

Variable 19 “Articulation vie professionnelle, vie personnelle, vie sociale”

1 Définition

Le temps de travail sur une vie n’a cessé de se réduire et représente aujourd’hui moins de 10% de l’existence. Si le travail reste central dans les choix de vie, il a nécessairement à s’articuler avec les autres activités humaines. Or l’ensemble des rythmes sociaux se sont diversifiés et désynchronisés rendant ces articulations des temps toujours plus complexes. Tout y contribue : la démographie avec l’allongement de la vie, la fin du modèle linéaire enfance / vie active / vieillesse, la technologie avec les TIC, et bien sûr en premier lieu la transformation du travail lui-même et des formes d’emploi.

L’individualisation des situations de vie, de moins en moins normées par les institutions, les exigences de notre modèle de consommation (accès aux biens et services 24/24 et 7/7) introduisent du flou dans la définition des limites du travail.

La diversification des statuts et leur imbrication rendent compte de cette remise en cause des frontières nettes : entre salariat et bénévolat se développe le statut de volontariat ; l’alternance en formation, le cumul emploi-retraite, le mécénat de compétences font se chevaucher des statuts jusque-là distincts.

Elle conduit aussi à repenser la question de l’aménagement de l’espace et des mobilités (télétravail, services aux personnes en proximité du travail). Elle suppose enfin une réflexion sur la signification du « vivre ensemble » et sur les organisations sociopolitiques qui permettent de construire de nouvelles cohérences entre les temps de vie (Politiques temporelles menées avec les collectivités,...).

2 Indicateurs

- 1) Temps de travail (Evolution du temps de travail, développement des horaires atypiques dont le temps partiels, heures complémentaires et supplémentaires)
- 2) Chômage (taux, durée en fonction des critères âge, genre)
- 3) Conditions de travail
- 4) Répartition des temps par typologie d'activité
- 5) Taux d'équipement en TIC et usage

3 Rétrospective

3.1 *La baisse globale du temps de travail masque la disparité des situations d'emploi et une montée de la précarité*

Une baisse du temps collectif de travail de 30% depuis 50 ans, qui s'explique par la salarisation de l'économie, puis de la réduction annuelle du temps de travail (diminution de la durée hebdomadaire

collective pour les salariés à temps complet, augmentation du nombre de jours de congés) et dans une moindre mesure de la hausse des temps partiels.

Néanmoins une moyenne qui cache des réalités différentes

Des horaires atypiques : seul 37 % des salariés ont des horaires "normaux"¹ (travail en journée, prévus à l'avance avec un repos le week-end).

19% des salariés ont des horaires habituellement décalés (nuit ou le week-end) et 10% de façon occasionnelle. Les professions les plus typiques de cette situation sont des métiers de services relationnels. Si on y retrouve de tous temps les professions de la santé, du travail social, du commerce, de l'hôtellerie restauration, les employés de la fonction publique, s'y ajoutent aujourd'hui les salariés des centres de relations clients (2620 centres d'appels - 260 000 postes avec une évolution de leur effectif de 6 % par an).

Des salariés à temps partiels en sous emploi. Plus de 30% des salariés à temps partiel (5% des salariés en emploi) déclarent souhaiter travailler davantage. Ce sont le plus souvent des jeunes (moins de 30 ans). Leurs conditions d'emploi sont moins bonnes que les autres temps partiels : contrats atypiques de type CDD, intérim (37%), plus soumis à des horaires décalés (samedi et/ou dimanche, nuit, très tôt ou très tard), à des durées variables, à des journées hachées ou à des horaires imprévisibles.

Suite à différentes enquêtes sur l'ARTT², il ressort que l'organisation du temps de travail a un effet déterminant et majeur sur la satisfaction globale au travail et vis-à-vis de la conciliation vie professionnelle et vie familiale des individus. Ce phénomène est encore plus marqué pour les femmes. Néanmoins le niveau de satisfaction par rapport aux effets de la RTT sur la vie familiale est d'autant plus élevé que l'organisation du travail est régulière, et les horaires maîtrisables et prévisibles. Plus que la flexibilité du travail elle-même, c'est la façon dont elle a été négociée entre le salarié et l'employeur qui est déterminante dans la satisfaction ou l'insatisfaction des salariés. La loi agit comme un révélateur des inégalités dans le domaine de l'organisation du travail entre, d'une part, les salariés qui travaillent dans des secteurs « protégés », bien régulés avec une forte tradition de dialogue social et bénéficiant d'un environnement favorable à la famille, et les autres salariés plus soumis à des formes contraignantes d'organisation du travail d'autre part.

Une baisse de la durée du travail sur une vie professionnelle

Le temps consacré au travail sur une vie, baisse de manière spectaculaire sur la longue durée : 70% du temps de vie éveillé en 1850, 18% en 1980, 13% en 2000, moins de 10% aujourd'hui.

On observe d'une part une persistance du chômage de masse (10% de la population française) et de longue durée (7,6 mois en 1975 / 13,1 mois en 2008 - le chômage longue durée³ est passé de 16,9 % en 1975 à 37,9% en 2008) et d'autre part une grande mobilité avec un volume très important d'aller-retour entre l'emploi et le chômage.

La population au chômage se renouvelle assez lentement : plus d'une personne sur deux avait déjà connu un ou plusieurs épisodes de chômage pendant les trois années précédant son inscription à l'ANPE. L'explication de ce phénomène s'explique principalement par la progression de la précarité des contrats de travail. Actuellement 4 personnes sur 10 s'inscrivent à l'ANPE à la suite d'une fin d'un CDD ou d'une mission d'intérim. La récurrence du chômage constitue ainsi un des aspects fondamentaux de la dynamique actuelle du marché du travail.

¹ DARES – Synthèse première Informations mai 2009 – N° 22.2

² « RTT et modes de vie » de la DARES, « Réduction du temps de travail des parents de jeunes enfants » de la CNAF, et enquête Chronopost sur "la conciliation vie professionnel et vie privée

³ Supérieur à 1 an

Ces mutations n'affectent néanmoins pas de la même manière les différentes catégories sociales. Les épisodes de chômage sont en général plus courts pour les jeunes que pour les personnes plus âgées. L'extension du chômage touche davantage les moins diplômés, l'échelle des durées de travail professionnel des actifs occupés, s'inverse selon la hiérarchie des diplômes, les plus diplômés travaillant désormais le plus longtemps.

La France a la particularité d'avoir un taux d'activité faible aussi bien pour les jeunes que pour les travailleurs âgés. L'âge moyen d'entrée dans la vie active se situe aux environs de 21 ans. La principale difficulté pour les jeunes est l'entrée sur le marché du travail. L'exigence d'expérience contraint les jeunes à enchaîner les stages qui deviennent des passages obligés sans réel statut juridique. Moins bien payés, les jeunes cadres évoluent moins rapidement dans l'entreprise et leur augmentation de salaire se fait souvent à titre individuel alors qu'elle se négocie collectivement pour les travailleurs âgés.

Si le taux de chômage des travailleurs âgés (50 ans et plus) est moins élevé que la moyenne nationale (6,2% au 3^{ème} T 2009 vs 9,1% pour l'ensemble de la population pour la même période) il s'explique en partie par les différentes catégories créées pour les statistiques : les sorties d'activité et les sorties vers la retraite (ou pré-retraites) ne sont pas comptabilisées dans la catégorie des chômeurs ; cependant, le taux d'activité des 55-64 ans est faible : 38,3% en 2008.

L'activité professionnelle a tendance à se concentrer sur les âges médians (25- 49 ans). Période pendant laquelle, il faut tout concilier : vie professionnelle, vie familiale, sportive, sociale, politique ... Surtout pour les femmes qui continuent à réaliser la très grande majorité des tâches domestique et l'éducation des enfants.

3.2 Pour les personnes ayant un emploi, la réduction globale du temps de travail a été contrebalancée au cours des 10 dernières années par une forte intensification

3.2.1 Allongement des journées de travail, recours aux heures supplémentaires se développent.

Selon l'enquête conditions de travail 2005 INSEE – DARES, pour un salarié sur dix les principales contraintes horaires renvoient à la longueur de la journée de travail et à son imprévisibilité. Il s'agit en grande majorité d'hommes, cadres et professions intermédiaires exerçant des responsabilités hiérarchiques. Ils sont nombreux à avoir des horaires quotidiens variables, des dépassements d'heures fréquents, à être joints par leur entreprise hors de leur lieu de travail, à être soumis à des astreintes, à emmener du travail chez eux.

Par ailleurs, en 2006, 38% des salariés à temps complets des secteurs concurrentiels (hors agricole) ont effectués des heures supplémentaires. Le volume annuel moyen d'heures supplémentaires était de 114h par salarié ayant fait des heures supplémentaires. Les salariés des entreprises de moins de 20 salariés ont compté pour environ 40% du volume global d'heures supplémentaires dont plus de la moitié sur les 4 secteurs : activité immobilière, construction, services aux particuliers et commerce.

Au fil des quatre enquêtes⁴ menées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité entre 1978 et 1998, les salariés donnent l'image d'une dégradation de leurs conditions de travail. Alors que les efforts et les risques physiques ne diminuent pas, et que les horaires sont plus diversifiés et moins réguliers, les rythmes de travail deviennent plus exigeants, l'urgence réduit tant la prévisibilité des tâches que les marges de manœuvre pour les exécuter. La charge mentale s'accroît et avec elle la pénibilité du travail.

⁴ Depuis vingt ans les enquêtes "Conditions de travail", réalisées par l'Insee et le ministère du Travail (1978, 1984, 1991, 1998, 2004), mettent en lumière les conséquences des évolutions économiques et des politiques des entreprises sur les conditions de travail telles qu'elles sont vécues par les salariés.

L'enquête sur les conditions de travail réalisée en 2000 par la Fondation de Dublin confirme cette tendance à l'intensification et précise les types de contraintes en les classant en deux grandes catégories, les contraintes industrielles et les contraintes marchandes liées aux impératifs de la demande, pression du client, extension des heures d'ouverture du fait des exigences de consommation accrues.

L'étude épidémiologique Samotrace (2009) de l'InVS⁵, fait apparaître que 37% des femmes et 24% des hommes interrogés dans l'enquête ont exprimé un "mal-être au travail. Dans le champ de la souffrance mentale, on voit émerger de nouveaux secteurs notamment services publics, banque, finance, énergie - que l'on évoquait traditionnellement peu en matière de santé au travail.

Pendant des décennies, la pénibilité et les contraintes physiques du travail ont été « traitées » par l'usage de primes et indemnités (salissures, intempéries, horaires particuliers,...). Puis les services méthodes ont intégré des améliorations ergonomiques et tenté d'alléger les charges physiques.

La qualité de l'emploi et du travail est évoquée pour la première fois en France dans les années 70. L'objectif à l'époque est d'accroître la satisfaction personnelle des salariés et la performance des entreprises. Elle réapparaît dans les années 90 au sommet européen de Lisbonne puis en 2001 au sommet de Laeken. En 2002, la commission européenne vise une « approche globale du bien être au travail ». C'est à la fin de la première décennie qu'on voit se développer dans les entreprises des négociations et des accords sur le thème de la QVT (Qualité de Vie au Travail), mouvement qui vient contrebalancer la montée de la « souffrance au travail ».

Si Lucie Davoine et Dominique Méda affirment, en conclusion de leur article "quelle place le travail occupe-t-il dans la vie des Français par rapport aux européens?", que le désir de voir le travail prendre moins de place ne peut en aucun cas être interprété comme le signe d'une aspiration aux loisirs ou d'une inappétence pour celui-là. Il s'agit plutôt de l'expression d'un dysfonctionnement de la sphère du travail assez spécifique à la France (en raison de la dégradation des conditions de travail et du sentiment d'insécurité de l'emploi), ainsi que d'une intention positive de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

3.3 La conciliation entre vie professionnelle et vie privée reste difficile malgré l'émergence de démarches collectives pour mieux gérer l'articulation des temps

3.3.1 L'équilibre entre travail et vie privée est une aspiration forte et largement partagée.

Toutes les enquêtes européennes et françaises, mettent en évidence que "la famille" se présente comme un domaine d'investissement affectif et de réalisation de soi extrêmement important.

Dans l'enquête de l'EVS⁶, la famille est citée comme très importante par 88 % des Français interrogés en 1999 (contre 66 % pour le travail).

L'enquête « Histoire de vie – Construction des identités » met ainsi en évidence que, lorsque l'on demande aux personnes de dire si le travail est plus ou moins important que d'autres « activités » ou « temps de vie », notamment la vie familiale, la vie sociale et la vie personnelle, 66 % des actifs en emploi déclarent que « *le travail est assez important mais moins que d'autres choses (vie sociale, vie familiale, vie personnelle...)* » et 25 % « *très important mais autant que d'autres choses* ».

75% des français souhaiteraient accorder plus de temps à leur famille

⁵ Nathalie Quérueu Santé & Travail n° 065 - janvier 2009

⁶ European Values Surveys (EVS)

3.3.2 La conciliation entre ces aspirations est pourtant de plus en plus difficile et de multiples inégalités persistent.

Parmi les personnes qui exercent une activité professionnelle, 39% trouvent que leur travail rend difficile l'organisation de leur vie de famille, 15% que c'est très difficile et 24% un peu.⁷

Avoir des enfants, notamment jeunes, et travailler avec des horaires atypiques accroît ce sentiment de difficulté. Dans l'enquête "histoire de vie –construction des identités", le fait que, les femmes ne semblent pas mentionner plus de difficulté que les hommes est surprenant et s'explique par le fait qu'un certain nombre d'entre elles s'est retiré du marché du travail pour éviter d'être confronté à cette difficile conciliation.

3.3.3 Un partage inégal des tâches domestiques et familiales

Même si les comportements des jeunes pères commencent à se modifier, les femmes assument encore en grande partie les tâches domestiques, les activités liées à l'éducation des enfants ou la prise en charge d'un parent âgé dépendant. Les études leur attribuent ainsi généralement 80% du travail domestique.

Une synthèse de la DARES présente la répartition des temps de vie dans les couples travaillant à temps plein : les hommes consacrent ainsi presque un tiers de leur temps au professionnel, les femmes un quart.

La part réservée au temps personnel est de 16% pour les pères contre 11% pour les mères. Les mères passent deux fois et demi plus de temps à s'occuper du domestique et une fois et demi plus de temps à se consacrer à leurs enfants. Soit, au total 5 h par jour pour les femmes contre 2 h pour les hommes.

Pour les pères, temps parental et temps domestiques s'équilibrent à des niveaux faibles.

3.3.4 Le retrait du marché du travail des femmes

Un certain nombre de femmes se sont retirées du marché du travail pour éviter d'être confrontées à ces difficultés d'articulation des temps. Selon une étude de la DARES publiée en 2004, 80% des femmes actuellement au foyer ont travaillé dans le passé. Ce sont majoritairement des femmes qui avaient un petit salaire. 86% d'entre elles déclarent qu'elles sont devenues femmes au foyer pour s'occuper de leur famille. Presque la moitié des femmes ayant déjà travaillé déclarent regretter leur ancien travail et 70% des mères de moins de 30 ans souhaitent retravailler.

3.3.5 Le temps partiel miroir grossissant des inégalités

Un tiers des femmes et seulement 5 % des hommes travaillent à temps partiel.

Néanmoins, 71% des femmes et 46% des hommes travaillant à temps partiel en CDI ont déclaré qu'ils ne souhaitaient pas travailler davantage. Ils évoquent principalement leur volonté de s'occuper de leurs enfants, particulièrement les 25-35 ans.

En revanche lorsque les salariés à temps partiels ne l'ont pas choisi ils souhaiteraient travailler davantage. Ce sont des salariés en "sous-emploi" qui souvent cumulent les mauvaises conditions d'emploi et de travail : 37 % d'entre eux sont employés sur des contrats précaires (CDD, Intérim,...) dont 14% des temps complets sont soumis à des horaires décalés, à des durées variables selon la période de l'année, à des horaires imprévisibles ou à des journées hachées ... Ils déclarent alors plus de difficultés que la moyenne des actifs pour tout concilier.

⁷ Résultat de l'enquête "histoire de vie –construction des identités -Insee 2003

3.3.6 La pratique d'activités sociales s'avère relativement indépendante du temps libre

Les activités de loisirs sont plus nombreuses et plus denses chez les actifs occupés, et ce, de manière croissante avec le diplôme, la catégorie sociale et le temps de travail : les personnes socialement et culturellement les mieux dotées cumulent activités professionnelles, sportives et culturelles en réduisant le temps consacré aux activités dites passives (sommeil, télévision).

Par contre, le temps consacré aux loisirs plus quotidiens, plus « interstitiels », tels que la télévision, certains loisirs de plein air ou "les semi-loisirs" (bricolage, jardinage), semble s'étendre à mesure de l'allongement du temps libre.

De la même manière, les cadres et professions intermédiaires, notamment du secteur public, s'impliquent ainsi nettement plus dans les associations que les autres. Ainsi, pouvoir choisir ses horaires, bénéficier d'horaires variables prévisibles et même travailler de nuit sont des éléments favorables à l'implication dans les associations. En revanche, la fatigue en fin de journée entraînée par un travail pénible, de longs trajets, découragent ou de longue journée de travail réduit cette participation. Les femmes participent relativement moins que les hommes aux activités associatives, surtout lorsqu'il y a un jeune enfant dans le ménage.

3.3.7 Le partage des temps et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée deviennent des enjeux d'un dialogue social d'un type nouveau, impliquant les territoires

Des politiques temporelles ont été expérimentées ces dix dernières années pour organiser collectivement cette articulation des temps. La tendance à régler individuellement les problèmes liés à cette conciliation vie personnelle-vie professionnelle fait progressivement place à des initiatives territoriales réunissant des acteurs multiples. Des innovations pour faciliter la vie des salariés émergent (services sur le lieu de travail, transports et déplacements concertés...). Elles sont encore relativement peu diffusées, même si les plans de déplacement d'entreprise (PDE) se multiplient. Plus encore, ces avancées supposent une gouvernance complexe qui suppose d'être régulièrement relancée.

C'est dans les villes moyennes que les conditions de vie paraissent les meilleures, à l'abri des excès de la concentration urbaine et de l'isolement rural.

Un extrait de l'avis adopté par le CESE le 10 février 2010 intitulé "pour une France plus forte et plus solidaire, prendre en compte la parentalité dans la vie professionnelle" montre l'enjeu de cette question. Il prône, outre le développement de services de garde d'enfants, une évolution de la culture d'entreprise afin d'intégrer la parentalité dans l'organisation du travail des salariés.

3.4 *L'effacement des frontières entre statuts*

Les périodes professionnelles de « transition » s'allongent et se diversifient : multiplication des stages et formations en alternance pour les jeunes, entrée plus tardive dans la vie active, succession de périodes de travail et de chômage ou de formations - reconversions pour les adultes, pré-retraites et allègement de fins de carrières pour les seniors.

Les modalités de la formation évoluent : DIF, actions pour développer son employabilité... Les dispositifs publics accompagnent et renforcent la diversification de ces statuts : contrats aidés (près de 20 modalités différentes depuis 20 ans et les premiers emplois Jeunes).

Les parcours individuels plus hachés, avec des ruptures professionnelles nombreuses, des périodes de transition ou d'attente entre deux « jobs » créent des conditions pour certains d'un investissement accru dans le bénévolat, transitoirement ou en simultanéité.

Des incitations publiques (fiscalité) contribuent à l'accroissement d'activités bénévoles : +23% en Rhône-Alpes de 1999 à 2005 (étude CESR de Région RA).

De grandes entreprises ont commencé à s'impliquer sur des champs plus larges que les seuls accompagnements de leurs salariés ou de leurs territoires, en particulier sur les différents champs de l'insertion. Certaines suscitent la création d'associations ou de fondations propres (« Atout cœur » de Axa, Fondation SNCF pour la solidarité, Fondation EDF...). D'autres s'impliquent à l'égard d'associations existantes et invitent leurs salariés à faire de même. Ces entreprises soucieuses de leur image en matière de RSE incitent à des actions bénévoles sur le temps de travail (cf SFR statut de « collaborateur citoyen », Algorev au sein du cabinet Algoe, Fondation Seb pour l'insertion,...).

Elles ont identifié que c'est un moyen de retrouver une légitimité qui se dégrade et un moyen de cohésion interne (Lafarge, Schneider, Air France,...)

Le monde associatif, l'économie sociale et solidaire, se rapprochent du mode de fonctionnement des entreprises : professionnalisation, militants bénévoles devenant salariés, statut de « volontaire », intermédiaire entre bénévole et salarié.

La recherche de sens, forte tendance chez les salariés, renforce ces évolutions.

Cette porosité entre activité professionnelle et activité sociale pourrait se développer, au-delà des seules logiques de statuts, notamment si l'on parvient à mieux prendre en compte (et à valoriser) le développement des activités d'échanges de services (réseaux d'échanges réciproques, systèmes d'échanges locaux,...). Ces services mutuels encore très largement marginaux pourraient se développer en fonction des aspirations des gens à une vie moins centrée sur le modèle de consommation. Ils pourraient concerner des secteurs d'activité touchant au logement, aux services de proximité, aux activités du « care » selon l'expression américaine. Les sociologues comme Ray aux Etats-Unis ou Jean-Pierre Worms en France identifient un courant qui a été nommé « les créatifs culturels » (peu conscient de lui-même car assez disparate dans ses motivations) mais significatif (autour de 17 % de la population) pour lequel de nouvelles formes d'articulation entre le « je » et le « nous » doivent voir le jour.

3.5 L'effritement des frontières entre travail et hors travail est de plus en plus manifeste

Les travaux de Campbelle-Clark (2000) distinguent 3 formes de frontières et/ou de perméabilité : spatiale (le bureau, lieu dédié au travail), temporelle (les horaires "normaux de travail et le en-dehors) et psychologique (le débordement positif - l'enrichissement - ou négatif du travail sur la famille).

Les résultats de plusieurs recherches convergent sur le fait que les frontières entre le travail et le hors travail sont asymétriques : les frontières de la vie professionnelle sont relativement imperméables alors que celle de la vie personnelle sont relativement perméable à l'emploi. Cette asymétrie semble bouger avec l'augmentation de la perméabilité.

3.5.1 Le remodelage des temps et des espaces de travail avec les outils de communication nomades

Les TIC et notamment l'apparition des outils nomades induisent une plus grande perméabilité de ces frontières travail et hors travail. Chez soi, dans le train, à l'aéroport, au café... et même dans les multiples antennes de son entreprise : le travail nomade ne cesse de se développer.

« Qu'importe le bureau pourvu que l'on reste connecté ». La communication publicitaire nous le répète depuis quelques années : les nouvelles technologies nomades vont nous permettre de travailler partout, n'importe où et n'importe quand.

Du bureau fixe, nous devrions donc passer à un éclatement des lieux de travail. Tout lieu va devenir un bureau potentiel. Certains sociologues américains parlent même du « bureau disparu » pour décrire ce phénomène. Beaucoup de cadres français auraient déjà plus de 5 lieux réguliers de travail, et passeraient la moitié de leurs temps dans des lieux intermédiaires (aéroports, trains, hôtels, café, chez soi,...). Les lieux de transit deviennent des bureaux et les bureaux se transforment en lieux de transit. Le TGV Thalys est déjà équipé en wifi, chez IBM, l'objectif était que 75 % des salariés soient mobiles en 2006 et donc n'aient plus besoin de bureau fixe, Ikéa et Vitra se lance sur l'aménagement d'espace de travail à domicile et un mobilier spécifique. Tout est en place pour développer le télétravail.

3.5.2 Internet et le haut débit sont en train de gommer les frontières de l'entreprise et ouvrent la voie au e-travail

Dans le Rhône, 30% des établissements comptent des travailleurs « à distance », nomades ou à domicile. 52% de ces télétravailleurs sont des commerciaux. La collaboration à distance est encore peu intégrée dans les entreprises, mais celles qui le pratiquent soulignent les enjeux : davantage de flexibilité (45%), augmentation de la productivité (41%), satisfaction des salariés (34%).

80% des Français actifs ont un téléphone portable (20% à titre professionnel).

85% des actifs en emploi, équipés d'un téléphone et d'un ordinateur portable, disent agir de leur propre initiative quand ils dépassent les horaires contractuels.

Chez les jeunes générations, qui ont toujours connu les TIC, le travail peut s'effectuer en parallèle avec d'autres activités (musique, tchat, ...). Au-delà de cette très grande perméabilité entre les espaces travail et hors travail qui rendent difficile l'évaluation du temps de travail, cette simultanéité ne va pas sans poser des difficultés dans les collaborations intergénérationnelles. Les plus anciens étant davantage habitués au séquençage des activités.

3.5.3 La déconnexion domicile-travail : un frein à l'emploi

De nouveaux enjeux viennent structurer la vie quotidienne des actifs, les horaires atypiques et l'organisation urbaine des lieux de travail. La combinaison de ces deux éléments aboutit à une complication de la vie quotidienne des actifs et fait émerger des problèmes nombreux articulés les uns aux autres tels que : la mobilité quotidienne, la mobilité résidentielle, des problèmes de garde d'enfants, les désynchronisation dans la vie de famille.

Une des causes d'inégalité dans l'accès à l'emploi des habitants des zones urbaines défavorisées réside en effet dans le creusement qu'on peut y observer de la distance géographique ou « sociale » (cf. infra) entre les demandeurs et les offreurs d'emplois.

La distance domicile du lieu de travail représente un double coût : un coût monétaire, qui ampute le revenu disponible du travailleur et un coût en temps, plus ou moins lourd selon la plage de déplacement dans la journée ou l'année, et plus ou moins pénible selon les conditions de congestion, de confort, de sécurité... du transport utilisé.

Si ces dimensions ne relèvent pas strictement de la sphère du travail, elles ne relèvent pas non plus du hors travail car elles sont directement impactées par les transformations de l'organisation du travail. C'est ce que Eric Le Breton nomme le péri travail, le temps (non rémunéré) mobilisé pour la réalisation de son travail. Cette zone intermédiaire entre travail et hors travail devient aujourd'hui de plus en plus importante.

Cette question a été identifiée comme étant de première importance par l'équipe de Jean Paul Fitoussi dans son rapport sur : ségrégation urbaine et intégration sociale. Nous avons évoqué plus haut les réflexions territoriales animés par les bureaux des temps, il existe d'autres tentatives telles que le financement du permis de conduire pour les candidats dans la branche du nettoyage, le Fond d'actions sociales du travail temporaire qui instaure un ensemble de droits du type aide au logement à la mobilité...

3.5.4 Quand temps de travail et temps d'emploi ne coïncident plus

Si les frontières entre temps de travail et hors temps travail se sont structurées très fortement autour du processus de production, c'était moins évident dans les services. Certains secteurs (la santé, le social, le commerce), certains métiers (animateurs, commerciaux, instituteurs), certains statuts (cadre) ont toujours été beaucoup plus flous dans la structuration du temps de travail et ont eu à négocier la notion de travail effectif.

La dématérialisation des emplois (64% dans le tertiaire), l'importance croissante des activités immatérielles fondées sur une relation de service, le nombre de plus en plus important d'emplois avec au cœur le souci de « l'utilisateur » entraînent une interpénétration des temps.

Par ailleurs, avec la sous-traitance de service, la notion de temps vendu (contrat commercial) forme le temps contractualisé et peut s'avérer de plus en plus en écart avec le temps de travail réel.

Ex : avec la sous-traitance de la distribution des plateaux repas dans les hôpitaux à des entreprises de restauration, le temps de la relation avec le malade n'est pas pris en compte. Voir également l'enquête de Florence Aubenas sur les activités de nettoyage.

Ces différents éléments nous amènent à différencier le temps de travail (réel) et le temps d'emploi (temps de travail effectif contractualisé).

4 Hypothèses d'évolution

Au regard des évolutions décrites dans la rétrospective, il est possible de discerner des tendances lourdes

- Une augmentation des horaires atypiques dont les temps partiels voire très partiels (Réintroduction du travail à la tâche).
- Une individualisation des horaires de travail qui engendre une désynchronisation des temps familiaux et sociaux (phénomène notamment dû à la tertiarisation de l'activité et au développement des services 24/24,7/7).
- Une interpénétration des temps professionnels et privés qui amenuisent les frontières entre travail et hors travail.
- Une difficulté de conciliation entre vie professionnelle et vie privée qui touche en premier lieu les femmes (conservant la majorité du travail domestique et lié à l'éducation des enfants) et les précaires.
- La remise en cause du modèle de vie active sur une toute petite partie d'une vie (25 - 49 ans) avec les politiques visant l'allongement de la vie professionnelle.

Ces tendances se concrétisent par des changements fondamentaux

- Le désir que le travail prenne moins de place du fait d'une dégradation des conditions de travail mais aussi d'une volonté de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.
- Un mouvement de dualisation : entre les travailleurs salariés à temps plein et une MO d'appoint (Augmentation de la précarisation).
- Une dissociation entre temps de travail et temps d'emploi notamment du fait du développement de la sous-traitance.
- Le développement d'une concertation élargie entre acteurs locaux : entreprises, salariés, collectivités territoriales.
- Une tendance du temps pour soi et ensemble avec le développement d'organisation collective (plans de déplacement d'entreprise) ou solidaire (bénévolat, volontariat, mécénat de compétence).

Ces tendances amènent à des incertitudes majeures quant à l'évolution de la conciliation vie professionnelle, vie personnelle et vie sociale

- Les domaines du travail, de l'éducation, des loisirs et de la famille tendent à se rapprocher voire se confondre, car les pratiques de gestion des ressources humaines brouillent de plus en plus les frontières entre la sphère du travail et la sphère personnelle. Une série d'ajustements dans l'organisation sociale du temps ou la manifestation d'une transformation profonde vers "une nouvelle économie du temps" avec la valorisation d'activité hors "emploi".⁸
- Les horaires de travail prennent un caractère de plus en plus atypique et imprévisible pour tous, comme l'exige une économie mondiale toujours plus connectée, plus réactive et plus

⁸ Mutations et effritement des frontières entre travail et hors travail : la productivité du temps libre - vendredi 18 septembre 2009 - Delphine Vallade

contraignante⁹ ou nous nous acheminons vers l'instauration d'un "*temps de travail décent*"¹⁰ voire d'une véritable recherche de qualité de vie ?

- Une conciliation vie professionnelle vie privée qui appartiennent aux individus ou qui se négocient collectivement ?

4.1 *Hypothèse 1 : La conciliation vie professionnelle, vie personnelle, vie sociale est de la responsabilité individuelle*

L'utilisation massive des technologies de l'information et de la communication libère l'entreprise et les salariés de ses contraintes spatio-temporelles mais font éclater l'unité de lieu, de temps, d'équipe qu'elle représentait. L'organisation du travail est toujours plus flexible pour garantir la réactivité au marché, allonger la durée d'utilisation des équipements, répondre aux pointes d'activité ...

La désynchronisation des temps est complète avec des services accessibles en 24/24 et 7/7 qui permettent une consommation non-stop pour celui qui en a les moyens. Le temps des uns s'organise aux dépens du temps des autres... Le temps des salariés face à celui des usagers, le temps des hommes et le temps des femmes, le temps de ceux qui ont les moyens d'acheter le temps des autres, le temps de ceux qui ne font que subir le temps...

Pour les salariés, la notion de temps de travail effectif s'est progressivement estompée au profit de la notion de résultats effectifs. De ce fait le temps de travail est lié à l'organisation personnelle des individus. Certains salariés continuent à segmenter le travail et le hors travail, les autres, notamment les salariés du tertiaire et les cadres, vivent un chevauchement permanent entre les temps de travail et du hors travail : une intégration réussie pour une minorité, un débordement pour la grande majorité.

L'organisation du temps de travail sur la durée de vie est elle aussi très individualisée, chacun ayant en charge la capitalisation de ses annuités pour bénéficier de période de "relâche". L'individualisation des services touche tous les domaines, y compris "le service syndical" pour gérer au mieux son parcours professionnel. L'individu, autonome, doit se construire (ou subir) son modèle d'articulation des temps.

La régulation sociale assurée par les pouvoirs publics est limitée au maintien de droits minimaux identiques pour tous (le "revenu d'existence"¹¹ a été mis en place).

4.2 *Hypothèse 2 : Le travail n'est plus l'axe central, les liens sociaux de proximité deviennent premiers*

Une rupture forte s'est produite, résultante d'un double phénomène, le dysfonctionnement de la sphère travail (conflits violents liés à l'insécurité de l'emploi et à la dégradation des conditions, de travail) et le souhait de réinvestir sa vie personnelle.

Le travail n'est plus l'axe central de la structuration économique, sociale, temporelle ... Les liens familiaux et plus globalement les liens sociaux (amis et voisinage, réseaux et espaces citoyens de proximité,...) sont investis en priorité.

⁹ Magazine Travail N° 57 septembre 2006 – Jennifer Monroe

¹⁰ Decent Working time : new trends, new issues – Jean Yves Boulin, Michel Lallement, Jon C. Messenger et François Michon

¹¹ Yolande Bresson – Economiste et président de l'Association pour l'Instauration d'un Revenu d'Existence (A.I.R.E.)

Ils permettent de trouver ensemble des pratiques dites de « substitution de revenus » (réseaux d'entraide, auto-production, don, mais aussi travail au noir, récupération, voire vol) ou de limitation de dépenses en instaurant des modes de fonctionnement davantage mutualisés (habitat groupé, jardins collectifs, co-voiturage,...). Les échanges de services sont vécus sur un mode pragmatique de réponse à des besoins. Les espaces de temps ne sont pas pensés en fonction du salaire mais des « formes de sociabilité ».

Ces nouvelles pratiques permettent la "survie" ou la « réalisation de soi » suivant la capacité individuelle à s'inscrire dans des réseaux sociaux. Pour les plus précaires, le lien occasionnel avec le marché de l'emploi (voire la rupture avec le milieu du travail) est compensé par des systèmes de "débrouille".

L'entreprise demeure dans une logique économique stricte et le clivage avec les salariés se renforce. Elle reste viable en misant sur un nombre restreint de salariés très investis mais aussi de « mercenaires » parvenant à limiter leur engagement sur un temps limité, l'essentiel de leur vie se trouvant ailleurs. L'extension de l'automatisation des tâches se poursuit.

4.3 Hypothèse 3 : Un nouveau contrat économique et social des parties prenantes : place à la régulation collective territoriale

Les négociations centrées sur le travail ont progressivement fait la place à un nouveau concept "la société de bien être" qui vise une meilleure articulation des temps de travail et hors travail. Cette approche poursuit un mouvement plus vaste débuté dans les années 2000 (RSE, Développement durable,...). Ce mouvement articule la contrainte par les normes, impulsés par le BIT, la Commission Européenne, les Etats et Régions, et l'engagement des acteurs.

Dans de nombreuses entreprises se sont mis en place, plus ou moins durablement, des systèmes d'interaction qui renforcent le caractère participatif de la gouvernance, améliorent la capacité de dialogue et d'élaboration collective notamment concernant l'anticipation des opportunités et menaces mais aussi l'ajustement de l'action à la réalité du terrain.

Les négociations sociales centrées sur l'emploi font progressivement place à une articulation territoriale des actions publiques et privées en matière d'éducation, d'emploi, de logement, de transport, de vie sociale pour garantir des logiques d'inclusion sociétale et de développement personnel.

Des entreprises, des fondations ou associations auxquelles s'allient parfois des agences publiques locales et des groupes de citoyens, se réunissent et forment de petits réseaux coopératifs. Ces groupes visent un même objectif complexe mais précis et se connectent pour mieux l'atteindre. Les réseaux coopératifs ont de grandes ambitions d'intérêt général¹².

Ce faisant, ces négociations aboutissent à un nouveau contrat économique et social¹³ fondé sur la multi-activité, les personnes conjuguant, au cours de leur vie, activité de production classique avec d'autres types d'activités familiales, associatives, éducatives.

Ce mouvement déclenche néanmoins de fortes réactions de certains groupes sociaux qui réagissent à ce qu'ils considèrent comme un contrôle social introduit dans l'entreprise. Un vrai risque.

¹² La socio-économie de demain, pistes d'action pour les entreprises - SoL France et le Club des Vigilants –avril 2010

¹³ Pour un nouveau contrat social basé sur la gestion du temps dans l'entreprise - Didier Livio- Millénaire 3, n°27- 2002

Bibliographie

Marie Agnes BARRERE MAURISSON, Sabine RIVIER MATISSE, Claude MINNI "Le partage des temps pour les hommes et pour les femmes ou comment conjugué travail rémunéré, non rémunéré et non travail" - DARES Premières synthèses - Mars 2001 N°11.1.

Gérard BOUVIER, Fatoumata DIALLO "Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde" – INSEE N° 1273 – Janvier 2010.

Jennifer BUE, Thomas COUTROT "Horaires atypiques et contraintes dans le travail : une typologie en six catégories" - DARES Premières synthèses Mai 2009 N° 22.2.

Odile CHAGNY et Bruno DUCOUDRE "Evaluation du volume d'heures supplémentaires rémunérées des salariés des secteurs concurrentiels en 2006" – DARES Premières synthèses - Octobre 2008 N° 40.5.

Lucie DAVOINE, Dominique MEDA "Quelle place le travail occupe-t-il dans la vie des Français par rapport aux Européens ?" – Revue Informations sociales N°153.

Françoise DUMONTIER, Danièle GUILLEMOT et Dominique MEDA "L'évolution des temps sociaux au travers des enquêtes emploi du temps" - Economie et statistique N° 352-353, 2002.

Marc Antoine ESTRADÉ, Dominique MEDA "Principaux résultats de l'enquête RTT et modes de vie" – DARES N° 56 - Mai 2002.

Espace Numérique Entreprises "Le travail à distance dans les PME Rhodaniennes" Observatoire des usages des TIC – 3^{ème} édition 2009.

Jean Paul FITOUSSI, Eloi LAURENT, Joël MAURICE "Ségrégation urbaine et intégration sociale" La Documentation française. Paris 2004.

Hélène GARNER, Dominique MEDA "La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale" – DARES Premières synthèses - Décembre 2004 N°50.3.

Nathalie GEORGES, Dominique MEDA, ET Danièle TRANCART "Horaires de travail des couples, satisfaction et conciliation entre vie professionnelle et vie familiale" – Séminaire INED 14/06/2007.

Laurent LESNARD "Flexibilité des horaires et inégalités sociales" – Données sociales – La société française édition 2006.

Sophie RIVAUD, Valérie ULRICH "*Le poids du temps partiel dans les trajectoires professionnelles des femmes*" – DARES - DOCUMENT D'ETUDE N°127 - Juillet 2007.

Didier LIVIO "*Pour un nouveau contrat social basé sur la gestion du temps dans l'entreprise*"- les cahiers Millénaire – Grand Lyon Mission Prospective et Stratégie d'agglomération.

Béatrice MAJNONI D'INTIGNANO " Les clés de l'avenir " - Temps de travail.

J.THOEMMES, A. FLAUTRE, C.THEBAULT et G de TERSAC "*Conflit de disponibilités : vers une intensification du travail*" – Actes du colloque "*Recherche et ergonomie* ", Toulouse - Février 1998.

Diane - Gabrielle TREMBLAY, Emilie GENIN "*Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles*" – Revue Temporalités N°10.

Delphine VALLADE "*Mutations et effritement des frontières entre travail et hors travail : la productivité du temps libre*" – Article du 18 septembre 2009.