



LA CONCILIATION ENTRE LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES TEMPS SOCIAUX (I)

Le contexte et les déterminants des problèmes de conciliation

Les mutations conjointes de la famille et du monde du travail ont renforcé l'acuité des problématiques liées à la conciliation des temps sociaux. Au premier rang des déterminants des problèmes de conciliation on trouve la déstandardisation du temps de travail. Le type d'insertion professionnelle et la marge d'autonomie ont également une influence. Par rapport à cette problématique, la situation familiale et la division sexuelle des rôles dans la société introduisent de grandes différences entre hommes et femmes. On notera également que le manque de temps et les tensions entre temps sociaux conduisent à des arbitrages et des renoncements porteurs d'inégalités. Cette analyse fait partie d'un travail réalisé en partenariat entre la FEC-CSC et la FTU et s'appuie sur une enquête réalisée par la FTU.

A

LE CONTEXTE ET LES ENJEUX

L'articulation des temps des sociaux est une problématique qui a pris de plus en plus d'ampleur au cours des vingt dernières années. Cette problématique est résolument sortie de la sphère privée pour interpeller la sphère publique. L'intensification des tensions entre travail et vie privée s'explique à la fois par des changements survenus au niveau de la famille et des changements intervenus dans la sphère du travail.

Le profil des familles contemporaines, leurs modes de vie et leurs contraintes ont fortement changé ces dernières décennies. Les familles aujourd'hui comptent moins d'enfants, ceux-ci poursuivent des études prolongées et prolongent également leur logement au domicile familial, pour des raisons liées aux

études ou à la lente et instable insertion professionnelle des jeunes. Le vieillissement de la population accroît également la charge liée aux parents âgés. De même, en matière de soins de santé, la prise en charge des malades est davantage confiée aux familles. Les temps d'hospitalisation sont raccourcis et le suivi médical est confié aux familles.

Il y a également moins de division entre les sphères familiale, professionnelle et les études. Les temps de la formation, du travail et de la vie familiale se recoupent et s'influencent mutuellement.

La structure des ménages s'est également fortement modifiée avec un accroissement des ménages à double revenu, où l'homme et la femme sont actifs, ainsi que l'accroissement des familles monoparentales ou des gardes partagées.

En même temps, malgré un intérêt accru des pères et une implication plus grande d'une partie d'entre eux, la participation de nombreux pères aux responsabilités parentales et aux tâches familiales reste faible.

Des changements dans la main-d'œuvre et l'organisation du travail expliquent également l'intensification des tensions entre vie professionnelle et vie familiale, notamment : l'entrée massive et durable des femmes sur le marché du travail ; la déstandardisation des emplois et des horaires de travail ; l'accélération des rythmes de travail (urgence, juste à temps...).

Face à ces changements, les services publics accusent un retard d'adaptation de même que les employeurs, avec un déficit d'offre de services publics adaptés et un déficit de flexibilité partagée et d'intégration des contraintes privées dans l'organisation du travail.

L'attention pour cette problématique de conciliation des temps sociaux n'est pas motivée par un souci exclusif de confort, elle est lourde d'enjeux tant pour les salariés que pour les employeurs. Les salariés doivent faire face à de multiples problèmes : problèmes de relations familiales et affectives ; manque de satisfaction au travail ; renoncements multiples (au travail, à l'enfant supplémentaire, à la carrière, à l'indépendance financière...) ; vulnérabilité accrue sur le marché du travail ; problèmes de santé ; stress ; etc. Les employeurs, de leur côté, doivent composer avec le coût de l'absentéisme ; la diminution de la motivation, du rendement ; la résistance à la mobilité, aux promotions ; la rotation élevée du personnel ; les difficultés de rétention de personnel qualifié ; etc.

B

FAMILLE ET TRAVAIL : UNE RELATION D'INTERDÉPENDANCE

La relation entre travail et famille n'est pas une donnée naturelle, c'est une relation socialement construite ; elle évolue au fil de temps et incorpore les influences des politiques

publiques, du contexte culturel et de la division sexuelle du travail.

Trois stades historiques peuvent être distingués dans l'évolution de la relation entre famille et travail (Tremblay, 2006):

La première période est celle de l'agriculture et de la première industrialisation. La famille est une unité de production (petite exploitation agricole, artisanat). Il y a une fusion entre les tâches domestiques et professionnelles. Le modèle familial est celui de la famille patriarcale. La fécondité est importante car les enfants constituent une force productive (des bras en plus).

La deuxième période est celle du déclin de l'agriculture, de l'industrialisation massive et de la généralisation du salariat. La famille type devient la famille ouvrière ; elle n'est plus une unité de production, elle devient une unité de salaire. Il y a une coupure entre le travail professionnel, qui est exercé à l'extérieur de la maison, et le travail domestique. C'est l'époque de l'avènement de la famille de type conjugal, c'est-à-dire l'homme qui rapporte le salaire principal et l'emploi féminin qui représente le salaire d'appoint. Le nombre d'enfants par famille diminue ; ceux-ci ne constituent plus une force productive immédiate.

La troisième période dans l'histoire des familles est celle de la restructuration industrielle et de la tertiarisation. Cette période se caractérise par la multiplication des formes atypiques et plus ou moins précaires d'emploi (temps partiel, temporaires...) ; l'émergence de la famille à deux revenus et la diversification des modèles familiaux. La coupure est toujours présente entre travail professionnel et travail domestique mais elle est révélée par l'entrée massive et permanente des femmes sur le marché du travail. La diminution du nombre d'enfants par famille continue. C'est également l'époque de l'individualisation du rapport au travail et au salaire.

Les mutations conjointes de la famille et du monde du travail ont ainsi renforcé l'acuité des problématiques liées à la conciliation des temps sociaux.



LES DÉTERMINANTS DES PROBLÈMES DE CONCILIATION

L'enquête réalisée par la FTU pour la FEC-CSC (Vendramin, 2007) permet de mieux préciser les déterminants des problèmes de conciliation (tableaux 1 et 2 en fin de document).

Si l'on compte plus de femmes (38.4% pour 31.4% d'hommes) parmi les salariés qui ne sont pas d'accord avec l'affirmation « il est possible de concilier le rythme de travail avec les contraintes de la vie privée », d'autres variables que le sexe sont aussi déterminantes. Notons au passage que ni l'âge, ni la situation maritale, ni la présence d'enfants au foyer, ni la durée des transports domicile/lieu de travail n'apparaissent comme des variables ayant une influence décisive. Ce qui distingue fortement les salariés qui déclarent pouvoir concilier travail et vie privée et ceux qui déclarent ne pas pouvoir le faire, ce sont les horaires de travail. Les tableaux suivants montrent la proportion plus importante d'horaires variables

et de travail décalé chez les salariés qui déclarent avoir des difficultés de conciliation entre travail et temps privé, de même que l'incidence de l'appartenance sectorielle (commerce).




Ce constat est important car il relativise le poids de certains clichés relatifs aux situations des femmes ayant des responsabilités familiales et il renforce le poids des contraintes liées à la déstandardisation du temps de travail dans la difficile conciliation des vies privée et active.

Patricia Vendramin

d'après le chapitre 5 du rapport « Temps, rythmes de travail et conciliation des temps sociaux », FTU, 2007

- Tremblay D-G, *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Octares, 2006.
- Vendramin P., *Temps, rythmes de travail et conciliation des temps sociaux*, Rapport de l'enquête « Temps et travail », FTU Namur, septembre 2007.

Tableau 1
Il est possible de concilier le rythme de travail avec les contraintes de la vie privée

%	Tout à fait d'accord et plutôt d'accord 	Sans avis 	Plutôt pas d'accord et pas du tout d'accord 
Tous	54.4%	11.5%	34.1%
Femmes	53.9%	7.7%	38.4%
Hommes	55.1%	13.5%	31.4%
Industrie	56.7%	14.1%	29.2%
Santé et action sociale	52.0%	9.2%	38.8%
Commerce	42.8%	11.4%	45.8%
Services aux entreprises	53.0%	9.6%	37.4%

Source : Vendramin (2007), p. 34

Tableau 2
Organisation du temps de travail et possibilité de concilier travail et vie privée

%	Sous-ensemble des salariés qui pensent qu'il n'est <u>pas possible</u> de concilier le rythme de travail avec les contraintes de la vie privée	Ensemble de l'échantillon des répondants
Horaires fixes	35.9%	44.7%
Horaires variables	64.1%	55.3%
Travail de nuit (souvent + toujours)	13.7%	12.0%
Travail du samedi (souvent + toujours)	41.4%	29.5%
Travail du dimanche (souvent + toujours)	27.2%	20.3%
Travail tôt le matin (avant 6h00) (souvent + toujours)	34.1%	18.0%
Travail en soirée (après 18h00) (souvent + toujours)	54.5%	44.0%
Effectuent des heures supplémentaires (souvent + très régulièrement)	56.8%	46.0%
Les heures supplémentaires sont imprévisibles	66.0%	50.6%

Source : Vendramin (2007), p. 34



**AVEC LE SOUTIEN DU MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE,
 SERVICE DE L'ÉDUCATION PERMANENTE**