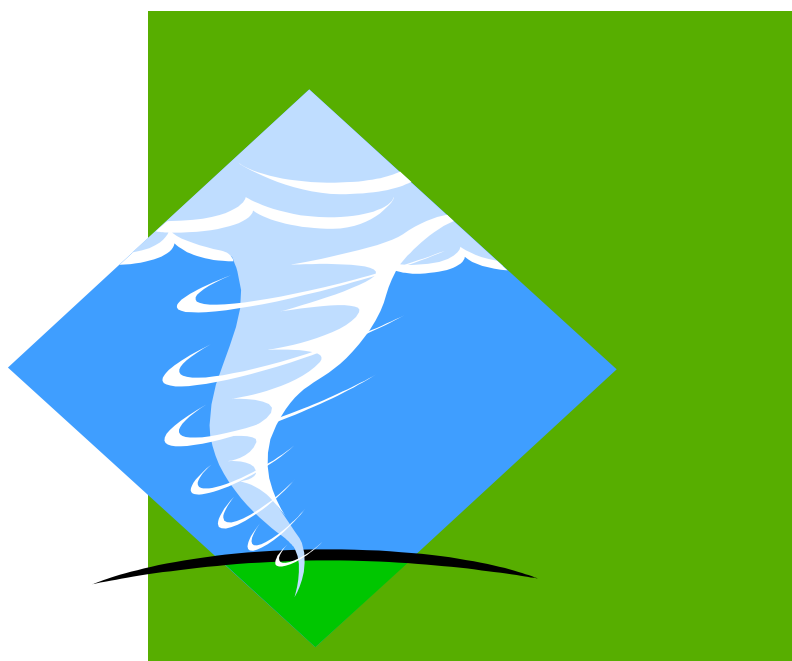


Enquête *Temps et travail*
Enquête réalisée en collaboration avec la FEC

Temps, rythmes de travail et conciliation des temps sociaux

Patricia Vendramin



DOSSIER ÉDUCATION PERMANENTE

Septembre 2007

ASSOCIATION POUR UNE

FONDATION TRAVAIL-UNIVERSITÉ

CHAUSSEE DE HAECHT, 579 - B-1031 BRUXELLES

RUE DE L'ARSENAL, 5 - B-5000 NAMUR

ÉDITEUR RESPONSABLE : PIERRE GEORIS

<http://www.ftu.be>

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

Dépôt légal D/2007/6624/34

© **Fondation Travail – Université ASBL**
Centre de recherche Travail & Technologies

Reproduction autorisée, sauf dans un but commercial, moyennant citation complète du titre et de l'auteur de la publication.

Rue de l'Arsenal, 5
B-5000 Namur

Tél. (0)81-725122, fax (0)81-725128
pvendramin@ftu-namur.org

Site web : <http://www.ftu-namur.org>

Sommaire

Introduction	5
Chapitre I Le rapport au temps	7
Chapitre II Le temps au travail	13
Chapitre III Les rythmes de travail : déterminants et impacts	19
Chapitre IV Temps de travail, congés et fins de carrière	25
Chapitre V La conciliation temps de travail / temps sociaux	31
Chapitre VI Petits arrangements avec le temps et pistes d'amélioration	43
Épilogue	51
Références	53
Table des matières	55

F T U



Introduction

Temps de travail et temps hors travail sont de plus en plus fréquemment en tension. Différents facteurs expliquent cette situation, à la fois dans la vie privée et dans la vie au travail. L'entrée massive et durable des femmes sur le marché du travail, la déstandardisation des rythmes de travail, le travail dans l'urgence, le sous-effectif permanent, comme la croissance des attentes qualitatives par rapport au travail ainsi que les souhaits de réalisation personnelle dans et hors travail sont autant de facteurs qui questionnent les modes traditionnels d'appréhension du temps de travail. Une approche novatrice et collective est nécessaire afin de redéfinir un mode opératoire en termes de gestion des temps sociaux qui intègre cette nouvelle donne en matière de temps de travail. Pour alimenter cette réflexion et prendre la mesure des situations concrètes et diversifiées dans ce domaine, l'asbl FEC (Formation Éducation Culture) a réalisé, en collaboration avec la Fondation Travail-Université, une enquête quantitative auprès d'un échantillon de salariés en Belgique francophone.

1. L'enquête : objectifs et déroulement

Il s'agit d'une **enquête par questionnaire**, comprenant essentiellement des questions fermées. Elle a été réalisée au printemps 2007.

Le **public cible** est composé de salariés des régions wallonne et bruxelloise.

Les **problématiques ciblées** par l'enquête sont :

- La perception du rapport au temps.
- Le temps et l'organisation du travail.
- La perception des horaires et l'organisation de la vie.
- Les améliorations souhaitées.
- La sortie du travail.

L'échantillon est composé de 1046 réponses. Il est représentatif de la population salariée des régions wallonne et bruxelloise avec les limites suivantes :

- Il est représentatif au niveau sectoriel à l'exception du secteur des administrations publiques (sous-représentation du secteur public).

- L'enquête a été diffusée en entreprises par l'intermédiaire de délégués syndicaux. Elle a également été administrée dans le cadre de formations syndicales. Pour cette raison, on compte également une sous-représentation des entreprises de moins de 50 personnes ainsi qu'une sur-représentation de personnes syndiquées. Ce dernier aspect a un effet sur l'âge (moyenne légèrement plus âgée), sur le sexe (proportion d'hommes légèrement plus élevée) et sur les statuts (proportion plus élevée de contrats à durée indéterminée). Toutefois, ces biais ne sont pas de grande ampleur. Leur incidence éventuelle dans l'analyse sera signalée au fil du dossier quand cela se révélera pertinent.
- À certains endroits dans ce dossier, des données seront présentées pour quatre branches d'activité en particulier. Ces dernières rassemblent un nombre de réponses suffisant pour permettre des traitements statistiques spécifiques. Il s'agit : de l'industrie ; du commerce ; des services aux entreprises ; de la santé et l'action sociale (homes, crèches...). Il n'est pas possible de faire des traitements spécifiques pour les autres branches d'activité.

2. Présentation du dossier

Ce dossier propose une synthèse des résultats de l'enquête. Il comprend 6 chapitres :

- Un premier chapitre s'intéresse au rapport au temps.
- Le deuxième chapitre est centré sur le temps au travail.
- Le troisième chapitre s'intéresse aux déterminants et impacts des rythmes de travail.
- Le quatrième chapitre concerne le temps de travail, les congés et les fins de carrière.
- Le chapitre cinq s'intéresse à la conciliation temps de travail / temps sociaux.
- Le chapitre six est consacré aux petits arrangements pris avec le temps et aux pistes d'amélioration.

L'enquête et le dossier ont été réalisés par Patricia Vendramin, codirectrice du centre de recherche « Travail & Technologies » de la Fondation Travail-Université (FTU) à Namur. Ce dossier reprend certains éléments qui ont été publiés dans un article du même auteur intitulé « Rythmes de travail, temps et genre : pour une approche collective et novatrice du temps » dans *L'ère du temps*, Semaine sociale du MOC, Couleurs Livres, 2005.

Le rapport au temps

La maîtrise du temps n'est pas un souci de confort, c'est un véritable enjeu pour le marché du travail, le bien-être au travail et l'égalité de tous face à l'emploi. Les données de l'enquête montrent que l'organisation du travail a un effet plus déterminant que la situation personnelle sur la maîtrise ou non maîtrise du temps.

1. Paradoxes et enjeux

De plus en plus aujourd'hui, le temps s'impose comme un enjeu collectif. L'accélération des rythmes, l'urgence, la désynchronisation des temps sociaux, le tempo des technologies, l'harmonisation des problématiques liées au temps et à l'espace sont des enjeux qui interpellent un nombre croissant d'acteurs. Dans le cas des femmes salariées, le problème n'est pas neuf ; le temps a toujours constitué une préoccupation cruciale : manque de temps, problèmes de conciliation des horaires, improvisation journalière, agendas surchargés, sont le quotidien de la plupart des femmes actives qui ont une charge de famille.

Donner une dimension collective à la problématique du temps constitue une réelle opportunité pour sortir ces dilemmes du domaine privé et en faire véritablement une responsabilité collective, à la fois du monde professionnel, des pouvoirs publics, des entreprises de services, des hommes également.

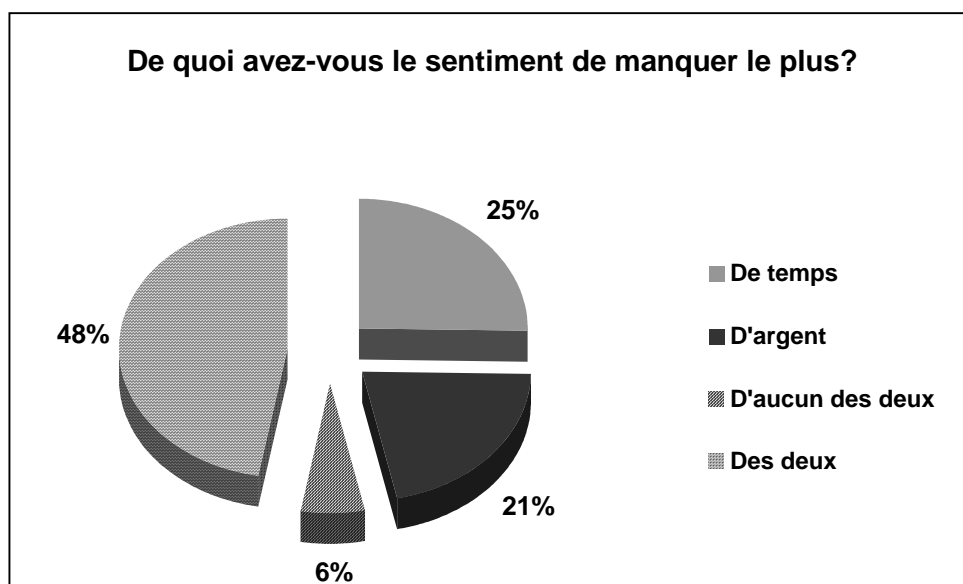
Il peut paraître paradoxal de s'inquiéter de la gestion du temps et de l'harmonisation des temps sociaux alors que le temps de travail ne cesse de diminuer, malgré certaines tentatives récentes en sens inverse, et que l'offre de services collectifs et domestiques croît régulièrement. Néanmoins, les tensions augmentent entre la vie au travail et la vie hors travail. Il importe donc de s'interroger sur ce qui a changé dans l'organisation du travail et/ou dans la vie hors travail.

2. L'arbitrage temps / argent

Lorsque l'on demande aux salariés, de quoi ont-ils le sentiment de manquer le plus dans un arbitrage temps / argent, un quart déclare que c'est le temps qui est pour eux une denrée rare. Pour 21%, c'est surtout l'argent qui manque le plus et pour près de la moitié des répondants, ce

sont les deux. Notons que 6% de privilégiés estiment ne manquer ni de temps, ni d'argent.

Il est intéressant de noter l'importance de la variable temps par rapport à la variable argent que l'on aurait pu considérer comme susceptible de dominer l'ensemble des réponses.

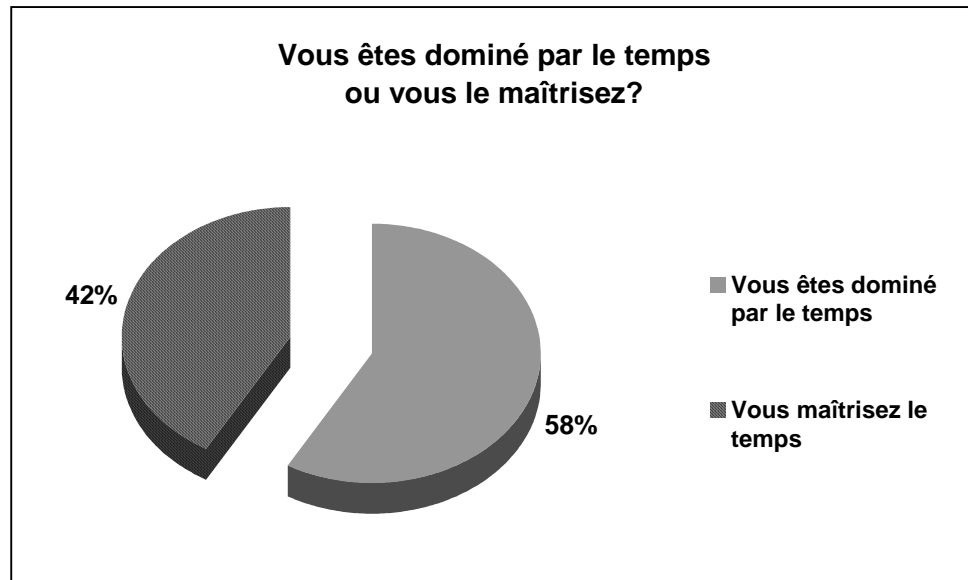


Dans un sens attendu, le niveau de diplôme et le revenu du ménage modifient l'arbitrage entre temps et argent. Ainsi, 40% des salariés ayant des revenus élevés estiment surtout manquer de temps, pour les revenus les plus bas, ce sont 17% qui partagent ce sentiment. La même tendance s'observe avec le niveau de diplôme du répondant. Hommes et femmes se différencient peu sur cette question.

Il est intéressant d'observer que le travail à temps partiel ne fait pas diminuer le pourcentage de personnes qui estiment surtout manquer de temps : il est de 25% pour les salariés à temps plein et de 26% pour les salariés à temps partiel. La distinction entre les deux groupes se situe au niveau des deux autres choix possibles : manquer surtout d'argent (20% des temps pleins et 30% des temps partiels), manquer des deux (49% des temps pleins et 39% des temps partiels). Par rapport à la gestion du temps, les données de l'enquête viennent infirmer de nombreuses idées reçues par rapport aux travailleurs à temps partiel qui pourraient concilier bien plus facilement travail et vie privée. Nous rappelons ici que dans l'échantillon des répondants, les administrations publiques sont sous représentées et qu'un des groupes de travailleurs à temps partiel, important en nombre et différent en statut, n'est pas suffisamment représenté. Cette situation donnera tout au long de l'analyse un regard sur le travail à temps partiel qui concerne surtout le temps partiel du secteur privé, nettement moins confortable que celui du secteur public, en termes d'organisation du temps de travail.

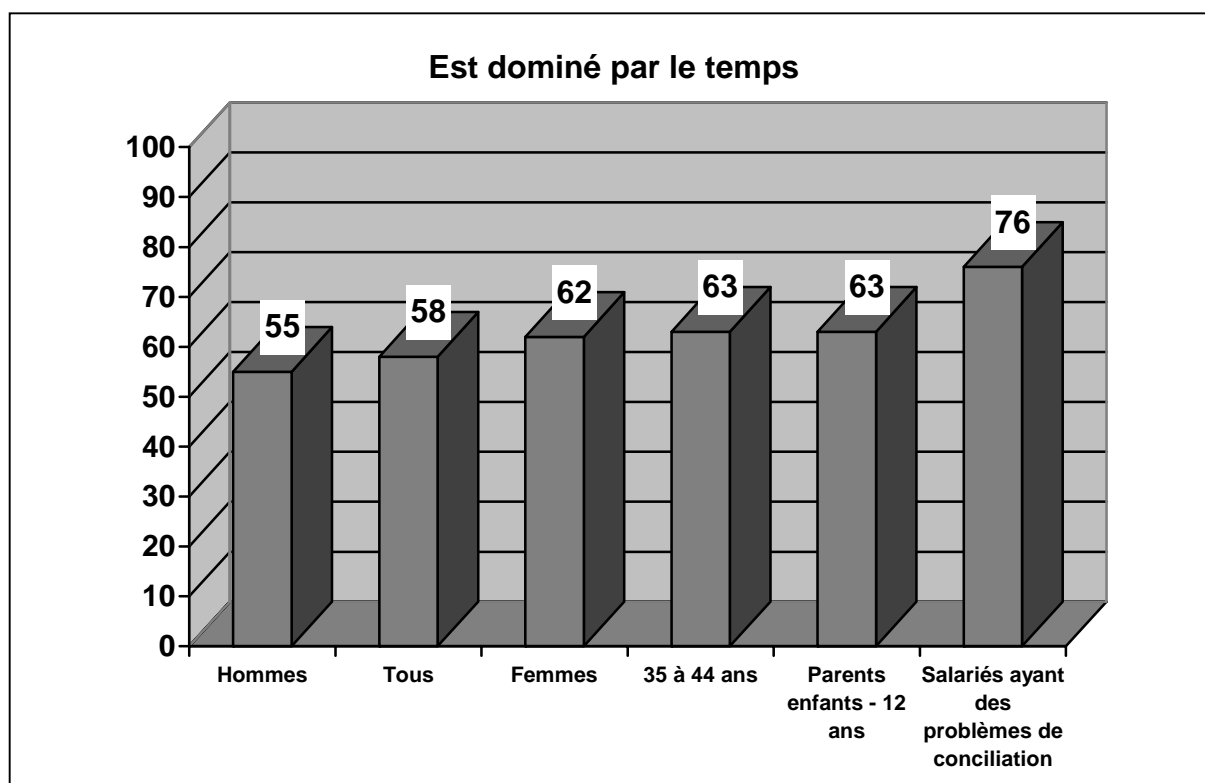
3. Maîtriser le temps ou être dominé par le temps

Le sentiment de maîtriser le temps est partagé par 58% des salariés, tandis que 42% se ressentent plutôt esclaves du temps.



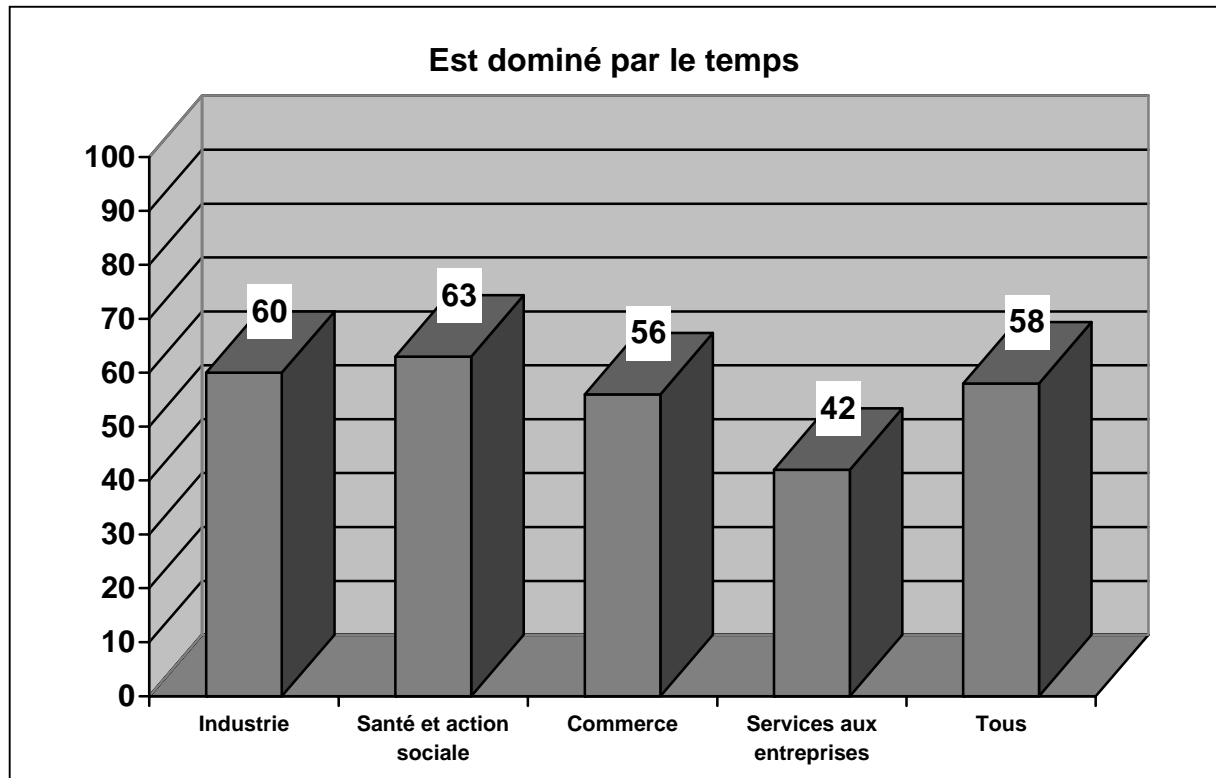
En matière de maîtrise du temps ou d'aliénation face au temps, on note des différences entre sous-groupes. Les femmes, notamment, sont plus nombreuses que les hommes à déclarer être dominées par le temps (62% contre 55%). On verra plus loin que la responsabilité des charges familiales est loin d'être le seul facteur explicatif. Elles sont aussi plus nombreuses dans les formes d'organisation déstandardisées du temps de travail et ont moins souvent que les hommes la possibilité d'intervenir dans l'organisation de leur temps de travail.

Les répondants dans la tranche d'âge des 35 à 44 ans, de même que les parents d'enfants de moins de 12 ans (les mêmes personnes en partie), se déclarent également en plus grand nombre être aliénés par le temps (63%).



Sans surprise, les personnes sont plus nombreuses à se déclarer dominées par le temps lorsqu'elles ont peu de capacité d'intervention sur l'organisation du temps de travail, lorsqu'elles travaillent avec des horaires variables, qu'elles effectuent régulièrement des heures supplémentaires, et de surcroît si celles-ci sont souvent imprévisibles.

La branche d'activité dans laquelle le plus de salariés manquent de temps est la santé et l'action sociale (homes, crèches...), suivie par l'industrie et en dernier lieu, les services aux entreprises. Cela peut paraître curieux dans la mesure où l'on trouve dans les services aux entreprises des domaines d'activité qui ont la réputation d'avoir de longues heures de travail (les services informatiques par exemple). Toutefois, il est important de dissocier durée du travail et organisation du temps de travail. La durée du travail peut être longue mais avec une marge d'autonomie dans la gestion du temps qui conduit à un sentiment de maîtrise du temps. Tandis que des durées plus courtes, voire à temps partiel peuvent être à ce point déstandardisées, rigides ou imprévisibles qu'elles accroissent le sentiment de soumission au temps.



Comme l'illustrent bien les données du tableau ci-dessous, c'est moins le profil personnel (homme ou femme, charge d'enfant, etc.) que l'organisation du temps de travail qui a un effet déterminant sur la maîtrise ou la non maîtrise du temps.

De nouveau, les données montrent que le temps partiel n'est pas la solution miracle qui résout ces problèmes de tensions liées au temps. Par rapport à ce sentiment de maîtrise du temps ou cette impression de courir toujours derrière l'horloge, de nouveau le travail à temps partiel ne change pas la donne. Le pourcentage de personnes qui déclarent être maîtres de leur temps augmente peu avec le travail à temps partiel (de 41.3% à 43.6%).

La perte de maîtrise du temps n'est pas un souci de confort, c'est un véritable enjeu pour le marché du travail, le bien-être au travail et l'égalité de tous face à l'emploi. On le voit dans les données ci-dessous et nous le développerons tout au long de ce dossier, la perte de maîtrise du temps est source de conséquences négatives dans le travail, tant pour le salarié que pour l'employeur, et dans la vie hors travail également.

Le lien entre temps de travail et sentiment de maîtrise du temps

%	Ensemble des salariés se déclarant dominés par le temps	Ensemble des salariés déclarant maîtriser le temps
Horaires de travail		
Les mêmes tous les jours	43.7	49.0
Alternants à court terme <i>travail posté, horaire variable d'une semaine, d'un jour à l'autre</i>	49.2	47.2
Alternants à long terme <i>mois, saison, ...</i>	6.4	3.8
Travail de nuit (souvent + toujours)	11.1	11.3
Travail du samedi (souvent + toujours)	32.0	27.8
Travail du dimanche (souvent + toujours)	22.2	17.4
Travail tôt le matin (avant 7h00) (souvent + toujours)	29.2	23.9
Travail de soirée (après 18h00) (souvent + toujours)	46.6	40.7
Effectue des heures supplémentaires (souvent +très régulièrement)	50.8	39.4
Ont un horaire fixe constant	57.2	68.4
Connaissent leur horaire au moins un mois à l'avance	11.8	10.4
Connaissent leur horaire une semaine à l'avance	15.2	14.0
Connaissent leur horaire seulement quelques jours à l'avance ou le jour même	15.8	7.2
Travail à temps plein	58.7	41.3
Travail à temps partiel	56.4	43.6

Les conséquences d'une perte de maîtrise du temps

	Ensemble des salariés se déclarant dominés par le temps	Ensemble des salariés déclarant maîtriser le temps
Le temps manque pour faire un travail de qualité	72.6	57.0
Il est difficile de concilier travail et vie privée	44.0	19.0
Il faut travailler dans l'urgence	71.2	48.8
Le rythme de travail n'est pas compatible avec le respect de la santé	59.9	33.4

Le temps au travail

L'éclatement accru des temps de travail et l'allongement de la journée productive conduisent à une désynchronisation des temps sociaux. Le travail s'effectue de moins en moins souvent à l'intérieur d'un horaire standard classique. Les femmes, pour différentes raisons, sont davantage concernées par l'irrégularité du temps de travail.

1. La déstandardisation du travail

La réflexion autour du temps de travail est d'abord marquée par une singularité. En effet, en moins d'un siècle, le temps de travail a été diminué par deux, tandis que le temps de loisirs augmentait et que même le temps de sommeil passait de 9 heures à 7 heures¹. Malgré cela, le temps manque de plus en plus ; les activités sont de plus en plus désynchronisées et les emplois du temps craquent de partout. Cette situation s'explique, entre autres, par les changements intervenus dans les rythmes de travail. De fait, le temps de travail contractuel diminue mais, en même temps, il envahit des plages horaires de plus en plus étendues. Le travail s'est aussi accéléré ; il s'effectue souvent dans l'urgence². La demande de réactivité et de disponibilité vient bouleverser la planification du temps de travail. Le travail s'est aussi densifié et il s'immisce dans tous les interstices horaires, avec plus ou moins de prévisibilité. L'irrégularité et l'imprévisibilité croissantes du temps de travail sont difficiles à concilier avec les charges et les engagements extérieurs au travail.

Les rythmes de travail ont profondément changé, et ces changements se sont accélérés ces dix dernières années³. Organisation en flux tendus, stratégies axées sur la clientèle, travail par projet, politiques du zéro délai, zéro stock, zéro défaut, autonomie et responsabilisation des salariés, nouvelles technologies, sont autant de dispositifs qui, de manière convergente, ont modifié le rapport au temps de travail et transformé les rythmes de travail.

¹ Gauvin A. et Jacot H. (coordonné par), *Temps de travail, temps sociaux, pour une approche globale*, Paris, Liaisons, 1999.

² Aubert N., *Le culte de l'urgence, la société malade du temps*, Paris, Flammarion, 2003.

³ Vendramin P. et Valenduc G., *Technologies de l'information et de la communication, qualité du travail et emploi*, Rapport pour le Ministère de l'Emploi et du Travail, Bruxelles, 2002.

Le temps de travail s'est allongé, non pas en termes de durée hebdomadaire de travail mais en durée d'accessibilité des services. Dans un souci de compétitivité, les entreprises proposent une offre de services qui couvre des périodes de plus en plus longues : tôt le matin, tard le soir, le samedi, voire le dimanche pour certains services d'assistance. Le travail en continu, 24 heures sur 24, n'est pas une nouveauté en soi, il existe depuis longtemps dans des secteurs d'activité qui n'ont pas d'autres alternatives comme les industries de process continu ou les services de santé qui ne peuvent interrompre leurs activités. La nouveauté, c'est que ce mode de fonctionnement s'étend à des activités pour lesquelles il n'est pas a priori impératif, comme les services en ligne accessibles 16 heures sur 24, les commerces ouverts le dimanche ou la nuit, etc.⁴ Cet allongement du temps de travail, malgré une durée contractuelle en diminution constante, conduit à un éclatement accru des temps de travail et à une désynchronisation croissante des temps sociaux.

2. Les horaires de travail

Plus d'un salarié sur deux a des horaires de travail alternants, c'est-à-dire qui ne sont pas les mêmes tous les jours : 46.1% ont des horaires fixes et 48.5% des horaires alternants à court terme et 5.4% des horaires alternants à long terme.

Le caractère fixe ou alternant du temps de travail est un facteur important pour la gestion quotidienne et l'harmonisation des temps sociaux. En effet, le temps de travail doit composer avec d'autres temps, certains sont contraints et peu négociables comme les rythmes et les horaires extérieurs aux ménages (scolarité, gardes d'enfants, formalités administratives...), d'autres sont non contraints (loisirs, visites aux amis, vie civique et associative, formation...). Pour ces derniers, la marge de manœuvre est souvent empreinte de renoncement.

Les horaires de travail – fixes ou alternants (%)

Les mêmes tous les jours	46.1
Alternants à court terme <i>travail posté, horaire variable d'une semaine, d'un jour à l'autre</i>	48.5
Alternants à long terme <i>mois, saison, ...</i>	5.4

Les femmes sont moins bien loties que les hommes en matière de régularité du temps de travail. Les moins bien loties étant celles qui

⁴ Les discussions récentes concernant l'extension des horaires d'ouverture des commerces ou l'extension du temps de travail dans certains secteurs d'activité en Belgique, en France et en Allemagne, illustrent bien ce constat.

travaillent à temps partiel. Nous rappelons ici que dans l'échantillon nous avons une majorité de temps partiel du secteur privé et que le secteur des administrations publiques est peu représenté.

Les horaires de travail – fixes ou alternants

%	Hommes	Femmes	Temps plein	Temps partiel*
Les mêmes tous les jours	47.7	43.1	47.8	38.2
Alternants à court terme <i>travail posté, horaire variable d'une semaine, d'un jour à l'autre</i>	46.8	52.0	46.9	56.8
Alternants à long terme <i>mois, saison, ...</i>	5.5	4.9	8.3	5.0

* Sur-représentation des temps partiels du secteur privé

56.9% des femmes ont des horaires alternants (court terme + long terme) et 52.3% des hommes. 61.8% des salariés à temps partiel (principalement des femmes) ont des horaires alternants. On retrouve ici l'empreinte des secteurs du commerce, de la santé et de l'action sociale qui occupent une majorité de femmes et offrent l'essentiel des contrats à temps partiel.

L'horaire alternant est un horaire qui n'est pas le même tous les jours, cet horaire alternant peut être plus ou moins constant et prévisible (variation dans la semaine, le mois... mais de manière fixe/régulière). C'est ce que tente de mesurer la question reprise dans le tableau suivant. L'horaire est-il constant ou variable? Nous voyons que les horaires constants concernent 64.2% des hommes et 56.1% des femmes.

Le caractère constant des horaires même dans le cas d'horaires alternants (travail posté, etc.) est important car il assure la prévisibilité du temps de travail et permet l'organisation du temps hors travail.

Nous voyons également dans le tableau suivant que 16.3% des femmes et 8% des hommes connaissent leur horaire de travail un mois à l'avance ; 18.4% des femmes et 12.6% des hommes le connaissent une semaine à l'avance. Enfin, 14.8% des hommes et 9.1% des femmes connaissent leur horaire de travail quelques jours à l'avance voire le jour même. Nous retrouvons en partie dans ces catégories des cadres qui ont à la fois davantage d'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail mais aussi un temps de travail très étendu pour bon nombre d'entre eux.

La prévisibilité des horaires de travail

%	Hommes	Femmes
Ont un horaire constant	64.2	56.1
Connaissent leur horaire au moins un mois à l'avance	8.0	16.3
Connaissent leur horaire une semaine à l'avance	12.6	18.4
Connaissent leur horaire seulement quelques jours à l'avance ou le jour même	14.8	9.1

Les branches d'activité ont des profils différents en matière de régularité du temps de travail. Si l'on reprend les quatre branches qui présentent des nombres de réponses suffisants pour permettre un traitement statistique spécifique, nous voyons que les branches de la santé et de l'action sociale (homes, crèches, etc.) concentrent le plus d'irrégularité dans l'organisation du temps de travail (horaires alternants, heures supplémentaires) ; elles sont suivies par le commerce.

Les horaires de travail – Branches d'activité

%	Industrie	Santé et action sociale	Commerce	Services aux entreprises
Horaires fixes	51.4	37.1	35.5	47.7
Horaires alternants	48.6	62.9	64.5	52.3
Heures supplémentaires (souvent + très régulièrement)	29.1	59.8	36.1	49.9
Heures supplémentaires imprévisibles	72.3	51.2	55.7	61.5

3. Le travail décalé

Le travail s'effectue de moins en moins fréquemment à l'intérieur d'un horaire standard classique (8h00 – 16h00 ou 9h00 – 17h00).

Ce travail décalé augmente les difficultés de conciliation des temps sociaux et des temps de travail des conjoints quand il n'est assorti d'aucune possibilité de négociation ou de compromis en faveur d'une flexibilité partagée.

Le travail de nuit concerne 12% des salariés, celui du samedi près de 30%, le travail du dimanche, un salarié sur cinq, le travail tôt le matin (avant 7h00) 18%, et le travail après 18h00, 44% des salariés.

Ce sont les femmes qui cumulent le plus souvent travail décalé, horaire alternant et heures supplémentaires prévisibles. Cela s'explique par leur

insertion professionnelle différenciée de celle des hommes. Elles sont en effet plus nombreuses dans des secteurs où le temps de travail est particulièrement décalé : secteur du commerce, de la santé, de l'action sociale.

Le travail décalé

%	Jamais + Très rarement	Souvent + Toujours
Travail de nuit	88.0	12.0
Travail du samedi	70.5	29.5
Travail du dimanche	79.7	20.3
Travail tôt le matin (avant 7h00)	72.8	18.0
Travail de soirée (après 18h00)	56.0	44.0
Effectue des heures supplémentaires	Jamais + Très rarement	Souvent + Très régulièrement
Hommes	57.9	42.1
Femmes	37.3	52.7
A un horaire fixe	69.1	30.9
A un horaire alternant	41.3	58.7
	Hommes	Femmes
Les heures supplémentaires sont prévisibles	37.0	49.4
Les heures supplémentaires sont imprévisibles	63.0	50.6

Le travail décalé est distribué de manière inégale en fonction des âges. Les horaires alternants concernent plus de 60% des moins de 35 ans et diminuent avec l'âge. Un salarié sur cinq de moins de 35 ans travaille la nuit. Le travail du samedi et du dimanche concerne également plus souvent les moins de 35 ans. Le travail à l'intérieur de plages horaires plus « confortables » semble être un privilège qui se gagne avec l'âge.

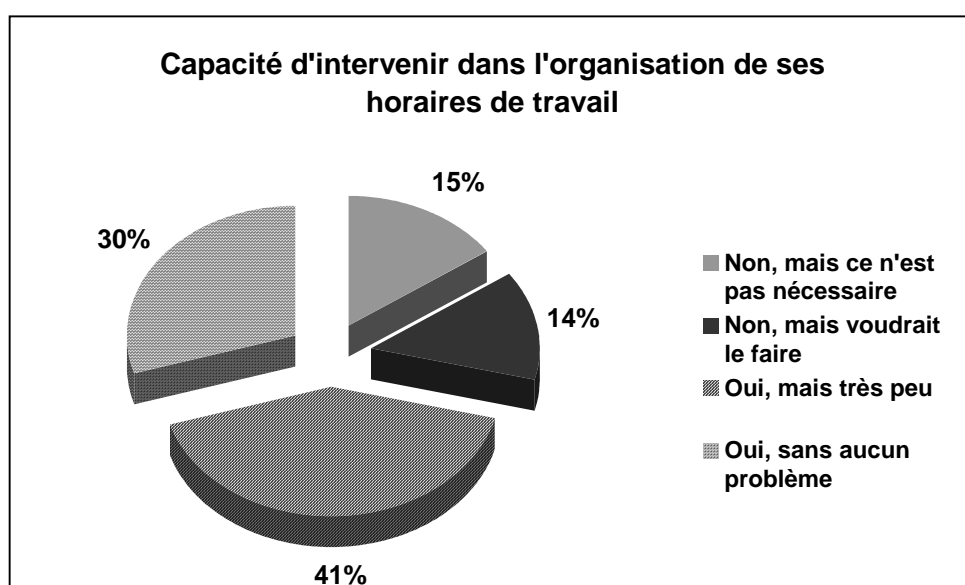
Le travail décalé selon l'âge

% Souvent + Toujours	Moins de 35 ans	35 à moins de 45 ans	45 ans et plus
Travail de nuit	20.5	8.5	9.6
Travail du samedi	37.4	29.6	24.4
Travail du dimanche	24.2	16.2	20.9
Travail tôt le matin (avant 7h00)	16.2	26.2	26.2
Travail de soirée (après 18h00)	20.9	41.2	38.5
Horaires alternants (court + long terme)	61.5	55.4	44.6

4. La capacité d'intervenir sur le temps de travail

La pression sur le temps et la capacité d'organiser les différents temps de la vie seront déterminés par le caractère plus ou moins contraignant du temps de travail.

Avoir une capacité d'intervention dans l'organisation de son horaire de travail augmente le sentiment de maîtrise du temps. Ainsi, parmi les salariés qui disent avoir le sentiment de maîtriser le temps, 36.8% peuvent intervenir sans problème dans l'organisation de leur temps de travail ; ils sont 25.7% dans cette situation parmi ceux qui disent être dominés par le temps.



Ce n'est pas l'âge ni le sexe qui est déterminant dans le fait d'avoir ou pas une capacité d'intervention sur ses horaires de travail, ce sont surtout les niveaux de formation et avec eux les statuts et les branches d'activité, ainsi 22.3% des personnes ayant un diplôme d'études primaires ou secondaires ont cette autonomie, 33.96% des diplômés du supérieur de type court et 50.2% des diplômés du supérieur de type long.

Les rythmes de travail : déterminants et impacts

La pression sur le rythme de travail est source d'insatisfaction, de tensions, de risques pour la santé et de contre-performances. Le manque de personnel et les impératifs et délais imposés par les clients apparaissent comme les principaux facteurs de pression sur le rythme de travail, avec des différences selon les branches d'activité.

1. Les facteurs de pression sur le travail

Ce qui transforme également le temps vécu au travail, c'est son caractère de plus en plus dense, ce que l'on appelle l'intensification du travail. Il n'y a plus aucun temps mort dans la journée de travail, les tâches s'enchaînent sans discontinuité, ce qui laisse peu d'espace pour la gestion des imprévus, qu'ils soient professionnels ou d'ordre privé. Il faut alors trouver des solutions pour répondre à ces demandes imprévues et trouver du temps en dehors du temps de travail contractuel. Dans une enquête de la Fondation de Dublin relative aux conditions de travail, 60% des personnes interrogées déclarent travailler avec des délais trop courts et 56% devoir travailler à des cadences trop élevées⁵. Cette densification du travail n'est cependant pas inéluctable. Elle est souvent associée à un calcul du nombre de salariés effectué au plus juste, ce qui donne à beaucoup d'entre eux le sentiment de travailler en sous-effectif permanent et de manquer de moyens pour pouvoir réagir aux demandes imprévues.

Le travail s'organise également de plus en plus par projet, que ce soit dans l'industrie ou dans les services. Le rythme du travail est celui du projet avec son caractère imprévisible et irrégulier. La bonne réalisation d'un projet demandera souvent une gestion souple du temps liée au besoin de coordination, à la complémentarité des interventions, aux processus d'ajustement.

Les salariés travaillent également avec des modes de fonctionnement qui sont parfois fort proches du travail indépendant : objectifs à atteindre,

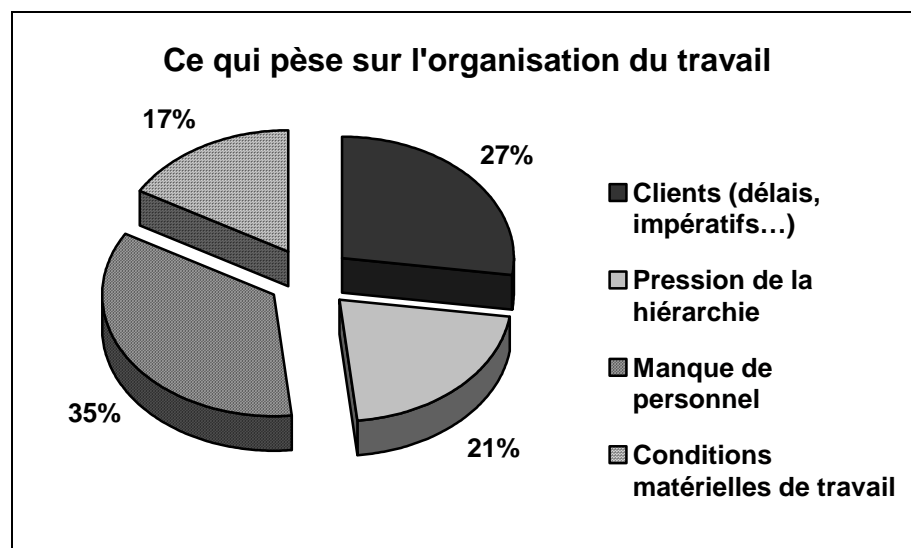
⁵ Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie au travail, *Dix ans de conditions de travail dans l'union européenne*, EF/00/128/FR, 2001.

autonomie, responsabilisation mais aussi sanction en cas de non-réalisation. Plus que le temps passé au travail, c'est la tâche à accomplir qui devient la référence pour mesurer le travail.

Bref, ces transformations dans les rythmes de travail conduisent à un éclatement, une diversité et une malléabilité du temps de travail qui n'ont jamais eu autant d'ampleur, ce qui complique de manière durable la conciliation des différents temps de la vie.

Le client est un autre grand « perturbateur » de l'organisation du temps de travail. Le souci de satisfaire et de garder une clientèle conduit à une surenchère dans l'offre de services et de disponibilité par rapport aux exigences des clients, dans tous les secteurs d'activité. Dans l'enquête de la Fondation de Dublin déjà citée⁶, les demandes directes (client, usagers, collègues) viennent en tête parmi les facteurs déterminant le rythme de travail. Cette tendance s'est accentuée au cours des cinq dernières années.

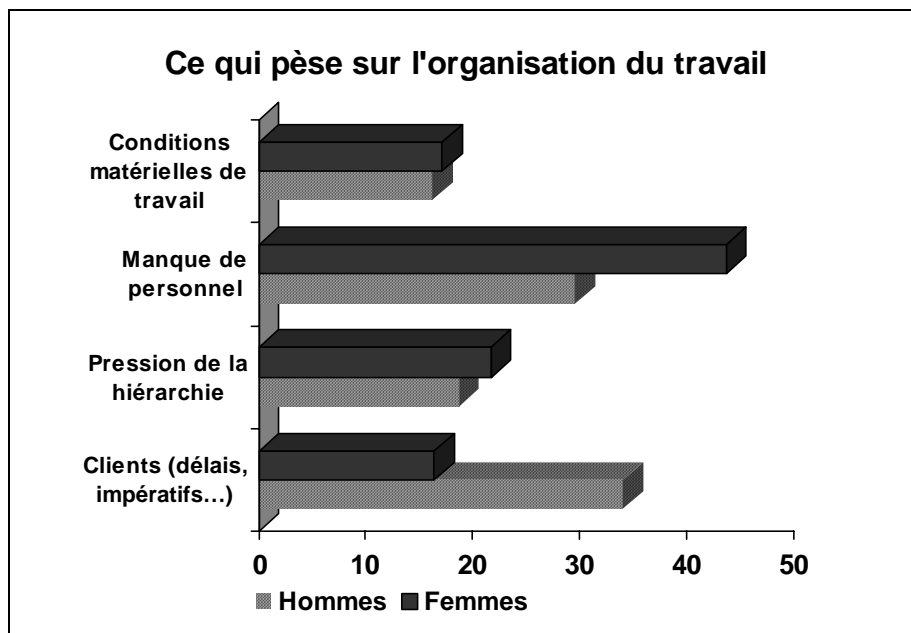
L'enquête FEC/FTU montre que les principaux facteurs de pression sur le rythme de travail sont effectivement le manque de personnel (35%) les impératifs et les délais imposés par les clients (35%), viennent ensuite la pression des supérieurs hiérarchiques (21%) et les conditions matérielles de travail (17%).



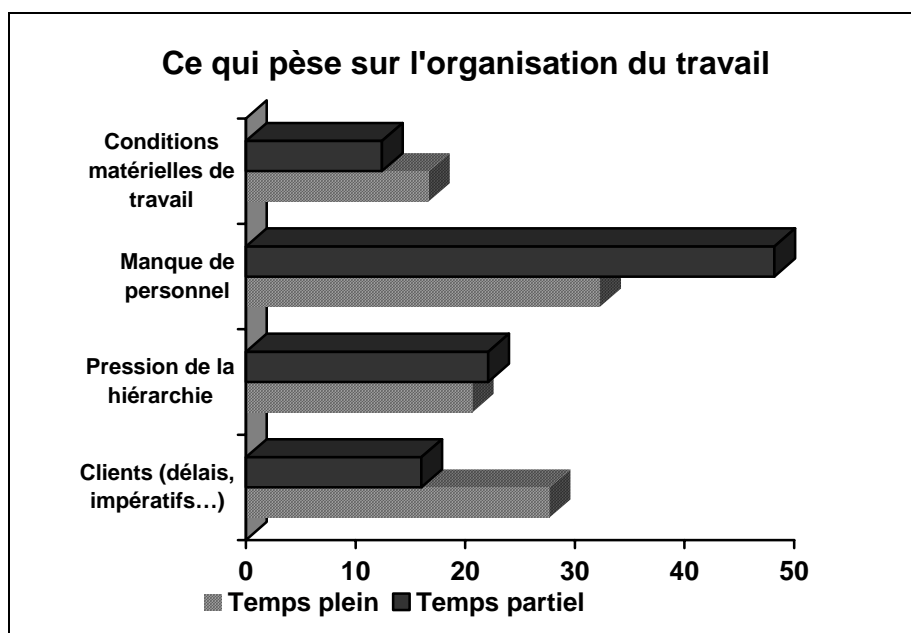
L'expérience des femmes et des hommes se différencie dans ce domaine, ceci est en lien avec les lieux d'insertion professionnelle principaux des uns et des autres. Les hommes sont notamment proportionnellement plus nombreux dans l'industrie et les services aux entreprises tandis que les femmes dominent en nombre dans la santé et l'action sociale (homes, crèches, etc.) et le commerce. Pour les femmes, c'est souvent le manque

⁶ FEACVT, 2001, op. cit.

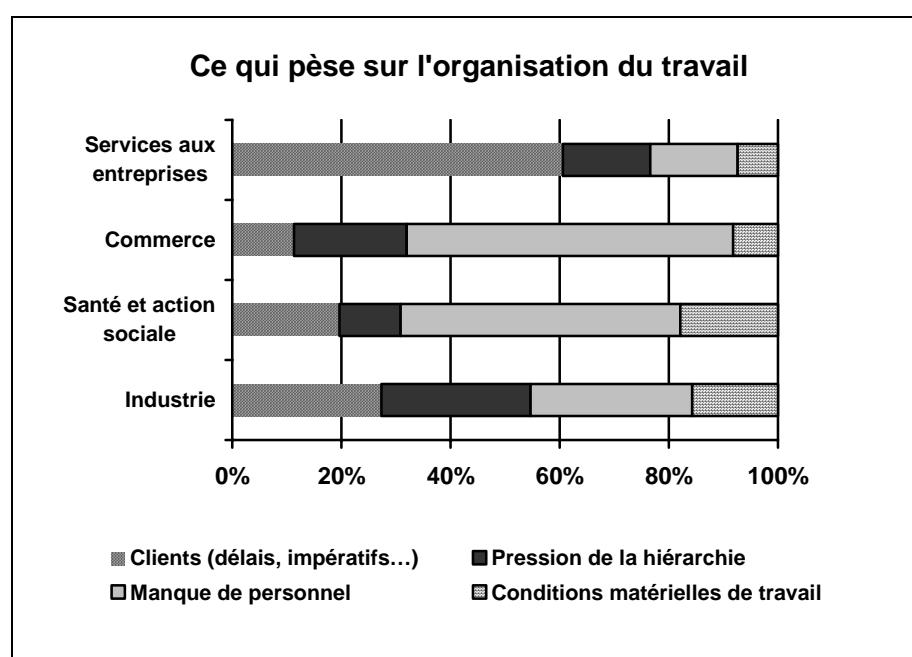
de personnel qui pèse sur l'organisation du travail (44.2%) ensuite la pression de la hiérarchie (21.6%). Pour les hommes, ce sont les impératifs ou les délais imposés par les clients (34.4%) et ensuite le manque de personnel (29.9%).



On retrouve dans la distinction entre temps plein et temps partiel, une accentuation de la distinction constatée entre hommes et femmes, pour la raison évoquée plus haut.






En toile de fond des situations des hommes et des femmes, ou des travailleurs à temps plein et à temps partiel, les différences sectorielles apparaissent de manière très nette dans le graphique suivant. Dans les secteurs du commerce, de la santé et de l'action sociale, le manque de personnel est le facteur déterminant qui crée des tensions dans l'organisation du travail. Le secteur des services aux entreprises vit quant à lui au rythme donné par la clientèle. Dans l'industrie, c'est l'ensemble des facteurs proposés qui, quasi avec le même poids, influencent l'organisation du travail, il n'y en a pas un qui marque plus fortement son empreinte.



2. L'évaluation du rythme de travail

La pression sur le rythme de travail est source d'insatisfaction, de tensions et de contre-performances. Pour 65.3% des salariés, le temps manque pour faire un travail de qualité. Travailler vite, toujours sous pression conduit à devoir toujours parer au plus pressé, sans avoir le recul nécessaire pour intégrer dans son activité tous les critères de qualité que l'on voudrait ou que l'on devrait y mettre. Dans les secteurs d'activité qui concernent le service aux personnes et la santé, ceci est une source de frustration importante. C'est dans les secteurs de la santé et de l'action sociale (homes, crèches...) ainsi que dans le commerce que le sentiment de manquer de temps pour faire un travail de qualité est le plus répandu (70% et 71.7%). Dans le secteur des services aux entreprises le pourcentage est de 63.9 et dans l'industrie de 60.2.

L'évaluation du rythme de travail dans votre entreprise

%	Tout à fait d'accord et plutôt d'accord 	Sans avis 	Plutôt pas d'accord et pas du tout d'accord 
Le temps manque pour faire un travail de qualité	65.3	11.6	23.1
Il faut toujours travailler dans l'urgence	62.3	13.1	24.6
Le rythme de travail est compatible avec le respect de la santé des salariés	35.3	16.6	48.1
On n'a pas le temps d'apprendre des choses nouvelles	54.7	15.0	30.3

Le travail dans l'urgence est une réalité qui s'impose de plus en plus dans les organisations. Pour 62.3% des répondants à l'enquête c'est effectivement une réalité. Une enquête réalisée en 2003 par la CNE/LBC sur la problématique du stress, menée auprès de 1500 personnes dans le secteur financier, montre qu'une des sources majeures du stress est de devoir toujours se dépêcher (50% des réponses)⁷.

Le sentiment de devoir toujours travailler dans l'urgence diminue avec l'augmentation du niveau du diplôme, probablement parce que la nature du travail et la marge d'autonomie sont également différentes. 63.7% des salariés ayant un diplôme primaire ou secondaire partagent ce sentiment ; ils sont environ 51% parmi les détenteurs de diplômes de niveaux de diplôme plus élevés (supérieur court et long). Selon les niveaux de diplômes, les salariés se retrouvent plutôt dans certaines branches d'activité. Ainsi, le premier groupe (primaire + secondaire) est dominant dans l'industrie, la construction, le commerce, les transports et communications ; le second groupe (supérieur court) est dominant dans les services aux entreprises, l'enseignement et l'éducation, la santé et l'action sociale ; le troisième groupe (supérieur long et universitaire) est dominant dans les services aux entreprises, les activités financières, l'éducation et l'enseignement. Cette distribution sectorielle différenciée est également un facteur explicatif des conditions de travail.

La pression du temps et un rythme de travail trop exigeant sont néfastes pour la santé des salariés. Près d'un salarié sur deux (48.1%) considère que son rythme de travail est incompatible avec le respect de la santé. Plus de la moitié des salariés des secteurs de la santé et de l'action sociale font ce constat (53.4%). Dans l'industrie ils sont 49.6%, dans les services aux entreprises 45.3% et dans le commerce 43.7%. Dans une même logique, le sentiment de manquer de temps pour apprendre de nouvelles choses au travail est partagé par 33.8% des salariés des secteurs de la

7. Enquête CNE-GNC, *Stress*, Bruxelles, 2003. <http://www.cne-gnc.be>




santé et de l'action sociale, 28.6% des salariés du commerce, 27.3% de l'industrie et 27.1% du secteur des services aux entreprises.

3. Temps de travail et relations sociales

Le rapport au temps a également une incidence sur la capacité à développer ou entretenir des relations sociales avec les collègues. Ainsi, les salariés qui se déclarent dominés par le temps sont 53.7% à penser qu'ils manquent de temps pour des relations sociales entre collègues ; ceux qui maîtrisent leur temps sont 32.2% à partager cet avis.

Le travail à temps partiel laisse également moins souvent du temps pour des relations sociales entre collègues. L'appartenance sectorielle, corrélée aux niveaux de diplôme et aux niveaux de revenu, a également une incidence sur la capacité à trouver du temps pour cultiver un lien social au travail.

Rythme de travail et relations sociales

%	Tout à fait d'accord et plutôt d'accord 	Sans avis 	Plutôt pas d'accord et pas du tout d'accord 
<i>Le rythme de travail laisse du temps pour des relations sociales entre collègues</i>			
Ensemble des répondants	42.6	12.0	45.4
Temps plein	43.4	12.6	44.0
Temps partiel	35.3	9.7	55.0
Moins de 35 ans	55.7	7.5	36.8
35 à 44 ans	38.8	13.2	48.0
45 ans et plus	39.0	13.2	47.8
Horaires fixes	46.6	10.1	43.3
Horaires variables	39.5	12.8	47.7
Revenu bas	35.5	14.5	50.0
Revenu moyen	42.4	13.2	44.4
Revenu élevé	50.4	7.1	42.5
Sentiment d'être dominé par le temps	34.9	11.4	53.7
Sentiment de maîtriser le temps	55.3	12.5	32.2

Temps de travail, congés et fin de carrière

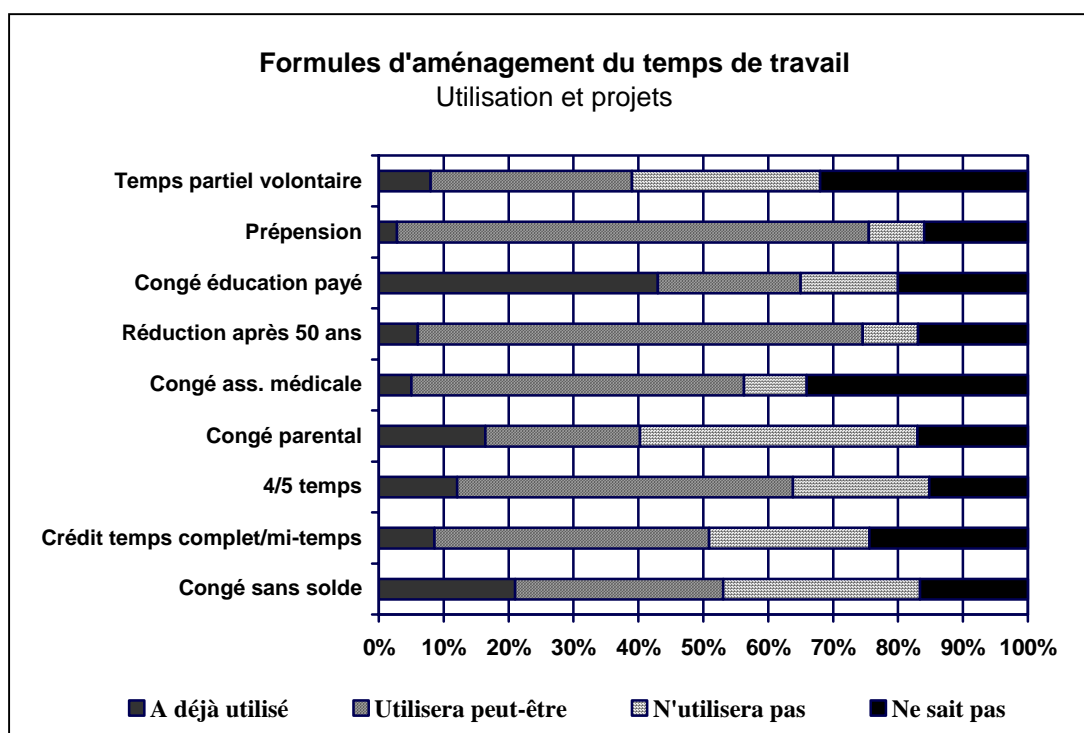
Dans la population des seniors actifs, il semble exister une opinion générale convergente par rapport à la sortie du travail. Si l'aspiration au temps libre est la première raison évoquée pour expliquer un souhait de sortie anticipée du travail, d'autres raisons liées au travail et à son organisation sont également évoquées.

1. L'aménagement du temps de travail

Diverses possibilités existent pour moduler le temps de travail, comme des réductions momentanées, régulières ou définitives du temps de travail, ou des formes diverses de congé. Pour toute une série de formules d'aménagement du temps de travail, nous avons demandé aux répondants à l'enquête de dire s'ils avaient déjà utilisé ces formules, s'ils envisageaient de les utiliser ou s'ils pensaient ne jamais les utiliser.

Dans les réponses à cette question, il faut tenir compte d'une caractéristique de l'échantillon mentionnée dans l'introduction. L'enquête a été diffusée en entreprises par l'intermédiaire de délégués syndicaux. Elle a également été administrée dans le cadre de formations syndicales. Pour cette raison, on compte une sur-représentation de personnes syndiquées dont, en partie, des personnes avec mandat syndical. Ceci a une incidence sur la connaissance et l'usage de formules d'aménagement du temps de travail, comme le recours au congé éducation payé.

La prépension et la réduction du temps de travail après 50 ans sont deux perspectives qui recueillent beaucoup d'intérêt. Le 4/5 temps est également une perspective qui est envisageable pour un grand nombre de répondants.



2. Les fins de carrière

Les personnes âgées de 50 ans et plus ont été questionnées sur leurs souhaits en matière de sortie du travail. L'enquête met ainsi en évidence les attentes des seniors actifs vis-à-vis de la retraite, et les raisons de leurs opinions. Une proportion importante souhaiterait prendre sa retraite de manière anticipée. Des raisons liées tant au travail qu'au hors travail expliquent ces aspirations.

Deux questions ont été posées. Une première demandait aux personnes d'indiquer à quel moment elles *auraient envie* de prendre leur retraite. Une seconde demandait ensuite *dans les faits*, concrètement, ce qu'elles envisageaient faire.

Le souhait de partir de manière anticipée est important ; idéalement, 54.8% souhaiteraient prendre une prépension et dans les faits, 40.5% l'envisagent.

Le pourcentage d'indécis est encore important, même dans l'absolu, près d'un senior actif sur cinq (18.3%) ne sait pas encore ce qu'il prendra comme décision ; concrètement, ils sont 23.8% à ne pas encore avoir d'idée sur la question.

Classiquement, les opinions sur la situation idéale ou rêvée sont confrontées aux opinions plus réalistes, par lesquelles les personnes expriment non plus un souhait librement imaginé mais ce qu'elles pensent qu'elles vont faire réellement. Lorsqu'il s'agit de passer de l'idéal

(vous avez envie...) à la réalité (dans les faits...), on constate qu'environ 15 points séparent l'idéal des faits, partir dès que possible.

Prendre sa retraite
Vous avez envie... Dans les faits...

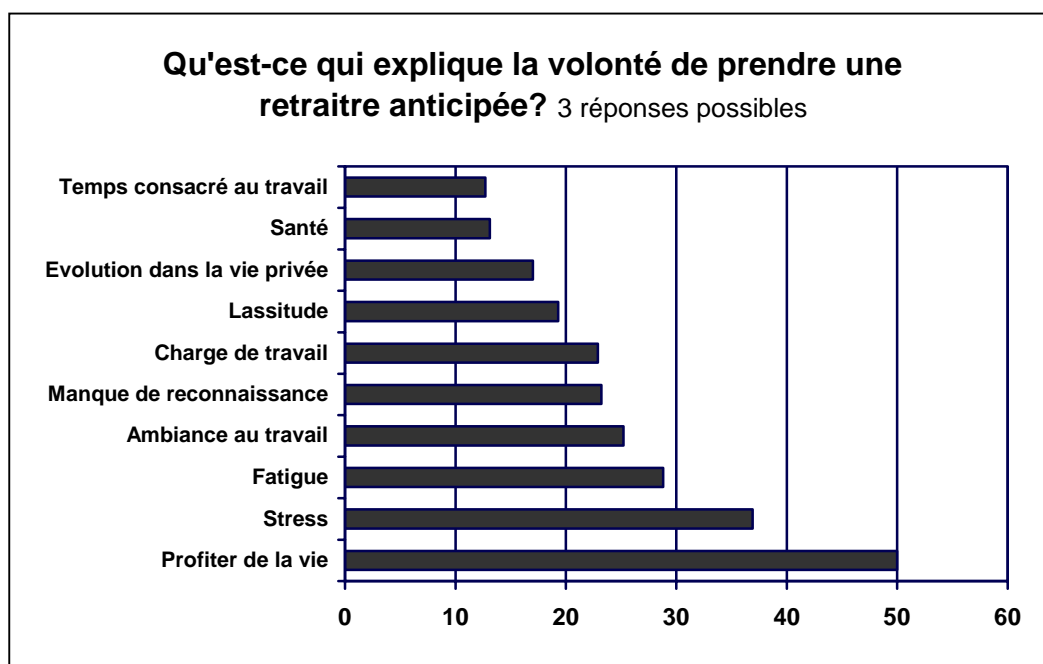
%	Vous avez envie...	Dans les faits...
Dès que je pourrai prendre une prépension	54.8	40.5
Entre l'âge minimum de la prépension et l'âge minimum de la retraite	14.5	18.7
Entre l'âge minimum de la retraite et 65 ans	7.7	8.9
Quand j'aurai atteint 65 ans	4.2	8.1
Je ne sais pas encore	18.8	23.8

Il y a peu de variations si l'on observe les réponses en fonction de variables comme le sexe, le niveau d'études ou le niveau de revenu du ménage. Les variations ne sont pas très tranchées (quelques pourcents au maximum), comme s'il existait une opinion générale convergente dans l'ensemble de la population des seniors actifs par rapport à la sortie du travail.

Pour comprendre les raisons de ce souhait de quitter le travail de manière anticipée, une question a été posée aux seniors actifs qui exprimaient ce souhait. La question proposait une série de réponses possibles, qui concerne cinq thématiques, trois réponses étaient possibles :

- l'aspiration au temps libre (envie de profiter de la vie, de faire ce que l'on a pas eu le temps de faire en travaillant) ;
- l'évaluation du temps consacré au travail ;
- l'insatisfaction professionnelle (le manque de reconnaissance des compétences, l'ambiance sur le lieu de travail, la lassitude, le moindre intérêt pour le travail, la charge de travail) ;
- les raisons de santé (le stress, la fatigue, des problèmes de santé),
- la situation familiale (l'évolution de la vie privée).

L'aspiration au temps libre est la raison qui est le plus fréquemment évoquée (50%). Le stress arrive largement en deuxième position (36.9%), à 13 points de la motivation première. Viennent ensuite la fatigue (28.8%), l'ambiance de travail (25.2%), la manque de reconnaissance des compétences (23.2%), la charge de travail (22.9%), la lassitude (19.3%), un changement dans la vie privée (17%), des problèmes de santé (13.1%), le temps consacré au travail (12.7%).



Les raisons qui motivent le souhait de quitter le travail de manière anticipée n'ont pas la même importance pour les hommes et les femmes. Si l'aspiration au temps libre vient en tête pour les deux groupes, les motivations qui viennent ensuite sont pour les hommes : le stress (33.5%) et le manque de reconnaissance des compétences (27.0%) ; pour les femmes, ce sont le stress (40.8%) et la fatigue (35.8%). Notons le relatif faible écart qui existe pour les femmes entre la première et la deuxième motivation (un peu moins de 7 points) par rapport à l'écart pour les hommes entre ces deux premières motivations qui est de 17 points. Pour ces derniers, l'aspiration au temps se détache largement des autres raisons professionnelles.

**Ce qui explique la volonté de prendre une retraite anticipée
3 réponses possibles**

%	Hommes	Femmes
L'envie de profiter de la vie, de faire ce que l'on a pas eu le temps de faire en travaillant	50.3	47.5
Le stress	33.5	40.8
Le manque de reconnaissance des compétences	27.0	17.0
L'ambiance sur le lieu de travail	24.9	24.3
La charge de travail	22.7	23.3
La fatigue	22.7	35.8
La lassitude, le moindre intérêt que vous portez au travail	21.1	14.2
L'évolution de la vie privée	15.7	18.3
Le temps que vous consacrez au travail	13.5	10.0
Des problèmes de santé	13.0	11.7

Parmi les raisons qui motivent le souhait de quitter de manière anticipée le monde du travail, certaines relèvent de la sphère privée et personnelle, comme le sentiment d'avoir passé suffisamment de temps au travail, les problèmes de santé ou les raisons familiales. D'autres motivations sont plus ouvertes à l'action de politiques publiques comme les raisons professionnelles. Quant à l'aspiration au temps libre, qui occupe le haut du classement quelles que soient les variables prises en compte, elle peut également être en partie ouverte à l'action des politiques publiques à travers des formes de retraite progressive autorisant des temps de travail réduits et des formes flexibles de gestion du temps. Une autre question de l'enquête s'intéresse dès lors aux raisons qui pourraient inciter les seniors actifs à rester plus longtemps au travail.

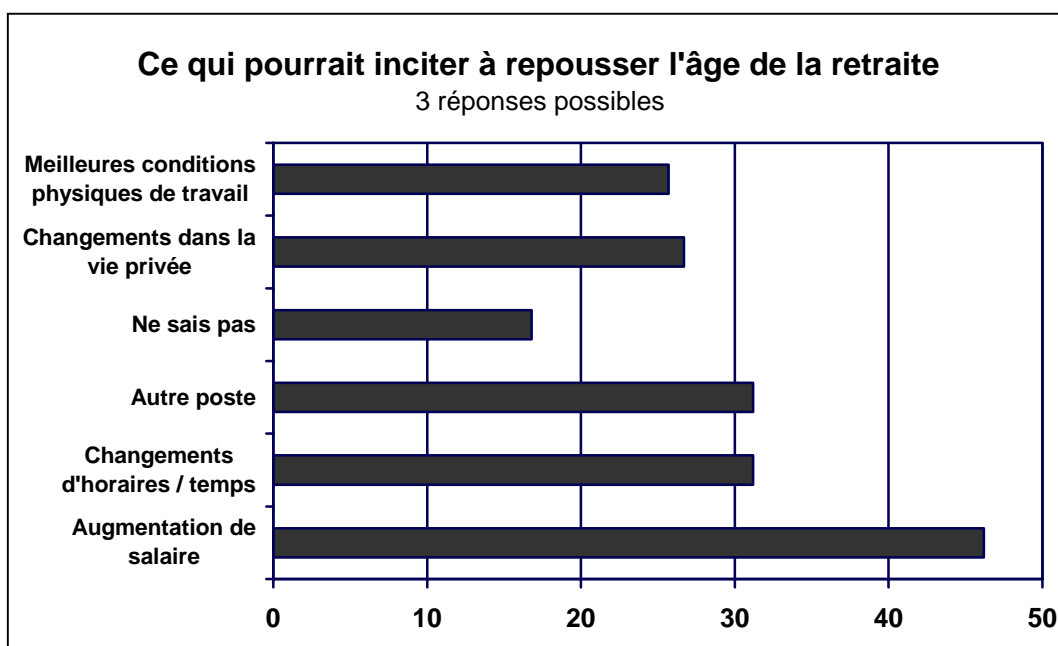
3. Repousser l'âge de la retraite ?

Quelles sont les raisons qui pourraient inciter les seniors actifs à différer l'âge de départ en retraite ? La réponse à cette question est importante car elle doit permettre d'orienter les politiques publiques : si des changements dans les conditions de travail sont susceptibles d'inciter les personnes à rester plus longtemps au travail, cela implique des politiques très différentes par rapport à une situation où les agents économiques seraient principalement déterminés par des incitations ou des sanctions monétaires.

Les réponses proposées sont, de ce point de vue, assez diversifiées, puisqu'elles se rattachent à divers types de raisons ; trois réponses étaient possibles parmi six propositions :

- Des raisons financières (une augmentation de salaire).
- Des raisons en rapport avec le travail : l'accès à un autre poste plus intéressant ; un aménagement des horaires et du temps de travail ; une amélioration des conditions physiques de travail.
- Des raisons personnelles (des changements dans la vie privée).
- Une dernière proposition est « je ne sais pas ».

C'est l'augmentation de salaire qui recueille le plus de suffrages (46.2%). Cela est peut surprenant car lorsque la proposition est faite, quel que soit le thème d'une enquête, elle vient toujours en haut des hit-parades. Dans l'absolu, si cette solution est envisageable, peu de salariés y renonceraient. La finalité instrumentale du travail (gagner sa vie) est évidente. Viennent ensuite à égalité (31.2%) un aménagement du temps de travail et un changement de poste. Ils sont suivis par un changement dans la vie privée (26.7%) et une amélioration des conditions physiques (pénibilité) du travail (25.7%). L'incertitude (je ne sais pas) recueille 16.8% des choix possibles. Le choix de cette réponse peut être interprété comme un non-choix des autres propositions qui étaient faites ou du moins un manque de conviction par rapport à ces propositions.



Les différences de points de vue entre hommes et femmes sont moins tranchées que lorsqu'il s'agit de se prononcer quant aux raisons qui expliquent le souhait de quitter le travail de manière anticipée.

Ce qui pourrait inciter à repousser l'âge de la retraite
3 réponses possibles

%	Hommes	Femmes
L'accès à un autre poste, plus intéressant	30.8	27.8
Une augmentation de salaire	42.2	45.2
Un aménagement des horaires et du temps de travail	28.6	32.2
Une amélioration des conditions physiques de travail	24.3	24.3
Des changements dans la vie privée	21.1	32.2
Ne sait pas	15.7	16.5

La sortie de la vie active est un compromis entre vision idéale de l'après-travail et les contraintes inhérentes à la réalité, mais ces compromis se déclinent différemment selon les situations personnelles et professionnelles.

Pour cette question comme pour la précédente, il n'a pas été possible de faire des traitements statistiques spécifiques en fonction d'autres variables socioprofessionnelles car les nombres de répondants concernés (seniors actifs motivés par une sortie anticipée du travail) n'étaient pas suffisants.

La conciliation travail / hors travail

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.

1. Contexte et 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.

2. Famille / 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 travail⁸:

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

⁸. Tremblay D-G, *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Octares, 2006.

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.

3. Les déterminants des problèmes de conciliation

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.

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

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



4. Les zones de friction en matière de conciliation

La transformation des rythmes de travail génère des tensions entre la vie professionnelle et la vie privée. Toutefois, tous les salariés ne sont pas confrontés de manière égale à ces tensions temporelles. Le type d'insertion professionnelle et la marge d'autonomie ont une influence, mais aussi, la situation familiale et la division sexuelle des rôles dans la société introduisent de grandes différences entre hommes et femmes dans ce domaine. Ces différences seront source de renoncement et d'inégalités comme nous le verrons plus loin. Ceci n'est pas neuf, mais il est bon de rappeler qu'avec des objectifs d'accroissement des taux

d'activité féminine et une élévation des niveaux de qualification, particulièrement chez les filles, il est important de réfléchir à l'infrastructure sociale⁹ nécessaire à une véritable égalité professionnelle.

Une question de l'enquête demandait aux salariés s'il leur était « plutôt facile » ou « plutôt difficile » de concilier toute une série d'activités et de contraintes extérieures avec l'organisation de leur temps de travail. Les diverses activités et contraintes proposées étaient : le rythme de travail du conjoint ; les horaires de scolarité et de garde d'enfants ; les loisirs ; le temps consacré aux amis et aux proches ; les tâches ménagères et domestiques ; les imprévus de la vie privée ; les formalités administratives ; la vie associative, syndicale ou politique. D'une manière générale, la plupart des rubriques proposées sont considérées comme difficiles à concilier avec le temps de travail par un pourcentage de salariés allant de 44.1% à 56.8% selon les rubriques.

Qu'est-ce qui est difficile à concilier avec le temps de travail ?

%	Tout à fait facile + plutôt facile 	Plutôt difficile + tout à fait difficile 
Pour vous investir dans des activités associatives, syndicales ou politiques	43.2	56.8
Avec le rythme et les horaires de scolarité ou de garde des enfants	45.3	54.7
Lorsqu'il s'agit de faire face à des imprévus de la vie personnelle (une fuite d'eau, un enfant malade...)	46.6	53.4
Pour accomplir des formalités administratives	46.6	53.4
Pour organiser vos loisirs	49.7	50.3
Pour passer du temps avec vos amis, vos proches	50.3	49.7
Pour organiser les tâches ménagères et domestiques	51.1	48.9
Avec le rythme de travail de votre conjoint	55.9	44.1

Les pourcentages de salariés qui déclarent qu'il est difficile de concilier les différentes rubriques proposées avec le temps de travail sont systématiquement plus élevés lorsque les horaires sont variables et lorsqu'il y a des enfants de moins de 12 ans au foyer. Seules les formalités administratives semblent mieux s'accommoder d'un horaire variable.

⁹. Les responsables du projet *Aménagement des temps journaliers* aux Pays-Bas (dagindeling) définissent l'infrastructure sociale comme « un ensemble d'aménagements formels et informels permettant aux hommes et aux femmes modernes de faire leurs propres choix dans la combinaison du travail et de la vie privée, de sorte à pouvoir jouer un rôle à part entière dans la société. L'infrastructure sociale s'envisage ainsi parallèlement aux infrastructures physique et économique. »

Qu'est-ce qui est difficile à concilier avec le temps de travail ?

Plutôt difficile + tout à fait difficile ☹				
%	Enfants de moins de 12 ans au foyer	Pas d'enfants de moins de 12 ans au foyer	Horaires fixes	Horaires variables
Pour vous investir dans des activités associatives, syndicales ou politiques	63.0	52.6	54.8	57.8
Avec le rythme et les horaires de scolarité ou de garde des enfants	62.1	44.6	45.4	61.4
Lorsqu'il s'agit de faire face à des imprévus de la vie personnelle (une fuite d'eau, un enfant malade...)	59.6	49.4	45.5	60.0
Pour accomplir des formalités administratives	57.0	52.3	57.1	51.8
Pour organiser vos loisirs	59.6	44.4	41.1	57.6
Pour passer du temps avec vos amis, vos proches	55.1	46.8	39.2	58.7
Pour organiser les tâches ménagères et domestiques	55.2	45.1	46.3	51.1
Avec le rythme de travail de votre conjoint	49.6	40.0	35.1	50.8

Le travail à temps partiel améliore légèrement tous les points de friction à l'exception de la gestion des temps libres (loisirs). Par rapport aux situations maritales, l'enquête montre le rôle tampon joué par le temps partiel en matière de conciliation des temps sociaux. Les salariés qui travaillent à temps partiel et qui vivent en couple ont dans 80% des cas un conjoint qui travaille à temps plein. Les femmes constituent l'essentiel de ces travailleurs à temps partiel.

Les salariés à temps partiel Si en couple		Les salariés à temps plein Si en couple	
80%	ont un conjoint qui travaille à temps plein	55%	ont un conjoint qui travaille à temps plein
13%	ont un conjoint qui travaille à temps partiel	24%	ont un conjoint qui travaille à temps partiel
7%	ont un conjoint qui ne travaille pas	21%	ont un conjoint qui ne travaille pas

Si le choix du travail à temps partiel est lourd de conséquences pour la carrière professionnelle et l'autonomie financière des femmes, il n'est pas forcément un gage de meilleure conciliation entre famille et travail. Beaucoup de postes à temps partiel concernent du travail à horaire décalé. Souvent, ils n'offrent que peu de marges de manœuvre et de possibilités d'intervention dans la détermination des horaires de travail.



Une autre question tentait d'évaluer dans quelle mesure les horaires de travail des répondants étaient adaptés à une série de points en matière de services publics, de transports en commun, d'ouvertures des commerces et de points liés aux enfants (scolarité, crèches...).

Les horaires des services publics semblent concorder difficilement avec les horaires de travail de 63.9% des salariés. En matière de transports publics, la fréquence semble poser davantage de problèmes que la proximité. Notons toutefois que dans les faits, 77.5% des répondants déclarent se rendre au travail en voiture.

Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à déclarer leurs horaires de travail inadaptés à leur mode de vie, 55.5% pour 32.5% dans le cas des hommes.

En matière de services liés à l'enfance, le problème récurrent des places dans les crèches est largement confirmé.

Dans quelle mesure les points suivants sont-ils adaptés à votre mode de vie?

%	Très bien adapté + assez bien adapté 	Assez mal adapté + très mal adapté 
Les horaires d'ouverture des services publics	36.1	63.9
La fréquence des transports en commun	40.0	60.0
La proximité des transports en commun	51.4	48.6
Les horaires de travail de votre conjoint (si concerné)	57.8	42.2
Vos horaires de travail	68.2	31.8
Hommes	67.5	32.5
Femmes	44.5	55.5
Les horaires d'ouverture des commerces	75.8	24.2
<i>Le point de vue des parents</i>		
Les places disponibles dans les crèches (si concerné)	23.3	76.7
Les horaires d'ouverture des crèches (si concerné)	43.2	56.8
Le rythme des vacances scolaires (si concerné)	49.1	50.9
Les horaires d'ouverture des établissements scolaires (si concerné)	54.0	46.0

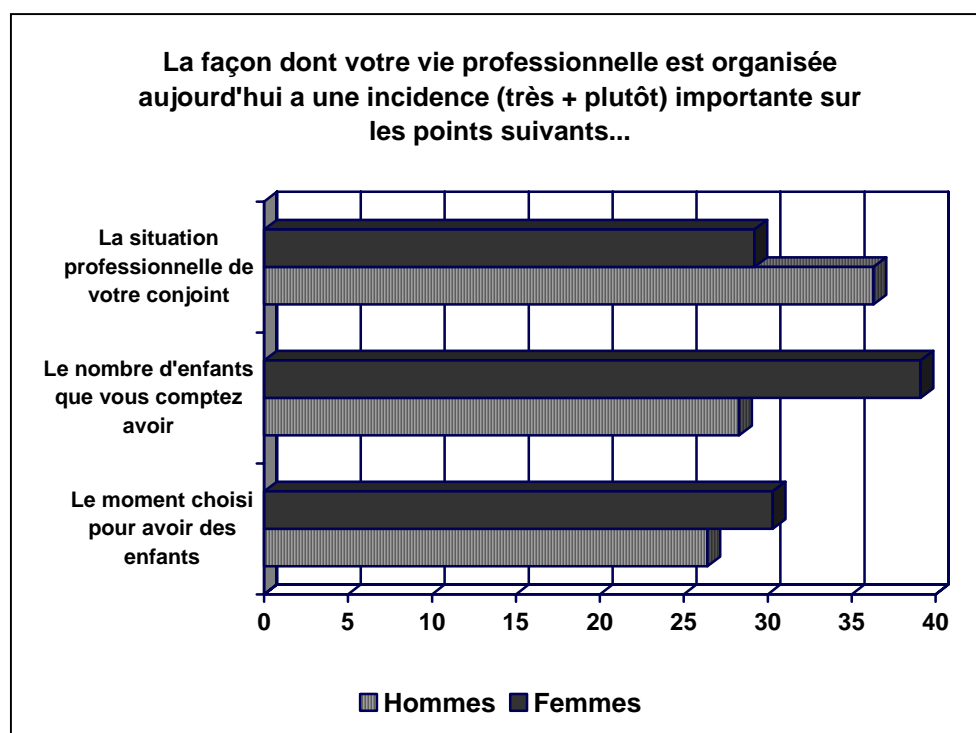
5. Tensions temporelles, renoncements, inégalités

Le manque de temps et les tensions temporelles conduisent à faire des arbitrages et à renoncer à certaines choses. Établir des arbitrages, des ordres de priorité, renoncer, sont des comportements habituels. Cependant, si certains arbitrages ne posent guère de problèmes, d'autres, par contre, sont plus douloureux (renoncer à l'enfant supplémentaire, par exemple).

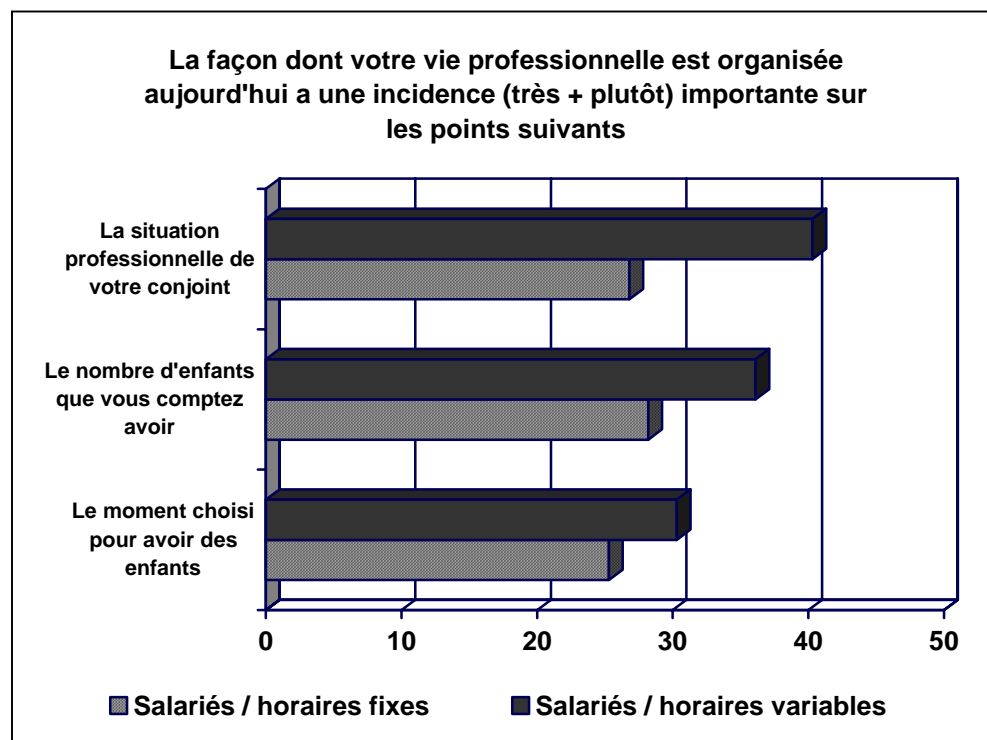
Le manque de temps est aussi source d'inégalités, dans la sphère professionnelle, privée et collective: renoncement au travail (sortie du travail) ; à la carrière (temps partiel) ; à la sécurité et/ou l'indépendance financière ; à l'enfant supplémentaire ; à la vie collective ; au temps pour soi (formation, loisirs).

On peut voir dans le graphique suivant que la vie professionnelle a une incidence sur la vie privée et notamment les choix en matière de construction des familles : le nombre d'enfants que l'on souhaite avoir ainsi que le moment choisi pour avoir ce ou ces enfants. On peut voir également que cette incidence est plus fréquente dans le cas des femmes.

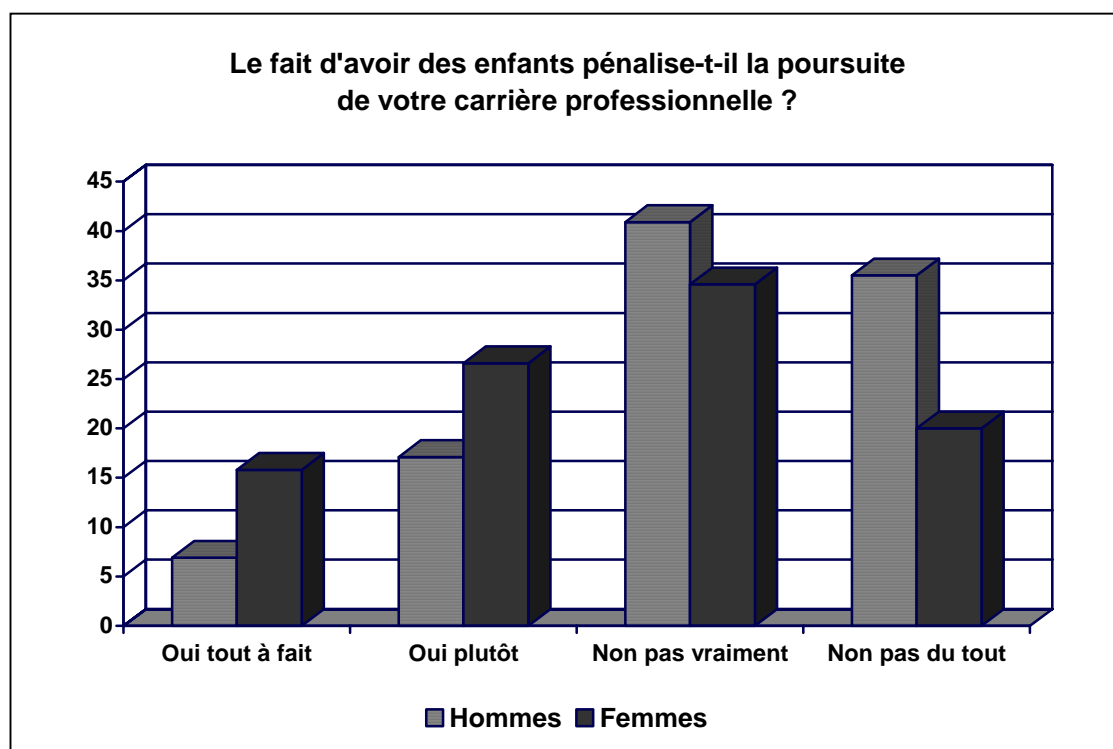
Les vies professionnelles des conjoints peuvent s'influencer. Ainsi, 36.3% des hommes déclarent que leur vie professionnelle a une incidence sur la vie professionnelle de leur conjoint, c'est le cas également pour 29.2% des femmes.



Le poids du travail à horaires variables se remarque également dans cette question relative à l'incidence de la vie professionnelle sur les décisions relatives à l'enfant ainsi que sur la situation professionnelle du conjoint. La différence est importante sur ce dernier point : 40.3% des salariés occupés dans des horaires variables disent que leur vie professionnelle a une incidence (très ou plutôt) importante sur la situation professionnelle de leur conjoint, les salariés ayant un horaire fixe sont 26.8% à partager cet avis.



Le fait d'avoir des enfants et les difficultés de conciliation entre les contraintes et exigences de la vie professionnelle et de la vie privée peuvent constituer une entrave à la poursuite de la carrière professionnelle. Cela est « tout à fait » le cas pour 10% des répondants et « plutôt » le cas pour 22%. Les hommes ne sont pas épargnés par les difficultés de conciliation liées au fait de construire une famille et d'avoir des enfants, mais les femmes sont plus fréquemment confrontées aux entraves à la carrière professionnelle et aux renoncements qui les accompagnent, tant dans la sphère professionnelle que privée. Elles sont 15.8% à déclarer que « oui, tout à fait » le fait d'avoir des enfants pénalise leur carrière professionnelle (6.9% des hommes) et 26.6% à déclarer « oui, plutôt » (17.8% des hommes).



6. Le temps au sein des familles

Il est intéressant de compléter les données de l'enquête par d'autres données concernant le temps au sein des ménages et la durée consacrée aux différentes activités, pour les hommes et pour les femmes, mais également en fonction de l'engagement professionnel¹⁰. Ces données proviennent d'une enquête budget-temps réalisée fin 1999 - début 2000 par l'INS ; 8382 Belges de 12 à 95 ans ont noté, dans un carnet, toutes les dix minutes, ce qu'ils faisaient, ceci pendant deux journées.

Le tableau suivant montre que la charge globale de travail est toujours supérieure pour les femmes (emploi + tâches ménagères et familiales + soins et éducation des enfants). Si dans une certaine littérature on parle de l'avènement d'un homme nouveau, on constate à travers les données que la distribution des tâches reste très sexuée.

¹⁰. Vandeweyer Jessie, « Temps et structuration sociale » dans *L'ère du temps*, Semaine sociale du MOC, Couleurs Livres, 2005, pp.83-93.

**Duré moyenne des activités de la population belge
de 12 à 95 ans**
(heures et minutes par semaine fictive)

	Hommes	% du temps total dans une semaine	Femmes	% du temps total dans une semaine
Emploi	18:29	11%	10:19	6%
Tâches ménagères et familiales	14:36	9%	23:58	14%
Soins et éducation des enfants	1:57	1%	3:18	2%
Soins personnels	16:01	9%	17:06	10%
Sommeil et repos	62:22	37%	64:29	38%
Enseignement et formation	5:19	3%	4:55	3%
Activités sociales	9:18	6%	9:59	6%
Loisirs	29:58	18%	25:26	15%
Déplacements	10:38	6%	8:59	5%

Source: enquête INS 1998-2000, traitement TOR/VUB

Par rapport à la problématique du travail et de la conciliation des temps sociaux, le tableau suivant est intéressant. Il confirme le caractère sexué de la distribution des tâches et le statut du travail à temps partiel par rapport aux problèmes de conciliation des temps sociaux.

Le temps que les hommes consacrent au travail familial (ménage + enfants) varie peu selon leur situation sur le marché du travail (temps plein ou partiel, sans travail). La charge de travail totale des hommes est donc entièrement déterminée par le temps consacré au travail salarié. Pour les femmes la situation est différente. Le temps que les femmes libèrent en travaillant à temps partiel est entièrement dévolu aux tâches familiales et leur charge de travail globale est à peine inférieure à celle des hommes travaillant à temps plein. Pour les femmes, l'engagement sur le marché du travail est lié au temps consacré au travail familial. Une lourde charge de travail familial conduit souvent à opter pour le travail à temps partiel pour diminuer la charge globale de travail.

Temps consacré au travail rémunéré, aux tâches ménagères et à l'éducation et aux soins des enfants par semaine
(heures : minutes)

	Emploi	Tâches ménagères et familiales	Soins et éducation des enfants	Charge totale de travail
Homme travaillant à temps plein	34:04	13:39	2:31	50:14
Femme travaillant à temps plein	29:45	19:55	3:21	53:02
Homme travaillant à temps partiel	26:08	12:13	2:06	40:28
Femme travaillant à temps partiel	21:31	25:08	5:06	52:06
Homme sans travail	1:14	16:07	1:32	18:54
Femme sans travail	0:41	24:55	2:58	28:35

Source: enquête INS 1998-2000, traitement TOR/VUB

Petits arrangements avec le temps et pistes d'amélioration

L'enquête nous renseigne sur les petits arrangements qui sont pris, ou qui pourraient l'être, pour réduire les dissonances dans l'harmonie des temps sociaux. Le message des salariés par rapport à ces petits arrangements avec le temps est une demande de davantage de souplesse et de flexibilité partagée entre salarié et employeur, avec une acceptation d'interférences entre le monde privé et le monde professionnel, mais au profit d'une meilleure qualité de vie. En ce qui concerne les propositions relatives à l'aménagement du temps de travail, la nature et la dispersion des réponses reflètent d'une part, l'éclatement des situations de travail et d'autre part, le souhait de trouver des solutions sur mesure qui introduisent davantage de souplesse dans l'existant.

1. Petits arrangements avec le temps

Dans les rouages qui articulent temps de travail et temps hors travail, toute une série de compromis, d'arrangements ad hoc, de petites et grandes solutions viennent évacuer les grains de sable d'une mécanique complexe à la merci du premier imprévu, qu'il soit privé ou professionnel. Voiture en panne, enfant malade, visite chez le médecin, dossier urgent, commande imprévue, collègue absent, changement d'horaire, etc., les vies privées et professionnelles sont égrenées de petites contraintes et d'imprévus qui sont autant de menaces pour l'équilibre fragile des temps sociaux. L'enquête nous renseigne sur les petits arrangements qui sont pris, ou qui pourraient l'être, pour réduire les dissonances dans l'harmonie des multiples temps de la vie quotidienne. Globalement, deux grandes tendances se mettent en place conjointement et participent à ce que l'on appelle le brouillage des frontières entre vie privée et professionnelle. Concrètement, il s'agit d'ouvrir les portes de la maison au travail et d'ouvrir les portes de l'entreprise à la vie privée.

La première solution¹¹ consiste d'abord à s'organiser de manière informelle avec son supérieur hiérarchique. Il s'agit d'une solution plutôt répandue (45.3% des salariés) et qui paraît a priori évidente. Une autre solution consiste à déplacer le travail, c'est-à-dire : avoir recours au télétravail (12.2% des salariés) et ramener du travail chez soi (32.3% des salariés), les deux formules n'étant pas disjointes. Cette première solution ne s'applique pas à tous les emplois ; restreinte aux seules activités informationnelles, elle n'est possible ni pour les salariés du commerce, ni pour ceux de la santé, encore moins pour ceux des activités industrielles.

Par rapport au recours au télétravail, comme au fait de ramener du travail à la maison, il faut noter, comme le montrent de nombreuses études, que lorsqu'il s'agit d'arrangements informels, ces solutions conduisent souvent à un allongement du temps de travail plutôt qu'à un temps de substitution : le temps passé à travailler chez soi s'ajoute au temps passé au bureau, sans que ce dernier soit diminué d'autant.

Une autre solution consiste à faire entrer la vie privée dans l'entreprise : 37.4% des salariés arrivent occasionnellement plus tard ou repartent plus tôt pour des besoins personnels ; 27% des salariés déclarent s'occuper de temps à autre d'affaires personnelles pendant le temps de travail ; 3.8% des personnes concernées emmènent exceptionnellement leurs enfants au travail en cas de problèmes de garde. En contrepartie, 18.7% des salariés acceptent, en cas de nécessité, d'écourter leurs congés pour les besoins de l'entreprise.

Avez-vous recours aux pratiques suivantes ?
(régulièrement ou de temps en temps - %)

S'arranger avec son supérieur en cas d'imprévus	45.3
<i>Ouvrir les portes de la maison au travail</i>	
Pratiquer le télétravail	12.2
Ramener du travail chez soi	32.3
Écourter ses congés pour les besoins de l'entreprise	18.7
<i>Ouvrir les portes de l'entreprise à la vie privée</i>	
Quitter le travail plus tôt ou arriver plus tard	37.4
S'occuper de temps à autre d'affaires personnelles au travail	27.0
Emmener ses enfants au travail	3.8

Ces moyennes, comme toujours, cachent des disparités importantes. Ainsi, les différences les plus importantes se situent au niveau des branches d'activité ainsi qu'entre hommes et femmes, les deux étant en partie liés. Hommes et femmes sont majoritairement occupés dans des branches d'activité différentes. Les salariés du secteur des services aux

¹¹. Pour l'ensemble de cette question, nous retenons la somme des réponses « régulièrement » et « de temps en temps ».

entreprises sont plus nombreux à pouvoir négocier ces compromis du quotidien, que ce soit dans l'intérêt du salarié ou dans celui de l'entreprise. Le secteur du commerce offre nettement moins de marges de manœuvre.

Avez-vous recours aux pratiques suivantes ?
(régulièrement ou de temps en temps - %)

	Industrie	Santé et action sociale	Commerce	Services aux entreprises
S'arranger avec son supérieur en cas d'imprévus	43.5	42.1	46.6	57.6
<i>Ouvrir les portes de la maison au travail</i>				
Pratiquer le télétravail	8.9	7.1	3.7	44.1
Ramener du travail chez soi	14.5	28.1	14.4	48.2
Ecourter ses congés pour les besoins de l'entreprise	16.1	20.9	12.2	24.7
<i>Ouvrir les portes de l'entreprise à la vie privée</i>				
Quitter le travail plus tôt ou arriver plus tard	37.1	38.7	25.4	57.6
S'occuper de temps à autre d'affaires personnelles au travail	25.0	25.1	15.0	47.0
Emmener ses enfants au travail	2.5	2.7	5.8	1.2

Avez-vous recours aux pratiques suivantes ?
(régulièrement ou de temps en temps - %)

	Hommes	Femmes
S'arranger avec son supérieur en cas d'imprévus	49	38
<i>Ouvrir les portes de la maison au travail</i>		
Pratiquer le télétravail	16	6
Ramener du travail chez soi	34	30
Ecourter ses congés pour les besoins de l'entreprise	17	20
<i>Ouvrir les portes de l'entreprise à la vie privée</i>		
Quitter le travail plus tôt ou arriver plus tard	41	31
S'occuper de temps à autre d'affaires personnelles au travail	31	21
Emmener ses enfants au travail	3	4

Par rapport à ces arrangements possibles au quotidien, une question demandait également aux répondants si un recours plus fréquent à ces solutions les aiderait dans leur vie quotidienne. Il en ressort que la majorité des salariés considèrent qu'un recours plus fréquent à l'une ou l'autre des solutions évoquées permettrait de mieux gérer l'articulation entre leur vie privée et professionnelle. La souplesse au niveau des heures d'arrivée et de départ est la plus fréquemment souhaitée (choisi par

48.3%), particulièrement par les parents de jeunes enfants (une solution pour 56.5% d'entre eux). Viennent ensuite les arrangements avec le supérieur hiérarchique (42.9% des salariés). Régler à l'occasion une affaire personnelle au travail est une solution peu exigeante qui arrangerait 28.5% des salariés. Pratiquer le télétravail supprimerait des tensions temporelles pour plus d'un salarié sur cinq (22.0%).

A quelles solutions recourir plus souvent pour une meilleure conciliation travail/hors travail?

Maximum 3 choix possibles - Scores par rapport à l'ensemble des répondants - %

Quitter le travail un peu plus tôt ou arriver un peu plus tard pour vous occuper de vos affaires personnelles (comme déposer les enfants à l'école, aller chez le médecin, faire des courses...)	48.3
Vous arranger avec votre supérieur hiérarchique pour pouvoir faire face à un imprévu personnel	42.9
Vous occuper de vos affaires personnelles pendant vos horaires de travail	28.5
Pratiquer le télétravail, c'est à dire de ne pas vous rendre dans votre entreprise et d'exercer votre activité à distance, par exemple chez vous	22.0
Emmener vos enfants sur votre lieu de travail parce que vous avez des problèmes de garde	8.5
Rapporter du travail chez vous	7.1

Avoir recours plus fréquemment, et de manière moins informelle, à ce genre d'arrangements semblerait convenir à la grande majorité des salariés. Cela suppose au préalable une véritable reconnaissance des petites « embûches » quotidiennes dans le milieu professionnel et une formalisation des solutions prises au cas par cas. On peut ainsi imaginer la mise en place de formules souples, temporaires, à la carte, en partie modestes mais efficaces en termes de conciliation et de qualité de vie. Quelques expériences pilotes pourraient permettre de tester l'efficacité de certaines solutions. En filigrane des souhaits, se dessine l'acceptation de ce brouillage de frontière entre vie privée et professionnelle, dans un souci de meilleure conciliation. Plus qu'une remise en cause des horaires de travail, on trouve une demande de flexibilité réciproque pour créer des zones horaires tampons à même d'absorber tantôt les débordements de la vie professionnelle, tantôt les débordements de la vie privée, moyennant des modalités adaptées. Il est important cependant de veiller à ce qu'il s'agisse de véritables dispositifs de conciliation et non d'un simple envahissement du temps privé par le temps professionnel.

2. Une demande d'aménagements dans la vie privée et la vie professionnelle

Au-delà des petits arrangements informels avec le temps et du souhait de pouvoir recourir plus fréquemment à ce type de solutions, l'enquête demandait aux personnes interrogées ce qui pourrait améliorer

l'articulation des multiples sphères de leur vie. Une des questions proposait une série d'aménagements très divers dans la sphère privée et publique ; une autre question se centrait exclusivement sur l'aménagement du temps de travail.

Le hit-parade des salariés par rapport à un éventail de solutions en tout genre susceptibles d'améliorer leur situation est le suivant : modifier les horaires de travail (49.3% des salariés) ; déléguer les tâches ménagères à une tierce personne (36.2%) ; la modification des horaires du conjoint (20.9%) ; disposer de services ou de facilités sur le lieu de travail (20.5%) ; un plus grand partage des tâches domestiques et ménagères avec le conjoint (16.5%) ; vient ensuite tout ce qui concerne les enfants (aménager les rythmes scolaires, un conjoint plus disponible pour les enfants, déléguer la garde d'enfants). Bref, dans l'ensemble, on retrouve des souhaits qui reposent sur une alternance de solutions relevant tantôt de la sphère domestique tantôt de la sphère professionnelle. Dans la sphère privée, le souhait largement partagé de se décharger de tâches domestiques pourrait trouver des réponses collectives structurées. Parmi les demandes adressées au monde du travail, celle qui envisage des services ou des facilités sur le lieu de travail recueille un pourcentage de réponses positives qui méritent une attention particulière.

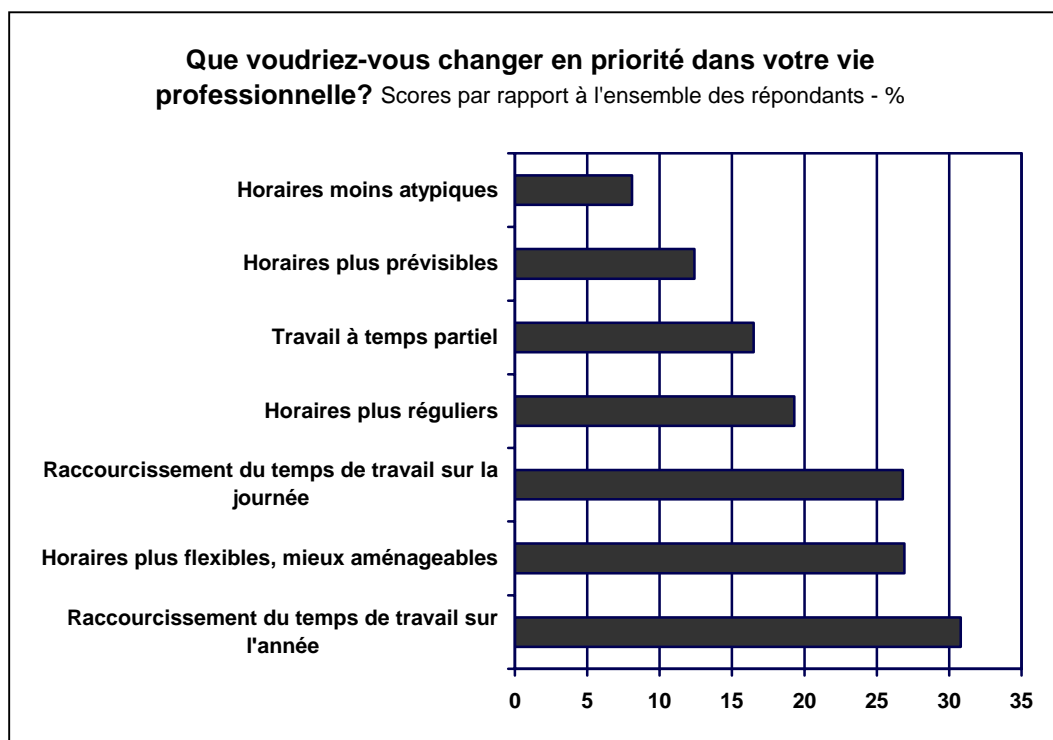
Le message des salariés par rapport à ces petits arrangements avec le temps est une demande de davantage de souplesse et de flexibilité partagée entre salarié et employeur, avec une acceptation d'interférences entre le monde privé et le monde professionnel, mais au profit d'une meilleure qualité de vie.

3. Pour une flexibilité partagée du temps de travail

Enfin, une dernière question relative aux souhaits en matière d'aménagement du temps de travail était posée aux répondants : *Vous personnellement, compte tenu de votre situation personnelle et professionnelle, que souhaiteriez-vous changer en priorité pour améliorer la conciliation entre votre vie personnelle et votre vie professionnelle ?* Les réponses possibles concernent les horaires de travail, l'aménagement du temps de travail, l'organisation du temps de travail sur une courte ou longue période.

En ce qui concerne les propositions relatives à l'aménagement du temps de travail, la nature et la dispersion des réponses reflètent d'une part, l'éclatement des situations de travail et d'autre part, le souhait de trouver des solutions non pas au niveau d'autres modalités rigides de temps de travail individuel mais en introduisant davantage de souplesse dans l'existant. Le choix le plus partagé est en faveur d'un raccourcissement du temps de travail sur l'année (30.8%), viennent ensuite à égalité les horaires de travail plus flexibles, mieux aménageables en fonction des contraintes personnelles (26.9%) et le raccourcissement du temps de travail sur la semaine (26.8%). Les pourcentages des autres propositions sont par ordre décroissant : des horaires de travail plus réguliers (19.3%) ;

un aménagement du temps de travail à temps partiel (16.5%) ; des horaires plus prévisibles (12.4%) ; des horaires de travail moins atypiques (8.1%).



De nouveau, les moyennes cachent des différences significatives ; les principales étant : entre salariés avec horaires fixes et salariés avec horaires variables ; lorsqu'il y a des enfants de moins de 12 ans au foyer ; selon le niveau de revenu du ménage et en fonction de l'âge.

Les salariés occupés dans des horaires variables sont davantage demandeurs de régularité, de prévisibilité et de flexibilité partagée ; les salariés occupés dans des horaires fixes sont plus souvent demandeurs de raccourcissement du temps de travail, sur l'année ou la journée.

Le souci de maîtrise du temps de travail (plus régulier, plus prévisible, plus de flexibilité partagée) est plus fréquent dans les niveaux de revenu plus faibles. Le souhait de raccourcir le temps de travail sur l'année croît avec le niveau de revenu tandis que le souhait de le raccourcir sur la journée décroît avec le niveau de revenu.

L'intérêt pour le temps partiel croît avec l'âge. Des horaires de travail plus réguliers, plus prévisibles, mieux aménageables en fonction des contraintes sont plus souvent attendus des moins de 35 ans. On a pu constater dans les questions relatives aux horaires de travail et à l'organisation du temps de travail, qu'ils étaient les plus mal lotis.

Que voudriez-vous changer en priorité dans votre vie professionnelle?

Scores en fonction du type d'horaire de travail
et de la présence de jeunes enfants au foyer - %

	Salariés avec heures fixes	Salariés avec heures variables	Présence d'enfants de moins de 12 ans au foyer	Pas d'enfants de moins de 12 ans au foyer
Un raccourcissement du temps de travail sur l'année	27.7	35.1	30.8	31.9
Des horaires de travail plus flexibles, mieux aménageables en fonction de vos contraintes	25.8	28.5	30.3	25.6
Un raccourcissement du temps de travail sur la journée	25.1	30.3	31.3	23.6
Des horaires de travail plus réguliers	32.3	4.6	24.5	17.0
Un aménagement de votre temps de travail à temps partiel	12.6	20.6	13.0	19.0
Des horaires de travail plus prévisibles	19.6	4.8	14.3	11.4
Des horaires moins atypiques	13.0	3.3	8.3	8.1

Que voudriez-vous changer en priorité dans votre vie professionnelle?

Scores en fonction de l'âge - %

	Moins de 35 ans	35 à moins de 45 ans	45 ans et plus
Un raccourcissement du temps de travail sur l'année	29.3	33.5	30.8
Des horaires de travail plus flexibles, mieux aménageables en fonction de vos contraintes	34.7	29.8	21.4
Un raccourcissement du temps de travail sur la journée	26.2	30.3	24.8
Des horaires de travail plus réguliers	28.4	17.2	17.3
Un aménagement de votre temps de travail à temps partiel	0.9	16.4	21.4
Des horaires de travail plus prévisibles	15.6	12.6	10.8
Des horaires moins atypiques	11.6	8.8	6.0

F T U

Épilogue

La maîtrise du temps n'est pas un souci de confort, c'est un véritable enjeu pour le marché du travail, le bien-être au travail et l'égalité de tous face à l'emploi. On le voit dans les données de l'enquête, la perte de maîtrise du temps est source de conséquences négatives dans le travail, tant pour le salarié que pour l'employeur, et dans la vie hors travail également. Ces données montrent également que l'organisation du travail a un effet plus déterminant que la situation personnelle sur la maîtrise ou non maîtrise du temps.

L'éclatement accru des temps de travail et l'allongement de la journée productive conduisent à une désynchronisation des temps sociaux. Le travail s'effectue de moins en moins souvent à l'intérieur d'un horaire standard classique. Les femmes, pour différentes raisons, sont davantage concernées par l'irrégularité du temps de travail.

Le travail décalé augmente les difficultés de conciliation des temps sociaux et des temps de travail des conjoints quand il n'est assorti d'aucune possibilité de négociation ou de compromis en faveur d'une flexibilité partagée. Ce sont les femmes qui cumulent le plus souvent travail décalé, horaire alternant et heures supplémentaires prévisibles. Le travail décalé est également distribué de manière inégale en fonction des âges.

La pression sur le rythme de travail est source d'insatisfaction, de tensions, de risques pour la santé et de contre-performances. Pour une majorité de salariés, le temps manque pour faire un travail de qualité et le travail dans l'urgence est régulier. Ces rythmes exigeants sont néfastes pour la santé d'un salarié sur deux. Le manque de personnel et les impératifs et délais imposés par les clients apparaissent comme les principaux facteurs de pression sur le rythme de travail, avec des différences selon les branches d'activité. Le rapport au temps a également une incidence sur la capacité à développer ou entretenir des relations sociales avec les collègues.

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. Le manque de temps et les tensions entre temps sociaux sont des enjeux collectifs ; ils conduisent à des arbitrages et des renoncements porteurs d'inégalités.

F T U

Références

Aubert N., *Le culte de l'urgence, la société malade du temps*, Paris, Flammarion, 2003.

Barrère-Maurisson M-A, « Masculin/féminin : vers un nouveau partage des rôles ? », dans *Cahiers français* n° 322, 2005, pp. 22-27.

Barrère-Maurisson M-A, *Travail, famille: le nouveau contrat*, Paris, Gallimard, Folio-Actuel, 2003.

Enquête CNE-GNC, *Stress*, Bruxelles, 2003. <http://www.cne-gnc.be>

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie au travail, *Dix ans de conditions de travail dans l'union européenne*, EF/00/128/FR, 2001.

Gauvin A. et Jacot H. (coordonné par), *Temps de travail, temps sociaux, pour une approche globale*, Paris, Liaisons, 1999.

L'ère du temps, Semaine sociale du MOC, Couleurs Livres, 2005.

Méda D., « Concilier travail et famille », dans Godet M. et Sullerot E., *La famille, une affaire publique*, La Documentation française, 2005, pp. 309-324.

Méda D., Cette G., Dromel N., « Les pères, entre travail et famille », dans *Recherches et prévisions*, juin 2004, n°76, pp. 7-21.

Méda D., *Le temps des femmes*, Paris, Champs Flammarion, 2002.

Méda D., Wierink M., Simon M-O, *Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ?*, Premières synthèses, DARES, juillet 2003, n° 29.2.

Temps de la vie : jeunes et seniors face au travail, Tempos n°4, Institut Chronopost, Paris, juin 2005.

Temps sociaux : conciliation et inégalités, Tempos n°2, Institut Chronopost, Paris, juin 2004.

Temps sociaux : entre conciliation et renoncements, Tempos n°1, Institut Chronopost, Paris, janvier 2004.

Temps sociaux : les TIC changent-elles la donne ?, Tempos n°3, Institut Chronopost, Paris, janvier 2005.

Tremblay D-G, *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Octares, 2006.

Vandeweyer Jessie, « Temps et structuration sociale » dans *L'ère du temps*, Semaine sociale du MOC, Couleurs Livres, 2005, pp.83-93.

Vendramin P. et Valenduc G., *Technologies de l'information et de la communication, qualité du travail et emploi*, Rapport pour le Ministère de l'Emploi et du Travail, Bruxelles, 2002.

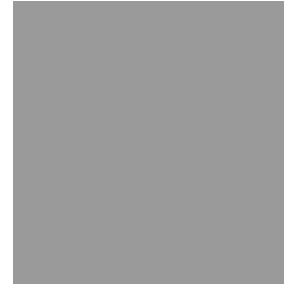


Table des matières

INTRODUCTION.....	5
1. L'enquête : objectifs et déroulement.....	5
2. Présentation du dossier.....	6
CHAPITRE I	
LE RAPPORT AU TEMPS	7
1. Paradoxes et enjeux	7
2. L'arbitrage temps / argent.....	7
3. Maîtriser le temps ou être dominé par le temps.....	9
CHAPITRE II	
LE TEMPS AU TRAVAIL.....	13
1. La déstandardisation du travail	13
2. Les horaires de travail	14
3. Le travail décalé.....	16
4. La capacité d'intervenir sur le temps de travail	18
CHAPITRE III	
LES RYTHMES DE TRAVAIL : DÉTERMINANTS ET IMPACTS	19
1. Les facteurs de pression sur le travail	19
2. L'évaluation du rythme de travail.....	22
3. Temps de travail et relations sociales.....	24
CHAPITRE IV	
TEMPS DE TRAVAIL, CONGÉS ET FINS DE CARRIÈRES.....	25
1. L'aménagement du temps de travail	25
2. Les fins de carrière.....	26
3. repousser l'âge de la retraite	29

CHAPITRE V	
LA CONCILIATION TEMPS DE TRAVAIL / TEMPS SOCIAUX	31
1. Contexte et enjeux.....	31
2. Famille / travail : une relation d'interdépendance	32
3. Les déterminants des problèmes de conciliation	33
4. Les zones de friction en matière de conciliation.....	34
5. Tensions temporelles, renoncements, inégalités	38
6. Le temps au sein des familles.....	40
CHAPITRE VI	
PETITS ARRANGEMENTS AVEC LE TEMPS	
ET PISTES D'AMÉLIORATION	43
1. Petits arrangements avec le temps.....	43
2. Une demande d'aménagements dans la vie privée et la vie professionnelle.....	46
3. Pour une flexibilité partagée du temps de travail.....	47
ÉPILOGUE.....	51
RÉFÉRENCES	53