

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

Quelques résultats d'une enquête de la FTU pour la FEC

Les mutations conjointes de la famille et du monde du travail ont renforcé l'acuité des problématiques liées à la conciliation des temps sociaux. Quelles sont les zones de friction en matière de conciliation ? En quoi les tensions temporelles conduisent-elles à des renoncements ou des inégalités ? Comment le temps est-il géré au sein des familles en Belgique ? Cette analyse répond à ces questions en se basant sur les résultats d'une enquête réalisée par la FTU en partenariat avec la FEC-CSC, dans le cadre du tronc commun de formation des permanents syndicaux.

A

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 sociale nécessaire à une véritable égalité

professionnelle. 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. »

Une question de l'enquête (Tableau 1) 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.

Tableau 1
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.

Tableau 2
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.

Tableau 3
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
Le point de vue des parents		
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

B

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).

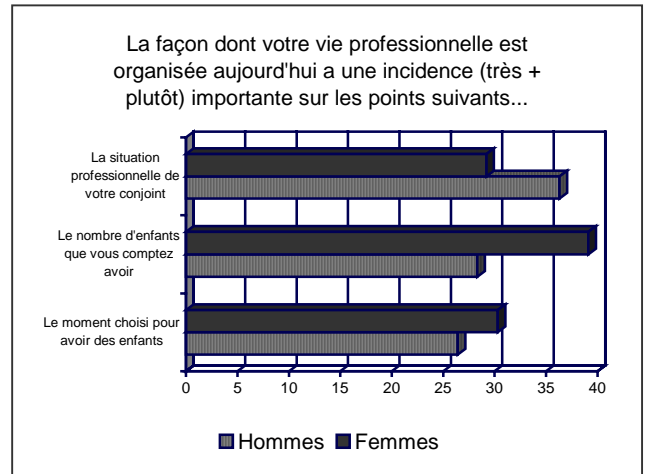
Le manque de temps est aussi source d'inégalités, dans la sphère professionnelle, privée et collective: renoncement au travail (sortie du travail) ; à la carrière (temps partiel) ; à la sécurité et/ou l'indépendance financière ; à l'enfant supplémentaire ; à la vie collective ; au temps pour soi (formation,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

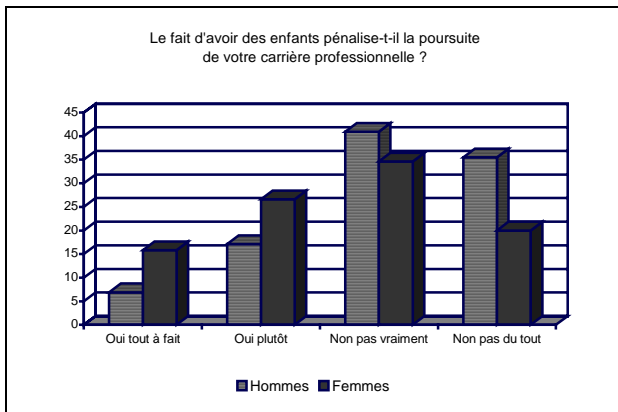
Le poids du travail à horaires variables se remarque également dans cette question relative à l'incidence de la vie professionnelle sur les décisions relatives à l'enfant ainsi que sur la situation professionnelle du conjoint. La différence est importante sur ce dernier point : 40.3% des salariés occupés dans des horaires variables disent que leur vie professionnelle à 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).



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 professionnel (Vandeweyer, 2005). 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 4 (page suivante) 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.

Par rapport à la problématique du travail et de la conciliation des temps sociaux, le tableau 5 (page suivante) 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 en 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.

Patricia Vendramin

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

- Vendramin P., *Temps, rythmes de travail et conciliation des temps sociaux*, Rapport de l'enquête « Temps et travail », FTU Namur, septembre 2007.
- Vandeweyer Jessie, *Temps et structuration sociale*, dans *L'ère du temps*, Semaine sociale du MOC, Couleurs Livres, 2005, pp.83-93.

Tableau 4
Durée 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

Tableau 5
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



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