



**HAL**  
open science

# Transformations du travail et du hors travail : le jugement des salariés sur la réduction du temps de travail

Dominique Méda, Renaud Orain

► **To cite this version:**

Dominique Méda, Renaud Orain. Transformations du travail et du hors travail : le jugement des salariés sur la réduction du temps de travail. Travail et Emploi, 2002, 90, pp.23-38. halshs-02540135v1

**HAL Id: halshs-02540135**

**<https://shs.hal.science/halshs-02540135v1>**

Submitted on 10 Apr 2020 (v1), last revised 16 Jun 2020 (v2)

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# Transformations du travail et du hors travail : le jugement des salariés sur la réduction du temps de travail

Dominique Méda (\*), Renaud Orain (\*\*)

A partir de l'enquête RTT et modes de vie<sup>(1)</sup>, qui visait à mieux comprendre les transformations intervenues dans le travail et en dehors du travail pour des salariés ayant connu une réduction du temps de travail (RTT) depuis plus d'un an, on cherche ici, d'une part, à décrire les évolutions des pratiques « hors travail » des salariés et à les mettre en rapport avec les évolutions de leur travail et leurs caractéristiques professionnelles, personnelles et familiales (sexe, CSP, présence d'enfants...) et, d'autre part, à mettre en relation ces pratiques et les jugements des salariés. Dans un premier temps, on verra que les situations avant RTT (sexe, configurations familiales, organisation du temps de travail) différencient déjà nettement la population des salariés interrogés ; dans un second temps, on rappelle l'impact de la RTT sur l'organisation du temps de travail et les conditions de travail. Dans un troisième temps, on analyse les modifications intervenues dans le hors travail, notamment en prenant en considération l'influence de la configuration familiale, du sexe et des modifications intervenues dans l'organisation du temps de travail. Enfin, on tente, notamment en revenant sur le bilan global des salariés et en analysant les réponses aux questions ouvertes, de comprendre comment s'est composé leur jugement, en tenant compte de la situation initiale et des modifications intervenues dans le travail et dans le hors travail.

L'hypothèse principale que l'on tente de vérifier est que les salariés ayant des enfants de moins de douze ans ont plus « profité » de la RTT que les autres, lorsque sa mise en place n'a pas trop dégradé les conditions de travail ou l'organisation du temps de travail. C'est encore plus net pour les femmes travaillant à temps complet, avec des enfants de moins de douze ans et en couple bi-actif ou seules qui faisaient état, plus que les autres catégories de salariés, d'un manque de temps ou d'un besoin de desserrement des contraintes temporelles. Ce sont en revanche les personnes dont l'organisation du temps de travail était déjà très variable et peu prévisible, les moins qualifiées et ayant moins de jeunes enfants que la

moyenne, qui font état d'un bilan global plus détérioré que celui des autres, notamment lorsque la RTT a augmenté la pénibilité des conditions de travail.

## Des situations de départ (avant RTT) diversifiées

Les salariés se trouvaient, au moment du processus de RTT, dans des configurations socio-familiales et d'organisation du travail différentes qui doivent être prises en compte pour comprendre la diversité des pratiques développées à la suite de la RTT et des jugements portés sur celle-ci. La présence de petits enfants, la plus ou moins grande maîtrise du temps de travail, la catégorie socio-professionnelle et le sexe constituent des variables particulièrement importantes. La situation de départ peut être décrite par la réponse des enquêtés à plusieurs questions rétrospectives sur leur sentiment de manquer de temps avant la RTT, sur l'inconfort ou la commodité de leurs horaires, sur les moments où ils manquaient de temps et sur les aspects de leur vie hors travail auxquels ils auraient souhaité affecter le temps dégagé.

Plusieurs études (cf. CRENNER, 1999, ou FERMANIAN, GALTIER, LAGARDE, 1999) avaient mis en évidence, dans les années précédant les lois de réduction du temps de travail, que les femmes, notamment en couples bi-actifs et avec de jeunes enfants, étaient plus désireuses que les hommes d'un desserrement des contraintes temporelles de leur vie professionnelle<sup>(2)</sup>. Ceci s'explique non seulement du fait du temps plus important qu'elles accordaient aux tâches domestiques et familiales (DUMONTIER et PAN KÉ SHON, 1999) mais aussi du décalage des rythmes des modes de garde ou plus généralement des rythmes scolaires avec les rythmes de la vie de travail. Les femmes en couple bi-actif ou en situation monoparentale, travaillant beaucoup (sur des horaires plutôt réguliers) et avec de jeunes enfants sont donc la catégorie qui se trouvait, avant la RTT, le plus

1. Voir la présentation de l'enquête et de l'échantillon (encadré 1).

2. Emmanuelle CRENNER note : « avoir des enfants à charge semble globalement amener les salariés à préférer plus volontiers réduire leur temps de travail(...) Dans l'ensemble, qu'elles aient ou non des enfants à charge, les femmes sont plus favorables à une baisse du temps de travail que les hommes (82 % contre 76 %) ». D'autre part, FERMANIAN, GALTIER, LAGARDE observent que « les femmes salariées à

temps complet désirent des diminutions relativement plus fortes de leurs horaires hebdomadaires : 41 % désirent une réduction de 20 % ou plus de leurs horaires, contre 34 % des hommes dans la même position (...). Les personnes à temps complet qui souhaitent travailler à temps partiel sont majoritairement des femmes (64 %), particulièrement lorsqu'elles ont au moins un enfant de moins de trois ans. Seules les jeunes femmes (moins de 25 ans) sont plus réticentes à cette idée ».

(\*) Mission Animation de la Recherche, DARES.

(\*\*) Mission Animation de la Recherche, DARES et Centre d'Etudes de l'Emploi.

## Encadré 1

### Dispositif et champ de l'enquête RTT et modes de vie

L'enquête RTT et modes de vie a été conçue par une équipe de la DARES (Mission Animation de la Recherche et Mission Analyse Economique) assistée d'un conseil scientifique, tout au long de l'année 2000. Le questionnaire a été préparé par la DARES. Il visait à comprendre l'ensemble des effets de la RTT sur les modes de vie des salariés, aussi bien au travail qu'en dehors du travail (vie familiale, partage des tâches domestiques, loisirs, usages du temps...)... Entre novembre 2000 et janvier 2001, 1618 salariés ayant connu une RTT depuis au moins un an ont été interrogés en face-à-face à leur domicile pendant environ une heure. Leurs employeurs n'ont pas été sollicités, les adresses provenant directement des DADS 1999 (Données Annuelles de Données Sociales) des entreprises qui avaient mis en œuvre un accord de RTT avant novembre 1999. Les entreprises non éligibles aux allègements de cotisations sociales (grandes entreprises publiques) ne sont pas dans le champ. L'enquête s'est concentrée sur les salariés ayant connu l'ensemble du processus de RTT, c'est-à-dire présents dans l'établissement avant l'accord, toujours présents dans l'établissement au moment de l'enquête, et ayant connu une réduction, même faible, de leur durée de travail. En outre, **elle ne concerne que les salariés à temps complet.**

L'enquête a été administrée par la société ISL (Institut de Sondages Lavialle) et co-exploitée par la DARES et ISL. Les premiers résultats de l'enquête ont été publiés dans *ESTRADE, MÉDA, ORAIN* : « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ? », *Premières informations et premières synthèses*, n° 21.1, DARES, Ministère de l'Emploi, mai 2001.

L'échantillon considéré, représentatif de la population passée à trente cinq heures à la fin 1999, présente un certain nombre de spécificités : la totalité des personnes interrogées travaille à temps complet, l'échantillon comporte beaucoup plus d'hommes que de femmes (67 % d'hommes, 33 % de femmes), les femmes occupent des emplois moins qualifiés et ont des salaires moins élevés. Elles se retrouvent plus souvent que les hommes dans le secteur des services et dans des entreprises de petite taille.

Les hommes dominent parmi les cadres (80 %), les professions intermédiaires (69 %) et parmi les ouvriers et employés non qualifiés (66 %) alors que près de la moitié (49 %) des ouvriers et employés non qualifiés sont des femmes.

Les femmes salariées interrogées sont à 90 % des non cadres. Elles appartiennent à des foyers moins à l'aise financièrement que les hommes interrogés (moins de 10 000F nets de revenu mensuel : 20 % vs 16 % pour les hommes ; plus de 20 000F : 21 % vs 26 %). Elles sont confrontées plus que les hommes à une RTT avec modulation (25 % vs 16 %).

Les hommes ont plus d'enfants que les femmes. Les 2/3 des hommes vivent en couple avec enfants (tous âges confondus) contre la moitié des femmes seulement. La situation familiale des femmes est plus contrastée : 23 % vivent en couple sans enfant (vs 19 % des hommes), 10 % élèvent seules leurs enfants (vs 2 % des hommes), 17 % sont des célibataires (12 % des hommes sont dans ce cas de figure).

**Mais surtout, 65 % des femmes vivent dans un foyer bi-actif où les deux membres du couple travaillent à temps plein, contre 47 % des hommes, qui pour 20 % d'entre eux ont un conjoint à temps partiel.** Les contraintes temporelles ressenties par les femmes, encore traditionnellement chargées des tâches domestiques et des soins aux enfants, sont donc beaucoup plus fortes pour les femmes de notre échantillon que pour les hommes. Ce sont elles qui indiquent, avec de très hauts scores, le plus « manquer de temps ».

confrontée à des contraintes temporelles susceptibles d'être relâchées par celle-ci. À cet égard, l'intensité du sentiment de « manque de temps » oppose, d'une part, les cadres et les professions intermédiaires aux autres salariés et, d'autre part, les femmes aux hommes, à qualification égale.

A un extrême, on trouve donc les femmes travaillant à temps plein et ayant des enfants de moins de douze ans, qui sont les plus nombreuses à déclarer « manquer toujours ou souvent de temps ». A l'autre, on trouve des personnes qui ne se retrouvent pas dans l'item « manquer de temps » et déclarent au contraire dans de fortes proportions n'en manquer

jamais, non pas évidemment parce qu'elles disposeraient de trop de temps mais parce que là n'est pas leur principal problème : il s'agit plutôt de personnes n'ayant pas la maîtrise de leurs horaires, dont la variabilité et l'imprévisibilité est forte, et qui peuvent donc avoir du temps mais à des moments non choisis, non utilisables, non prévus. L'archétype en est, dans notre échantillon, les femmes non qualifiées, qui ont moins d'enfants (de moins de douze ans) « à charge » que les autres femmes<sup>(3)</sup> et ont des contraintes temporelles d'une autre nature, qui touchent plutôt à la régularité, la variabilité, la prévisibilité de leurs horaires de travail. Leur souci est, plus

3. La présence d'enfants de moins de douze ans chez les femmes selon les CSP est très inégalement répartie : parmi les femmes non qualifiées,

seulement 22 % ont des enfants, parmi les qualifiées 27 % ; parmi les professions intermédiaires, 38 % et parmi les cadres, 34 %.

que de récupérer des quantités de temps, d'obtenir une meilleure maîtrise et prévisibilité de leur temps. Les femmes non qualifiées de notre enquête forment donc une catégorie très spécifique : elles ont moins d'enfants « à charge », et occupent des postes plus irréguliers que la moyenne des femmes. Il est important de garder ce point à l'esprit : on peut penser que si elles avaient des enfants de moins de douze ans, les femmes non qualifiées ne feraient plus partie de notre échantillon, gagnées par l'APE (Allocation parentale d'éducation), le temps partiel ou un type de poste permettant mieux la « conciliation ».

Les jugements sont très différenciés entre ces deux catégories : la catégorie qui indique trouver le plus sa situation « plutôt améliorée » est aussi celle qui exprimait le plus un besoin de temps ou un manque de temps. La catégorie la plus représentée parmi ceux qui trouvent leur situation « plutôt dégradée » est largement constituée de femmes non qualifiées.

Les deux populations se distinguent donc dès la réponse à deux questions portant sur le rapport au temps avant la RTT : une population qui se reconnaît dans la formulation « manque de temps » (qui suppose à la fois de travailler beaucoup, d'avoir le sentiment et le désir de faire d'autres activités, de disposer de marges de manœuvre) et une autre qui dit ne jamais manquer de temps et se reconnaît dans la formulation « trouver ses horaires de travail incommodes ». Dans un cas, l'expression renvoie à un sentiment de débordement du temps travaillé sur le temps hors travail, auquel un accroissement du temps disponible pourrait porter remède, dans l'autre, à une autre forme de débordement, qui se traduit non par

un manque quantitatif de temps mais bien plutôt par des horaires contraignants, mal placés, peu prévisibles...

## Le manque de temps

Si 39 % des salariés de l'échantillon (donc à temps complet) déclarent qu'ils avaient l'impression de manquer de temps avant la RTT (« toujours ou souvent »), 48 % des femmes manquent toujours ou souvent de temps, contre 36 % des hommes. Un grand quart des hommes (28 %) et 18 % des femmes ne manquent jamais de temps (cf. tableau 1).

Outre les femmes qui, en moyenne et à situation égale avec les hommes (CSP égales, présence et âge d'enfants égaux), sont toujours au moins dix points plus haut que les hommes (treize points en moyenne), la tranche d'âge 30-39 ans est surreprésentée dans le manque de temps. Ceci est à mettre en parallèle avec le fait que le sentiment de manque de temps est extrêmement lié à la présence d'enfants, notamment petits, plus fort chez les femmes que chez les hommes<sup>(4)</sup>.

Mais c'est un sentiment également très lié à la bi-activité des couples et à la CSP (cf. tableau 2). Lorsque c'est la femme qui est interrogée, donc qui travaille à temps plein et dont le conjoint travaille également, le sentiment de manque de temps monte à 49 %. Les cadres disent manquer de temps à 60 % d'entre eux, les ouvriers non qualifiés à 27 %, soit une différence de 33 points.

Tableau 1

**« Aviez-vous l'impression avant la réduction du temps de travail, de manquer de temps ? (qu'il s'agisse de temps pour votre famille, vos activités hors travail, vos tâches ménagères, vos loisirs, etc.). Diriez-vous que vous manquez de temps... :**

en %

	Total		Hommes		Femmes	
Base :	1 618		1 087		531	
Toujours	17.5	39.5	17	36	18	48
Souvent	22		19		30	
Parfois	26		25		27.5	
Rarement	9.5	34.5	11	39	6.5	24.5
Jamais	25		28		18	

Source : enquête RTT/modes de vie, DARES.

Champ : salariés travaillant à temps complet, ayant connu une RTT avant novembre 1999 dans une entreprise éligible aux allègements de cotisations sociales et demeurés dans le même établissement avant et après cette RTT.

4. Lorsqu'elles ont des enfants de moins de douze ans, le comportement des femmes non qualifiées tend à se rapprocher de celui des autres femmes.

Tableau 2

« **Diriez vous que vous manquez de temps ? – toujours et souvent –** »

en %

Résultats arrondis à 0,5 %	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	39,5	<b>48</b>	35,7
Cadres	<b>60</b>	<b>74,5</b>	<b>56</b>
Professions intermédiaires	<b>44</b>	57	34
Ouvriers et employés non qualifiés	31	33,5	28,5
Avec enfants petits	<b>39,5</b>	<b>57</b>	<b>45,5</b>
Avec enfants moins 12 ans	<b>44,4</b>	<b>56,5</b>	<b>40,5</b>
En couple, sans enfant	36,6	42,3	33,2

Source : enquête RTT/modes de vie, DARES.

Champ : salariés concernés par l'enquête (1618 salariés, à temps complet).

On demandait aux personnes ayant déclaré manquer de temps (toujours, souvent ou parfois) de préciser le moment où elles auraient souhaité disposer de plus de temps. Les réponses vont en majorité, pour les hommes comme pour les femmes, à un surcroît de temps « sur la semaine (par exemple le mercredi) » (39 %), puis « sur l'année (par exemple pendant les vacances) » (21 %), enfin « sur la journée » (14 %), sachant que 25 % déclarent ne jamais manquer de temps. Mais ces moyennes recouvrent aussi de fortes disparités : les femmes souhaitent plus que les hommes (47,5 % contre 34,5 %) disposer de plus de temps sur la semaine, notamment si elles ont des enfants de moins de douze ans (51 %) et les hommes et les femmes non qualifiés (respectivement 31 et 33 %) déclarent plus que les autres CSP ne « jamais manquer de temps » :

On retrouve ces mêmes différences dans la réponse à la question portant sur les « usages souhaités » du temps. Un peu plus de 35 % des salariés interrogés y avaient réfléchi, les femmes un tout petit peu plus (37 %) que les hommes (35 %). Mais surtout, les cadres et professions intermédiaires y avaient réfléchi davantage (44 % et 40 %) que les ouvriers et employés (31 %). Parmi les femmes cadres, 58 % y avaient réfléchi, parmi les hommes cadres 41 % et parmi les hommes de profession intermédiaire, 41 %. Les femmes avec enfants de moins de douze ans y avaient également plus réfléchi que les autres (44 %) tandis que les hommes avec enfants de moins de 12 ans n'y avaient pas plus réfléchi que la moyenne des hommes.

Interrogées sur les usages qu'elles auraient fait de cet éventuel surcroît de temps, les personnes qui s'étaient posé la question citent d'abord la famille (63 %), puis la maison (46 %), et soi-même (41 %) avant les voyages (26 %) ou des activités plus citoyennes comme la participation à des associations

(13 %) ou l'engagement dans des activités syndicales, politiques ou religieuses (4,5 %). Chez les femmes l'item « s'occuper de soi » arrive en deuxième position avant la maison où elles sont déjà très impliquées.

Les femmes cadres et non qualifiées auraient avant tout aimé utiliser ce temps à s'occuper d'elles (66 % pour les femmes cadres et 70 % pour les femmes non qualifiées). Les femmes des professions intermédiaires, les femmes qualifiées et les femmes non qualifiées auraient aimé s'occuper de leur famille (respectivement 77, 61 et 60 %), comme les hommes cadres, qualifiés et de profession intermédiaire (67, 65 et 62 %). Ce sont les personnes ayant de petits enfants qui auraient aimé consacrer plus de temps à leur famille (89 % pour les femmes avec enfants de moins de douze ans et 78 % pour les hommes dans la même situation). Une forte proportion des hommes et des femmes en couple sans enfant déclare néanmoins aussi qu'ils auraient aimé consacrer ce temps à la famille (60 et 67 %).

La famille vient donc très loin devant les autres préoccupations, particulièrement chez les femmes de professions intermédiaires, les hommes cadres et les hommes qualifiés. Ce sont les personnes qui ont des enfants de moins de douze ans qui veulent le plus s'occuper de leur famille et les personnes sans enfants qui veulent le plus s'occuper d'elles-mêmes.

### La commodité ou l'incommodité des horaires

A la question « avant la RTT trouviez vous que vos horaires de travail étaient commodes ? », environ un quart (27 %) des salariés répond par la

négligée<sup>(5)</sup>, mais également avec de très grandes différences notamment intercatégorielles. Les cadres et les professions intermédiaires qui ont une plus grande maîtrise de leur temps n'étaient respectivement que 21 % et 20 % à trouver leurs horaires avant RTT incommodes, alors que les non qualifiés étaient 38 % dans ce cas, et les femmes non qualifiées 46 %. Les femmes avec enfants de moins de 12 ans étaient 32 % dans ce cas et 45 % si elles avaient de petits enfants. Les femmes avec enfants de moins de douze ans déclarent qu'elles cumulaient ainsi deux formes de débordement du travail sur le hors travail : elles considèrent à la fois qu'elles manquaient de temps et avaient des horaires incommodes<sup>(6)</sup>. Le reste de la catégorie « horaires incommodes » est caractérisé par une forte proportion de personnes aux horaires alternants ou variables, principalement déterminés par l'employeur : les deux tiers des personnes déclarant qu'elles avaient des horaires incommodes sans manquer de temps (rarement ou jamais) avaient des horaires alternants ou variables avant la RTT, alors que cela ne concernait que 49 % de l'ensemble des salariés interrogés.

D'une manière générale, la part des salariés déclarant manquer rarement ou jamais de temps se distingue des autres par une sur-représentation des horaires alternants et variables (avant RTT) : 42 % des salariés en horaires alternants dont les horaires étaient déterminés par l'employeur et la même proportion des salariés dont les horaires étaient variables et déterminés par l'employeur déclarent qu'elles manquaient rarement ou jamais de temps. Mais le résultat est différent quand on considère à l'intérieur de chacune de ces catégories les femmes avec enfants de moins de 12 ans : ainsi, moins de 20 % des femmes avec enfants de moins de 12 ans dont les horaires étaient variables et déterminés par l'employeur disent qu'elles manquaient rarement ou jamais de temps alors que c'est le cas de 42 % de l'ensemble des salariés et de 43 % des hommes dans la même situation.

On peut donc à ce stade opposer deux populations typiques et très différenciées en fonction de deux dimensions distinctes de contrainte temporelle associée au travail avant RTT. L'une est constituée, d'une part, de cadres et (à un moindre degré) de professions intermédiaires qui travaillent beaucoup, déterminent eux-mêmes leurs horaires, ont des horaires plutôt

réguliers ou dont la variabilité est maîtrisée par eux et, d'autre part, de salariés avec enfants de moins de douze ans, notamment de femmes, qui se reconnaissent dans l'expression manquer de temps et ont besoin d'un desserrement des contraintes temporelles et de blocs de temps supplémentaires pour effectuer d'autres activités. On peut penser que cette population considérera que sa situation est améliorée dès lors qu'elle récupère du temps. Une seconde population est beaucoup plus restreinte en nombre<sup>(7)</sup>, et son souci principal n'est pas d'obtenir des quantités supplémentaires de temps mais bien plutôt d'obtenir plus de régularité, moins d'imprévisibilité ou des horaires moins incommodes : ce sont les personnes qui déclarent avoir des horaires incommodes sans manquer de temps. Les femmes avec enfants de moins de douze ans (incluses dans le premier groupe) cumulent les deux contraintes : elles déclarent à la fois qu'elles manquent de temps et que leurs horaires sont incommodes.

## L'impact de la RTT sur l'organisation du travail et les conditions de travail

On revient ici brièvement sur les résultats déjà exposés par ailleurs<sup>(8)</sup> pour ne retenir que les faits saillants qui pourront avoir une influence soit sur le développement des pratiques hors travail, soit sur le jugement final des salariés sur la RTT.

En ce qui concerne l'organisation du temps de travail, on retiendra que la RTT a bousculé l'organisation du temps de travail des salariés sur la journée, la semaine ou l'année, certaines catégories ne subissant aucun changement ou ayant à connaître une moindre variation de leurs horaires, d'autres voyant au contraire la variabilité augmentée. On s'est seulement intéressé dans ce qui suit aux salariés dont la variabilité a augmenté et on a classé dans une même rubrique ceux, peu nombreux, dont la variabilité a diminué, et ceux chez qui elle est restée inchangée.

Parmi les salariés dont la variabilité horaire s'est accrue, on distingue une population particulière constituée de salariés initialement réguliers et dont les horaires ne sont pas plus variables d'un jour à l'autre, mais qui travaillent à présent un nombre variable de jours chaque semaine. Les trois quarts de ces salariés

5. Dans ce qui suit, nous parlerons d'« horaires incommodes » : insistons bien sur le fait qu'il s'agit des horaires avant réduction du temps de travail.

6. Ce qui n'est bien sûr pas incompatible, mais ne se retrouve pas dans d'autres catégories caractérisées par l'une ou l'autre de ces formes de « débordement » de façon exclusive : on a pu ainsi opposer les hommes cadres et les femmes non qualifiées, pour lesquels une seule forme de débordement fait sens (cf. *supra*).

7. 13 % des personnes interrogées déclarent à la fois que leurs horaires n'étaient pas commodes et qu'elles ne manquaient pas de temps avant la RTT alors qu'au total quatre personnes sur dix (dont 14 % qui trouvaient en plus leurs horaires incommodes) trouvent qu'elles manquaient de temps. Près d'un salarié sur deux (48 %) déclare qu'il ne manquait jamais de temps et que ses horaires étaient commodes.

8. Cf. ESTRADE, MÉDA, ORAIN (2001), ULRICH (2001).

ont connu une RTT sous forme de journées ou demi-journées attribuées de manière régulière<sup>9</sup>). Ceci les distingue du dernier groupe, qui rassemble tous les autres salariés dont les horaires sont plus variables (seulement trois sur dix sont concernés par cette forme de RTT) et ils travaillent en horaires variables ou alternants au moment de l'enquête. L'impact de la RTT sur la variabilité des horaires apparaît ainsi fortement différencié selon les CSP (tableau 3).

En ce qui concerne les conditions de travail, les effets sont aussi différenciés selon la CSP puisque les hommes et femmes non qualifiés font plus état que les hommes et femmes des autres CSP, d'une dégradation de leurs conditions de travail (35 % pour les femmes non qualifiées contre une moyenne de 28 %) et moins état que les autres d'une amélioration (21 % pour les femmes non qualifiées contre 26 % en moyenne ou 42 % pour les femmes cadres).

C'est parmi les salariés aux horaires devenus plus variables depuis la RTT qu'on observe la plus forte proportion de salariés qui concluent à une dégradation de leurs conditions de travail (tableau 4).

## Les transformations intervenues dans le hors travail

Si les modalités de RTT, la CSP et la plus ou moins grande variabilité des horaires depuis la RTT sont des éléments déterminants pour expliquer l'évolution des pratiques hors travail des salariés depuis la réduction du temps de travail, la configuration familiale (notamment la présence d'enfants de moins de douze ans) et le sexe jouent aussi un rôle essentiel. On rappellera d'abord les principaux usages du temps dégagé par la RTT avant de s'intéresser à la façon dont chacune des variables contribue aux évolutions décrites.

Au total, près de trois salariés sur quatre déclarent qu'ils pratiquent plus souvent au moins une des trois activités suivantes : se reposer, avoir des activités avec ses enfants et partir en week-end. Le repos est l'activité la plus fréquemment développée par les salariés, puis les activités avec les enfants et le fait de partir plus souvent en week-end. Viennent ensuite des activités pour soi (sport, s'occuper de soi), des activités tournées vers la maison (bricolage, jardinage) et

Tableau 3  
Impact de la RTT sur l'organisation du temps de travail

Régularité des horaires et accroissement de l'irrégularité	<i>Ensemble Effectif</i>	Réguliers - sans changement <i>en %</i>	Réguliers et variation du nombre de jours travaillés depuis la RTT <i>en %</i>	Alternants et sans changement <i>en %</i>	Variables et sans changement <i>en %</i>	Horaires plus variables depuis la RTT <i>en %</i>
Ensemble	1618	39	6	13	27	<b>15</b>
Hommes	1088	39	5	16	28	13
Hommes cadres	210	40	7	5	39	9
Hommes professions intermédiaires	285	48	5	7	29	10
Hommes qualifiés	490	35	5	24	22	14
Hommes non qualifiés	104	26	4	19	26	<b>25</b>
Femmes	530	40	7	9	25	19
Femmes cadres	53	59	8	3	21	9
Femmes professions intermédiaires	129	52	11	2	23	12
Femmes qualifiées	249	36	6	9	27	21
Femmes non qualifiées	99	26	3	21	22	<b>28</b>

Source : enquête RTT/modes de vie, DARES.

Champ : salariés concernés par l'enquête (1618 salariés, à temps complet).

9. Parmi ceux-ci, neuf sur dix soit 63 % de ces salariés à horaires réguliers et nombre de jours de travail par semaine devenu variable ont une journée non travaillée par quinzaine.

**Tableau 4**  
**Bilan des conditions de travail après RTT**

en %

Organisation des horaires	Amélioration des conditions de travail	Conditions de travail inchangées	Dégradation des conditions de travail
Ensemble	26	47	28
Réguliers, sans changement	25	49	27
Réguliers, nombre de jours plus variable	28	43	29
Alternants, sans changement	23	50	27
Variables, sans changement	31	42	27
Horaires plus variables	25,5	41	<b>34</b>

Source : enquête RTT/modes de vie, DARES.

Champ : salariés concernés par l'enquête (1618 salariés, à temps complet).

des activités de sociabilité (discuter et voir des amis). En revanche, les activités artistiques ou associatives sont peu pratiquées et ne sont pas développées avec la RTT.

### L'influence des modalités de RTT et de la CSP

La modalité de RTT est déterminante pour le volume d'activités supplémentaires. On rappelle<sup>(10)</sup> que près d'un salarié sur trois a réduit sa durée du travail sous forme de journées ou de demi-journées régulières, généralement sous forme d'un jour fixe dans la semaine, fréquemment le vendredi. Une proportion similaire a obtenu des jours de congés supplémentaires, en moyenne 16 jours. Un salarié sur cinq a vu sa journée de travail raccourcir. Enfin, la modulation, c'est-à-dire la réduction du temps de travail pendant les périodes de basse activité de l'entreprise, concerne aussi un salarié sur cinq.

Les salariés ayant eu une réduction sous forme de jours de congés et surtout de journée ou de demi-journée régulière déclarent plus fréquemment que ceux ayant eu des journées plus courtes qu'ils ont développé des activités de loisir. Cette différence est particulièrement nette pour pouvoir se reposer, partir en week-end ou faire du bricolage. Les avantages spécifiques des journées ou demi-journées régulières sont de pouvoir sortir plus fréquemment dans la journée, et dans une moindre mesure d'avoir des activités à la maison (lecture, couture) ou de faire du jardinage, mais aussi de faire plus d'activités ou de passer plus de temps avec les enfants. Les jours de congés

supplémentaires ont permis aux salariés de partir plus fréquemment en séjours longs. Au contraire, les salariés pour lesquels la modalité de RTT consiste en journées de travail plus courtes n'ont pas vu de révolution dans leur vie quotidienne. Globalement, le temps dégagé par la RTT a été tout particulièrement mis à profit par les salariés certaines journées de la semaine (52 %), les week-ends (44 %) et à l'occasion des vacances avec les enfants (55 % des personnes avec enfants).

Le volume d'activités supplémentaires est aussi très dépendant du niveau de revenu : les salariés appartenant aux ménages se situant au-delà du 4<sup>ème</sup> décile de revenu déclarent un nombre significativement plus élevé d'activités de loisirs en développement, cet effet étant encore plus net pour les 10 % des ménages les plus riches. Certaines activités comme le sport, « s'occuper de soi », l'ordinateur et surtout le fait de partir en séjours longs (plus de 4 nuits à l'extérieur) semblent ainsi réservées aux ménages les plus aisés. Il en est en partie de même pour les départs en week-end : la proportion de salariés déclarant partir en week-end plus souvent depuis la RTT est de un sur cinq en bas de la distribution de revenus et de près de six sur dix pour le dixième décile. Ceci recoupe en partie un effet CSP, qui est particulièrement net sur l'activité « partir plus en court séjour ou long séjour » : si 28 % des salariés interrogés déclarent partir plus, ou plus souvent, en week-end ou court séjour, 50 % des cadres font cette réponse et seulement 20 % des ouvriers. De la même manière, les séjours longs ou les voyages concernent 14 % des salariés interrogés mais 29 % des cadres.

10. Par rapport aux résultats précédemment publiés (ESTRADE, MÉDA, ORAIN, 2001), ceux-ci utilisent un recodage classant chaque salarié dans une modalité unique de RTT, d'où de légères différences.



Les discussions avec les amis et voisins se sont aussi plus développées pour les femmes cadres ou professions intermédiaires que pour les femmes qualifiées ou peu qualifiées. Celles-ci, ainsi que les femmes professions intermédiaires font par contre plus fréquemment la cuisine et déclarent qu'elles se reposent davantage depuis la RTT.

Pour les hommes, les différences selon la catégorie socio-professionnelle sont moins marquées et recouvrent généralement des différences dans le niveau de revenu. Ainsi, faire de l'informatique ou des jeux sur micro-ordinateur est beaucoup plus fréquent pour les hommes cadres ou professions intermédiaires, et c'est d'une manière générale plus souvent le cas pour les ménages où le niveau de revenu est plutôt élevé. Les pratiques socialement les plus différenciées chez les hommes sont d'une part les activités à la maison<sup>(11)</sup> pour les cadres, et d'autre part le bricolage qui est devenu plus fréquent pour les hommes qualifiés et professions intermédiaires.

En rapport avec les ressources matérielles (d'autres loisirs seraient plus coûteux) et culturelles<sup>(12)</sup> propres qu'ils peuvent mettre en œuvre pour utiliser le temps dégagé, les salariés qualifiés et non qualifiés, hommes ou femmes, déclarent plus souvent passer plus de temps à regarder la télévision que les professions intermédiaires ou les cadres.

## Les loisirs et les tâches domestiques

Les hommes et les femmes n'ont pas privilégié les mêmes activités de loisirs. Les activités comme le bricolage, et dans une moindre mesure le jardinage et l'ordinateur, sont spécifiquement masculines, alors que « s'occuper de soi », les « activités à la maison », « discuter avec des amis, des voisins », la cuisine et le repos sont les activités que les femmes ont le plus développées. Les activités autour de la maison qui oscillent entre loisirs et nécessités sont sexuellement très déterminées. En revanche, certaines activités, comme « sortir en journée », le sport, la télévision ou « voir ses amis » sont développées de manière plus égalitaire par les hommes et les femmes.

Parmi les salariés qui déclarent avoir développé au moins deux activités, on trouve une différence très nette entre les femmes qui font à la fois plus souvent la cuisine pour le plaisir et qui ont plus d'activités à la maison, d'une part, et les hommes qui font de manière concomitante plus de bricolage et plus de jardinage, d'autre part. Ce constat renforce celui déjà fait

sur la répartition des tâches domestiques (ESTRADE, MÉDA, ORAIN, 2001) : le temps dégagé par la RTT n'a pas modifié l'aspect très fortement sexué des activités domestiques puisque 93 % des femmes déclarent continuer à prendre en charge la plus grande partie de la lessive, 86 % la plus grande part du repassage, environ 75 % la plus grande part de la préparation des repas, du ménage et du rangement de la maison, 73 % la plus grande part des courses alimentaires, alors que les hommes sont respectivement 74 % et 51 % à déclarer, depuis la RTT, prendre en charge l'essentiel du bricolage et du jardinage, donc des semi-loisirs.

Pourtant, la RTT a encouragé le développement de certaines activités domestiques chez les hommes comme chez les femmes, puisque les hommes sont plus nombreux à déclarer « en faire plus » (44 % vs 37 %), notamment les cadres, alors que les femmes déclarent plus souvent que les hommes que la RTT les a amenées à « modifier le moment où elles accomplissaient certaines de ces activités » (51 % vs 41 %).

## Le temps consacré aux enfants

En outre, la RTT a fortement encouragé – et dans des proportions similaires pour les hommes et les femmes – le développement des activités avec les enfants et le temps passé avec eux. Elle a facilité d'une manière générale, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, notamment pour les salariés ayant des enfants de moins de douze ans. Si moins de 7 % des salariés ayant des enfants ont accru leur présence à des moments comme le petit-déjeuner, le bain, le dîner, le coucher des enfants, une proportion plus importante a accru sa participation pour les amener à l'école, aller les chercher, les aider dans leurs devoirs ou déjeuner avec eux. Les salariés concernés sont également plus nombreux à accompagner leurs enfants dans des activités liées aux loisirs : ainsi, 28 % des salariés qui faisaient déjà avant la RTT des sorties et promenades avec leurs enfants déclarent le faire plus fréquemment, 31 % les accompagnent plus fréquemment à des activités (effectuées sans eux). Dans 43 % des familles avec enfants compris entre 3 et 11 ans, on déclare faire plus souvent une au moins des dix activités suivantes : faire des sorties des promenades, accompagner les enfants à leurs activités, prendre le temps de jouer à la maison, discuter avec eux, faire du sport avec eux, assister à leurs représentations, à leurs matchs, recevoir leurs amis, leurs copains, participer à des sorties scolaires.

11. Cet item est très imprécis dans la mesure où il regroupe des activités socialement très différenciées comme la lecture ou la couture. Pour les hommes, on peut penser que c'est la lecture qui a été privilégiée dans la liste d'exemples d'« activités à la maison ».

12. Certains usages des « loisirs », plus précisément ici l'usage du temps hors travail à des activités culturelles spécifiques, impliquent des

formes d'investissement dans la culture qui restent inégales selon la position sociale et en particulier le capital culturel. Ceci ne fait pas de la télévision la seule activité culturelle qui ait été développée par les ouvriers et employés : par exemple, environ un salarié sur dix sort plus fréquemment en soirée, sans différence significative entre les qualifications.

Parmi les parents d'enfants scolarisés ou non, 47 % ont le sentiment de passer plus de temps avec leurs enfants depuis la RTT. Les changements sont surtout perceptibles pendant les vacances, le mercredi ou un autre jour de la semaine plutôt que de façon quotidienne ou le week-end (tableau 5).

### La spécificité des salariés avec enfants de moins de douze ans

On a tenté de mesurer, outre les effets des modalités de RTT, de la CSP et du revenu, ceux de la variabilité des horaires, du sexe et de la présence d'enfants de moins de douze ans sur quelques activités particulièrement représentatives des transformations intervenues dans les activités avec les enfants et les tâches domestiques, la conciliation vie professionnelle/vie familiale, le changement de moment choisi pour faire les activités domestiques, le temps passé avec les enfants, les évolutions des sorties en famille depuis la RTT. Deux résultats essentiels se dégagent, qui mettent en évidence la forte influence de la variabilité des horaires et de la présence d'enfants de moins de douze ans sur les transformations de la vie « hors travail ».

Qu'il s'agisse de la participation aux tâches ménagères, des sorties en familles ou du bilan du temps passé avec les enfants, les salariés dont les horaires sont plus variables qu'avant sont ceux qui font le plus souvent état d'une modification de leurs pratiques, à configuration familiale et sexe donnés. C'est totalement vrai pour les salariés réguliers devenus « variables en jours » (nombre de jours par semaine devenu irrégulier), pour lesquels les évolutions

constatées sont non seulement plus fréquentes, mais aussi plus favorables. Ainsi, près de la moitié d'entre eux dit arriver à concilier plus facilement le travail et la vie de famille (contre un tiers en moyenne), 75 % disent avoir changé le moment où ils effectuent leurs activités domestiques (contre 44 % en moyenne), 61 % disent plus sortir en famille depuis la RTT (contre 37 % en moyenne) et 70 % disent passer plus de temps avec leurs enfants depuis la RTT (contre 47 % des salariés avec enfants). On se souvient que les trois quarts de ces salariés bénéficient désormais d'une demi-journée ou d'une journée prise de manière régulière et c'est bien cet effet que l'on retrouve ici.

Par rapport aux catégories n'ayant pas connu de changements de modes d'organisation de leur temps de travail (réguliers sans changements, en horaires alternants sans changement et en horaires variables sans changements), les salariés dont la variabilité des horaires s'est accrue depuis la RTT déclarent à la fois mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, avoir plus recomposé le moment où ils effectuent leurs activités domestiques, et consacrer plus de temps à leurs enfants. Mais une plus forte proportion d'entre eux déclarent aussi avoir connu des dégradations sur ces différents points : une proportion plus importante déclare en effet moins bien concilier sa vie professionnelle et familiale (12 % contre 7 % en moyenne) ou pouvoir passer moins de temps avec ses enfants (7 % contre 4 %). Ceux qui avaient des horaires réguliers et pour lesquels rien n'a changé de ce point de vue depuis la RTT sont dans la moyenne pour ces différentes activités. En revanche, ceux qui avaient des horaires alternants ou

Tableau 5  
Temps passé avec les enfants

Répondent oui à la question :	Total	Hommes	Femmes
Vous passez plus de jours de vacances avec eux	55	57	52
Vous passez plus de temps avec eux le mercredi <sup>(1)</sup>	44.5	43	48
Vous passez plus de temps avec eux un autre jour de la semaine	58	58	58
Vous passez plus de temps avec eux le samedi	27	27	27
Vous passez plus de temps avec eux le dimanche	24	24	25
Vous passez plus de temps avec eux tous les jours de la semaine	31.5	32	30

Source : enquête RTT/modes de vie, DARES.

Champ : salariés ayant déclaré passer globalement plus de temps avec leurs enfants (47 % des salariés avec enfants, qui représentent 66 % de l'effectif).

1. Champ : salariés ayant déclaré passer globalement plus de temps avec leurs enfants scolarisés de moins de 12 ans (55 % des salariés avec enfants scolarisés de moins de 12 ans, qui représentent 33 % de l'effectif).

variables et dont les horaires ne sont pas devenus plus variables présentent des scores qui sont moins bons mais ne déclarent pas pour autant une situation plus dégradée que la moyenne. La plus grande variabilité des horaires a donc exercé un effet ambigu, notamment par rapport aux situations de forte contrainte horaire initiale (horaires variables et alternants).

Mais le sexe et l'âge des enfants font apparaître des disparités encore plus accusées à l'intérieur des différentes catégories de salariés, les salariés avec enfants de moins de douze ans se différenciant en effet très fortement des autres, et plus encore les femmes avec enfants de moins de douze ans. Ces salariés avec jeunes enfants disent en effet plus souvent mieux concilier travail et vie familiale<sup>13</sup>) que les autres salariés, de façon plus marquée chez les femmes (43 % contre 38 %) que chez les hommes (35 % contre 33 %). Si un peu moins de la moitié des hommes comme des femmes ayant des enfants disent passer globalement plus de temps avec eux, c'est le cas de 63 % des femmes avec enfants de moins de douze ans et de 52 % des hommes. De même, si les hommes ont plus accru que les femmes leur participation aux tâches domestiques, à partir d'un partage qui leur était défavorable (ou favorable ?), ces dernières ont en revanche plus souvent que les premiers modifié le moment où elles les accomplissaient : elles semblent plus que les hommes avoir été amenées à réorganiser l'emploi du temps de la prise en charge des enfants et des tâches domestiques (53 % contre 47 %), en particulier lorsque les enfants sont très jeunes (68 % ayant des enfants de moins de trois ans contre 46 %). Cette constatation se retrouve quelles que soient les transformations du temps de travail : elles sont certes encore plus marquées chez les salariés à horaires réguliers travaillant depuis la RTT un nombre de jours variable par semaine.

Mais ces disparités permettent aussi de voir à l'œuvre des distinctions très fortes à l'intérieur de la catégorie de ceux qui ont des horaires plus variables depuis la RTT : les salariés ayant des enfants de moins de douze ans, et les femmes de façon encore plus marquée que les hommes, présentent en effet au sein de cette catégorie, un comportement atypique. Les taux de réponse positive aux questions de la conciliation vie professionnelle-vie familiale, de la recomposition des moments consacrés aux tâches domestiques et au temps passé avec les enfants sont très élevés (bien plus élevés que la moyenne de la

catégorie), même si les réponses négatives restent importantes.

## **RTT et vie quotidienne : la construction du jugement des salariés**

On analyse maintenant comment les différents éléments examinés plus haut (existence d'attentes d'un surcroît de temps, modification de l'organisation du temps de travail et des conditions de travail, modification des pratiques dans le hors travail) contribuent à nourrir le jugement des salariés (cf. tableau 6).

Parmi les salariés interrogés, 59 % estiment que les effets de la RTT sur leur vie quotidienne (au travail et en dehors du travail) ont plutôt été dans le sens d'une amélioration, 13 % plutôt dans le sens d'une dégradation et 28 % trouvent la situation inchangée (ESTRADE, MÉDA, ORAIN, 2001). Une très forte différence d'appréciation existe entre les cadres et les non qualifiés, mais plus particulièrement entre les femmes cadres d'un côté, et les femmes non qualifiées de l'autre, qui font état plus que la moyenne des non qualifiés, d'une dégradation de leur vie quotidienne après RTT. Si les femmes cadres sont bien les plus satisfaites de la RTT parce qu'elles sont, de toutes les catégories, celles sur qui pesaient le plus fortement les contraintes professionnelles et familiales, les femmes non qualifiées doivent être distinguées selon qu'elles ont ou non des enfants de moins de douze ans. Un des résultats de ces exploitations est bien en effet que la très grande majorité des femmes ayant des enfants de moins de douze ans tirent un bilan positif de la RTT sur leur vie quotidienne. Par contre, quand elles n'ont pas d'enfant de moins de douze ans, les femmes non qualifiées ont vu leurs conditions de travail, la variabilité de leurs horaires et leur situation quotidienne les plus dégradées.

Tout se passe comme si la RTT avait permis aux femmes ayant des enfants de moins de douze ans parvenant à se maintenir dans un emploi à temps complet de relâcher la pression des contraintes temporelles qui pèsent sur elles (et c'est ce qui explique qu'elles sont en moyenne un peu plus satisfaites que les hommes), mais avait encore un peu plus dégradé la situation des femmes non qualifiées sans enfants sur lesquelles pesaient déjà une partie des contraintes de flexibilité. Les hommes non qualifiés, comme on le

13. La question de bilan permet de repérer la conciliation entre travail et vie familiale et donc de faire le lien avec la réorganisation des temps des enquêtés : la question concerne au premier chef les enquêtés ayant des enfants, mais aussi les autres enquêtés sans prise en considération de la composition du ménage. Le terme de vie familiale peut ainsi être

plus ou moins large selon les enquêtés, même si ce sont ceux qui ont des enfants qui font le plus état d'un changement dans cette conciliation, que ce soit dans le sens d'une amélioration ou d'une dégradation (ce qui est plus rare).

Tableau 6

**Raisons invoquées pour justifier le sentiment de dégradation des conditions de travail, d'amélioration ou de non changement**  
**« Selon vous, les effets de la RTT sur votre vie quotidienne (au travail et en dehors du travail) ont été plutôt**  
**- dans le sens d'une amélioration,**  
**- dans le sens d'une dégradation,**  
**- cela n'a rien changé ? »**

Plusieurs réponses possibles ; toutes les réponses ne sont pas citées ; chiffres arrondis à 0,5 %

<b>Amélioration</b>	<b>Nombre d'occurrences</b>	<b>Sur le total (1618)</b>	<b>Sur ceux qui déclarent une amélioration (958)</b>
Plus de temps libre, disponible, temps supplémentaire, plus de congés	538	33 %	54 %
Plus de temps pour les enfants, la famille	176	11 %	17,5 %
Plus de temps pour soi, pour le repos	151	9 %	15 %
Plus de temps pour les activités, les loisirs	113	7 %	12 %
Possibilité de prendre des demi-journées ou journées plus facilement	106	6,5 %	11 %
Cela déstresse, coupures dans la semaine, moins fatigués, plus détendus, moins de stress	106	6,5 %	11 %
Plus de temps à la maison	89	5,5 %	9 %
<b>Situation inchangée</b>	<b>Nombre d'occurrences</b>	<b>Sur le total (1618)</b>	<b>Sur ceux qui déclarent une situation « inchangée » (453)</b>
Pas de changement ou d'adaptation des horaires quotidiens, cela ne change rien au niveau du quotidien	90	5,5 %	18 %
Pas de changement en termes de charge de travail, de rythme de travail	63	4 %	14 %
Rien n'a changé, c'est toujours pareil	63	4 %	14 %
Réduction journalière, cela ne change rien	56	3 %	12 %
C'est la même chose qu'avant mais avec plus de congés et des week-ends plus longs	46	3 %	10 %
<b>Dégradation</b>	<b>Nombre d'occurrences</b>	<b>Sur le total (1618)</b>	<b>Sur ceux qui déclarent une dégradation (206)</b>
Moins de temps pour la même charge de travail : ex : cadences plus soutenues	117	7,2 %	34 %
Plus de fatigue, plus de stress	61	3,7 %	20,5 %
Baisse ou gel du salaire	56	3,5 %	17 %
Plus grande flexibilité du travail	30	2 %	14,5 %
Temps de présence dans l'entreprise augmenté (ex : pauses allongées)	30	2 %	14,5 %
Dégradation des relations sociales, du climat	18	1 %	9 %
Mauvaise organisation du travail	34	2 %	16,5 %

Source : enquête RTT/modes de vie, DARES.

Champ : salariés concernés par l'enquête (1618 salariés, à temps complet).

verra, tirent un bilan plus mitigé selon qu'ils sont ou non parvenus à développer des activités hors travail.

## Un sentiment d'amélioration

Pour 59 % des personnes (958 salariés), la vie quotidienne s'est plutôt améliorée. Les items qui reviennent le plus souvent sont :

– « plus de temps libre, disponible, temps supplémentaire, plus de congés », sans précision sur le contenu ou les usages de ce temps supplémentaires ;

– les réponses à contenu venant ensuite : « plus de temps pour les enfants, pour la famille » ; « plus de temps pour soi, plus de repos », « plus de temps pour les activités, les loisirs », « possibilité de prendre des demi-journées ou journées plus facilement », « cela déstresse, coupure dans la semaine, moins fatigué, plus détendu, moins de stress », « plus de temps à la maison ».

Les hommes et les femmes cadres et les professions intermédiaires sont au dessus de la moyenne pour l'item « plus de temps libre, disponible, congés » (respectivement 34 %, 40 %, 38 % de leur effectif) alors que les femmes non qualifiées sont très en dessous de cette moyenne (21 %).

De même, femmes cadres et femmes de profession intermédiaire présentent des taux de réponse supérieure à la moyenne pour les items « temps pour soi, de repos », « temps pour la famille », « les enfants » ou « prendre des demi-journées plus facilement »

Les femmes avec enfants de moins de douze ans sont sur-représentées et avec des taux très supérieurs à la moyenne parmi les personnes citant spontanément les items « plus de temps disponible, supplémentaire... » et « plus de temps pour la famille, les enfants ». Les hommes et femmes sans enfants sont sur-représentés dans l'item « plus de temps pour soi, plus de repos ». Les femmes ayant des enfants de moins de douze ans déclarent dans des proportions bien supérieures aux autres catégories avoir le sentiment que leur vie quotidienne s'est améliorée : c'est encore plus massif pour les femmes avec enfants non scolarisés (73 % des femmes avec enfants non scolarisés, 71 % des femmes avec enfants de moins de douze ans contre une moyenne de 59 % parlant d'une amélioration). La satisfaction est également très supérieure à la moyenne quand la répondante est une femme travaillant à temps complet et dont le conjoint travaille à temps complet (63 %).

Enfin, c'est parmi ceux qui ont une demi-journée ou une journée régulière de congé qu'on trouve la plus forte proportion de salariés estimant que la vie quotidienne s'est plutôt améliorée.

## Une situation inchangée

Concernant les personnes qui déclarent au final que la RTT n'a rien changé (28 %, 453 personnes), les motifs sont diversifiés. En premier lieu, les raisons les plus citées sont les suivantes : « *cela ne change rien au niveau du quotidien* », puis « *pas de changement en termes de charge de travail* », « *une réduction journalière, ça ne change rien* », ou bien « *aurait préféré une autre forme de RTT* », ou encore « *le temps ne correspond pas à celui de la famille, du conjoint* ». Ou bien il y a eu peu de temps dégagé, ou bien le temps dégagé est noyé, notamment lorsque la réduction est journalière, ou bien encore il n'est pas intéressant, pas utilisable. Déclarent que cela n'a rien changé ceux qui ont eu des conditions de travail inchangées ou plutôt dégradées : ces derniers disent qu'ils travaillent en 2X8, que les horaires sont les mêmes, qu'on ne remarque rien, que quelques minutes de plus pas jour, ça ne se voit pas.

## Un sentiment de dégradation

Les personnes faisant le plus état d'un sentiment de dégradation de leurs conditions de vie (13 % du total, soit 206 personnes) sont, d'une part, les femmes non qualifiées, et d'autre part, les personnes dont les horaires sont devenus plus variables. Par construction, ce sont les femmes non qualifiées dont les horaires sont devenus plus variables qui déclarent le plus que leur situation s'est dégradée depuis la RTT.

Deux points doivent néanmoins être précisés : d'abord, le motif principal de dégradation – tel qu'il est explicité par les personnes dans la question ouverte – est l'intensification du travail et non la plus grande variabilité des horaires (cf. tableau 7). L'intensification du travail est invoquée par 34 % des salariés ayant déclaré que leur situation s'est finalement dégradée, l'aggravation de la fatigue et le stress par 20 % et l'aggravation de la flexibilité par seulement 10 %. Les items relatifs à la charge de travail, à l'organisation du travail, à la fatigue sont plus fréquents que ceux relatifs à l'accroissement de la flexibilité, la variabilité, l'imprévisibilité ou l'inconfort des horaires de travail. Si, en moyenne, l'intensification du travail est plus mise en avant comme motif principal de dégradation (ce sont proportionnellement les femmes et les hommes cadres ainsi que les hommes de profession intermédiaire qui s'en plaignent le plus), les femmes non qualifiées invoquent beaucoup plus que la moyenne les problèmes de flexibilité et d'imprévisibilité plus grande des horaires que les autres pour expliciter leur sentiment. Si 10 % des salariés ayant le sentiment que leur situation quotidienne s'est dégradée invoquent la flexibilité comme motif principal, c'est le cas de 28 % des femmes en horaires alternants ou dont les horaires sont devenus plus

Tableau 7  
**Amélioration ou dégradation de la vie quotidienne et modalités de la réduction du temps de travail**

en %

Modalités de réduction du temps de travail (non exclusives)	Plutôt dans le sens d'une amélioration	Plutôt dans le sens d'une dégradation
Total	59	13
Demi-journée ou journée régulière	71	10
Jours de congés supplémentaires ou jours de RTT	60	10
Compte épargne-temps, capital temps...	60	9
Journées de travail plus courtes	57	13
Modulation/annualisation	54	17
Autre	40	20

Source : enquête RTT/modes de vie, DARES.

Champ : salariés concernés par l'enquête (1618 salariés, à temps complet).

variables et ayant également déclaré que leur situation s'est dégradée.

Par ailleurs, les femmes avec enfants de moins de douze ans de l'échantillon, quelle que soit leur CSP, sont extrêmement peu nombreuses à déclarer que leur situation globale s'est dégradée : 7 sur 155 seulement le déclarent, la proportion des hommes avec enfants de moins de douze ans déclarant une dégradation est également faible (11 %).

### Attentes des salariés, conditions de travail et appréciation globale de la RTT

Au total, outre les modalités de réduction du temps de travail, le sexe et la présence ou non d'enfants de moins de douze ans, la variabilité des horaires depuis la RTT et le bilan porté sur les conditions de travail constituent autant de variables essentielles à prendre en compte pour comprendre la manière dont les jugements des salariés sur la RTT ont été construits. Avant de conclure, revenons sur les liens entre les évolutions de ces trois variables et les jugements des salariés.

#### L'impact des attentes avant RTT sur le bilan global

La hiérarchie de l'impression d'amélioration est la même que celle du manque de temps avant RTT (cf. tableau 8). Si 61 % des femmes (59 % des salariés) indiquent que leur vie quotidienne s'est améliorée, 71 % des femmes avec enfants de moins de douze ans le déclarent et 85 % des femmes avec enfants de moins de douze ans qui indiquaient manquer de temps toujours ou souvent avant la RTT.

Ce sont les femmes avec petits enfants, les cadres et les femmes travaillant à temps complet qui avaient le plus sentiment de manquer de temps, qui ont le plus un sentiment de leur amélioration de la vie quotidienne. Sur les 155 femmes avec enfants de moins de douze ans, 111 portent un jugement positif sur la RTT, 37 trouvent la situation inchangée, 7 seulement parlent de dégradation (CSP diversifiées). De même, si on considère les 544 personnes qui trouvent que la conciliation vie professionnelle/vie familiale s'est améliorée, 485 tirent un bilan positif de la RTT, 46 trouvent la situation inchangée, 13 dégradée.

#### L'impact des conditions de travail sur le jugement porté sur la RTT

Des conditions de travail « nettement » ou « plutôt améliorées » entraînent quasi automatiquement un bilan global d'amélioration : sur les 104 personnes qui considèrent que leurs conditions de travail se sont nettement améliorées, 91 tirent un bilan global d'amélioration de la vie quotidienne, 3 parlent au contraire de dégradation de la vie quotidienne et 10 disent que la situation est inchangée.

Une nette amélioration des conditions de travail entraîne presque à coup sûr un jugement positif global. Sur les 306 qui répondent que les conditions de travail se sont plutôt améliorées, 253 tirent un bilan d'amélioration de leur vie quotidienne, 6 seulement considèrent que leur vie quotidienne s'est dégradée et 47 trouvent que ça n'a rien changé. Donc, et comme on l'a vu plus haut, l'amélioration des conditions de travail entraîne globalement un jugement global positif sauf pour une petite partie qui va se plaindre non pas des conditions de travail mais des horaires, ou du caractère peu visible des changements. En effet, parmi ceux qui considèrent qu'il

Tableau 8

**Manque de temps avant RTT et sentiment d'amélioration du quotidien après RTT**

en %

	Manque de temps (toujours ou souvent)	Amélioration de la vie quotidienne
Femmes cadres	<b>75</b>	<b>73</b>
Cadres	<b>60</b>	<b>67</b>
Femmes professions intermédiaires	<b>57</b>	<b>73</b>
Femmes avec enfants petits	<b>57</b>	<b>73</b>
Femmes avec enfants de moins de douze ans	<b>56</b>	<b>71</b>
Hommes cadres	<b>56</b>	<b>65</b>
Femmes en couple sans enfants	<b>42</b>	<b>62</b>
Femmes qualifiées	<b>43</b>	<b>60</b>
Hommes avec enfants de moins de douze ans	40	60
Hommes professions intermédiaires	34	57
Femmes non qualifiées	33,5	40
Hommes qualifiés	29	56
Hommes non qualifiés	29	57

Source : enquête RTT/modes de vie, DARES.

Champ : salariés concernés par l'enquête (1618 salariés, à temps complet).

s'agit d'une dégradation de leur vie quotidienne, beaucoup se plaignent des horaires : travail le week-end, de nuit, le samedi et le dimanche, difficultés d'adaptation entre périodes hautes et basses.

Ceux qui trouvent que leur situation globale est inchangée invoquent le caractère trop peu visible du temps dégage, des horaires qui ne vont pas avec ceux du conjoint, de la famille, ou des autres, le travail le week-end, ou des horaires pas modifiés.

Sur les 736 personnes qui considèrent que leurs conditions de travail n'ont pas changé, la plus grande partie tire un bilan d'amélioration de la vie quotidienne. Dans les raisons de l'amélioration ils évoquent plutôt le temps : plus de temps, moins de stress, des jours libres supplémentaires, moins de fatigue, plus de qualité de vie. Une toute petite partie (35) tire un bilan négatif sur la vie quotidienne et citent les cadences, les changements d'horaires, les grosses semaines de 46 ou 48 h, l'absence de prévisibilité, les semaines de travail trop lourdes, le caractère irrégulier des horaires, la perte de maîtrise de son temps, le stress.

Ceux qui considèrent que leurs conditions de travail se sont « *plutôt dégradées* » (356) se partagent en trois. Un gros tiers tire quand même un bilan positif de la RTT sur la vie quotidienne (137), un petit tiers un bilan négatif (101) et enfin un dernier petit tiers déclare que sa vie quotidienne est inchangée (118).

Parmi ceux qui considèrent que leurs conditions de travail se sont « *nettement dégradées* », la plus grande partie va alimenter le bilan négatif sur la vie

quotidienne (63) et revient, dans le bilan global, sur la dégradation des conditions de travail pour expliquer le sentiment de dégradation. Ils évoquent la charge de travail, les conditions de travail dégradées et disent que, s'il y a du temps, c'est juste pour se reposer. Le jugement négatif global est fortement conditionné par la dégradation des conditions de travail.

### **L'impact des changements dans l'organisation du travail**

Comme on l'a vu plus haut, le fait de travailler en horaires réguliers sur un nombre de jours variable par semaine a un fort impact sur le bilan global dans le sens de l'amélioration. En revanche, le fait d'avoir des horaires plus variables conduit les salariés à tirer à la fois un bilan global plus négatif que la moyenne (24 % parlent de dégradation de leur vie quotidienne contre 13 % en moyenne), mais à déclarer aussi dans des proportions presque identiques à la moyenne que leur situation globale s'est améliorée (56 % contre 59 %). En ce qui concerne ces salariés dont les horaires sont devenus plus variables, les hommes et surtout les femmes avec enfants de moins de douze ans tirent en fait un bilan global sur la RTT meilleur que la moyenne (66 % et 62 % contre 59 %). Les femmes avec enfants de moins de douze ans déclarent plus que la moyenne que leur situation s'est améliorée et moins que la moyenne que leur situation s'est dégradée, et les hommes avec enfants de moins de douze ans déclarent plus que la moyenne que leur situation s'est améliorée ou dégradée. Ce sont les salariés en horaires alternants et qui n'ont pas connu de

changement dans leur organisation du travail et, dans une moindre mesure, les hommes avec enfants de moins de douze ans qui avaient des horaires variables avant la RTT et qui n'ont pas connu de changement de ces horaires avec la RTT, qui tirent le bilan le moins favorable.

\*  
\* \*

Dans un dernier moment (et en s'appuyant sur le tableau 9 récapitulatif ci-après), on peut donc esquisser une synthèse de ce qui précède pour tenter de comprendre quels ont été les éléments déterminants dans la construction du jugement des salariés. Les salariés qui ressentaient le plus fortement les contraintes temporelles et les exprimaient sous forme de « manque de temps », principalement des salariés avec enfants de moins de douze ans, et plus nettement encore

Tableau 9

**Construction du jugement global sur les conséquences de la RTT sur la vie quotidienne, les conditions de travail et la conciliation travail/hors travail**

Construction du bilan global de la RTT : effet du sexe, de la présence de jeunes enfants et des transformations du temps de travail		Effectif total	RTT et vie quotidienne			RTT et conditions de travail			RTT et conciliation travail/hors-travail		
			amélioration	dégradation	sans changement	amélioration	dégradation	sans changement	plutôt plus facile	plutôt plus difficile	inchangé
			%ligne	%ligne	%ligne	%ligne	%ligne	%ligne	%ligne	%ligne	%ligne
<b>Tous types d'horaires</b>	<b>Ensemble</b>	<b>1618</b>	<b>59,2</b>	<b>12,8</b>	<b>28</b>	<b>26,4</b>	<b>28</b>	<b>45,6</b>	<b>34,3</b>	<b>57,3</b>	<b>6,6</b>
	Femmes avec enfant de moins de 12 ans	155	<b>71</b>	4,8	24,2	27,2	21,3	51,5	42,8	49,4	7,8
	Hommes avec enfant de moins de 12 ans	467	59,9	11,4	28,7	27,5	31,2	41,2	34,5	56,3	8,6
Réguliers sans changement	Ensemble	633	62,8	10,9	26,3	24,8	26,6	48,7	35,3	58,2	4,5
	Femmes avec enfant de moins de 12 ans	60	<b>80,9</b>	5,9	13,2	<b>28,7</b>	24,4	47	<b>43,7</b>	49,6	6,7
	Hommes avec enfant de moins de 12 ans	154	66,5	8,7	24,8	25,4	31,1	43,5	34,8	55,6	8
Réguliers et variation du nombre de jours travaillés	Ensemble	92	77,2	6,2	15,9	28	28,6	43,4	<b>47,1</b>	45	4,5
	Femmes avec enfant de moins de 12 ans	17	77,7	–	22,3	21,3	14,6	64,2	29,4	57	13,6
	Hommes avec enfant de moins de 12 ans	28	<b>79,6</b>	9,2	11,2	19,8	37	43,2	58,6	41,4	–
Alternants sans changement	Ensemble	217	51,5	11,1	37,3	23,1	26,8	50	31,6	60,4	7,1
	Femmes avec enfant de moins de 12 ans	11	<b>58,1</b>	–	41,9	37,4	–	62,6	<b>44,2</b>	55,8	–
	Hommes avec enfant de moins de 12 ans	83	<b>51,8</b>	12,4	35,8	29,6	25,1	45,3	31,9	57,4	10,8
Variables sans changement	Ensemble	433	55,6	11,2	33,2	30,7	27,2	42,1	30,1	61,3	6,7
	Femmes avec enfant de moins de 12 ans	39	60,1	3,6	36,3	21,8	12,7	65,5	39,8	54,5	5,6
	Hommes avec enfant de moins de 12 ans	144	52,9	10,9	36,2	30,2	34	35,7	28,6	62,3	9,1
Horaires plus variables	Ensemble	243	56,4	24,4	19,1	25,5	33,9	40,7	<b>37,1</b>	49,3	12,3
	Femmes avec enfant de moins de 12 ans	28	<b>66</b>	8,8	25,1	31,3	38,9	29,9	<b>52,7</b>	34,7	12,5
	Hommes avec enfant de moins de 12 ans	57	62,2	19,4	18,4	27,3	30,7	42,1	<b>40,5</b>	49,2	10,4

Source : enquête RTT et modes de vie, DARES.

Champ : salariés concernés par l'enquête (1618 salariés, à temps complet)



les femmes que les hommes (travaillant à temps complet et seules ou en couple bi-actif), sont ceux qui avaient d'une certaine manière le plus à gagner de la RTT et qui en sont les plus satisfaits. Les personnes qui travaillaient auparavant en horaires réguliers et dont la régularité a augmenté ou n'a pas changé tirent en général un bilan très positif de la RTT. Les salariés qui ont pu le plus apprécier les gains apportés par la réduction du temps de travail sont ceux qui avaient des enfants de moins de douze ans et ont pu être plus présents avec eux ou intensifier leurs activités avec eux.

D'une manière générale, les salariés qui ont pu développer leurs activités hors travail, qu'il s'agisse des activités avec les enfants, de la recomposition des moments consacrés aux tâches domestiques ou de l'augmentation des semi-loisirs, du repos ou du loisir, tirent un bilan positif de la RTT, quel que soit leur régime horaire, à condition que les conditions de travail n'aient pas été trop dégradées.

Le fait d'avoir des horaires plus variables depuis la RTT n'est donc pas le seul facteur à prendre en compte dans la constitution du jugement final des salariés. Il détériore plus nettement les conditions de travail mais exerce un effet ambigu sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Les gens dont les horaires sont plus variables disent à la fois que cette conciliation est plus difficile mais sont un tout petit peu plus nombreux que la moyenne à

trouver cette conciliation facilitée et comme on l'a vu, les hommes et femmes avec enfants de moins de douze ans tirent même un bilan plus positif que la moyenne, étant aussi ceux qui trouvent que leur conciliation vie professionnelle /vie familiale s'est le plus améliorée.

Une partie des salariés dont la variabilité des horaires s'est accrue du fait de la RTT, celle qui a réussi à améliorer cette conciliation et dont les conditions de travail se sont les moins dégradées, a donc malgré tout trouvé des « compensations » dans le fait de développer des activités hors travail. C'est en définitive l'existence de « besoins objectifs de temps disponible en dehors du travail » – évidents chez les salariés avec enfants de moins de douze ans et plus encore, parmi ces derniers, chez les femmes –, la possibilité d'avoir pu développer des activités hors travail (notamment de passer plus de temps avec les enfants lorsque ceux-ci sont jeunes) et le fait de n'avoir pas eu des conditions de travail trop dégradées qui semblent être en fin de compte déterminants dans le jugement positif que portent, au final, les salariés sur la RTT. La plus grande variabilité des horaires, accompagnée d'une aggravation des conditions de travail, pour des personnes le plus souvent sans enfants et qui n'ont pas pu développer d'activités hors travail, apparaît en revanche déterminante dans la construction d'un jugement négatif.

## Bibliographie

CRENNER E., « Les opinions des salariés sur la réduction de leur temps de travail », *Economie et Statistique*, n° 321 et 322, 1999.

FERMANIAN J.-D., GALTIER B., LAGARDE S., « Réduction collective ou individuelle du temps de travail : que souhaitent les salariés ? », *Economie et Statistique*, n° 321 et 322, 1999.

DOISNEAU L., « Les accords Robien un an après : l'expérience des salariés », *Travail et emploi* n° 83, 2000.

DUMONTIER F. et PAN KÉ SHON J.-L., « En treize ans, moins de temps contraints et plus de loisirs », *Insee Première*, n° 675, octobre 1999.

ESTRADE M.-A., MÉDA D., ORAIN R., « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie :

qu'en pensent les salariés un an après ? », *Premières informations et premières synthèses*, n° 21.1, DARES, mai 2001.

ESTRADE M.-A., ULRICH V., « La réorganisation des temps travaillés avec le passage aux 35 heures : un facteur d'accroissement des inégalités entre salariés qualifiés et peu qualifiés ? », communication au *Séminaire Dares sur la RTT*, 24 septembre 2001.

MÉDA D., ORAIN R., « Transformations du travail et du hors travail : la formation du jugement des salariés », communication au *Séminaire Dares sur la RTT*, 24 septembre 2001.