

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

ORGANISATION DU TRAVAIL : *comment les salariés vivent le changement*

De nombreuses entreprises ont été amenées à modifier leur organisation à l'occasion de la réduction du temps de travail. « Toutes choses égales d'ailleurs », les salariés ont diversement vécu ces changements. Leur appréciation est plutôt positive quand il s'agit d'utiliser davantage les technologies de l'information ou de développer le travail en groupe, ou encore quand cela permet de disposer de plus de temps pour s'occuper de sa famille, spécialement pour les hommes.

À l'inverse, la polyvalence ou l'introduction de nouvelles procédures favorisent plutôt le sentiment de stress et de dégradation des conditions de travail, là aussi principalement pour les hommes. Ne plus avoir le temps de discuter avec les collègues, n'avoir pas connu d'embauches compensatrices dans l'unité de travail sont également des facteurs de dégradation ressentis.

La réduction du temps de travail a souvent modifié l'organisation même du travail des salariés, et donc les conditions de l'exercice de leur travail. Qu'elle s'inscrive dans un continuum de changements organisationnels ou qu'elle en soit l'origine, elle est souvent perçue comme l'événement déclencheur. L'enquête « RTT et Modes de vie », menée début 2001, permet de mesurer l'appréciation des salariés stables et à temps complet sur l'évolution de leurs conditions de travail un an après l'application des 35 heures dans leur établissement et de dégager les facteurs organisationnels qui déterminent une appréciation positive ou négative de l'impact de la RTT sur les conditions de travail (encadré 1).

Un renforcement des disparités dans la perception des conditions de travail

L'appréciation des salariés sur leurs conditions de travail permet de préciser les caractéristiques de trois types de population : les salariés pour qui la RTT a conduit à une amélioration des conditions de travail, ceux pour qui elle était synonyme de dégradation et enfin ceux qui ne déclarent pas de changement (tableau 1 et figure 1).

Ce sont surtout les cadres et les professions intermédiaires, aussi bien hommes que femmes, qui ont une perception positive de l'évolution des conditions de travail depuis la RTT. En général, ils gèrent librement leurs horaires de travail (horaires à la carte, déterminés par le salarié lui-même), sans véritable contrôle. Ils déclarent souvent que leurs contraintes personnelles ont été prises en compte au moment des négociations et que la RTT s'est traduite, pour eux, par l'octroi de journées ou de demi-journées. Ils ont souvent connu par la même occasion des changements dans l'organisation de leur travail : les objectifs à atteindre n'ont pas été modifiés mais des modifications sont intervenues dans les procédures. En outre, certaines tâches ont été externalisées et des embauches ont été réalisées dans leur unité afin de compenser la baisse du temps travaillé. Les relations avec leurs collègues se sont améliorées, plus souvent que pour d'autres catégories de salariés. Enfin, l'accord RTT n'a que très rarement entraîné une baisse de leur rémunération.

Les salariés qui déclarent que leurs conditions de travail n'ont pas changé depuis la RTT se retrouvent dans toutes les catégories socioprofessionnelles ou les secteurs d'activité. Ils n'ont pas connu de choc organisationnel intense, hormis l'apparition du tra-

vail en groupe et l'introduction de nouvelles technologies. Leur charge de travail n'a évolué ni dans un sens ni dans l'autre. La RTT s'est plutôt traduite en journées de travail plus courtes, ce qui la rend moins perceptible, et peut expliquer ce sentiment de « statu quo ».

Les salariés dont les conditions de travail se sont dégradées sont plus souvent des ouvriers ou employés, hommes ou femmes. Ils sont généralement soumis à des contraintes horaires fortes

(horaires variables, alternants, modulation et annualisation, horaires contrôlés et déterminés par l'employeur...) et à des contraintes organisationnelles strictes (normes de production ou délais à respecter en une heure, objectifs quantifiés à respecter strictement). En outre, ces salariés disent moins souvent avoir été consultés au moment de la négociation de l'accord et n'ont, par conséquent, pas toujours le sentiment que leurs contraintes personnelles ont été prises en compte. Ils

Tableau 1
Appréciation des salariés sur leurs conditions de travail depuis la RTT

En pourcentage

	Hommes	Femmes	Ensemble
Amélioration des conditions de travail .	26,5	25,4	26,1
Dégradation des conditions de travail .	28,5	26,9	28,0
Conditions de travail inchangées	45,0	47,7	45,9

Source : Dares ; Enquête RTT et Modes de vie, 2001.

Encadré 1

LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS ET LES INDICATEURS LIÉS AU CHANGEMENT DANS LE TRAVAIL

Par changements organisationnels formels, on entend ceux qui portent sur des éléments du travail prescrit et qui font référence à des dispositifs organisationnels mis en œuvre par l'entreprise.

Il s'agit ici de changements formels cernés par la question suivante :

Votre unité (ou service, atelier, ligne de production...) a-t-elle connu, depuis la RTT, les changements suivants :

- 1 - une mise en place de nouvelles équipes
- 2 - le développement du travail de groupe
- 3 - une polyvalence accrue exigée des salariés
- 4 - l'introduction de nouveaux équipements, de nouveaux logiciels
- 5 - des changements de procédures de travail
- 6 - des réunions plus courtes
- 7 - une utilisation plus forte de nouvelles technologies de l'information et de la communication
- 8 - une révision des tâches affectées à chacun
- 9 - l'abandon de certaines tâches : certaines tâches sont traitées maintenant à l'extérieur du service (y compris sous-traitance, externalisation...).

Les indicateurs liés au changement dans le travail réel sont plus qualitatifs et relèvent davantage de l'appréciation du salarié :

- la prise en charge de nouvelles tâches
- les relations de travail (relations ou discussions avec les collègues)
- l'autonomie dans le travail
- la qualité du travail effectué (travail soigné, travail bien organisé)
- le temps disponible pour faire son travail

travaillent souvent dans des entreprises ayant conclu un accord défensif (maintien d'emplois menacés), qui a procédé à de profonds bouleversements organisationnels (changements de procédures, accroissement de la polyvalence, prise en charge de nouvelles tâches) avec peu ou pas d'embauches compensatrices. Ces chocs organisationnels ont accru l'intensité du travail et se sont souvent accompagnés d'une perte d'autonomie : non seulement ils ont plus de tâches à accomplir, mais ils ont moins de temps pour les effectuer dans un contexte strict, ce qui peut en partie expliquer la dégradation des relations avec leurs collègues, et le sentiment de faire un travail moins soigné. La RTT s'est en outre tradui-

te pour ces salariés par une baisse de rémunération.

Au total, il semble que cette dernière ait accentué les inégalités pré-existantes dans les situations de travail et entre les différentes catégories socio-professionnelles (1).

La polyvalence est souvent mal vécue

Les changements organisationnels formels (2) les plus fréquemment déclarés par les salariés sont l'accroissement de la polyvalence (48 %), des changements dans les procédures de travail (38 %), une révision des tâches ou du travail (38 %), l'introduction ou l'intensification du recours aux nouvelles technologies (36 %) et, enfin, la

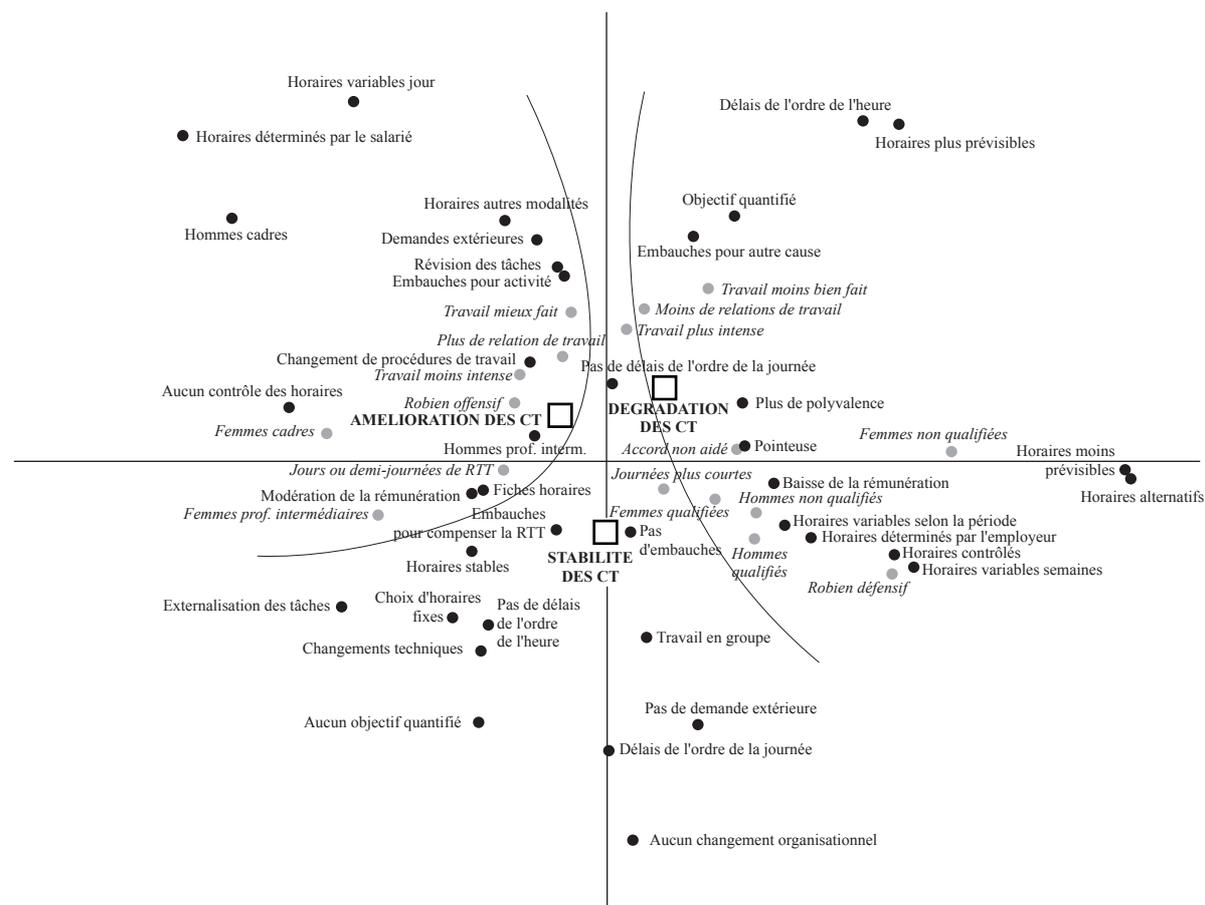
mise en place du travail en équipes (32 %) (tableau 2).

Les cadres sont les plus nombreux à citer chacun de ces changements. C'est le recours accru

(1) - Cette tendance est également mise en lumière dans une étude sur l'organisation du temps de travail menée à partir de cette même enquête (Estrade, Ulrich, 2002). Cette étude montre que la réorganisation des temps de travail qui s'est faite à l'occasion des 35 heures a été un « facteur de segmentation de la main-d'œuvre » : si certains salariés ont vu « la régularité de leurs temps de travail confirmée », d'autres (surtout les salariés non qualifiés et les femmes) ont « connu une aggravation de la variabilité et de l'imprévisibilité de leurs horaires ».

(2) - Dans l'enquête, deux types d'indicateurs permettent de saisir les conséquences de la RTT sur le travail des salariés : d'une part des changements organisationnels formels (prescrits) et d'autre part, des changements survenant dans la pratique concrète des salariés (encadré 1).

Figure 1
Appréciation des salariés sur leurs conditions de travail depuis la RTT en fonction de ces conditions de travail (CT)



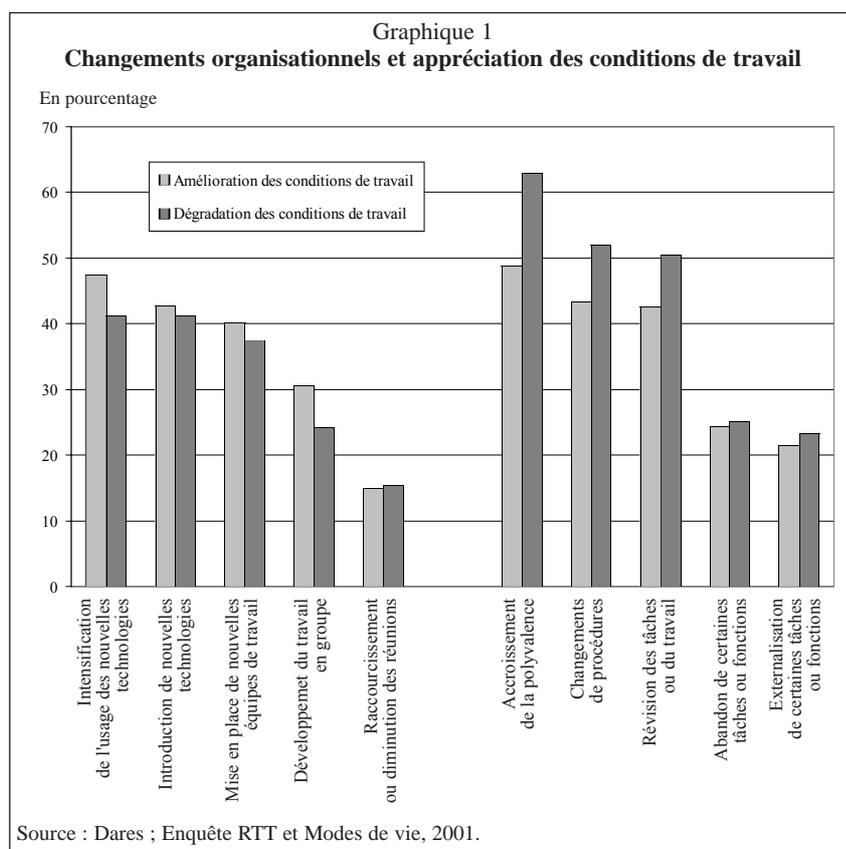
Lecture : L'ACM dessine un paysage découpé en trois zones. Elle prend en compte les variables reflétant l'impact de la RTT sur l'organisation et les conditions de travail, y compris l'organisation du temps de travail (variables actives - en caractères simples sur la figure) et les caractéristiques socio-professionnelles des salariés, et des entreprises, le type d'accord et l'appréciation des salariés sur leur travail et leurs conditions de travail (variables supplémentaires - en italique sur la figure).

Source : Dares ; Enquête RTT et Modes de vie, 2001.

Tableau 2
Les changements organisationnels liés à la RTT déclarés par les salariés

	En pourcentage
Accroissement de la polyvalence.....	48
Changements de procédures	38
Révision des tâches ou du travail	38
Intensification de l'usage des nouvelles technologies.....	36
Introduction de nouvelles technologies	36
Mise en place de nouvelles équipes de travail.....	32
Développement du travail en groupe.....	24
Abandon de certaines tâches ou fonctions.....	20
Externalisation de certaines tâches ou fonctions	19
Réunions plus courtes	13

Source : Dares ; Enquête RTT et Modes de vie, 2001.



aux nouvelles technologies qui est le facteur le plus discriminant puisque 57 % des cadres le signalent contre 21 % des salariés non qualifiés (3) qui citent, quant à eux, en premier l'accroissement de la polyvalence (54 %).

Toutes choses égales par ailleurs, certains de ces changements influencent fortement l'appréciation portée sur les conditions de travail. L'accroissement de la polyvalence, les changements de tâches ou de procédures sont plutôt associés à une dégradation. Au contraire, le recours

aux nouvelles technologies (qu'il s'agisse d'une première mise en place, ou d'un usage plus intensif), l'introduction de nouvelles équipes ou le développement du travail en groupe vont de pair avec un sentiment d'amélioration (graphique 1).

Du point de vue des salariés (4), le recours à la polyvalence avait peu progressé entre 1991 et 1998, passant de 28 à 30 %. Il semble que la mise en place de la RTT l'ait intensifié puisque près de la moitié des salariés de l'enquête se dit concernée par un

accroissement de la polyvalence. Toutes choses égales par ailleurs, c'est l'un des facteurs les plus directement associés à une appréciation négative portée sur les conditions de travail (tableau 3) (5). Cette polyvalence induite semble ainsi plus souvent destinée à « boucher les trous » dans l'urgence qu'à élargir les compétences des salariés, ce qui explique pour une large part ce sentiment.

Les femmes semblent associer moins souvent que les hommes les changements organisationnels à une dégradation de leurs conditions de travail : elles ont une appréciation plus optimiste sur chacun des changements décrits dans l'enquête. Seul l'accroissement de la polyvalence fait exception (graphique 2). Le regard des hommes est plus mitigé. L'usage des nouvelles technologies ou le travail de groupe sont, pour eux, corrélés à un sentiment d'amélioration (6) alors que la polyvalence et les changements dans le travail (révision ou externalisation des tâches, changements de procédures) vont de pair avec un sentiment de détérioration.

Les salariés qui cumulent plusieurs changements sont, quant à eux, aussi nombreux à parler d'amélioration que de dégradation. Ce qui tend à montrer qu'il n'y a pas, *a priori*, de « résistance

(3) - L'accès aux nouvelles technologies reste fortement lié à la catégorie socioprofessionnelle, et les cadres en bénéficient plus largement. Voir Greenan, Hamon-Cholet, Walkowiak (2003).

(4) - Enquêtes Conditions de travail 1991 et 1998, Dares.

(5) - Au-delà des items présentés dans le tableau 3, la régression logistique, dont les résultats sont présentés ici, tient compte du sexe, de l'ancienneté et de la CSP du salarié, ainsi que de la taille et du secteur d'activité de l'entreprise. Elle prend également en compte un grand nombre de facteurs organisationnels dont seuls les plus significatifs sont retenus dans le tableau.

(6) - Cette corrélation est toutefois moins nette que pour les femmes.

au changement » chez les salariés. Certains changements sont perçus positivement, d'autres sont mal vécus. C'est leur nature qui paraît déterminante, plutôt que leur nombre ou leur cumul.

Le travail apparaît souvent plus intense, surtout en l'absence d'embauches

La baisse de la durée du travail est souvent associée à une intensification du travail. Ainsi, un peu plus d'un salarié sur cinq déclare avoir vu ses objectifs révisés à la hausse et un sur six les délais pour faire son travail raccourcis (7). Les deux effets se cumulent souvent : parmi les salariés qui ont vu leurs délais raccourcis, la moitié a vu leurs objectifs augmenter et 30 % rester inchangés. De même, la part des salariés emmenant du travail à faire à la maison passe de 4 à 20 % : il s'agit surtout des cadres (de 11 à 65 %) et des professions intermédiaires (de 4 à 26 %).

D'une manière plus générale, 42 % des enquêtés disent avoir moins de temps pour faire leur travail (8). Ce phénomène est plus fréquent chez les femmes : 48 % contre 39 % des hommes (graphique 3). Cette perception varie, en outre, selon la catégorie socio-professionnelle. Les cadres, les professions intermédiaires et les employés sont les plus concernés. Manque de temps et sentiment de dégradation des conditions de travail vont souvent de pair : 44 % des salariés déclarant manquer de temps pour faire leur travail portent un jugement négatif sur l'évolution de leurs conditions de travail depuis la RTT. Mais, alors que ce sont les cadres qui déclarent le plus souvent avoir moins

(7) - Parmi les salariés qui déclarent avoir des objectifs à réaliser ou des délais à respecter.

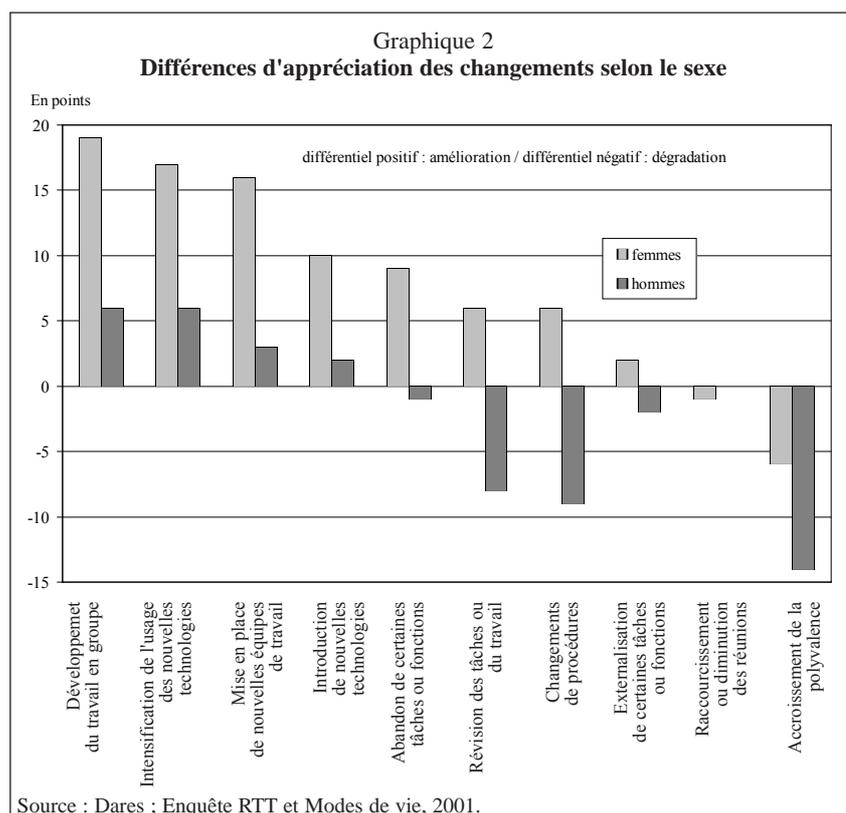
(8) - Pour autant, il semble que les salariés n'aient pas choisi de « bâcler leur travail » puisque seulement 10 % déclarent faire un travail moins soigné qu'auparavant.

Tableau 3
Les déterminants d'un sentiment de dégradation des conditions de travail

	Odd ratios		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Accroissement de la polyvalence.....	ns	ns	1,34
Changements des procédures de travail.....	1,76	ns	1,58
Révision des tâches.....	ns	ns	ns
Intensification de l'usage des NTIC.....	ns	0,39	0,71
Introduction de nouveaux équipements.....	ns	ns	ns
Mise en place de nouvelles équipes de travail	ns	0,43	ns
Développement du travail de groupe.....	0,62	0,48	0,84
Abandon de certaines tâches.....	ns	ns	ns
Externalisation de certaines tâches.....	ns	ns	ns
Réunions plus courtes.....	0,60	ns	ns
Délais identiques pour faire le travail.....	ns	ns	ns
Objectifs identiques.....	0,54	ns	ns
Prise en charge de nouvelles tâches.....	1,88	2,34	2,00
Travail plus encadré par les procédures.....	0,61	ns	0,73
Moins d'autonomie.....	4,17	ns	3,73
Moins de relations avec les collègues.....	5,54	4,93	4,86
Rythme de travail imposé par une demande extérieure à satisfaire de façon immédiate.....	1,35	1,89	1,58
Baisse de rémunération.....	3,00	ns	2,81
Modération salariale.....	ns	ns	2,15
Accord non aidé.....	ns	2,49	1,37
Horaires déterminés par l'employeur.....	1,66	3,44	1,80

Lecture : l'odd ratio mesure l'influence d'une modalité d'une variable sur la probabilité d'occurrence d'un phénomène. Lorsqu'il est supérieur à 1, cela signifie que la variable explicative a un effet positif sur la variable à expliquer et inversement lorsqu'il est inférieur à 1. Pour ce tableau, la variable à expliquer est le sentiment de dégradation des conditions de travail et les variables explicatives les items en ligne. Exemple : l'accroissement de la polyvalence présente un odd ratio de 1,34. Cela signifie que les salariés qui déclarent cet item ont, toutes choses égales par ailleurs, 34 % plus de « chances » de mentionner des conditions de travail dégradées que ceux qui ne le déclarent pas.

Source : Dares ; Enquête RTT et Modes de vie, 2001.



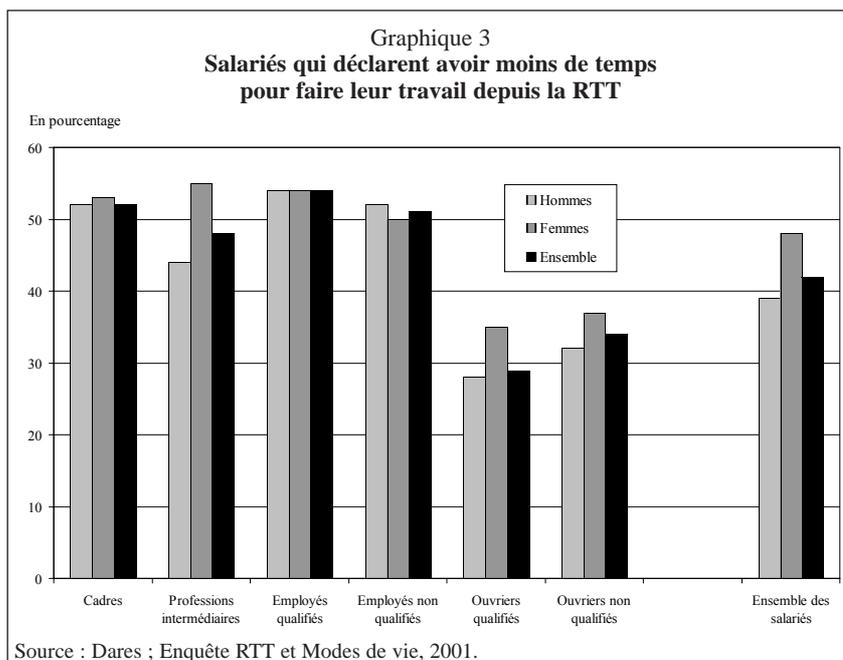
de temps, ce sont surtout les ouvriers et les employés qualifiés qui associent cette contrainte à une dégradation des conditions de travail. L'intensification du travail n'a pas le même sens pour les salariés selon les marges de manœuvre dont ils disposent pour y faire face.

Objectifs révisés à la hausse et réduction du temps disponible pour faire son travail conduisent à une augmentation de la charge de travail. Celle-ci peut être plus fortement ressentie par les salariés lorsqu'il n'y a pas eu d'embauches compensatrices à la suite de la réduction du temps de travail. De fait, la moitié des salariés interrogés déclarent que l'effectif de leur unité n'a pas augmenté depuis la RTT, et 33 % parmi ces derniers considèrent que leurs conditions de travail se sont dégradées. C'est pour les professions intermédiaires et les femmes non qualifiées que les augmentations d'effectifs ont été les moins fréquentes.

Impact positif des procédures et des marges de manœuvre

L'intensification du travail peut aussi passer par la prise en charge de nouvelles tâches (ou fonctions) à l'occasion de la RTT : c'est le cas pour un quart de l'échantillon, principalement des femmes de qualification intermédiaire (professions intermédiaires, employées et ouvrières qualifiées). Une proportion égale considère que son travail est plus encadré par de nouvelles procédures (tableau 4). Il s'agit cette fois plutôt d'hommes des professions intermédiaires et de femmes non qualifiées. Toutes choses égales par ailleurs, la prise en charge de nouvelles tâches va dans le sens

(9) - La question posée aux salariés était : depuis la RTT, diriez-vous que vous avez plus d'autonomie, moins d'autonomie, que ça n'a rien changé ?



d'une dégradation des conditions de travail. Peut-être exige-t-elle une polyvalence accrue dont on vient de voir qu'elle était plutôt mal perçue par les salariés ? Par contre, le renforcement des procédures va dans l'autre sens (tableau 3) : une plus grande formalisation du travail peut aider le salarié à construire des repères, orienter son activité et délimiter ses responsabilités.

Les enquêtes « Conditions de Travail » confirment une montée lente mais bien réelle des marges de manœuvre des salariés (Bué, Rougerie, 1999) et son rôle dans le desserrement des contraintes (Hamon-Cholet, Rougerie, 2000). Il semble que la RTT ait eu un effet analogue, surtout pour les professions qualifiées. Ce sont d'abord les cadres et les professions intermédiaires qui déclarent en effet pouvoir mieux s'organiser dans leur travail depuis la RTT (tableau 4). Autonomie (9) et appréciation des conditions de travail sont fortement liées : 40 % des salariés qui se sentent plus autonomes déclarent une amélioration de leurs conditions de travail alors que la perte d'autonomie va de pair avec des conditions de travail dégradées (tableau 3).

Ne plus avoir le temps de discuter pèse lourdement sur l'appréciation portée sur le vécu du travail

La qualité du collectif de travail est un autre élément déterminant de l'appréciation des salariés. Globalement, un quart des salariés déclarent que les relations avec leurs collègues se sont dégradées car ils n'ont plus le temps de discuter ou d'échanger des informations. Cette dégradation apparaît très liée à celle des conditions de travail (tableau 3). Elle est un peu plus marquée pour les femmes et les moins qualifiés. À l'inverse, les salariés ayant connu un développement du travail de groupe ont une forte propension à considérer que leurs conditions de travail se sont améliorées.

Des facteurs différents pour les hommes et les femmes

Il y a au total à peu près autant d'hommes que de femmes pour déclarer que leurs conditions de travail se sont améliorées ou dégradées mais, alors que ces sentiments ne dépendent pas de la catégorie socioprofessionnelle pour les hommes, ils sont très dif-

Tableau 4
Les transformations du travail les plus fréquemment observées

En pourcentage

	Cadres		Professions intermédiaires		Ouvriers et employés qualifiés		Ouvriers et employés non qualifiés		Ensemble
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Moins de temps.....	52	53	44	55	31	46	37	42	42
Plus de nouvelles tâches	23	18	23	30	20	27	16	24	23
Plus de procédures.....	22	23	29	24	23	21	16	33	24
Moins de relations ou de discussions avec les collègues	22	22	21	26	20	29	26	32	23
Travail moins soigné.....	9	12	10	12	9	11	12	14	10
Meilleure organisation	43	43	31	34	18	20	18	13	26
Plus d'autonomie.....	17	ns	21	17	15	13	13	16	16

Source : Dares ; Enquête RTT et Modes de vie, 2001.

férenciés selon ce critère parmi les femmes (graphique 4).

Les femmes cadres semblent être les salariés pour lesquelles la RTT a induit le plus de bouleversements. Une forte proportion d'entre elles exprime un sentiment d'amélioration des conditions de travail (42 %), et près d'une sur cinq fait état d'une dégradation (19 %). Mais c'est chez les femmes non qualifiées que son impact sur les conditions de travail semble avoir été particulièrement négatif : 35 % ont vu leurs conditions de travail se dégrader et 21 % seulement s'améliorer.

On l'a vu, les femmes ont en général un regard plus positif que les hommes sur les changements organisationnels. En revanche, elles sont plus sensibles aux modifications de l'organisation du temps de travail. Avec le passage à 35 heures, les horaires sont devenus moins prévisibles pour 8 % des salariés, surtout des non qualifiés et des femmes (Estrade, Ulrich, 2002). De fait, celles-ci déplorent plus souvent que les hommes ne plus pouvoir prévoir ou déterminer seules leurs horaires. Par contre, une baisse de rémunération ou un gel salarial n'est pas pour elles, au contraire des hommes, un facteur de dégradation (tableau 3). Tout se passe comme si les femmes étaient plus

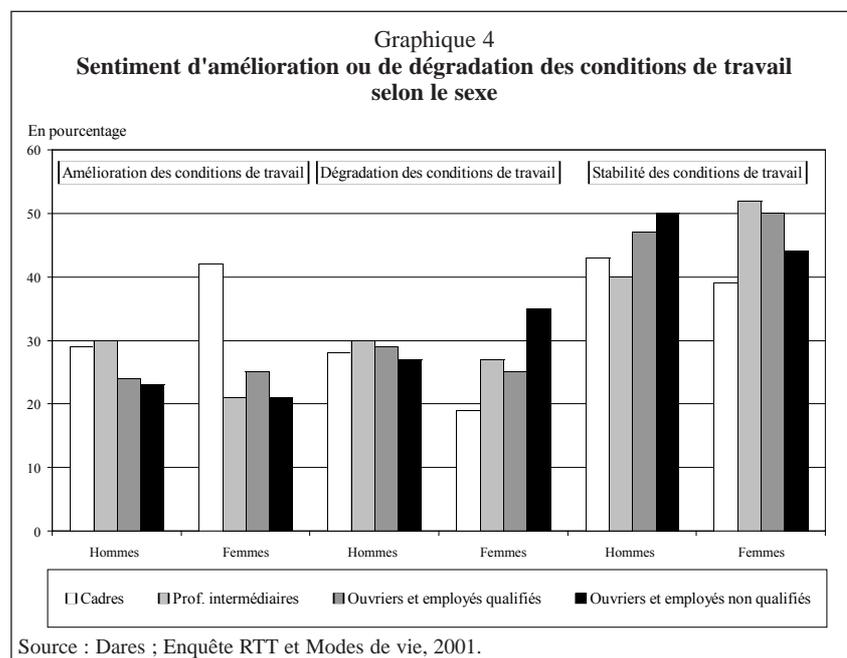
sensibles au temps et les hommes à l'argent.

Conditions de travail et stress : une forte corrélation

Près du tiers des salariés déclare « être plus stressé depuis la RTT » (29 % des hommes, 37 % des femmes), et encore plus parmi les professions intermédiaires et les salariés non qualifiés. Mais les premières à s'en plaindre sont les ouvrières et employées non qualifiées : 41 % d'entre elles disent être plus stressées. Il existe une corrélation forte entre le stress ressenti et l'appréciation portée sur les conditions de travail : près des trois quarts des salariés déclarent

une dégradation de leurs conditions de travail disent aussi être plus stressés, particulièrement chez les hommes. Cette corrélation est également vérifiée en sens inverse : parmi ceux qui se déclarent plus stressés, 67 % trouvent que leurs conditions de travail se sont dégradées, contre 58 % des femmes (graphique 5).

Plus précisément, une forte intensification du travail et une diminution des échanges au sein du collectif de travail sont les principaux facteurs d'accroissement du stress : 62 % des salariés dont les relations avec les collègues ont diminué se déclarent plus stressés. À l'inverse, un desserrement des contraintes temporelles, l'externa-



lisation de certaines tâches, l'introduction du travail collectif et une autonomie accrue font diminuer la tension.

Travail et hors-travail interagissent sur l'appréciation des salariés

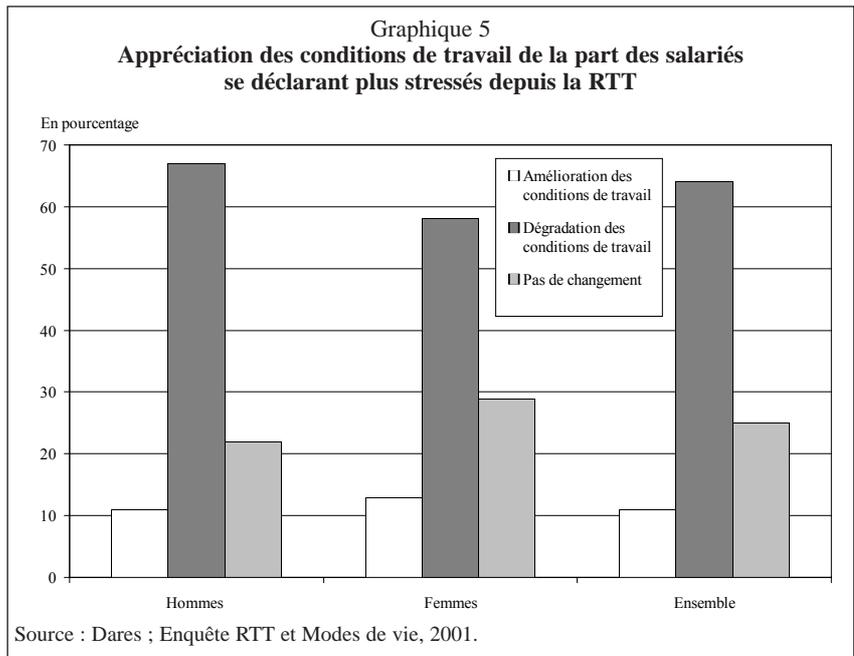
Un tiers des salariés disent mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, quatre sur dix passent plus de temps avec leur conjoint et près de la moitié des parents d'enfants de moins de 12 ans en consacrant davantage à leurs enfants depuis la RTT (Estrade, Méda, Orain, 2001).

L'attribution de jours de congés supplémentaires, le desserrement des contraintes temporelles, des horaires plus réguliers ou plus prévisibles favorisent une appréciation positive des conditions de travail (figure 1). Ce sont, en effet, autant de facteurs qui peuvent faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et dégager du temps pour la famille ou les tâches domestiques (10).

De fait, toutes choses égales par ailleurs (11), la probabilité de déclarer de meilleures conditions de travail augmente lorsque les salariés consacrent davantage de temps à leur famille et disent mieux concilier travail et hors-travail. Ainsi, 54 % des salariés qui

(10) - On entend par temps familial le temps consacré au conjoint ou aux enfants, le temps domestique étant celui consacré aux tâches ménagères (y compris le bricolage).

(11) - Ici, on s'appuie sur une régression logistique dans laquelle ont été conservées les caractéristiques socioprofessionnelles du salarié et de son entreprise (taille, secteur), les variables liées aux modalités de la RTT (type d'accord, modalités, embauches, prévisibilité des horaires et contrôle) et celles décrivant l'organisation et les conditions de travail utilisées dans les analyses précédentes (voir encadré 1). On y a ajouté des variables portant sur la vie hors travail (conciliation travail-hors travail, temps consacré à la famille et aux tâches domestiques).



estiment mieux gérer leurs temps de vie disent aussi que leurs conditions de travail se sont améliorées, 78 % de ceux qui ont plus de mal à concilier travail et hors-travail en ont une vision négative. Ce sont les cadres (principalement les femmes) qui déclarent le plus souvent à la fois une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et une amélioration des conditions de travail (55 % des hommes, 76 % des femmes). En revanche, 70 % des ouvriers et employés non qualifiés (hommes ou femmes), ont le sentiment de ne pas mieux les concilier et, parmi eux, huit sur dix déclarent une dégradation des conditions de travail.

Pour les hommes, avoir plus de temps à consacrer à sa famille ou aux tâches domestiques influence assez fortement le jugement porté sur les conditions de travail. Plus de la moitié d'entre eux a vu le temps passé en famille augmenter, mais la proportion atteint 71 % parmi ceux qui estiment que leurs conditions de travail se sont améliorées. En revanche, et de façon *a priori* surprenante, le sentiment des femmes sur leurs conditions de travail ne dépend pas de leur

appréciation sur le gain de temps pour la famille.

Elles ne consacrent d'ailleurs globalement pas plus de temps à leur famille ou aux tâches domestiques depuis la RTT (elles en consacraient déjà beaucoup) mais, pour certaines, un meilleur aménagement du temps de travail a permis de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale en desserrant leurs contraintes temporelles, ce qui renforce leur sentiment d'une amélioration des conditions de travail. Pour les hommes, pouvoir passer plus de temps avec leur famille ou à la maison est un changement fort apprécié qui retentit positivement sur l'appréciation des conditions de travail.

Au total, six salariés sur dix considèrent que leurs conditions de vie (y compris les conditions de travail) se sont améliorées (tableau 5), et un peu plus d'un quart (28 %) qu'elles se sont dégradées. Cette satisfaction est légèrement plus fréquente chez les femmes. Plus d'un tiers des « satisfaits » considère que leurs conditions de travail se sont améliorées et un sur six qu'elles se sont détériorées, alors que parmi

les « mécontents », les proportions s'inversent.

Dans le jugement d'ensemble qu'ils portent sur les effets de la réduction du temps de travail, les salariés semblent ainsi mettre en balance vie quotidienne et conditions de travail. Le temps libéré pour le hors-travail peut compenser, dans une certaine mesure, la dégradation perçue dans la sphère professionnelle.

Jennifer BUÉ,
Sylvie HAMON-CHOLET
(DARES),

Isabelle PUECH
(CNRS-CSU).

Tableau 5
Conditions de vie et conditions de travail

En pourcentage

Conditions de vie \ Conditions de travail	Amélioration	Dégradation	Stabilité	Ensemble (total en ligne)
Amélioration	22	10	28	60
Dégradation	3	9	16	28
Stabilité	-	10	2	12
Ensemble	25	29	46	100

Source : Dares ; Enquête RTT et Modes de vie, 2001.

Bibliographie

Bué J., Rougerie C. (1999), « L'organisation des horaires : un état des lieux en mars 1998 », *Premières Synthèses*, n° 30.1, Dares, juillet.

Estrade M.-A., Méda D., Orain R. (2001), « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie des salariés : qu'en pensent les salariés un an après ? », *Premières Synthèses*, n° 21.1, Dares, mai.

Estrade M.-A., Ulrich V. (2002), « La réorganisation des temps travaillés et les 35 heures : un renforcement de la segmentation de la main-d'œuvre », *Travail et emploi*, n° 92, Dares, octobre.

Greenan N., Hamon-Cholet S., Walkowiak E. (2003), « Autonomie et communication dans le travail : les effets des nouvelles technologies », *Premières synthèses*, Dares, à paraître.

Hamon-Cholet S., Rougerie C. (2000), « La charge mentale, des enjeux complexes pour les salariés », *Économie et Statistique*, 2000.9/10 - n° 339, Insee.

QUELQUES PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES SUR L'ENQUÊTE « RTT ET MODES DE VIE »

L'enquête « Réduction du temps de travail et modes de vie » a été menée par la DARES de novembre 2000 à janvier 2001 auprès de 1 618 salariés dont le temps de travail a été réduit depuis au moins un an. Les salariés interrogés sont des travailleurs « stables » : ils travaillent tous à temps complet et près de 90 % d'entre eux bénéficient d'une ancienneté supérieure à 3 ans, pour la plupart dans de très grandes entreprises industrielles ou tertiaires.

67 % des salariés interrogés sont des hommes. 46 % sont des ouvriers et des employés qualifiés, 12 % sont des ouvriers et employés non qualifiés, 26 % des professions intermédiaires et 16 % des cadres. Les femmes sont majoritaires chez les employés (69 %) et les hommes le sont parmi les cadres (80 %) et les ouvriers (75 %).

Dans le texte, les ouvriers et employés qualifiés sont définis comme :

- les ouvriers qualifiés de type industriel et de type artisanal
- les chauffeurs
- les ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport
- les employés civils et agents de service de la fonction publique
- les policiers et militaires
- les employés administratifs d'entreprise.

Les ouvriers et employés non qualifiés sont :

- les ouvriers non qualifiés de type industriel et de type artisanal
- les ouvriers agricoles
- les employés de commerce
- le personnel des services directs aux particuliers.

La population interrogée est relativement âgée, puisque 35 % des salariés ont au moins 46 ans.

Cet échantillon n'est pas représentatif de la population active globale. Il correspond néanmoins à la structure de la population des salariés à temps complet ayant connu une réduction du temps de travail d'au moins un an au moment de l'enquête.

Pour en savoir plus sur la méthodologie d'enquête, on se reportera à l'encadré 1 de Estrade M.-A., Méda D., Orain R. (2001).