

Principaux enseignements de la consultation citoyenne « Equilibre de vie personnelle / vie professionnelle » du CESE

Avril 2024

Table des matières

Eléments de contexte	2
1 ^{er} enseignement : Une mosaïque de situations	5
2 ^{ème} enseignement : Un rapport au temps de travail en mutation : l'exemple de la déconnexion	9
3 ^{ème} enseignement : Un sentiment d'intensification croissante des journées de travail	12
4 ^{ème} enseignement : Deux aspirations : s'organiser librement dans son travail et améliorer son équilibre de vie	16
5 ^{ème} enseignement : Entre aspirations individuelles et organisation collective du travail, un équilibre difficile à trouver	20
6 ^{ème} enseignement : Un rôle du management plus important depuis la crise sanitaire ?	22
7 ^{ème} enseignement : Les avantages et inconvénients des configurations alternatives du temps de travail expérimentées	24
Annexe	30

Éléments de contexte

- ✓ Le Conseil Economique Social et Environnemental (CESE), troisième assemblée de la République, a été chargé par le Gouvernement de rendre des préconisations sur les évolutions récentes du monde du travail, et leur impact sur l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

La consultation Equilibre de vie s'inscrit dans le cadre d'une **mission confiée par la première ministre au CESE** en date du 23 octobre 2023. Celle-ci fait suite notamment à la recommandation numéro 6 du rapport qui a été remis au gouvernement dans le cadre des assises du travail.

La concertation a pour objectif d'identifier « la meilleure organisation à inventer pour un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle , qu'il s'agisse de l'organisation du temps de travail, du lieu du travail, de la question de la déconnexion, du rôle des managers »... L'organisation des temps de travail est-elle un facteur d'insatisfaction ? L'aspiration à des organisations alternatives est-elle perceptible dans la population qui s'est exprimée ?

- ✓ Notre conviction est que la question de l'articulation des temps de vie, bien que n'étant pas nouvelle, se pose aujourd'hui dans des thèmes radicalement nouveaux : nouveau rapport au travail, impact de la crise sanitaire, nouvelles technologies, transition écologique, etc. Il est très clair que ce travail n'est pas centré sur la question des conditions de travail, de la durée légale du travail, sur la pénibilité, etc. Et c'est dans ce cadre que la méthodologie de la consultation a pris forme. Son ambition est d'explorer le sujet en examinant ce qui a changé, les nouvelles attentes et les pistes qui pourraient être explorées. Dans ce questionnaire, le temps de travail s'entend comme le temps d'activité rémunérée, mais que nous nous adressons à l'ensemble des actifs. L'analyse du profilage des répondants est un élément essentiel de la consultation conduite. Être une femme, un aidant familial, une personne en situation de handicap, etc, ont un impact sur le sujet de l'articulation des temps.

- ✓ Méthodologie de la consultation

- Une consultation citoyenne a été ouverte sur le site internet du CESE du **27 novembre 2023 à 09:00 au 21 janvier 2024 à 23:59**
- 10 219 questionnaires ont été remplis, ils intégraient 52 questions, dont des questions fermées (avec des choix pré-enregistrés) et des questions ouvertes (expression spontanée)
- 330 propositions ont été recueillies dans la « boîte à idées », avec possibilité de votes et commentaires

✓ Précautions méthodologiques

- Les résultats présentés dans ce document sont issus d'un **exercice de participation citoyenne et ne peuvent en aucun cas être généralisés à la façon d'un sondage. Il n'y a pas de représentativité** dans les profils ayant répondu à ce questionnaire : la première partie présente les profils des répondants et doit servir de grille de lecture de tous les résultats.
- Les informations recueillies ne peuvent être lues ni comme celles d'un échantillon représentatif de la population française, ni d'un échantillon représentatif de la population des actifs.
 - En particulier, comme dans toutes les consultations, on observe une **sous-représentation des publics de catégories sociales modestes** ; ainsi seulement 2% des répondants sont ouvriers, alors que ceux -ci représentent 20% des actifs.
 - La **moitié des répondants sont des cadres** et professions intellectuelles supérieures (54%), tandis que ceux-ci représentent seulement 17% des actifs en moyenne.
 - La représentation des personnes travaillant dans le **secteur public** est élevée (40%) au regard de leur nombre dans la population active (22%). En particulier, l'échantillon comporte un nombre important de travailleurs issus du secteur de la **santé et de l'action sociale** (22% contre 14% en population générale).
 - Les autres critères descriptifs recueillis - âge, composition familiale, l'engagement dans du bénévolat, la présence d'une situation de handicap ou le fait d'être aidant familial- ne révèlent pas de sur-représentation particulière.
- La consultation permet d'offrir un regard sur l'opinion de publics qui se sentent **particulièrement concernés** par la question de l'équilibre de vie privée-vie professionnelle.
 - Ainsi la population de répondants est essentiellement **féminine** (73% de femmes contre 48% en moyenne chez les actifs). Or ce sont aujourd'hui essentiellement les femmes qui assument la charge de l'articulation des sphères de vie privée et professionnelle dans les familles.

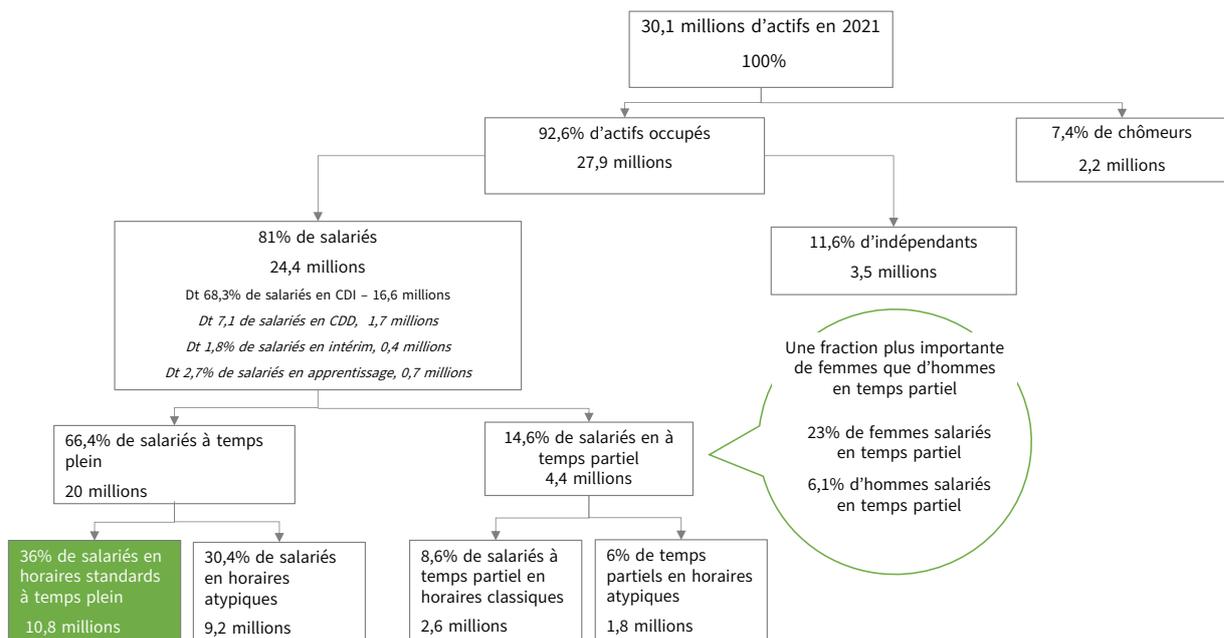
- 39% des répondants ont une durée de **trajet aller et retour supérieure à 1h** chaque jour contre 22% en moyenne chez les actifs¹. Un temps de trajet long venant bien entendu amplifier les questions d’articulation des temps de vie.
- Les réponses permettent également d’obtenir des **retours d’expérience** sur des formes alternatives d’organisation du travail déjà à l’œuvre :
 - Télétravail, semaines de 4 jours avec ou sans réduction du temps de travail, annualisation du temps de travail, forfait jour, horaires atypiques, horaires individualisés.

¹ Sdes 202, Mobilité en 2019, <https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/resultats-detaillés-de-lenquete-mobilite-des-personnes-de-2019>

1^{er} enseignement : Une mosaïque de situations

Contrairement aux représentations, la semaine « standard » n'est plus le modèle majoritaire. Si l'on prend en compte les temps partiels, les horaires dit « atypiques » (le soir, le week-end, par plage horaires, etc), moins de 4 actifs sur dix connaissent une semaine organisée autour de 5 jours par semaine, et d'horaires « standard ».

Seuls 36% des actifs travaillent sur un rythme « standard »

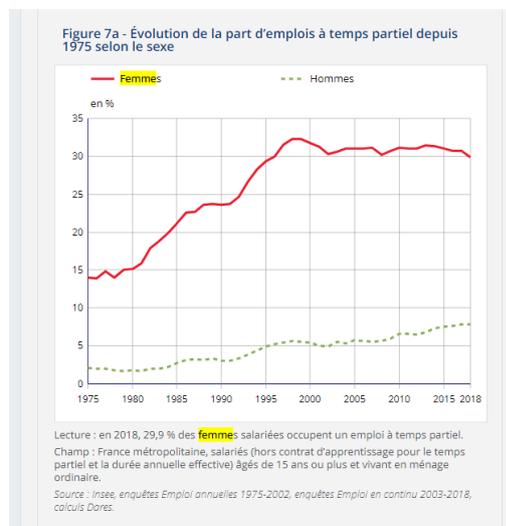
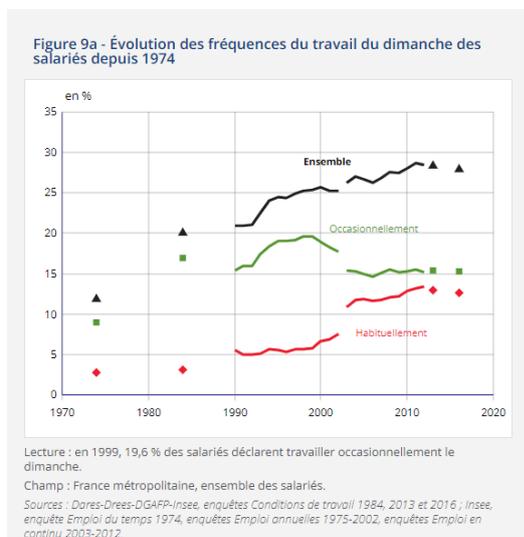


SOURCE : CALCULS CREDOC, DONNEES INSEE, ENQUETE EMPLOI 2021

Plusieurs évolutions ont favorisé le développement des horaires atypiques de travail. L'essor de l'économie numérique et de l'ubérisation, l'augmentation de la population vieillissante et la demande accrue de services de soins aux personnes âgées, les changements dans les habitudes de vie et de consommation des Français. Face à ces transformations, la législation française s'adapte. Bien que le Code du travail établisse des règles strictes sur la durée du travail, une série de lois récentes encourage désormais une plus grande flexibilité. Ces textes législatifs favorisent la modulation du temps de travail par des accords d'entreprise et élargissent les possibilités de déroger au repos dominical².

² Anne Lambert, Laetitia Langlois, Horaires atypiques de travail : les femmes peu qualifiées de plus en plus exposées, Population et Sociétés, n° 599, Avril 2022, 4 pages, <https://doi.org/10.3917/popsoc.599.0001>

Le travail le dimanche et le temps partiel concernent chacun trois salariés sur dix



SOURCE : INSEE, FRANCE PORTRAIT SOCIAL, ÉDITION 2019

Les femmes sont aujourd'hui plus nombreuses que les hommes à travailler avec des horaires atypiques même si elles n'effectuent pas les mêmes types d'horaires. Elles travaillent plus souvent le samedi et le dimanche, compte tenu de leur sur-représentation dans certains secteurs comme le soin ou certains emplois du commerce (caissière, vendeuse, etc.) Les hommes restent proportionnellement plus nombreux à travailler tôt le matin, le soir et surtout la nuit, mais leur exposition aux horaires atypiques tend à se réduire³.

Non seulement cette organisation dite standard est « minoritaire » mais elle séduit peu les répondants de la consultation.

75% des répondants de l'enquête considèrent que le rythme de travail « standard », défini comme 5 jours travaillés en horaires fixes sur site, n'est pas adapté à un bon équilibre vie professionnelle – vie personnelle.

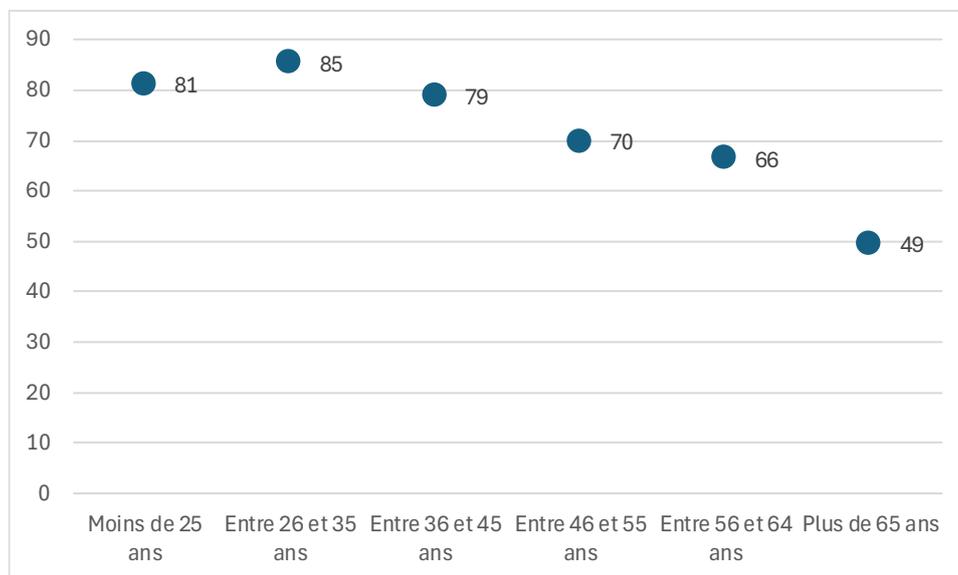
Ce résultat est-il lié à la sur-représentation des cadres dans la consultation ? En effet que les **cadres** sont plus critiques (77%) que les employés (71%) et les ouvriers (56%). Les actifs travaillant dans les secteurs de la communication (82%), du commerce (79%), et de la construction (77%) sont les plus en distance avec le rythme dit « standard ».

Lorsqu'ils ont des **trajets domicile travail longs**, supérieurs à 2h, les répondants sont également plus dubitatifs sur l'adéquation de la semaine de travail standard à un bon équilibre de vie (81% contre 73% lorsque leur trajet est inférieur à une heure). À noter que dans la consultation ce sont principalement les cadres qui sont concernés par des temps longs de trajet quotidien entre leur lieu de travail et leur domicile (43% d'entre eux ont des trajets aller-retour quotidien supérieurs à 1h contre 26% des ouvriers).

³ INED, 2022, op.cit.

Les **femmes répondantes** sont particulièrement convaincues du peu d'adéquation du rythme standard à un bon équilibre de vie (78% des femmes contre 66% des hommes) - ainsi que les répondants les plus jeunes.

Pensez-vous que le rythme de la semaine de travail standard soit le rythme de travail le plus adapté à un bon équilibre vie professionnelle vie personnelle - % non



SOURCE : CESE, CONSULTATION EQUILIBRE DE VIE, 2023. ANALYSEE PAR LE CREDOC.

On ne note pas de différence sur ce plan entre secteur privé et public, ni selon la situation familiale.

Il est intéressant de constater **qu'il n'existe pas, à notre connaissance, d'enquête de référence récente portant sur les attentes et les besoins** des actifs en termes d'horaires.

On sait qu'il y a aujourd'hui une grande disparité dans la liberté qu'ont les actifs sur leurs horaires de travail selon la profession des répondants : Par exemple **seuls 20% des ouvriers peuvent décider du début ou de la fin de leur journée de travail contre 77% des cadres.**

De grandes différences dans la latitude d'organisation de son travail ou de ses horaires

	Peut décider du début ou de la fin de sa journée de travail	Peut prendre un ou deux jours de congés sans anticipation	Peut interrompre son travail pour raison personnelle
Cadres	77	60	77
Professions intermédiaires	45	46	62
Employés	24	37	53
Employés qualifiés	26	41	56
Employés non qualifiés	22	32	49
Ouvriers	20	42	56
Ouvriers qualifiés	21	43	57
Ouvriers non qualifiés	16	40	55
Femmes	37	41	58
Hommes	42	49	64
15-34 ans	32	40	57
35-54 ans	42	46	62
55 ans ou plus	45	52	66

SOURCE : NATHAN REMILA (INSEE), UN TIERS DES SALARIÉS ONT PEU D'AUTONOMIE DANS LEURS HORAIRES ET UNE VIE PRIVÉE EXPOSÉE AUX ALEAS PROFESSIONNELS, INSEE PREMIÈRE, No 1878, 18/11/2021

Lecture : 42 % des salariés hommes peuvent décider du début ou de la fin de leur journée de travail, entièrement ou dans certaines limites. Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi salarié.

Source : Insee, enquête Emploi 2019 et module complémentaire à l'enquête Emploi 2019.

Les aspirations ont-elles évolué en même temps que les pratiques ? Ou les résultats de la consultation sont-ils liés à la sur-représentation de cadres dans la consultation ? A la fin des années 90, seulement 9% des salariés disposent d'une flexibilité dans leurs horaires de travail. Ces salariés choisissent pour la plupart (80%) des horaires standard **et évitent presque toujours les horaires décalés** – à l'exception de quelques mi-temps l'après-midi – **et plus encore les horaires fragmentés ou les longues journées de travail**⁴.

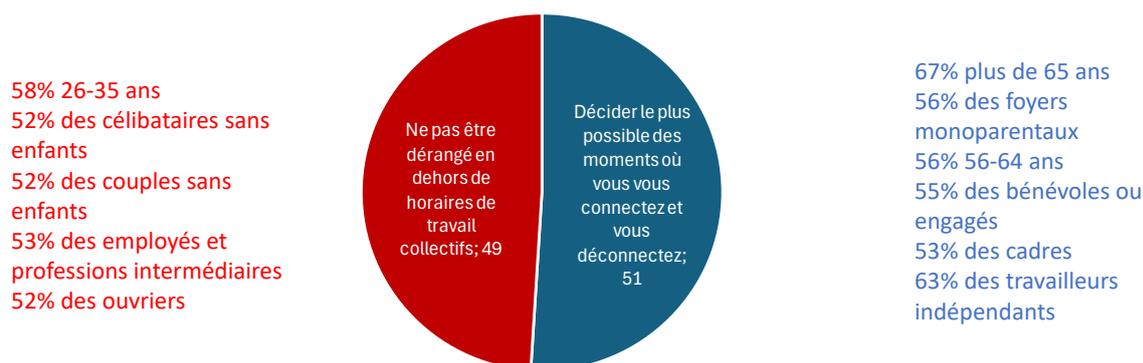
⁴ INSEE, Laurent Lesnard Flexibilité des horaires de travail et inégalités sociales, Données sociales - La société française, édition 2006.

2^{ème} enseignement : Un rapport au temps de travail en mutation : l'exemple de la déconnexion

Les technologies de l'information ont depuis deux décennies fortement modifié les pratiques professionnelles. La crise sanitaire a accéléré et amplifié de nouvelles pratiques de travail, de management ou encore d'organisation.

Signe d'une période de transition dans le monde du travail, les répondants sont très partagés sur le sujet de la déconnexion. La moitié des participants souhaiteraient pouvoir décider le plus possible des moments où ils se connectent et se déconnectent. Pour la deuxième moitié des répondants, la déconnexion passe plutôt par le souhait de ne pas être dérangé en dehors des horaires de travail collectifs.

En matière de déconnexion (mail, téléphone, messagerie, ...), vous aspirez plutôt à :



SOURCE : CESE, CONSULTATION ÉQUILIBRE DE VIE, 2023. ANALYSE PAR LE CREDOC.

Hommes et femmes se rejoignent sur cette question de la déconnexion.

Des différences selon la situation familiale sont constatées : les répondants qui ont **des enfants**, qu'ils soient célibataires (foyers monoparentaux) ou en couple, aspirent plutôt à pouvoir **décider le plus possible des moments** où ils connectent et se déconnectent (56% et 52% respectivement) tandis que les personnes sans enfants, célibataires ou en couple, préféreraient ne pas être dérangées en dehors des horaires de travail collectifs (52% respectivement).

Chez les **cadres**, c'est plutôt la possibilité de **décider** le plus possible des moments où se connecter et se déconnecter qui prime (déclaré par 53% d'entre eux) tandis qu'à l'inverse chez les employés et les professions intermédiaires, ne pas être dérangé en dehors des horaires de travail collectifs l'emporte (déclaré par 53% d'entre eux).

Il semble que les personnes dont le temps personnel est fortement occupé aimeraient davantage de flexibilité, et pouvoir décider des moments où l'on peut se connecter et se déconnecter. C'est notamment le cas des **bénévoles ou engagés** (55% contre 51% pour l'ensemble des répondants).

En matière de déconnexion, les plus jeunes ont des attentes différentes des répondants plus âgés. Les répondants de moins de 35 ans aspirent plutôt à **ne pas être dérangés en dehors des horaires de travail collectifs** (cité par 54% des moins de 25 ans, et 58% des 26-35 ans), tandis que les participants âgés de plus de 46 ans aspirent plutôt à pouvoir décider le plus librement des moments où ils se connectent et déconnectent (cité par 54% des 46-55 ans et 56% des 56-64 ans).

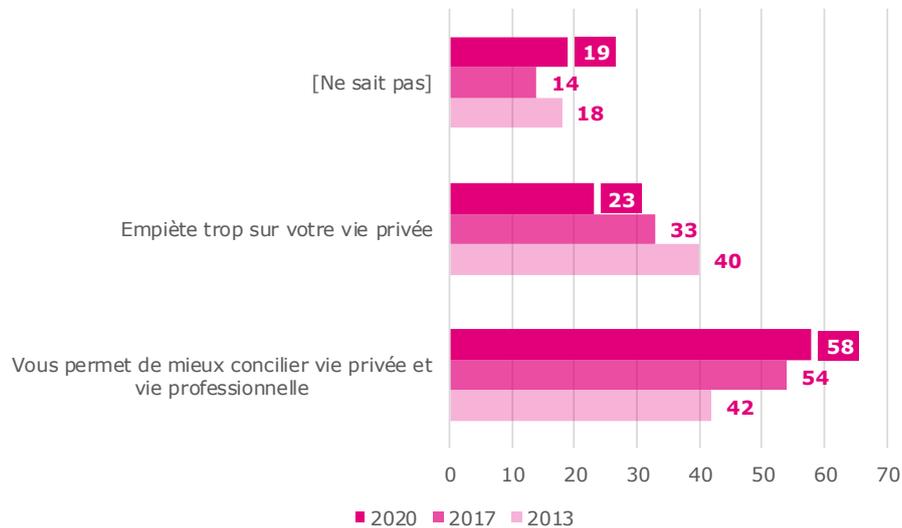
Les opinions concernant la déconnexion sont non seulement très différentes selon les catégories mais elles semblent **fluctuer dans le temps**. D'autres données issues du Baromètre du numérique mené par le Crédoc pour l'ARCOM, l'ARCEP, le CGE et l'ANCT montraient en 2020, que **les nouvelles technologies s'intègrent de mieux en mieux dans la vie socio-professionnelle et la vie privée de nos concitoyens**. Ainsi, 58% des actifs considèrent que les nouvelles technologies (notamment informatique et internet) facilitent la compatibilité entre vie professionnelle et vie privée. Par rapport à 2013, la proportion d'actifs mettant en avant cette qualité des nouvelles technologies a **progressé significativement** de 16 points. Ceci résulte probablement d'une meilleure maîtrise des nouvelles technologies, d'un effet d'habitude aux évolutions technologiques mais aussi d'un meilleur encadrement légal et réglementaire, notamment s'agissant des utilisations en milieu professionnel des nouvelles technologies (chartes de télétravail, accords entre partenaires sociaux sur le télétravail, encadrement RGPD etc.).

La proportion d'actifs estimant que les nouvelles technologies empiètent trop sur leur vie privée a reculé symétriquement de 17 points, passant de 40% en 2013 à 23% en 2020. Il est toutefois notable que près d'un répondant sur cinq ne sait pas donner de réponse à cette question. Certains manquent peut-être encore de recul dans le contexte actuel de crise sanitaire et du télétravail partiellement généralisé pour poser un diagnostic clair. D'autres, dont la profession n'est pas ou peu télétravaillable, se trouvent sans doute également en difficultés pour répondre. Ce sont ainsi près d'un ouvrier sur trois ou un rural sur quatre qui ne répondent pas à cette question.

Avec le temps, une plus grande appréciation de l'impact des TIC sur l'équilibre vie privée-professionnelle

Diriez-vous plutôt que l'usage des nouvelles technologies (micro-informatique, internet, etc.) pour des besoins professionnels en dehors de vos horaires et milieux de travail habituels ...

- Champ : ensemble de la population de 18 ans et plus en emploi, en % -



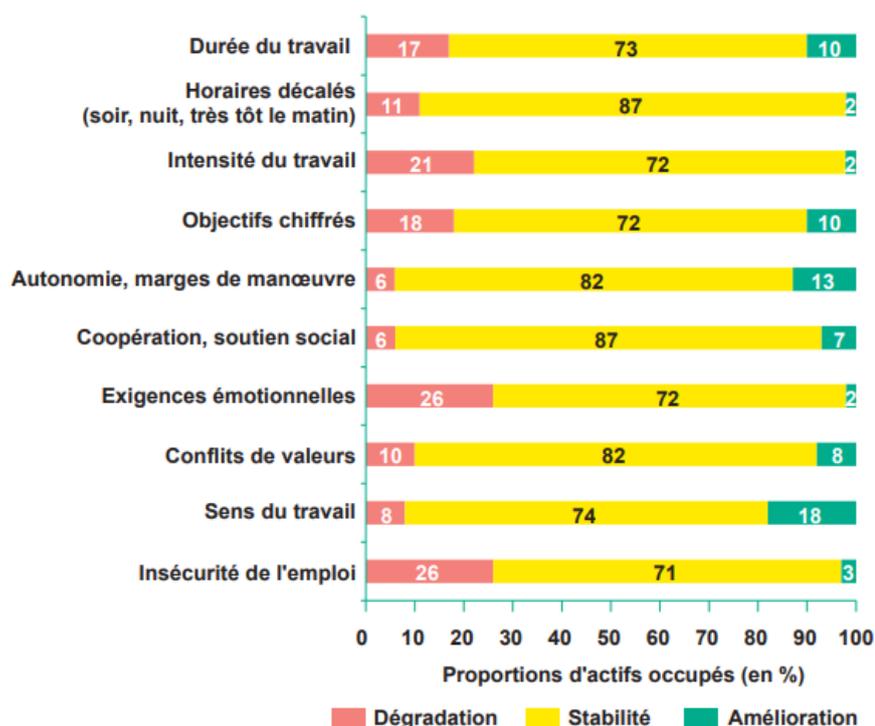
SOURCE : CREDOC, BAROMETRES DU NUMERIQUE.

3^{ème} enseignement : Un sentiment d'intensification croissante des journées de travail

Le travail s'est intensifié pendant la crise sanitaire. En 2021, même si une majorité des actifs déclaraient une stabilité de leurs conditions de travail pendant la crise, une fraction non négligeable témoignait d'une hausse de l'intensité du travail (21%), soit une proportion beaucoup plus élevée que ceux indiquant une baisse (2%). L'enquête Tracov de la Dares décompte également 17% des actifs déclarant travailler plus longtemps qu'avant la crise sanitaire, 11% plus souvent en horaires décalés (le soir, la nuit, très tôt le matin), ainsi que 26% des salariés considérant devoir davantage faire face à des exigences émotionnelles dans le travail qu'avant la pandémie.

Une intensification du travail pendant la crise sanitaire

GRAPHIQUE 1 | Évolutions des conditions de travail par rapport à l'avant crise sanitaire pour l'ensemble des actifs occupés



Lecture : en janvier 2021, 73 % des actifs occupés déclarent travailler la même durée qu'avant la crise sanitaire (« stabilité »), 10 % moins longtemps (« amélioration ») et 17 % plus longtemps (« dégradation »).

Champ : actifs occupés en janvier 2021 en France métropolitaine, hors activité partielle totale ou fermeture administrative.

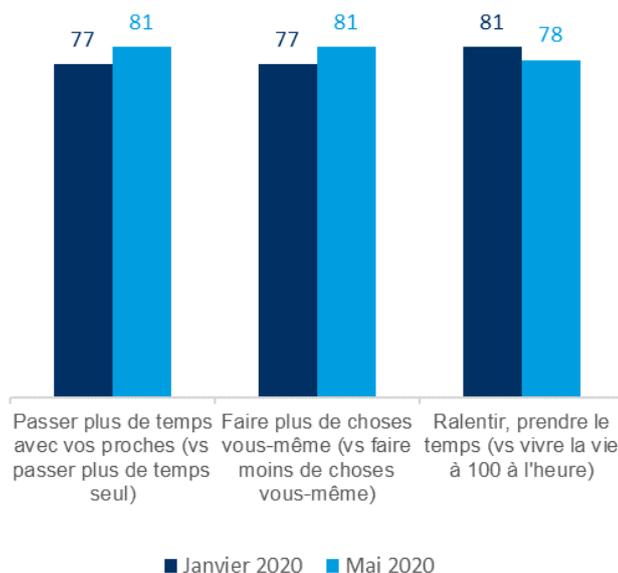
SOURCE : DARES, ENQUETE TRACOV

Après la crise sanitaire, la consultation du CESE indique que cette intensification s’est poursuivie. Une très grande majorité des interrogés (75%) ont l’impression que leurs journées de travail sont de plus en plus **intenses** depuis la crise sanitaire. Les **femmes** ont un peu plus cette perception que les hommes (77% versus 71%). De manière liée (les femmes étant sur représentées dans ces secteurs), le sentiment d’intensification est particulièrement présent dans le secteur de la **santé et de l’action sociale** (80%). D’autres catégories signalent des journées de plus en plus intenses : 80% des foyers **monoparentaux**, 78% des **aidants**, 77% des **bénévoles** ou engagés dans des activités d’intérêt collectif partagent ce constat.

Notons que ce sentiment d’accélération ne s’arrête pas à la porte du monde du travail et traverse l’ensemble des sphères de la vie de la population. En 2019 et en 2020, alors que l’activité quotidienne d’une grande majorité de la population a été fortement ralentie, huit personnes sur dix aspirent à ralentir la course effrénée du temps, à passer plus de temps avec ses proches, faire plus de choses par eux-mêmes, etc.

Le souhait de « ralentir, prendre le temps » domine la population (plutôt que de vivre la vie à 100 à l’heure)

Idéalement aimeriez-vous ... (choix entre deux propositions, en % de la population)



SOURCE : CREDOC, ENQUETES CONDITIONS DE VIE ET ASPIRATIONS DES FRANÇAIS

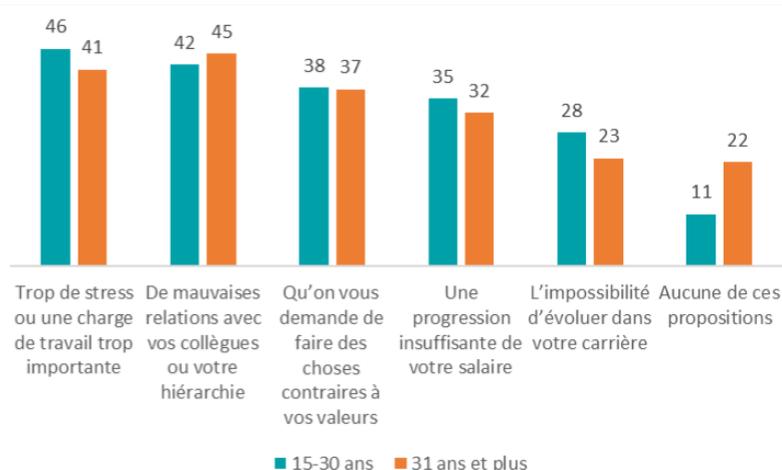
Des aspirations à mettre en relation avec l’accélération du monde, décrite par le philosophe allemand Hartmund Rosa dans ses différents ouvrages, et qu’il décompose en différentes accélérations :

- **Accélération technique** (technologies de communication, transports rapides, production accélérée) qui rétrécit l'espace : par exemple on peut parcourir des distances de plus en plus longues dans un même intervalle de temps.
- Accélération des **changements de modes de vie** et structures sociales, des habitudes, qui « rétrécissent le présent » : le rythme des innovations, la diffusion de la mode, l'information en temps réel, tout va plus vite.
- Accélération **du rythme de nos vies** quotidiennes dans une spirale infinie : les possibilités techniques sensées libérer du temps (machine à laver, voiture, courriel, applis) s'accompagnent d'une multiplicité de choses à faire qui donne à chacun le sentiment d'être dans une course permanente.

En revanche par classe d'âge, le sentiment d'intensification du travail est moins présent chez les moins de 25 ans que chez les répondants plus âgés (66% versus 76% des 36-45 ans et 78% des 46-55 ans). Les études montrent d'ailleurs que par rapport aux actifs de plus de 30 ans, les jeunes semblent **moins disposés à accepter une trop grande charge de travail et un excès de stress**. Il s'agit, pour les jeunes, de la première raison qui pourrait pousser à la démission (46 % chez les 15-30 ans contre 41 % chez les 31 ans et plus), après de mauvaises relations avec ses collègues ou la hiérarchie. Les 15-30 ans et les actifs de plus de 30 ans se rejoignent sur les autres motifs qui pourraient les inciter à quitter leur emploi : de mauvaises relations avec leur entourage au travail (42% des 15-30 ans, 45% des 31 ans et plus), devoir faire des choses contraires à ses valeurs (38% des 15-30 ans et 37% des 31 ans et plus) et une progression insuffisante du salaire (35% des 15-30 ans, 32% des 31 ans et plus). L'absence de perspective d'évolution de carrière constitue, pour les deux catégories d'âge, la dernière raison qui pourrait motiver une démission, avec un peu plus d'incidence chez les plus jeunes (28% des 15-30 ans, contre 23% des 31 ans et plus). Globalement, les plus de 30 ans seraient moins enclins à démissionner : 22 % n'y seraient poussés par aucun des motifs cités, contre 11 % des jeunes. Un résultat qui n'est pas surprenant – les plus âgés sont en moyenne plus installés dans leur poste et leur carrière, et craignent probablement davantage de ne pas retrouver de poste équivalent. Les responsabilités familiales rendent aussi une démission plus risquée.

Equilibre de vie : Une charge de travail trop importante pousserait les jeunes à démissionner

Parmi les raisons suivantes, lesquelles pourraient vous conduire à chercher un nouvel emploi ? (en %)



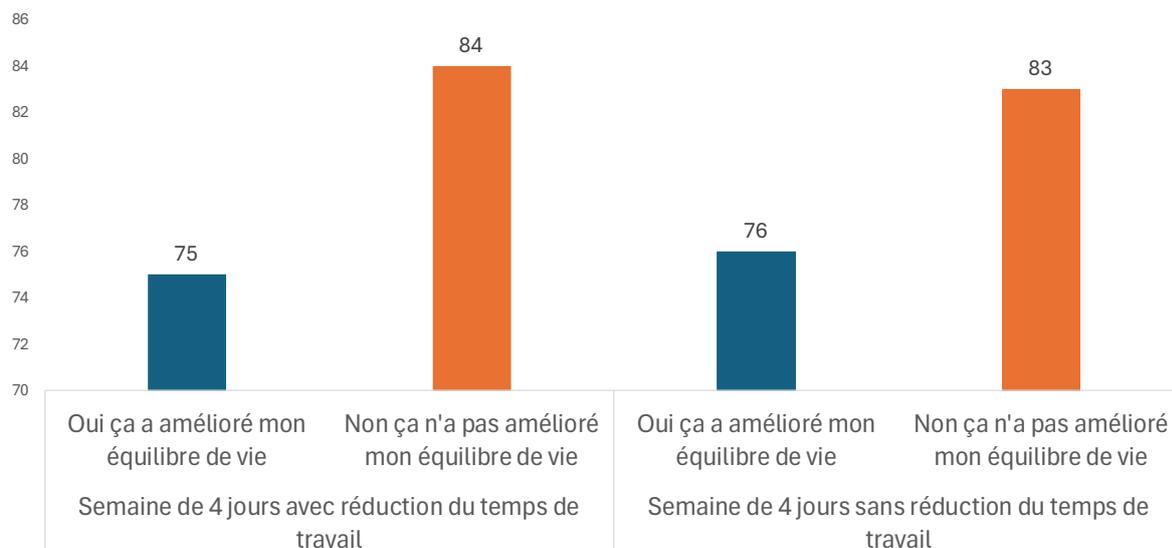
SOURCE : INJEP-CREDOC, BAROMETRE DJEPVA SUR LA JEUNESSE 2023.

CHAMP : ENSEMBLE DE LA POPULATION AGEE DE 15 ANS ET PLUS, HORS RETRAITES, INVALIDES ET MALADES DE LONGUE DUREE.

La consultation citoyenne du CESE demandait également aux répondants s'ils avaient expérimenté une organisation alternative du travail, et si oui, si celle-ci avait amélioré leur équilibre de vie. Si les semaines de 4 jours (avec ou sans réduction du temps de travail) sont plébiscitées pour le temps dégagé avec les autres et pour soi, elles semblent cependant induire une **intensification des journées de travail** chez les répondants qui considèrent qu'elles n'ont pas amélioré leur équilibre de vie.

Un sentiment d'intensification du travail accru chez les répondants estimant que les semaines de 4 jours n'améliorent pas leur équilibre de vie

(Oui, les journées de travail sont de plus en plus intenses - %)



SOURCE : CESE, CONSULTATION EQUILIBRE DE VIE, 2023. ANALYSEE PAR LE CREDOC.

4^{ème} enseignement : Deux aspirations : s’organiser librement dans son travail et améliorer son équilibre de vie

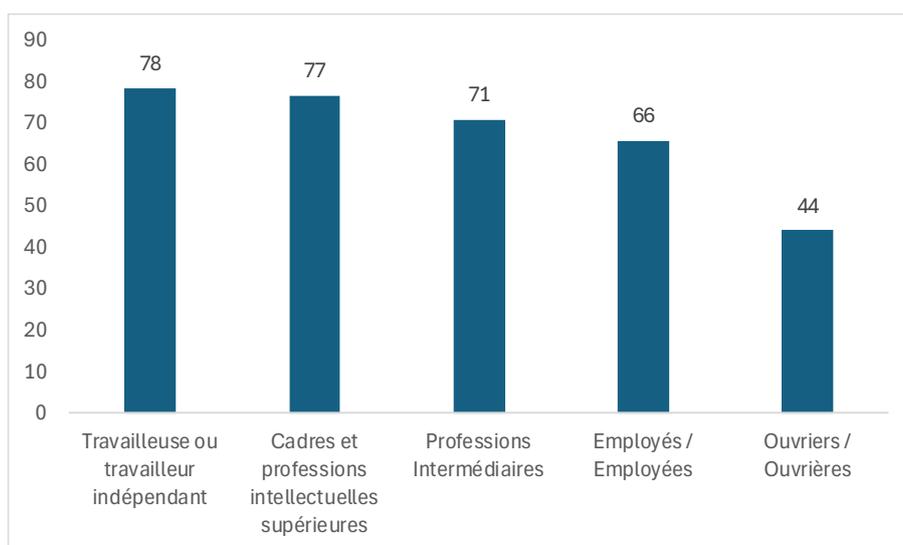
Les travailleurs **indépendants** et les **cadres** se sentent particulièrement libres d’organiser leur travail comme bon leur semble (78% et 77% respectivement vs 72% en moyenne). En revanche, seulement 44% des ouvriers se sentent libres d’organiser leurs tâches de leur journée de travail.

Bien que l’enquête ne contienne que très peu d’ouvriers, ces résultats décrivent un hiatus entre catégories sociales très bien documenté par l’enquête Conditions de travail 2019 de la Dares. On y observe notamment que la catégorie des ouvriers cumule les plus fortes contraintes en termes de rythme de travail et d’autonomie⁵.

La pratique du télétravail chez les cadres a possiblement un effet : **76% des répondants pratiquant le télétravail se sentent libres d’organiser leurs journées de travail**, contre 61% des répondants ne pratiquant pas le travail à distance. (Notons que ce sont principalement les travailleurs indépendants et les cadres qui pratiquent le télétravail.)

La sensation de liberté d’organisation des tâches est moins fréquente chez les participants qui travaillent dans **l’Education (68%), les banques, mutuelles et assurances (63%), le transport et la logistique (62%), l’hébergement et la restauration (65%)** : c’est-à-dire des secteurs où il existe souvent une **contrainte de service au public**.

Se sentent suffisamment libres d’organiser les tâches de leur journée de travail



SOURCE : CESE, CONSULTATION EQUILIBRE DE VIE, 2023. ANALYSEE PAR LE CREDOC.

⁵ Conditions de travail, INSEE RÉFÉRENCES, Paru le : 30/06/2022. Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6453726?sommaire=6453776>

Les personnes en situation de **handicap** répondent moins souvent qu'elles sont suffisamment libres d'organiser leur journée de travail (63% contre 72% pour l'ensemble).

De même que les **aidants** (65%), ou les personnes ayant la charge de foyers **monoparentaux** (68%). Il n'existe pas de différence significative entre les hommes et les femmes.

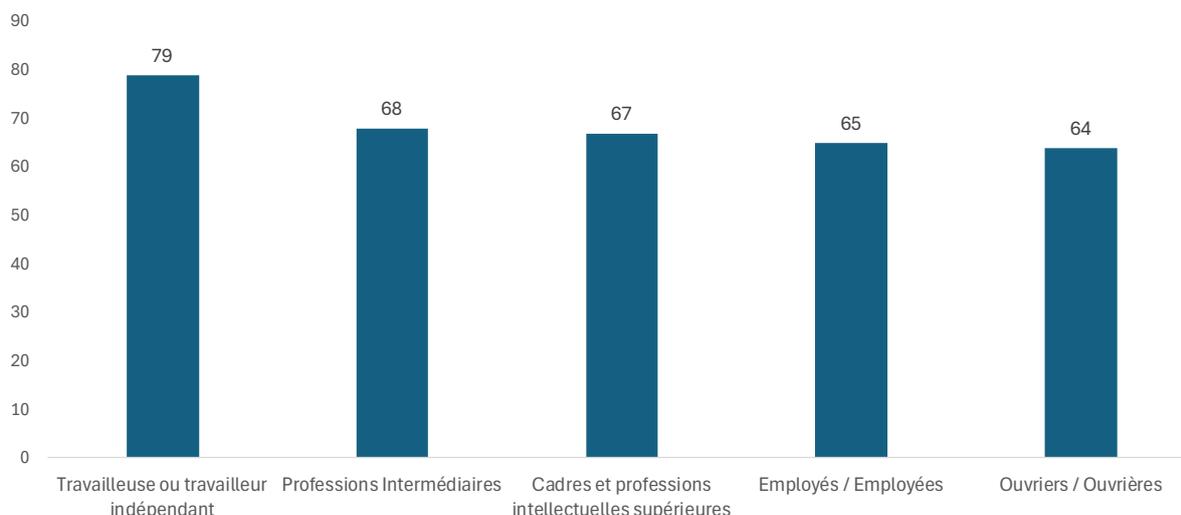
Or, la latitude offerte aux travailleurs dans leur organisation retentit sur la sphère hors-travail. Des travaux de la Dares⁶ ont montré que les hommes et les femmes déclarant disposer de marges de manœuvre dans leur travail font **moins souvent état de difficultés avec leurs proches** que les salariés ayant peu d'autonomie : seuls 9 % des femmes et 11 % des hommes qui déclarent pouvoir s'absenter facilement quelques heures en cas d'imprévu personnel rapportent des difficultés avec leur entourage, contre près de 20 % pour les salariés n'ayant pas cette possibilité. Avec de **possibles conséquences sur la santé**, en particulier des femmes : 41% des femmes et 29% des hommes qui font état de difficultés avec leurs proches déclarent que leur état de santé est « assez bon », « mauvais » ou « très mauvais » contre respectivement 28% et 19% de ceux qui ne rapportent pas de reproches de leur entourage.

Le goût pour la liberté d'organisation est tel que même si sept participants sur dix estiment pouvoir aujourd'hui s'organiser, la même proportion se dit **prête à quitter son emploi pour rejoindre un emploi avec une plus grande liberté dans la façon d'organiser son temps de travail**.

Cet élan est plus élevé (83%) chez les personnes déplorant un manque de latitude dans l'organisation actuelle dans leur travail. Cependant, même chez les répondants indiquant se sentir libres actuellement dans leur travail, 67% d'entre eux seraient prêts à quitter leur emploi pour plus de liberté. De légères disparités existent entre catégories socioprofessionnelles.

⁶ Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle, Quels sont les salariés les plus concernés ? Dares Analyse, Septembre 2019, n 045.

*Être prêt(e) à quitter son emploi pour rejoindre un emploi avec une plus grande liberté
(Parmi les personnes qui se sentent libres d'organiser les tâches dans leurs journées de travail)*



SOURCE : CESE, CONSULTATION EQUILIBRE DE VIE, 2023. ANALYSEE PAR LE CREDOC.

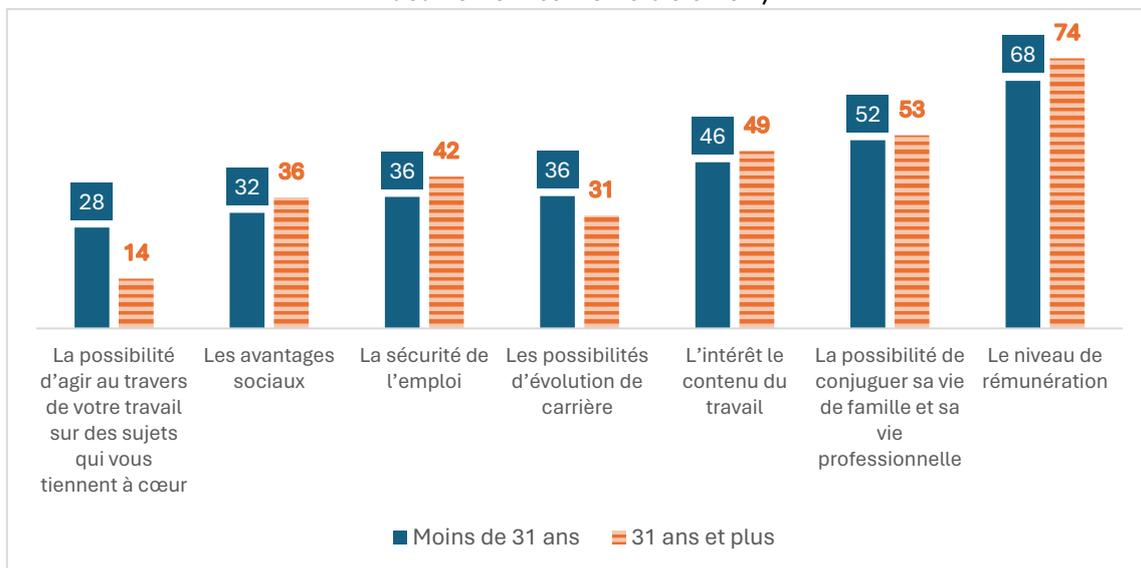
La consultation citoyenne met également en évidence un autre paramètre clé du rapport au travail : l'importance accrue qui est portée à **l'équilibre de vie privée / vie professionnelle**. 72% des répondants accordent plus voire beaucoup plus d'importance à cet aspect de leur vie depuis la crise sanitaire.

Cette préoccupation concerne d'autant plus les catégories de répondants les plus jeunes : 78% des 26-35 ans y accordent plus d'importance depuis la crise sanitaire, contre 68% des 56-64 ans.

Ces résultats convergent avec les travaux du Crédoc menés pour la DJEPVA et l'INJEP. **Une majorité des jeunes de 18 à 30 ans (58 %) préfèrent avoir des horaires de travail stables** plutôt que des horaires variables. Cette préférence pour la régularité pourrait être liée au fait qu'elle rende plus aisée la planification et l'organisation de ses loisirs, de sa sociabilité et de ses obligations familiales. Ce résultat, parmi d'autres, semble conforter l'idée que les jeunes, presque autant que les actifs plus âgés, sont **attentifs à préserver leur vie privée**. Autre résultat convergent de cette enquête, la possibilité **de concilier sa vie professionnelle et familiale se classe chez les jeunes en deuxième position parmi les critères privilégiés** pour le choix d'un emploi, derrière la rémunération.

L'équilibre de vie, deuxième critère de choix d'un emploi derrière la rémunération

Si vous deviez choisir un emploi aujourd'hui quels seraient les principaux éléments que vous prendriez en compte parmi les éléments suivants ? (en %) (cumul des réponses « en premier », « en deuxième » et « en troisième »)



SOURCE : INJEP-CREDOC, BAROMETRE DJEPVA SUR LA JEUNESSE 2023.

CHAMP : ENSEMBLE DE LA POPULATION AGE DE 15 ANS ET PLUS.

Cette aspiration à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale progresse depuis une trentaine d'années en France, selon les sociologues Dominique Méda et Maëlezig Bigi⁷. Les chercheuses évoquent à ce sujet un paradoxe ancien : une majorité de Français jugent le travail « très important » (dans des proportions parmi les plus élevées de l'Union européenne), mais ils sont en même temps très nombreux à souhaiter qu'il prenne moins de place dans leur vie⁸. Ainsi, 61% des salariés de 25 à 49 ans ayant des responsabilités familiales éprouvent des difficultés à concilier leur travail et leurs responsabilités familiales, liées principalement au temps (durée des journées de travail, des trajets domicile travail et horaires fluctuants, imprévisibles ou décalés)⁹.

⁷ Méda, D. & Bigi, M. (2023). Prendre la mesure de la crise du travail en France. Projet Sciences Po – LIEPP « Que sait-on du travail ? ».

⁸ Ibid.

⁹ Bentoudja L. & Razafindranovona T. (2020, mars), Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes, Insee Première n°1795.

5^{ème} enseignement : Entre aspirations individuelles et organisation collective du travail, un équilibre difficile à trouver

La prise en compte des demandes et contraintes individuelles (par exemple l'impact du télétravail sur la répartition des tâches, le temps-partiel...) apparaît pour 57% des répondants complexifier l'organisation collective du travail.

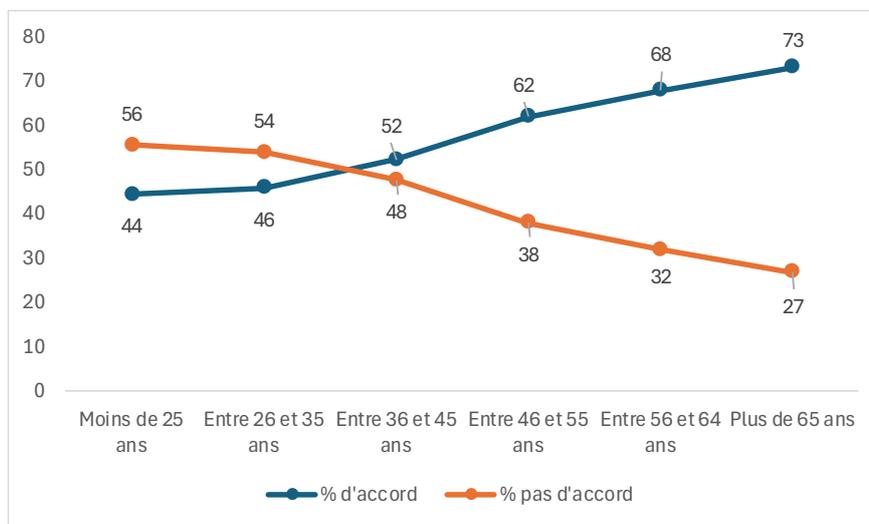
En revanche, certaines catégories de répondants n'adhèrent cependant pas avec ce point de vue. C'est notamment le cas des répondants du **secteur des TIC** (56% pas ou pas du tout d'accord avec l'idée que la prise en compte des demandes individuelles complexifie l'organisation collective), d'une proportion plus élevée de **femmes** que d'hommes (45% des femmes versus 37% des hommes qui ne sont pas ou pas du tout d'accord), mais aussi de 44% des participants du **secteur privé**, et de 44% des **cadres** contre seulement 30% des ouvriers.

Cette proportion est légèrement plus élevée parmi les **proches-aidants** (60%), et parmi les répondants en couple avec enfants (59%) qui doivent, sans nul doute, plus souvent que les autres être confrontés à la nécessité de demander des aménagements.

Dans les secteurs où le travail se fait peut-être plus en collectif en raison des contraintes du service, les répondants sont plus nombreux à considérer que l'organisation du travail se trouve **complexifiée** par les demandes et contraintes individuelles. 67% dans l'hôtellerie et la restauration, 61% dans la santé et l'action sociale, 60% dans l'éducation contre 57% en moyenne.

Surtout, on constate, sur cette question, un **net clivage générationnel**. L'avancée en âge se traduit par un pourcentage de plus en plus élevé de répondants qui estiment que les demandes et contraintes individuelles rendent plus difficile l'organisation collective du travail.

Diriez-vous que la prise en compte des demandes et contraintes individuelles rend plus difficile l'organisation collective du travail ?



SOURCE : CESE, CONSULTATION ÉQUILIBRE DE VIE, 2023. ANALYSE PAR LE CREDOC.

6^{ème} enseignement : Un rôle du management plus important depuis la crise sanitaire ?

Le rôle du manager depuis la crise sanitaire a été questionné dans cette enquête. 30% des répondants estiment que le responsable hiérarchique a un rôle plus important dans l'organisation de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle depuis la crise du Covid-19. Les **moins de 45 ans, les employés** en sont plus particulièrement convaincus.

Diriez-vous que votre responsable hiérarchique/manager de proximité a un rôle plus important dans l'organisation de votre équilibre vie professionnelle/vie personnelle (notamment depuis la période de confinement) ?



SOURCE : CESE, CONSULTATION EQUILIBRE DE VIE, 2023. ANALYSEE PAR LE CREDOC.

Le secteur d'appartenance joue également sur la perception du rôle du manager après la crise sanitaire : 38% des répondants issus du secteur du **commerce** répondent par l'affirmative à la question tandis que les salariés issus du secteur de la **communication** sont un peu moins en accord avec ce constat (26% respectivement).

Les participants ayant un **temps de trajet plus long** déclarent également plus fréquemment que le responsable hiérarchique a un rôle plus d'important depuis la crise sanitaire dans l'organisation de leur équilibre de vie professionnelle/vie personnelle. C'est également le cas des personnes en **télétravail** (31% contre 27% ne travaillant pas à domicile). Ceux qui ont un temps de trajet plus long => voient un rôle accru du manger.

A noter qu'il n'existe **pas de différence significative de ressentis entre les hommes et les femmes** sur le rôle du manager depuis la crise sanitaire dans l'organisation de l'équilibre de vie.

La crise sanitaire a conduit nombre d'organisations à revoir dans l'urgence leurs modes d'organisation et leurs manières de travailler, afin de continuer à « fonctionner » notamment avec un recours massif au télétravail et aux dispositifs numériques. Les méthodes de management « à la française » étaient déjà questionnées avant la Covid : on reprochait notamment aux entreprises françaises d'être trop verticales et les modes de managements trop autoritaires¹⁰. De façon soudaine et inédite, les pratiques managériales ont du rapidement évoluer pendant la crise sanitaire pour faire apparaître de nouveaux usages. L'expérimentation à grande échelle du télétravail a fait évoluer le rôle du manager d'un contrôle terrain de l'exécution des tâches à un management plus apte à déléguer, donner de l'autonomie et de responsabilité.

Depuis la crise sanitaire, les compétences communicationnelles et les valeurs humaines sont particulièrement recherchées dans les recrutements de managers qui occupent des postes de direction¹¹. Il ne s'agirait cependant pas d'un changement mais plutôt d'une accélération d'une tendance déjà présente avant la crise¹².

Dans la boîte à idées de la consultation citoyenne, les participants avaient la possibilité d'y déposer leurs idées concernant la meilleure organisation à inventer pour un meilleur équilibre de vie professionnelle/vie personnelle. 46 propositions (sur un total de 330) ont attiré au management et traduisent la préoccupation des salariés de voir le rôle de leur manager évoluer.

« Le monde du travail évolue, il est nécessaire de former au mieux les managers à tous niveaux, sur la QVCT, le droit du travail, le dialogue social et le sens du travail dans notre société. » (10 votes)



« Ma proposition est de former au minimum une fois par an et de manière obligatoire les managers de proximité dans le but de les sensibiliser et de leur faire ressentir leur part de responsabilité sur l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle des salariés. » (10 votes)

« Travailler sur la paranoïa des directeurices et manageures (Formation aux compétences psychosociales du manager, cf. santé publique France, les cps adaptées aux adultes.) Face aux employés qui font du télétravail et souhaitent plus de souplesse dans leur organisation du temps de travail. » (6 votes).

¹⁰ « Enquête sur les travers du management à la française » Alternatives Economiques n°443 – 02/2024

¹¹ Foli et al. (2022) « Crise sanitaire et transformations des interactions au travail : Comment se construit l'action collective en situation de crise et de distanciation sociale ? »

¹² Heller, T. (2017). Prescrire et engager. Théorie de l'engagement, rationalité managériale et enjeux de la communication. In Études de communication (Issue 49, p. 57-72).

7^{ème} enseignement : Les avantages et inconvénients des configurations alternatives du temps de travail expérimentées

L'enquête demandait aux travailleurs « étant actuellement ou ayant été » dans une des organisations alternatives du temps de travail citée de dire si le dispositif avait amélioré leur équilibre vie professionnelle-vie personnelle, en décrivant soit les motifs de leur satisfaction, soit les leviers à mobiliser pour améliorer l'impact de la configuration sur l'équilibre de vie.

L'interrogation portait à la fois sur des organisations alternatives **diffusées récemment** à la faveur du confinement, comme le télétravail, des expérimentations de la semaine de 4 jours sans réduction du temps de travail (journées allongées). Et sur d'autres, plus **anciennes** : forfait jour, annualisation des horaires, cas d'horaires atypiques pour les travailleurs postés, ou les travailleurs de week-end et de nuit, et horaires individualisés.

Les semaines de 4 jours, le télétravail et les horaires individualisés suscitent plus d'engouement. A contrario, les horaires atypiques, les forfaits jours ou l'annualisation du temps de travail écornent sensiblement la qualité des équilibres de vie

Semaines de 4 jours

- **16% des participants à la consultation ont expérimenté une semaine de 4 jours SANS réduction du temps de travail, soit avec des journées allongées. 75% d'entre eux estiment que ce rythme a amélioré leur équilibre de vie** (un rythme suscitant une grande satisfaction particulièrement chez les télétravailleurs, mais pas de différence significative entre femmes et hommes)
- Une précaution méthodologique sur l'analyse des réponses relatives à la **semaine de 4 jours AVEC réduction du temps de travail** s'impose. 20% des répondants de la consultation indiquent avoir expérimenté une semaine de 4 jours AVEC réduction du temps de travail et 92% d'entre eux estiment que ce rythme a amélioré leur équilibre de vie. **Cependant il est probable que ces répondants soient en réalité à temps partiel, avec donc un niveau de salaire réduit proportionnellement.** Un biais existe donc sur ces réponses.

A l'aide d'une réponse libre, les répondants avaient la possibilité d'indiquer en quoi les dispositifs alternatifs avaient amélioré ou non leur équilibre de vie. 17 000 réponses libres ont été analysés à l'aide d'une analyse lexicale par lemmatisation. Ce type d'analyse permet de regrouper les mots d'une même famille ensemble.

L'analyse lexicale des réponses relatives aux semaines de 4 jours indiquent qu'elles sont particulièrement appréciées pour le **temps dégagé avec les autres et pour soi**. Les motifs plus organisationnels (qualité et organisation du travail, gestion du quotidien, économie et gain d'argent) sont plus rarement cités.

Les **semaines de 4 jours** sont également particulièrement plébiscitées dans la « boîte à idées » de la consultation citoyenne. Elles ont recensé 54 propositions sur 330 et ont cumulé 562 votes sur 2451 votes au total, toutes propositions incluses.

« Favoriser la semaine de 4 jours en temps complet, en imposant aux employeurs de systématiquement la proposer aux salariés » (51 votes)



« Généraliser la semaine de 4 jours de travail tout en autorisant le télétravail. » (44 votes)

« Je souhaiterais que mon entreprise engage une réflexion sur l'organisation du travail en 4 jours. 4 jours de travail et 3 jours de repos dont l'un pour effectuer les tâches personnelles et 2 pour se reposer ! Ou bien créer une semaine de 8 jours (travailler 5 jours et 3 jours de repos). Après tout, ce n'est qu'une affaire de conventions... » (23 votes).

En revanche, il existe également dans l'échantillon des répondants qui ne sont pas convaincus par les **semaines de 4 jours** (8% des répondants ayant expérimenté la semaine de 4 jours *avec* réduction du temps de travail et 25% des personnes ayant expérimenté la semaine de 4 jours *sans* réduction du temps de travail).

Dans les deux cas, une **surcharge de travail** et une plus **grosse fatigue hebdomadaire** sont pointées du doigt, avec notamment des **horaires journaliers trop lourds** à supporter, ainsi qu'une **intensification des journées de travail**.

Télétravail

En lien avec la sur-représentation des cadres dans l'échantillon, **8 répondants sur 10 ont expérimenté le télétravail** ; quand cette situation concerne seulement 19% des actifs selon l'INSEE¹³. **Le télétravail séduit 83% des répondants l'ayant expérimenté**. Les femmes, les jeunes, les personnes avec des enfants, ou ayant des trajets de longue durée l'apprécient particulièrement. La principale raison invoquée est la **réduction des trajets et des déplacements**.

Le télétravail à la suite de l'épidémie de Covid-19 s'est installé durablement à un rythme au moins occasionnel dans de nombreuses entreprises et organisations. Les études en population générale montrent que cette évolution est majoritairement bien perçue par les Français : 72% des personnes âgées de 18 ans ou plus considèrent que le télétravail a un impact positif sur la vie personnelle des télétravailleurs, et 67% considèrent que le télétravail a un impact positif sur leur vie professionnelle (CREDOC, baromètre du numérique 2022).

¹³ Émilie Pénicaut (Insee), Une photographie du marché du travail en 2022, L'emploi des jeunes continue d'augmenter fortement, le chômage recule de nouveau Insee première n°1941 ; <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6966932>

20 propositions dans la boîte à idées de la consultation portent sur le télétravail. Elles cumulent 96 votes toutes propositions confondues.



« Avec les moyens de communication modernes la présence physique permanente (5 jours sur 7) à son poste de travail -pour de nombreux emplois- devient de moins en moins nécessaire. Sans parler des bouchons et encombrements dans les transports. Il faudrait créer un dispositif incitant grandement (peut-être sous la forme d'un bonus-malus sur la taxe transport) les entreprises à instaurer le télétravail en commençant par les salariés les moins bien payés et dont les domiciles sont les plus éloignés du lieu de travail. » (23 votes)

« Le télétravail doit être obligatoire partout où il est possible et permettre l'étalement de la journée de travail sur une période plus large qu'en présentiel afin de libérer du temps personnel à l'agent. » (14 votes)

Le télétravail n'est pas pour autant apprécié de tous. **17% des répondants qui le pratiquent ou l'ont pratiqué ne considèrent pas qu'il améliore l'équilibre de vie.**

Pour ces répondants, l'analyse lexicale des réponses libres montre que **les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle semblent être mises à l'épreuve**, et la **charge de travail accrue**. Des **journées plus longues** avec **des horaires rallongés** sont également mentionnées.

Horaires individualisés

Concernant les horaires individualisés (23% des répondants), les personnes sont très positives sur leur expérience (88% des répondants les ayant expérimentés – les femmes en particulier) qui semble induire une **meilleure organisation du travail**, et **plus de temps passé avec les autres** (qui incluent les enfants).

L'**individualisation du temps de travail et sa modulation selon les moments de vie** est également évoquée par 18 propositions dans la « boîte à idées » (sur un total de 330 propositions) et cumule 85 votes par les participants.



« Créer une banque des temps pour permettre d'avoir des choix de vie selon ses envies, besoins, contexte avec un revenu qu'on a pu acquérir via du temps cumuler et au besoin augmenter par l'entreprise... pour une année sabbatique, un engagement, ou encore accompagner ses proches, avoir du temps pour son ado, ou juste prendre du temps pour soi, se ressourcer, se former personnellement... bref, notion utilitariste ou pas du temps, pourquoi pas remettre au cœur de la société l'humain, plutôt que sa seule capacité de production. » (17 votes)

En parallèle des horaires individualisés, l'idée plus large d'un **assouplissement des horaires** a été particulièrement recensée dans la boîte à idées (16 propositions cumulant 128 votes).



« Pour moi, l'idéal dans le monde du travail de demain serait de n'avoir aucun horaire collectif imposé. Si on a des réunions, on se rend disponible à ces moments-là mais on peut très bien arrêter de travailler à 16h pour aller au cinéma ou au sport puis s'y remettre à 20h par exemple et organiser son temps comme on le souhaite (tant que l'on effectue ses missions, que l'on est présent aux réunions et que l'on ne dépasse pas 35h). » (19 votes)

Les horaires individualisés comportent cependant des inconvénients : **12% des répondants déclarent qu'ils n'améliorent pas l'équilibre de vie**. L'intensité du travail est notamment pointée du doigt dans les réponses libres, tout comme le **sentiment de travailler « plus » avec des horaires à rallonge**, deux facteurs qui ne permettent pas aux travailleurs de se reposer.

Dispositifs plus anciens : forfait jour, annualisation des horaires, et horaires atypiques

La consultation citoyenne interrogeait également les répondants sur leur expérimentation et leur degré d'appréciation de dispositifs plus anciens : **forfait jour, annualisation des horaires, et horaires atypiques** (travail en weekend, travail de nuit, travail posté en 2-8, 3-8, 5-8 ou 3-12).

Annualisation du temps de travail

- 56% des répondants qui l'ont testée jugent négativement l'**annualisation du temps de travail**. Dans les réponses libres, l'annualisation est principalement décrite pour des **motifs organisationnels** (organisation du travail), ainsi que pour la **surcharge de travail** qu'elle induit. En revanche, les répondants qui jugent que l'annualisation a amélioré leur équilibre de vie estiment qu'elle **favorise l'organisation personnelle** et permet une **plus grande flexibilité et autonomie dans les journées de travail**.

Forfait jour

- Pour 59% des participants qui l'ont testé, le **forfait jour** n'améliore pas l'équilibre de vie personnelle/professionnelle. Les raisons évoquées par les répondants ont principalement trait à la **surcharge de travail**, et à des **amplitudes horaires trop fortes**. Le forfait jour est cependant apprécié parmi 41% des répondants qui l'ont expérimenté dans la mesure où il permet une **plus grande flexibilité dans l'organisation du travail**, une **plus grande liberté dans la prise de congés**, ainsi qu'une **meilleure répartition de la charge de travail**.

Horaires atypiques

- 78% de répondants qui ont testé les **horaires atypiques** n'ont pas vu leur équilibre de vie amélioré. Ils expliquent dans les réponses libres que les horaires de travail atypiques sont par nature à l'origine d'un décalage qui les **fatigue** et **ne leur permet pas de passer du temps avec leur famille**. Les horaires de travail atypiques (travail le week-end, travail de nuit ou travail en 2x8, 3x8, 5x8 ou 3x1), concernent plus d'un salarié sur deux dans le **secteur de la santé** et de l'action sociale dans la consultation (et 45% des salariés en moyenne en France, selon la DARES). Ils n'améliorent l'équilibre de vie que de 26% des participants du secteur s'exprimant sur le sujet.
- A contrario, 22% des répondants qui ont expérimenté des horaires de travail atypiques jugent que leur équilibre de vie s'est amélioré. Ils mentionnent notamment qu'ils ont **plus de temps pour eux** dans la semaine, mais aussi qu'ils **sont plus disponibles pour les autres**.

Attentes vis-à-vis de la déconnexion et dispositifs alternatifs du travail

Il est important de souligner que les attentes des participants vis-à-vis de la **déconnexion** sont différentes selon les opinions des répondants sur les différents dispositifs alternatifs du travail. En moyenne, les répondants qui estiment que les dispositifs **améliorent leur équilibre de vie** sont plus enclins à **souhaiter pouvoir décider le plus possible des moments où ils se connectent et se déconnectent**. À l'inverse, les répondants qui jugent que les dispositifs **n'ont pas amélioré leur équilibre de vie**, aimeraient davantage **ne pas être dérangés en dehors des horaires de travail collectifs**. La semaine de 4 jours avec réduction du temps de travail est la seule exception.

Ces aspirations en matière de déconnexion dans chacun des dispositifs alternatifs du travail sont-elles les mêmes selon le profil des répondants (genre, âge, situation familiale, PCS, secteur d'activité, temps de trajet, situations spécifiques) ? Nous commentons uniquement ci-dessous les différences notables qui sont observées par rapport à la moyenne des répondants.

Les salariés issus du secteur de la communication et les répondants ayant plus de 2H de trajet aller-retour quotidien qui télétravaillent :

- Aspirent plutôt à ne pas être dérangés en dehors des horaires de travail lorsqu'ils déclarent apprécier cette forme alternative d'organisation du travail.
- A l'inverse, ils aspirent plutôt à souhaiter pouvoir décider le plus possible des moments où ils se connectent et se déconnectent lorsqu'ils déclarent ne pas avoir apprécié le dispositif.

Les répondants en couple avec enfants qui ont expérimenté les horaires individualisés :

- Souhaiteraient ne pas être dérangés en dehors des horaires de travail lorsqu'ils estiment que cette organisation alternative du travail a amélioré leur équilibre de vie.
- A l'inverse, ils souhaitent pouvoir décider le plus possible des moments où ils se connectent et se déconnectent lorsqu'ils déclarent ne pas avoir apprécié le dispositif.

Annexe

Zoom : Les femmes

Plus de femmes que d'hommes jugent que le rythme standard de travail n'est pas adapté à un bon équilibre de vie pro/perso. Les femmes sont de fait un peu plus nombreuses que les hommes à juger que les journées de travail sont plus intenses et par conséquent à accorder une plus grande importance à leur équilibre de vie pro/perso depuis la crise sanitaire.

Bien que le ressenti de liberté d'organisation au travail soit assez similaire entre hommes et femmes, les femmes sont plus nombreuses à déclarer être prêtes à quitter leur emploi actuel pour un emploi avec plus de liberté. Elles estiment moins fréquemment que les hommes que les demandes individuelles complexifient l'organisation collective du travail.

Les femmes sont un peu plus mitigées que les hommes sur le rôle du manager dans l'organisation de leur équilibre de vie depuis la crise sanitaire. Elles ont les mêmes aspirations que les hommes en matière de déconnexion : 51% d'entre elles souhaiteraient pouvoir décider le plus possible des moments où elles se connectent et se déconnectent, et 49% des femmes souhaiteraient ne pas être dérangées hors des horaires de travail collectifs.

Parmi les télétravailleurs, ce sont les **femmes** qui perçoivent le plus l'impact positif du télétravail, à la fois sur leur vie personnelle (88%, contre 83% chez les hommes – enquête en population générale) et sur leur vie professionnelle (82%, contre 75%) chez les hommes. La **suppression du temps de trajet** et la **possibilité de rester au domicile** qu'impliquent le télétravail est en effet susceptible de soulager davantage les femmes, sur lesquelles reposent encore de manière disproportionnée les charges domestiques et parentales. Elles semblent moins séduites par le forfait jour que les hommes. Elles ne présentent pas de différences notables de perception avec les hommes vis-à-vis des horaires atypiques, de l'annualisation du temps de travail et des semaines de 4 jours (avec ou sans réduction du temps de travail).

(Femmes N = 7 385 soit 73% de l'échantillon)

Zoom : Les familles monoparentales

85% des répondants à la tête d'une famille monoparentale dans la concertation sont des femmes, soit un taux très proche de celui constaté au niveau national, dans la population totale. Celles-ci sont ainsi particulièrement affectées par le sentiment d'intensification des journées de travail. Elles se sentent moins libres d'organiser leurs journées de travail comme bon leur semble que la moyenne des répondants. Elles rejoignent la moyenne des répondants sur le fait que le rythme standard de travail n'est pas adapté à un bon équilibre de vie. 72% d'entre elles seraient prêtes à quitter leur emploi actuel pour plus de liberté, et 38% d'entre elles accordent beaucoup plus d'importance à leur équilibre de vie depuis la crise sanitaire.

Un tiers des foyers monoparentaux jugent que le rôle du manager s'est accru dans l'organisation de leur équilibre depuis la crise sanitaire.

Plus de la moitié d'entre eux estiment que la prise en compte des demandes individuelles complexifie l'organisation collective du travail.

En matière de déconnexion, du fait sûrement de leurs contraintes familiales, 56% des foyers monoparentaux souhaiteraient pouvoir décider le plus possible des moments où ils se connectent et se déconnectent contre 51% en moyenne dans la population

Les foyers monoparentaux ne présentent pas de différences notables de ressenti avec le reste des répondants vis-à-vis des horaires atypiques, des horaires individualisés, des semaines de 4 jours (avec ou sans réduction du temps de travail), de l'annualisation du temps de travail, du forfait jour, et du télétravail. Cette catégorie de répondants apprécie ces différents dispositifs dans des proportions identiques à celles observées en moyenne.

(Familles monoparentales N = 1 015 soit 10% de l'échantillon)

Zoom : Les aidants

8% des répondants dans la concertation déclarent être proche-aidants. Le taux est de 17% en population générale. A noter que dans la consultation 80% des répondants qui déclarent être proche-aidants dans la concertation sont des femmes. Cette catégorie de répondants se sent moins concernée par le sentiment de liberté d'organisation au travail que la moyenne des répondants, et juge plus fréquemment que leurs journées de travail s'intensifient. Les aidants estiment plus souvent que la prise en compte des demandes individuelles complexifie l'organisation collective du travail et rejoignent le reste des répondants sur le manque d'adéquation du rythme standard de travail à un bon équilibre de vie.

Les aidants accordent une importance plus importante que la moyenne des répondants à leur équilibre de vie depuis la crise sanitaire, et qu'une fraction plus importante d'entre eux seraient prêts à quitter leur emploi actuel pour plus de liberté. Ils formulent également certaines attentes vis-à-vis de leur management en indiquant plus fréquemment que leur manager joue un rôle plus important dans l'organisation de leur équilibre de vie depuis la crise sanitaire.

En ce qui concerne les aspirations à la déconnexion, les aidants présentent des similitudes avec le reste des répondants : 54% souhaiteraient pouvoir décider le plus possible des moments où ils se connectent et se déconnectent, 46% souhaiteraient ne pas être dérangés hors des horaires de travail.

La semaine de 4 jours sans réduction du temps de travail est plus fréquemment décriée par les aidants qui l'ont expérimentée : 34% d'entre eux jugent qu'elle n'a pas amélioré leur équilibre de vie contre 25% en moyenne. En revanche, les aidants ne présentent pas de différence notable de perception vis-à-vis des horaires atypiques, des horaires individualisés, de la semaine de 4 jours avec réduction du temps de travail, de l'annualisation du temps de travail, du forfait jour, et du télétravail. En effet, ils plébiscitent ces différents dispositifs dans des proportions identiques à celles observées en moyenne.

(Aidants N = 787 soit 8% de l'échantillon)

Zoom : Les soignants

Comparé à d'autres secteurs, les répondants issus du secteur de la santé et de l'action sociale se sentent particulièrement concernés par le sentiment d'intensification des journées de travail (80% déclarent que les journées de travail sont de plus en plus intenses, contre 75% en moyenne). Ils considèrent également plus fréquemment que la prise en compte des demandes individuelles complexifie l'organisation collective du travail. A noter que 82% des salariés issus du secteur de la santé et de l'action sociale dans la concertation sont des femmes.

Les répondants issus du secteur de la santé et de l'action sociale rejoignent de fait le reste des répondants et ne présentent pas de différences notables sur les aspects suivants : importance accordée à l'équilibre de vie depuis la crise sanitaire, sentiment de liberté d'organisation des tâches dans les journées de travail, rôle du manager depuis la crise sanitaire dans l'organisation de l'équilibre de vie, aspirations en termes de déconnexion, propension à quitter son emploi actuel pour plus de liberté, sentiment que le rythme standard n'est plus adapté à un bon équilibre de vie.

La semaine de 4 jours sans réduction du temps de travail, l'annualisation du temps de travail, le forfait jour et le télétravail sont plus fréquemment décriés par les répondants issus du secteur de la santé et de l'action sociale qui les ont expérimentés. Les horaires de travail atypiques qui concernent 1 participant à la consultation salarié dans ce secteur sur 2, améliorent l'équilibre de vie de 26% d'entre eux (contre 22% en moyenne). En revanche, les répondants issus du secteur de la santé et de l'action sociale ne présentent pas de différence notable de ressenti avec le reste des répondants vis-à-vis des horaires individualisés, et de la semaine de 4 jours avec réduction du temps de travail. Ils plébiscitent ces différents dispositifs dans des proportions identiques à celles observées en moyenne.

(Salariés du secteur de la santé et de l'action sociale N = 2 212 soit 22% de l'échantillon)

Zoom : Les résultats selon la catégorie socioprofessionnelle

Les employés et les ouvriers se sentent moins fréquemment libres d'organiser leurs tâches dans leurs journées de travail (66% des employés et 44% des ouvriers répondent qu'ils se sentent libres contre 73% en moyenne). Les employés se sentent également particulièrement concernés par l'intensification des journées de travail. Employés et ouvriers accordent de fait plus d'importance à leur équilibre de vie depuis la crise sanitaire que d'autres catégories socioprofessionnelles comme les cadres et les professions intermédiaires. Ils estiment également que le manager joue un rôle plus important depuis la crise sanitaire dans l'organisation de leur équilibre de vie. Un élément intéressant peut être souligné : 32% des ouvriers jugent que le rythme standard de travail est adapté à un bon équilibre de vie, pourcentage plus élevé que la moyenne des répondants (14%).

En matière de déconnexion, les aspirations divergent selon les catégories socioprofessionnelles : les travailleurs indépendants et les cadres aspirent plutôt à pouvoir décider le plus possible des moments où ils se connectent et se déconnectent (respectivement 63% et 53%), tandis que les employés et les professions intermédiaires aspirent plutôt à ne pas être dérangés en dehors des horaires de travail collectifs. L'appétence pour la liberté est marquée chez les travailleurs indépendants, qui sont 81% à être prêts à quitter leur emploi pour plus de liberté.

Les cadres plébiscitent particulièrement le télétravail et l'annualisation du temps de travail ; ils n'apprécient pas les horaires atypiques et les horaires individualisés. Les travailleurs indépendants apprécient particulièrement les horaires atypiques. Du côté des employés, ceux qui l'ont expérimentée ne semblent pas apprécier l'annualisation du temps de travail. Il ne semble pas y avoir de différences de regard selon les catégories professionnelles vis-à-vis de la semaine de 4 jours avec ou sans réduction du temps de travail ainsi que du forfait jour.

(Cadres N = 5 429 soit 53% de l'échantillon ; Employés N = 2 622 soit 26% de l'échantillon ; Ouvriers = 171 soit 2% de l'échantillon ; Professions intermédiaires N = 1 598 soit 16% de l'échantillon ; Travailleurs indépendants N = 235 soit 2% de l'échantillon).

Propositions recensées dans la « Boite à idées » de la consultation

Horaires de travail

Libellé	Nombre de propositions	Cumul de votes	Exemple
Semaine de 4 jours	54	562	« Favoriser la semaine de 4 jours en temps complet, en imposant aux employeurs de systématiquement la proposer aux salariés »
Réduction du temps de travail à partir d'un certain âge	16	172	« Réduire le temps de travail progressivement en fin de carrière tout en transférant son savoir »
Assouplissement / liberté des horaires et des congés	16	128	« Pouvoir varier les plages horaires pourrait permettre de disposer de temps personnel (exemple 7h-15h ou 13h-20h ou semaine de 4 jours qui serait encore mieux) »
Réduction du temps de travail	18	125	« Il faut diminuer le temps de travail et embaucher pour partager le travail surtout avec l'allongement du départ à la retraite. »
Individualisation du temps de travail et modulation selon moments de la vie	18	85	« Permettre aux collaborateurs en accord avec leur manager de choisir des semaines de travail de 4 ou 5 jours en fonction [...] des impératifs de collaborateurs (aider un proche sur une période donnée, investissement activité sociale ou culturelle, etc.) »
Saisonnaliser les horaires de travail selon l'activité de l'entreprise	5	40	« Volume horaire à annualiser en fonction de la charge de travail. La charge est souvent inégalement répartie d'un mois à l'autre, d'une saison à l'autre. »
Réunions : Horaires de réunion adaptées	8	30	« Interdire les réunions qui commencent à 17h jusqu'à 19H »
Temps partiel : Elargissement du temps partiel	5	27	« Je suis à temps partiel à 80% car je suis en congé parental, mais cela n'est possible que jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Dans ce cas, le salarié peut imposer son temps partiel à son employeur, mais je pense que ce devrait être possible même sans enfant. »
Meilleur encadrement du forfait jour	2	14	« Le forfait-jour conduit à trop d'abus en termes de temps de travail [...] Le forfait - heure suffit pour ajuster les horaires de travail en fonction de l'activité, tout en permettant d'éviter les dérives en termes de temps de travail »
Réforme	2	8	« Le temps de travail tel qu'abordé dans le code du travail est totalement dépassé »
Impliquer les services de santé au travail à l'organisation du rythme de travail	2	6	« Impliquer les services de médecine du travail, qui semblent éloignés »
Contrôle des heures supplémentaires	1	4	« Dans les secteurs en tension, les heures de travail sont largement dépassées et ne sont pas forcément payées. Des contrôles seraient intéressants à mettre en place. »
Don de congés à des tiers	1	4	« Pouvoir faire un don de congés plus facilement pour un collègue en difficulté ou don des jours 'enfants malade' sur année écoulée pour parents de famille nombreuse »

Horaires de travail

Libellé	Nombre de propositions	Cumul de votes	<i>Exemple</i>
Travail en journée continue	1	2	« Travailler en journée continue sans pause obligatoire du temps de midi permettrait de pouvoir sortir plus tôt et de vaquer à ses occupations personnelles. »
Travailler au-delà de l'âge légal de retraite	2	2	« Je pense qu'il pourrait être intéressant de proposer au salarié de partir plus tard en allégeant son volume horaire. Le salarié pourrait ainsi garder un pied dans l'entreprise tout en bénéficiant de temps libre supplémentaire lui permettant de profiter autrement. »
Mercredi non travaillé pour les mères	1	2	« Permettre à toutes les mères de familles de ne pas travailler le mercredi. »
Aménagement du temps de travail avec cohérence	1	2	« Il est temps de revoir tout un processus de travail à tout niveau professionnel et métiers pour mettre en action des aménagements de temps de travail, des horaires, des postures...et le management en cohésion avec la réalité du terrain. »
CET	1	2	« Beaucoup de catégories de salarié(e)s n'ont pas accès au CET (Compte Epargne Temps) comme dans la fonction publique alors même qu'ils ou elles ne prennent pas leurs 5 semaines de congés annuels et parfois même pas 2 ou 3 semaines parce que leur rémunération ne leur permet pas, sacrifiant ainsi beaucoup de leur temps familial et social. Le CET leur permettrait de ne pas rester les grands perdants des avancées sociales du monde du travail. »
Temps partiel : Mettre fin à la pénalisation du temps partiel choisi en termes de cotisations	1	1	« Dans la discussion sur la semaine de 4 jours vient aussi la solution du temps partiel choisi. Quand on s'y intéresse on se rend compte qu'il est pénalisé en termes de trimestres pris en compte pour la retraite. »
Choisir son rythme de travail	1	0	« Avoir la possibilité de choisir son rythme de travail [...] »
Temps de travail à la carte	1	0	« Organiser la gestion du temps de travail basée sur un temps de travail à la carte. »
Eviter les emplois précaires en horaires coupés	1	0	« Éviter les emplois précaires en horaires coupés »
Réellement appliquer déjà la semaine de 35H	1	0	« Contrairement à ce que l'on pourrait croire, toutes les entreprises ne sont pas passées à 35 h maxi par semaine. En effet, certaines entreprises demandent encore à leurs salariés de réaliser 39h par semaine sans RTT. À l'heure où on entend de plus en plus parler de la semaine de 4j en 32h, il me semble intéressant de globaliser cette information / réglementation. »

Déconnexion

Libellé	Nombre de propositions	Cumul de votes	<i>Exemple</i>
Congé sabbatique rémunéré	6	64	« Faciliter les congés longs indemnisés de 1 à 3 mois par période de 7 à 10 ans d'activité professionnelle pour permettre de "souffler", de se poser et de se reposer vraiment »
Allongement congé parental / Rémunération congé paternité	7	58	« Le congé maternité et paternité doivent être significativement allongés avec possibilité, comme en Allemagne, de prendre 12 mois de congé répartis au choix entre le père et la mère »
Recruter	4	23	« Il faut diminuer le temps de travail et embaucher pour partager le travail surtout avec l'allongement du départ à la retraite. »
Congés supplémentaires	4	11	« [...] Attribuer une 6ième semaine de congés payés annuels et augmenter d'autres congés légaux avec maintien des salaires »
Application stricte des horaires de travail et déconnexion après	4	6	« Pour que le travail n'empiète plus sur sa vie personnelle, il faut ne plus être connecté au travail en dehors des heures de travail. »
Meilleure utilisation des options de messagerie pour favoriser la déconnexion	3	3	« Ne plus recevoir de message quand son agent d'absence est enregistré dans sa messagerie et impossibilité de recevoir des messages dans une tranche horaire ponctuelle, décidée et programmée par l'entreprise et ce, de manière récurrente. »
Renforcer le droit à la déconnexion avec éventuelles sanctions	1	1	« Pour renforcer le droit à la déconnexion et le transformer d'une bonne intention en une pratique concrète, l'instauration de sanctions pourrait être envisagée. Les entreprises ne respectant pas ce droit pourraient faire face à des pénalités financières ou à des mesures administratives. »

Lieu de travail

Libellé	Nombre de propositions	Cumul de votes	<i>Exemple</i>
Télétravail généralisé et facilité	20	96	« Il faudrait créer un dispositif incitant grandement (peut-être sous la forme d'un bonus-malus sur la taxe transport) les entreprises à instaurer les télétravail »
Délocalisation des bureaux en dehors des centres-villes	3	20	"Des entreprises ont un grand siège à Paris alors qu'une certaine partie de leurs employés sont déjà en province et en télétravail. Il faudrait les inciter à déménager les locaux en province pour éviter l'encombrement de personnes, de voitures et de transports en commun à Paris. »
Echanger son poste avec une autre personne du même métier	1	12	« Pouvoir échanger son poste avec une autre personne du même métier. »
Abolition du télétravail	1	1	« Pour moi, la solution serait d'abolir purement et simplement le télétravail. Une interdiction d'emmener du travail à faire à domicile serait nécessaire. »

Management

Libellé	Nombre de propositions	Cumul de votes	<i>Exemple</i>
Management : formation des managers	6	35	« Le monde du travail évolue, il est nécessaire de former au mieux les managers à tous niveaux, sur la QVCT, le droit du travail, le dialogue social et le sens du travail dans notre société. »
Management : confiance aux salariés	5	33	« Faire confiance aux salariés en leur donnant plus d'autonomie. »
Tutorat des seniors	4	28	« Permettre au salarié en fin de carrière deux ou trois années avant la retraite de pouvoir transmettre son savoir-faire et savoir être »
Management : Travail participatif	2	16	« Revaloriser le travail par le participatif et non pas par l'ordre vertical »
Management : prise de décision collective	2	16	« Les décisions concernant l'organisation du travail ou les orientations stratégiques devraient être discutées en équipe et pas seulement dans le bureau du directeur [...] »
Meilleure gestion individualisée des carrières	2	11	« Rendre obligatoire l'entretien annuel de situation permettant de tenir compte des transformations de vie ou changement de situations individuelles des salariés. »
Accompagnement des entreprises dans une démarche de changement	1	7	« Pour proposer une nouvelle organisation de travail qui soit cohérente avec le besoin de l'organisation et adaptée aux membres de l'équipe salariée il faut pouvoir faire appel à une personne compétente et expérimentée. Il est impératif que les organisations ne se lancent pas seules [...] et qu'elles bénéficient des expériences déjà menées. »
Management : autre	1	6	« Travailler sur la paranoïa des directrices et managers »
Formation sur temps de travail	1	5	« Permettre aux salariés de se former sur leur temps de travail dans des formations de leurs choix qui puissent servir une évolution professionnelle, un engagement associatif, politique et l'acquisition de nouvelles compétences permettant le maintien dans l'emploi. »
Management : en finir avec le culte du présentéisme	1	4	« En France il existe une culture du présentéisme et des horaires importants, contrairement à certains pays scandinaves où il n'est pas rare de pouvoir partir et rentrer chez soi à 16h30 ou 17h. [...] La solution ? Peut-être éduquer ou changer la vision des choses des managers et de la direction en passant par le haut de la pyramide (le patron donne l'exemple) serait une bonne chose [...] » »
Management : management horizontal	1	4	« Il faut aider les organisations à repenser leur pyramide hiérarchique, à rendre les organisations plus horizontales, comme cela est le cas en Scandinavie. [...] »
Management : Ecoute / reconnaissance et épanouissement des salariés	3	3	« Que les managers soient plus dans l'écoute de leurs équipes au quotidien pour sortir du travail prescrit et redonner tout son sens au travail réel »

Management

Libellé	Nombre de propositions	Cumul de votes	<i>Exemple</i>
Retravailler sur le statut de cadre, notamment dans les associations	1	3	« Clarifier et former les protagonistes salariés et employeurs associatifs à la gestion des statuts de cadre permanent animateur de petites structures associatives »
Meilleur dialogue professionnel : Rétablir les instances représentatives du personnel	2	3	« Il faudrait de plus accorder un pouvoir de véto aux IRP au sein d'une entreprise ».
Valoriser l'emploi des seniors	1	2	« Il est urgent de faire changer les regards et d'offrir aux plus de 45 ans de vraies perspectives professionnelles et de carrière. »
Plan de gestion des RH pour les départs prévisibles ou annoncés	1	2	« Obligation d'instituer un plan de gestion des RH pour les départs prévisibles ou annoncés »
Favoriser l'équité hommes/femmes dans les recrutements	1	2	« Réinventer des recrutements mixtes avec autant d'hommes que de femmes (en éducation et santé) par des modes de concours favorisant l'équitation au travail »
Management : responsabilisation des salariés	2	2	« Il y a des métiers où il est possible de manager avec le résultat et non le temps et horaires de présence ou de connexion sur la semaine. Les contrats de travail et assurances imposent un nb de jours, des horaires classiques qui ne donnent pas assez de souplesse au manager et salarié. Vous pourriez ne pas travailler tous les matins d'une semaine pour des raisons personnelles et rattraper le travail les 2 semaines suivantes. Aujourd'hui c'est impossible. »
Management : gestion des conflits	1	1	« Les conflits dans le monde du travail ont été cantonnés à "des victimes " et "des auteurs" et "des témoins" souvent silencieux. Peu d'équipes et de managers associent les travailleur.e.s à la gestion de ces conflits. Cette co-responsabilité doit absolument faire partie d'une révolution culturelle [...] »
Nouvelles formes d'organisation du travail	1	1	« Je propose d'essayer des nouvelles formes d'organisation du temps de travail et de mesurer en continu l'impact + ou- sur l'équipe concernée. »
Fonction publique	2	1	« Les accords "Rocard" de 1990 doivent enfin être appliqués ! Les catégories A, B et C des fonctions publiques en administration générale sont à supprimer : concours unique d'entrée [...] »
Réunions : trop forte digitalisation	1	0	« Avec le confinement, la digitalisation a pris le pas sur le bon sens. On perd de plus en plus de temps en réunion visio dans le but d'être "informé" sur les projets en cours au détriment d'autres actions. »
Management : Tutorat des managers auprès des personnes handicapées	1	0	« Il faudrait obliger chaque manager à consacrer un jour par semaine de 5 jours à faire du tutorat pour les personnes handicapées dans l'entreprise et ce afin de mieux faire fonctionner la loi handicap. »

Management

Libellé	Nombre de propositions	Cumul de votes	<i>Exemple</i>
Simplifier les processus de formation et de certification des salariés	1	0	« Simplifier les processus de formation et certification professionnelle afin d'améliorer la reconnaissance et la productivité des salariés. »
Reconnaissance de l'impact de la ménopause dans la vie professionnelle	1	0	« Les femmes actives de 45 à 55 ans sont toutes confrontées à la ménopause. Avec des besoins très différents et une écoute absente. C'est même plutôt un sujet qui alimente le sexisme ambiant et qui comme la parentalité pénalise leur carrière. La non prise en compte font que des femmes vraiment compétentes sont mises à l'index ou méprisées. Il y a peu de réactions du médecin du travail qui ne prend en charge que les pathologies graves touchant l'aptitude au travail. »

Temps libre

Libellé	Nombre de propositions	Cumul de votes	<i>Exemple</i>
Temps associatif intégré dans temps de travail et la rémunération	16	165	« Systématiser dans toutes les entreprises (pas seulement les grandes) un volume horaire annuel dédié à en engagement sociétal ou associatif »
Temps personnel intégré dans temps de travail et la rémunération	8	36	« Des activités proposées tout au long de la semaine sur le lieu du travail (sport, art, culture...) sur son temps de travail et rémunérées »
Simplification démarches administratives	2	30	« Quand je quitte le travail, j'aspire à ne pas avoir à faire de démarches en ligne pour tous les aspects de ma vie, ne pas avoir à passer du temps à régler d'autre procédures [..]. J'aspire à ne plus être harcelée par les démarchages, j'aspire à une vie privée. »
Modes de garde des enfants facilités (dans l'entreprise, horaires élargis...)	6	21	« Plus de possibilités de gardes pour les enfants (crèche fermeture entre 18h et 18h30 Ecole fermeture de la garderie à 18h30 + centre de loisirs 18h30 maximum) »
Charge de travail adaptée	5	20	« Partage de la charge et donc du temps de travail pour permettre à chacun d'avoir un travail et du temps personnel. »
Meilleure répartition des tâches domestiques	2	13	« L'équilibre vie privée/vie professionnelle démarre par un équilibre dans la répartition des tâches et contraintes entre les adultes vivant au foyer, afin de permettre aux femmes de s'épanouir. »
Pouvoir d'achat : meilleur partage des richesses pour plus de temps libre	1	10	"Je ne supporte plus de voir les Français courir après l'argent ou courir après le temps alors que d'autres gagnent toujours plus en écrasant les salariés et leur vie de famille, je souhaite tout simplement des règles plus justes pour faire le bonheur de tous et obliger les dirigeants d'entreprises, les employeurs dans tous les secteurs d'activités privé ou public à faire preuve de reconnaissance et de partage envers les personnes qui contribuent à leur bien-être et qui sont les pièces maitresses de ce système »
Répartition du temps de d'étude - travail - repos au cours de la vie	1	1	« Il est important de mettre en place de nouveaux modes de répartition des temps de d'étude - travail- loisir. »
Rendez-vous médicaux facilités sur temps/lieu de travail	1	0	« Nous pourrions imaginer des centres médicaux sur des zones d'activité ou le salarié pourrait prendre 30 min à 1h dans la journée pour voir un médecin, faire des séances de kiné, voir le dentiste, l'ophtalmo... »

Trajets et logement

Libellé	Nombre de propositions	Cumul de votes	Exemple
Système de transport collectif professionnel	1	35	« Aussi, il me paraît indispensable que chaque entreprise et/ou employeur public propose et/ou favorise, individuellement ou dans le cadre d'une démarche collective de proximité (par zone d'activité par ex) un système de transport collectif professionnel, inspirés des transports scolaires »
Temps de trajet pris en compte dans le temps de travail et dans la rémunération	1	23	« Beaucoup de salariés dans les métiers du service et du soin, social, santé ne sont pas pris en charge pour le temps de transport entre leurs patients, clients ...cela devrait compter dans leur temps de travail mais aussi être mieux indemnisé [...]»
Adéquation zones d'emploi / zone d'habitation	2	13	« [...] La proximité habitat/emploi ne devrait-elle pas devenir le leitmotiv des élus avec des plans nationaux et régionaux ? »
Création d'un bonus-malus temps de transport pour les entreprises	1	11	« Les temps de transports sont généralement une perte de temps pour tout le monde et une perte de productivité pour les entreprises et la société dans son ensemble. Il faudrait instaurer un dispositif législatif qui inciterait les entreprises à embaucher local et qui pénalise celles dont les salariés viennent de loin. Cela pourrait par exemple prendre la forme d'un bonus-malus sur les charges sociales ou autres taxes [...] »
Meilleure offre de transports en commun	5	10	« Des transports en commun réguliers, fiables, à l'heure ... faciliteraient la vie des travailleurs. Surtout ceux qui sont soumis à des horaires fixes. »
Systématiser l'aide à l'accès au logement à proximité du lieu de travail	1	2	« Systématiser l'aide à l'accès au logement à proximité du lieu de travail par un engagement réciproque de 5 ans entre employeur/salarié »
Horaires d'arrivée et de départ variables selon activité et zone géographique	1	2	« Afin de réduire le temps de trajet domicile-travail en zone urbaine dense (métropoles) et d'améliorer les conditions de transports collectifs et individuels, adopter des horaires d'arrivée et de départ de l'entreprise progressif en fonction du secteur d'activité et de la zone géographique/quartier. »

Vie sociale

Libellé	Nombre de propositions	Cumul de votes	<i>Exemple</i>
Pouvoir d'achat : revenu universel	5	60	« La mise en place d'un revenu universel (dont les conditions - inconditionnel ou pas - et les impacts sur la société sont à étudier et expérimenter en amont de sa généralisation) permettrait à tous et toutes d'améliorer son équilibre temps perso/temps de travail ».
Reconnaissance du travail domestique	3	47	« Le travail de parent au foyer devrait être réellement considéré comme un travail et rémunéré. Cela permettrait de ne pas avoir à subir des emplois difficilement conciliables, de façon générale, avec la vie personnelle et les contraintes familiales. »
Reconnaissance des proches-aidants	8	40	« L'aidant devrait pouvoir disposer de temps pour accompagner l'aidant mais également avoir droit a du répit pour se ressourcer. [...] L'aidant devrait être indemnisé à une valeur juste. »
Valoriser les emplois des services à la personne	3	29	« Valoriser les emplois qui nécessitent une présence auprès des personnes et qui comportent donc des contraintes horaires et de présence sur un site »
Faire société	1	9	« Permettre que le travail soit une source d'épanouissement personnel et qu'il permette à chacune et chacun de trouver sa place au sein de la société pour faciliter le bien commun. Que chaque citoyen participe au projet du faire société en partageant des valeurs communes. »
Droit à l'accompagnement scolaire et sportif de son enfant	1	5	« Sous la forme d'un compte d'heures disponible par enfant, la/le salarié(e) serait en mesure de se rendre disponible régulièrement 1 heure pour l'accompagnement de son enfant dans ses devoirs ou autres apprentissages. »
Valoriser le bénévolat et les aidants	1	4	« Réduction d'impôts aux personnes engagées dans le bénévolat. Et pour les aidants. »
Pouvoir d'achat : création d'une monnaie supplémentaire	1	4	« Face à la précarité croissante du travail, nous proposons la création d'une monnaie complémentaire permettant d'améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs et des citoyens. L'objectif est de constituer un réseau d'entraide et de solidarité à même de compenser la perte de revenus subie par beaucoup en raison de l'inflation et de l'augmentation des prix. [...] »
Favoriser l'engagement associatif / politique des bas revenus	1	2	« IL FAUT PERMETTRE AUX PAUVRES DE S'ENGAGER EN POLITIQUE. »
Etayer la vie professionnelle avec une forme de validation des acquis d'expérience des externalités.	1	0	« Etayer la vie professionnelle avec une forme de validation des acquis d'expérience des externalités [...] »

Vie sociale

Libellé	Nombre de propositions	Cumul de votes	Exemple
Prise en compte de tous les travaux	1	0	« Prise en compte de tous les travaux : bénévolats dans les associations, syndicats, clubs sportifs etc... Mais aussi auprès des enfants et de ses propres enfants avoir un vrai statut pour tous ces engagements dans la vie sociale et dans la société. »
Faciliter engagement associatif	1	0	« Faciliter l'engagement associatif dans l'organisation du travail »

Autre				
Libellé	Nombre de propositions	Cumul de votes	<i>Exemple</i>	
Réflexion sur sens/utilité du travail	1	23	« Avant le temps et les conditions dédiées au travail, c'est son utilité qu'il faut réinterroger. Le travail doit à minima être utile à celui qui s'y adonne. »	
Révision du PIB comme indicateur principal de production nationale de richesse	1	20	« La stratégie du PIB est inadaptée aux progrès sociaux. Elle répond à une minorité qui détient le capital. La révolution industrielle est terminée, les ressources ont été pillées, la planète n'absorbe plus nos activités et nos abus et encore moins notre nombre qui croît. Sortons de la croissance économique et inventons un autre modèle économique adaptatif en incluant la participation citoyenne »	
Coopérative d'emplois	2	20	« La CAE permet à une personne (ou un collectif de personnes) d'exercer une activité entrepreneuriale pérenne, dans son ou ses champs d'expertise et au sein d'une structure collective et coopérative »	
Prise en compte des temps de non-production dans le temps de travail (réunions, acculturation, moment informel)	1	14	« Dans la vie professionnelle, c'est reconnaître toutes les heures grises, celles qu'on ne peut associer à une mission ou tâche précise, sans lesquelles les entreprises ne fonctionnent pas, ou mal : répondre aux multiples sollicitations, questionnaires, remplir de nombreux tableaux pour la gestion et la performance, se tenir au courant de toutes les communications internes (RH, sécurité, stratégie, etc.). »	
Compte pénibilité dans la fonction publique	1	12	« Revenir sur le compte pénibilité dans la fonction publique qui produit de l'inégalité de traitement versus privé cad - 2ans pour ces derniers »	
Changement de paradigme global	1	12	« Pour transformer durablement les conditions de travail, il faut revoir fondamentalement notre système économique. Car, comme le dit Noam Chomsky, « tant que les individus sont forcés de se louer sur le marché à ceux qui veulent bien les employer [...], de frappants éléments de coercition et d'oppression demeurent, faisant de la démocratie une notion limitée, voire vide de sens ». Pour cela, il faut et il suffit de remplacer notre monnaie (ici, l'euro) par un duo de monnaies (monnaie citoyenne et monnaie d'investissement). Ces deux monnaies sont créées et fournies quotidiennement à chaque citoyen (en une quantité qui dépend grosso modo de combien le citoyen a reçu de salaire depuis sa naissance). La monnaie citoyenne permet alors de faire les achats de tous les jours. La monnaie d'investissement permet d'investir dans les entreprises. [...] »	
Autre	9	12	« Remettre l'humain au centre des débats, en particulier dans les conditions de travail, l'état de santé sur l'ensemble des postes/tâches pénibles, y compris mentales. Au quotidien, réapprendre respect, vie sociale... ».	

Autre

Libellé	Nombre de propositions	Cumul de votes	Exemple
Pouvoir d'achat : revenu étudiant financé par un impôt progressif sur les grandes fortunes	1	9	« La poursuite des études est marquée par l'aggravation de la précarité dans la jeunesse. [...] L'instauration d'un revenu étudiant financé par un impôt fortement progressif sur les grandes fortunes. »
Alternance de postes par semaine	1	8	« Je pense que nous devrions tous travailler un jour par semaine pour des jobs moins bien considérés mais si nécessaires. Cela permettrait de ne pas laisser ces jobs à des personnes qui sont mal payées toute leur vie, avec des horaires compliqués »
Révision des classifications d'emplois	2	6	« Pour faire des propositions, il semble indispensable de distinguer les métiers/emplois dans lesquels le temps de présence est partie intégrante du métier (emplois postés...) de ceux pour lesquels le temps de travail est quasiment indépendant de l'atteinte ou non des objectifs (métiers intellectuels...). Et il y a aussi les métiers, notamment ceux du soin où la corrélation est négative : il faut y passer plus de temps pour que le travail soit mieux réalisé... »
Création d'emplois dans la fonction publique territoriale	1	4	« Il manque objectivement des supports de postes dans la fonction publique, et des budgets pour rémunérer ces agents. Il n'y aura pas de réorganisation magique du travail à moyens constants qui résoudrait tous les problèmes. »
Pouvoir d'achat : meilleur salaire pour les jeunes	1	3	« Alors qu'au sein des formations professionnalisantes tout comme sur le marché du travail, les jeunes sont utilisés comme main d'œuvre quasi-gratuite et flexible au bon vouloir du patronat, il faut se battre pour un CDI pour toutes et tous de manière à mettre fin aux contrats précaires qui divisent notre camp social tout en défendant que les stages et les alternances soient rémunérés à hauteur des salaires réels. A travail égal, salaire égal ! »
Formation métiers de la santé	2	2	« Anticiper la formation pour les métiers de la santé »
Pouvoir d'achat : meilleur salaire	3	2	« Augmenter les salaires sauf cadres supérieurs qui bénéficient d'avantages (véhicules de fonction, liberté de gestion du temps, primes etc..) »
Valoriser les métiers ayant une utilité sociale et environnementale	2	2	« Des conditions de travail améliorées pour les métiers à date peu valorisés mais à forte utilité sociale (infirmiers, aides-soignants, assistants sociaux...) ou environnementale (éboueurs, conducteurs de trains, agriculteurs bio...) :- un salaire minimum qui augmente ++ en fonction de l'utilité sociale / environnementale - possibilité de travailler 4 jours par semaine pour les salariés, de partir plus tôt à la retraite- des aides en cas de coup dur pour les indépendants (agriculteurs)- etc. L'objectif : inciter à se tourner vers ces métiers essentiels, valoriser ces métiers »

Libellé	Nombre de propositions	Autre		Exemple
		Cumul de votes		
Travail adapté à l'âge	1	2		« Les personnes en fin de carrière pourraient avoir un travail mieux adapté à leurs capacités, et pourraient changer de métier, de poste, voire faire de la formation auprès des jeunes grâce à leur expérience. A mettre en lien avec la cessation progressive d'activité. »
Méditation	1	2		« La pleine conscience consiste à prêter attention au moment présent, c'est-à-dire à nos pensées, à nos émotions et à nos sensations corporelles, sans les qualifier de « bonnes » ou « mauvaises ». Elle aide à se détendre et à composer avec le stress et la frustration. Apprendre à être dans le moment et non en projection de toutes les futures tâches, injonctions qui nous attendent. Travailler sur la charge mentale et le décalage qui peut exister entre le ressenti d'être débordée et la charge réelle de travail »
Soutien aux groupements d'employeurs	1	1		« Ce sujet me passionne depuis 20 ans et c'est d'ailleurs ce qui m'a conduit à créer un Groupement d'employeurs. Le temps partagé est une solution quasi parfaite pour des salariés comme des entreprises d'organiser leurs besoins respectifs. Mon groupement d'employeurs est en milieu dit rural, 50 salariés dont beaucoup choisissent LEUR temps tout en étant sécurisés. Travailler selon ses besoins et où envies/ obligations doit être sécurisé sur le long terme. [...] En revanche nous (les GE) souffrons du manque de soutien régalié et d'une meilleure visibilité. »
Sensibiliser aux impacts de l'IA générative	1	1		« Le plus gros chamboulement de 2023 et des années à venir est celui de l'avènement de l'intelligence artificielle générative au sein des organisations. Cet avènement augmente le stress : - Peur de perdre son emploi- Peur d'être davantage surveillé et de subir une augmentation de la charge de travail- Peur d'une augmentation des inégalités et de l'isolement - Peur d'une déshumanisation- etc. Au-delà d'inquiéter le bien-être au travail, cette nouvelle technologie bouleverse également l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle. Un stress grandissant et non traité au sein de son entreprise offre la garantie d'un mal-être qu'on emporte chez soi. Il est plus que nécessaire et obligatoire de sensibiliser de manière continue aux impacts économiques, sociaux, environnementaux et éthiques de l'IA générative sur son quotidien (la Fresque de l'IA peut en être un bon exemple). »

Libellé	Nombre de propositions	Autre		Exemple
		Cumul de votes		
Faciliter l'accès à l'entrepreneuriat	1	1		« De plus en plus de jeunes et moins jeunes souhaitent entreprendre soit pour créer/reprendre une activité, soit pour pratiquer leur métier en freelance. Les démarches administratives sont lourdes et les aides insuffisantes (aides financières mais aussi accompagnement). Une des mesures phare serait d'indemniser les demandeurs d'emploi après une démission. »
Prendre en compte les situations particulières (aidants, maladies chroniques, handicap...)	1	0		« Prendre en compte les situations particulières (aidants, maladies chroniques, handicap...) »
Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée	1	0		« Prendre exemple sur l'Expérimentation Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée. Le travail à temps choisi par le salarié est un véritable atout pour l'employeur. Le salarié, grâce à son choix, peut se consacrer pleinement à son activité professionnelle sans se soucier de problème personnel, comme la garde d'enfants. C'est gagnant-gagnant. »
Redéfinir le salariat	1	0		« Après la formation initiale, les citoyens qui choisissent le salariat reçoivent un salaire fixe de la part de l'Etat en fonction de leur niveau d'étude, enfants à charge, âge, flexibilité. Le temps de travail des salariés est acheté par les entreprises en fonction de leurs besoins. Quand les salariés n'ont pas de poste dans une entreprise, ils peuvent exercer d'autres activités pour les collectivités locales, dans l'économie sociale et solidaire ou être formés à d'autres métiers. Les entreprises peuvent embaucher/licencier sans contrainte, les employés ne sont jamais au chômage et ne perdent jamais de revenus. »
Pouvoir d'achat : revalorisation SMIC	1	0		« Hausse du smic à 2000€=ok, smic indexé sur les prix »
Pénibilité soudeurs dans départ à la retraite	1	0		« Le soudage des métaux présente de nombreux risques pour la santé et il n'est pas normal que ce ne soit pas reconnu pour un départ anticipé à la retraite »
Sensibilisation à l'équilibre de vie	1	0		« Je propose une sensibilisation en formation initiale et au long de la vie sur sa relation au temps et ses choix. Il ne s'agit pas de trouver des outils pour gérer le temps mais plutôt de savoir s'ajuster aux outils dont on dispose. En matière d'équilibre des temps, le travail peut avoir une responsabilité comme mes choix individuels. Comment prendre ma responsabilité pour construire mon équilibre. Je propose que l'on en parle davantage. »

Autre

Libellé	Nombre de propositions	Cumul de votes	Exemple
Meilleure valorisation du travail des ouvriers	1	0	« Pouvoir mieux récompenser le travail fournit par les ouvriers o autres par non seulement un salaire adapté mais des avantages et reconnaissances tant locales, régionales nationales, internationales car tous salariés contribuent à la richesse ».
Pouvoir d'achat : revenu minimum garanti pour les indépendants	1	0	« Un revenu minimum garanti pour les indépendants »