

## Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle Quels sont les salariés les plus concernés ?

Selon l'enquête Conditions de travail et risques psychosociaux de 2016, 13 % des femmes et 14 % des hommes salariés déclarent recevoir des reproches de leur entourage, en raison de leur manque de disponibilité liée aux horaires de travail. Ces reproches sont plus fréquemment adressés aux salariés qui travaillent la nuit ou qui subissent des horaires alternants. À l'inverse, travailler à temps partiel réduit ces reproches. Parmi les salariés à temps plein, ils concernent plus souvent les femmes que les hommes. À caractéristiques identiques (personnelles, professionnelles, conditions de travail, etc.), les femmes reçoivent nettement plus souvent de tels reproches, notamment quand elles ont des enfants de moins de 18 ans.

Certains facteurs de risques psychosociaux, comme la charge mentale ou le débordement, sont associés à des difficultés plus grandes des salariés avec leurs proches. À l'inverse, l'autonomie dans le travail limite les tensions. Les difficultés avec les proches sont associées à une santé perçue comme altérée et un moindre sentiment de bien-être, surtout chez les femmes.

Vie familiale et vie professionnelle sont parfois difficiles à concilier, d'autant que certains modes d'organisation du temps privé et du temps de travail ne favorisent pas toujours cette conciliation. Ces difficultés peuvent ainsi se traduire par des problèmes de relations familiales et affectives, un manque de satisfaction au travail, ainsi que par des problèmes de santé et de stress [1].

Quels sont les salariés qui reçoivent le plus souvent des reproches de leur entourage sur leur disponibilité ? Quelles sont les caractéristiques de ces personnes, de leur emploi et du mode d'organisation de leur temps de travail ? À caractéristiques identiques, hommes et femmes font-ils face aux mêmes difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie privée ? Ont-elles les mêmes conséquences sur leur santé ?

Pour répondre à ces questions, la présente étude s'appuie sur l'enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux réalisée par la Dares en 2016. Celle-ci interroge des individus actifs en emploi sur leurs difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle (encadrés 1 et 2).

### Une probabilité de subir des reproches plus élevée pour les femmes

À la question « vos proches se plaignent-ils que vos horaires de travail vous rendent trop peu disponible pour eux (1) ? », un peu plus d'hommes (14 %) que de femmes (13 %) répondent « toujours ou souvent » (tableau 1). Le travail à temps partiel, plus fréquent pour les femmes,

réduit le risque de ces reproches (tableau 2), ce qui explique aussi pourquoi l'écart s'inverse parmi les salariés à temps plein (15 % pour les femmes, 14 % pour les hommes). En tenant compte des caractéristiques individuelles et de l'ensemble des conditions de travail dans une analyse « toutes choses égales par ailleurs » (2), la probabilité de rapporter des reproches de l'entourage est environ 20 % plus élevée pour les femmes que pour les hommes. Il semble que la persistance de stéréotypes de genre induise une division marquée des rôles sociaux : les femmes ont la charge du travail domestique et des enfants (Focus), tandis que les hommes sont légitimes à s'investir principalement dans la sphère professionnelle [2], ce qui expliquerait qu'ils subissent moins de reproches lorsque leur travail déborde sur leur vie familiale.

### Des difficultés plus fréquentes pour les personnes en couple avec des enfants

Les femmes et les hommes vivant en couple avec des enfants affirment plus souvent avoir des difficultés à équilibrer leur vie familiale et leur vie professionnelle, surtout quand les enfants sont jeunes [3]. En effet, 16 % des personnes vivant en couple avec des enfants de moins de

(1) Le questionnaire ne précise pas qui sont les proches concernés.

(2) Les variables de contrôle utilisées sont les caractéristiques personnelles, les caractéristiques professionnelles, les contraintes horaires, l'intensité du travail, le soutien social, l'autonomie dans le travail, l'insécurité, les conflits de valeurs, les exigences émotionnelles.

18 ans rapportent que leurs proches se plaignent de leur indisponibilité, contre 12 % des personnes en couple avec des enfants de plus de 18 ans ou sans enfant (tableau 1). À caractéristiques identiques, leur probabilité de signaler de tels problèmes est 20 % plus élevée, mais l'écart n'est significatif que pour les femmes.

Les difficultés avec les proches sont également plus fréquentes lorsque le conjoint est inactif : 19 % des hommes et 15 % des femmes dans cette situation font état de reproches de la part de leur entourage, contre respectivement 14 % et 13 % pour les salariés dont le conjoint est également actif.

Les cadres sont plus nombreux que les autres salariés à rapporter des difficultés avec leurs proches : ainsi, 18 % des cadres hommes et 17 % des cadres femmes rapportent des reproches de la part de leur entourage, contre 13 % des ouvriers et des ouvrières (tableau 1). Cette surexposition tient au fait que les cadres ont plus souvent des horaires longs et un travail intense.

Cependant, à conditions de travail et contraintes psychosociales équivalentes, ce sont les employées de commerce et les ouvrières qui ont la probabilité la plus importante de déclarer des reproches de leur entourage. Pour une femme, le fait d'être cadre semble au contraire plutôt protecteur, avec une probabilité de recevoir des reproches de l'entourage réduite de 20 % par rapport aux professions intermédiaires. Différents facteurs peuvent l'expliquer : les femmes cadres ont des ressources financières plus importantes qui leur permettent de financer la prise en charge de certaines tâches domestiques et familiales, par exemple la garde des enfants, l'utilisation de pressings, etc. En outre, les différences entre les rôles féminins et masculins seraient plus marquées dans les classes populaires que dans les classes moyennes ou supérieures. En effet, « les (...) inégalités et disparités varient selon les catégories socioprofessionnelles. En particulier, plus une femme est autonome professionnellement, moins la division du travail domestique est inégalitaire » [3].

Par ailleurs, cumuler plusieurs emplois accroît les difficultés de conciliation, et cette situation pèse davantage pour les hommes. En effet, 19 % d'entre eux déclarent des difficultés avec leur entourage, alors que les femmes pluriactives sont seulement 12 % à en faire part. Enfin, toujours à conditions de travail identiques, les salariés du privé, hommes ou femmes, mentionnent davantage de reproches de leur entourage que ceux du secteur public.

## Les horaires atypiques, un obstacle à la conciliation

Travailler de nuit, le week-end ou avoir des horaires alternants augmente les difficultés des salariés à concilier vie professionnelle et vie privée, et s'accompagne plus souvent de reproches de la part de l'entourage. Parmi les salariés à temps plein, ceux ayant des horaires alternants déclarent davantage de difficultés avec leurs proches : c'est le cas de 29 % des femmes et de 18 % des hommes qui travaillent en 3\*8 (tableau 2). Pour les femmes, les horaires en 2\*8 multiplient par 2,2 la probabilité de

**Tableau 1**  
Probabilité de rapporter des plaintes de son entourage selon certaines caractéristiques individuelles

Vos proches se plaignent-ils que vos horaires de travail vous rendent trop peu disponible pour eux ?	Femmes (%)	Rapports de chances	Hommes (%)	Rapports de chances	Ensemble (%)	Rapports de chances
<b>Sexe</b>						
Femmes.....					12,8	1,2 ***
Hommes.....					13,8	Réf.
<b>Type de ménage</b>						
Célibataires.....	10,7	NS	9,7	NS	10,1	NS
Couples avec enfants de plus de 18 ans ou sans enfants.....	11,3	Réf.	12,9	Réf.	12,1	Réf.
Couples avec enfant(s) de moins de 18 ans.....	15,9	1,3 **	16,9	NS	16,4	1,2 ***
Familles monoparentales.....	12,5	NS	16,8	2,3 **	13,3	1,6 **
<b>Activité du conjoint</b>						
Actifs.....	13,2	Réf.	14,3	Réf.	13,7	Réf.
Non actifs.....	14,5	1,6 ***	18,5	1,5 ***	16,8	1,5 ***
Non concerné(e)s.....	11,6	NS	10,0	0,5 **	10,8	0,7 **
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>						
Cadres et professions intellectuelles supérieures.....	16,6	0,8 **	17,7	NS	17,3	NS
Professions intermédiaires.....	14,3	Réf.	12,3	Réf.	13,4	Réf.
Employés administratifs.....	7,1	NS	-	-	6,5	0,8 **
Employés de commerce.....	12,4	1,3 **	15,0	NS	13,0	1,2 **
Ouvriers.....	13,3	1,4 **	13,1	NS	13,2	1,4 ***
<b>Pluriactivité</b>						
Pluriactifs.....	12,5	NS	19,1	2,0 ***	15,3	1,5 ***
Non pluriactifs.....	12,9	Réf.	13,6	Réf.	13,2	Réf.
<b>Statut</b>						
Public.....	13,2	0,6 ***	11,3	0,6 ***	12,4	0,6 ***
Privé.....	12,7	Réf.	14,4	Réf.	13,6	Réf.

Réf. : référence.

- : effectifs insuffisants.

NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : \*10 %, \*\*5 %, \*\*\*1 %.

Note : les rapports de chances présentés ici sont issus d'une régression logistique expliquant le signalement de plaintes des proches par les variables sociodémographiques et les conditions de travail citées dans la note 2.

Lecture : 13,2 % des femmes dont le conjoint est actif rapportent des reproches de leur entourage. La probabilité de plaintes est plus élevée de 20 % pour les couples avec enfants de moins de 18 ans, par rapport aux couples sans enfant ou avec enfants de plus de 18 ans.

Champ : salariés de France métropolitaine ayant répondu au questionnaire auto-administré.

Source : enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 ; Dares, DGAFP, Drees et Insee.

déclarer des difficultés avec les proches, ce qui n'est pas le cas pour les hommes. De la même façon, les hommes et les femmes qui travaillent de nuit affirment recevoir beaucoup plus souvent que les autres des reproches de leur entourage (25 % contre 11 % pour les salariés qui ne travaillent pas de nuit).

Les horaires de travail variables ou imprévisibles rendent également plus difficile l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. Ainsi, les difficultés sont plus fréquentes pour les hommes comme pour les femmes, lorsque les horaires varient d'un jour à l'autre. En revanche, avoir seulement connaissance de ses horaires le jour pour le lendemain (modalité assez rare) accroît uniquement les reproches de l'entourage pour les hommes.

## Le rôle « protecteur » du travail à temps partiel

Selon l'enquête, 9 % des salariés travaillant à temps partiel rapportent des reproches de leur entourage, contre 14 % pour les salariés à temps plein [4], [5]. Travailler à temps partiel semble

ainsi faciliter la conciliation, notamment pour les femmes, qui disent par ailleurs plus souvent que les hommes avoir choisi de travailler à temps partiel pour s'occuper des enfants. À la question « pour quelle raison principale travaillez-vous à temps partiel ? », 23 % des femmes à temps partiel et ayant au moins un enfant de moins de 18 ans à charge répondent « pour s'occuper de leurs enfants », contre moins d'1 % pour les hommes.

À l'inverse, faire des heures supplémentaires est fortement lié pour les hommes comme pour les femmes aux difficultés avec l'entourage (27 % contre 8 % des salariés qui effectuent rarement ou jamais d'heures supplémentaires). Les horaires longs peuvent être la cause de tensions familiales, mais il est aussi possible qu'en sens inverse, de telles tensions conduisent certaines personnes à travailler davantage.

Au-delà des conditions de travail et de l'organisation du travail, les difficultés avec les proches renvoient à une division sociale du travail très différenciée en fonction du sexe des individus [2], [6]. Ainsi, dans l'enquête, 40 % des hommes déclarent travailler plus de 40 heures par semaine, contre 22 % des femmes.

## Davantage de reproches envers les femmes ayant plus d'une demi-heure de trajet quotidien

Le temps de trajet domicile-travail augmente le temps passé hors du domicile, ce qui peut accentuer les difficultés d'organisation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Ainsi, parmi les salariés dont les trajets quotidiens dépassent une heure, 20 % rapportent des reproches de leur entourage, contre 12 % pour ceux qui ont moins de 15 minutes de trajet par jour.

Là encore, des différences apparaissent entre les hommes et les femmes : avoir un temps de trajet quotidien de 31 à 60 minutes accroît les reproches de l'entourage pour les femmes, mais pas pour les hommes. Au-delà d'une heure de temps de trajet, les hommes comme les femmes mentionnent plus souvent des difficultés.

## Autonomie dans le travail et soutien social réduisent les reproches de l'entourage

Le fait de pouvoir être aidé par ses collègues et/ou ses supérieurs hiérarchiques semble améliorer l'équilibre vie professionnelle-vie privée des salariés, et ce de façon plus marquée pour les hommes. En effet, seuls 9 % des hommes ayant un score élevé de soutien social (3) déclarent des difficultés avec leurs proches, contre 26 % des hommes ayant un faible score de soutien social (tableau 3).

De la même façon, les hommes et les femmes déclarant disposer de marges de manœuvre dans leur

**Tableau 2**  
Plaintes de l'entourage selon les horaires et la durée du travail

Vos proches se plaignent-ils que vos horaires de travail vous rendent trop peu disponible pour eux ? (« Toujours, souvent »)	Femmes (%)	Rapports de chances	Hommes (%)	Rapports de chances	Ensemble (%)	Rapports de chances
<b>Horaires de travail quotidiens</b>						
Les mêmes tous les jours.....	9,6	Réf.	9,9	Réf.	9,7	Réf.
Alternants 2*8.....	22,7	2, 2 ***	12,0	NS	16,6	1,6 ***
Alternants 3*8.....	29,3	2,0 **	18,4	1,8 **	21,4	1,8 ***
Variables d'un jour à l'autre.....	18,0	1,5 ***	23,7	1,2 *	20,7	1,4 ***
<b>Travail de nuit</b>						
Habituellement, occasionnellement	28,3	1,6 ***	24,2	1,7 ***	25,4	1,5 ***
Jamais.....	11,4	Réf.	10,9	Réf.	11,2	Réf.
<b>Travail le week-end</b>						
Habituellement, occasionnellement	22,9	1,6 ***	23,2	1,9 ***	23,1	1,8 ***
Jamais.....	9,4	Réf.	10,0	Réf.	9,7	Réf.
<b>Temps de travail</b>						
Temps plein.....	14,8	Réf.	14,0	Réf.	14,4	Réf.
Temps partiel.....	8,5	0,7 ***	10,1	NS	8,8	0,7 ***
<b>Devoir faire des heures supplémentaires</b>						
Tous les jours, souvent.....	25,8	2,1 ***	27,1	2,2 ***	26,5	2,2 ***
Parfois, jamais.....	7,5	Réf.	7,9	Réf.	7,7	Réf.
<b>Durée hebdomadaire du travail</b>						
Moins de 40 heures.....	9,7	Réf.	7,9	Réf.	8,9	Réf.
Plus de 40 heures.....	23,7	2,0 ***	22,4	1,9 ***	22,9	1,9 ***
Non réponse.....	14,5	NS	27,6	3,0 **	21,0	NS
<b>Prévisibilité des horaires de travail</b>						
Dans le mois.....	11,3	NS	10,7	NS	11,0	0,8 **
La semaine prochaine.....	20,6	Réf.	19,1	Réf.	19,9	Réf.
Le lendemain.....	20,7	NS	32,7	1,5 **	28,6	1,4 **
Impossible.....	21,7	NS	28,0	NS	26,0	NS
<b>Trajet domicile-travail (en minutes)</b>						
0*.....	-	-	-	-	7,1	NS
1-15 minutes.....	11,3	Réf.	12,9	Réf.	12,0	Réf.
16-30 minutes.....	12,6	NS	13,8	NS	13,3	NS
31-60 minutes.....	15,5	1,4 ***	12,2	NS	13,8	NS
Plus d'une heure.....	17,8	2,3 ***	22,9	1,5 **	20,1	1,7 ***
Pas de trajet habituel.....	14,3	NS	16,0	0,7 **	15,4	NS
<b>Heures par semaine dans les tâches domestiques</b>						
Moins de 2 heures.....	9,0	0,7 **	15,9	1,2 **	14,5	NS
Entre 3 et 6 heures.....	13,1	Réf.	12,6	Réf.	12,8	Réf.
Entre 7 et 9 heures.....	11,9	0,8 *	14,3	NS	12,9	NS
Entre 10 et 12 heures.....	12,9	NS	10,9	NS	12,2	NS
Plus de 12 heures.....	14,5	NS	13,8	NS	14,3	NS

Réf. : référence.

- : effectifs insuffisants.

NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : \*10 %, \*\*5 %, \*\*\*1 %.

Note : les rapports de chances présentés ici sont issus d'une régression logistique expliquant le signalement de plaintes des proches par les variables sociodémographiques et les conditions de travail citées dans la note 2.

Lecture : 22,7 % des femmes qui travaillent en 2\*8 rapportent des reproches de leur entourage. À caractéristiques identiques, cette modalité de travail multiplie par 2,2 la probabilité de reproches pour les femmes.

Champ : salariés de France métropolitaine ayant répondu au questionnaire auto-administré.

Source : enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 ; Dares, DGAFP, Drees et Insee.

travail font moins souvent état de difficultés avec leurs proches que les salariés ayant peu d'autonomie : seuls 9 % des femmes et 11 % des hommes qui déclarent pouvoir s'absenter facilement quelques heures en cas d'imprévu personnel rapportent des difficultés avec leur entourage, contre près de 20 % pour les salariés n'ayant pas cette possibilité. Les difficultés avec les proches s'accroissent lorsque les salariés ne peuvent pas modifier leurs horaires en s'arrangeant avec leurs collègues : 19 % des hommes dans ce cas déclarent des difficultés avec leur entourage, contre 12 % de ceux qui peuvent s'arranger avec leurs collègues.

(3) Ce score de 0 à 6 est calculé en comptant :

1 : si aide du ou des supérieur(s) hiérarchique(s) en cas de travail délicat ;

1 : si aide des collègues en cas de travail délicat ;

1 : si possibilité de coopérer pour effectuer son travail correctement ;

1 : si suffisamment de collègues/collaborateurs pour effectuer son travail correctement ;

1 : en l'absence de situations de tensions avec le (ou les) supérieur(s) hiérarchique(s) ;

1 : en l'absence de situation de tension avec les collègues.

## Des difficultés plus fréquentes quand l'intensité du travail et la charge mentale sont élevées

21 % des femmes et des hommes qui déclarent devoir « toujours » ou « souvent » se dépêcher dans leur travail font état de difficultés avec leurs proches, contre 7 % des salariés qui ne sont pas dans ce cas (tableau 4). De la même façon, avoir une quantité de travail excessive augmente les difficultés avec l'entourage, mais de façon significative « toutes choses égales par ailleurs » seulement pour les hommes. Là encore, il est possible que certains s'investissent davantage dans leur travail quand la vie familiale est ressentie comme insatisfaisante.

Alors que la charge mentale et le débordement concernent davantage les femmes [7], ces facteurs psychosociaux accroissent davantage le risque de reproches de l'entourage pour les hommes que pour les femmes. Ainsi, 24 % des hommes qui déclarent penser à trop de choses à la fois rapportent des difficultés avec leurs proches, contre 20 % des femmes dans ce cas.

Les salariés qui expriment un sentiment de débordement sont également plus nombreux que les autres à rapporter des difficultés. Ainsi, 26 % des hommes et 21 % des femmes qui continuent à penser à leur travail hors du lieu de travail déclarent avoir des difficultés à concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, contre respectivement 7 % des hommes et des femmes qui ne sont pas dans ce cas.

Cependant, il est difficile d'établir le sens de la causalité. Les problèmes de conciliation peuvent accroître la charge mentale ou le sentiment de débordement. À l'inverse, le sentiment de débordement ou une charge mentale importante peuvent augmenter les difficultés avec les proches.

## Une santé plus souvent altérée pour les salariés exposés aux reproches de leur entourage

Les salariés qui déclarent recevoir des reproches de leur entourage signalent plus souvent une santé perçue comme « altérée ». À ce titre, de fortes différences apparaissent entre les hommes et les femmes : 41 % des femmes et 29 % des hommes qui font état de difficultés avec leurs proches déclarent que leur état de santé est « assez bon », « mauvais » ou « très mauvais » (tableau 5), contre respectivement 28 % et 19 % de ceux qui ne rapportent pas de reproches de leur entourage.

À caractéristiques individuelles (sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, etc.) et expositions aux conditions de travail et facteurs psychosociaux comparables, recevoir des reproches de son entourage est associé pour les femmes à une probabilité 1,4 fois supérieure de déclarer un mauvais état de

Tableau 3  
Entraide et autonomie

Vos proches se plaignent-ils que vos horaires de travail vous rendent trop peu disponible pour eux ?	Femmes (%)	Rapports de chances	Hommes (%)	Rapports de chances	Ensemble (%)	Rapports de chances
<b>Score de soutien social</b>						
0 à 2.....	18,4	NS	25,8	1,6 ***	21,2	1,4 **
3.....	16,5	NS	21,2	1,5 ***	18,7	1,2 **
4.....	14,5	Réf.	12,7	Réf.	13,6	Réf.
5.....	13,2	NS	14,1	1,4 **	13,6	1,2 **
6.....	7,1	NS	9,1	NS	8,2	NS
<b>En cas d'imprévu personnel, pouvoir s'absenter quelques heures</b>						
Oui, c'est facile.....	8,7	Réf.	11,0	Réf.	9,9	Réf.
Oui, mais ce n'est pas facile.....	17,5	1,6 ***	18,8	1,3 **	18,1	1,4 ***
Impossible.....	19,3	1,8 ***	20,2	1,4 **	19,6	1,5 ***
<b>En cas d'imprévu personnel, pouvoir modifier ses horaires en s'arrangeant avec ses collègues</b>						
Oui.....	11,9	Réf.	12,4	Réf.	12,2	Réf.
Non.....	17,4	NS	19,1	1,3 **	18,3	1,2 **
Pas de collègues.....	9,0	NS	11,1	0,6 *	9,6	NS

Réf. : référence.

NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : \*10 %, \*\*5 %, \*\*\*1 %.

Note : les rapports de chances présentés ici sont issus d'une régression logistique expliquant le signalement de plaintes des proches par les variables sociodémographiques et les conditions de travail citées dans la note 1.

Lecture : 18,4 % des femmes qui ont un faible score de soutien social rapportent des reproches de leur entourage.

Champ : salariés de France métropolitaine ayant répondu au questionnaire auto-administré.

Source : enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 ; Dares, DGAFP, Drees et Insee.

Tableau 4  
Intensité du travail et charge mentale

Vos proches se plaignent-ils que vos horaires de travail vous rendent trop peu disponible pour eux ?	Femmes (%)	Rapports de chances	Hommes (%)	Rapports de chances	Ensemble (%)	Rapports de chances
<b>Obligation de se dépêcher</b>						
Toujours, souvent.....	20,7	1,6 ***	20,5	1,4 ***	20,6	1,4 ***
Parfois, jamais.....	5,6	Réf.	8,7	Réf.	7,3	Réf.
<b>Devoir effectuer une quantité de travail excessive</b>						
Oui.....	20,4	NS	22,3	1,4 ***	21,4	1,2 ***
Non.....	7,5	Réf.	8,7	Réf.	8,1	Réf.
Non concerné.....	7,4	NS	6,4	0,6 **	7,0	0,8 **
<b>Devoir penser à trop de choses à la fois</b>						
Toujours, souvent.....	20,0	1,3 **	23,9	2,0 ***	21,8	1,6 ***
Parfois, jamais.....	6,4	Réf.	7,0	Réf.	6,8	Réf.
<b>Continuer à penser au travail hors du lieu de travail</b>						
Toujours, souvent.....	21,4	1,6 ***	25,6	2,2 ***	23,4	1,9 ***
Parfois, jamais.....	6,9	Réf.	7,2	Réf.	7,1	Réf.

Réf. : référence.

NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : \*10 %, \*\*5 %, \*\*\*1 %.

Note : les rapports de chances présentés ici sont issus d'une régression logistique expliquant le signalement de plaintes des proches par les variables sociodémographiques et les conditions de travail citées dans la note 1.

Lecture : 20,7 % des femmes qui déclarent se dépêcher toujours ou souvent rapportent des reproches de leur entourage.

Champ : salariés de France métropolitaine ayant répondu au questionnaire auto-administré.

Source : enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 ; Dares, DGAFP, Drees et Insee.

## Encadré 1 – L'enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016

L'enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux (CT-RPS 2016) est la concrétisation des recommandations du Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, réuni en 2009-2010 à la demande du ministre chargé du Travail. Cette enquête s'articule avec l'enquête Conditions de travail (CT) : tous les trois ans, en alternance, a lieu l'une ou l'autre de ces enquêtes. L'interrogation se fait en panel, chaque individu de l'échantillon étant interrogé trois fois de suite, soit sur une durée de neuf ans au minimum. L'enquête CT 2013 a constitué le premier point de ce panel. L'enquête a été reconnue d'intérêt général et de qualité statistique à caractère obligatoire par le Conseil national de l'information statistique (Cnis). Elle est renouvelée en 2018-2019, avec un questionnement plus spécifique sur les conditions physiques de travail.

Comme l'enquête CT 2013, l'enquête CT-RPS 2016 comprend deux volets : un volet « individus » et un volet « employeurs ».

Les principaux thèmes abordés dans le volet « individus » de l'enquête sont :

- les horaires et l'organisation du temps de travail ;
- l'organisation et les rythmes de travail ;
- les pénibilités, les risques et leur prévention ;
- les contraintes psychosociales, les relations avec le public, la violence au travail ;
- un auto-questionnaire rempli par l'enquêté, qui regroupe les questions les plus sensibles.

Le volet « Individus » a été collecté d'octobre 2015 à juin 2016, auprès de 27 000 personnes âgées de 15 ans ou plus, par les enquêteurs de l'Insee munis d'un ordinateur portable au domicile des enquêtés. Si l'enquête vise en premier lieu à interroger les actifs occupés, elle réinterroge tous les répondants de l'enquête CT 2013, y compris les personnes sorties de l'emploi depuis cette interrogation (les personnes au chômage ou inactives, retraitées, en arrêt maladie de plus d'un an).

L'enquête de 2016 permet de mesurer l'évolution des conditions de travail (les deux tiers des questions sont identiques à CT 2013) et d'approfondir l'analyse des risques psychosociaux au travail.

Pour la première fois, les données de l'enquête CT-RPS 2016 ont été appariées aux données de l'Assurance-maladie (SNIIR-AM) qui fournit des informations sur les consommations de soins, les arrêts maladies, les accidents du travail, les maladies professionnelles. Cela doit permettre de mieux comprendre les relations entre santé et travail tout au long de la vie.

L'enquête CT-RPS 2016 permet de décliner les études selon les secteurs d'activité économique. L'enquête distingue également le secteur privé et le secteur public (fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière). Depuis 2013, elle est menée en étroite collaboration avec la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees). Des échantillons supplémentaires de salariés des trois volets de la fonction publique et du secteur hospitalier privé ont été ajoutés dès CT 2013 (6 000 personnes en 2013). Ces personnes ont été réinterrogées en 2016.

Le champ géographique de l'enquête comprend la métropole et les cinq départements d'outre-mer : la Martinique, la Guadeloupe, la Réunion, la Guyane (500 questionnaires environ dans chacun de ces départements), ainsi que Mayotte (100 questionnaires).

santé perçu par rapport aux femmes ne déclarant pas ce type de difficultés. Ce rapport de chances est de 1,2 pour les hommes.

Ces difficultés avec les proches ont également un lien avec le sommeil. En effet, 43 % des femmes et 31 % des hommes rapportant des reproches de l'entourage déclarent des troubles du sommeil fréquents, contre 29 % des femmes et 19 % des hommes qui n'ont pas de difficultés avec leurs proches.

### Un impact important sur le bien-être psychologique des femmes

18 % des personnes évoquant des difficultés de conciliation enregistrent un score de bien-être psychologique faible (4) et présentent un risque de syndrome dépressif, contre 9 % de ceux qui n'évoquent pas de difficultés de conciliation. Cet écart est plus important pour les femmes que pour les hommes.

Cette différence entre les hommes et les femmes se confirme dans une analyse « toutes choses égales par ailleurs ». Ainsi, la probabilité de pré-

**Tableau 5**  
Santé et bien être psychologique

	Femmes (%)	Rapports de chances	Hommes (%)	Rapports de chances	Ensemble (%)	Rapports de chances
<b>Probabilité de juger son état de santé général assez bon, mauvais ou très mauvais</b>						
<i>Avoir des proches qui se plaignent du manque de disponibilité pour eux</i>						
Toujours, souvent.....	40,5	1,4 ***	28,7	1,2 **	34,4	1,4 ***
Parfois, jamais.....	27,5	Réf.	19,4	Réf.	23,5	Réf.
<b>Probabilité de déclarer des troubles du sommeil fréquents au cours des 12 derniers mois</b>						
<i>Avoir des proches qui se plaignent du manque de disponibilité pour eux</i>						
Toujours, souvent.....	43,0	1,5 ***	30,5	1,3 **	37	1,4 ***
Parfois, jamais.....	28,8	Réf.	18,8	Réf.	24	Réf.
<b>Probabilité de déclarer un bien être réduit</b>						
<i>Avoir des proches qui se plaignent du manque de disponibilité pour eux</i>						
Toujours, souvent.....	25,6	2,0 ***	11,3	NS	18,2	1,6 ***
Parfois, jamais.....	11,6	Réf.	6,6	Réf.	9,1	Réf.

Réf. : référence.

NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : \*10 %, \*\*5 %, \*\*\*1 %.

Note : les rapports de chances présentés ici sont issus d'une régression logistique expliquant le signallement de plaintes des proches par les variables sociodémographiques et les conditions de travail citées dans la note 2.

Lecture : 40,5 % des femmes qui déclarent avoir « toujours ou souvent » des reproches de leur entourage, jugent leur état de santé général « assez bon », « mauvais » ou « très mauvais ».

Champ : salariés de France métropolitaine ayant répondu au questionnaire auto-administré.

Source : enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 ; Dares, DGAFP, Drees et Insee.

(4) Le WHO-5 est un questionnaire développé par l'OMS. Il est auto-administré et comporte cinq questions permettant d'évaluer le bien-être psychologique des personnes. Ces dernières indiquent selon quelle fréquence elles ont vécu cinq situations au cours des deux dernières semaines (« se sentir bien et de bonne humeur », « se sentir calme et tranquille », « se sentir plein(e) d'énergie et vigoureux(se) », « se réveiller frais(che) et dispos(e) », « avoir une vie quotidienne remplie de choses intéressantes »). Le score construit à partir de ces cinq questions varie de 0 à 100. Ici, un faible bien-être psychologique correspond à un score WHO-5 inférieur ou égal à 32.

senter un syndrome dépressif est multipliée par 2 pour les femmes ayant des reproches de leurs proches par rapport à celles qui n'en ont pas, alors que, pour les hommes, l'effet n'est pas significatif (tableau 5).

Le sens de la causalité entre difficultés de conciliation, perception d'un état de santé dégradé et risque dépressif est difficile à établir. Les salariés présentant un risque dépressif ou percevant un mauvais état de santé sont peut-être plus sensibles

aux reproches de leur entourage. À l'inverse, les difficultés de conciliation peuvent accroître le risque dépressif ou la perception d'une santé dégradée. Même si aujourd'hui les femmes sont de plus en plus nombreuses à être salariées, les représentations sexuées persistantes pourrait expliquer le lien plus important entre reproches de l'entourage et santé psychique des femmes.

Marilyne BÈQUE (Dares).

## Pour en savoir plus

- [1] Tremblay D-G. (2006), Introduction au numéro Enfances, Familles, *Génération*, n° 4, p. 1-8, mai.
- [2] Papuchon A. (2017), Femmes et hommes, l'égalité en question, « Rôles sociaux des femmes et des hommes : l'idée persistante d'une vocation maternelle des femmes malgré le déclin de l'adhésion aux stéréotypes de genre », *Insee Références*, mars.
- [3] Pfefferkorn R. (2011), « Le partage inégal des « tâches ménagères » », *Les Cahiers de Framespa*, juillet.
- [4] Garner H., Méda D. (2004), « La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale », *Premières Synthèses*, Dares, décembre.
- [5] Pak M. (2016), « Du côté des pères à temps partiel familial », *Politiques sociales et familiales* n° 122, p. 123-131.
- [6] Garner H., Méda D., Senik C. (2005), « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages », revue *Travail et Emploi* n° 102, avril-juin.
- [7] Bèque M., Mauroux A., (2017), « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses* n° 082, décembre.
- [8] Ricoch L. (2012), « En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit », Femmes et Hommes – Regards sur la parité, *Insee Références*, mars.

## Encadré 2 – La mesure de la conciliation vie familiale - vie professionnelle dans l'enquête CT-RPS 2016

Dans l'enquête CT-RPS 2016, différentes questions s'intéressent à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Deux formulations sont proposées. La première question recueille le sentiment d'adéquation des individus enquêtés entre les horaires de travail et les engagements sociaux et familiaux : « En général, vos horaires de travail s'accordent-ils avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail ? » « - Très bien, bien, pas très bien, pas bien du tout. »

La seconde formulation pose moins directement la question et s'intéresse plutôt au point de vue des proches sur le manque de disponibilité liée aux horaires de travail. Elle questionne davantage les conséquences d'une mauvaise conciliation, c'est-à-dire les difficultés avec les proches liées au manque de disponibilité des individus enquêtés : « Vos proches se plaignent-ils que vos horaires de travail vous rendent trop peu disponible pour eux ? » « - Toujours, souvent, parfois, jamais. »

18 % des femmes et 19 % des hommes estiment que leurs horaires de travail ne s'accordent pas avec leurs engagements sociaux et familiaux en dehors de leur travail. Ces proportions sont un peu plus élevées que celles recueillies à la question sur les reproches de l'entourage (graphique A).

Les réponses à ces deux questions sont très corrélées (tableau A). Les hommes et les femmes qui estiment avoir une bonne conciliation déclarent peu de reproches de la part de leur entourage. En revanche, les femmes qui déclarent une mauvaise conciliation sont moins nombreuses (38 %) que les hommes (44 %) à signaler aussi des reproches de l'entourage.

Tableau A

Sentiment de conciliation et reproches de l'entourage

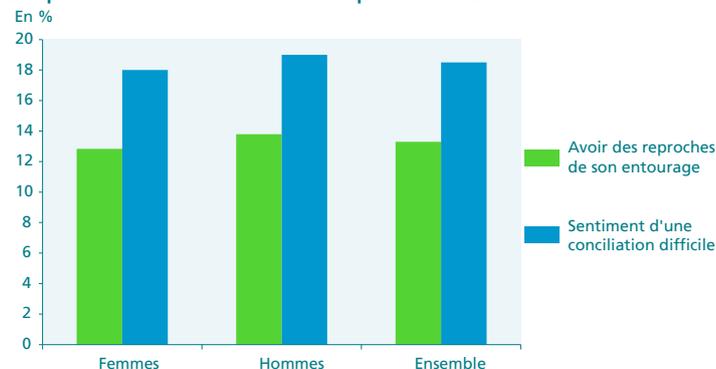
Sentiment de conciliation		Avoir des reproches de son entourage	Ne pas avoir de reproches de son entourage	Total
Hommes	Bonne conciliation	6,8	93,2	100,0
	Mauvaise conciliation	43,5	56,6	100,0
Femmes	Bonne conciliation	7,3	92,7	100,0
	Mauvaise conciliation	37,8	62,2	100,0

Lecture : 6,8 % des hommes estiment avoir une bonne conciliation, déclarent avoir « toujours » ou « souvent » des reproches de leur entourage.

Champ : salariés de France métropolitaine ayant répondu au questionnaire auto-administré. Source : enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 ; Dares, DGAFP, Drees et Insee.

Graphique A

Les questions sur la conciliation dans l'enquête CT-RPS 2016



Lecture : 12,8 % des femmes déclarent avoir « toujours » ou « souvent » des reproches de leur entourage.

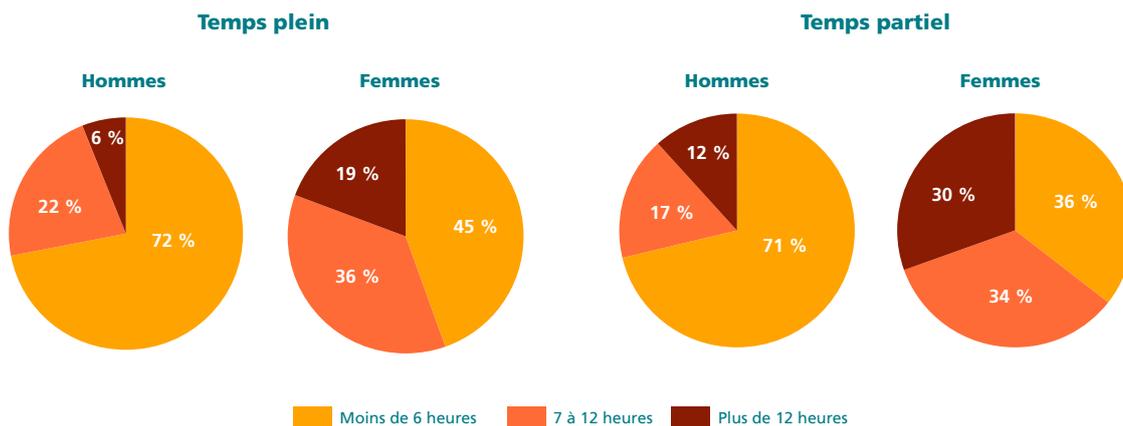
Champ : salariés de France métropolitaine ayant répondu au questionnaire auto-administré. Source : enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 ; Dares, DGAFP, Drees et Insee.

## FOCUS Temps de travail domestique des hommes et des femmes

« Approximativement, combien d'heures par semaine êtes-vous impliqué(e) dans les tâches domestiques (préparation des repas, courses d'alimentation, lessive, etc.) ? » À cette question, 72 % des hommes et 44 % des femmes à temps complet ont répondu « moins de 6 heures par semaine » ; 6,1 % des hommes et 19,3 % des femmes à temps complet ont répondu « plus de 12 heures par semaine ». En outre, cet écart entre hommes et femmes ne se réduit pas ou très peu, lorsque ceux-ci travaillent à temps partiel (graphique A). Les tâches domestiques restent donc encore majoritairement réalisées par les femmes, même si l'écart entre les hommes et les femmes a diminué ces dernières années [8], essentiellement en raison d'une baisse du temps de travail domestique féminin.

Graphique A

Temps de travail domestique des femmes et des hommes selon le temps de travail



Lecture : 72 % des hommes qui travaillent à temps plein déclarent moins de 6 heures de travail domestique par semaine.

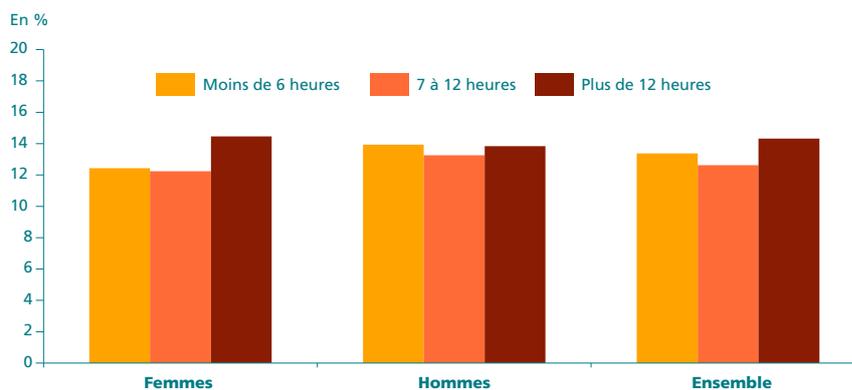
Champ : salariés de France métropolitaine ayant répondu au questionnaire auto-administré.

Source : enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 ; Dares, DGAFP, Drees et Insee.

12,4 % des femmes qui effectuent moins de 6 heures de travail domestique par semaine déclarent des reproches de la part de leur entourage ; paradoxalement cette proportion est encore plus élevée (14,5 %) pour les femmes qui font plus de 12 heures de travail domestique par semaine (graphique B).

Graphique B

Part du temps de travail domestique et plaintes des proches



Lecture : 12,4 % des femmes qui font moins de 6 heures de travail domestique par semaine déclarent des reproches de leur entourage.

Champ : salariés de France métropolitaine ayant répondu au questionnaire auto-administré.

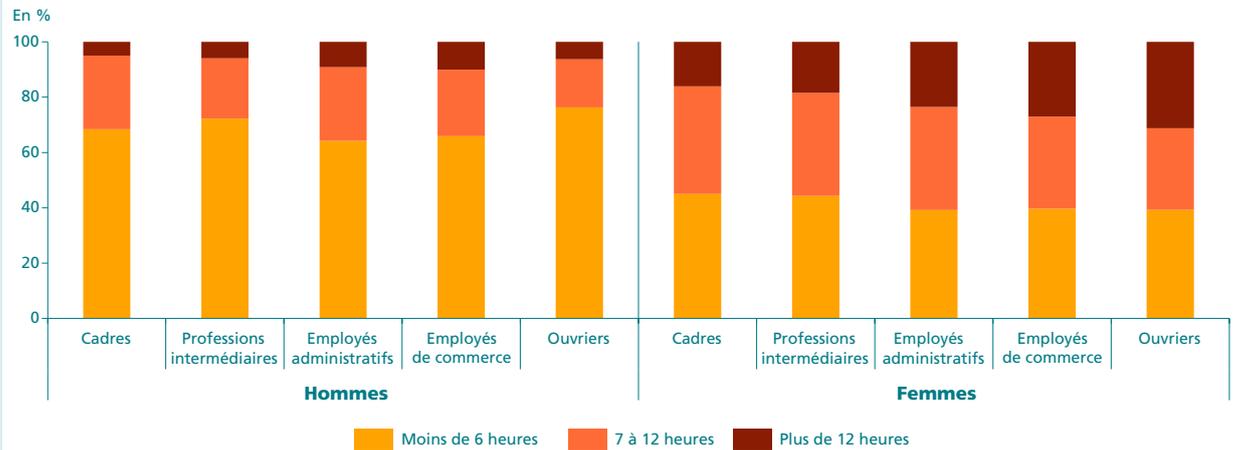
Source : enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 ; Dares, DGAFP, Drees et Insee.

## FOCUS

Cependant cette corrélation disparaît dans une analyse « toutes choses égales par ailleurs » (tableau 2) qui prend notamment en compte la catégorie socioprofessionnelle. Si les femmes qui indiquent réaliser plus de 12 heures de travail domestique par semaine sont aussi celles qui signalent le plus de plaintes de leur entourage, c'est parce que les employées et les ouvrières, qui travaillent plus à la maison (graphique C), déclarent davantage de reproches (tableau 1). En définitive, le fait de consacrer beaucoup de temps aux tâches domestiques n'est pas par lui-même associé à un surcroît de plaintes de l'entourage ; mais contrairement à ce qu'on aurait pu penser *a priori*, il n'en protège pas non plus.

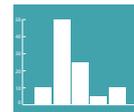
### Graphique C

#### Temps de travail domestique des hommes et des femmes selon la catégorie socioprofessionnelle



Lecture : 68,4 % des hommes cadres déclarent moins de 6 heures de travail domestique par semaine.  
 Champ : salariés de France métropolitaine ayant répondu au questionnaire auto-administré.  
 Source : enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 ; Dares, DGAFF, Drees et Insee.

Données des graphiques et tableaux  
accessibles au format excel



#### DARES ANALYSES

Édité par la Dares, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail.

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

Secrétaires de rédaction : **Hadrien Baer, Thomas Cayet**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : Dares, ministère du Travail.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

✉ Réponses à la demande : [dares.communication@travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@travail.gouv.fr)

© Contact presse : **Joris Aubrespin-Marsal**  
[joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr](mailto:joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr)

[dares.travail-emploi.gouv.fr](http://dares.travail-emploi.gouv.fr)