LA PERCEPTION DU TEMPS CHEZ LES SALARIÉS

Quelques enseignements d'une enquête

par Alain DOYELLE

Administrateur civil au ministère du Travail et de la Participation

---

en collaboration avec Françoise BONNAL et Jean-Paul BLANCHET
du département d'études sociologiques de la SOFRES

PRESENTATION :

L'aménagement du temps, et plus spécialement du temps de travail, est un objet de préoccupation dans les pays développés. Or, l'inventaire des données récentes sur les opinions et les attitudes des Français à l'égard du temps se révèle très pauvre. Afin de combler cette lacune et d'éclairer le tableau des discussions actuelles sur la réduction du temps de travail, le ministère du Travail et de la Participation a demandé à la SOFRES de réaliser une enquête comprenant à la fois une phase qualitative et une phase quantitative (cf. annexe méthodologique).

Il ressort de cette enquête que le temps est perçu par les salariés comme une denrée rare. Le travail semble agir comme modèle d'occupation du temps, occultant ainsi presque toute tentative d'imaginer des alternatives.

Le besoin de temps, qui existe à l'évidence chez les salariés, n'apparait pas pour l'instant prioritaire au point d'autoriser des sacrifices. La priorité reste au salaire, surtout dans une période de crise économique latente.

De plus, la revendication sur le temps est inséparable du contenu possible de ce temps revendiqué. Le risque du temps vide parce qu'on ne sait pas ou qu'on ne peut pas, faute de temps, se créer une activité explique, en partie, la perplexité des salariés face à la réduction de la durée du travail. Dans ce contexte la diminution de la journée de travail est mieux acceptée, surtout par les femmes, les heures dégagées trouvant naturellement à s'investir au niveau de la famille.

« Vous savez, quand on est habitué à travailler... Comme ça on n'y pense plus, on travaille, on se prépare, on fait le voyage, tout ça c'est d'une monotonie, on n'y pense même pas ».

LE TEMPS : UNE DENRÉE RECHERCHÉE... SI ELLE EST GRATUITE

L'analyse du vécu des salariés, montre un manque évident de temps pour faire face aux aspirations hors de la vie de travail. Le désir d'avoir du temps est profond et la réduction du temps de travail apparaît dans l'absolu comme une bonne chose.

Un manque de temps.

« *Si j'avais le temps, je...* »
« *Je lirais bien mais...* »
« *On n'a pas le temps de faire du loisir.* »

L'image que les salariés restituent de leur vie révèle une délicate maîtrise du temps par rapport aux aspirations ou aux obligations imposées ou ressenties.

● 26 % estiment avoir une vie très chargée où ils arrivent difficilement à faire ce qu'ils ont à faire;

● 52 % une vie bien remplie où ils arrivent assez bien à faire ce qu'ils ont à faire, mais n'ont quand même pas beaucoup de temps libre. Plus le niveau de revenus et le niveau d'instruction sont élevés, plus ce choix est fréquent;

● 22 % seulement des salariés estiment avoir une vie qui laisse assez de temps libre. Ce sentiment d'avoir du temps libre diminue avec l'âge (30 % chez les moins de 24 ans, 15 % chez les plus de 45 ans). Il est aussi moins répandu chez les femmes (16 %) en raison sans doute de leur double travail professionnel et domestique.

Un temps presque entièrement occupé par le travail.

« *Après le travail, il y a une nonchalance, un dégoût, une perte d'intérêt... Finalement on se laisse enfermer, il y a de moins en moins de curiosité et d'ouverture.* »

Ainsi que le montre cette réaction au niveau de la phase qualitative, le travail occupe une position centrale dans la vie des salariés, non seulement par la quantité de temps qui lui est consacré mais aussi par l'investissement qui est fait sur lui (moyens et mode de vie, épanouissement, centre d'intérêt).

● 72 % des salariés ont le sentiment de consacrer le plus de temps (ou de plus investir) à leur travail contre 18 % à leur famille et 10 % à des activités personnelles ou autres.

● Il est à noter que l'organisation du temps de travail influe sur les réponses; en particulier, les personnes travaillant en 2 × 8 ont l'impression de consacrer plus de temps à la famille (25 %) et aux activités personnelles et sociales (13 %).

● Il faut aussi relever que la part des activités personnelles et sociales s'accroît sensiblement avec le niveau d'instruction, de 7 % pour les personnes possédant un niveau d'étude primaire, à 11 % pour celles ayant un niveau d'étude secondaire et 17 % pour celles ayant un niveau d'étude supérieur.

Avoir du temps pour autre chose, un désir largement partagé.

L'éclatement du temps du salarié en un temps de travail qu'il ne maîtrise pas et un temps personnel rejeté à la marge est une source de frustration.

« *Sortir c'est parfois même presqu'une épreuve car il faut récupérer physiquement.* »

Il n'est donc pas étonnant qu'avoir du temps soit un désir très largement partagé :

● Pour 58 % des salariés avoir du temps c'est très important et pour 38 % c'est assez important;

● Seulement 3 % estiment que c'est peu important et 1 % pas important du tout.

Le sentiment de ne pas avoir un temps libre suffisant pour la famille, les activités personnelles ou le repos est partagé par la majorité des salariés puisque 55 % d'entre eux déclarent ne pas avoir assez de temps libre à consacrer à la famille, 61 % aux activités personnelles et 54 % au repos. Moins de 8 % estiment bénéficier d'un temps tout à fait suffisant pour ces différentes activités hors travail.

L'attitude des salariés travaillant en 2 × 8 est, par exception, différente puisque le sentiment de ne pas avoir un temps libre suffisant pour la famille est partagé par seulement 43 % d'entre eux, pour les activités personnelles par 48 % et pour le repos par 50 %.

Les aspirations profondes des salariés se situent donc hors du travail; celui-ci apparaît dès lors essentiellement comme une activité contrainte, occupant un temps disproportionné :

« *Un exemple stupide... on a acheté une chaîne stéréo, on n'en profite pas. On rentre le soir, c'est tard. Alors, on mange, et puis après, c'est trop tard pour écouter la chaîne, parce que cela fait du bruit.* »

Tout bien considéré, seulement 6 % des salariés préfèreraient consacrer l'essentiel de leur temps à l'activité professionnelle, 62 % souhaiteraient en consacrer la majorité à leur vie familiale (opinion partagée par 76 % des personnes mariées) et 30 % à des activités personnelles et sociales (40 % pour les personnes pratiquant un horaire variable).

La réduction du temps de travail : une mesure attendue.

« *Ce que je voudrais, c'est que mon temps libre soit le plus important, mais pour l'instant, c'est le travail mon temps libre.* »

Dans l'esprit des salariés une réduction du temps de travail s'inscrit dans les faits, cette réduction est par ailleurs vivement souhaitée

Pour la quasi-totalité des salariés (90 %) la réduction du temps de travail apparaît d'ores et déjà comme une mesure, probablement (39 %) voire même inévitablement (51 %), inscrite dans les faits pour les années à venir. Seulement 4 % pensent qu'il n'y aura pas de réduction progressive du temps de travail.

Cette certitude en la réduction apparaît d'autant plus forte que l'agglomération est importante, 54 % des salariés parisiens y croient sûrement alors que 18 % des salariés en zone rurale n'y croient pas du tout, et que le niveau socioculturel est élevé, 57 % des cadres moyens y croient sûrement.

De plus, cette mesure apparaît pour ceux qui la croient possible dans les années à venir, comme étant une bonne chose (76 %) alors que 14 % pensent que ce serait plutôt une mauvaise chose et 10 % n'en pensent rien.

La réduction du temps de travail serait donc approuvée sans retenue par 69 % des salariés.

« *A salaire égal, une réduction du temps de travail? Il n'y en a pas beaucoup qui refuseraient.* »

Il n'en reste cependant pas moins vrai que la majorité des salariés semblent plus situer leurs propos sur le registre du rêve, de l'idéal que celui de la revendication, de l'attente susceptible d'application. Dans l'absolu, ils peuvent évoquer et imaginer de sortir plus tôt le soir, d'avoir plus de vacances... mais dans la mesure où ils se savent peu disposés à une contrepartie sur le plan du salaire.

LE TRAVAIL : DU SALAIRE A L'OCCUPATION DU TEMPS

En réalité, deux raisons principales fondent la prédominance du travail par rapport à d'autres activités :

— le salaire car il faut bien gagner sa vie, avoir de l'argent pour vivre;

— le caractère irremplaçable du travail comme activité humaine face à l'absence d'alternative crédible.

Le choix du travail : le salaire avant tout.

Le travail :

« *Ça représente le besoin de gagner de l'argent pour élever mes gosses, c'est tout... Si on ne travaille pas, on est foutu.* »

Dans un contexte économique où le chômage est considéré par 80 % des salariés comme devant s'aggraver, mais surtout, fait plus surprenant, où le pouvoir d'achat est jugé comme devant pour 17 % des salariés stagner, pour 30 % un peu diminuer et pour 32 % fortement diminuer, il n'est pas étonnant que la réaction des salariés pour le choix d'un nouveau travail soit avant tout « alimentaire ».

Un emploi mieux payé vient largement en tête des critères de choix pour un nouvel emploi, avec 45 %, un emploi comportant moins d'heures de travail ne recueillant que 11 % et un emploi dont les horaires sont mieux aménagés 6 %. Les autres items le plus souvent retenus sont ceux proposant un emploi plus intéressant (16 %) ou qui donne plus de responsabilités (10 %).

L'arbitrage temps/travail : priorité au salaire.

« *Moi je préfère faire mes huit heures et gagner un peu plus.* »

« *J'ai plus besoin d'avoir des sous que quelques heures de travail de moins dans la semaine.* »

Deux niveaux d'arbitrage entre salaire et réduction du temps de travail ont été proposés aux salariés :

— tout d'abord une réduction du temps de travail, même si cela doit s'accompagner d'une certaine réduction du salaire;

— ensuite un choix entre une augmentation de salaire et une réduction du temps de travail.

● Au premier niveau, la proportion des salariés qui choisissent la réduction du temps de travail n'est que de 23 % (8 % répondent « oui tout à fait », 15 % « oui ça dépend »), 63 % refusent catégoriquement en répondant « non pas du tout ». De plus, lorsqu'on demande aux salariés qui avaient souscrit à cette hypothèse d'une éventuelle réduction de salaire s'ils accepteraient une diminution proportionnelle de leur salaire, 64 %, s'y refusent de même encore 56 % refusent l'hypothèse d'une non-progression de leur pouvoir d'achat sur un an ou deux. Ainsi, en définitive, 7 % seulement des salariés sont prêts à accepter une diminution proportionnelle de leur salaire ou 8 % un simple maintien de leur pouvoir d'achat.

Ceux qui refusent la réduction d'horaire avec une certaine baisse de salaire le font d'ailleurs à 88 % parce qu'ils « tiennent à leur salaire », 12 % répondant « parce que mon travail m'intéresse » et 10 % « parce que je n'aime pas rester inactif » (1).

(1) Plusieurs réponses étant possibles, la somme des pourcentages est supérieure à 100 % .

● Au second niveau, 56 % des salariés interrogés optent pour l'augmentation du salaire alors que 43 % préfèrent la réduction du temps de travail (58 % chez les horaires variables). A l'examen détaillé des résultats, il ressort que la revendication sur le temps de travail est fortement liée au sexe (51 % chez les femmes) et au niveau de culture et de revenu.

Ainsi, choisissent de préférence la réduction du temps de travail :

— 33 % des ouvriers mais 52 % des employés et 59 % des cadres moyens;

— 35 % des personnes ayant un niveau d'instruction primaire, 49 % un niveau secondaire, 60 % un niveau supérieur;

— les habitants des grandes villes et plus encore de la région parisienne.

Le travail inévitable... voire irremplaçable.

« *Je préfère les vacances bien sûr, mais on sait bien qu'il faut travailler aussi, n'est-ce pas, surtout un homme.* Un homme *ne peut pas rester à ne rien faire, on est fait pour travailler...* »

Parce qu'en plus du salaire, besoin vital, il est un moyen de contact avec l'extérieur et avec les autres, l'occasion de faire, de créer, de s'épanouir, parce qu'il répond pour l'essentiel aux besoins de la vie sociale et aux aspirations individuelles, qu'il résoud enfin le problème du temps (qu'en faire?), le travail apparaît pour beaucoup comme irremplaçable. En effet, 64 % des salariés, même s'ils avaient les moyens financiers nécessaires, continueraient de travailler parce qu'ils ont besoin d'être actifs.

Malgré la médiocrité de la plupart des situations concrètes, la plupart jugent leur travail comme fatigant nerveusement (66 %) et physiquement (57 %), répétitif (61 %) et comme une période où on est toujours pressé (66 %), il semble se dégager chez ces mêmes salariés une valeur quasi existentielle du travail qui le fait juger intéressant par 75 % d'entre eux. Ce caractère « intéressant » du travail est variable selon les catégories socioprofessionnelles : 87 % des cadres l'ont retenu, 75 % des employés et 69 % des ouvriers.

Une grande inertie de comportement doit être soulignée puisque seulement 43 % des salariés croient qu'ils pourraient se passer de travailler en supposant la question du revenu résolue. Cette proportion atteint 49 % chez les femmes mais seulement 37 % chez les cadres qui s'investissent plus que les autres catégories dans leur travail.

L'attachement au travail ne peut donc s'expliquer uniquement par le fait que celui-ci est source de revenu; une autre explication apparaît dans la quasi impossibilité d'imaginer une vie d'oisiveté et de définir des activités personnelles suffisamment riches pour répondre aux besoins de faire, de créer, de rompre l'isolement, de jouer son rôle social, ou plus simplement de s'occuper. Toute activité laborieuse apporte pour l'essentiel une solution toute faite, malgré ses défauts, à ces besoins.

LE TEMPS HORS TRAVAIL : UNE RELATIVE INCONSISTANCE

Le travail est en soi une garantie, celle d'une activité, le temps libre suscite la peur du vide, le contenu actuel du temps hors travail n'étant pas très valorisant sauf peut être pendant la coupure des « grandes » vacances.

La peur du vide.

« *Il faut toujours s'activer dans la vie, il faut dire, je fais ci, je fais ça, vas-y, avance, c'est comme ça que je conçois la vie.* »

Concept mal défini, le temps libre, pour l'instant marginal, apparaît plutôt — faute de modèle si ce n'est le temps de travail précisément — comme un temps de non-travail :

● 33 % des salariés estiment que leur temps libre commence au moment où ils quittent leur travail;

● 26 % au moment où ils se retrouvent chez eux;

● 9 % quand ils n'ont plus rien à faire et 7 % n'ont jamais de temps libre.

En définitive, pour un quart seulement des salariés, le temps libre se définit positivement en terme d'activité personnelle, différente de l'activité salariée. Cette proportion est légèrement plus forte pour les salariés travaillant en horaires variables (29 %).

Cette définition positive du temps libre est d'autant plus partagée que le niveau culturel est élevé : 17 % de ceux possédant un niveau d'étude secondaire ou titulaire d'un CAP l'on choisie; 31 % de ceux ayant un niveau d'étude secondaire et 51 % de ceux ayant fait des études supérieures.

L'étude par tranche d'âge ne permet pas de constater de différence significative; par contre, si seulement 22 % des hommes assimilent temps libre et moment d'activités personnelles, 30 % des femmes ont effectué ce choix. Le rapprochement temps libre/activité personnelle est aussi beaucoup plus fréquent chez les personnes mariées avec enfants, ce qui laisse penser que cet item regroupe des activités très différentes dont certaines doivent avoir, sans qu'il soit possible de le vérifier, un caractère familial marqué.

Le contenu actuel du temps libre : peu valorisant.

Que ce soit le soir ou pendant le week-end, les réponses laissent deviner un fort temps contraint occupé par les tâches domestiques. Il faut attendre

les ruptures de plus longues durées (week-ends prolongés, vacances) pour ressentir le passage dans un monde non contaminé par le travail.

« *Je suis comme beaucoup de gens, je suis inhabitué à la civilisation des loisirs, parce qu'on est habitué à travailler, c'est dans les mœurs. Je saurais même mieux que certains occuper mes loisirs, mais pas totalement... alors, le temps de travailler sert à boucher les trous, dans mon emploi du temps, dans ma vie.* »

Si on regroupe les activités, du soir et du week-end, entre quatre pôles :

— la famille (tâches domestiques, enfants, entretien ou amélioration de la maison, visite à la famille...);

— le repos;

— les sorties (entre amis, promenade...);

— les activités personnelles (sport, lecture, télévision, activités sociales ou militantes, théâtre...).

Il ressort que les salariés consacrent l'essentiel de leur temps hors travail :

● Le soir en semaine :

— à 52 % pour le poste famille;

— à 18 % pour le repos;

— à 15 % pour les activités personnelles et culturelles;

— à 11 % pour les sorties.

● Le week-end :

— à 41 % pour la famille;

— à 32 % pour les sorties;

— à 13 % pour le repos;

— à 10 % pour les activités personnelles et culturelles.

Ces deux postes famille et repos représentent donc la majorité des activités le soir (70 %) et le week-end (54 %). Il est dès lors permis de penser, comme le suggéraient les résultats du qualitatif, que les soirées et les week-ends ne sont pas réellement vécus comme un temps libre investi par les personnes vu la faible part des activités réellement personnelles et en particulier culturelles. Le temps hors travail est plutôt vécu comme une coupure nécessaire dans le temps de travail.

« *Le temps libre : c'est un temps mort entre deux tranches de travail.* »

Cependant, par rapport aux soirées, le week-end paraît plus consacré aux sorties, voire aux petits voyages, au détriment du repos, des activités domestiques et des activités culturelles. Cette tendance est encore accentuée lors des ruptures un peu plus prolongées, au-delà de deux jours (ponts, jours de récupération...). Dans ce cas, les « sorties » arrivent largement en tête avec 40 %, devant la famille (35 %), le repos (12 %) et des activités personnelles et culturelles (6 %), 6 % des salariés n'étant jamais concernés par ce type de rupture.

« *Les ponts : ça permet de faire un petit voyage, ça coupe, ça permet de reprendre le travail avec plus d'entrain.* »

Comme l'ont montré les données de la phase qualitative, les vacances, c'est la rupture. Elles permettent une certaine décontamination physiologique et psychologique du temps de « non travail », jusque-là trop envahi par le travail, pour déboucher sur un autre « temps de vivre ».

« *Les vacances, c'est là qu'il faut projeter... c'est peut-être plus important que certain travail, parce qu'il faut créer soi-même avec d'autres pour s'évader un peu du travail routinier que l'on fait tous les jours.* »

Les vacances c'est la rupture, le saut dans l'extraordinaire, le monde de l'anti-travail, en tant que celui-ci suppose l'ordre et la régularité. En vacances, la vie ordonnée, celle du reste de l'année s'efface devant une vie bohème, voire totalement anarchique. Les salariés vivent leurs vacances :

— pour 4 % d'entre eux de façon bien organisée en faisant telle chose à telle heure, en ayant un programme;

— pour 35 % de façon pas trop organisée, avec quelques habitudes, comme les heures régulières de repas;

— pour 40 % sans régularité aucune;

— pour 20 % absolument sans heure.

Face à la pression du travail sur leur temps, l'intégration de plus de « temps libre » dans leur vie quotidienne devrait être logiquement souhaitée par les salariés. En fait, les réactions face aux aménagements du temps de travail sont plus que mitigées.

AMÉNAGER LE TEMPS DE TRAVAIL : OUI... MAIS

Comme il a été souligné précédemment dans le chapitre « le travail : du salaire à l'occupation du temps », même en supposant la question du revenu résolue, le travail apparaît comme une occupation irremplaçable pour la majorité des salariés. Il n'est donc pas étonnant que les aménagements du temps de travail recueillent une approbation très mitigée de la part des salariés.

Réduire plus qu'aménager.

Si on propose aux salariés d'aménager leurs horaires sans modifier le temps total de travail ou de réduire le temps de travail pour améliorer leurs conditions de vie, la grande majorité des salariés choisit la réduction du temps (64 %), 34 % marquent leur préférence pour l'aménagement des horaires.

Malgré le manque de temps ressenti, tout compte fait, les salariés semblent relativement satisfaits des plages d'horaires qu'ils pratiquent puisque :

- 46 % trouvent que l'heure à laquelle ils quittent leur travail le soir leur laisse un temps suffisant pour faire ce qu'ils veulent contre 49 % d'opinion contraire;

- 42 % trouvent que deux jours de congés hebdomadaires sont pour eux suffisants contre 43 % d'opinion contraire;

- Pour les personnes travaillant en deux équipes, 60 % préfèrent la formule actuelle de roulement plutôt que de travailler tous les jours aux mêmes heures;

- 66 % des salariés travaillant à horaires fixes trouvent que leur temps de pause pour déjeuner est suffisant, 6 % voudraient un temps plus court, 25 % un temps plus long.

Enfin 8 % seulement des salariés prennent des congés sans solde et 82 % n'ont pas déménagé ou changé d'entreprise pour se rapprocher de leur lieu de travail et donc diminuer les temps de transport. Dans l'ensemble, ce temps de transport est vécu plutôt comme un temps neutre puisque 24 % le vivent comme quelque chose de pénible, 27 % répondent « agréable » et 48 % répondent « indifférent ».

Réduire ou aménager... plutôt la journée.

La semaine de quatre jours, en accroissant la journée ou le poste de travail pour bénéficier d'une journée de repos supplémentaire déconcerte. Le taux de non-réponse est en effet important : 23 % (56 % chez les personnes travaillant en horaires variables). Cette formule est acceptée par 44 % des salariés, 33 % n'étant pas d'accord ou pas concernés. A l'occasion de la phase qualitative, une grande perplexité devant cette séduisante formule avait déjà été notée. Cette proposition est ressentie en définitive comme un leurre de par le risque de perturber les soirées, moment privilégié de la vie familiale, et de par la fatigue accumulée pendant quatre jours.

« C'est tentant parce qu'on se dit qu'on a trois jours en fin de semaine, mais c'est un piège... et on me fera pas croire qu'il est possible pendant dix heures de soutenir un rythme de travail continu. »

Sur ce point, il est possible de noter des différences sensibles entre catégories socioprofessionnelles, les ouvriers étant plus favorables (48 %) que les employés (43 %) et que les cadres (39 %).

Les salariés ne sont pas non plus très favorables à l'étalement des congés. Si 64 % accepteraient de prendre leurs vacances en plusieurs fois dont une partie en dehors de l'été, moyennant quelques jours de congés supplémentaires c'est-à-dire pratiquement sans réduire leurs congés d'été, seulement 29 % (de ces 64 %) accepteraient de prendre l'essentiel de leurs vacances en dehors de la période juillet-août.

« Un mois de vacances c'est un minimum pour prendre du recul, se sentir ailleurs. »

Ainsi pour beaucoup, l'étalement des vacances n'est pas encore tout à fait recevable, à moins, comme le dit l'un des interviewés, de rajouter des semaines en hiver sans réduire pour autant l'été.

Par contre, les aménagements qui visent la journée, rencontrent un accueil beaucoup plus favorable. A la proposition de commencer plus tôt le matin pour pouvoir sortir plus tôt l'après-midi 60 % des salariés marquent leur accord contre 38 % leur désaccord. De même, l'instauration d'horaires individuels variables ou à la carte est acceptée par 58 % et refusée par 36 % des personnes ne pratiquant pas ce type d'horaires. Cette formule est plus acceptée par les femmes (62 %), les moins de 35 ans (61 %), les employés (65 %), elle semble cependant faire un peu peur aux personnes qui ne l'appliquent pas de par la trop grande liberté qu'elle donne.

« Est-ce qu'on arrivera à se discipliner... pour ne pas cumuler un nombre d'heures de retard tel qu'on ne va pas être obligé à une période déterminée de travailler comme des fous. »

En réalité, cette formule est très bien vécue par les personnes qui la pratiquent puisque 87 % des salariés concernés se déclarent tout à fait ou plutôt satisfaits (11 % d'insatisfaits). Bien que cette proportion importante laisse supposer peu de variation selon les catégories de personnes, on peut cependant noter que cette proportion atteint 90 % chez les femmes et qu'elle augmente régulièrement avec l'âge, 78 % chez les moins de 25 ans à 90 % chez les plus de 35 ans, ainsi qu'avec la qualification, 78 % chez les ouvriers contre 90 % chez les employés et 93 % chez les cadres.

La priorité aux brèves coupures apparaît également lorsqu'il est proposé aux salariés qui souhaiteraient obtenir pour eux-mêmes une réduction de leur temps de travail — même avec l'éventualité d'une diminution de salaire — un choix entre différentes formules de réduction du temps de travail :

- 44 % accordent la priorité à la diminution de la journée de travail;

- 32 % à la diminution du nombre de jours travaillés par semaine;

- 14 % à la multiplication des petites vacances;

- 8 % à l'allongement des congés annuels.

ANNEXE

MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

Les travaux se sont réalisés en deux phases : une pré-enquête qualitative et une enquête extensive par sondage.

● **La pré-enquête qualitative** réalisée vers le 20 avril 1979 a consisté en 40 entretiens non-directifs visant à cerner comment le temps de travail est perçu, comment il est vécu et quelle est sa place dans la vie quotidienne. Les enseignements de cette pré-enquête ont été utilisés pour la réalisation du questionnaire de l'enquête extensive.

Il a été décidé de limiter le champ de l'étude, à la fois pour la pré-enquête et l'enquête extensive, à la population des travailleurs salariés. Ont été exclues les catégories les plus âgées, au-delà de 50 ans, dont la problématique peut être plus marquée par la perspective de la retraite. De même, la catégorie des cadres supérieurs a été négligée dans la mesure où on a voulu saisir la population pour qui le temps de travail était le plus susceptible d'être aménagé.

La répartition des 40 entretiens a tenu compte d'un certain nombre de critères dont le principal est celui du type d'horaire pratiqué : fixe, variable, en équipes (2 × 8, 3 × 8 ou plus).

Le tableau de la distribution finale de l'échantillon se présente de la façon suivante :

	Heures fixes	Horaires variables	2×8	3×8	Total	
	20	5	8	7	40	
Sexe :						
Homme	12	2	3	7	24	
Femme	8	3	5	–	16	
Age :						
20 à 25 ans	2	1	1	–	5	18
26 à 30 ans	7	3	2	1	13	
30 à 36 ans	4	1	3	1	9	
37 à 40 ans	1	–	1	1	3	
40 ans et plus	5	–	1	4	10	
Lieu de l'interview :						
Caen	2	1	1	1	5	
Paris	9	3	6	2	20	
Lille	5	–	1	2	8	
Marseille	4	1	–	2	7	

● **L'enquête extensive par sondage** a été effectuée du 20 juin au 20 juillet 1979, auprès d'un échantillon national de 1 500 personnes représentatif de l'ensemble des salariés de moins de 50 ans, à l'exclusion des cadres supérieurs, des agriculteurs et des salariés de l'administration.

Afin d'assurer des sous-groupes suffisamment importants d'individus ayant des conditions de travail particulières comme le travail posté (2 × 8 ou 3 × 8 et plus) ou l'existence d'un système d'horaires variables, l'échantillon représentatif de base n'a été constitué au départ que de 1 200 individus. Il a été tiré selon la méthode des quotas (sexe, âge, profession, région, catégorie d'agglomération). Il s'y est ajouté trois sous-échantillons supplémentaires d'individus dont la seule caractéristique imposée était d'occuper l'une des situations professionnelles évoquées ci-dessus soit 100 personnes travaillant en horaires variables, 100 en 2 × 8 et 100 en 3 × 8 et plus.

Ces trois groupes ont ensuite été réintégrés à l'échantillon représentatif d'origine en réajustant, par redressement, les caractéristiques socio-démographiques de l'échantillon conformément à la structure

fixée par le plan de sondage. Il est cependant probable que ces types de situations particulières de travail soient sur-représentées dans l'échantillon final, dont la structure est la suivante :

	Échantillon obtenu	Échantillon redressé
	1.499 = 100 %	1.499 = 100 %
Sexe :		
Homme	64	63
Femme	36	37
Âge :		
Moins de 24 ans	23	23
De 24 à 34 ans	45	51
De 35 ans et plus	32	26
Région :		
Région parisienne	28	25
Nord	7	7
Est	9	9
Bassin parisien	17	18
Ouest	10	11
Sud-Ouest	10	9
Sud-Est	10	12
Méditerranée	9	9
Type d'habitat :		
Rural	8	6
2 000 à 20 000 habitants	15	17
20 000 à 100 000 habitants	16	17
100 000 habitants et plus	34	34
Paris	27	26
Qualification professionnelle :		
Cadre moyen	9	14
Employé	27	22
Ouvrier qualifié, technicien, contremaître, agent de maîtrise	35	27
Manœuvre, ouvrier spécialisé	24	32
Personnel de service	5	5
Type d'horaire :		
Fixe	57	72
Variable	16	11
2 × 8	16	11
3 × 8 et plus	11	6