ou de la mère de l'enfant, les grands-parents sont sollicités pour garder un enfant malade : un tiers des pères et des mères font appel à eux, d'autant plus souvent qu'ils habitent à proximité. Les ménages ayant les ressources les plus faibles s'adressent aussi plus souvent aux grands-parents, dont les services sont gratuits. Cette solution est en revanche moins utilisée lorsque le plus jeune enfant a moins de 3 ans.

Le recours à une personne rémunérée est moins fréquent : 20 % des femmes qui travaillent évoquent cette possibilité, mais c'est le cas de seulement 12 % des hommes. La différence entre hommes et femmes tient au fait que les hommes s'appuient davantage sur leur conjointe – d'autant plus quand cette dernière n'exerce pas d'emploi – avant de se tourner vers une personne extérieure au ménage. Cette solution est naturellement moins choisie par les ménages les plus pauvres (tableau 1). Recourir à titre onéreux aux services d'une tierce personne est aussi moins souvent envisagé quand il y a un ou plusieurs autre(s) enfant(s) de moins de 15 ans, les possibilités d'arrangement étant sans doute alors plus diverses.

Entre choix et contraintes : 5 profils de comportements

Dans les couples au sein desquels les deux parents travaillent, la gestion des situations d'urgence (retard, maladie, etc.) traduit à la fois les contraintes horaires pesant sur les individus, des éléments de contexte et d'entourage, comme l'implication du parent interrogé et son investissement dans les sphères familiale et professionnelle.

Pour synthétiser les résultats précédents et dégager des profils de comportement en tenant compte à la fois de la situation de l'homme et de la femme, une analyse des correspondances multiples a été réalisée entre les éléments décrivant, pour les deux parents : les temps d'activité professionnelle, l'existence sur leur lieu de travail de dispositifs ou aménagements favorables à la conciliation entre vie familiale et professionnelle et les solutions qui peuvent être adoptées en cas d'urgence familiale (encadré 4). L'analyse met en évidence cinq groupes de parents.

L'analyse fait ressortir les particularités des parents auxquels il arrive de recourir aux services d'une personne rémunérée en cas de maladie de l'enfant ou de retard. Elle distingue en second lieu les parents qui gèrent eux-mêmes les difficultés et ceux qui s'appuient sur le reste de la famille, les grands-parents le plus souvent.

Le recours préférentiel à une nounou ou une baby-sitter : des couples de cadres avec un enfant de moins de 3 ans

Le premier groupe (tableau 2) est constitué de 21 % des couples qui ont bien plus souvent qu'en moyenne (79 % contre 18 %) recours à une personne rémunérée pour s'occuper de leur enfant, quand il est malade ou lorsqu'eux-mêmes risquent d'arriver en retard. Les pères travaillent 40 heures ou plus par semaine, les mères travaillent plus souvent à temps complet que la moyenne. Tous deux se rendent au travail 5 jours par semaine. Les pères semblent moins contraints dans leurs horaires que les mères de ce groupe, qui déclarent des difficultés pour en changer ou qui estiment devoir demander un congé pour s'absenter en cas d'urgence.

■ TABLEAU 1

Si un de vos enfants qui vit avec vous est malade pendant quelques jours, qui s'en occupe le plus souvent ou parfois ?

(Réponses des mères qui travaillent, en %)

Caractéristiques des familles	Personne qui s'occupe de l'enfant malade			
	Les parents seulement	La famille seulement ou les grands-parents	Le plus souvent ou parfois une personne rémunérée	Autres recours
Ressources mensuelles du ménage				
moins de 2 000 euros par mois	46	41	8	5
de 2 000 à 2 500 euros par mois	43	31	19	8
de 2 500 à 3 000 euros par mois	43	30	20	7
de 3 000 à 4 000 euros par mois	37	33	23	7
plus de 4 000 euros par mois	29	35	32	5
Proximité des grands-parents				
un des grands-parents habite à au plus 15 minutes de trajet	32	45	17	7
tous les grands-parents habitent au-delà de 15 minutes de trajet	50	20	24	6
Nombre d'enfants de moins de 15 ans vivant dans le logement				
1 enfant	36	31	29	3
2 enfants	41	38	15	7
3 enfants ou plus	47	30	9	13
Âge du plus jeune enfant				
moins de 3 ans	41	27	26	6
3 ou 4 ans	41	35	31	6
5 ou 6 ans	37	46	9	8
Ensemble	39	34	21	6

Lecture • 45 % des mères qui travaillent font appel à la famille ou aux grands-parents en cas d'enfant malade lorsqu'un des grands-parents habite à au plus 15 minutes de trajet, contre 20 % quand les grands-parents habitent plus loin.

Champ • Pères et mères qui travaillent, vivant en couple et ayant au moins un enfant de moins de 7 ans.

Sources • Enquête Familles et employeurs, INED, 2004.

■ TABLEAU 2

Caractéristiques discriminantes des divers profils dégagés par la typologie

Profils	Recours préférentiel à une nounou ou une baby-sitter	Gestion souple des situations imprévues	Arrangements au jour le jour	Gestion du temps partagée	Vive les grands-parents	Ensemble
Répartition en %	21	9	9	9	52	100
Proportion de couples où, en cas de maladie :						
• l'homme s'arrange avec sa conjointe (ou l'autre parent si séparé)	12	57	25	69	46	40
• l'homme demande aux autres membres de la famille ou aux grands-parents	9	37	17	28	53	37
• l'homme recourt à une personne rémunérée	79	5	7	3	1	18
• l'homme utilise d'autres solutions	0	1	51	0	0	5
Proportion de couples où, en cas de retour plus tard que prévu :						
• la femme s'arrange avec son conjoint (ou l'autre parent si séparé)	34	26	37	54	46	42
• la femme demande aux autres membres de la famille ou aux grands-parents	7	24	21	28	39	28
• la femme recourt à une personne rémunérée	54	3	7	10	4	15
• la femme utilise d'autres solutions	4	4	35	7	10	10
• la femme n'est pas concernée	1	44	0	1	1	5
Proportion de couples où, en cas d'imprévu:						
• la femme peut modifier ses horaires	59	74	42	53	58	58
• la femme ne peut pas facilement modifier ses horaires	20	8	20	10	14	15
• la femme ne peut modifier ses horaires qu'en cas de force majeure	13	13	23	22	15	16
• la femme ne peut pas du tout modifier ses horaires	8	5	15	15	13	12
Caractéristiques au regard de la situation d'emploi						
• l'homme est salarié du privé	75	29	73	45	75	68
• l'homme est salarié de l'État, des collectivités locales, des hôpitaux...	15	9	19	41	17	18
• la femme est salariée du privé	68	38	75	50	60	60
• la femme est salariée de l'État, des collectivités locales, des hôpitaux...	28	20	18	44	32	30
• l'homme est agriculteur, artisan ou commerçant	6	50	7	8	6	11
• l'homme est cadre supérieur ou de prof. Intellectuelle supérieure	29	11	10	17	17	18
• l'homme est de profession intermédiaire	28	17	30	25	30	28
• l'homme est employé	11	3	10	18	12	12
• l'homme est ouvrier	24	15	43	28	34	30
• la femme est agricultrice, artisane ou commerçante	2	22	1	0	1	3
• la femme est cadre supérieur ou de prof. intellectuelle supérieure	20	9	8	22	10	13
• la femme est de profession intermédiaire	32	17	20	35	27	27
• la femme est employée	38	41	56	34	50	46
• la femme est ouvrière	8	5	14	8	10	9
• l'homme travaille moins de 35 heures par semaine	1	5	1	69	0	7
• l'homme travaille de 35 à 39 heures par semaine	45	11	59	25	59	49
• l'homme travaille 40 heures et plus par semaine	54	84	40	6	41	44
Ressources du ménage						
• moins de 2000 euros par mois	8	41	19	8	16	16
• de 2000 à 2500 euros par mois	18	14	27	23	27	23
• de 2500 à 3000 euros par mois	20	13	20	23	19	19
• de 3000 à 4000 euros par mois	25	12	26	32	20	22
• plus de 4000 euros par mois	26	14	8	14	14	16
Composition du ménage						
• un seul enfant de moins de 15 ans dans le ménage	59	30	27	35	39	41
• deux enfants de moins de 15 ans dans le ménage	36	50	53	51	49	47
• trois enfants ou plus de moins de 15 ans dans le ménage	5	20	20	14	11	12
• le plus petit des enfants ou l'enfant a moins de 3 ans	56	27	40	55	43	45
• le plus petit des enfants ou l'enfant a 3 ou 4 ans	31	46	33	25	31	32
• le plus petit des enfants ou l'enfant a 5 ou 6 ans	13	27	27	19	26	23
• l'un au moins des grands-parents habite à au plus 15 mn de trajet	45	63	52	55	61	56

Lecture • En cas de maladie, dans les couples ayant un recours préférentiel à une nounou ou une baby-sitter, 12 % des hommes s'arrangent avec leur conjointe, contre 69 % des hommes vivant dans des couples pratiquant une gestion du temps partagée.

Champ • Pères et mères qui travaillent, vivant en couple et ayant au moins un enfant de moins de 7 ans.

Sources • Enquête Familles et employeurs.

Il s'agit majoritairement de familles ne comptant qu'un enfant, le plus souvent âgé de moins de 3 ans. Les parents ont une profession de cadre supérieur ou une profession intermédiaire et leurs ressources sont plus élevées que la moyenne. Les femmes travaillent dans la finance, l'immobilier, l'informatique ou la recherche. Ces parents sont salariés du privé. Ils font peu appel aux grands-parents pour s'occuper de l'enfant, notamment parce que, pour la majorité d'entre eux, les grands-parents n'habitent pas à proximité.

Une indépendance professionnelle favorable à une gestion souple des situations imprévues

Le second groupe est constitué de 9 % des couples, au sein desquels pères et mères ont des horaires de travail lourds chaque semaine (au moins 40 heures). La majorité des pères et 40 % des mères travaillent 6 ou 7 jours par semaine. En outre, un homme sur deux déclare qu'il lui arrive de travailler la nuit (occasionnellement ou habituellement). Quand un enfant est malade, les parents le gardent eux-mêmes dans la majorité des cas.

Beaucoup sont des travailleurs indépendants (agriculteurs, artisans, commerçants), qui gèrent leurs horaires de façon autonome. Ils travaillent et habitent souvent au même endroit et s'arrangent entre eux en cas d'urgence familiale, alors que nombre d'entre eux ont un parent qui habite non loin. Ces ménages ont des ressources inférieures à la moyenne.

Arrangements au jour le jour

Le troisième groupe est constitué de 9 % de couples qui emploient des solutions plus variées en cas de maladie de l'enfant ou lorsqu'un parent est en retard. Selon les cas, ils peuvent demander à un voisin, à d'autres personnes, ou laisser l'enfant seul quand c'est possible. Ils ne font pas appel aux grands-parents ou alors très occasionnellement, en raison de l'éloignement géographique dans un cas sur deux. L'homme et la femme travaillent 5 jours par semaine durant 35 à 39 heures, l'homme travaillant

plutôt en semaine et dans la journée, la femme déclarant plus qu'en moyenne travailler le week-end.

Ils sont salariés du privé, lui est plutôt ouvrier et elle, employée. Ils ont deux ou trois enfants de moins de 15 ans et habitent dans une unité urbaine de taille moyenne (entre 20 000 et 200 000 habitants).

Une gestion du temps partagée

Le quatrième groupe est constitué de 9 % des effectifs. La singularité de ce groupe est de rassembler la plupart des pères qui travaillent moins de 35 heures hebdomadaires et moins de 5 jours par semaine. Leurs horaires sont peu modifiables. Un certain nombre d'entre eux travaillent de nuit. Les mères issues de ce groupe déclarent plus souvent travailler le soir ou le week-end. Dans une très nette majorité des cas, les imprévus (maladie ou retard) sont directement pris en charge par les parents, qui peuvent se relayer auprès des enfants.

C'est dans ce groupe que l'on retrouve le plus de salariés de l'État, des collectivités locales et des hôpitaux, des hommes et des femmes qui travaillent plus fréquemment dans l'éducation et la santé. Un certain nombre de femmes cadres ou de profession intellectuelle supérieure et travaillant dans le secteur public

entrent dans ce groupe (par exemple, les mères enseignant dans le secondaire). Ces ménages disposent de ressources plus importantes que la moyenne.

Vive les grands-parents

Le cinquième et dernier groupe rassemble le plus grand nombre de parents (52 % des couples). Il s'agit de parents qui recourent plus qu'en moyenne aux grands-parents (une fois sur deux) en cas de maladie de leurs enfants ou quand eux-mêmes sont en retard : les parents comptent alors sur eux dans 40 % des cas. Le père travaille durant 35 à 39 heures hebdomadaires, cinq jours par semaine. Il s'agit moins qu'en moyenne de parents qui travaillent le soir, la nuit ou le week-end.

Une des explications du recours plus appuyé aux grands-parents tient au fait que pour 61 % des familles de ce groupe, l'un au moins des grands-parents réside à moins de 15 minutes de trajet de leur domicile. Cette proximité se combine avec des ressources qui se situent légèrement en dessous de la moyenne. Les parents sont plus fréquemment salariés du privé, lui plutôt ouvrier, elle employée, avec des contraintes assez rigides (forfaits horaires, badgeuses). ■

ENCADRÉ 4

Méthodologie

Une analyse en correspondances multiples a été effectuée sur 828 couples dont les deux conjoints travaillent, ont au moins un enfant de moins de 7 ans et ont répondu à la question portant sur le recours utilisé en cas de maladie d'un enfant. 11 couples sur les 839 couples de parents actifs interrogés ont été écartés parce qu'ils n'ont pas répondu à cette dernière question.

On s'appuie sur les réponses du père et de la mère sur neuf points :

- trois portant sur le temps d'activité professionnelle : le nombre d'heures hebdomadaires, le nombre de jours de travail, le fait que l'individu travaille le week-end, le soir ou la nuit ;
- quatre portant sur des dispositifs ou aménagements existant pour concilier vie professionnelle et vie sociale et sur les possibilités d'absence ou de retard : aménagements horaires pour la crèche ou l'école, existence de jours enfants malades, possibilité de modifier les horaires en cas d'imprévu, possibilité d'absence si la personne est appelée au travail pour venir chercher son enfant.
- deux portant sur les recours mobilisables dans certaines situations : d'une part, qui s'occupe de l'enfant quand celui-ci est malade ? D'autre part, sur qui la personne peut-elle compter pour s'occuper du ou des enfant(s) quand elle doit rentrer plus tard que d'habitude ?

La classification en cinq classes a été effectuée en utilisant les dix-huit premiers axes de l'analyse des correspondances par la méthode des nuées dynamiques.

Références bibliographiques

- Algava E., Le Minez S., Bressé S., Pla A., 2005, « Les familles monoparentales et leurs conditions de vie », *Études et Résultats*, DREES, n° 389, avril.
- Ananian S., Bauer D., 2007, « Le temps périscolaire », *Études et résultats*, DREES, n° 611, novembre.
- Bauer D., 2009, « Mesures et aides mises en place par les employeurs pour les parents de jeunes enfants », in Pailhe A., Solaz A. (sous la dir. de), *Entre travail et famille : des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, La Découverte.
- Blöss T., Odena S., 2005, « Idéologie et pratiques sexuées des rôles parentaux : quand les institutions de garde des jeunes enfants en confortent le partage inégal », *Recherches et Prévisions*, CNAF, n° 80, juin, pp. 77 à 91.
- Boyer D. et Nicolas M., 2008, « La conciliation dans les entreprises : une mise en œuvre sexuée ? », *Recherche et Prévisions*, CNAF, n° 92, juin, pp. 33 à 46.
- Fermanian J.-D., 1999, « Le temps de travail des cadres », *INSEE Première*, n° 671, août.
- Lefèvre C., Pailhé A., Solaz A., 2007, « Comment les employeurs aident-ils leurs salariés à concilier travail et famille ? », *Population et sociétés*, INED, n° 440.