



Temps de travail / temps sociaux

Formation tronc commun
Namur, 22 février 2008

Patricia Vendramin

Pvendramin@ftu-namur.org

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



Plan

- 1. Introduction: le rapport au temps**
- 2. Première partie: le temps au travail**
- 3. Deuxième partie: temps, congés et fins de carrières**
- 4. Troisième partie: la conciliation temps de travail / temps sociaux**



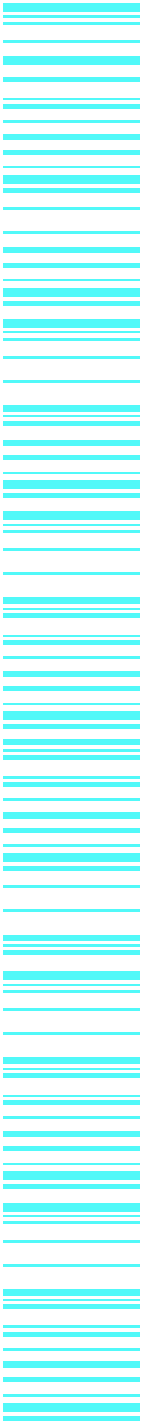
Préalable

- ◆ Enquête par questionnaire réalisée pour la FEC en collaboration avec la FTU
- ◆ Thèmes
 - Perception du rapport au temps
 - Temps et organisation du travail
 - La perception des horaires et l'organisation de la vie
 - Les améliorations souhaitées
 - La sortie du travail
- ◆ Public: salariés des régions wallonne et bruxelloise
- ◆ Échantillon / Représentativité
 - 1046 réponses
 - Représentatif au niveau sectoriel à l'exception du secteur des administrations publiques = sous représentation du secteur public.
 - Sous représentation des entreprises de moins de 50 personnes.
 - Sur représentation de personnes syndiquées (avec mandat? Effet d'âge, de statut 'CDI tps plein' et de genre).



Introduction

Le rapport au temps

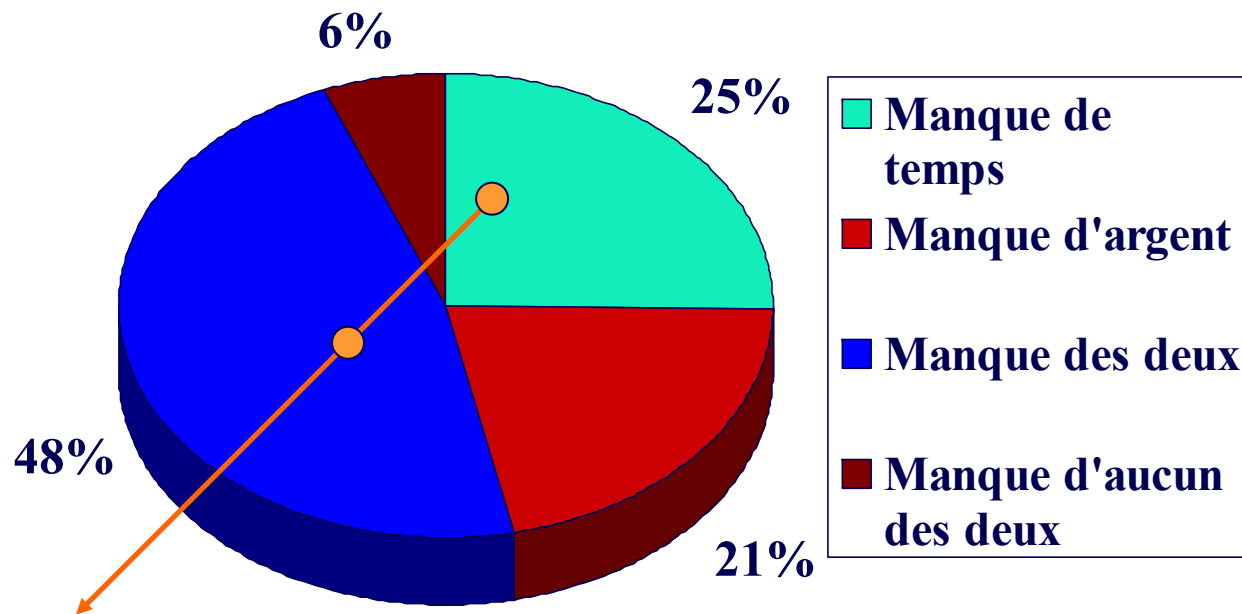
- 
-
- ◆ Le temps de travail ne cesse de diminuer.
 - ◆ L'offre de services collectifs et domestiques croît régulièrement.

Et pourtant

- ◆ Les tensions augmentent entre la vie au travail et la vie hors travail.

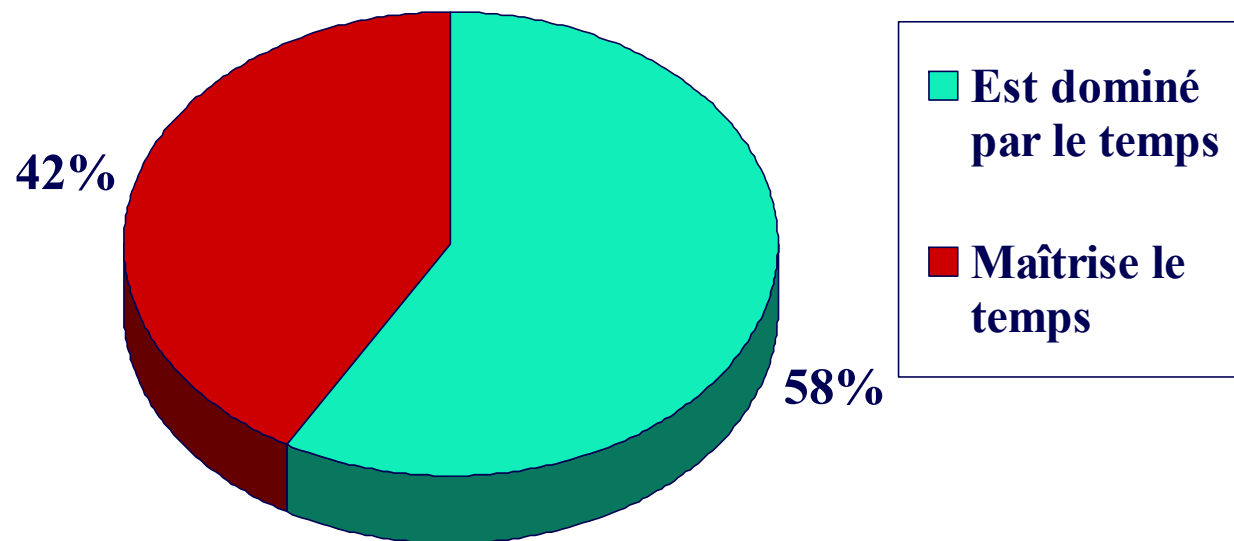
Qu'est-ce qui a donc changé dans l'organisation du travail et/ou dans la vie hors travail ?

Avez-vous le sentiment de manquer de temps ou d'argent?

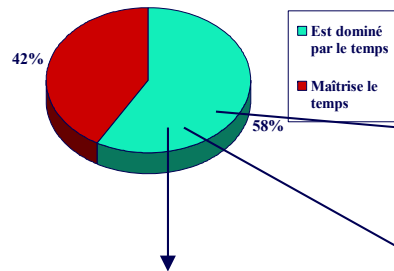


73% manque de temps

Avez-vous le sentiment d'être dominé par le temps ou de maîtriser le temps?



Avez-vous le sentiment d'être dominé par le temps ou de maîtriser le temps?



Profil personnel

Hommes 55.0% - Femmes 62.4%

Davantage chez les 35 à 44 ans

Davantage chez les parents d'enfants de moins de 12 ans

Situation professionnelle

Moins de capacité d'intervention sur le temps de travail

Beaucoup plus d'heures supplémentaires, souvent imprévisibles

Plus d'horaires irréguliers

Pas de différence entre temps plein et temps partiel

Conséquences

	Est dominé	Maîtrise
Le temps manque pour faire un travail de qualité	72.6	57.0
Le temps manque pour des relations sociales entre collègues	34.8	55.0
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



Première partie

Le temps au travail



La déstandardisation du travail

- ◆ Un changement des rythmes de travail qui accroît la pression sur le temps
 - Le travail dans l'urgence, les politiques axées sur la clientèle, le sous-effectif permanent
- ◆ L'augmentation de l'irrégularité et de l'imprévisibilité du temps de travail
 - Les horaires irréguliers, le travail décalé
- ◆ Les illusions de l'autonomie
- ◆ L'association efficacité / disponibilité totale
- ◆ Le manque de temps est source d'inégalités, dans la sphère professionnelle, privée et collective:
 - Renoncement au travail (sortie du travail)
 - Renoncement à la carrière (temps partiel)
 - Renoncement à la sécurité et/ou l'indépendance financière
 - Renoncement à l'enfant supplémentaire
 - Renoncement à la vie collective
 - Renoncement au temps pour soi (formation, loisirs)
 - ...

Les horaires de travail

%	Homme	Femme
Les mêmes tous les jours	47.7	43.1
Alternants à court terme <i>travail posté, horaire variable d'une semaine, d'un jour à l'autre</i>	46.8	52.1
Alternants à long terme <i>mois, saison, ...</i>	5.5	4.9

Les horaires de travail

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

* Poids des secteurs du commerce de la santé et de l'action sociale



Les horaires de travail

	Hommes	Femmes
Ont un horaire fixe 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%

Le travail décalé

%	Jamais + Occasionnellement	Souvent + Très régulièrement
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	Souvent
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

% Souvent + Très régulièrement	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



Ce qui pèse sur l'organisation du travail



%	Hommes	Femmes
Les clients (impératifs, délais)	34.0	16.4
La pression des supérieurs hiérarchiques	18.7	21.7
Le manque de personnel	29.6	43.7
Les conditions matérielles de travail	16.2	17.1
Rien	1.4	1.1





Ce qui pèse sur l'organisation du travail

%	Temps plein	Temps partiel
Les clients (impératifs, délais)	28.7	16.0
La pression des supérieurs hiérarchiques	20.7	22.1
Le manque de personnel	32.3	48.1
Les conditions matérielles de travail	16.7	12.4

L'évaluation du rythme de travail dans son entreprise

%	Tout à fait d'accord + plutôt d'accord 	Sans avis	Plutôt pas d'accord + pas du tout d'accord 
Il est possible de concilier le rythme du travail avec les contraintes de la vie privée	54.4	11.5	34.1
Le temps manque pour faire un travail de qualité	65.3	11.6	23.1
Le rythme de travail laisse du temps pour des relations sociales entre collègues	42.6	12.0	45.4
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

L'évaluation du rythme de travail dans son entreprise

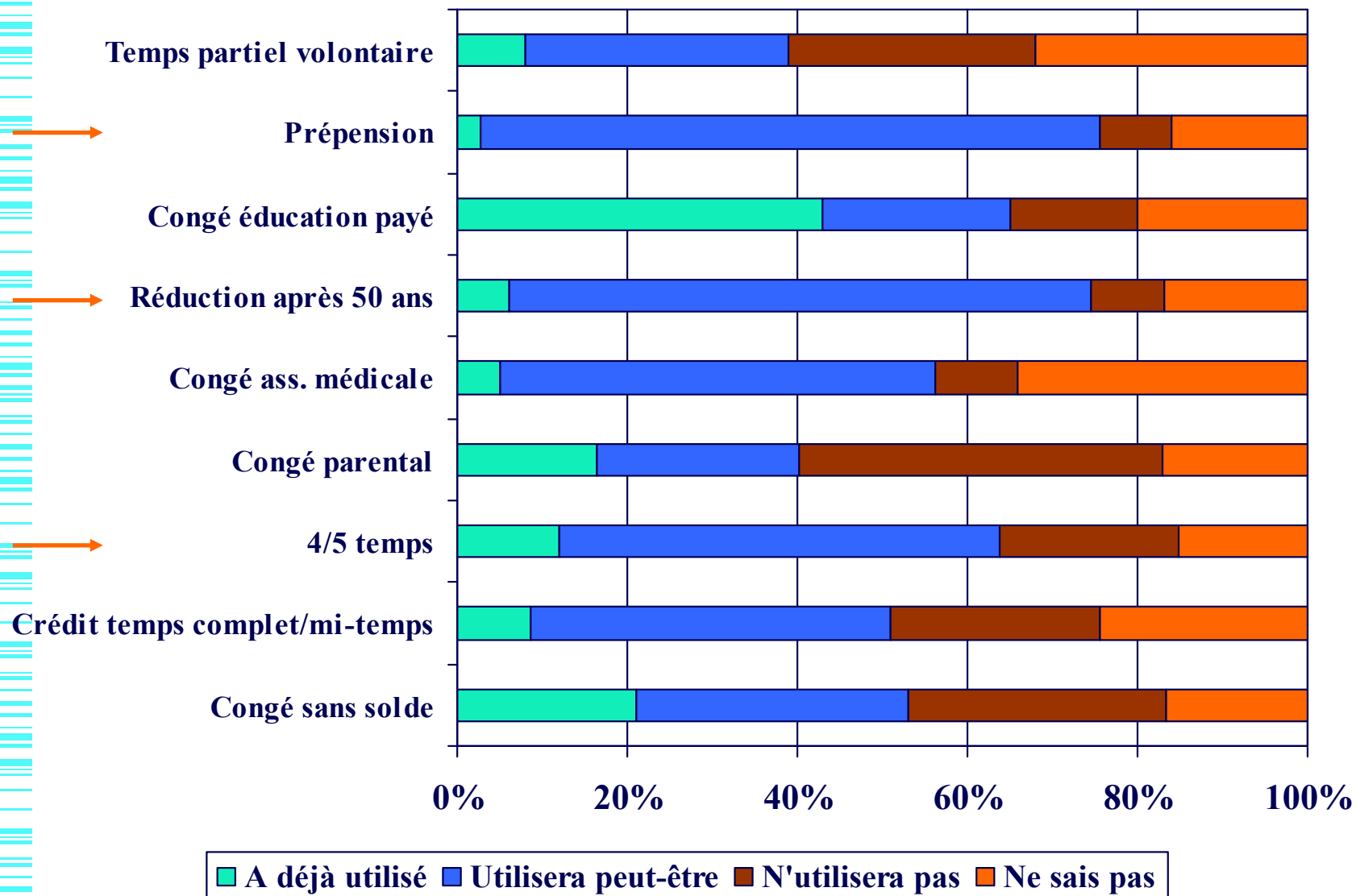
%	Tout à fait d'accord + plutôt d'accord 
Le rythme de travail laisse du temps pour des relations sociales entre collègues Temps plein Temps partiel	43.4 35.3
Moins de 35 ans 35 à moins de 44 ans 45 ans et plus	55.7 38.8 39.0 



Deuxième partie

Temps, congés et fins de carrières

Différentes formules permettent de moduler ou d'aménager le temps consacré au travail. Quelle utilisation – Quels projets ?



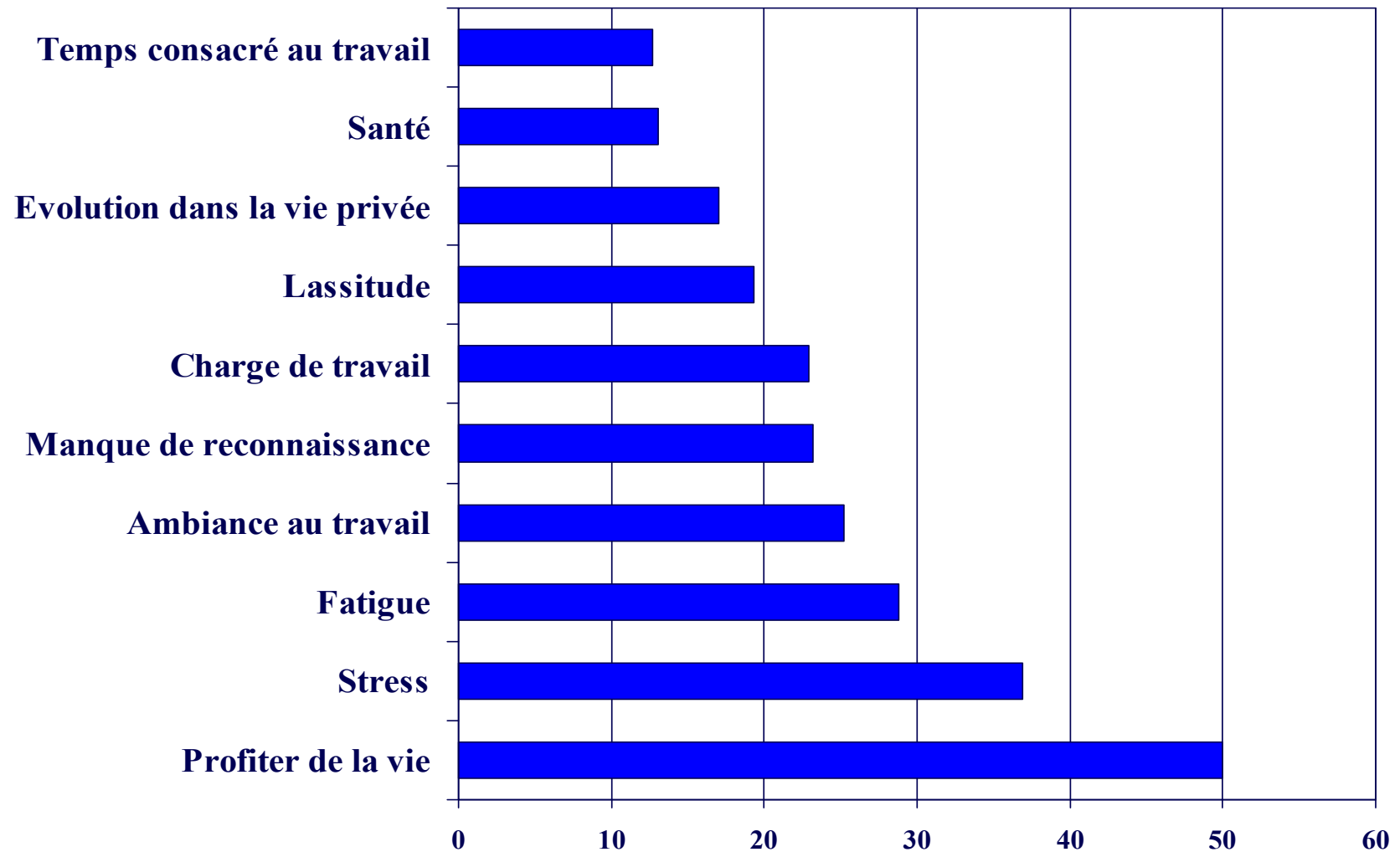
Prendre sa retraite

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

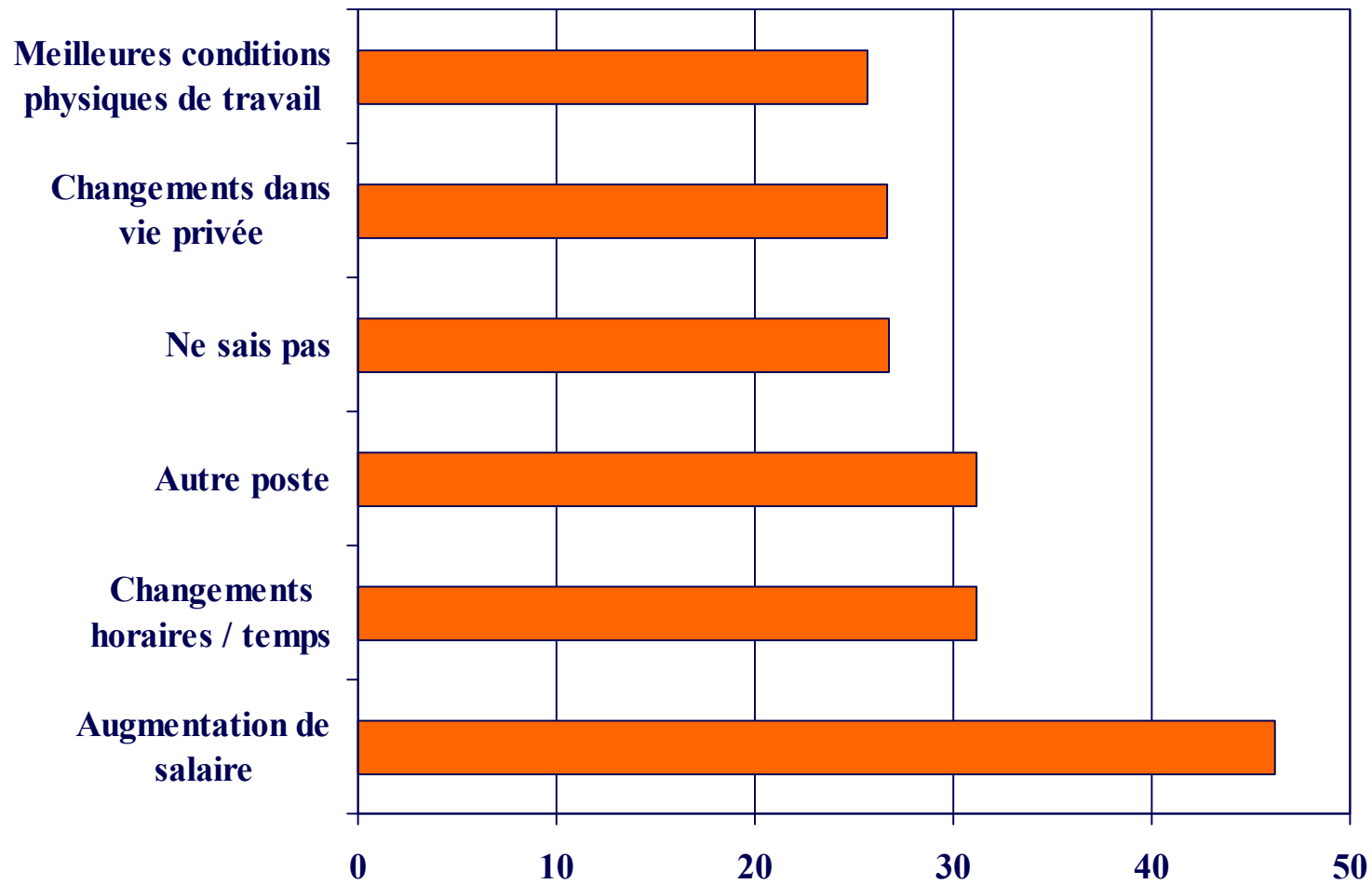
Qu'est-ce qui explique votre volonté de prendre une retraite anticipée?

3 réponses possibles



Qu'est-ce qui pourrait vous inciter à repousser l'âge de la retraite?

3 réponses possibles





Troisième partie

La conciliation
temps de travail /
temps sociaux



Plan

- 1. Contexte / enjeux**
- 2. Famille et travail: une relation d'interdépendance**
- 3. Les temps au sein des familles**



Contexte / enjeux (#1/3)

- ◆ Constat: intensification des tensions emploi / famille.
- ◆ Changements dans la famille.
 - Moins d'enfants, prolongation des études et du logement au domicile familial; + parents âgés, malades, prise en charge de suivi médical accru pour les familles.
 - Moins de division entre les sphères familiale, professionnelle et études: recoupement des temps et influences réciproques.
 - Accroissement des ménages à double revenu et des familles monoparentales.
- ◆ Faible participation de nombreux pères aux responsabilités parentales et aux tâches familiales, malgré un intérêt accru de leur part et une implication plus grande d'une partie d'entre eux.



Contexte / enjeux (#2/3)

- ◆ Changement dans la main-d'œuvre et l'organisation du travail.
 - Entrée massive des femmes sur le marché du travail.
 - Déstandardisation des emplois et des horaires de travail.
 - Rythmes de travail – Urgence – Juste à temps.
- ◆ Retard d'adaptation des services publics.
- ◆ Retard d'adaptation des employeurs.



Contexte / enjeux (#3/3)

- ◆ Pour les salariés:
 - 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...); vulnérabilisation sur le marché du travail; problèmes de santé; stress...
- ◆ Pour les employeurs:
 - Coût de l'absentéisme; diminution de la motivation, du rendement; résistance à la mobilité, aux promotions; rotation élevée du personnel; difficultés de rétention de personnel qualifié...



Famille et travail: une relation d'interdépendance (#1/3)

- ◆ Une relation socialement construite:
 - Influences des politiques publiques, du contexte culturel, de la division de travail homme/femme.
- ◆ Trois périodes:
 - Première période: celle de l'agriculture et de la première industrialisation.
 - Famille = unité de production.
 - Fusion entre tâches domestiques et professionnelles.
 - Famille patriarcale.
 - Forte fécondité (enfants = force productive).





Famille et travail: une relation d'interdépendance (#2/3)

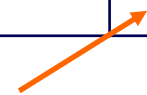
- ◆ Trois périodes (suite):
 - Deuxième période: déclin de l'agriculture, industrialisation massive et généralisation du salariat.
 - Famille ouvrière.
 - Unité de salaire (versus unité de production).
 - Coupure entre le travail professionnel (exercé à l'extérieur de la maison) et le travail domestique.
 - Avènement de la famille de type conjugal: l'homme rapporte le salaire principal, emploi féminin = salaire d'appoint.
 - Diminution du nombre d'enfants (✕ force productive immédiate)





Famille et travail: une relation d'interdépendance (#3/3)

- ◆ Trois périodes (fin):
 - Troisième période: celle de la restructuration industrielle et de la tertiarisation.
 - Multiplication des formes atypiques et plus ou moins précaires d'emploi (temps partiel, temporaires...).
 - Emergence de la famille à deux revenus.
 - 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.
 - Individualisation du rapport au travail et au salaire.
 - Diminution du nombre d'enfants.
 - Type de famille émergent:
 - ◆ Hypothèse: type *associatif* et *égalitaire* avec un partage plus équitable du travail rémunéré et du travail domestique.

	Tout à fait d'accord + Plutôt d'accord 	Sans avis	Plutôt pas d'accord + Pas du tout d'accord 
Il est possible de concilier le rythme de travail avec la vie privée			
<i>Hommes</i>	55.2	13.5	31.4
<i>Femmes</i>	54.0	7.7	40.4



Est-il facile ou difficile de concilier l'organisation du travail avec des horaires personnels?

%	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



Variations importantes en cas d'horaires variables

Est-il facile ou difficile de concilier l'organisation du travail avec des horaires personnels?



- ◆ Davantage de réponses "plutôt difficile et tout à fait difficile" 😞
 - Quand il y a charge d'enfants de moins de 12 ans
 - Quand les horaires sont alternants
 - Le temps partiel améliore sensiblement tous les points de friction sauf la gestion des temps libres (loisirs)

Les salariés à temps partiel		Les salariés à temps plein	
Si en couple		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

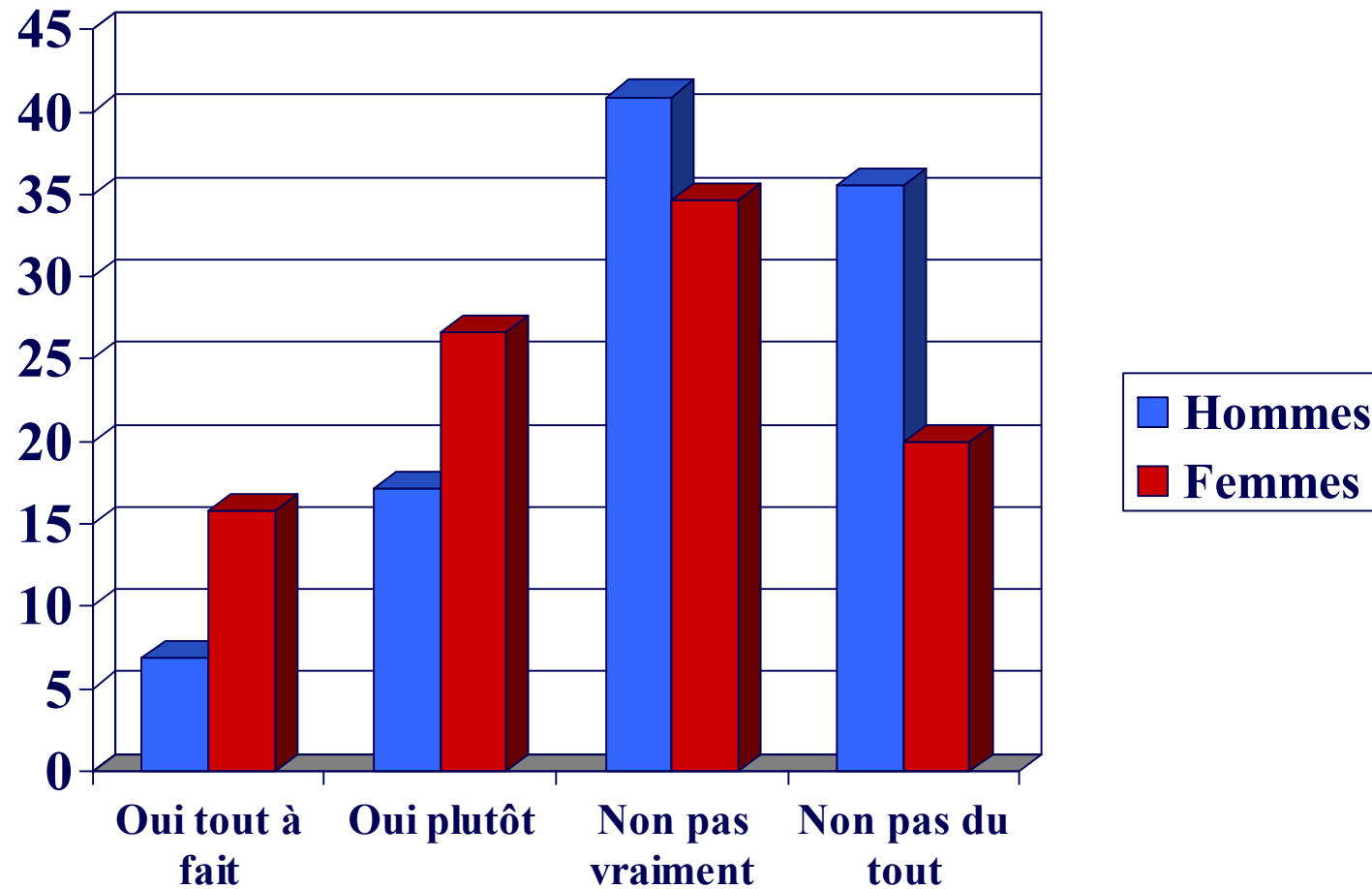
Dans quelle mesure les points suivants sont-ils adaptés à votre mode de vie?

%	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 <i>Hommes</i> <i>Femmes</i>	68.2 67.5 44.5	31.8 32.5 55.5
Les horaires d'ouverture des commerces	75.8	24.2

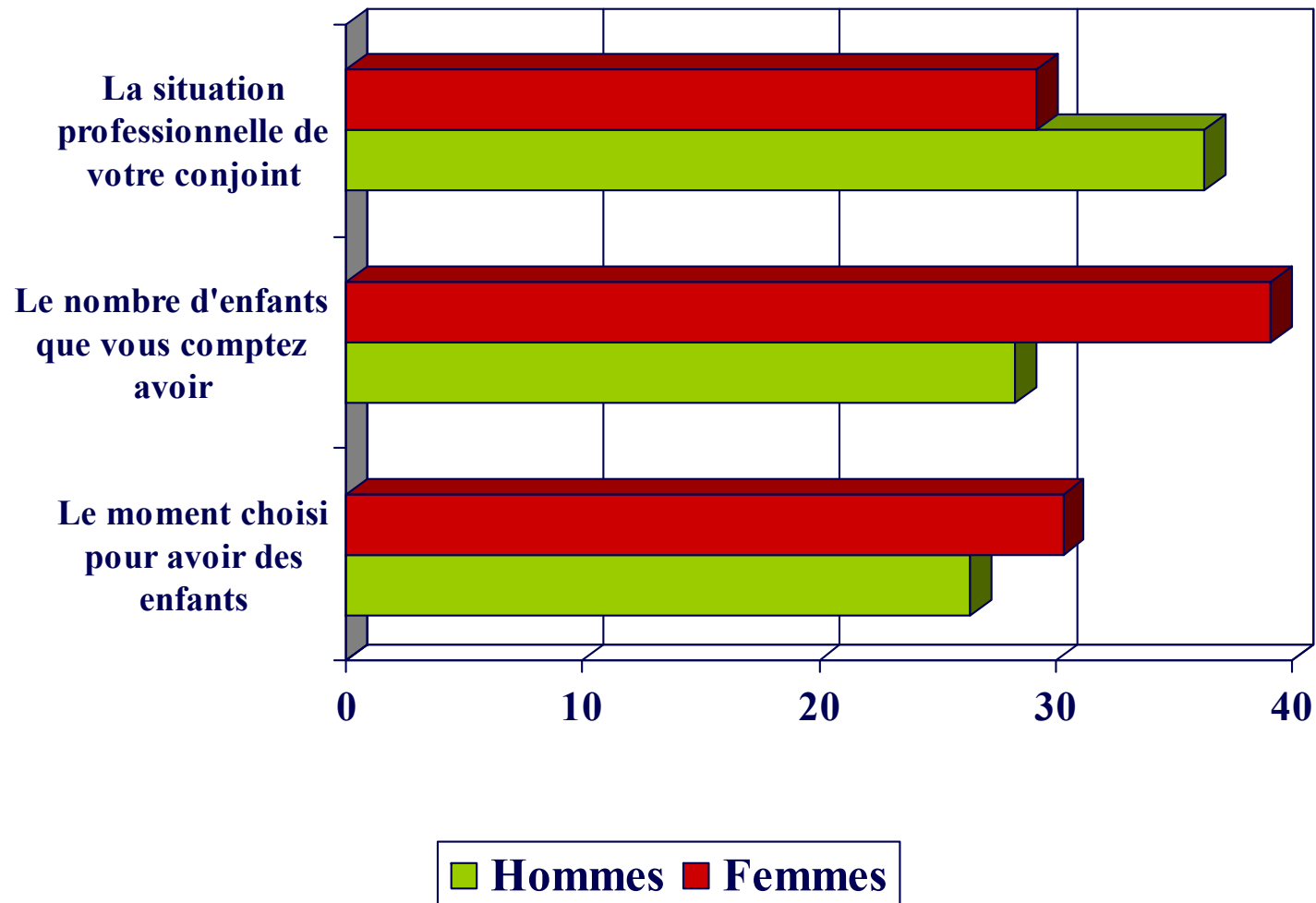
Dans quelle mesure les points suivants sont-ils adaptés à votre mode de vie?

	Très bien adapté + assez bien adapté 	Assez mal adapté + très mal adapté 
Les 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

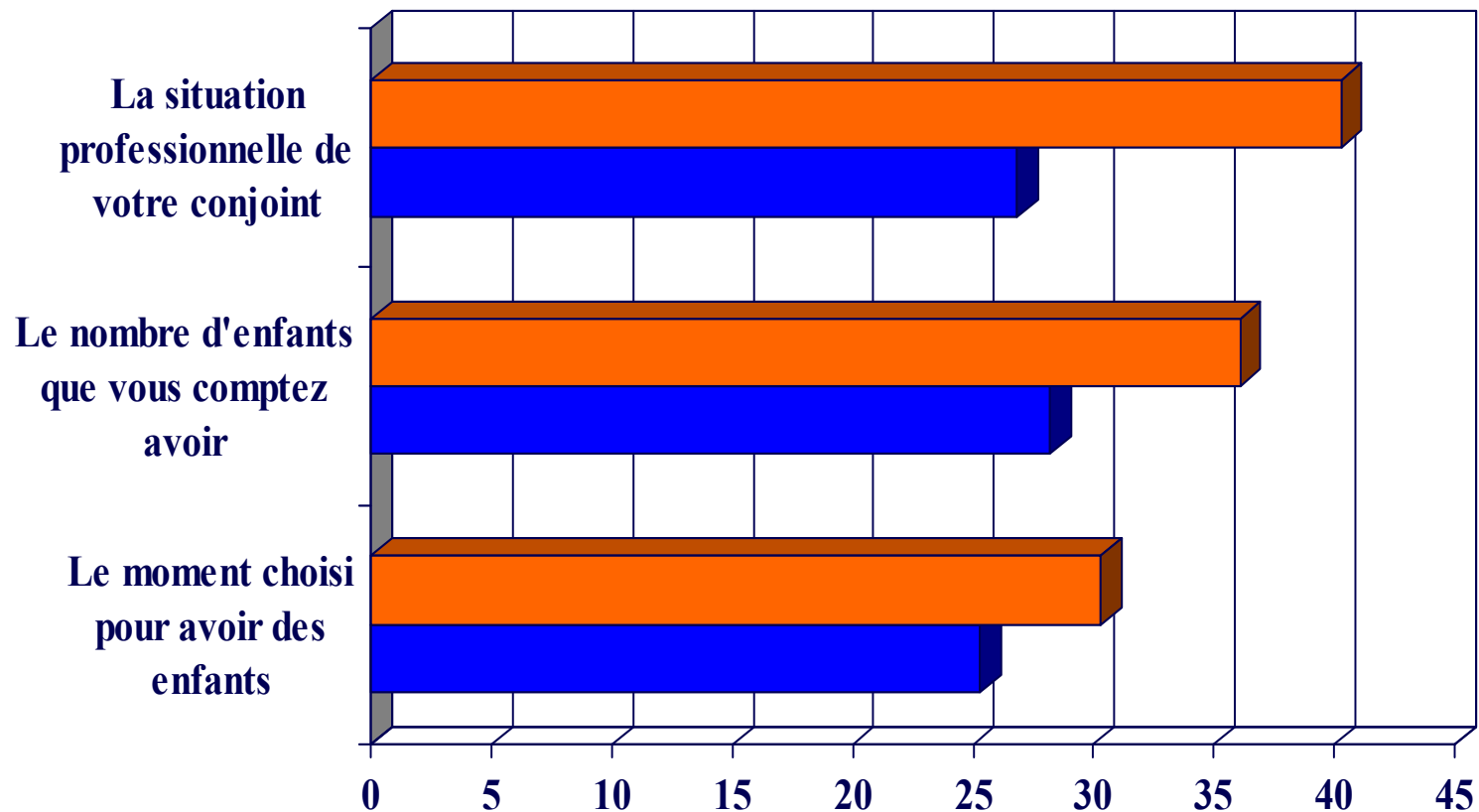
Le fait d'avoir des enfants pénalise la poursuite de votre carrière professionnelle?



La façon dont votre vie professionnelle aujourd'hui est organisée a une incidence importante (très + plutôt) sur les points suivants



La façon dont votre vie professionnelle aujourd'hui est organisée a une incidence importante (très + plutôt) sur les points suivants



■ Salariés / horaires fixes ■ Salariés / horaires variables

Petits arrangements avec le temps

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

	H	F
S'arranger avec son supérieur en cas d'imprévus	49	38
Ouvrir les portes de la maison au travail		
Pratiquer le télétravail	16	6
Ramener du travail chez soi	34	30
Ecourter ses congés pour les besoins de l'entreprise	17	20
Ouvrir les portes de l'entreprise à la vie privée		
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

Que changer dans votre vie professionnelle 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



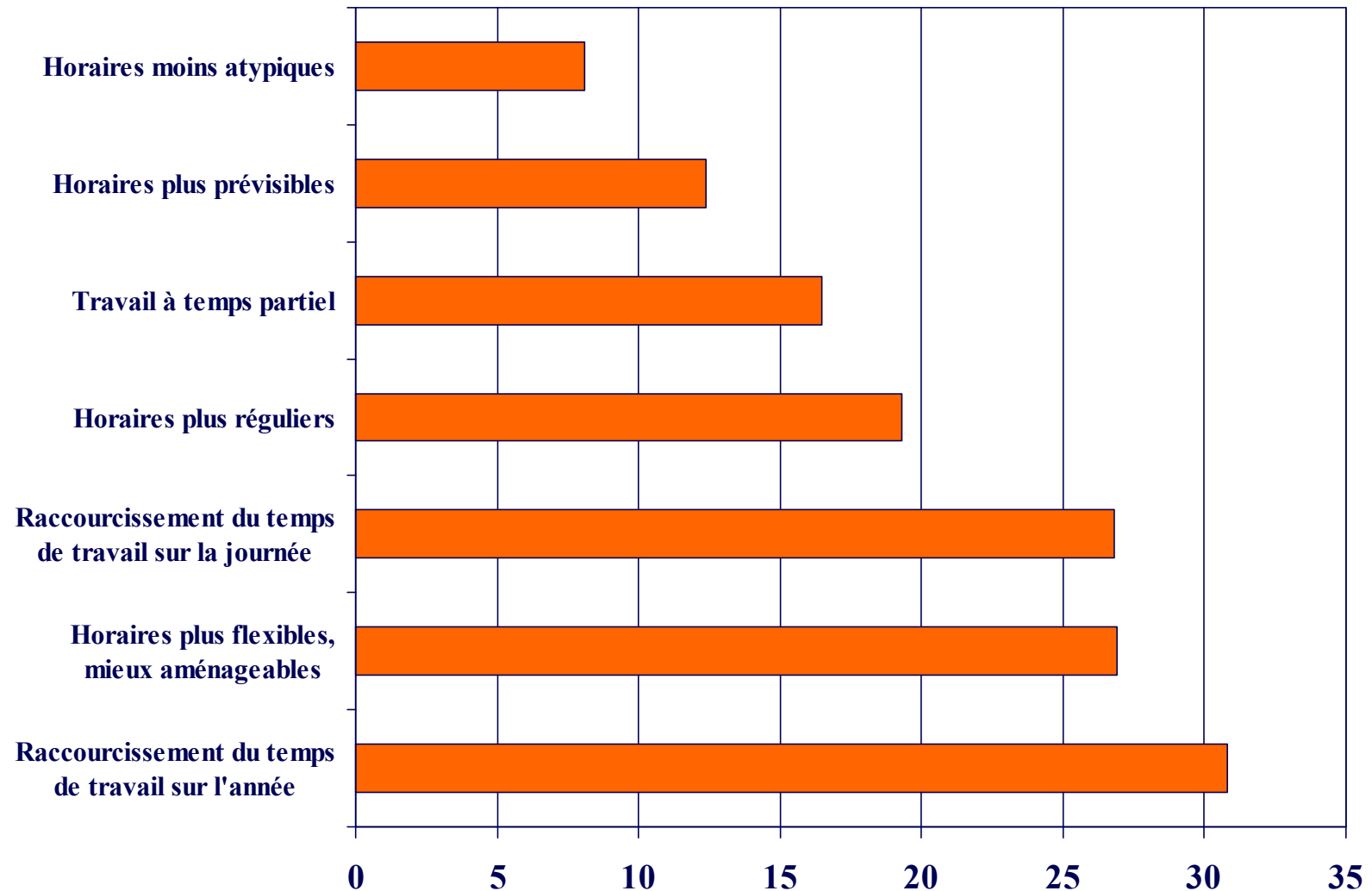
Que changer dans votre vie professionnelle pour une meilleure conciliation travail/hors travail?

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

- ◆ Des variations importantes:
 - Entre hommes et femmes
 - Lorsqu'il y a des enfants de moins de 12 ans au foyer
 - En fonction du niveau de revenus

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

Scores par rapport à l'ensemble des répondants - %





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

Scores par rapport à l'ensemble des répondants

- ◆ Des variations importantes:
 - Entre salariés avec horaires fixes et salariés avec horaires variables
 - Lorsqu'il y a des enfants de moins de 12 ans au foyer
 - En fonction du niveau de revenus
 - En fonction de l'âge

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

Scores par rapport à l'ensemble des répondants - %

	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



Les temps au sein des familles (#1/3)

- ◆ La charge globale de travail est toujours supérieure pour les femmes (emploi + tâches ménagères et familiales + soins et éducation des enfants)

**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

Temps consacré au travail rémunéré, aux tâches ménagères et à l'éducation et aux soins des enfants par semaine

	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



Sources pour travailler l'approche temps / travail

- ◆ Méda D., *Le temps des femmes*, Paris, Champs Flammarion, 2002.
- ◆ Barrère-Maurisson M-A, *Travail, famille: le nouveau contrat*, Paris, Gallimard, Folio-Actuel, 2003.
- ◆ Tremblay D-G, *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Octares, 2006.
- ◆ 4 revues Tempos
 - *Temps sociaux : entre conciliation et renoncements*, Tempos n°1, Institut Chronopost, Paris, janvier 2004.
 - *Temps sociaux : conciliation et inégalités*, Tempos n°2, Institut Chronopost, Paris, juin 2004.
 - *Temps sociaux : les TIC changent-elles la donne ?*, Tempos n°3, Institut Chronopost, Paris, janvier 2005.
 - *Temps de la vie : jeunes et seniors face au travail*, Tempos n°4, Institut Chronopost, Paris, juin 2005.



Sources pour travailler l'approche temps / travail

- ♦ *L'ère du temps*, Semaine sociale du MOC, Couleurs Livres, 2005.
- ♦ 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.
- ♦ 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., « Concilier travail et famille », dans Godet M. et Sullerot E., *La famille , une affaire publique*, La Documentation française, 2005, pp. 309-324.
- ♦ Barrère-Maurisson M-A, « Masculin/féminin : vers un nouveau partage des rôles ? », dans *Cahiers français* n° 322, 2005, pp. 22-27.