

**Garder son emploi, garder ses enfants : une analyse par
catégorie sociale**

**KEEPING HER JOB, KEEPING HER CHILDREN: AN ANALYSIS BY
SOCIAL CATEGORY**

**GUARDAR SU EMPLEO, GUARDAR SUS HIJOS : UN ANALISIS
POR CATEGORIA SOCIAL**

Catherine Villeneuve-Gokalp

Volume 18, Number 1, Spring 1989

Démographie et femmes

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/010003ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/010003ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Association des démographes du Québec

ISSN

0380-1721 (print)

1705-1495 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Villeneuve-Gokalp, C. (1989). Garder son emploi, garder ses enfants : une analyse par catégorie sociale. *Cahiers québécois de démographie*, 18(1), 87–113. <https://doi.org/10.7202/010003ar>

Article abstract

For a woman, the decision to keep her job does not depend solely on the extent of housekeeping. Other factors may play a role: educational level, occupation of the husband, projects of the couple, income of the household. In order to keep her job, occupational constraints and family requirements have to be compatible. The author examines how working time may be adjusted according to the socio-occupational category of the mother. Recent French data allow for the identification of those occupations where women have a lower risk to discontinue their activity. The author investigates whether these occupations allow for a time-schedule and working conditions better adapted to family requirements or whether mothers with these occupations have at their disposal more possibilities to find a substitute for maternal care and help in housekeeping activities.

Garder son emploi, garder ses enfants : une analyse par catégorie sociale

Catherine VILLENEUVE-GOKALP*

L'un des principaux facteurs habituellement avancé pour expliquer la baisse de la fécondité est le développement du travail féminin. En France, en 1987, 72 % des femmes vivant en couple et ayant un enfant de moins de 18 ans, 66 % des mères de deux enfants et 38 % des mères de trois enfants ou plus étaient actives¹. Cependant, le maintien en activité ne dépend pas seulement des charges familiales, puisqu'avec un seul enfant les épouses d'ouvriers sont un peu plus souvent actives que les épouses de cadres (65 % contre 60 %), mais qu'avec trois enfants, seulement 28 % des premières sont encore actives contre 41 % des secondes. D'autres éléments que la composition de la famille interviennent donc dans la décision des femmes de poursuivre ou d'interrompre leur activité : leur niveau de formation, la profession de leur conjoint, les projets du couple, les revenus du ménage. L'exercice d'une activité suppose aussi que les contraintes professionnelles et les exigences familiales soient compatibles. Les possibilités d'aménagement du temps de travail que permettent certaines professions, et l'existence de solutions à la garde des enfants, sont donc déterminantes dans cette décision.

* Institut National d'Études Démographiques (INED), Paris.

1. Enquête emploi de l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE), 1987.

A partir des données de l'INSEE et de deux enquêtes réalisées en 1981 (VFP) et en 1985 (ESF) par l'INED², on se propose ici d'observer l'utilisation de ces possibilités en fonction de la catégorie socioprofessionnelle de la mère. En premier lieu, nous indiquerons dans quelles professions les femmes interrompent le moins leur activité, ce qui implique que nous ne nous intéresserons qu'aux femmes qui ont déjà travaillé. Nous verrons ensuite si ces professions permettent des horaires et une organisation du travail mieux adaptés aux charges familiales, ou si les mères qui exercent ces professions disposent de possibilités plus nombreuses pour remplacer la garde maternelle et les aider dans leurs tâches domestiques.

PROFESSION ET MAINTIEN EN ACTIVITÉ

En 1985, 70 % des mères d'un enfant de moins de seize ans qui avaient déjà exercé une activité professionnelle travaillaient encore au moment de l'enquête; parmi elles, plus d'une sur trois avait cessé de travailler pour une durée d'au moins six mois. Seulement 45 % des femmes n'avaient connu aucune interruption durable depuis leur premier emploi (graphique 1)³. Les trois quarts des discontinuités sont justifiées par une naissance ou par

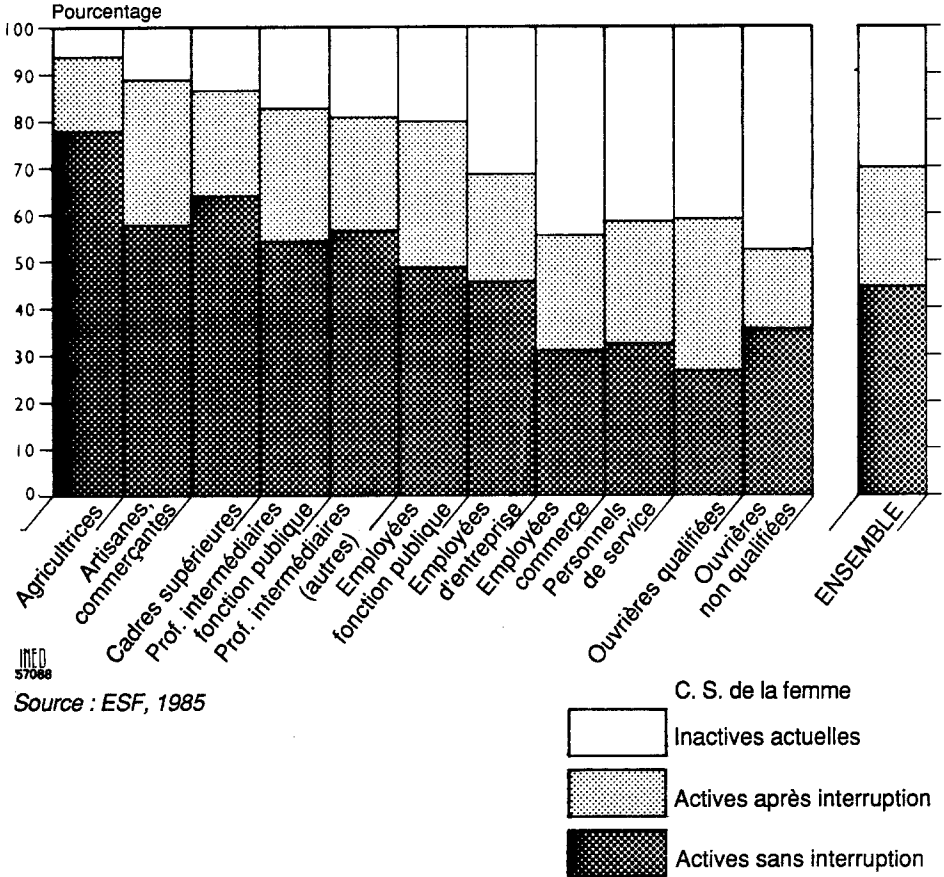
-
2. L'enquête "Vie familiale, vie professionnelle" (VFP) a été réalisée par l'INED et le CERC (Centre d'étude des revenus et des coûts) au printemps 1981 avec le concours technique de l'INSEE. L'objectif de l'enquête était d'étudier les conditions dans lesquelles se concilient dans les ménages vie professionnelle et obligations familiales des conjoints. Près de 4 000 femmes, ayant un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans à charge, ont répondu à l'enquête, 2 158 étaient actives et 1 777 inactives. L'enquête "Situations familiales" (ESF) a été également réalisée par l'INED et avec le concours de l'INSEE en novembre et décembre 1985. L'enquête avait pour but de recueillir la biographie matrimoniale détaillée des adultes âgés de 21 à 45 ans et de repérer la situation familiale exacte des enfants de moins de 18 ans. Quelques questions sur l'activité professionnelle et sur la garde des enfants ont permis de mettre à jour les résultats de l'enquête VFP; 1 300 femmes actives ayant un enfant de moins de 16 ans étaient concernées par ces questions.
 3. Nous n'avons retenu que les interruptions d'activité d'une durée au moins égale à six mois. Il n'y a pas de durée minimum pour un premier emploi.

l'obligation de s'occuper des enfants⁴. Les mères agricultrices, cadres ou professions intellectuelles supérieures sont les plus nombreuses à poursuivre leur carrière sans interruption (respectivement 78 % et 62 % d'actives "continues"). Les mères commerçantes ou exerçant des professions intermédiaires⁵ s'arrêtent un peu plus souvent, mais peu de temps, ce qui leur donne des taux d'activité élevés (respectivement 89 % et 82 %). Les mères qui cessent le plus de travailler sont les ouvrières non qualifiées et les employées de commerce.

Parmi les salariées, les employées de l'État ou des entreprises publiques ont la possibilité de prendre un congé parental avec la garantie de retrouver leur emploi à l'issue de celui-ci⁶. Cette mesure ne semble pas les inciter à s'interrompre plus souvent que les salariées du privé, mais elle permet à celles qui se sont arrêtées de retravailler plus souvent par la suite : trois d'entre elles sur cinq retravaillent si elles sont dans le secteur public, mais seulement deux sur cinq dans le privé⁷.

-
4. Les mères ont pu avoir plusieurs interruptions d'activité, et dans ce cas, les autres interruptions ne sont pas obligatoirement motivées par la présence des enfants.
 5. Lors du recensement de la population de 1982, l'INSEE a adopté une nouvelle nomenclature des professions et des catégories socio-professionnelles. A cette occasion, le nom de l'ancien groupe des "cadres moyens" a été changé en celui de "professions intermédiaires" et le terme de "cadres", réservé aux cadres supérieurs. Nous utiliserons donc l'un ou l'autre terme.
 6. En 1985, ce congé était de deux ans après la naissance d'un enfant; il a été porté à trois ans en 1988.
 7. Ces proportions ne sont qu'indicatives, car nous ne connaissons l'entreprise des salariées qu'au moment de l'enquête, et non pas au moment des naissances.

Graphique 1
Comportement d'activité des femmes ayant déjà travaillé, selon la catégorie socioprofessionnelle (femmes ayant au moins un enfant de moins de 16 ans)



Les taux d'activité que nous avons relevés lors de l'enquête de 1981 (VFP) étaient un peu moins élevés : 62 % des mères étaient actives (43 % ne s'étaient jamais arrêtées de travailler, et 19 % avaient repris après une interruption), mais les différences entre professions étaient comparables.

La taille des familles ne suffit pas à expliquer les différences observées. La fréquence des interruptions des mères des catégories ouvrières non qualifiées et des personnels de service peut être due à l'importance de leurs charges familiales (2,22 enfants en moyenne, selon l'ESF); mais les employées de commerce (1,97) ou des entreprises (1,71) ont moins d'enfants que les employées de la fonction publique (2,06) (tableau 1). Par ailleurs, les variations des taux d'activité ne peuvent pas être attribuées à des effets d'âge (ou de génération). Au contraire, alors que la proportion d'actives "continues" ne peut que décroître avec l'âge, les catégories qui interrompent le moins souvent leur travail sont en moyenne un peu plus âgées que les autres (tableau 1). La distribution par âge permet cependant d'expliquer, en partie, la fréquence des reprises des agricultrices et des commerçantes; elles sont plus âgées que les autres femmes et n'ont plus de très jeunes enfants à élever (77 % des premières et 58 % des secondes ont 35 ans et plus). De même, les ouvrières qualifiées sont moins souvent des actives "continues" que les ouvrières non qualifiées, parce qu'elles sont plus âgées (29 % des ouvrières qualifiées ont moins de 30 ans contre 37 % des ouvrières non qualifiées). L'enquête VFP avait montré que les ouvrières s'arrêtaient davantage et qu'elles reprenaient moins souvent si elles n'avaient pas de qualification.

Les différences de comportements d'activité entre catégories socio-professionnelles peuvent-elles être attribuées, au moins partiellement, aux possibilités d'adaptation du travail professionnel aux contraintes familiales ?

Tableau 1
Répartition par âge et nombre moyen d'enfants des mères
actives ou qui ont déjà travaillé, selon la
catégorie socioprofessionnelle

Catégorie socio-professionnelle	Groupe d'âge			Total	Nombre moyen d'enfants
	Moins de 30 ans	30-34 ans	35 ans et plus		
Ensemble	27	26	47	100	2,00
Agricultrices	10	13	77	100	2,50
Artisanes, commerçantes	17	25	58	100	1,93
Cadres et professions intellectuelles supérieures	18	27	55	100	1,92
Professions intermédiaires de la fonction publique	22	29	49	100	1,95
Professions intermédiaires (autres)	14	34	52	100	1,78
Employées de la fonction publique	33	22	45	100	2,06
Employées administratives d'entreprise	26	33	41	100	1,71
Employées de commerce	36	23	41	100	1,97
Personnels de service	30	23	47	100	2,22
Ouvrières qualifiées	29	23	48	100	2,00
Ouvrières non qualifiées	37	22	41	100	2,22

Source : ESF, 1985.

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL PROFESSIONNEL

Les femmes pour qui lieu de travail et domicile sont confondus peuvent organiser leur emploi du temps en fonction des besoins de leurs enfants : d'après l'enquête de 1981, c'est le cas de 14 % des mères actives. Ce sont donc les agricultrices (84 % ont déclaré travailler chez elles) et les commerçantes (56 %) qui ont les facilités les plus larges pour concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale (tableau 2). Cependant, la coïncidence des lieux n'est pas spécialement recherchée, au contraire, puisque la grande

majorité des femmes (72 %) qui ont une activité extérieure ont déclaré qu'elles ne souhaiteraient pas la pratiquer chez elles si elles en avaient la possibilité. L'accès à un réseau de relations extérieur au cercle familial constitue donc une motivation plus forte à la poursuite de l'activité que la possibilité de rester auprès des enfants. Les mères appartenant à la catégorie personnels de service cessent aussi souvent de travailler que les ouvrières; pourtant elles sont beaucoup plus présentes chez elles (21 % travaillent chez elles, 30 % sont chez elles le mercredi)⁸. Inversement, les employées de bureau peuvent rarement garder elles-mêmes leurs enfants; pourtant elles s'arrêtent moins que les employées de commerce qui disposent fréquemment de leur mercredi (29 % d'entre elles, contre 12 % des employées de bureau).

Tableau 2
Proportions de mères actives qui travaillent chez elles
et proportions de mères actives chez elles le mercredi,
selon la catégorie socioprofessionnelle

Catégorie socio-professionnelle	Proportions (p. 100 actives) de mères	
	Travaillant chez elles	En congé le mercredi ou travaillant chez elles
Ensemble	14	33
Agricultrices	84	84
Artisanes, commerçantes	56	64
Cadres sup., professions intellectuelles supérieures ^a	21	33
Enseignantes	1	88
Cadres moyens (ou professions intermédiaires) ^a	2	14
Employées de bureau	2	12
Employées de commerce	2	29
Personnels de service	21	30
Ouvrières qualifiées	6	14
Ouvrières non qualifiées	4	14

Source : VFP, 1981

a. Sans les enseignantes.

8. En France, le mercredi est jour de congé scolaire pour les enfants.

Par contre, l'augmentation du travail à temps partiel avec la dimension de la famille, et ce, quelle que soit la profession exercée, témoigne de la nécessité d'ajuster les charges professionnelles aux charges familiales : selon l'enquête emploi de 1986, 19 % des mères salariées avec un seul enfant, 29 % de celles avec deux enfants et 39 % de celles avec trois enfants ou plus travaillent à temps partiel. Ces proportions ne résultent pas forcément de choix délibérés : la crise de l'emploi en France a fortement contribué au développement du temps partiel, dans la mesure où les femmes à la recherche d'un emploi acceptent souvent un horaire réduit faute de mieux. Une étude réalisée à partir d'une enquête complémentaire de l'enquête emploi de 1984 (Bue et Cristofari, 1985 et 1986) a montré que le temps partiel ne contribue pas toujours à améliorer les horaires : par exemple, 28 % des travailleuses à temps partiel ont des horaires différents selon les jours et fixés par l'entreprise, et 16 % sont occupées plus de cinq jours par semaine. Ces horaires qui conviennent mal aux mères de famille sont souvent impartis aux femmes de ménages et aux ouvrières dans les services de nettoyage, qui représentent à elles seules le cinquième des femmes salariées à temps partiel. Ils sont aussi souvent imposés aux employées de commerce (31 % sont à temps partiel) par les employeurs qui cherchent à élargir leurs heures d'ouverture. Ils permettent pourtant à certaines d'entre elles de rester à leur domicile, avec leurs enfants, au moins une partie du mercredi (le matin ou l'après-midi) (tableau 2).

Cette étude conclut, cependant, que le travail à temps partiel résulte plus souvent d'un choix que d'une contrainte. C'est le cas, notamment, dans la fonction publique où depuis 1982 il est possible de travailler à mi-temps, ou aux trois cinquièmes ou quatre cinquièmes du temps plein, avec la certitude de retrouver un plein temps par la suite. En 1986, 17 % des mères d'un enfant, 28 % des mères de deux enfants et 34 % de celles avec plus de deux enfants employées dans ce secteur profitaient de ces facilités (Belloc, 1986). Beaucoup avaient choisi de travailler quatre jours sur cinq pour disposer de leur mercredi : 27 % des salariées à temps partiel (y compris les femmes sans enfant) travaillant 30 heures ou plus ont leur mercredi libre (40 % pour les employées de bureau) (Bue et Cristofari, 1985 et 1986).

Le temps partiel permet également de reprendre une activité interrompue : avec trois enfants, 41 % des actives avec interruption sont à temps partiel contre 29 % des actives "continues" (Desplanques et de Saboulin, 1986). Une reprise d'activité avec des horaires réduits convient mieux aux mères qui avaient déjà fait le choix de s'interrompre pour élever leurs enfants, mais il se peut aussi qu'elles ne soient pas parvenues à retrouver un emploi à temps plein.

D'autres facilités accordées par les entreprises existent qui laissent aux femmes la possibilité d'être plus disponibles pour leurs enfants, mais bien qu'elles soient appréciées, ces facilités sont peu utilisées ou modifient peu les rythmes quotidiens. Ainsi, l'enquête VFP a montré que 24 % des salariées qui travaillent hors de chez elles ont un horaire "au choix". Cette catégorie regroupe les femmes qui ont un horaire "libre" ou "à la carte", ou qui ont pu décider elles-mêmes de leurs horaires sans pouvoir les modifier ensuite. La durée hebdomadaire de travail à effectuer demeurant toujours la principale contrainte, l'organisation du travail professionnel de ces femmes diffère peu de celle des femmes qui ont un horaire imposé et fixe, sauf lorsque le choix des horaires est assorti d'un temps partiel.

En définitive, les femmes ont peu de possibilités pour aménager leur temps de travail, à moins de réduire leur activité professionnelle ou de l'exercer chez elles, mais ces deux solutions ne sont pas toujours possibles ni toujours désirées. Pourtant le maintien en activité des mères de famille dépend pour une large part du temps dont elles peuvent disposer pour leurs enfants. Dans ces conditions il n'est pas étonnant que celles qui s'arrêtent le plus souvent de travailler appartiennent aux catégories socioprofessionnelles où la durée moyenne de travail hebdomadaire est la plus longue : avec deux enfants, une ouvrière travaille en moyenne 37 heures 02 minutes par semaine, une employée 30 heures 34, une profession intermédiaire 27 heures 39, une femme cadre 23 heures 09⁹. Rappelons que les enseignantes sont particulièrement privilégiées, puisque leurs horaires coïncident avec ceux de leurs enfants scolarisés. Elles

9. Enquête emploi du temps, 1985-86, INSEE. Résultats présentés au IVE colloque de l'Institut de l'enfance et de la famille : "Temps et durée dans la vie professionnelle et familiale", Paris, décembre 1987.

ont d'ailleurs le taux d'activité "continue" le plus élevé (64 %) parmi les salariées.

LA GARDE DES ENFANTS

Assurée presque entièrement par la mère quand celle-ci n'exerce pas d'activité professionnelle, la garde des enfants pose des problèmes lorsque la mère est active. D'une manière générale, pendant le travail des parents, la surveillance des enfants est assurée par l'école¹⁰. Les mères actives scolarisent leurs enfants plus tôt que les mères au foyer : entre deux et trois ans, 46 % des enfants de mère active sont scolarisés, pour 36 % des enfants de mère inactive. A trois ans, presque tous les enfants sont scolarisés (86 %) (VFP)¹¹. Mais cette prise en charge ne peut pas avoir lieu avant que l'enfant ait deux ans, et l'école n'accueille les enfants ni le mercredi, ni pendant les vacances scolaires. Diverses solutions s'offrent alors aux parents : s'adresser aux services collectifs, employer une personne pour garder les enfants, ou bien faire appel à l'aide familiale, celle des grands-mères en particulier.

LES GARDES "EXTRA-FAMILIALES"

Le manque d'équipements collectifs permettant de garder les jeunes enfants est souvent évoqué pour expliquer les interruptions d'activité. De fait, seulement une mère sur dix trouve une place en crèche lorsqu'elle a un enfant

10. Les heures de classe dans les écoles maternelles (avant 6 ans) et primaires (avant 11 ans) vont de 8h30 à 11h30 et de 13h30 à 16h30. Généralement, il existe une cantine dans l'école où les enfants peuvent déjeuner et sont gardés entre 11h30 et 13h30, et une garderie après 16h30 où les enfants peuvent rester jusqu'à 18 ou 19 heures. Les classes vaquent le mercredi, mais certaines écoles sont pourvues d'une garderie ce jour-là.

11. Les taux de scolarisation obtenus au recensement de la population de 1982 sont un peu plus faibles : 37 % pour l'ensemble des enfants de 2 ans (au lieu de 41 %) et 83 % pour les 3 ans; le calcul de l'âge n'est cependant pas identique dans les deux sources.

non scolarisé et qu'elle ne peut pas le garder elle-même¹². Par ailleurs, la moitié des femmes interrogées en 1981 ont déclaré qu'il n'existait pas, près de chez elles, de garderie ou de centre aéré fonctionnant le mercredi, et 30 % ont répondu qu'il n'y en avait pas pendant les périodes de vacances scolaires. Au total, seulement une femme sur dix a recours aux unes ou aux autres (tableau 3).

Le fait que dès qu'ils ont atteint l'âge de deux ou trois ans, l'école devienne le principal mode de garde des enfants peut expliquer la faible utilisation des garderies et centres aérés le mercredi et pendant les périodes de congés scolaires. Les jours de classe, 40 % des enfants en maternelle ayant une mère qui exerce une activité professionnelle sont à l'école dès 8h30, et ne rentrent pas chez eux avant 6 heures du soir; on comprend alors que leur mère préfère trouver une garde plus personnalisée, grand-mère ou personne rémunérée, pour les autres jours (David et Gokalp, 1984). Lorsque les enfants sont plus grands, elles les confient plus facilement à une organisation collective (par exemple, 9 % des enfants qui ont entre six et neuf ans vont à la garderie le mercredi si leur mère est active), mais les enfants peuvent aussi rester seuls (environ la moitié d'entre eux à 10 ans) et les services collectifs perdent alors de leur intérêt. Les centres de vacances qui accueillent les enfants sont un peu plus utilisés, mais tous ne sont pas accessibles à tous les budgets. Ils ne sont d'ailleurs pas toujours perçus comme un mode de garde : les femmes qui travaillent y envoient leurs enfants (18 % le font lorsqu'elles ont un enfant scolarisé) plus souvent que celles qui ne travaillent pas (12 %), mais seulement lorsque leurs enfants sont assez âgés pour passer plusieurs semaines hors de leur entourage familial. A sept ans, moins d'un enfant sur dix part en vacances avec une organisation collective, et à douze ans un sur quatre (Toulemon et Villeneuve-Gokalp, 1988).

12. C'est le cas de 9 % des enfants de mère active à l'enquête de 1981; de 12 % des enfants non gardés par leur mère au recensement de 1982, cette proportion serait passée à 17 % en 1988.

Tableau 3
Le recours aux personnes rémunérées ou aux services collectifs pour la garde des enfants non gardés par leur mère, selon la catégorie socioprofessionnelle de la mère

Catégorie socioprofessionnelle de la mère	Enfant non scolarisé	
	Personne rémunérée (1)	Crèche (1)
Ensemble	45	9
Cadres ou profes. interm.	60	14
Employées de bureau	53	10
Employées de commerce	42	4
Personnels de service	31	10
Ouvrières qualifiées	42	4
Ouvrières non qualifiées	42	4

	Enfant scolarisé			
	Personne rémunérée (2)	<u>Centre aéré ou garderie</u> mercredi (3)	vacances (4)	Départ avec org. collective vacances (4)
Ensemble	17	9	11	18
Cad. prof. int.	22	11	16	24
Emp. bureau	20	13	16	19
Emp. comm.	14	4	5	14
Pers. service	13	10	6	18
Ouv. qualif.	10	6	11	20
Ouv. non qualif.	11	5	6	15

- (1) Pour 100 femmes atives ayant un enfant non scolarisé (VFP)
(2) Pour 100 femmes actives ayant un enfant scolarisé de moins de 7 ans (ESF)
(3) Pour 100 enfants scolarisés qui ne restent pas seuls chez eux toute la journée (VFP)
(4) Pour 100 femmes actives (enseignantes exclues) ayant un enfant scolarisé (VFP)

Faute de place en crèche, ou parce qu'elles préfèrent une formule plus souple¹³, les mères qui ne font pas garder leur enfant d'âge pré-scolaire par une personne de leur famille s'adressent à une nourrice (41 %) qui garde l'enfant chez elle ou à une autre personne rémunérée qui vient le garder chez lui (6 %) (2 % des parents ont recours aux deux solutions)¹⁴. Le recours à l'une ou l'autre de ces personnes ne disparaît pas totalement lorsque l'enfant entre à l'école, car jusqu'à sept ou huit ans, il a encore besoin d'être gardé pendant les temps extra-scolaires : 17 % des enfants scolarisés de moins de 7 ans vont encore déjeuner chez une nourrice, ou bien celle-ci le garde après l'école ou le mercredi.

Parmi les salariées, ce sont les mères des catégories "cadres" et "professions intermédiaires" qui utilisent le plus les gardes collectives et les services d'une personne rémunérée (tableau 3). La répartition géographique des crèches et autres équipements collectifs explique, en partie, les différences d'utilisation selon la catégorie socio-professionnelle : 40 % des places en crèche sont situées à Paris et dans la région parisienne (Desplanques, 1985), où la concentration des femmes cadres ou professions intermédiaires est particulièrement élevée (en 1981, en région parisienne, 26 % des enfants de mère active étaient à la crèche). Le recours aux personnes rémunérées pourrait compenser l'absence d'équipements collectifs; cependant la poursuite de l'activité des femmes lorsqu'elles ont des enfants résulte, au moins en partie, d'un calcul économique. Le coût relativement élevé des nourrices explique que

13. Les crèches n'acceptent pas les enfants lorsqu'ils sont malades. Elles ont également des heures d'ouverture et de fermeture strictes.

14. Pour la garde des enfants par un service collectif ou par une nourrice, nous nous référons à l'enquête VFP de 1981, plus complète sur ce sujet que l'ESF (1985). Mises à part ces deux enquêtes et l'enquête sur les familles de 1982 (INSEE), il n'existe pas d'enquête exhaustive traitant de la garde des enfants.

les femmes qui ont de faibles salaires leur préfèrent une solution familiale et que, lorsque celle-ci n'est pas possible, elles arrêtent plus facilement de travailler¹⁵.

LA GARDE FAMILIALE

Le quart des mères (26 %) font appel à une personne de leur famille pour garder leurs enfants qui ne vont pas encore à l'école. L'entrée à l'école du benjamin résoud une partie des problèmes de garde mais en fait surgir d'autres. Aussi, même si tous leurs enfants sont scolarisés, 27 % des mères ont encore recours à leur famille à un moment ou l'autre de la journée ou de la semaine si leur dernier enfant a moins de sept ans (tableau 4). Les périodes de congés scolaires posent des problèmes encore plus aigus : les parents n'ont que cinq semaines de congés annuels, les enfants quatre mois. La plupart des garderies qui peuvent accueillir les enfants toute la journée n'ont pas la faveur des parents parce qu'elles imposent les mêmes rythmes et les mêmes contraintes que l'école. Par ailleurs, le départ des enfants avec une organisation collective est la solution la plus coûteuse et elle ne convient pas non plus aux enfants très jeunes. Dans ces conditions, la famille apparaît comme indispensable.

Pendant les vacances, 47 % des mères qui travaillent à l'extérieur font garder leurs enfants par leur famille, soit que les enfants aillent chez les grands-parents (29 %), soit qu'une grand-mère vienne les garder chez eux (23 %) (dans 5 % des familles, les deux modalités existent). Lorsque les enfants sont trop jeunes pour être seuls même pour de courtes durées, l'entraide familiale est encore plus souvent requise : si l'aîné a moins de sept ans, 65 % des mères font appel à la famille.

15. En 1981 (enquête VFP), le coût mensuel moyen d'une nourrice était de 736 francs (environ 150 dollars canadiens). Le coût de la crèche est modulé selon les revenus du ménage; il était en moyenne de 684 francs. Les dépenses pour la garde du mercredi ou la garderie après la classe étaient respectivement de 147 francs et de 82 francs par mois. Le revenu d'activité moyen mensuel des couples était de 9 200 francs (un peu plus de 1 800 dollars) lorsque la femme exerçait une activité (Centre d'études..., 1985).

Tableau 4
Le recours à la garde familiale selon la période
de l'année, la scolarisation de l'enfant et son âge

Période de l'année, âge et scolarisation de l'enfant	Ensemble	Proportions des femmes aidées par leur famille (en %)	
		Par la famille maternelle	Par la famille paternelle
Ensemble de l'année (1)	68	57	40
<u>Périodes hors vacances</u>			
Total (2)	22	13	11
Un enfant non scolarisé et :			
- pas d'autre enfant	29	18	13
- un enfant plus âgé	23	12	10
- sous-total	26	15	12
Pas d'enfant non scola- risé et le plus jeune a :			
- moins de 7 ans	27	15	14
- 7 ans ou plus	16	10	6
- sous-total	22	12	11
<u>Vacances scolaires (1)^a</u>			
- départ des enfants	29	26	18
- garde chez l'enfant	23	20	11
- l'une ou l'autre solution	47	42	27

Sources : (1) VFP, 1981; (2) ESF, 1985.

a. Pour 100 femmes qui travaillent hors de chez elles et qui ont au moins un enfant scolarisé.

Les problèmes de garde se posent en termes différents selon la profession de la mère. La garde par les grands-parents est généralement perçue comme l'une des solutions les moins satisfaisantes. Une enquête régionale de l'INSEE, réalisée en 1980, indiquait déjà que la garde, hors du domicile, par une personne de la famille, apparaissait comme "une sorte de dernier recours" (Wagnon, 1983). Les enquêtes VFP et ESF confirment la préférence des parents pour une autre solution. En effet, les mères des catégories "cadres" et

"professions intermédiaires" qui ont accès à un éventail de possibilités relativement large font peu appel à leur famille pour la garde quotidienne des enfants non scolarisés (seulement 3 % des premières et 17 % des secondes). Par contre, la moitié des ouvrières non qualifiées et des employées de commerce y ont recours, cette formule présentant l'avantage d'être gratuite (tableau 5).

Tableau 5
Le recours à la garde familiale selon la catégorie
socioprofessionnelle de la mère

Catégorie socio- professionnelle de la mère	Recours à une aide familiale (1)	Garde hors vacances (2)	
	Ensemble	Ensemble	Pour enfant non scolarisé
Agricultrices	61	15	45
Artisanes, commerçantes	63	19	18
Cadres supérieurs	74	6	3
Professions intermédiaires	74	26	17
Employées de bureau	77	22	25
Employées de commerce	68	29	49
Personnels de service	49	18	31
Ouvrières qualifiées	70	34	42
Ouvrières non qualifiées	59	40	47

Catégorie socio- professionnelle de la mère	Garde pendant les vacances (1) ^a	
	Ensemble	Dont départ des enf. chez les grds-parents
Agricultrices	b	b
Artisanes, commerçantes	b	b
Cadres supérieurs	b	b
Professions intermédiaires	58	44
Employées de bureau	58	34
Employées de commerce	38	25
Personnels de service	32	19
Ouvrières qualifiées	41	21
Ouvrières non qualifiées	40	21

Sources : (1) VFP, 1981; (2) ESF, 1985.

a. Pour 100 femmes qui travaillent hors de chez elles et qui ont au moins un enfant scolarisé.

b. Effectifs insuffisants.

Les vacances scolaires posent des problèmes supplémentaires aux mères cadres ou exerçant des professions intermédiaires. Elles sont plus exigeantes sur la qualité des vacances que les femmes moins favorisées. Elles souhaitent que leurs enfants partent le plus possible tout en restant entourés d'une présence familiale, et leur départ est ressenti comme une quasi nécessité (Toulemon et Villeneuve-Gokalp, 1988). Ainsi, 44 % des mères pratiquant des professions intermédiaires (enseignantes exclues) envoient leurs enfants en vacances chez une personne de la famille. Ce n'est le cas que de 21 % des ouvrières et de 19 % des femmes personnels de service. Ces mères ne semblent pas voir d'inconvénients majeurs à ce que leurs enfants passent la plus grande partie des vacances chez eux, pourvu que quelqu'un puisse les surveiller ou qu'ils soient assez grands pour être laissés seuls.

L'enquête VFP a montré que plus de deux mères sur trois font appel au moins occasionnellement à l'entraide familiale lorsqu'elles ne veulent pas interrompre leur activité professionnelle, et neuf fois sur dix ce sont les grands-mères qui sont sollicitées¹⁶. Les trois quarts des cadres et des employées de bureau reçoivent une aide de leur famille. Seulement 59 % des ouvrières non qualifiées et 49 % des mères personnels de service (tableau 5), reçoivent ce type d'aide.

On peut avancer plusieurs hypothèses pour expliquer ces différences. Les grand-mères des milieux aisés répondent plus favorablement aux demandes qui leur sont faites parce que celles-ci ne sont qu'occasionnelles, même si les occasions se répétant, elles gardent leurs petits-enfants près de deux mois par an en moyenne. Au contraire, les grands-mères des milieux moins privilégiés doivent répondre à des demandes qui exigent d'elles une disponibilité quotidienne (garde des jeunes enfants). En outre, elles ont eu davantage d'enfants et leur logement est trop étroit pour accueillir tous les petits-enfants pendant les vacances (lorsque les grands-parents ne reçoivent pas leurs petits-enfants, une fois sur trois la raison donnée est : "là où ils habitent, ce n'est pas pratique").

16. Par commodité, nous avons "confondu" les autres membres de la famille paternelle avec la grand-mère paternelle, et nous avons procédé de même avec la famille maternelle.

Outre ces spécificités sociales, la disponibilité d'une grand-mère dépend d'abord des liens qui l'unissent à la mère. En particulier, les femmes sont toujours plus aidées par leur mère que par leur belle-mère : pendant l'année, 13 % des femmes actives font garder leurs enfants par leur mère (15 % si elles ont un enfant non scolarisé) contre 11 % par leur belle-mère (12 % s'il y a un enfant non scolarisé). L'écart est plus important pour les vacances : 42 % s'adressent à leur mère, 27 % à leur belle-mère (tableau 4). Cette relation privilégiée s'observe pour toutes les catégories socioprofessionnelles, sauf pour les agricultrices qui résident plus près de leur belle-mère que de leur mère. Lorsque les grands-parents sont encore vivants et connus, et à distance égale, ils s'occupent toujours plus des enfants de leur fille que de ceux de leur fils (tableau 6). Plus ils habitent près et plus ils sont mis à contribution : 77 % des femmes dont la mère habite la même commune lui donnent ses enfants à garder, 65 % si elle habite une commune voisine, 50 % si elle habite ailleurs.

L'aide demandée aux grands-mères dépend moins du temps dont elles disposent que de l'âge des petits-enfants. Les deux tiers des femmes qui ont un enfant de moins de huit ans sont aidées par leur mère et la moitié par leur belle-mère, mais ces proportions tombent respectivement à une femme sur deux et moins d'une sur trois si tous ses enfants ont au moins huit ans. Il en résulte, paradoxalement, que les grands-mères actives sont un peu plus souvent sollicitées que les grands-mères retraitées. L'activité professionnelle de la grand-mère ou le fait que sa résidence soit éloignée, limitent la garde à certains moments de la semaine ou de l'année, mais n'empêchent pas que son aide soit fréquemment sollicitée.

Tableau 6
Proportions (en %) de mères actives dont les enfants sont gardés
par la grand-mère maternelle et (ou) paternelle
(même occasionnellement), selon la distance qui sépare
les deux domiciles et l'âge du dernier enfant^a

	Grand-mère maternelle	Grand-mère paternelle
Distance entre les deux domiciles		
Même logement	85	79
Très près	83	74
Même commune	73	62
Commune voisine	65	53
"Plus loin"	50	36
Ensemble	63	48
Age du dernier enfant		
Moins de 3 ans	62	50
3 à 7 ans	69	48
8 à 12 ans	55	38
13 à 16 ans	32	19

Source : VFP, 1981

a. Dans ce tableau nous n'avons considéré que les familles où les grands-mères sont vivantes et "connues". Il en résulte que la fréquence de la garde par une grand-mère est plus élevée que si l'on considère l'ensemble des familles.

LES ENFANTS NON GARDÉS

Vient un âge où la surveillance constante des enfants n'est plus nécessaire. Si l'on admet que cet âge est atteint lorsque le tiers des enfants attendent seuls chez eux le retour de leurs parents (le soir après l'école, ou le mercredi), on peut considérer que cet âge se situe entre huit et neuf ans pour les aînés et les enfants uniques, entre sept et huit ans pour les cadets qui sont alors surveillés par leur aîné. Pour laisser seuls les enfants pendant les vacances, les parents attendent qu'ils soient un peu plus âgés, un an de plus environ (VFP). Le mode d'éducation des enfants n'est pas identique dans tous les milieux

sociaux : aussi les enfants d'ouvriers ont un an de moins que les enfants de cadres ou d'employés lorsqu'ils commencent à rester seuls, et dès l'âge de sept ans un aîné sur dix n'est plus "gardé" pendant les vacances alors que ce n'est presque jamais le cas pour les autres enfants (David et Gokalp, 1984; Toulemon et Villeneuve-Gokalp, 1988). Le coût élevé des gardes extra-familiales incite sans doute les mères ouvrières à apprendre plus tôt à leurs enfants à rester seuls.

En définitive, quelle que soit la profession exercée, presque toutes les femmes qui travaillent font appel à leur famille, les plus défavorisées pendant l'année pour limiter les dépenses de garde, les autres pendant les vacances pour que leurs enfants ne restent pas seuls chez eux. Cet arrangement entre les familles n'est cependant pas dû uniquement à des contraintes financières ou à des projets d'éducation qui varient avec le milieu social. Les mères cadres ou exerçant des professions intermédiaires et résidant surtout dans les grandes villes, en particulier à Paris et dans l'agglomération parisienne, ont plus facilement accès aux équipements collectifs et l'aide quotidienne de leur famille n'est pas indispensable. Elles vivent d'ailleurs souvent loin de leurs proches parents et n'ont donc pas la possibilité de faire appel à eux pendant l'année scolaire. Par contre, pour les vacances elles sont plus motivées pour faire partir leurs enfants que les femmes qui vivent dans des petites villes ou à la campagne.

LE PARTAGE DES TACHES DOMESTIQUES

Outre l'éducation et la surveillance des enfants, l'accomplissement des tâches domestiques constitue un des obstacles majeurs à la poursuite de l'activité professionnelle des femmes. Temps professionnel et temps domestique se cumulent quelle que soit la profession exercée; mais avec deux enfants, par exemple, la "double journée" d'une femme cadre est de 2 heures 24 minutes plus courte que celle d'une ouvrière. Avec ce temps "gagné", la mère cadre peut consacrer 1 heure 21 minutes à l'éducation et aux soins de ses

enfants, alors que la mère ouvrière ne peut leur accorder que 44 minutes (tableau 7)¹⁷.

Ces inégalités sont dues à un temps professionnel plus court des femmes les mieux situées sur l'échelle des catégories socioprofessionnelles et à une aide ménagère plus fréquente pour ces mêmes femmes. Les cadres ne consacrent que 3 heures 27 minutes par jour à leur activité professionnelle, et elles peuvent recourir à l'aide d'une personne rémunérée pour exécuter les travaux domestiques (47 % des cadres interrogées lors de l'enquête ESF ont déclaré qu'elles employaient une personne). Les professions intermédiaires travaillent 3 heures 57 minutes hors de chez elles et font peu appel à une personne rémunérée (9 %), mais reçoivent un aide plus substantielle de leur conjoint. Les employées cumulent 4 heures 22 minutes de travail professionnel et 3 heures 51 minutes de travail domestique et doivent restreindre le temps passé avec les enfants (51 minutes). Les ouvrières qui travaillent 5 heures 18 minutes par jour ne parviennent à maintenir leur activité professionnelle qu'en réduisant à la fois le temps imparti aux enfants (44 minutes) et le temps attribué à l'entretien de la maison. En effet, dans une famille de deux enfants, le temps total passé quotidiennement aux activités ménagères par les deux conjoints est de 5 heures 19 minutes si la femme est ouvrière, contre 5 heures 46 minutes si elle est employée et 5 heures 42 minutes si elle exerce une profession intermédiaire.

Le recours à une personne rémunérée étant réservé aux familles qui ont des revenus élevés, et le temps nécessaire à l'exercice d'une activité professionnelle étant fortement déterminé par le système économique et très peu par les femmes, la participation du conjoint à l'accomplissement des tâches domestiques peut donc avoir une incidence importante sur la poursuite de l'activité des mères de famille. L'enquête VFP de 1981 indique que le partage des tâches diffère notablement avec le milieu social. Les femmes qui cessent le plus souvent leur activité sont également celles qui sont le moins secondées par

17. Cfr. note 9. Les durées moyennes sont calculées sur sept jours.

Tableau 7
Variation de l'emploi du temps des hommes et des femmes
actifs^a selon les catégories socio-professionnelles

Catégorie socioprofessionnelle	Tâches domest.		Soins enfants	
	H	F	H	F
Ouvriers	1h55	3h24	11mn	34mn
Employés	1h55	3h51	19mn	42mn
Prof. intermédiaires	2h09	3h33	15mn	52mn
Cadres	1h37	b	13mn	49mn

	Éduc.enfants		Trav.prof.c		Taux d'activité conjointe
	H	F	H	F	
Ouvriers	9mn	10mn	5h47	5h18	61,6 %
Employés	11mn	9mn	5h42	4h22	67,8 %
Prof. interm.	13mn	17mn	5h11	3h57	69,5 %
Cadres	9mn	32mn	5h36	3h27	61,0 %

Sources : Enquête INSEE, Emplois du temps 1985-1986.

- a. Familles de 2 enfants, chef de famille âgé de moins de 45 ans.
b. Valeur basée sur un effectif trop faible.
c. Durée moyenne sur 7 jours.

leur conjoint (les cadres constituant un cas particulier). La participation des hommes est extrêmement faible chez les agriculteurs et les commerçants, mais pour ces professions, c'est l'ensemble des activités professionnelles et familiales qui fait l'objet d'un partage dans le couple. Parmi les salariés, les ouvriers non qualifiés, les employés de commerce et les cadres supérieurs apportent la contribution la plus faible (respectivement 27 %, 31 % et 27 % ne prenaient en charge aucune des huit tâches domestiques considérées : vaisselle, cuisine, ménage, repassage, faire les lits, le marché, s'occuper des soins aux enfants et de leur travail scolaire; voir Gokalp et Leridon, 1983), tandis que les hommes pratiquant des professions intermédiaires et les enseignants en particulier, sont ceux qui participent le plus (seulement 15 % et 12 % n'exécutaient aucune régulièrement). Ces variations rappellent celles de la courbe en U de la fécondité française. Cette analogie n'a rien d'étonnant puisqu'une forte limitation des naissances et un partage égalitaire des tâches

procèdent d'un même principe (mais qui n'est pas unique) : une mobilisation du couple pour que la femme puisse poursuivre sa carrière professionnelle.

CONCLUSION

Interruptions et reprises d'activité dépendent étroitement du nombre et de l'âge des enfants : avec un seul enfant au foyer 58 % des femmes qui ont commencé une carrière professionnelle la poursuivent sans l'interrompre, avec deux enfants la proportion tombe à 42 % et avec plus de deux enfants à 31 %. Parmi celles qui s'arrêtent pour élever leurs enfants, 54 % retravaillent si elles n'ont qu'un enfant, 49 % si elles en ont deux et 34 % si elles en ont trois ou plus. Seulement 20 % de celles qui ont repris leur activité ont encore un enfant non scolarisé, contre 32 % de celles qui sont encore inactives (ESF).

D'une manière générale, parmi les salariées, ce sont les femmes les plus diplômées qui abandonnent le moins leur carrière professionnelle. Les femmes qui occupent les emplois les moins qualifiés, et qui ont plus à gagner en élevant elles-mêmes leurs enfants qu'en poursuivant leur activité professionnelle, sont celles qui interrompent le plus rapidement leur activité et la reprennent le moins souvent ensuite. Cependant ces éléments ne sont pas seuls en cause. Pour les mères de famille, la poursuite d'une activité suppose qu'elles puissent résoudre les problèmes relatifs à la garde des enfants et à l'accomplissement des travaux domestiques. C'est cet aspect de la relation entre activité professionnelle et vie familiale que nous avons voulu analyser ici.

Certaines professions offrent plus de facilités que d'autres; celles-ci peuvent être financières (cadres et professions intermédiaires), ou statutaires (fonction publique ou travailleuses indépendantes). En revanche, les ouvrières, les personnels de service, les employées de commerce ne disposent d'aucune de ces facilités et le temps partiel, fréquent pour les personnels de service et les employées de commerce, présente plus d'inconvénients que d'avantages. En effet, ces professions, peu qualifiées, offrent peu de satisfactions autres que financières et le temps partiel, en réduisant celles-ci, affaiblit les motivations au travail sans pour autant résoudre tous les problèmes relatifs à la garde des

enfants. Lorsqu'il est imposé par l'employeur, le temps partiel se manifeste plus souvent par une réduction des horaires quotidiens que par une diminution du nombre de jours travaillés; or, c'est cette dernière disposition qui convient le mieux aux femmes. Selon les mères interrogées en 1981, les problèmes de garde les plus aigus concernent les vacances scolaires et le mercredi; dans l'hypothèse d'une réduction des horaires de travail, elles préféreraient travailler une demi-journée de moins par semaine (40 %), ou avoir quinze jours de congés supplémentaires par an (34 %), plutôt que de travailler trois quarts d'heure de moins chaque jour (18 %). Le fait que beaucoup de salariées de la fonction publique choisissent de ne pas travailler le mercredi confirme ces intentions.

Quelle que soit la souplesse des horaires professionnels, toutes les femmes qui ont de jeunes enfants doivent trouver des solutions de garde pour qu'ils ne restent pas seuls pendant leur absence. Dans ce domaine encore, les femmes cadres, les professions intermédiaires et à un moindre degré les employées de bureau sont avantagées, non seulement parce que leurs revenus leur donnent accès à un éventail de possibilités plus large, mais aussi parce qu'elles résident dans les grands centres urbains mieux pourvus en équipements collectifs. Les personnels de service bénéficient également de ce dernier avantage. Si elles ne sont pas aidées par leur famille, les autres salariées sont souvent contraintes d'interrompre leur carrière professionnelle, au moins jusqu'à ce que leur dernier enfant soit scolarisé.

Depuis plus de vingt ans, le taux d'activité féminin n'a cessé d'augmenter, et il est désormais certain qu'il se maintiendra à un niveau élevé. Durant cette même période, les grands-mères sont devenues de plus en plus jeunes et de plus en plus "actives", et cette tendance ne fera que s'accroître. Il devient donc urgent de multiplier, et surtout de diversifier les modes de garde pour les enfants, car si l'existence de solutions à ce problème ne constitue pas une motivation à l'exercice d'une activité professionnelle, les difficultés qu'éprouvent certaines femmes à résoudre ces problèmes peuvent les inciter à limiter leur descendance.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BELLOC, B., 1986. "De plus en plus de salariés à temps partiel". Économie et statistiques, 193-194.
- BUE, J. et M.F. CRISTOFARI, 1985 et 1986. Dossiers statistiques du travail et de l'emploi et Travail et Emploi.
- CENTRE D'ÉTUDES DES REVENUS ET DES COUTS, 1985. Mères de famille : coûts et revenus de l'activité professionnelle. 75.
- DAVID, M.G. et C. GOKALP, 1984. "La semaine d'un enfant scolarisé". Consommation, 1.
- DESPLANQUES, G., 1985. "Modes de garde et scolarisation des jeunes enfants". Économie et statistiques, 176.
- DESPLANQUES, G. et M. de SABOULIN, 1986. "L'activité féminine : carrières continues et discontinues". Économie et statistiques, 193-194.
- GOKALP, C. et M.G. DAVID, 1982. "La garde des jeunes enfants". Population et Sociétés, 161.
- GOKALP, C. et H. LERIDON, 1983. "Incidences de l'activité féminine sur la participation du père à la vie familiale". Revue Tocqueville, 2.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL (1984). Enquête nationale sur les conditions de travail. Service des études et de la statistique.
- TOULEMON, L. et C. VILLENEUVE-GOKALP, 1988. "Les vacances des enfants". Population, 6.
- WAGNON, M.D., 1983. "Femmes, métier et foyer". In INSEE, Dossiers d'économie lorraine, no spécial.

RÉSUMÉ - SUMMARY - RESUMEN

VILLENEUVE-GOKALP Catherine - GARDER SON EMPLOI, GARDER SES ENFANTS : UNE ANALYSE PAR CATÉGORIE SOCIALE

Le maintien en activité des femmes ne dépend pas seulement des charges familiales. D'autres éléments interviennent : le niveau de formation, la profession du conjoint, les projets de couple, les revenus du ménage. L'exercice d'une activité suppose que les contraintes professionnelles et les exigences familiales soient compatibles. L'auteure examine l'utilisation des possibilités d'aménagement du temps de travail en fonction de la catégorie socioprofessionnelle de la mère. Des données françaises récentes permettent d'identifier les professions où les femmes interrompent le moins leur activité. L'auteure analyse si ces professions permettent des horaires et une organisation du travail mieux adaptés aux charges familiales, ou si les mères exerçant ces professions disposent de possibilités plus nombreuses pour remplacer la garde maternelle et les aider dans leurs tâches domestiques.

VILLENEUVE-GOKALP Catherine - KEEPING HER JOB, KEEPING HER CHILDREN : AN ANALYSIS BY SOCIAL CATEGORY

For a woman, the decision to keep her job does not depend solely on the extent of housekeeping. Other factors may play a role : educational level, occupation of the husband, projects of the couple, income of the household. In order to keep her job, occupational constraints and family requirements have to be compatible. The author examines how working time may be adjusted according to the socio-occupational category of the mother. Recent French data allow for the identification of those occupations where women have a lower risk to discontinue their activity. The author investigates whether these occupations allow for a time-schedule and working conditions better adapted to family requirements or whether mothers with these occupations have at their disposal more possibilities to find a substitute for maternal care and help in housekeeping activities.

VILLENEUVE-GOKALP Catherine - GUARDAR SU EMPLEO, GUARDAR
SUS HIJOS : UN ANALISIS POR CATEGORIA SOCIAL

El mantenimiento en actividad de las mujeres no depende solamente de las cargas familiares. Otros elementos intervienen : el nivel de formación, la profesión del conyuge, los proyectos de la pareja, los ingresos del matrimonio. El ejercicio de una actividad supone que los apremios profesionales y las exigencias familiares sean compatibles. La autora examina la utilización de las posibilidades de la distribución del tiempo de trabajo en función de la categoría socioprofesional de la madre. Datos franceses recientes permiten identificar las profesiones en las cuales las mujeres interrumpen menos su actividad. La autora analiza si estas profesiones permiten horarios y una organización de trabajo más adaptados a las cargas familiares o si las madres ejerciendo estas profesiones disponen de posibilidades más numerosas para reemplazar la guarda maternal.