

CAHIER DE Recherche

AVRIL 93



N°45

DUREE DU TRAVAIL

et

conflits entre vie personnelle et vie professionnelle

Franck Berthuit

Jean-Luc Volatier

Crédoc - Cahier de recherche. N°
45. Avril 1993.

CREDOC•Bibliothèque



CRÉDOC

X TREPRISE DE RECHERCHE

CREDOC

DUREE DU TRAVAIL
et
conflits entre vie personnelle et vie professionnelle

Franck Berthuit

Jean-Luc Volatier

Cette recherche a été réalisée au sein du Département "Aspirations", dirigée par Georges Hatchuel

Secrétariat Lucette Laurent

AVRIL 1993

142, rue du Chevaleret
7 5 0 1 3 - P A R I S

R7045

Cette recherche a bénéficié d'un financement au titre de la subvention recherche attribuée au CREDOC.

Les données utilisées dans ce rapport proviennent du système d'enquêtes "**Conditions de vie et Aspirations des Français**". Ce système d'enquêtes a été financé en 1991-1992 par :

- . La Caisse Nationale des Allocations Familiales
- . Le Commissariat Général du Plan
- . Le Centre d'Etudes des Revenus et des Coûts
- . L'Electricité de France
- . Le Gaz de France
- . L'Observatoire de l'Energie du Ministère de l'Industrie et du Commerce Extérieur
- . L'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME)
- . Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (SES)
- . L'Agence Nationale Pour l'Emploi
- . Le Centre d'Etudes des Transports Urbains
- . Le Service d'Etudes Techniques des Routes et Autoroutes
- . Le Ministère de l'Equipement et du Logement
- . Total R.D.
- . France-Télécom
- . La Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés
- . La Commission Nationale d'Evaluation du RMI
- . L'Association Française des Banques
- . La Mutuelle Assurance Artisanale de France
- . Le Ministère des Finances (DGCCRF)
- . L'Institut des Hautes Etudes de la Sécurité Intérieure (Ministère de l'Intérieur)
- . Le Ministère du Tourisme (DIT)
- . Le Ministère de la Jeunesse et des Sports

Le département "Conditions de vie et Aspirations des Français" est composé de :

- . Georges Hatchuel (Directeur adjoint du CREDOC)
- . Franck Berthuit, Catherine Duflos, Ariane Dufour, Françoise Gros, Lucette Laurent, Philippe Pucheu, Jean-Luc Volatier.

CREDOC

Président : Bernard Schaefer

Directeur : Robert Rochefort

Sommaire

Introduction	1
CHAPITRE I. La durée annuelle du travail	3
1. Méthode d'évaluation de la durée annuelle de travail.....	3
2. Résultats généraux.....	4
CHAPITRE II. Durée annuelle du travail et caractéristiques socio-démographiques	10
1. La durée du travail en fonction de quelques critères socio-démographiques.....	10
2. Variations de la durée du travail selon le statut professionnel	23
CHAPITRE III. Durée annuelle du travail et opinions sur les conflits vie professionnelle-vie familiale	31
1. Approche globale et variations selon le statut professionnel.....	32
2. Différences de perception de conflits selon la situation familiale	36
3. Les autres facteurs de la perception de conflits vie personnelle-vie professionnelle.....	45
Conclusion	50
Bibliographie	53
Annexe - Libellé des questions analysées dans ce rapport	54

Introduction

Cette étude a pour objectif principal de mettre en relation les durées de travail avec les opinions portées par les actifs sur leur propre temps de travail. L'hypothèse générale suggérée par le bon sens est la suivante : plus la durée du travail est élevée, plus les actifs sont nombreux à percevoir cette durée comme trop longue.

Il faut cependant souligner que différentes études de comparaison entre conditions de vie personnelles et perception de ces conditions de vie incitent à se méfier des hypothèses "mécanistes" dans la mesure où, très souvent, des décalages entre perceptions et situations se révèlent. On peut en effet se demander s'il existe réellement une limite aux "besoins de temps libre" et si les expressions d'une insatisfaction vis-à-vis de la durée du travail décroissent vraiment quand cette durée diminue. On connaît en effet très bien la relativité des notions de "besoins" ou de "satisfaction".

Cette analyse s'inscrit aussi dans le cadre des réflexions sur les notions d'utilité ou de désutilité du travail. Faut-il tenir compte systématiquement, dans les fonctions d'utilité, du bien "temps libre" ou, au contraire, ce bien ne doit-il intervenir que dans la contrainte de revenu ? Par ailleurs, la population active est-elle hétérogène selon le contenu "qualitatif" de son activité professionnelle ?

En effet, les durées de travail ne sont pas homogènes et la satisfaction ou l'insatisfaction des actifs vis-à-vis de leur durée de travail ne sont sans doute pas uniformes compte tenu des activités extra-professionnelles, en particulier domestiques. Les enquêtes d'emploi du temps montrent en particulier que la durée des activités domestiques diffère fortement entre hommes et femmes actifs et selon la présence d'enfants au foyer. On peut ainsi se demander si une éventuelle adaptation de la durée de travail permet à la plupart des actifs d'équilibrer leur "budget-temps" ou si, au contraire, des frictions demeurent concentrées chez certaines catégories d'actifs.

L'objectif principal de ce rapport est bien d'apporter quelques éléments de réponse à cette série d'interrogations. Mais d'autre part, les durées annuelles de travail déclarées par les actifs de l'enquête "**Aspirations et Conditions de vie**" dans les années récentes y sont, pour la première fois, analysées de façon détaillée. On verra qu'à part le noyau de salariés "39 heures par semaine et cinq semaines de vacances", les durées déclarées sont finalement assez dispersées. Elles diffèrent bien entendu selon les situations professionnelles, ce qui incite à être prudent dans les interprétations apportées dans l'étude des perceptions.

Trois chapitres principaux constituent le présent rapport. Dans le premier, la méthode d'évaluation de la durée annuelle de travail¹ et quelques résultats généraux sont présentés.

Le deuxième est consacré à l'étude des liens entre durée de travail et caractéristiques socio-démographiques des actifs. On y soulignera l'effet discriminant du statut professionnel : les durées plus ou moins élevées de travail ne correspondent pas, en effet, aux mêmes catégories de personnes chez les salariés du secteur public, les salariés du secteur privé, ou les indépendants.

Enfin, dans le troisième chapitre, on étudiera l'intensité des liens entre la perception de conflits vie professionnelle-vie personnelle et la durée de travail. On essaiera en particulier d'infirmer ou de confirmer les hypothèses ici énoncées.

L'ensemble des données analysées dans ce rapport sont issues de l'enquête du CREDOC sur "**Les Conditions de vie et les Aspirations des Français**", effectuée chaque année depuis 1978. Chaque vague d'enquêtes est réalisée en face à face auprès d'un échantillon de 2000 personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus, sélectionnées selon la méthode des quotas.

L'exploitation réalisée ici porte sur les trois vagues d'enquêtes de fin 1989, fin 1990 et fin 1991. L'échantillon total traité est donc de 6022 individus et, plus précisément pour ce qui nous intéresse ici, de 2957 actifs.

¹ Le choix de la notion de "durée annuelle de travail" permet de prendre en compte à la fois la durée hebdomadaire de travail, les congés annuels et les jours fériés.

CHAPITRE I

La durée annuelle du travail

Nous présenterons, dans la première partie de ce chapitre, la méthode retenue pour le calcul de la durée annuelle de travail. La deuxième partie sera consacrée à l'analyse de quelques résultats généraux concernant les durées de travail de la population active, le nombre de semaines de congés annuels et le nombre de jours de repos par semaine.

1. Méthode d'évaluation de la durée annuelle de travail

La variable "nombre d'heures de travail par an" a été construite à partir des réponses, effectuées par les personnes déclarant travailler à temps plein ou à temps partiel à la date de l'enquête, aux questions suivantes : "*Combien d'heures travaillez-vous habituellement dans la semaine*" et "*Combien de semaines de congés annuels prenez-vous ?*"¹.

Pour élaborer une variable d'heures travaillées **annuellement**, on a procédé aux calculs suivants :

- Soustraction au nombre total de semaines annuel (soit 52) du nombre de semaines de congés **déclaré** ;
- Soustraction au chiffre obtenu d'une constante de deux semaines, correspondant à une estimation (plutôt en "haut de la fourchette") des jours fériés ;
- Multiplication du nombre de semaines restantes par le nombre d'heures de travail hebdomadaire **déclaré**.

¹ Seules trois possibilités de réponse étaient proposées aux enquêtés pour cette seconde question :
1. Moins de quatre semaines; 2. Quatre ou cinq semaines; 3. Plus de cinq semaines.
Cf., en annexe, le libellé exact des questions traitées.

Cette méthode repose sur plusieurs hypothèses :

- Les personnes ayant déclaré ne pas connaître le nombre d'heures de travail effectuées dans la semaine se sont vues attribuer un nombre d'heures moyen (41). Cette situation concerne en fait un très petit nombre d'individus (54 individus seulement, soit 1,8% de l'échantillon).
- On a appliqué aux personnes déclarant prendre moins de quatre semaines de congés par an une moyenne de 3 semaines ; à celles déclarant 4 ou 5 semaines, on a affecté une moyenne de 4,7 semaines et à celles bénéficiant de plus de 5 semaines, une moyenne de 6 semaines. Enfin, on a attribué un taux moyen de 4,7 semaines aux quelques personnes n'ayant pas fourni de réponse à cette question (1% de l'échantillon global).
- Par ailleurs, cette méthode ne tient pas compte des arrêts de travail éventuels en cours d'année. Plus généralement, la situation déclarée au moment de l'enquête est considérée avoir été celle de l'enquêté tout au long de l'année.

Les valeurs obtenues se distribuent finalement entre 94 heures et 4559 heures, le mode de la distribution se trouvant entre 1750 et 1799 heures annuelles (tableau 1 ci-après).

2. Résultats généraux

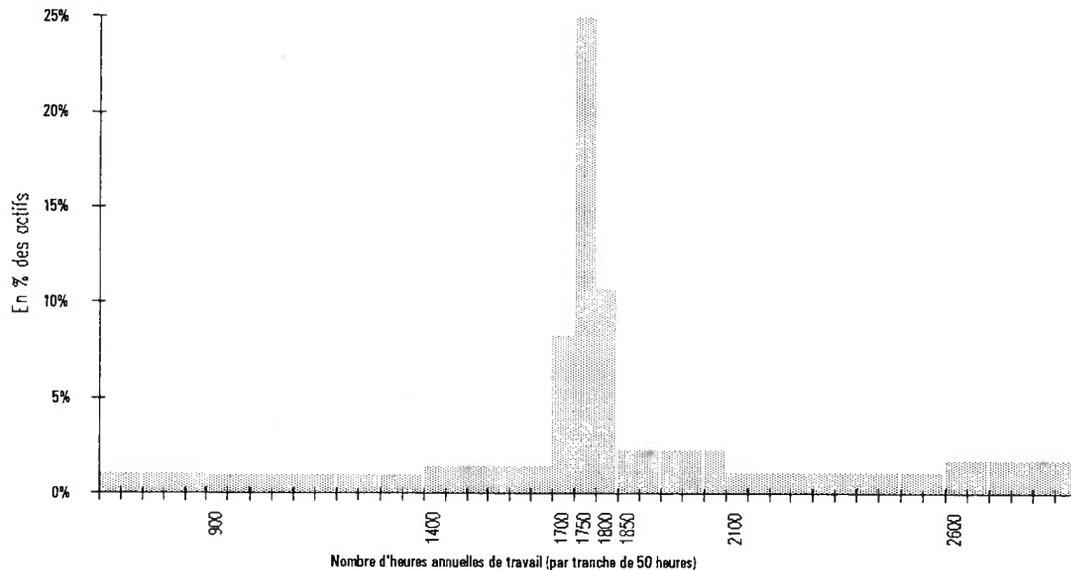
Nous avons segmenté la population des actifs en 9 groupes, selon le nombre d'heures de travail annuel effectué. La recherche concomitante de groupes ayant un effectif minimum (le plus faible a 175 individus) et de tranches horaires les plus cohérentes possibles a prévalu dans la démarche de constitution des classes. Bien entendu, l'équilibre des effectifs n'est pas atteint, mais ce n'était pas l'objectif visé.

Tableau 1
Nombre d'heures annuelles de travail

	En %	Effectifs
Groupe 1 : Moins de 900 heures/an.....	5,9	175
Groupe 2 : De 900 à moins de 1400 heures/an.....	9,2	271
Groupe 3 : De 1400 à moins de 1700 heures/an.....	8,4	249
Groupe 4 : De 1700 à moins de 1750 heures/an.....	8,2	243
Groupe 5 : De 1750 à moins de 1800 heures/an.....	25,0	738
Groupe 6 : De 1800 à moins de 1850 heures/an.....	10,7	317
Groupe 7 : De 1850 à moins de 2100 heures/an.....	11,4	337
Groupe 8 : De 2100 à moins de 2600 heures/an.....	10,8	319
Groupe 9 : 2600 heures/an et plus.....	10,4	308
Ensemble des actifs.....	100,0	2957
<i>Moyenne (en heures).....</i>	<i>1851 H</i>	

Source CREDOC, données 1989, 1990, 1991.

Graphique 1
Répartition du nombre d'heures annuelles de travail



Ce n'était pas l'objet du présent rapport que de proposer une analyse comparative des différences existantes entre les travailleurs à temps plein et ceux à temps partiel. Nous indiquerons néanmoins, dans la suite de ce paragraphe, les caractéristiques de chacun des deux groupes. Ainsi, en ce qui concerne le nombre d'heures annuelles de travail, la différence entre les deux groupes est, bien sûr, considérable : les actifs à temps

plein font en moyenne près de deux fois plus d'heures dans l'année que ceux travaillant à temps partiel (tableau 2).

Tableau 2
Nombre d'heures annuelles de travail,
chez les actifs à temps plein et ceux à temps partiel

	Actifs	dont :	
		A temps plein	A temps partiel
Moyenne (en heures) ...	1 851 H	1 970 H	1 021 H

Les comparaisons avec d'autres sources sont délicates. Outre le fait que les durées de travail publiées ont souvent pour cadre la journée ou la semaine, le champ des enquêtés peut varier sensiblement. En ce qui concerne la durée annuelle de travail, le Ministère du Travail donne une moyenne de 1 765 heures en 1990 pour les salariés permanents à temps complet ne travaillant pas en équipe¹. Dans notre échantillon, si on s'intéresse uniquement aux salariés du secteur privé à temps plein, on obtient une moyenne de 1 887 heures par an. On peut voir là la tendance à la surestimation de leur temps de travail par les actifs (rappelons que notre estimation repose sur des valeurs **déclarées** par les intéressés eux-mêmes). Mais on sait aussi que les temps de travail augmentent lorsque l'effectif de l'entreprise se réduit. Une partie de la différence trouve certainement ici son origine puisque les entreprises de moins de 10 salariés sont exclues du champ de l'enquête ministérielle.

Analyse des trois questions ayant servi de base à notre calcul.

L'analyse du nombre d'heures travaillées par semaine montre que les "39 heures" effectives ne concernent, en fait, qu'une minorité (29%) des actifs (tableau 3). Plus de quatre actifs sur dix (43%) travaillent en moyenne plus longtemps. Même dans le cadre plus restrictif des seuls salariés, les "39 heures" ne représentent qu'un peu plus d'un salarié sur trois.

En moyenne, les actifs travaillent près de 41 heures hebdomadaires, mais les indépendants travaillent nettement plus (53 heures) que les salariés (38 heures et demi). Signalons que ce dernier chiffre est légèrement inférieur à ceux avancés par le

¹ Il s'agit des heures déclarées par les entreprises de plus de 10 salariés des secteurs de l'industrie, du commerce et des services hors agriculture, administrations et services publics. Voir "*La durée annuelle et l'aménagement du temps de travail en 1990*", D.S.T.E., N° 85-86, Décembre 1992.

Ministère du Travail pour la période 1989-1991 - à peine plus de 39 heures - pour l'ensemble des salariés des secteurs marchands non agricoles¹ .

Les actifs à temps plein déclarent travailler en moyenne 43 H 48 par semaine et ceux à temps partiel 23 H 18.

Tableau 3
Nombre déclaré d'heures de travail par semaine

	Actifs	dont :	
		Indépendants	Salariés
Moins de 39 heures.....	25,9	14,7	28,6
39 heures.....	28,9	1,4	35,4
40 heures.....	12,8	9,9	13,5
41 à 45 heures.....	10,7	9,5	11,0
46 à 50 heures.....	7,8	18,7	5,2
Plus de 50 heures.....	12,1	41,1	5,1
Variable.....	1,8	4,6	1,2
Ensemble.....	100,0	100,0	100,0
<i>Moyenne (en heures et minutes)</i>	<i>41 H 16</i>	<i>53 H 13</i>	<i>38 H 27</i>

Plus de la moitié (52%) des actifs prennent 4 ou 5 semaines de congés par an ; les autres se répartissent de manière égale entre ceux qui prennent moins de quatre semaines et ceux qui bénéficient de plus de cinq semaines de congés (tableau 4).

Les actifs à temps partiel sont plus nombreux à bénéficier de plus de 5 semaines de congé par an : 35% sont dans ce cas.

Tableau 4
Nombre de semaines de congés par an

	En %
Moins de 4 semaines.....	23,1
4 ou 5 semaines.....	51,9
Plus de 5 semaines.....	23,9
Variable.....	1,1
Ensemble des actifs.....	100,0

¹ "Bulletin mensuel des statistiques du travail", Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

57% des actifs prennent en moyenne 2 jours de repos par semaine (tableau 5). Cette proportion atteint 66% parmi les salariés, alors qu'elle n'est que de 17% parmi les indépendants, qui sont notamment près d'un sur quatre (23%) à déclarer ne prendre aucun jour de repos. Nous fournissons à titre indicatif les résultats de l'enquête INSEE de 1988 sur le temps de travail, bien que l'échantillon observé ne corresponde pas exactement à la même définition des actifs que le nôtre : celui-ci laisse apparaître une proportion plus forte d'actifs s'arrêtant 2 jours par semaine, qu'il s'agisse d'indépendants ou de salariés.

Presque la moitié (44%) de ceux qui travaillent à temps partiel déclarent avoir plus de deux jours de repos hebdomadaire.

Tableau 5
Nombre déclaré de jours de repos par semaine

	Actifs	dont :		Source INSEE ¹	
		Indépendants	Salariés	Indépendants	Salariés
Moins de 2 jours	25,4	53,3	18,7	48,0	10,8
2 jours	56,6	17,3	66,0	36,2	81,6
Plus de 2 jours	11,7	5,8	13,1	3,0	7,6
Aucun.....	5,9	23,1	1,8	12,8	-
Variable	0,5	0,5	0,5	-	-
Ensemble.....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Si l'on tient compte du nombre déclaré d'heures de travail par semaine et du nombre de jours de repos hebdomadaire, on peut calculer, pour chaque enquêté, le nombre d'heures travaillées par jour en moyenne. L'analyse de la distribution de ce nombre met en évidence de fortes disparités. La tranche "7 H 30 à moins de 8 heures par jour" réunit, certes, le plus grand nombre d'actifs : 30% de l'ensemble des actifs et 36% des salariés (tableau 6). Mais 8% des salariés et 36% des indépendants déclarent travailler plus de 10 heures par jour. En durée moyenne, alors que l'ensemble des actifs travaillent 7 H 44 par jour, les salariés travaillent 7 H 31 et les indépendants 8 H 41 (tableau 7). A titre comparatif, remarquons que les moyennes fournies par l'enquête INSEE sont légèrement supérieures.

¹ Enquête nationale sur le temps de travail (1988), dans "Données Sociales 1990". L'étude avait pour champ les "Actifs ayant un nombre de jours de travail stable par semaine".

La différence est grande entre les actifs à temps plein et ceux à temps partiel : les premiers font 8 H 10 de travail quotidien en moyenne et les seconds 4 H 44.

Tableau 6
Nombre recalculé d'heures de travail par jour

	Actifs	dont :	
		Indépendants	Salariés
Moins de 6 heures	13,8	13,1	14,0
De 6 à moins de 7 heures	10,2	6,6	11,0
De 7 à moins de 7H30	5,8	7,0	5,5
De 7H30 à moins de 8 heures	30,5	7,2	36,0
De 8 à moins de 9 heures	17,7	20,0	17,2
De 9 à moins de 10 heures	8,3	8,7	8,2
De 10 à moins de 12 heures	9,4	25,6	5,5
12 heures et plus	3,8	10,9	2,1
Variable	0,6	0,9	0,5
Ensemble des actifs	100,0	100,0	100,0

Tableau 7
Nombre d'heures de travail par jour

	Actifs	dont :		Source INSEE ¹	
		Indépendants	Salariés	Indépendants	Salariés
Moyenne (en heures) ...	7 H 44	8 H 41	7 H 31	8 H 55	7 H 38

Le chapitre suivant va nous permettre d'examiner les variations du nombre d'heures annuelles travaillées en fonction des principales caractéristiques socio-démographiques des enquêtés.

¹ Enquête nationale sur le temps de travail (1988). Ces résultats sont calculés sur la base des "Actifs ayant eu une activité professionnelle le jour de référence, c'est-à-dire la veille du jour de l'enquête".

C H A P I T R E II

Durée annuelle du travail et caractéristiques socio-démographiques

Ce deuxième chapitre est consacré à l'analyse de la durée du travail en fonction des principaux critères socio-démographiques des actifs enquêtés (actifs à temps plein ou à temps partiel). Les liens entre nombre d'heures annuelles travaillées et cinq variables socio-démographiques y seront successivement étudiés : la catégorie socio-professionnelle, le sexe et la présence d'enfants, l'âge, le niveau d'études, le revenu.

La deuxième partie du chapitre détaille quelques-unes des variations les plus significatives de la durée du travail, mais cette fois séparément à l'intérieur de chacun des trois grands statuts professionnels auxquels peuvent appartenir les actifs : indépendants, salariés du secteur public, salariés du secteur privé.

1. La durée du travail en fonction de quelques critères socio-démographiques

Le calcul effectué au chapitre I a permis de déterminer **neuf groupes d'actifs** définis en fonction du nombre d'heures annuelles travaillées (cf. tableau 1 ci-dessus).

A chacun de ces groupes, de taille très inégale, correspond bien sûr un nombre moyen d'heures de travail **hebdomadaires** très différent (il va de 14,8 heures en moyenne pour le groupe 1 à 68,6 heures par semaine pour le groupe 9).

Tableau 8
Nombre moyen d'heures de travail hebdomadaire
dans chacun des neuf groupes d'actifs

	Nombre d'heures travaillées par semaine
Groupe 1 : Moins de 900 heures/an	14,8
Groupe 2 : De 900 à moins de 1400 heures/an	24,5
Groupe 3 : De 1400 à moins de 1700 heures/an.....	35,0
Groupe 4 : De 1700 à moins de 1750 heures/an.....	39,2
Groupe 5 : De 1750 à moins de 1800 heures/an.....	39,8
Groupe 6 : De 1800 à moins de 1850 heures/an.....	43,1
Groupe 7 : De 1850 à moins de 2100 heures/an.....	43,0
Groupe 8 : De 2100 à moins de 2600 heures/an.....	49,8
Groupe 9 : 2600 heures/an et plus.....	68,6
Ensemble des actifs	41,3

Les groupes intermédiaires, du groupe 4 au groupe 7, sont assez proches : l'amplitude de la moyenne hebdomadaire n'est "que" de 4 heures (tableau 8). Par contre, les deux groupes extrêmes s'écartent nettement de la moyenne (54 heures par semaine de différence entre eux).

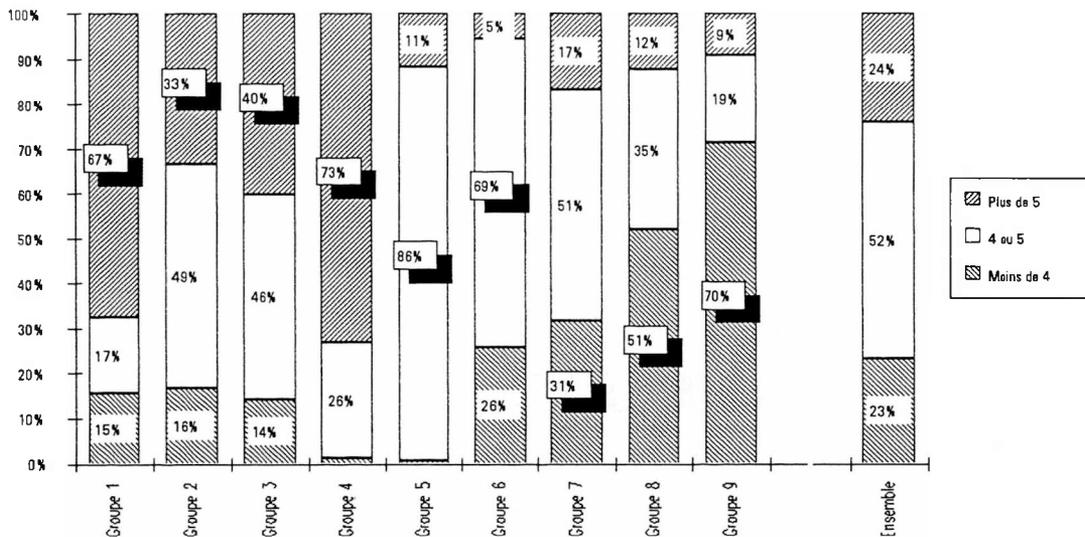
La faiblesse des moyennes hebdomadaires des groupes 1 et 2 s'explique, bien entendu, par la présence des actifs à "temps partiel" : 67% des individus du groupe 1 et 69% de ceux du groupe 2 sont dans ce cas. On trouve encore 17% d'actifs à temps partiel au sein du groupe 3. Au-delà, la part de ces actifs devient négligeable (entre 1 et 2% dans les groupes 4, 5 et 6), puis nulle. A l'opposé des groupes 1 et 2, le groupe 9 comprend beaucoup d'indépendants et, en particulier, d'exploitants agricoles pour lesquels l'activité professionnelle est fortement intégrée à la vie domestique. Nous allons avoir l'occasion de revenir ultérieurement sur ce point.

L'examen, pour chacun des neuf groupes, du nombre de semaines de congés annuels, permet de dégager deux enseignements principaux (graphique 2) :

- La croissance du nombre d'heures annuelles travaillées, quand on passe du groupe 2 au groupe 4, est due principalement à l'allongement de la durée hebdomadaire de travail, même si le groupe 4 est celui dans lequel apparaît la plus forte proportion d'actifs bénéficiant de plus de 5 semaines de congés.

- En revanche, quand on passe au groupe 5, c'est surtout la réduction du nombre de semaines de congés qui contribue à l'accroissement de la durée annuelle de travail.

Graphique 2
Nombre de semaines de congés annuels,
dans chacun des neuf groupes d'actifs



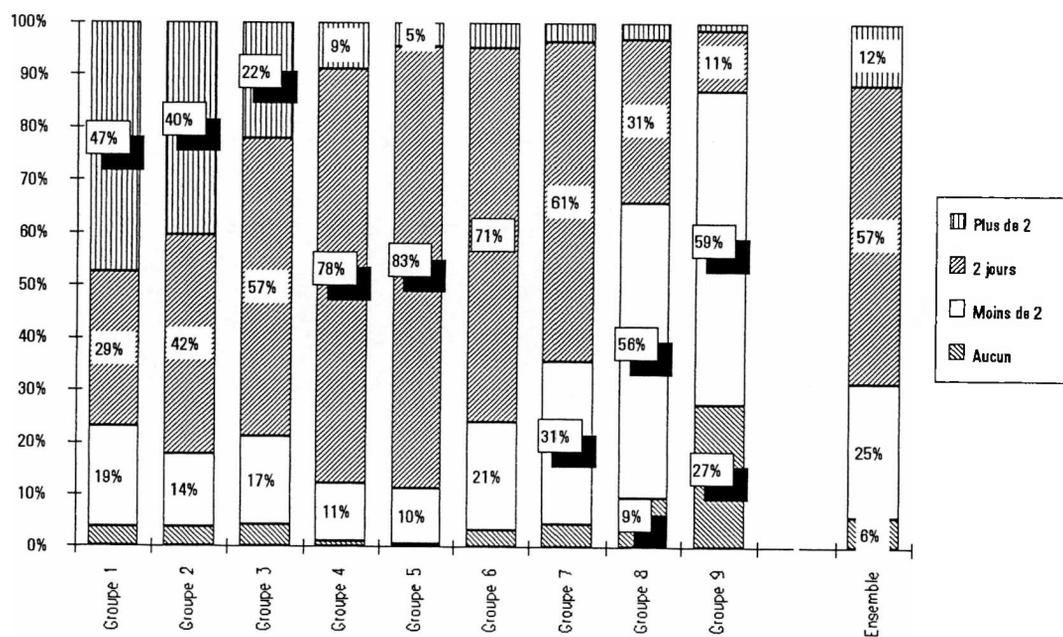
Les chiffres encadrés sont significativement supérieurs à la colonne "Ensemble".

Même s'il n'a pas servi à la constitution des neuf groupes observés, le nombre de jours de repos hebdomadaire est, lui aussi, très corrélé au nombre d'heures annuelles de travail. Cette cohérence n'est évidemment pas étonnante puisque la durée hebdomadaire du travail est bien sûr liée au nombre de jours de repos par semaine.

On notera simplement que près de la moitié (47%) de la population du groupe 1 prend plus de 2 jours de repos hebdomadaire (effet du travail à temps partiel). A l'opposé, plus du quart des individus du groupe 9 ne prend aucun repos hebdomadaire (graphique 3).

Graphique 3

Nombre de jours de repos hebdomadaire,
dans chacun des neuf groupes d'actifs



Les chiffres encadrés sont significativement supérieurs à la colonne "Ensemble".

A. Analyse selon la catégorie socio-professionnelle

On conçoit intuitivement que le nombre d'heures annuelles travaillées dépend avant tout de la profession exercée. Les données recueillies confirment totalement cette intuition. Ainsi, le groupe 1 regroupe majoritairement des cadres supérieurs, des membres de professions intellectuelles supérieures et de professions intermédiaires (tableau 9, 1^{ère} partie).

Les groupes 2, 3 et 4 se caractérisent par une forte proportion d'employés, alors que les groupes 5 et 6 sont marqués par leur sur-représentation ouvrière. Une "cassure" s'opère au-delà du groupe 7. Le passage au groupe 8 marque visiblement le saut structurel du statut salarial au statut d'indépendant : les cinquante heures hebdomadaires moyen de ce groupe sont typiques des artisans, commerçants, chefs d'entreprise et exploitants agricoles. La composition du groupe 9 confirme ce constat et affirme la prépondérance des exploitants agricoles au sein des très "gros" travailleurs, dont on peut difficilement imaginer qu'ils aient une activité professionnelle ailleurs qu'à leur domicile (69 heures de travail hebdomadaire en moyenne).

La prise en compte du statut (public, privé, indépendant) offre un éclairage supplémentaire (tableau 9, 2^{ème} partie). Outre la prédominance des personnes à leur compte dans les groupes de "gros" travailleurs, surtout dans le groupe 9, on note que les groupes 1 à 4 restent l'apanage des salariés du secteur public alors que les groupes intermédiaires 5 à 7 sont ceux des salariés du privé.

Tableau 9

Catégories socio-professionnelles et nombre d'heures annuelles de travail

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Groupe 7	Groupe 8	Groupe 9	Ensemble
Exploitant agricole.....	2,6	2,6	3,5	-	0,8	4,3	6,2	<u>16,5</u>	<u>37,9</u>	7,8
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	3,6	4,2	3,5	-	0,7	5,7	11,4	<u>26,2</u>	<u>31,6</u>	9,1
Cadre sup., profession intellectuelle supérieure.....	<u>21,5</u>	<u>14,3</u>	7,8	6,7	6,1	7,3	10,1	12,3	7,2	9,3
Profession intermédiaire	<u>29,6</u>	22,9	19,3	<u>26,9</u>	18,4	16,2	19,6	17,3	5,5	18,7
Employé.....	33,2	<u>44,9</u>	<u>36,5</u>	<u>37,9</u>	29,0	24,5	19,2	11,0	8,4	26,4
Ouvrier	9,5	11,1	29,5	28,4	<u>45,0</u>	<u>42,1</u>	33,5	16,7	9,4	28,7
Ensemble des actifs	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note de lecture : 29,6% des individus du groupe 1 exercent une profession intermédiaire. Les chiffres soulignés sont significativement supérieurs à la colonne "Ensemble".

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Groupe 7	Groupe 8	Groupe 9	Ensemble
Cadre }	<u>35,6</u>	<u>22,2</u>	16,4	<u>19,4</u>	11,0	6,9	7,0	6,7	2,1	12,3
Employé } salarié du secteur public.....	12,5	<u>18,3</u>	<u>24,7</u>	<u>26,0</u>	12,2	11,5	7,3	3,9	2,7	12,5
Ouvrier }	1,0	1,5	<u>12,3</u>	7,7	<u>8,9</u>	4,7	2,3	1,1	0,4	5,0
Cadre }	12,1	11,3	8,4	13,8	13,0	14,9	<u>20,7</u>	<u>17,9</u>	6,4	13,4
Employé } salarié du secteur privé.....	<u>20,7</u>	<u>26,5</u>	11,8	11,9	<u>16,8</u>	13,0	11,9	7,1	5,6	13,9
Ouvrier }	8,5	9,6	17,1	20,7	<u>36,0</u>	<u>37,3</u>	<u>31,2</u>	15,6	9,0	23,7
Personne à leur compte	9,6	10,6	9,3	0,5	2,0	11,7	19,5	47,6	73,8	19,2
Ensemble des actifs	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 10

Statut professionnel et nombre d'heures annuelles de travail

				En %
	Salariés du secteur public	Salariés du secteur privé	Personnes à leur compte	Ensemble
Groupe 1 : Moins de 900 heures/an	<u>49,0</u>	41,4	9,6	100,0
Groupe 2 : De 900 à moins de 1400 heures/an ..	<u>42,1</u>	47,4	10,6	100,0
Groupe 3 : De 1400 à moins de 1700 heures/an.	<u>53,4</u>	37,3	9,3	100,0
Groupe 4 : De 1700 à moins de 1750 heures/an.	<u>53,2</u>	46,4	0,5	100,0
Groupe 5 : De 1750 à moins de 1800 heures/an.	32,1	<u>65,9</u>	2,0	100,0
Groupe 6 : De 1800 à moins de 1850 heures/an.	23,1	<u>65,2</u>	11,7	100,0
Groupe 7 : De 1850 à moins de 2100 heures/an.	16,6	<u>63,9</u>	19,5	100,0
Groupe 8 : De 2100 à moins de 2600 heures/an.	11,7	40,6	<u>47,6</u>	100,0
Groupe 9 : 2600 heures/an et plus	5,2	21,0	<u>73,8</u>	100,0
Ensemble des actifs.....	29,8	51,0	19,2	100,0

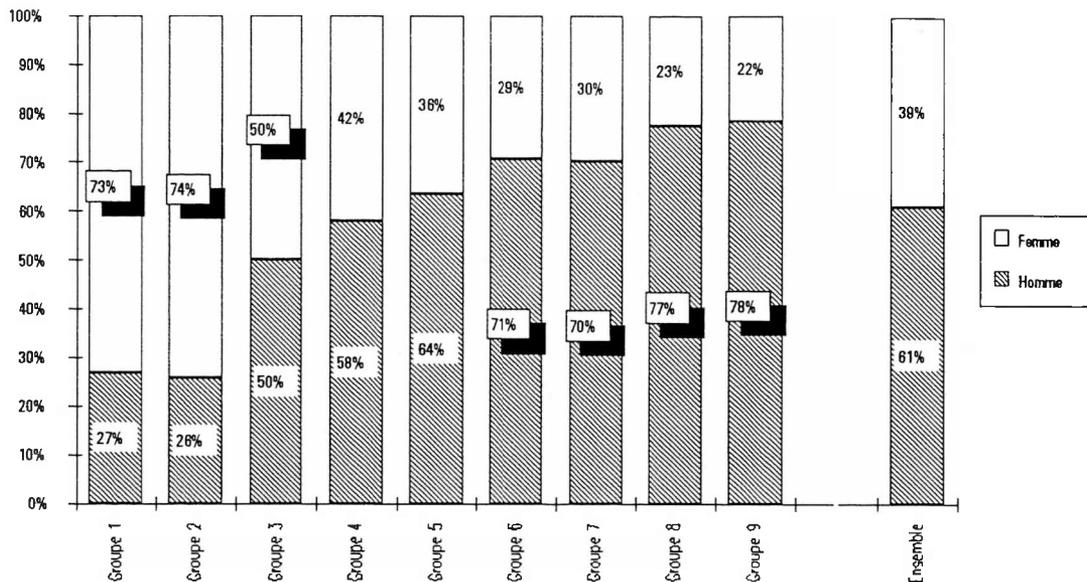
Les chiffres soulignés sont significativement supérieurs à la ligne "Ensemble des actifs".

B. Analyse selon le sexe et la présence d'enfants

La proportion d'hommes croit avec le nombre d'heures travaillées dans l'année. En effet, alors que les hommes représentent 61 % des actifs en moyenne, ils ne constituent que 27 % du groupe 1, et près de 80 % du groupe 9 (graphique 4).

Il est clair que le lien se fait surtout par l'intermédiaire de la profession. Les actifs à temps partiel, catégorie très féminisée (81 %), concourent à la sur-représentation des femmes dans les premiers groupes. A l'opposé, les exploitants agricoles (70 % d'hommes) et les cadres du privé (69 % d'hommes) alimentent la prééminence masculine dans les derniers groupes.

Graphique 4
Sexe et nombre d'heures annuelles de travail



Les chiffres encadrés sont significativement supérieurs à la colonne "Ensemble".

La prise en compte simultanée du sexe et de la présence d'enfants à charge montre que les femmes ayant des enfants (toutes situations familiales confondues) sont, en termes relatifs, davantage présentes dans les groupes 1 à 3 correspondant aux nombres d'heures annuelles de travail les plus faibles (tableau 11).

Pour les hommes, la situation est moins nette. Les hommes sans enfants sont sur-représentés dans les groupes 6 à 9, alors que ceux ayant des enfants à charge le sont aussi dans le groupe 8. On sait que les enfants sont rarement un frein à la carrière des hommes, contrairement à ce qui se passe pour les femmes. Ceci explique peut-être qu'on n'observe pas de croissance strictement régulière de la proportion relative d'hommes sans enfants dans les groupes des plus "gros travailleurs" (groupe 7 à 9).

Tableau 11

Sexe, présence d'enfants de moins de 20 ans et nombre d'heures annuelles de travail

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Groupe 7	Groupe 8	Groupe 9	Ensemble
Homme avec enfant(s) de moins de 20 ans	10,4	9,7	30,4	35,9	34,4	36,2	33,6	<u>42,5</u>	37,8	31,8
Homme sans enfants.....	16,6	16,1	19,6	22,1	29,2	34,6	<u>36,4</u>	34,8	<u>40,4</u>	29,0
Femme avec enfant(s) de moins de 20 ans	<u>41,3</u>	<u>40,5</u>	<u>30,7</u>	24,3	18,8	14,1	14,4	9,6	7,2	20,4
Femme sans enfants	<u>31,7</u>	<u>33,8</u>	19,3	17,7	17,6	15,1	15,6	13,1	14,5	18,8
Ensemble des actifs.....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

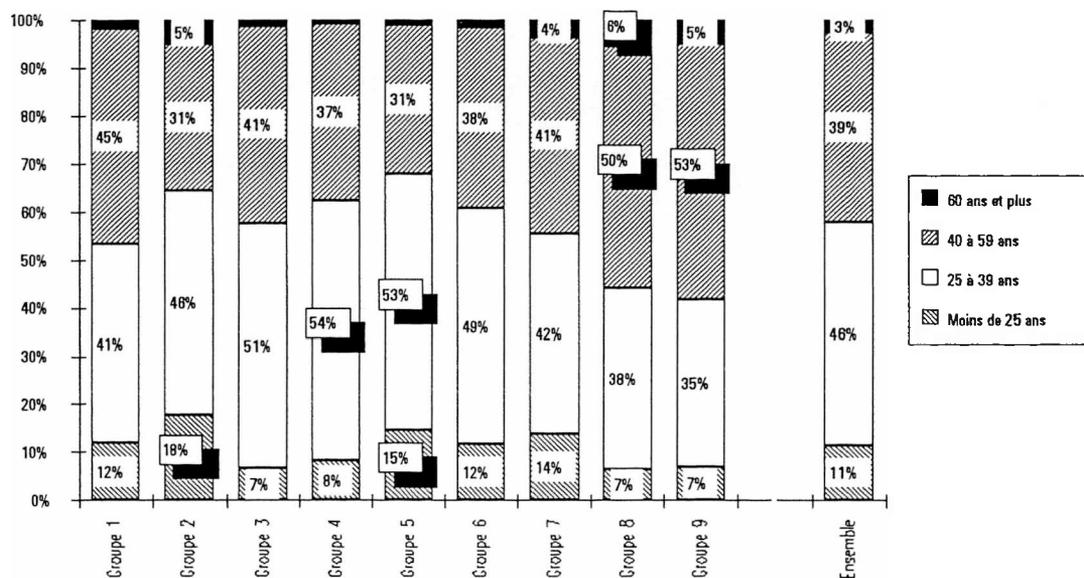
Note de lecture : 16,6% des individus du groupe 1 sont des hommes n'ayant pas d'enfants de moins de 20 ans. Les chiffres soulignés sont significativement supérieurs à la colonne "Ensemble".

C. Analyse selon l'âge

L'âge est plus élevé aux deux extrêmes de la distribution du nombre d'heures annuelles de travail. On observe, grosso modo, une croissance des moins de 40 ans du groupe 1 au groupe 5, au sein duquel cette tranche d'âge représente plus des deux tiers de la population (graphique 5). Ensuite, les plus de 40 ans voient leur part relative croître sensiblement, avec un palier lors du passage du groupe 7 au groupe 8. La forte présence des artisans, commerçants, chefs d'entreprise et des exploitants agricoles dans les deux derniers groupes explique en grande partie ce phénomène.

Graphique 5

Age et nombre d'heures annuelles de travail



Les chiffres encadrés sont significativement supérieurs à la colonne "Ensemble".

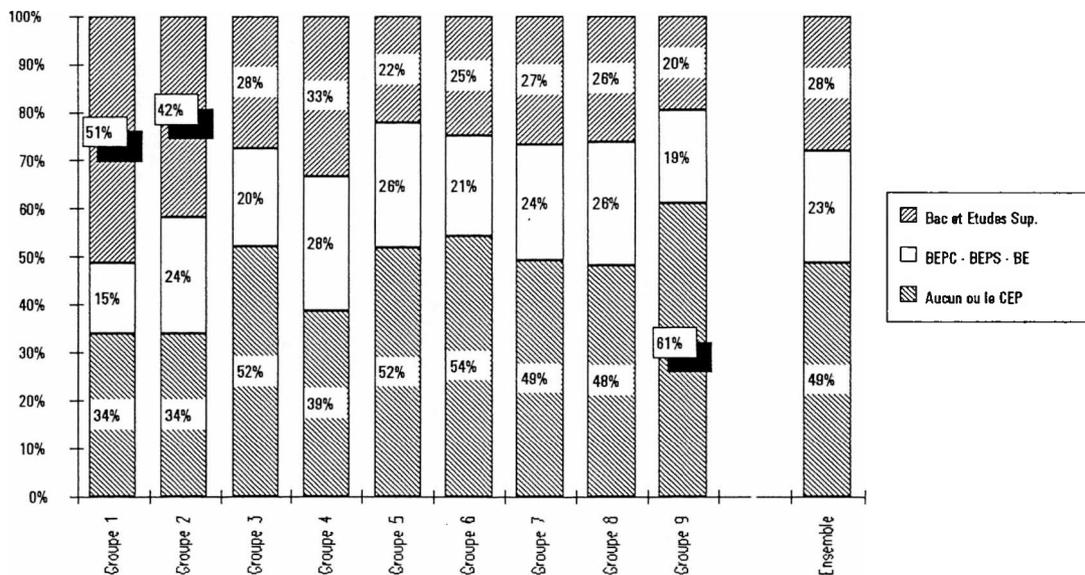
D. Analyse selon le niveau d'études

On ne note pas de variation régulière du niveau d'études avec le nombre d'heures annuelles travaillées (graphique 6). On remarquera seulement que les groupes 1 et 2 se distinguent par leur forte proportion de diplômés du bac et du supérieur (respectivement 51% et 42%), alors qu'à l'opposé, dans le groupe 9, 61% de la population sont non-diplômés ou titulaires du seul CEP.

Pour ces groupes extrêmes, c'est la profession exercée qui explique en grande partie ce constat : forte présence des cadres du secteur public dans les groupes 1 et 2; sur-représentation des artisans, commerçants, et surtout des exploitants agricoles, dans le groupe 9. Pour ce dernier groupe, l'âge concourt également à la sur-représentation des non-diplômés.

Graphique 6

Niveau d'études et nombre d'heures annuelles de travail



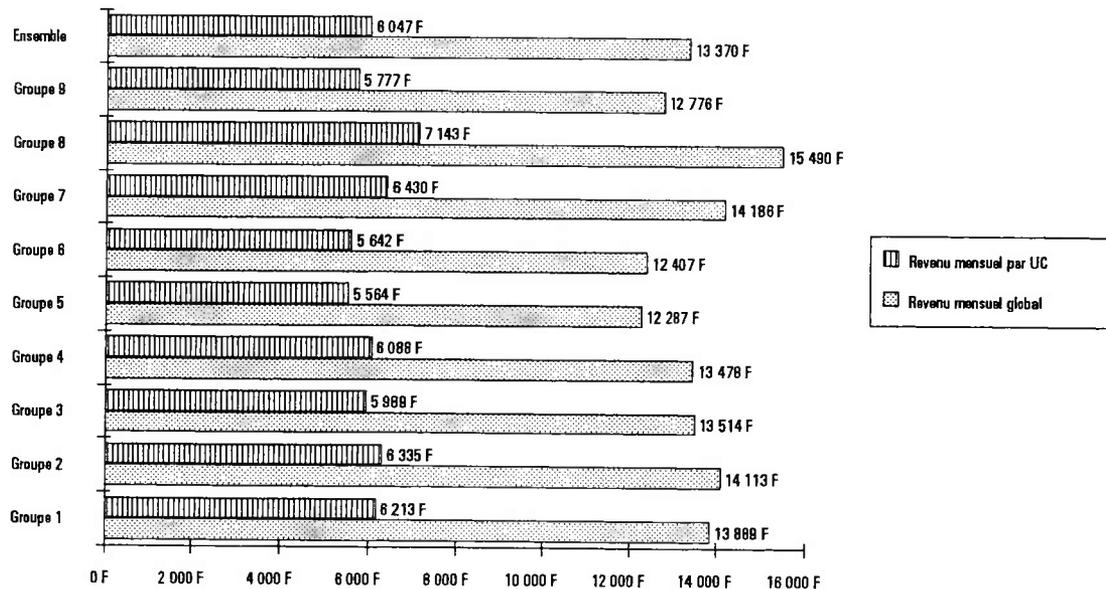
Les chiffres encadrés sont significativement supérieurs à la colonne "Ensemble".

E. Analyse selon les revenus du foyer

Les revenus du foyer évoluent quelque peu en "dents-de-scie" (graphique 7). Le revenu mensuel global et le revenu mensuel par unité de consommation varient d'ailleurs de façon parallèle. En fait, la "logique" qui voudrait que les plus "gros" travailleurs soient ceux qui gagnent le plus n'est pas respectée¹ : les groupes 7 et 8 ont, certes, les revenus les plus élevés, mais ils sont immédiatement suivis par les groupes 1 et 2. Par ailleurs, le groupe 9 partage avec les groupes 5 et 6 la palme des revenus les plus faibles.

Les effets mis en évidence sont très liés à la profession exercée : la décroissance des revenus moyens dans les six premiers groupes s'explique par la diminution de la proportion de cadres supérieurs et l'accroissement de celle des employés, puis des ouvriers (cf. tableau 9). La remontée des revenus des groupes 7 et 8 est lié au poids relatif plus important des cadres, professions intermédiaires et des artisans, commerçants et chefs d'entreprise. Pour le groupe 9, par contre, la présence de ces indépendants n'arrive pas à "contrebalancer" la prépondérance des exploitants agricoles et de leurs revenus plus faibles.

Graphique 7
Revenu mensuel global du foyer, revenu par unité de consommation
et nombre d'heures annuelles de travail



(En Francs mensuels)

¹ Il s'agit ici non du revenu individuel, mais du revenu du foyer de l'enquêté.

F. En résumé : des plus "petits" au plus "gros" travailleurs

On peut, de façon très schématique, résumer nos premières constatations en décrivant, pour les principaux critères analysés plus haut, les principales tendances des populations rencontrées lorsqu'on passe des plus "petits" (durée annuelle de travail courte) aux plus "gros" travailleurs (durée annuelle élevée) :

*** Pour la profession :**

Cadres et professions intellectuelles supérieures --- > Professions intermédiaires
 --- > Employés --- > Ouvriers --- > Artisans, commerçants, chefs
 d'entreprises --- > Exploitants agricoles

*** Pour le statut professionnel :**

Salariés du public --- > Salariés du privé --- > Indépendants

*** Pour le sexe :**

Femmes avec enfant(s) --- > Femmes sans enfants --- > Hommes

*** Pour l'âge :**

Moins de 40 ans --- > Plus de 40 ans

*** Pour le niveau d'études :**

Diplômés du Bac et du Supérieur --- > Titulaires du BEPC, du BEPS ou du BE
 --- > Non-diplômés (ou titulaires du CEP)

2. Variations de la durée du travail selon le statut professionnel

On vient de le voir, la profession et le statut sont très corrélés avec le nombre d'heures annuelles de travail. Dans ces conditions, les variations qui peuvent apparaître le "long" de l'échelle des heures travaillées sont, dans certains cas, très directement liées à la sur-représentation de certains types de professions dans les diverses tranches retenues. Afin de neutraliser en partie cet effet, nous nous proposons donc d'analyser les liens entre durée du travail et quelques critères socio-démographiques, mais séparément pour chacun des trois grands statuts professionnels : indépendants, salariés du secteur public et salariés du secteur privé.

Comme pour l'approche globale, la recherche d'un nombre d'individus minimum par groupe et de tranches horaires les plus "réalistes" possibles a prévalu. Mais la première contrainte (nombre minimum d'individus) nous a conduit à adopter des tranches horaires non comparables d'un statut professionnel à l'autre. Nous nous intéresserons donc ci-après plus au sens des variations le "long" des trois échelles des heures travaillées qu'aux différences existantes entre les groupes de statuts différents.

Tableau 12
Nombre d'heures annuelles de travail et statut professionnel

	En %	En %*	Effectifs	Nbre moyen d'heures hebdomadaires (Heure & mn)
Les indépendants				
Groupe A : Moins de 1850 heures/an.....	4,1	21,3	121	37 H 46
Groupe B : De 1850 à moins de 2350 heures/an	4,3	22,2	126	44 H 30
Groupe C : De 2350 à moins de 2900 heures/an	6,2	32,5	184	55 H 28
Groupe D : 2900 heures/an et plus.....	4,6	24,0	136	75 H 24
Les salariés du secteur public				
Groupe E : Moins de 1000 heures/an.....	4,2	14,2	125	17 H 31
Groupe F : De 1000 à moins de 1600 heures/an	5,1	17,0	150	30 H 51
Groupe G : De 1600 à moins de 1750 heures/an	6,3	21,1	186	38 H 32
Groupe H : De 1750 à moins de 1800 heures/an	8,0	26,9	237	39 H 28
Groupe I : 1800 heures/ an et plus.....	6,2	20,8	183	46 H 24
Les salariés du secteur privé				
Groupe J : Moins de 1300 heures/an.....	5,9	11,7	176	18 H 57
Groupe K : De 1300 à moins de 1750 heures/an	7,8	15,3	231	36 H 20
Groupe L : De 1750 à moins de 1800 heures/an	16,4	32,2	486	39 H 42
Groupe M : De 1800 à moins de 1900 heures/an	8,4	16,4	248	41 H 03
Groupe N : De 1900 à moins de 2200 heures/an	7,0	13,8	208	44 H 17
Groupe O : 2200 heures/an et plus.....	5,4	10,6	160	56 H 47
Ensemble des actifs.....	100,0	-	2957	44 H 16

* Proportion des groupes à l'intérieur de chaque statut professionnel.

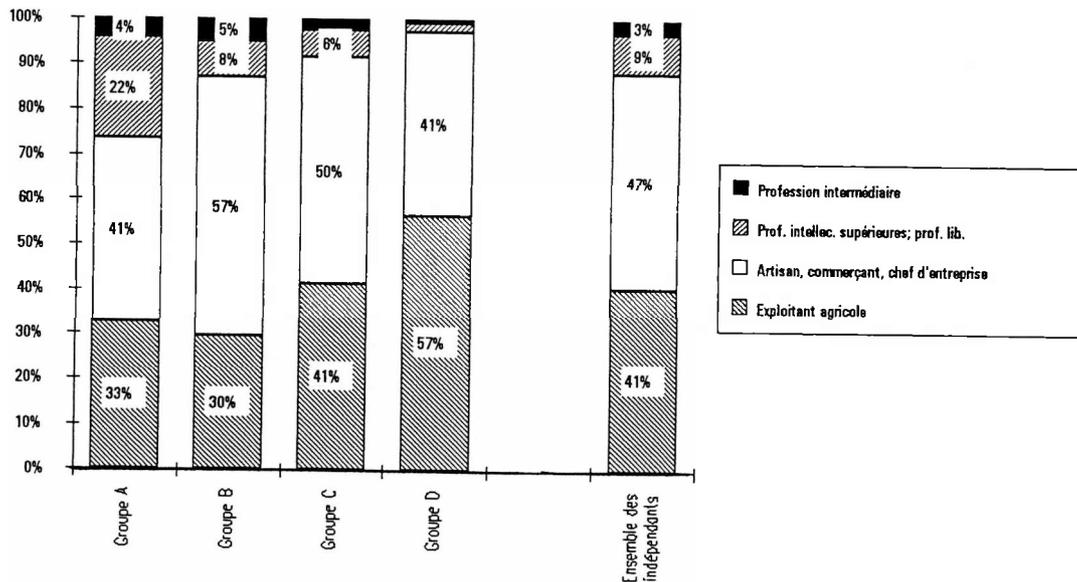
Nous nous limiterons ici à la présentation des effets liés à la catégorie socio-professionnelle, au niveau d'études et au revenu du foyer. En effet, on ne note pas de différences sensibles entre les trois statuts pour le sexe et l'âge : la proportion d'hommes augmente régulièrement, quel que soit le statut, lorsqu'on passe des plus "petits" aux plus "gros" travailleurs. Pour l'âge, la proportion des moins de 40 ans reste stable dans les premiers groupes (voire augmente légèrement), puis décroît à partir de la tranche d'heures médianes.

A. La catégorie socio-professionnelle

Les statuts professionnels ont, par construction, des composantes très différentes en terme de métier exercé. On trouve, bien sûr, essentiellement des artisans, commerçants, chef d'entreprises et des exploitants agricoles parmi les indépendants. Leur proportion augmente avec la charge de travail : de 74% dans le groupe A, ils passent à 98% dans le groupe D. La croissance la plus forte revient aux exploitants agricoles, qui représentent 33% du groupe A et 57% du groupe D (graphique 8).

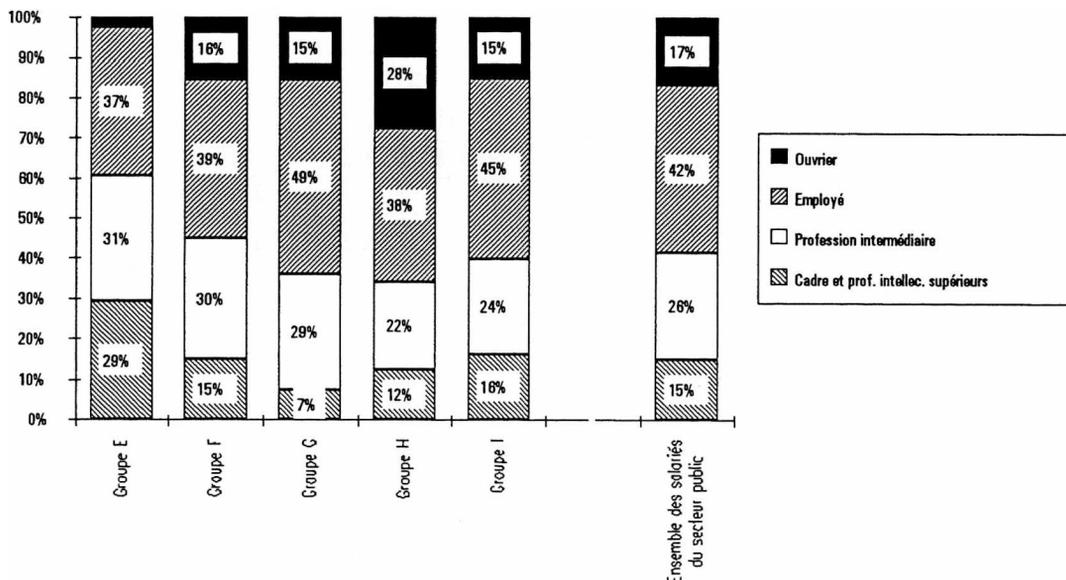
Graphique 8

Catégories socio-professionnelles et nombre d'heures annuelles de travail, chez les indépendants



Chez les salariés du secteur public, on observe une réduction de la proportion de personnes exerçant une profession intermédiaire lorsque l'on passe du groupe E au groupe I : elles représentent un tiers (31 %) du premier groupe et un quart (24 %) du dernier (graphique 9). Les cadres et professions intellectuelles supérieurs sont, en proportion, surtout présents dans le premier groupe : leur nombre se réduit nettement, en terme relatif, dans les deux groupes suivants pour s'intensifier à nouveau, plus légèrement, dans les deux derniers. Les employés enfin, qui constituent globalement la part la plus importante (42 %) des salariés du secteur public, sont plutôt concentrés dans le groupe médian G.

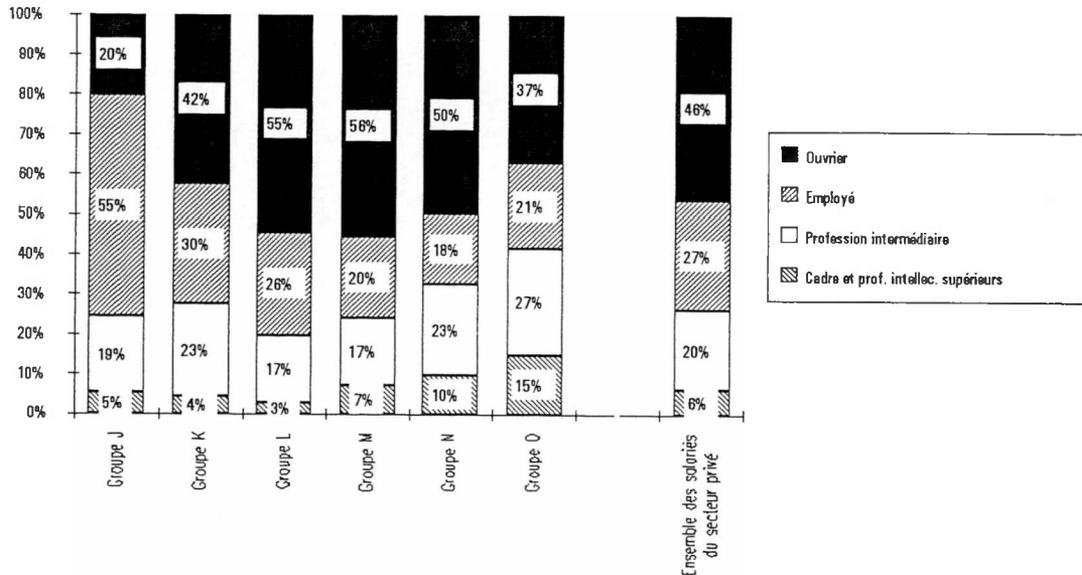
Graphique 9
Catégories socio-professionnelles et nombre d'heures annuelles de travail,
chez les salariés du secteur public



Les salariés du secteur privé comprennent la proportion la plus forte d'ouvriers (46%) : ceux-ci sont les plus nombreux dans les groupes médians L et M (graphique 10). On s'aperçoit que la part des employés diminue de manière continue lorsqu'on passe des plus "petits" au plus "gros" travailleurs : alors qu'ils sont de loin, avec 55 %, la première composante du groupe J, ils ne représentent plus que 21 % du groupe O. Dans le même temps, la proportion des cadres et professions intellectuelles supérieurs augmente de façon quasi continue, mais dans un rapport toutefois moindre (de 5 % à 15 %).

Graphique 10

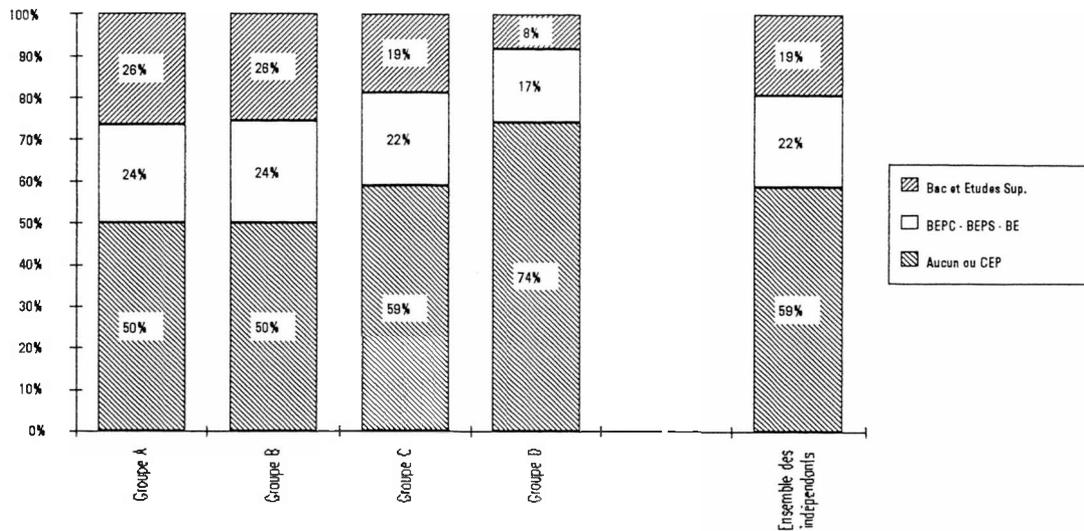
Catégories socio-professionnelles et nombre d'heures annuelles de travail,
chez les salariés du secteur privé



B. Le niveau d'études

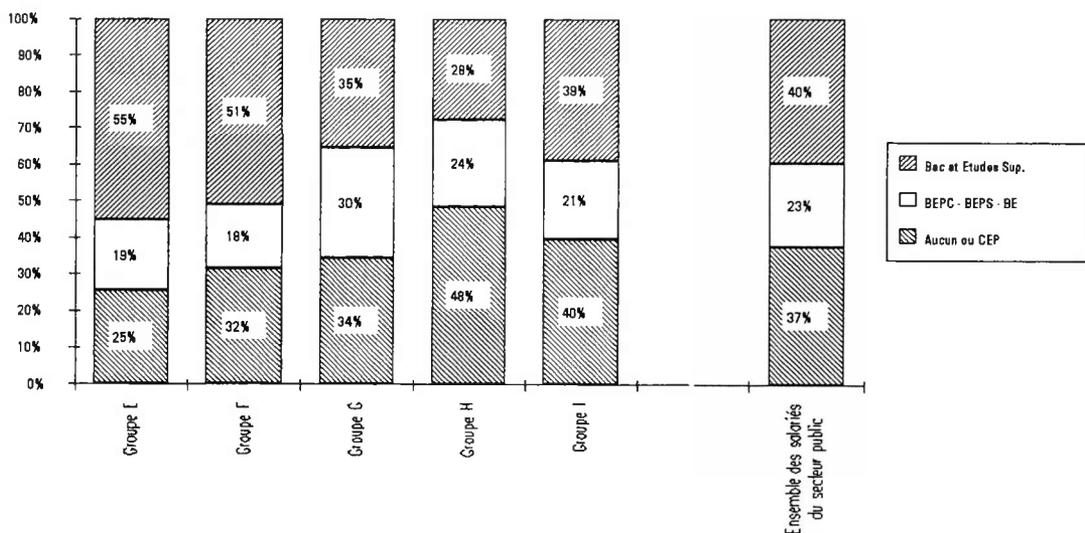
Les indépendants constituent globalement le groupe le moins diplômé des trois analysés ici (salariés du secteur privé, salariés du secteur public, travailleurs indépendants) : 59% d'entre eux n'ont aucun diplôme ou seulement le CEP (graphique 11). En même temps que la durée du travail s'élève, le pourcentage de non-diplômés s'accroît chez les personnes à leur compte : 50% des indépendants du groupe A n'ont aucun diplôme, contre 74% de ceux du groupe D. En revanche, c'est la proportion de diplômés du bac et du supérieur qui diminue avec l'allongement de la durée du travail.

Graphique 11
Niveau d'études et nombre d'heures annuelles de travail,
chez les indépendants



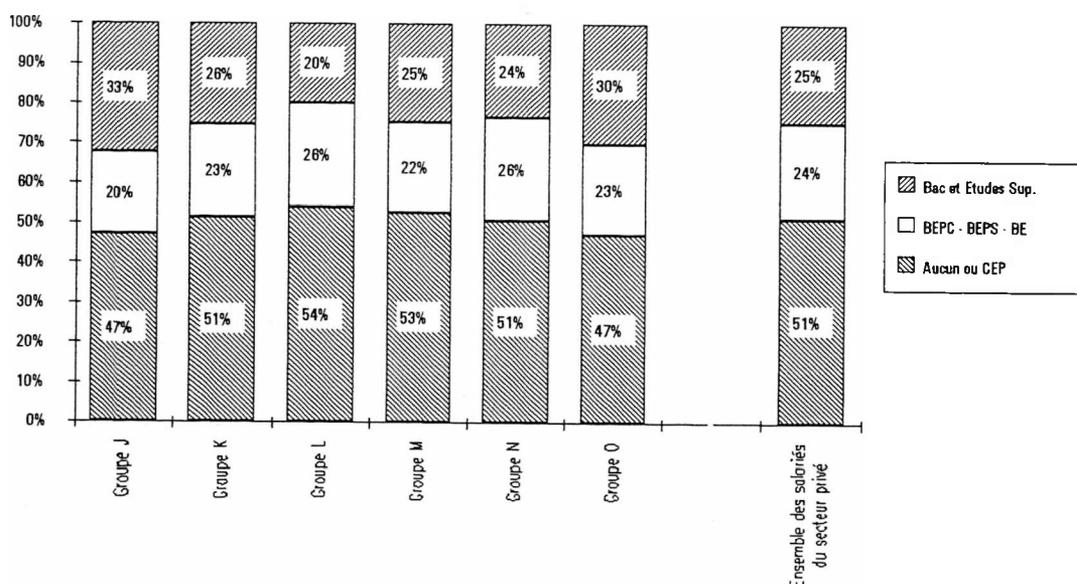
Les salariés du secteur public sont les plus diplômés : 40% d'entre eux sont titulaires du bac ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur (graphique 12). Comme pour les indépendants, la tendance est à l'abaissement du niveau d'études lorsque la charge de travail augmente. Le groupe I des plus "gros" travailleurs inverse quelque peu cette tendance : la légère remontée de la proportion de cadres et professions intellectuelles supérieures au sein de ce dernier groupe explique en partie le phénomène.

Graphique 12
Niveau d'études et nombre d'heures annuelles de travail,
chez les salariés du secteur public



Enfin, chez les salariés du privé, on n'observe pas de tendance particulière. La part des diplômés du bac et du supérieur se réduit dans un premier temps (du groupe J au groupe L), puis augmente pour revenir, dans le groupe O des plus gros travailleurs, au niveau du premier groupe J (graphique 13). Cette légère réduction du niveau d'études au sein des groupes médians correspond à la présence accrue des ouvriers dans les catégories intermédiaires.

Graphique 13
Niveau d'études et nombre d'heures annuelles de travail,
chez les salariés du secteur privé



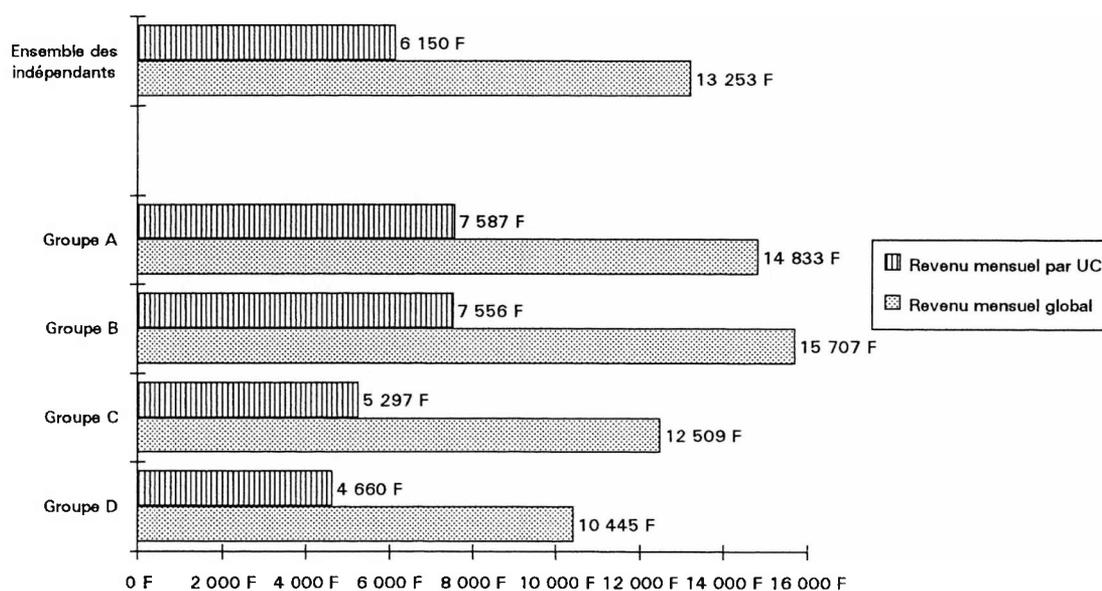
C. Les revenus du foyer

L'évolution des revenus du foyer - mesurés, comme précédemment, par le revenu mensuel global et par le revenu par unité de consommation - suit trois tendances différentes selon les statuts.

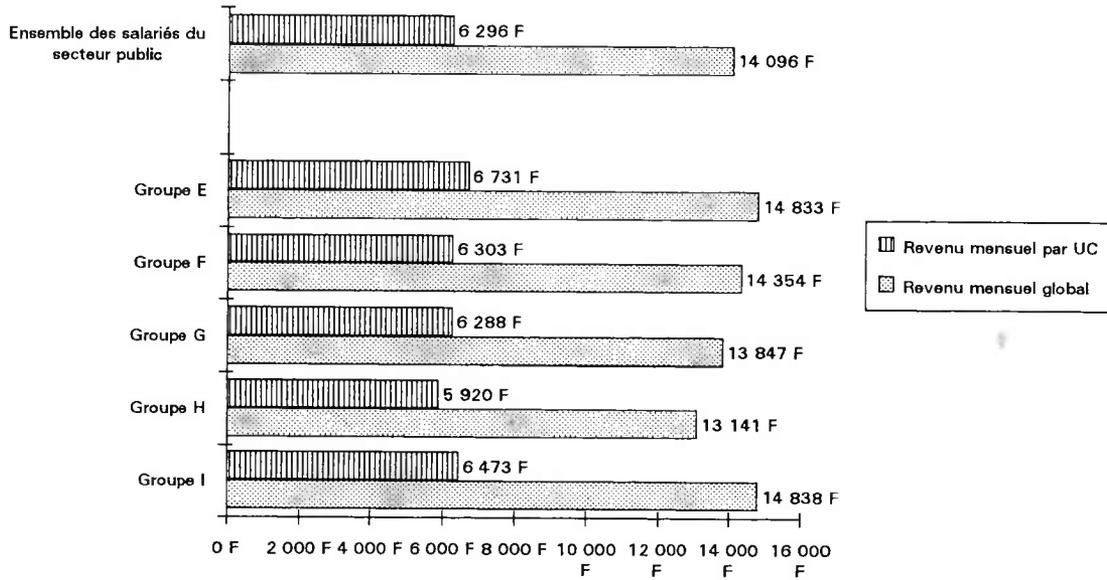
- * Les revenus du foyer décroissent avec le nombre d'heures annuelles travaillées chez les indépendants (graphique 14). Il faut voir ici clairement l'influence croissante de la présence des exploitants agricoles lorsqu'on passe du groupe A au groupe D.
- * Les revenus du foyer sont relativement stables quelle que soit la charge de travail chez les salariés du secteur public (graphique 15).

- * Enfin, ils sont croissants avec le nombre d'heures chez les salariés du secteur privé (graphique 16). Pour ces derniers, c'est surtout la réduction du nombre d'ouvriers et d'employés au fur et à mesure de l'augmentation de la durée du travail, compensée par l'accroissement de la proportion des cadres, qui explique, surtout pour les trois derniers groupes, l'augmentation de la moyenne des revenus.

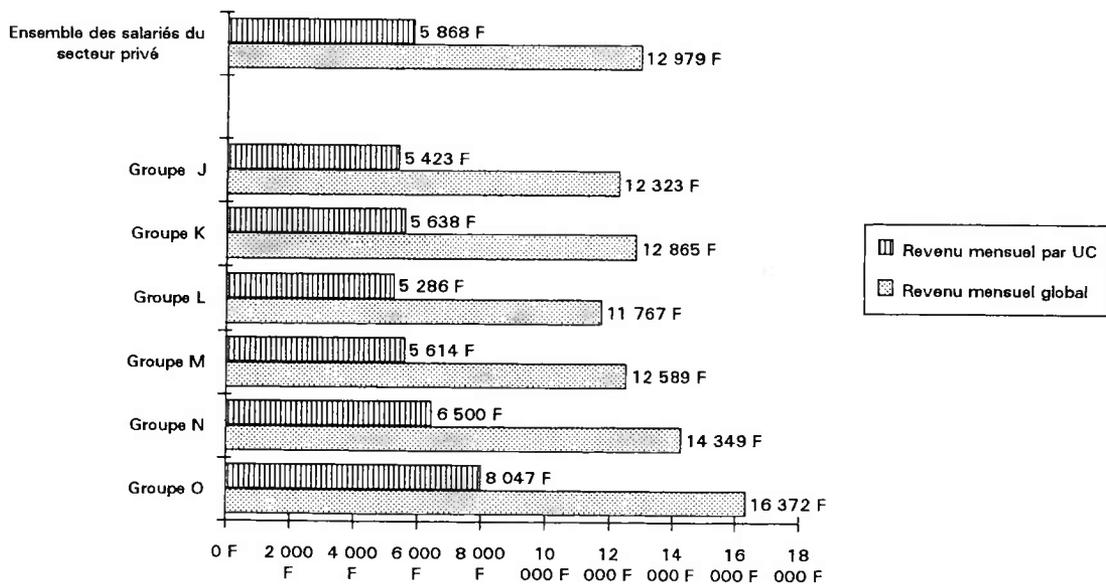
Graphique 14
Revenu mensuel global, revenu par unité de consommation
et nombre d'heures annuelles de travail, chez les indépendants



Graphique 15
Revenu mensuel global, revenu par unité de consommation
et nombre d'heures annuelles de travail, chez les salariés du secteur public



Graphique 16
Revenu mensuel global, revenu par unité de consommation
et nombre d'heures annuelles de travail, chez les salariés du secteur privé



C H A P I T R E I I I

Durée annuelle du travail et opinions sur les conflits vie professionnelle-vie familiale

Quels sont les liens qui existent entre la durée du travail et les opinions exprimées sur les difficultés de concilier vie professionnelle et vie privée ? Voilà la question à laquelle ce chapitre tente d'apporter quelques éléments de réponse. Une première partie traite de l'intensité des conflits éventuels entre vie de travail et vie personnelle ou familiale. Les liens avec la durée du travail sont étudiés pour l'ensemble des actifs travaillant à temps plein ou à temps partiel et ce, pour chacun des trois statuts professionnels présentés dans le chapitre précédent.

Une deuxième partie propose une approche descriptive de la perception de conflits selon la situation familiale, doublée d'une estimation des effets de la durée du travail au moyen d'une régression logistique. L'étude des éléments autres que socio-démographiques et des effets cumulés des différents facteurs explicatifs y est également abordée.

Pour ce faire, nous utiliserons la question suivante, qui est posée chaque année à tous les actifs de l'enquête "Aspirations et Conditions de vie des Français" :

Tableau 13

Est-ce que votre vie de travail vient en conflit avec votre vie personnelle ou familiale ?

	En %
Très souvent.....	5,1
Souvent	10,3
Quelquefois	30,9
Jamais	53,4
Ne sait pas.....	0,3
Ensemble des actifs	100,0

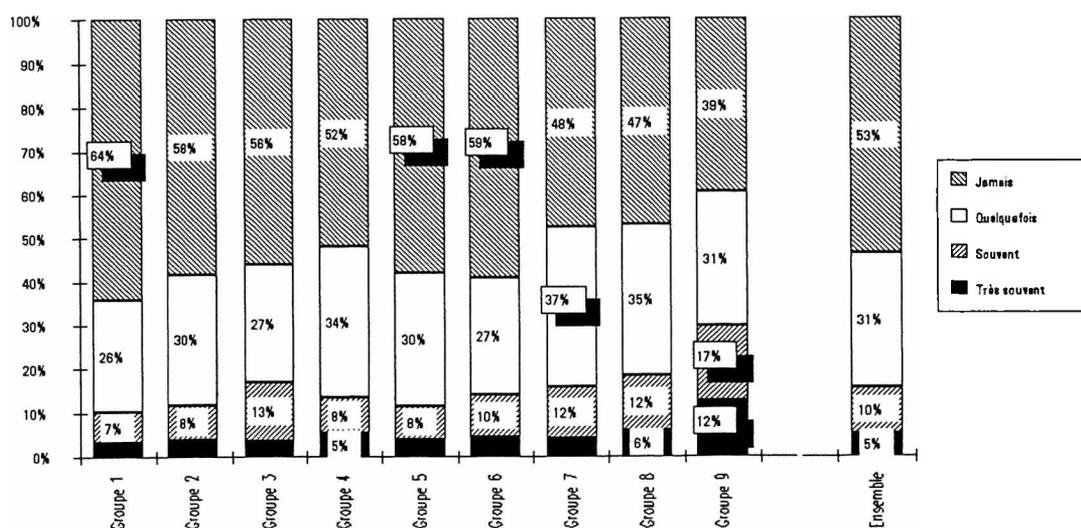
Champ : années 1989, 1990, 1991

1. Approche globale et variations selon le statut professionnel

Les conflits entre vie professionnelle et vie personnelle ou familiale s'accroissent globalement quand la durée annuelle de travail augmente. La proportion de ceux qui déclarent n'avoir jamais de conflit de ce type est de 64% parmi les actifs du premier groupe (ceux qui travaillent le moins longtemps). Elle n'est plus "que" de 39% chez les actifs du neuvième groupe (graphique 17). Cet accroissement n'est cependant pas régulier. Les individus appartenant au groupe 6, qui travaillent entre 1 800 et 1 849 heures par an (ou encore, en moyenne, 43 heures par semaine), ne semblent pas avoir plus de problèmes que ceux du groupe 3, qui effectuent entre 1 400 et 1 699 heures par an (soit une moyenne de 35 heures hebdomadaires).

En fait, dans les six premiers groupes, la proportion d'actifs qui déclarent n'avoir jamais de conflit entre vie professionnelle et vie familiale y est toujours majoritaire. C'est seulement dans les trois derniers groupes que cette part devient minoritaire. Mais on peut être frappé par la faiblesse du nombre d'actifs qui déclarent avoir "souvent" ou "très souvent" de tels conflits. En effet, même au sein du groupe 9, moins d'un tiers (29%) d'entre eux sont dans ce cas alors que, rappelons-le, ils effectuent plus de 2 600 heures de travail dans l'année, soit en moyenne près de 70 heures par semaine.

Graphique 17
Les conflits entre vie de travail et vie personnelle ou familiale¹,
en fonction du nombre d'heures annuelles travaillées



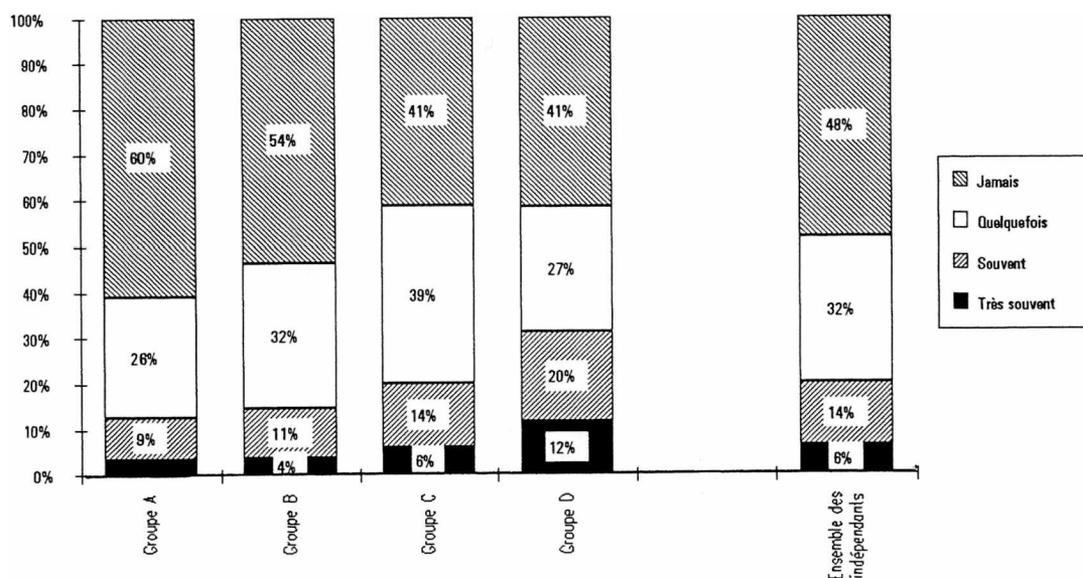
Les chiffres encadrés sont significativement supérieurs à la colonne "Ensemble".

¹ Le libellé exact de la question figure au tableau 13.

Si l'on détaille ces données selon le statut professionnel, on remarque que l'intensité des conflits croît avec le nombre d'heures annuelles travaillées en moyenne à l'intérieur de chaque statut. Ainsi, 57% des salariés du secteur public déclarent n'avoir jamais de conflits entre vie professionnelle et vie personnelle ; c'est le cas de 54% des salariés du secteur privé et de 48% des indépendants.

Par ailleurs, les évolutions observées à l'intérieur de chacun des statuts suivent la même tendance, mais dans des proportions assez sensiblement différentes. Pour les indépendants, l'accroissement des conflits est régulier lorsque la quantité d'heures travaillées annuellement augmente. 60% des membres du groupe A déclarent n'avoir jamais de conflits, contre 41% parmi ceux du groupe D (Graphique 18). C'est d'ailleurs dans ce dernier groupe que la proportion d'actifs qui ont souvent ou très souvent des conflits est la plus importante (32%). C'est, bien sûr, aussi dans ce groupe qu'on travaille le plus : 2 900 heures ou plus dans l'année.

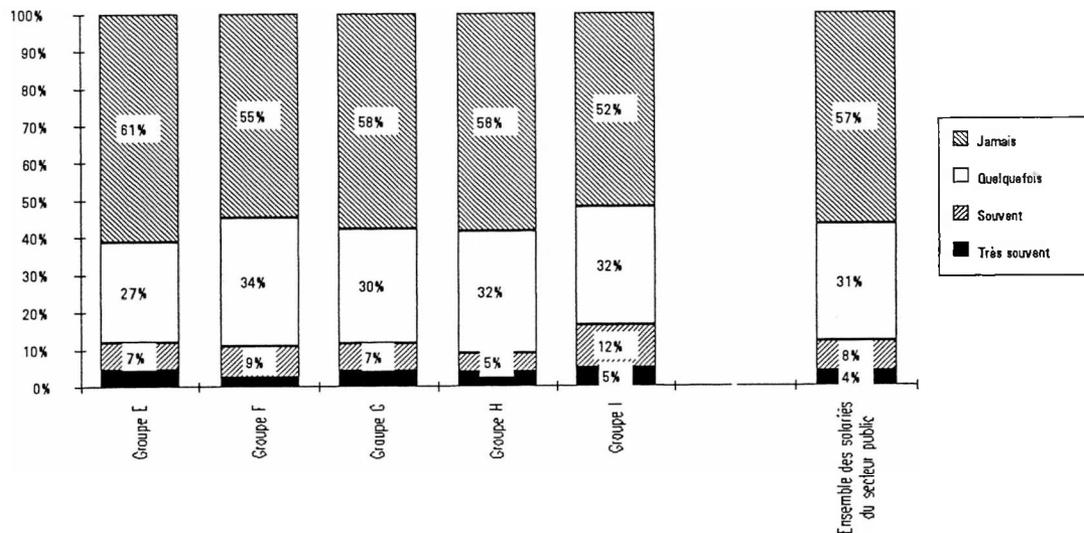
Graphique 18
Les conflits entre vie de travail et vie personnelle ou familiale chez les indépendants, en fonction du nombre d'heures annuelles travaillées



Pour les salariés du secteur public par contre, l'accroissement des conflits avec la charge de travail est très faible : 61 % des actifs du groupe E ne ressentent jamais de conflits entre vie professionnelle et vie privée, soit "à peine" 9 points de plus que ceux du groupe I (graphique 19). De même, lorsqu'on s'intéresse aux individus qui déclarent avoir souvent ou très souvent des conflits, on passe respectivement de 12 % à 17 % au sein des deux groupes extrêmes. Le fait que le nombre d'heures annuelles travaillées dans le dernier groupe de ce statut soit relativement faible (le "plancher" du groupe I est à 1 800 heures, soit moins que la moyenne générale de 1 851 heures par an) explique certainement la faiblesse des différences observées entre les groupes extrêmes.

Graphique 19

Les conflits entre vie de travail et vie personnelle ou familiale chez les salariés du secteur public, en fonction du nombre d'heures annuelles travaillées

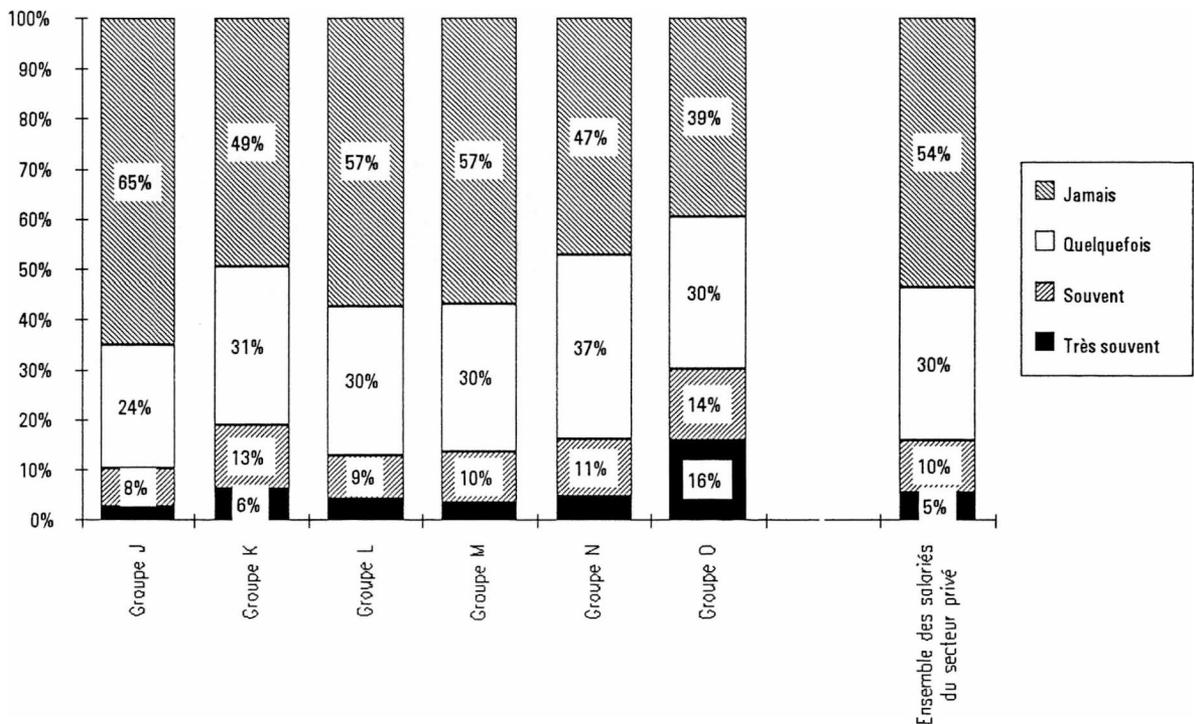


Comme chez les travailleurs indépendants, chez les salariés du secteur privé, l'intensité des conflits entre vie professionnelle et vie personnelle augmente très nettement avec le nombre d'heures annuelles travaillées. Ainsi, les personnes qui n'ont jamais de conflits de cette nature représentent 65 % des actifs du groupe J (graphique 20), mais seulement 39 % de ceux du groupe O. Si on prend en compte les individus qui subissent souvent ou très souvent de tels conflits, les proportions passent respectivement de 11 % à 30 % entre le groupe J et le groupe O.

Mais cette augmentation des conflits avec la charge de travail n'est pas régulière. On note en effet que les membres des groupes K et N ont des réponses à cette question relativement semblables alors, que la durée du travail effectuée à l'intérieur de chacun de ces deux groupes est très différente (1300 à 1749 heures par an dans le groupe K et 1900 à 2199 heures dans le groupe N). On devine que des effets de structures - autres que la quantité de travail - interviennent dans le caractère sinusoïdal de l'augmentation des conflits.

Graphique 20

Les conflits entre vie de travail et vie personnelle ou familiale chez les salariés du secteur privé, en fonction du nombre d'heures annuelles travaillées



2. Différences de perception de conflits selon la situation familiale

Nous allons maintenant chercher, par différentes méthodes, à vérifier l'hypothèse de l'existence d'un effet différentiel de la durée du travail sur la perception des conflits entre vie professionnelle et vie personnelle, en fonction de la situation familiale. Nous tenterons aussi d'identifier d'autres facteurs de cette perception de conflits, en particulier parmi les caractéristiques de la vie extra-professionnelle, mais aussi parmi d'autres éléments plus subjectifs.

2.1 Approche descriptive

Si l'on ne raisonne pas pour une durée de travail donnée, la perception de conflits entre la vie professionnelle et la vie familiale est un peu plus fréquente chez les femmes actives, quand elles ont des enfants (19%), que chez les pères de famille actifs (16%), et surtout chez les hommes (14%) ou femmes (13%) sans enfants¹. En fait, les écarts sont relativement faibles, parce qu'une adaptation a eu lieu : les femmes avec enfants ont une durée de travail inférieure en moyenne aux autres catégories.

Pour une même durée de travail, les différences de perception de conflits selon la situation familiale sont en effet beaucoup plus nettes². Considérons ainsi cinq catégories d'actifs : les femmes sans enfants, les femmes avec enfant(s), les hommes avec enfant(s) ayant une conjointe active, les hommes avec enfant(s) ayant une conjointe inactive, les hommes sans enfants. Quatre types d'enseignements peuvent être tirés de ces comparaisons :

¹ Nous avons regroupé les modalités de réponse "très souvent" et "souvent" qui paraissent être a priori les seules qui peuvent témoigner de conflits réguliers entre vie professionnelle et vie privée.

² Pour mener des comparaisons en tenant compte de la durée du travail, nous avons créé quatre classes : moins de 1750 heures travaillées dans l'année, de 1750 heures à moins de 1800 heures, de 1800 heures à moins de 2100 heures, 2100 heures et plus. Nous avons supprimé ici les valeurs extrêmes : moins de 500 heures et plus de 4000 heures de travail par an.

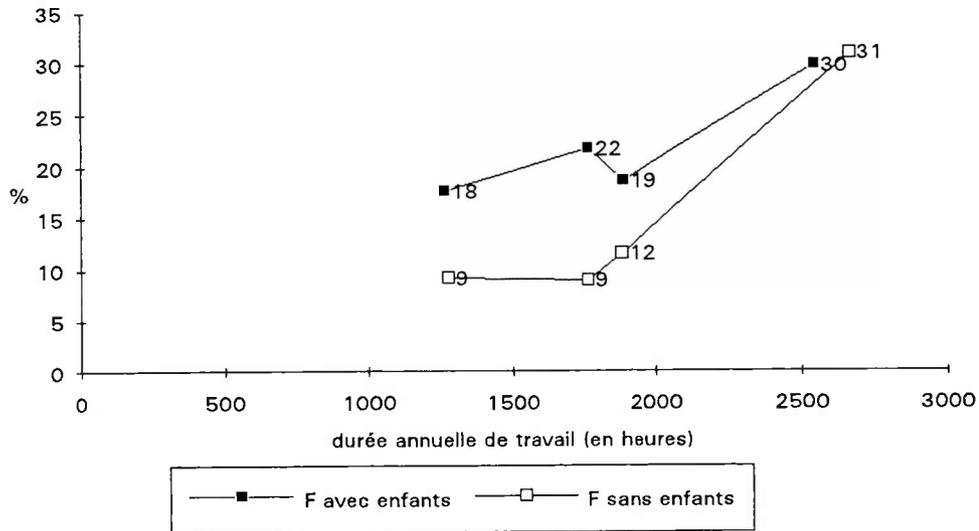
- **L'effet de la présence d'enfants sur la perception de conflits n'apparaît nettement que chez les femmes¹ (graphiques 21 et 22).**
- **Pour les durées de travail les plus communes (inférieures à 2100 heures), les femmes ayant des enfants perçoivent plus souvent des conflits que les hommes avec enfants (graphique 23).**
- **Toujours pour les durées de travail les plus communes, il n'y a pas de différences entre hommes sans enfants et femmes sans enfants (graphique 24).**
- **Cependant, pour les durées de travail élevées, il apparaît de façon significative que d'une part, les femmes sans enfants perçoivent plus souvent des conflits vie personnelle-vie professionnelle que les hommes sans enfants (graphique 24) et que d'autre part, les hommes avec enfants, dont la femme est inactive, perçoivent plus souvent de tels conflits que les autres hommes actifs (graphique 22)² .**

¹ On peut comparer, pour une même classe de durée de travail, les probabilités de percevoir des conflits entre les deux catégories de femmes (avec ou sans enfants), car les durées moyennes de travail au sein des classes sont très proches entre les deux catégories de femmes (cf graphique 21). En outre, les différences de fréquence entre femmes sans enfants et femmes avec enfants sont significatives à 95 % pour les tranches "moins de 1750 heures" et le regroupement des tranches "de 1750 heures à 1800 heures" et "de 1800 heures à moins de 2100 heures".

² Le test du X² est significatif au seuil 90% dans le cas de la comparaison entre les hommes avec enfants dont la conjointe est inactive et les autres hommes.

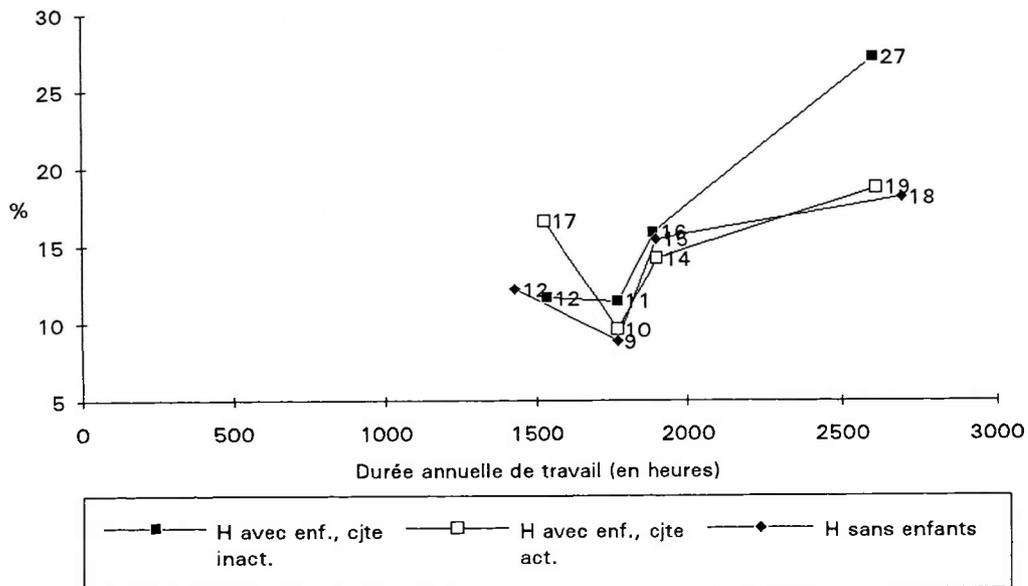
Graphique 21

Part des femmes actives qui perçoivent des conflits vie personnelle-vie professionnelle, selon leur situation familiale et leur durée annuelle de travail



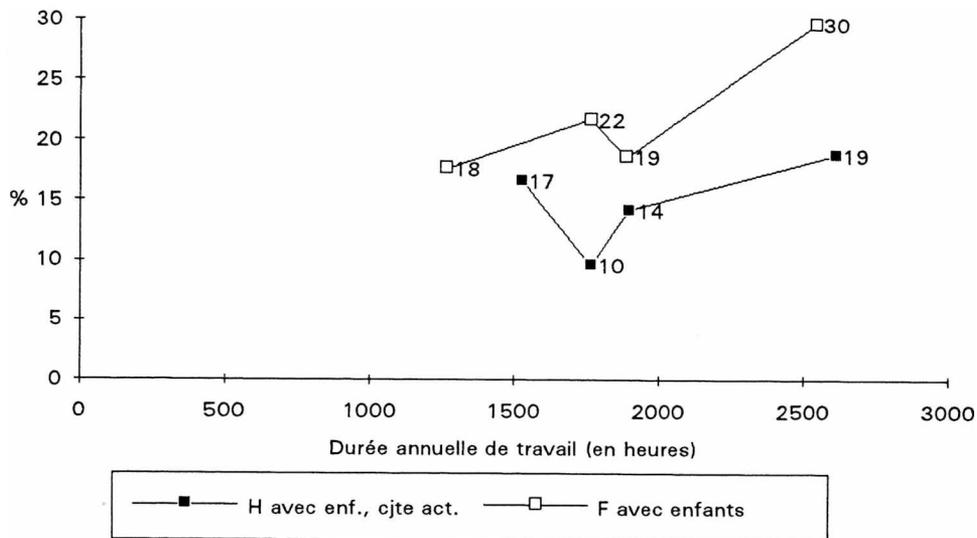
Graphique 22

Part des hommes actifs qui perçoivent des conflits vie personnelle-vie professionnelle, selon leur situation familiale et leur durée annuelle de travail



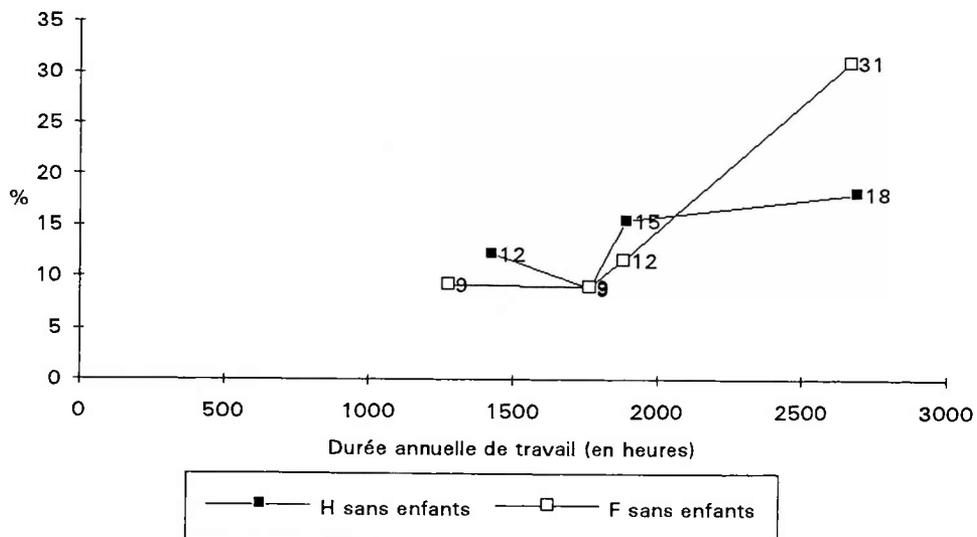
Graphique 23

Part des actifs avec enfants qui perçoivent des conflits vie personnelle-vie professionnelle, selon leur sexe et leur durée annuelle de travail



Graphique 24

Part des actifs sans enfants qui perçoivent des conflits vie personnelle-vie professionnelle, selon leur sexe et leur durée de travail



En résumé, la primauté des femmes dans l'éducation ou l'entretien domestique des enfants apparaît ici pleinement, ce qui n'est à vrai dire pas étonnant. En revanche, les pères de famille actifs ne perçoivent pas plus souvent de conflits que les autres hommes actifs. On pouvait certes penser que l'effet de la présence d'enfants sur la perception de conflits serait moins fort chez les hommes que chez les femmes. Mais l'absence d'effet est plus étonnant. En particulier, les pères de famille dont la femme travaille apparaissent relativement épargnés - ou se disent épargnés - par les conflits vie professionnelle-vie familiale.

L'étude de catégories issues d'un découpage du temps de travail par tranches horaires a pour inconvénient de conduire à une perte d'information statistique : on ne tient pas compte alors de la variabilité au sein de chaque tranche. Afin de remédier à cet inconvénient, nous allons tenter de confirmer les résultats obtenus ici par une analyse plus directe des liens entre la durée du travail (variable continue) et la probabilité d'apparition de conflits. Le passage de la notion de fréquence à la notion de probabilité va cependant nous conduire à poser des hypothèses sur la forme de ces liens.

2.2 Différences de perception de conflits selon la situation familiale : estimation des effets de la durée du travail

Comme la variation de la part d'individus ressentant des conflits croît d'abord lentement en fonction de la durée du travail, puis plus vite pour les durées de travail plus élevées, il paraît naturel d'utiliser une régression logistique pour formaliser ce phénomène.

Soit X , la variable définie par :

$X=1$, s'il existe une perception de conflits entre vie familiale et vie professionnelle.

$X=0$ s'il n'en existe pas.

$P(X=1) = 1 / (1 + \exp(a_0 + a_1 D + u))$ où D est la durée annuelle de travail déclarée (en milliers d'heures).

Si l'on segmente maintenant la population active en cinq catégories : femmes avec ou sans enfants, hommes avec enfants (conjointe active ou conjointe inactive) et hommes sans enfants¹, on remarque que l'influence de la durée du travail sur la perception de conflits joue différemment selon les catégories (tableau 14 et graphique 25).²

Tableau 14
Estimation des effets de la durée de travail sur la perception de conflits entre la vie professionnelle et la vie familiale ou personnelle

Catégorie	a_0^3	p_0^4	a_1	P_1	Seuil de significativité du test d'inadaptation de l'ajustement (ratio de vraisemblance)
Femme avec enfants	2,39 (0,40)	$< 10^{-4}$	-0,61 (0,23)	$9 \cdot 10^{-3}$	0,95
Femme sans enfants.....	3,72 (0,42)	$< 10^{-4}$	-0,99 (0,21)	$< 10^{-4}$	0,63
Homme avec enfants, conjointe active.....	2,42 (0,50)	$< 10^{-4}$	-0,33 (0,24)	0,16	0,02
Homme avec enfants, conjointe inactive.....	3,36 (0,59)	$< 10^{-4}$	-0,86 (0,28)	$2 \cdot 10^{-3}$	0,38
Homme sans enfants	2,97 (0,36)	$< 10^{-4}$	-0,55 (0,17)	$8 \cdot 10^{-4}$	0,79
Ensemble	2,39 (0,40)	$< 10^{-4}$	-0,61 (0,23)	$9 \cdot 10^{-3}$	0,95

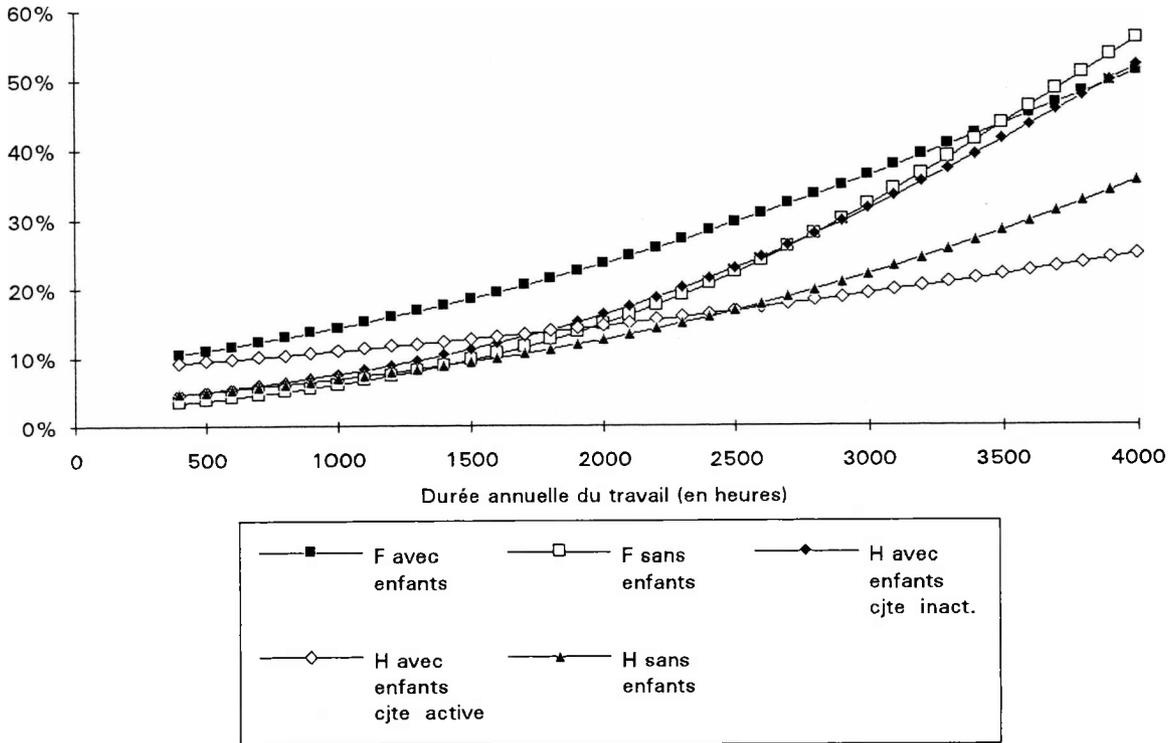
¹ On ne peut malheureusement pas distinguer ici les familles monoparentales dans la mesure où elles ne sont pas assez nombreuses dans l'échantillon.

² Les courbes présentées sont les fonctions logistiques dont les paramètres sont estimés par la méthode du maximum de vraisemblance.

³ Ecart-type entre parenthèses.

⁴ Probabilité associée au test du X2.

Graphique 25
Probabilité de déclarer des conflits entre sa vie familiale
ou personnelle et sa vie professionnelle



Les conclusions sont cohérentes avec l'approche descriptive initiale.

- Chez les femmes actives avec enfant(s)¹

La perception de conflits est la plus élevée quelle que soit la durée de travail, mais elle s'accroît moins rapidement, quand cette durée augmente, que dans les autres catégories (coefficient $a_1 = -0,61$, relativement faible en valeur absolue). Le seuil à partir duquel les conflits apparaissent est donc plus bas pour les femmes avec enfants, mais les quelques-unes qui arrivent à s'organiser pour travailler relativement longtemps ne perçoivent pas beaucoup plus souvent de conflits que les femmes sans enfants.

¹ Pratiquement toutes les femmes actives ayant des enfants ont un conjoint actif.

- Chez les femmes actives sans enfants

La fréquence de perception de conflits est plutôt basse quand la durée du travail est relativement faible (coefficient $a_0=3,72$, élevé) ; elle augmente ensuite assez rapidement pour rejoindre presque le niveau des femmes avec enfants quand la durée du travail est élevée (supérieure à 2500 heures annuelles). Mais il faut rappeler que ce dernier cas ne concerne que quelques dizaines d'individus.

- Chez les hommes actifs sans enfants

La perception de conflits reste faible, surtout pour les durées de travail limitées. Si l'on compare les hommes sans enfants aux femmes sans enfants, il est remarquable de constater que la perception de conflits est nettement moins forte chez les hommes, surtout pour les durées de travail les plus élevées. Ce résultat conduit à imaginer que les hommes actifs sans enfants attachent peut-être moins d'importance à leurs activités extra-professionnelles que les femmes actives sans enfants, à durée de travail équivalente, et qu'ils se polarisent plus souvent sur leur activité rémunérée.

- Chez les hommes actifs ayant des enfants et une conjointe active

La perception de conflits est relativement fréquente quand la durée de travail est faible, ce qui est assez proche du cas des femmes avec enfants. La fréquence des conflits s'accroît cependant très lentement quand la durée de travail augmente. L'ajustement par une loi logistique n'est donc pas significatif ; c'est la seule catégorie de situation familiale dans ce cas. Rappelons que la fréquence des conflits est inférieure pour les hommes avec enfants dont la femme est active que pour ceux dont la femme est inactive, pour les durées de travail élevées. Comme si l'activité professionnelle de l'épouse contribuait à rendre légitime une durée de travail élevée pour le mari. La présence de l'épouse au foyer serait au contraire source de tiraillements plus nombreux pour le mari, entre d'une part, une vie familiale très centrée géographiquement sur son domicile et d'autre part, sa vie professionnelle. Le choix de l'épouse de rester au foyer marque sans doute une préférence du couple pour la vie de famille. Les femmes au foyer ont aussi en moyenne plus d'enfants que les femmes actives.

- Chez les hommes actifs ayant des enfants et une conjointe inactive

La perception de conflits chez les hommes ayant charge d'enfant(s) et dont la femme est inactive est plutôt plus fréquente que pour les pères de famille dont la conjointe est active. Pour les premiers, les conflits entre vie professionnelle et vie familiale sont de plus en plus courants quand leur durée de travail augmente (coefficient $a_1 = -0,86$, élevé en valeur absolue).

En conclusion, la perception de conflits entre vie professionnelle et vie familiale dépend nettement de la durée du travail, mais l'intensité de cette dépendance varie selon les situations familiales. On pouvait s'y attendre, les femmes avec enfants sont bien celles qui perçoivent de façon aiguë ces conflits à partir d'un seuil de quantité de travail relativement bas. Il est intéressant de constater que les pères de famille perçoivent aussi ces conflits, que leur femme soit active ou non. Mais il semblerait que les pères de famille qui ont une durée de travail très élevée et dont l'épouse est inactive perçoivent plus souvent ces conflits que ceux dont l'épouse est active. Dans un couple de deux actifs, le surcroît d'activités domestiques qu'implique la présence d'enfant(s) semble donc essentiellement peser sur l'activité professionnelle de la femme, et non sur celle de l'homme. D'autre part, l'activité de la femme étant sans doute corrélée à une moindre valorisation du "noyau domestique" traditionnel, l'attractivité du pôle familial semble moindre pour les maris de femme active que pour ceux de femme inactive.

Cette première approche a donc mis en évidence le caractère significatif des effets conjoints de la durée de travail et de la situation familiale sur la perception de conflits entre vie professionnelle et vie privée. Ces deux facteurs sont cependant loin d'expliquer la majeure partie de la variabilité, au sein de la population, de ce sentiment de conflits. Nous allons donc tenter de mettre en évidence d'autres facteurs qui ne se réduisent pas à des effets secondaires de la situation familiale ou de la durée du travail.

3. Les autres facteurs de la perception de conflits vie personnelle-vie professionnelle

3.1 Quels sont les actifs qui arrivent à concilier des horaires de travail élevés et une vie familiale ?

Pour identifier des facteurs explicatifs de la perception de conflits qui ne soient pas des effets secondaires de la durée du travail, nous avons comparé, *pour des durées de travail analogues*, les personnes qui déclarent subir des conflits et celles qui n'en déclarent pas. Intéressons-nous en particulier aux individus qui travaillent le plus longtemps.

876 personnes déclarent, dans notre échantillon, des durées annuelles de travail supérieures ou égales à 1900 heures, soit 29,6% de l'ensemble de l'échantillon d'actifs. Parmi eux, seulement 22% déclarent "souvent" ou "très souvent" subir des conflits entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Qui sont les autres "gros travailleurs" qui ne perçoivent jamais, ou seulement quelquefois, des conflits entre leur vie professionnelle et leur vie familiale ?

Comme ils sont très majoritaires, ils se distinguent évidemment peu de l'ensemble des actifs travaillant plus de 1900 heures par an, mais les écarts sont statistiquement très significatifs. Il est ainsi possible de souligner que ces individus semblent bénéficier d'un équilibre psychologique solide : 63% d'entre eux n'ont pas souffert de nervosité dans les quatre dernières semaines (contre 58% dans l'ensemble des actifs travaillant plus de 1900 heures par an). Les individus qui ne perçoivent jamais ou seulement quelquefois des conflits sont plus nombreux parmi les personnes qui n'ont souffert d'aucun trouble¹ (86%, contre 78% dans l'ensemble). Evidemment, on peut se demander si cet équilibre psychologique est une cause ou une conséquence de leur absence de perception de conflits.

Ils apparaissent en outre assez satisfaits de la situation économique de leur ménage : 67% considèrent leurs dépenses de logement comme négligeables ou comme une charge qu'ils peuvent supporter sans difficulté (contre 63%) et 47% déclarent ne pas devoir s'imposer régulièrement des restrictions sur certains postes de leur budget (contre 44% dans l'ensemble). Ce n'est donc pas un indicateur objectif de hauts revenus qui caractérise ici la population active arrivant à concilier une durée de travail

¹ Cinq "maux" ou troubles de santé sont recueillis dans l'enquête : maux de tête ou migraines, mal au dos, insomnies, nervosité, état dépressif.

élevée et une vie personnelle ou familiale. Ce sont plutôt des indicateurs subjectifs suggérant un équilibre budgétaire qui peut autant provenir d'une maîtrise des dépenses que de ressources suffisantes.

En résumé, quand on a une durée de travail élevée, une absence de perception de tensions vie personnelle-vie familiale va souvent de pair avec un certain équilibre psychologique. En outre, cette relative sérénité s'accompagne d'une absence de tensions au niveau de son budget, ce qui peut autant s'expliquer par des revenus importants que par une adaptation à des revenus plus modestes. On peut donc se demander si cette absence de conflits ne s'associe pas à une certaine "adaptation" des projets personnels aux contraintes de temps, mais aussi aux contraintes de revenu, c'est-à-dire à une vie "équilibrée" dans toutes ses dimensions.

Pour affiner les caractéristiques de cette population des "gros travailleurs sans conflits", on peut séparer ceux qui estiment subir quelquefois des conflits entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle et ceux qui pensent ne jamais subir de tels conflits. De nettes différences entre ces deux catégories d'actifs apparaissent.

Les actifs qui subissent "quelquefois" des conflits, tout en travaillant plus de 1900 heures par an, sont plus souvent des hommes avec enfants (50%, contre 39%). Ils sont plus fréquemment cadres ou professions libérales (32%, contre 25%). Par ailleurs, ils ont une vie extra-professionnelle animée : en particulier, ils participent plus souvent à deux associations ou plus (23%, contre 17%), ils déclarent plus souvent fréquenter les cinémas (68%, contre 59%) ou les équipements sportifs (54%, contre 46%). Bref, ils ont une vie bien remplie. Outre le fait que leur durée de travail est élevée, ils mènent de front une vie familiale et des activités extra-professionnelles ou de loisirs. Mais ce dynamisme ne semble pas être subi, et les conflits tout à fait acceptables puisqu'ils n'apparaissent que "quelquefois".

Enfin, les actifs travaillant plus de 1900 heures par an et qui ne subissent "jamais" de conflits sont plus souvent des actifs sans enfants et proches de la retraite : 32% d'entre eux ont de 50 à 59 ans (contre 23% dans l'ensemble) et 65% n'ont pas d'enfants de moins de 16 ans (contre 56% dans l'ensemble). Leur vie extra-professionnelle semble assez calme : par exemple, 42% ne sont pas partis en vacances dans les douze derniers mois (contre 37%). Par ailleurs, ces personnes se caractérisent par un niveau d'études primaire : 30% sont des individus de 50 ans et plus sans diplôme ou munis du seul CEP (contre 21% dans l'ensemble). Une vie familiale calme et sans enfants et une vie

extra-professionnelle peu développée permettent à ces gros travailleurs de ne jamais subir de tiraillements entre leurs vies professionnelle et personnelle.

3.2 Qui perçoit des conflits malgré une durée de travail moyenne ?

Si l'on s'intéresse maintenant aux actifs qui déclarent travailler moins de 1750 heures par an¹, il apparaît que les principaux critères vraiment associés à la perception de conflits sont des critères plutôt psychologiques. L'expression de troubles psychosomatiques est en effet étroitement corrélée à la perception de tensions entre vie personnelle et vie professionnelle. Par exemple, 33 % des individus qui déclarent avoir souffert récemment d'état dépressif expriment par ailleurs des conflits entre leur vie privée et leur vie professionnelle (contre 13 % parmi l'ensemble des actifs travaillant moins de 1750 heures par an).

Tableau 15
Taux de perception de conflits dans diverses catégories d'actifs
ayant une durée de travail inférieure à 1750 heures

Catégorie d'actifs travaillant moins de 1750 heures par an	Taux de perception de conflits (en %)	Effectifs
A souffert dans les 4 dernières semaines d'état dépressif.....	33,0	113
A souffert de 3 maux ou plus dans les 4 dernières semaines...	21,9	238
A souffert dans les 4 dernières semaines de nervosité.....	18,6	420
Ensemble des actifs travaillant moins de 1750 heures par an ..	13,3	931

3.3 Etude des effets cumulés des différents facteurs

Parmi les différentes caractéristiques socio-démographiques ou de conditions de vie liées à la perception de conflits entre vie personnelle et vie professionnelle, certaines ne peuvent pas être considérées comme facteurs de cette perception, mais plutôt comme "phénomènes associés". En particulier, l'expression de troubles psychologiques ne peut pas être considérée comme un facteur au même titre que la durée annuelle de travail ou que la situation familiale. Pour mesurer les effets cumulés des différents facteurs, nous avons réalisé une régression logistique.

¹ Elimination faite des durées de travail courtes (moins de 500 heures).

Nous avons pris pour personne de référence un homme sans enfants de plus de 40 ans, salarié, travaillant de 1750 à 1800 heures par an, de niveau d'études moyen (BEPC), vivant dans une agglomération de moins de 100 000 habitants, ayant des revenus médians (3000 à 6000 Francs par unité de consommation) et ne s'imposant pas de restrictions régulières sur certains postes de son budget.

Les caractéristiques explicatives sur le plan statistique sont bien celles que nous avons identifiées dans l'étude descriptive précédente : les personnes ayant une durée de travail supérieure à 2100 heures annuelles, les femmes avec enfants, les 25-39 ans et les personnes qui se restreignent sur un ou plusieurs postes de leur budget sont celles qui perçoivent le plus souvent des conflits entre vie professionnelle et vie personnelle (tableau 16). Il n'existe donc finalement, parmi les données disponibles, qu'un petit nombre de caractéristiques explicatives des perceptions de tels conflits.

Tableau 16
Effets cumulés de différents facteurs explicatifs
sur la perception de conflits entre vie personnelle et vie professionnelle

Catégorie	coefficient	significativité du coefficient ¹
durée annuelle de travail : moins de 1750 h.....	-0,163	-
durée annuelle : 1800 à 2099 h.....	-0,402	**
durée annuelle : 2100 h et plus.....	-1,035	***
homme avec enfants et conjointe active.....	0,065	-
homme avec enfants et conjointe inactive.....	-0,053	-
femme sans enfants.....	-0,042	-
femme avec enfant(s).....	-0,455	***
niveau d'études : CEP.....	-0,049	-
niveau d'études : Bac et supérieur.....	0,189	-
agglomération de 100 000 habitants et plus.....	-0,147	-
24 ans et moins.....	0,032	-
de 25 à 39 ans.....	-0,378	***
travailleur indépendant.....	0,107	-
revenu par uc : moins de 4000 F.....	0,049	-
revenu par uc : 6000 F et plus.....	0,188	-
s'impose régulièrement des restrictions.....	-0,476	***
constante.....	2,683	***

¹ Moins de 90 % : -
de 90 à 94 % : *
de 95 à 98 % : **
99% et plus : ***

L'étude détaillée de ces résultats amène deux séries de conclusions :

En premier lieu, il existe des facteurs objectifs "de fond" de la perception de conflits "vie professionnelle-vie familiale". D'une part, la durée de travail joue à partir d'un certain seuil, relativement élevé. D'autre part, pour les femmes actives avec enfants, ce seuil est nettement plus bas et les perceptions de conflits plus fréquentes.

Il apparaît aussi clairement que la perception de tels conflits est corrélée à certains jugements plus subjectifs. On a souligné plus haut l'association avec les tensions budgétaires, alors qu'il n'existe pas de tels liens avec les revenus réels¹. Or *on ne peut pas expliquer ce phénomène en disant que les personnes qui ont du mal à boucler leur budget travaillent davantage pour subvenir à leurs besoins et perçoivent donc davantage de conflits*. En effet, la durée de travail est ici contrôlée, et le raisonnement s'effectue pour des durées de travail données. Ce résultat confirme donc bien l'hypothèse de l'existence d'une tendance à l'accumulation des déséquilibres budgétaires et d'emploi du temps, qui s'accompagne, on l'a vu plus haut, de certains troubles psychologiques "courants".

¹ Le sentiment de tensions budgétaires est approximé ici par la déclaration de restrictions régulières sur un ou plusieurs postes du budget du ménage. Ce sentiment est tout de même corrélé au revenu. Mais cette corrélation n'est pas très forte, ce qui permet d'observer un phénomène un peu paradoxal : la perception de conflits "vie personnelle-vie professionnelle" est corrélée au sentiment de restrictions, mais ne l'est pas au niveau des revenus réels.

Conclusion

Cette première investigation sur la durée du travail et sur ses liens avec la perception du temps de travail a pu révéler des informations nouvelles et des observations cohérentes avec d'autres sources statistiques. Deux séries d'enseignements ont pu être mis en évidence : l'une porte sur les différences de durées de travail entre catégories d'actifs ; l'autre touche les liens concernant la durée du travail et l'existence de conflits "vie professionnelle-vie privée".

Trois conclusions principales peuvent être tirées de l'étude des liens entre durée du travail et caractéristiques socio-démographiques :

- **La durée annuelle de travail, calculée à partir des déclarations des actifs, est nettement plus variable que l'uniformité de la législation du travail pouvait le laisser présager.** A cela plusieurs explications. D'une part, les indépendants déclarent des durées de travail en moyenne nettement supérieures aux salariés. D'autre part, le développement du temps partiel renforce les effectifs des actifs travaillant moins. Enfin, le poids des enseignants, qui peuvent déclarer parfois leurs seuls horaires de cours, accroît l'importance des petites durées.
- **La durée de travail est principalement liée au sexe et à la profession exercée.** Plus souvent conduites à gérer des activités domestiques, les femmes sont moins nombreuses dans les catégories d'actifs aux horaires les plus élevés. Ce sont d'ailleurs les catégories professionnelles les plus féminisées qui correspondent aux horaires de travail en moyenne les plus faibles : cadres, professions intellectuelles supérieures et intermédiaires du secteur public, employés des secteurs public et privé. Ce sont à l'opposé les artisans, commerçants et chefs d'entreprise, mais surtout les exploitants agricoles, qui déclarent les horaires annuels les plus élevés. Enfin, **la présence d'enfants dans le ménage va de pair avec des horaires réduits pour les femmes actives, mais non pour les hommes actifs.** Il est enfin intéressant de souligner que les revenus du ménage ne sont pas liés à la durée de travail des actifs. En effet, les femmes actives ont une durée de travail plus faible, mais leur

revenu vient souvent compléter le revenu d'un conjoint actif, alors qu'à l'opposé, les indépendants sont souvent des hommes dont l'épouse n'exerce pas d'activité professionnelle. On aboutit ainsi à un revenu moyen du ménage d'environ 6000 Francs par unité de consommation, quelle que soit la durée de travail de l'actif.

- L'étude séparée des différents statuts professionnels (salariés du public, salariés du privé et indépendants) laisse apparaître des variations contrastées de la durée du travail selon les professions, le niveau d'études et les revenus du foyer. Mais **ces variations sont plutôt analogues chez les salariés du secteur public et chez les indépendants**, alors qu'elles sont bien différentes chez les salariés du secteur privé. Ainsi, dans le secteur public, les cadres et professions intellectuelles supérieures sont plus nombreux parmi les actifs aux horaires les plus faibles du fait de la présence des enseignants dans cette catégorie. Il en est de même chez les indépendants : les professions libérales ont des horaires en moyenne moins élevés que les artisans-commerçants, mais surtout que les agriculteurs. En revanche, dans le secteur privé, les cadres et professions intermédiaires sont plus nombreux dans les tranches horaires élevées, les ouvriers dans les tranches médianes et les employés dans les tranches d'horaires relativement faibles. **Le niveau d'études a aussi tendance à diminuer quand la durée de travail s'élève dans le secteur public et chez les indépendants**, ce qui est, bien sûr, lié dans le secteur public à la présence des enseignants et chez les indépendants à celle des agriculteurs. Un tel effet n'est pas identifiable chez les salariés du secteur privé. Enfin, les revenus du foyer décroissent quand la durée de travail augmente chez les indépendants, alors que ces revenus sont stables dans le secteur public et qu'ils s'accroissent avec la durée de travail chez les salariés du privé.

Une deuxième série d'enseignements peut être tirée de la confrontation des durées annuelles de travail et des opinions portées sur le temps de travail, plus précisément sur l'existence de conflits entre vie professionnelle et vie personnelle ou familiale.

- **La perception de conflits entre vie familiale et vie professionnelle ne s'accroît vraiment qu'à partir d'un seuil de durée de travail relativement élevé (au-delà de 1900 heures annuelles)**. Dans tous les cas, cette perception de conflits reste finalement assez rare parmi les actifs : 15% d'entre eux seulement les ressentent "très souvent" ou "souvent".

Cette constatation accroît la vraisemblance de l'hypothèse d'"adaptation" des perceptions aux conditions de vie, qui a pour conséquence que la variabilité des perceptions est bien moindre que celle des conditions de vie réelles.

En revanche, l'hypothèse générale de la désutilité du travail n'est qu'en partie confirmée par ce constat. La faiblesse du lien entre perception de tensions et durée du travail s'explique par l'existence d'une hétérogénéité de cette désutilité. Pour une durée de travail donnée, les perceptions de conflit varient en effet selon les situations familiales (présence d'enfants pour les femmes en particulier).

Il apparaît par ailleurs que l'existence de conflits dans son "budget-temps" est liée au sentiment de difficultés budgétaires, comme s'il existait une tendance à cumuler les déséquilibres. Cause ou conséquence de ces frictions dans l'emploi du temps, les conflits vie familiale-vie professionnelle sont aussi liés à quelques troubles psychologiques (nervosité et état dépressif, en particulier).

En résumé, pour une même durée de travail, les manifestations d'insatisfaction vis-à-vis de cette durée apparaissent liées principalement aux situations familiales, mais aussi à des opinions ou des perceptions qui témoignent de situations de déséquilibres psychologiques ou budgétaires. Mais ces liens restent finalement assez faibles, ce qui peut s'expliquer par le fait que les adaptations des situations professionnelles aux contraintes de temps et de revenu ont déjà eu lieu.

Dans un travail précédent utilisant le même matériau de l'enquête "**Aspirations et conditions de vie**"¹, il est apparu que les liens entre indicateurs de satisfaction du niveau de vie et revenus réels n'étaient pas simples et réguliers. On s'aperçoit ici qu'un indicateur de satisfaction vis-à-vis de la durée du travail ne varie pas de façon linéaire en fonction des durées réelles, ou du moins déclarées, et que les liens sont différents selon les catégories d'actifs.

Les modalités d'arbitrage entre temps libre et pouvoir d'achat ne peuvent donc qu'être complexes et méritent à elles seules une étude spécifique qui tienne compte des enseignements de ces premières investigations.

¹ F. GARDES, J-L VOLATIER : "*Revenu minimum, seuils de pauvreté et indicateurs de satisfaction*" - Cahier de recherche n°40, CREDOC, Janvier 1993.

BIBLIOGRAPHIE

- C.E.R.E.B.E.** : *"Durée du travail et mode de vie"*, 1980.
- Cuvillier R.** : *"Vers la réduction du temps de travail ?"*, Bureau International du Travail, Genève, 1981.
- Gallais-Hamonno G.** : *" Des loisirs : analyse économique de la demande de loisirs en France"*, S.E.D.E.I.S., 1972.
- Grimler G.**: *"Les rythmes quotidiens en France - Résultats de l'enquête Emplois du temps 1985-1986"*, INSEE, 1986 - Coll. "Les emplois du temps des Français", Economie et Statistique, n°223, 1989.
- Grossin W** : *"Le travail et le temps : horaires, durées, rythmes"*, Anthropos, 1969.
- INSEE**, : *"Données sociales 1990"*.
- Lalivé d'Épinay C., Bassand M., Christe E., Gros D.** : *"Temps libre : culture de masse et cultures de classes aujourd'hui"*, Pierre-Marcel Favre, 1983.
- Michau J.L.** : *"L'horaire modulaire"*, Masson, 1981.
- Roustang G.** : *"Le travail autrement : travail et mode de vie"*, Dunod, 1982.
- S.E.S.**, Service des Etudes et de la Statistique du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle : *"La durée annuelle et l'aménagement du temps de travail en 1990"*, D.S.T.E. N°85-86, 1992.
- Tuchszirer C.** : *"La réduction et l'aménagement du temps de travail en Belgique et en R.F.A."*, Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi, 1986.

A N N E X E

Libellé des questions analysées dans ce rapport

(Extrait du questionnaire de l'enquête "Conditions de vie et Aspirations des Français")

G 4 - Exercez-vous en ce moment une activité professionnelle ?

(Enumérez)

- 1. Oui, à temps plein
- 2. Oui, à temps partiel
- 3. Non

G 5 - Combien d'heures travaillez-vous habituellement dans la semaine ?

/ _____ / heures

G 6 - Combien prenez-vous de jours de repos en moyenne par semaine (consécutifs ou non, dimanche compris) ?

- 1. Moins de deux jours
- 2. Deux jours
- 3. Plus de deux jours
- 4. Aucun

G 7 - Combien de semaines de congés annuels prenez-vous ?

- 1. Moins de quatre semaines
- 2. Quatre ou cinq semaines
- 3. Plus de cinq semaines

G 9 - Est-ce que votre vie de travail vient en conflit avec votre vie personnelle ou familiale ?
(Enumérez)

- 1. Très souvent
- 2. Souvent
- 3. Quelquefois
- 4. Jamais

CAHIER DE RECHERCHE

Récemment parus :

Revenu minimum, seuils de pauvreté et indicateurs de satisfaction dans les enquêtes "Conditions de vie et Aspirations des Français", par François Gardes, Jean-Luc Volatier, N° 40, Janvier 1993.

L'évolution des différences d'opinions entre groupes socio-démographiques : une tentative de synthèse, par Ariane Dufour, Jean-Luc Volatier, N° 41, Février 1993.

Disparités, inégalités, injustice face au système de santé, par Robert Rochefort - Les opinions des Français sur l'accès au système de soins, par Jean-Luc Volatier - Comportements culturels et besoins des consommateurs, par Robert Rochefort, N° 42, Février 1993.

Cross-section versus time-series income elasticities : an estimation on a pseudo-panel of Canadian surveys (1982-1990), par François Gardes, Mohamed Goaid, Simon Langlois - Suivre le comportement automobile des ménages au cours de leur cycle de vie, par Jean-loup Madre, Caroline Gallez - Le parc automobile des ménages se diversifie, par Jean-Loup Madre, N° 43, Février 1993.

Information et organisation de la production : vers une division cognitive du travail, par Philippe Moati, El Mouhoub Mouhoud - Dynamique et mouvements longs dans la théorie évolutionniste du changement économique, par Philippe Moati - Méthodologie d'analyse de secteurs : pour une reformulation évolutionniste du "paradigme S-C-P", par Philippe Moati, N° 44, Avril 1993.

Président : Bernard SCHAEFER Directeur : Robert ROCHEFORT
142, rue du Chevaleret, 75013 PARIS - Tél. : (1) 40.77.85.00

CREDOC

Centre de recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de V'