



# LES EFFETS DU TRAVAIL SUR LA VIE PRIVEE

Comment comprendre les impacts de la vie professionnelle sur la vie personnelle ?

Quels équilibres sauvegarder, restaurer, inventer ?

- PREMIERS RESULTATS D'ENQUÊTE -  
*Mars 2012*

En partenariat avec LA MUTUELLE UMC

Sous la direction de Jean-Claude DELGENES

Anne BARTHELEMY Psychosociologue  
Mélanie BOUEROUX Psychologue  
Remi BERNAD, Statisticien  
Benoît HENRY Sociologue  
Catherine SOLANO Médecin sexologue

# LES EFFETS DU TRAVAIL SUR LA VIE PRIVÉE

## - PREMIERS RESULTATS D'ENQUÊTE -

Le 21 avril 2011, le cabinet Technologia, épaulé par la MUTUELLE UMC, lançait une vaste enquête à la fois quantitative et qualitative pour comprendre et éventuellement mesurer les impacts de la vie professionnelle sur la vie privée, dans toutes ses dimensions : sociales, familiales, amoureuses, voire sexuelles. Un peu moins d'un an plus tard, en voici les premiers résultats.

Ce travail est rendu public à moins de deux mois de l'élection présidentielle, moment important s'il en est dans la vie publique française. Si les questions d'emploi, de ré-industrialisation ou de crise financière ont bien leur place dans les débats, le travail peine à trouver la sienne. Cela est d'autant plus surprenant et dommage que le travail a été l'objet d'une grande réappropriation de la part des partenaires sociaux, des entreprises et de leurs salariés ces cinq dernières années. C'est aussi pour cette raison que cette enquête nous semble arriver au bon moment.

### *POURQUOI CETTE ENQUÊTE ?*

Née de la rencontre entre les préoccupations d'un cabinet spécialisé en prévention des risques professionnels et celles de médecins, psychiatres ou sexologues confrontés à des demandes d'ordre *a priori* plus personnel, cette enquête est une première. Elle n'avait encore jamais été réalisée. Elle représente une tentative de défricher un champ encore peu étudié mais souvent questionné, autant qu'une invitation à poursuivre les recherches entamées. Ainsi, notre enquête devrait être prochainement suivie d'une plus vaste étude menée en collaboration avec un centre de recherche universitaire.

D'un côté, les thérapeutes. Au cours de leur travail de psychothérapie personnelle, de sexothérapie, de thérapie familiale ou de thérapie de couple, ceux-ci font part d'un accroissement de difficultés directement reliées avec le travail de leurs patients. Tout indique que le mal-être dans l'emploi emporte des conséquences dans la vie personnelle et intime.

De l'autre côté, un cabinet d'expertise en risques professionnels, notamment psychosociaux. Lors d'interventions dans les entreprises, Technologia se voit souvent renvoyé aux seuls problèmes personnels des salariés qu'il est amené à rencontrer dans le cadre de crises ou de graves dysfonctionnements. Comme si l'activité n'avait aucune tendance à « déborder » sur l'ensemble de la vie quotidienne des salariés au point de faire pâtir celle-ci des bouleversements du monde du travail.

La rencontre de ces deux préoccupations était inévitable et bienvenue. Et la question se posait presque naturellement : Est-il possible de disposer de données quantitatives et

qualitatives permettant de mesurer les effets de la vie professionnelle sur la vie émotionnelle, relationnelle, familiale ou sexuelle ? Plus largement, comment évaluer l'ensemble des interactions positives et négatives entre le travail et la vie privée ?

Cette enquête interroge toutes les dimensions de la vie privée, notamment la sexualité. Il est nécessaire d'en dire un mot. Ce n'est ni l'objet principal ni le cœur de cette investigation. Toutefois, la vie intime est une part réelle de la vie personnelle. Elle est pourtant rarement abordée et il existe très peu d'études approfondies sur le sujet. La question qui nous a importée, est de savoir comment les hommes et les femmes parviennent à concilier leur vie professionnelle, de plus en plus intense, avec les contraintes que celle-ci fait peser sur leur vie privée ? Comment, également, le milieu professionnel intègre-t-il les questions de vie privée : il existe souvent des règles éthiques dans certaines professions, comme, par exemple, l'interdiction de relations amoureuses dans le cadre de l'entreprise. Est-ce réaliste ? Est-ce possible ? Illusoire ? Nous formulons ici un début de réponse.

### *COMMENT ET AUPRES DE QUI A-T-ELLE ETE MENEES ?*

On trouvera en dernière partie de ce travail la méthodologie générale utilisée pour la partie quantitative de notre enquête. Celle-ci s'est d'abord appuyée sur un questionnaire diffusé à 22 482 personnes salariées en emploi. Pour cela, Technologia a été aidé par son partenaire la MUTUELLE UMC qui lui a permis l'accès à un large fichier, renforcé par les contacts privilégiés du cabinet, soit un fragment de la population salariée française. 1 533 réponses ont été obtenues et 1 366 exploitées. On note toutefois dans la partie quantitative de l'enquête une surreprésentation des cadres et des professions intellectuelles supérieures (CPIS) par rapport aux ouvriers que le redressement par comparaison avec les données de l'INSEE n'a pu totalement effacer.

Par la suite, 84 entretiens approfondis sont venus renforcer l'enquête. Ils ont permis d'affiner de manière qualitative des domaines traités dans le questionnaire, d'approfondir des questions comme le télétravail pour lequel le questionnaire est apparu insuffisant et de faire surgir des aspects passés sous silence, par exemple la maladie ou la crainte d'une perte d'emploi.

### *QUE RETENIR ?*

Cette enquête n'est ni une étude exhaustive ni définitive sur la question des interactions entre vie personnelle et vie professionnelle. Elle offre en revanche un premier regard objectif sur un monde commun, celui du travail et de la vie privée, pourtant souvent méconnu ou traité sur la seule foi de l'évidence ou de l'opinion.

#### **Déchirement entre travail et famille**

Que disent les personnes que nous avons interrogées ? Pour la moitié d'entre elles, le travail tient au quotidien la place la plus importante. Pour les cadres, cette proportion atteint 61%. Et pourtant, la quasi-totalité de ces salariés (96%) souhaiterait faire d'autres choix de vie. Le premier enseignement de cette enquête est donc celui-ci : la majorité des salariés vivent un déchirement entre l'importance qu'ils accordent à leur travail et celle qu'ils peinent à donner à leur vie privée, familiale principalement.

Toutefois, le monde des relations entre vie professionnelle et vie privée est plus complexe que cette opposition binaire entre une activité trop pesante et une famille trop peu présente. C'est là le véritable intérêt de cette enquête : si la vie des salariés semble bien

s'organiser autour de deux pôles que sont d'un côté le travail et de l'autre la famille, l'analyse des interactions entre les deux révèle un monde de la vie où chacun recombine leur influence selon les moments de son existence et sa trajectoire professionnelle.

### **Des interactions complexes**

Choisir ou non son emploi, avoir un ou plusieurs enfants, habiter plus ou moins loin de son lieu de travail, être marié ou divorcé, travailler de nuit ou se déplacer fréquemment, voici quelques-unes des variables qui permettent de ressentir fortement ou d'atténuer les interactions positives ou négatives entre la vie professionnelle et la vie privée. Nous sommes donc loin d'un travail néfaste s'opposant à une vie privée épanouissante. Tout dépend des choix de vie, des positions sociales et des contraintes matérielles qui pèsent sur les salariés.

A ce titre, deux facteurs nous ont particulièrement marqués :

### **L'importance des enfants**

Les salariés ayant un seul enfant sont soumis à plus d'interactions négatives et moins d'interactions positives avec leur vie privée que ceux qui n'en ont pas. Cherchant à garder la même implication professionnelle ou à montrer, s'agissant des femmes, qu'elles en sont toujours capables, ces salariés jonglent tant bien que mal, et souvent plutôt mal, entre leur vie privée et leur travail.

Si les choses commencent à changer avec l'arrivée d'un second enfant, c'est à partir du troisième que l'amélioration de l'ensemble des interactions vie privée - vie professionnelle devient manifeste ; et de manière beaucoup plus importante en ce qui concerne les femmes. Les témoignages recueillis auprès des mères de trois enfants et plus les montrent plus organisées que d'autres salariés tant à la maison qu'au travail pour mener de front ces deux vies. Ces récits indiquent également une capacité plus grande à un certain recul vis à vis des difficultés professionnelles sitôt franchie la porte du domicile.

### **La discussion dans le couple**

Le temps accordé à la discussion et à la parole sur le travail au sein du couple, la formulation de ses contraintes, la connaissance de celles de son conjoint, la capacité à se représenter le travail réel de l'autre, sont autant d'éléments permettant de mettre la vie professionnelle à distance et d'en ressentir une interaction positive avec la vie privée.

S'il n'est donc pas possible d'opposer sommairement travail et famille, il s'agit pourtant de deux pôles à partir desquels les individus organisent leur vie quotidienne. Celle-ci est fonction de deux variables, l'espace et le temps. On pourrait presque dire qu'ils forment l'un et l'autre le véritable objet de cette enquête.

### **Une enquête sur les mutations de l'espace et du temps**

En effet, mettre en relation le travail et la vie privée revient en fait à parler de l'espace et du temps dans lesquels se meuvent les salariés. Si cela sonne comme une évidence, il n'en était rien au départ.

Au-delà de la confirmation que le travail occupe la première place dans le quotidien des salariés, c'est à un bouleversement et à une reconfiguration des rapports spatio-temporels des individus auxquels nous assistons. Les espaces ne sont plus étanches, les temps s'entremêlent, principalement pour les cadres.

### **Le travail déborde**

Temps du travail, de la convivialité, du monde social, temps pour la famille, pour l'intimité, temps pour soi... Les temps de la vie sont multiples. Ils s'entrelacent, se

partagent, s'articulent, tentent de s'équilibrer. Chacun définit ses priorités, connaît ses contraintes, développe ses stratégies. Pourtant, le temps de travail, c'est-à-dire le temps effectif ou réel passé à travailler, tend à « déborder » sur tout le reste.

Horaires élastiques, travail de nuit, sommeil réduit, rapports sexuels bâclés ou tout simplement ajournés, le travail entre chez les gens pour s'y installer durablement. Presque naturellement tant il semble difficile de résister à ce temps de la production qui ne connaît plus les pauses nocturnes ou les frontières de la maison. Le sommeil, la vie privée ou la sexualité servent alors de variables d'ajustement. Mais à quel prix : culpabilité, divorces, troubles sexuels...

Tout indique que le monde économique, celui de la production et du travail, tend à ne plus jamais s'arrêter ni se contenir. Permanente est donc sa recherche d'individus disponibles pour le servir et le faire prospérer. Qu'elle soit spatiale ou temporelle, la notion de frontière est donc directement mise en cause par cette évolution. La frontière dont il est ici question n'épouse pas les contours d'une nation et ne traite pas non plus de globalisation économique. Elle est plus intime, concerne l'espace de la maison ou le temps de l'amour, mais est secouée de plein fouet par la même réalité, le même débordement.

### **Quelles résistances ?**

Ce débordement est parfois accepté ou contrôlé. Il est le plus souvent subi et, dans ce cas, mal vécu. C'est ici qu'apparaît alors la notion de « résistance ». Celle-ci est largement incarnée par la vie familiale, c'est-à-dire la maison où vivent le conjoint et les enfants, le soir quand tous se retrouvent, le week-end, les vacances...

Le plébiscite accordé, dans l'idéal, à la vie de famille traduit ce besoin de stabiliser les repères de l'existence. Loin de nous l'idée qu'il existe en la matière une fatalité ou une sorte « d'horreur économique » auxquelles les individus devraient s'adapter sous peine d'en souffrir. Au contraire, tout est question de priorités ou de situations personnelles et sociales à partir desquelles mettre en place des stratégies et faire des choix.

A ce titre, le monde que l'on pourrait dire « traditionnel », c'est-à-dire celui de la vie de famille, de l'entretien de sa maison, du temps accordé à l'éducation de ses enfants ou encore des soirs et des matins propices à la vie sexuelle sont des valeurs fortes ou des dimensions de l'existence fortement valorisées. En effet, elles restaurent l'individu dans ses capacités de choix quand bien même l'emploi occupé est par lui-même satisfaisant. Il s'agit avant tout de disposer des moyens de faire contrepoint au monde de la production et de la consommation par la ressaisie d'une dimension de l'existence qui lui échapperait enfin.

Sur ce point, l'enquête met en avant deux faits qui rendent compte de cette dualité.

### **Le travail de nuit des cadres**

Si le travail de nuit des cadres n'est pas nouveau, il apparaît massif dans notre enquête. Près de la moitié des cadres et professions intellectuelles supérieures reconnaissent travailler fréquemment le soir ou la nuit sur leur temps personnel. Permise par la multiplication des outils de communication interconnectés, cette intrusion nuit au sommeil et à la vie intime et sexuelle pour 80% d'entre eux.

### **La préservation des ouvriers**

De l'autre côté des catégories socioprofessionnelles, les ouvriers (bien que légèrement sous-représentés dans notre travail) paraissent « résister » plus largement à ce débordement. Situations objectives et choix subjectifs se marient pour dessiner des interactions apaisées entre vie professionnelle et vie privée. Il est certain qu'on traite ici

de métiers qui se laissent moins facilement « exporter » hors des temps et des lieux de travail prescrits pour cela, qui laissent également moins de place à un investissement personnel important en vue d'un prestige social ou d'une progression de carrière.

### *UNE ENQUÊTE POUR QUOI FAIRE ?*

L'enquête produite aujourd'hui par Technologia en partenariat avec la MUTUELLE UMC cherche à mettre en débat cette question des relations entre vie privée et vie professionnelle et celle de la place accordée au travail.

Dans nos vies salariées, le travail joue autant un rôle de protection que d'exposition. Ce sont les interactions que nous nouons en permanence entre notre vie privée et notre activité qui nous met en situation d'équilibrer l'un par l'autre, de nous investir, de nous protéger, de nous épanouir... Mais cela ne doit en aucun cas rester une tâche individuelle.

Ce que chacun expérimente sur un mode personnel, pourquoi pas solitaire, se donne aussi, on l'aura compris, à travers une dimension sociale et collective et des questions qui intéressent tous les salariés et leurs employeurs. Et si du cœur des familles sourdent des stratégies isolées, des adaptations personnelles, des contraintes intimes, ce n'est que du cœur des entreprises et des collectifs de travail que pourront venir les prochaines réflexions et les prochaines solutions à propos d'équilibres à sauvegarder, à restaurer et parfois à inventer. C'est aussi l'intérêt des employeurs que de pouvoir compter sur des salariés moins stressés, plus reposés et pour tout dire équilibrés. C'est un enjeu de dialogue social et de négociation collective. C'est aussi l'ambition de cette enquête : faire du travail un sujet partagé largement, discuté publiquement et collectivement.

Paris, le 06 mars 2012

## Table des matières

<i>I - TRAVAIL, FAMILLE : DES VALEURS EN DISCUSSION</i> .....	9
<i>Une réalité : le travail tient une place prépondérante dans la vie quotidienne</i> .....	9
<i>Idéalement, vie de famille et vie de couple sont plébiscitées !</i> .....	10
<i>Du rêve à la réalité, la désarticulation de la vie quotidienne</i> .....	11
<i>Pour reprendre sa vie quotidienne en main : priorité à la famille !</i> .....	13
<i>Vie privée - vie professionnelle : des interactions multiples</i> .....	14
<i>II - TRAVAIL DE NUIT, MOBILITE, FAMILLE : TROIS FAITS MAJEURS</i> .....	17
<i>Le temps déborde !</i> .....	17
<i>Tout s'oppose à la nuit...</i> .....	17
<i>Tendre n'est plus la nuit</i> .....	20
<i>Les horaires atypiques : A la recherche d'un équilibre familial ...</i> .....	22
<i>Eloignement, déplacement, mutation : les effets de la mobilité</i> .....	26
- <i>Le bouleversement de « l'ici et du maintenant »</i> .....	26
- <i>La mobilité professionnelle</i> .....	28
- <i>Les déplacements fréquents</i> .....	29
- <i>L'éloignement professionnel</i> .....	30
<i>Un travail reconfiguré par les TIC</i> .....	32
- <i>Smartphone, tablette, portable : des plus âgés disciplinés !</i> .....	32
- <i>Télétravail : confusion des espaces, tyrannie du temps</i> .....	34
<i>Le couple, la famille et les enfants comme protection</i> .....	37
- <i>La question des crèches</i> .....	40
<i>III - LE TRAVAIL : ENTRE PROTECTION ET EXPOSITION</i> .....	42
<i>Le travail protège...</i> .....	42
<i>... dans certaines limites</i> .....	43
<i>Quand le sur-investissement consume ...</i> .....	45

- La destruction du quotidien.....	47
- Désillusions du travail .....	47
- Les troubles cardiovasculaires.....	48
<i>Quand le travail vacille.....</i>	49
<i>Quand le travail s'arrête.....</i>	50
- Changer de travail .....	50
- La crainte de perdre son emploi .....	51
- La perte d'emploi .....	53
- le départ en retraite .....	54
- La maladie.....	55
<b>IV - LA VIE SEXUELLE EST-ELLE SOLUBLE DANS LE TRAVAIL ?.....</b>	<b>57</b>
<i>La fatigue du travail et les temps de trajet nuisent à l'amour .....</i>	<i>57</i>
<i>Le stress professionnel agit sur la vie sexuelle .....</i>	<i>59</i>
<i>La tentation de l'amour au travail .....</i>	<i>61</i>
<i>Pas de sexe au boulot ! Vraiment ?.....</i>	<i>63</i>
<b>V - METHODOLOGIE GENERALE .....</b>	<b>65</b>

## I - TRAVAIL, FAMILLE : DES VALEURS EN DISCUSSION

---

### *Une réalité : le travail tient une place prépondérante dans la vie quotidienne*

---

A la question de savoir ce qui tient la place la plus importante au quotidien, la moitié de notre échantillon (50%) place la vie professionnelle en première position. Vient ensuite la vie de famille (30%). La vie de couple est citée par 17% des personnes et la vie sociale par seulement 3%.

Cette réalité d'un débordement du travail sur la vie privée n'est cependant pas identique selon les catégories socio-professionnelles. Pour les cadres et professions intellectuelles supérieures (CPIS), 61% déclarent que le travail occupent la première place, 54% pour les professions intermédiaires. Quant aux ouvriers, ils ne sont plus que 27% à estimer que le travail tient la première place dans leur quotidien, et 34% chez les employés. Dans ces deux dernières catégories, la vie de famille passe en priorité pour 40% d'entre eux.

Cette inversion de la répartition entre les pôles de la vie privée et de la vie professionnelle chez les ouvriers et les employés interpelle : Qu'est-ce qui explique que les cadres se laissent davantage envahir dans leur vie privée que les ouvriers ou les employés ?

L'irrégularité et l'imprévisibilité de certains horaires, c'est-à-dire la plus grande « flexibilité horaire » des cadres, semblent être la première explication de cette désarticulation de la vie professionnelle débordant plus facilement sur le temps de vie personnelle. Pour leur part, les ouvriers et employés peuvent également connaître des horaires atypiques. Toutefois, ceux-ci demeurent le plus souvent fixes. D'autres aspects plus subjectifs sont également à prendre en compte : l'exigence d'exemplarité chez les cadres, leur désir de progression de carrière mais aussi une certaine peur du déclassement (qui va souvent avec) les amènent à montrer leur implication par un temps de travail ou de présence au travail accru (*répondre aux sollicitations formulées par mail ou au téléphone quelle que soit l'heure en soirée ou durant le week-end*). Autant de pratiques qui peuvent s'avérer destructurantes pour l'équilibre vie professionnelle/vie privée surtout si elles font partie des celles que le haut management érige comme modèle.

Enfin, chez les ouvriers, la vie personnelle et familiale constitue un refuge et une protection contre un environnement du travail difficile. L'enquête SUMER<sup>1</sup> montre bien que les salariés appartenant aux catégories socio-professionnelles les plus modestes, sont aussi fréquemment touchés par le stress au travail.

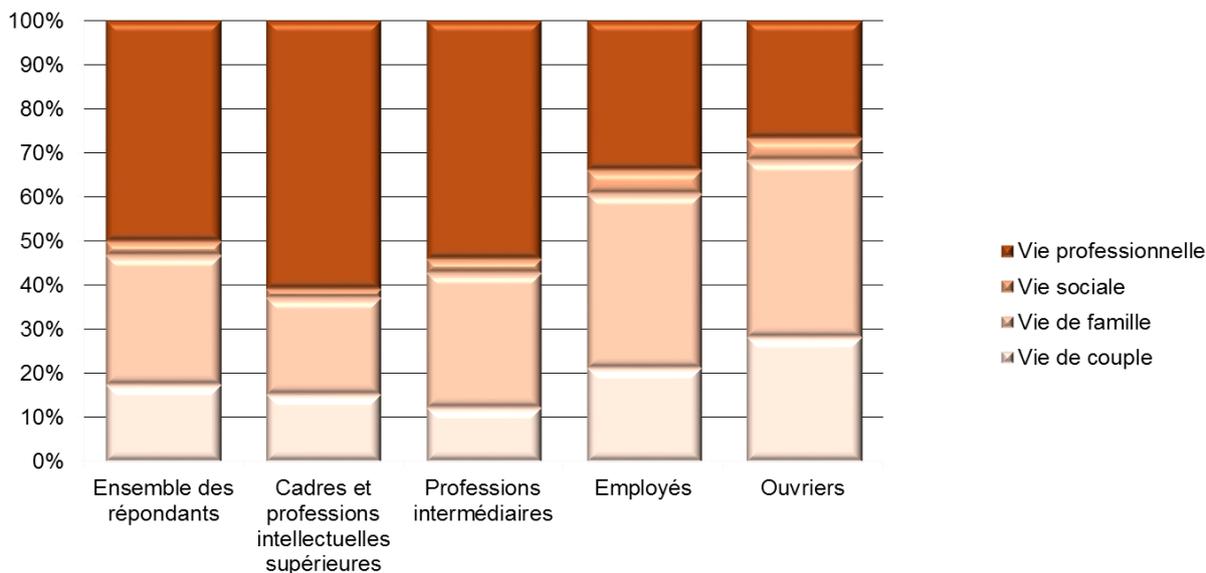
---

<sup>1</sup> L'enquête SUMER (Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels) fournit une évaluation des expositions professionnelles des salariés, de la durée de ces expositions et des protections collectives ou individuelles éventuelles mises à disposition.

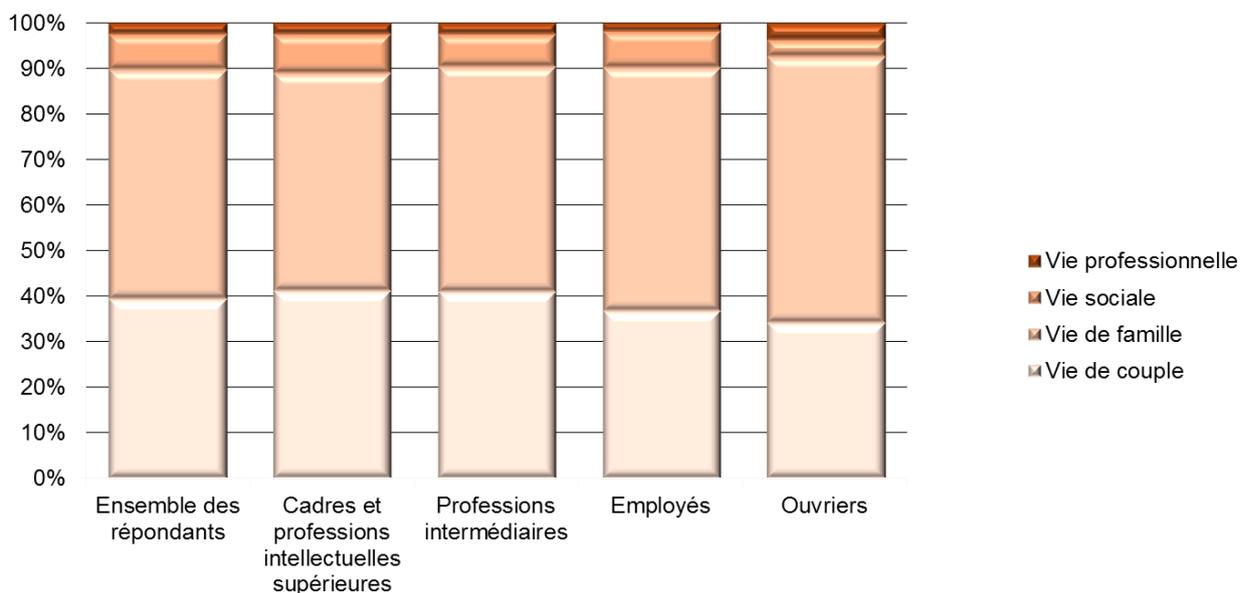
## Idéalement, vie de famille et vie de couple sont plébiscitées !

Si l'on demande aux salariés de prioriser les mêmes thématiques mais cette fois-ci « dans l'idéal »<sup>2</sup>, la conclusion est tout autre: vie de famille et vie de couple recensent alors environ 90% des avis, et ce, quelle que soit la CSP.

### La réalité du quotidien : une vie professionnelle écrasante



### Couple et famille : la vie rêvée



D'après les histoires de vie recueillies lors des entretiens, on constate que les priorités ne sont pas définies de la même façon selon que l'on ait choisi ou non sa profession. Tout se passe comme si la possibilité de choisir son métier déterminait ensuite les priorités.

<sup>2</sup> La question était la suivante : « Idéalement, qu'est-ce qui devrait avoir le plus d'importance ? » (entre la vie professionnelle, la vie de famille, la vie sociale et la vie de couple).

Globalement, les personnes dont le métier n'est ni un choix, ni une vocation, semblent plus distancées de leur activité professionnelle et se réalisent dans d'autres dimensions de leur vie.

TEMOIGNAGE

**« Ma vie privée est plus importante et de loin »**

*« Mon travail ne me plaît pas, ce n'est pas une passion de tirer des câbles sous la flotte. Mais il fallait bien faire quelque chose. Ma vie privée est plus importante et de loin. Demain, sans hésitation, si je dois choisir je ferai passer ma vie personnelle avant. Cela ne veut pas dire que je glande. »*

(Alain, 46 ans, ouvrier dans un groupe d'ingénierie électrique)

### *Du rêve à la réalité, la désarticulation de la vie quotidienne*

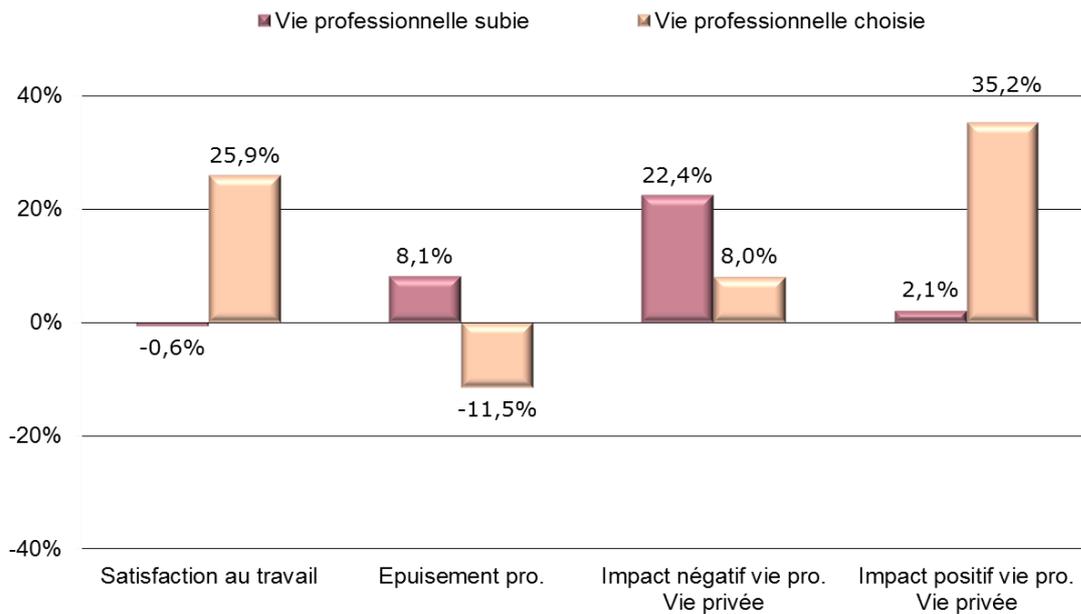
---

S'il existe globalement une forte contradiction entre l'idéal et ce qui est réellement vécu au quotidien (Cf. *plus haut*), le fossé s'approfondit lorsqu'on détaille le niveau d'adéquation entre les aspirations au commencement de la vie professionnelle et la vie réellement vécue par la suite. Ainsi, les personnes dont la vie professionnelle occupe la place la plus importante au quotidien n'étaient que 4% à le souhaiter à l'origine ! 45% d'entre eux auraient préféré voir leur vie de famille ou 42% leur vie de couple s'épanouir plus largement.

La réalité de la vie quotidienne révèle une véritable dérive des aspirations initiales qui visaient à un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. En effet, pour 50% des répondants la vie professionnelle se retrouve au premier plan, alors que 96% d'entre eux avaient émis, dans l'idéal, un souhait différent de priorité.

Globalement, 59% de l'ensemble des répondants vivent en inadéquation par rapport à leurs priorités initiales.

L'importance reconnue à la vie professionnelle ne signifie pas systématiquement une dévalorisation de celle-ci. En effet, une vie professionnelle considérée comme prépondérante entraîne également un accroissement des interactions négatives aussi bien que positives avec la vie privée. Ce n'est pas parce qu'une personne n'a pas l'intention de laisser une large place à son travail au cours de sa vie qu'elle n'éprouve pas tout de même quelques satisfactions quand son activité professionnelle s'impose à elle. En revanche, si la place accordée au travail n'est pas souhaitée au départ, les interactions négatives avec la vie privée augmentent fortement, passant à +22,4% par rapport à la moyenne. De l'autre côté, les salariés investis dans leur dessein professionnel voient s'accroître les interactions positives avec leur vie privée de 35,2% contre +8% pour les interactions négatives. Ils en ressentent plus de satisfaction (+25,9%) et maîtrisent mieux l'épuisement professionnel (-11,5% par rapport à l'ensemble des répondants).



Ainsi, les répondants dont la vie professionnelle s'impose à eux (dans le sens où la situation vécue ne correspond pas à l'idéal) ressentent les impacts négatifs de la vie professionnelle sur la vie privée 22,4% plus forts que l'ensemble des répondants. A contrario, ceux dont la vie professionnelle est choisie ressentent des impacts positifs sur leur vie privée 35,2% plus forts que le reste des répondants. Ces résultats ne sont pas modifiés par le sexe ou l'âge.

#### TEMOIGNAGE

**« Passionné et plus que ça par mon travail ! »**

*« Passionné et plus que ça par mon travail, mais pas de possibilité de vie de famille ! Il fallait des femmes forgées à cet esprit particulier qu'étaient la gendarmerie et le GIGN, femmes solides qui assurent la pleine responsabilité de la vie familiale, mais il y avait malgré tout une vie collective, on vivait en caserne, cela compensait l'absence des familles, beaucoup d'entraide. Mais ça ne remplaçait pas complètement mon absence bien sûr. Mélange de vie collective très forte et solidarité assez complète, mêlé de crainte et de peur car les femmes ne savaient pas où on partait et pour combien de temps [...] Les enfants ont subi les nombreux déplacements et divorces, ils avaient des nouvelles de moi par la télévision, je suis riche de toutes les expériences que j'ai pu vivre ».*

(Adrien, 63 ans, gendarme membre du GIGN)

Comparativement à l'ensemble des répondants, les personnes qui assument une vie professionnelle tenant une plus grande place au quotidien sont en plus grand nombre des cadres (57,7% vs 51% dans l'ensemble), répartis plus fortement dans les classes d'âges moins de 30 ans et 50 ans et plus. En effet, 61,5% des personnes engagées significativement dans leur vie professionnelle sont pour la plupart au début de leur carrière ou dans la dernière partie de celle-ci (43% dans l'ensemble des répondants). Les témoignages corroborent ces résultats. Les extrêmes, c'est-à-dire les « entrants » sur le marché du travail et ceux qui en sortent portent un regard différent sur la construction de

leur vie familiale. Les « entrants » ne se projettent pas toujours ou pas encore dans la construction d'une famille qui ne semble pas être une priorité vis-à-vis d'un métier qui leur demande beaucoup d'investissement. Pour les « sortants », c'est souvent un passage en revue de ce qui a pu être accompli ; l'éducation de leurs enfants achevée, la vie de famille semble alors moins importante. Pour certains, le travail a pu envahir entièrement leur vie jusqu'à laisser « filer le temps » sans avoir la possibilité de construire une famille.

TEMOIGNAGE

**« Comme je voyais la vie il y a 30 ans, je ne la vois plus comme cela »**

*« Mes premières compagnes, connement, on se disait plus tard et puis, mon métier était de courir partout et ça ne s'est pas présenté. Maintenant, je n'ai pas d'enfants. Ma compagne a des enfants. Ce n'est pas un manque particulier mais c'est une connerie. Je le regrette et je pense que c'est idiot. J'ai privilégié ma carrière et j'ai repoussé. Comme je voyais la vie il y a 30 ans, je ne la vois plus comme cela. [...] J'ai 4 ou 5 jeunes gens autour de moi dont je pilote les actions et je leur dis, ne faites pas comme moi. Je leur donne des conseils sur leur vie de couple. »*

(Erwann, 50 ans, formateur)

### Pour reprendre sa vie quotidienne en main : priorité à la famille !

Globalement, le travail apparaît comme pesant dans la vie quotidienne des personnes interrogées. Il revêt souvent un poids plus important qu'elles ne le souhaiteraient. Toutefois, il n'existe pas de fatalité et d'autres choix semblent possibles puisque près de la moitié (48%) des salariés préférant prioriser leur vie de famille y arrive tout de même. Cette proportion baisse ensuite à 33% pour la vie de couple et 21% pour la vie sociale. Elle contraste cependant avec le taux de « transformation » (ceux qui ont souhaité donner à leur travail la première place et qui ont réussi) de la vie professionnelle qui s'élève à 93%. Autrement dit, le travail semble s'insinuer plus facilement au cœur de la vie quotidienne. Il emplit celle-ci sans trouver de véritable « résistance » du côté de la vie de sociale ou la vie de couple. Ainsi, ceux qui n'aspirent pas à donner de l'importance à leur vie professionnelle, y parviennent sans aucune difficulté, celle-ci ne demandant qu'à être sollicitée. En revanche, la vie de famille représente un contrepoids à la « toute-puissance » de la vie professionnelle et apparaît donc comme un choix de vie acceptable et reconnu : 82% de ceux qui vivent leur vie familiale comme importante aujourd'hui, le souhaitaient aussi à l'origine.

TEMOIGNAGE

« *Ma priorité c'est ma vie de famille* »

« *Je travaille pour gagner ma vie, ma priorité c'est ma vie de famille. Si j'avais les moyens de ne pas travailler, je m'arrêterai dans ce métier et je ferai autre chose pour garder le contact avec les gens. Je ne fais pas de concessions particulières. On parle peu du travail à la maison, on laisse les problèmes au travail.* »

(Jérôme, 36 ans, technicien de chantier. Marié, 3 enfants)

## *Vie privée - vie professionnelle : des interactions multiples*

---

La méthode retenue dans cette étude permet de positionner (sur la base de l'échelle SWING<sup>3</sup>) diverses variables catégorielles en fonction de leurs niveaux d'interaction. Le schéma ci-dessous croise ainsi :

- *les interactions de la vie privée et de la vie professionnelle ressenties comme positives* : c'est l'axe horizontal qui part de la gauche (« peu d'impacts positif ») jusqu'à la droite (« beaucoup d'impacts positifs ») ;
- *les interactions ressenties négativement* : c'est l'axe vertical partant du bas (« peu d'impacts négatifs ») vers le haut (« beaucoup d'impacts négatifs »).

Se dessinent ainsi des « quadrants » permettant de visualiser des manières de vivre et des stratégies visant à articuler la vie privée et la vie professionnelle.

En bas à gauche, se tient un « **quadrant de l'équilibre et de la protection** » (peu d'impacts positifs, peu d'impacts négatifs). Il correspond à une stricte séparation entre vie privée et vie professionnelle. Selon la situation familiale, on y retrouve les personnes en couple ; selon la CSP, plutôt les ouvriers.

A l'opposé, en haut à droite se situe un « **quadrant de l'exposition et de l'entrelacement** » entre vie privée et vie professionnelle (beaucoup d'impacts positifs et beaucoup d'impacts négatifs ; sans présager de l'aspect positif ou négatif de cette situation). Selon la situation familiale, ici se regroupent plutôt les célibataires et les divorcés. On note aussi une prédominance des cadres et des professions intellectuelles supérieures.

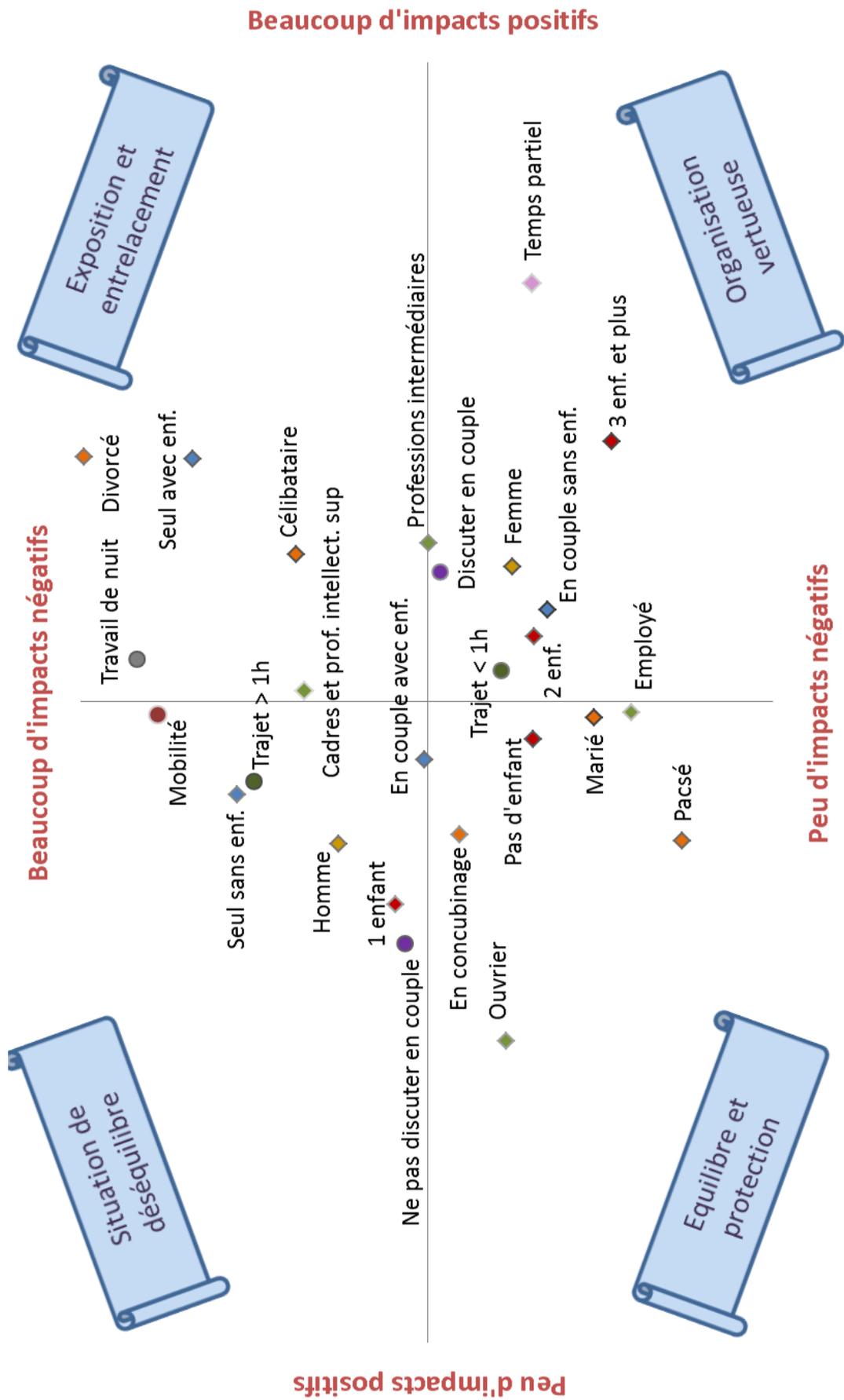
En haut à gauche se trouve le « **quadrant de déséquilibre et des situations les plus dégradées** » (peu d'impacts positifs et beaucoup d'impacts négatifs) où les impacts positifs ne parviennent pas à contrebalancer des impacts négatifs ressentis fortement. Les hommes et les familles avec un enfant se situent plutôt de ce côté. Parmi les éléments non

---

<sup>3</sup> Pour ce qui est de l'interaction Vie privée-Vie professionnelle, le choix a été fait d'intégrer l'échelle SWING (Survey work-home interaction-Nijmegen). Cette échelle comporte 22 items mesurant quatre dimensions : les effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée (8 items) ; les effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail (4 items) ; les effets positifs de la vie au travail sur la vie privée (5 items) et les effets positifs de la vie privée sur la vie au travail (5 items). [Lourel, M ; Gana, K. & Wawrzyniak, S. (2005). *L'interface « vie privée-vie au travail » : adaptation et validation française de l'échelle SWING*. Psychologie du travail et des organisations N° 11, pp. 227 - 239]

démographiques fortement liés au sujet, la mobilité professionnelle (les déplacements), le travail de nuit et les temps de trajet longs pour rejoindre son lieu de travail sont des facteurs plus fortement liés aux impacts négatifs sur les salariés.

Enfin, à l'opposé, les femmes se placent plutôt dans le « *quadrant de l'organisation vertueuse* » (beaucoup d'impacts positifs et peu d'impacts négatifs) qui permet de ressentir essentiellement des impacts positifs sans trop d'effets négatifs. Comme cela sera expliqué plus loin, l'augmentation du nombre d'enfants induit une amélioration des interactions positives. De même, les salariés qui, dans leur couple, discutent du lien entre vie professionnelle et vie privée voient l'espace professionnel s'insérer dans leur vie privée sans que cela n'altère la perception de leur travail.



## II -TRAVAIL DE NUIT, MOBILITE, FAMILLE : TROIS FAITS MAJEURS

---

### *Le temps déborde !*

---

Temps du travail, de la convivialité, du monde social, temps pour la famille, pour l'intimité, temps pour soi... Les temps de la vie sont multiples. Ils s'entremêlent, se partagent, s'articulent, tentent de s'équilibrer. Chacun définit ses priorités, connaît ses contraintes, développe ses stratégies. Pourtant, le temps de travail, c'est-à-dire le temps effectif ou réel passé à travailler et non pas celui contractuel ou prescrit, ce temps de travail tend à « déborder » sur tout le reste. Horaires élastiques, travail de nuit, sommeil réduit, rapports sexuels bâclés ou tout simplement ajournés, le travail entre chez les gens pour s'y installer durablement. Presque naturellement tant il semble difficile de résister à ce temps de la production qui ne connaît plus les pauses nocturnes ou les frontières de la maison. Le sommeil, la vie privée ou la sexualité servent alors de variables d'ajustement. Mais à quel prix : culpabilité, divorce, troubles sexuels... Ce débordement est parfois accepté. C'est le cas notamment des chefs d'entreprise, des cadres dirigeants ou de certaines personnes passionnées par leur activité. Mais il faut que le conjoint ou la famille partage cet élan ou se fasse une raison. Le plus souvent l'entrelacement des temps est subi et, dans ce cas, mal vécu. L'articulation des temps est donc au cœur de cette étude.

### *Tout s'oppose à la nuit...*

---

Parmi les principaux résultats de l'enquête, le travail de nuit des cadres apparaît comme un fait massif à défaut d'être nouveau. Ici, le travail de nuit est à entendre comme un temps supplémentaire venant s'ajouter à la journée de travail, c'est-à-dire revêtant un caractère volontaire et non contractuel. Comme nous le verrons plus loin, ce « débordement » est rendu possible par les NTIC.

L'INSEE a mené diverses études sur le travail de nuit des cadres. Selon les enquêtes Emploi 1994 et 2002, le travail du soir chez les Cadres (défini comme entre 20h et 24h) est passé entre ces deux périodes de 31% à 35,4% pour les femmes et de 33,8% à 35,9% chez les hommes. Si l'échantillon et la définition de ce que recouvre le travail de nuit sont moins restrictifs du point de vue de l'étude Technologia, les écarts constatés tendent cependant à confirmer, voire à révéler une accélération de l'empiétement du travail sur le temps de repos dans cette catégorie.

En effet, si le travail de nuit touche ou a déjà touché 39,2% des répondants, cette proportion atteint 47,4% pour les cadres et professions intellectuelles supérieures (CPIS) de notre échantillon. Et il est occasionnel ou fréquent pour près d'un quart d'entre eux (24,2%). Quels que soient le sexe, l'âge ou la structure familiale, ce travail de nuit est présent dans les mêmes proportions chez l'ensemble de cette population.

TEMOIGNAGE

*« Je choisis de travailler de nuit, on ne me l'impose pas.  
C'est mon confort ».*

(David, 59 ans, grand reporter)

TEMOIGNAGE

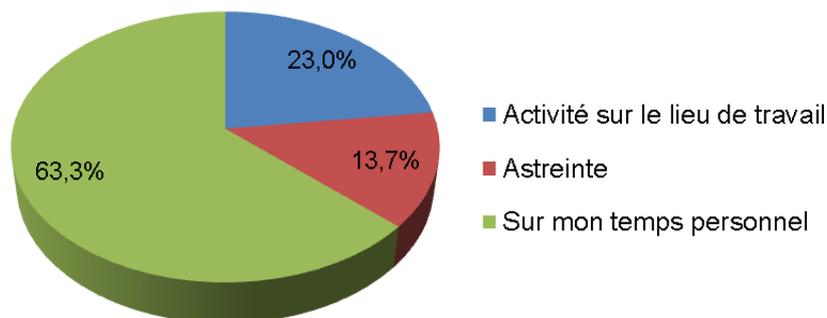
**« De nuit, à l'hôpital, je n'ai pas de hiérarchie, pas de pression »**

*« J'ai fait le choix de travailler de nuit. De nuit, à l'hôpital, je n'ai pas de hiérarchie, pas de pression médicale sur le dos, pas de prise de rendez-vous à faire, pas de pression de la part des familles. On fait des postes de 10 h, donc on a plus de temps de récupération ce qui me permet d'être souvent chez moi finalement.*

(Fabrice, 55 ans, cadre infirmier)

S'il se déroule sous forme d'astreinte dans 13,7% des cas, il se manifeste surtout à 63,3% sous la forme d'un travail effectué sur le temps personnel à domicile et -mais à seulement 23%- sur le lieu de travail.

Le travail de nuit chez les Cadres et Professions Intellectuelles Supérieures



TEMOIGNAGE

**« J'étais au bureau parfois jusqu'à minuit »**

*« Pas d'heure et pas d'horaire, on est obligé de faire le chiffre d'affaire. Alors, je travaillais le soir pour passer les bons de commande papier, et j'étais au bureau parfois jusqu'à minuit. Ma vie professionnelle passait au détriment de ma vie privée. Ça m'a créé des problèmes de disponibilité avec peu de vie sociale. (...) J'ai eu de la chance car mon épouse s'occupait pas mal des enfants. Je me suis plus occupé de mes petits-enfants que je ne me suis occupé de mes propres enfants. »*

(René, 62 ans, représentant de commerce)

Les temps de sommeil sont donc réduits. Pourtant, les besoins restent inchangés. Selon l'INRS<sup>4</sup>, en un siècle, la durée moyenne de sommeil par nuit a été amputée d'un cycle, soit environ 90 minutes. Il en résulte des troubles de sommeil de type insomnie et fatigue associée. Cette « dette de sommeil » peut avoir des conséquences importantes sur la santé et la sécurité. Au delà du travail c'est l'ensemble des modes de vie qui sont concernés, (télévision, réseaux sociaux etc.)

En ce qui concerne la fatigue comme problème de santé<sup>5</sup>, il existe une extrême variété des théories et des conceptualisations. Cependant, une distinction revient toujours : celle entre la fatigue normale ou « bonne fatigue » que l'individu doit pouvoir récupérer seul par le repos et la fatigue pathologique ou « mauvaise fatigue », que le professionnel<sup>6</sup> peut définir et éventuellement traiter. Selon Marc Lorient<sup>7</sup>, les modes de vie actuels ont entraîné la naissance d'une fatigue subjective perçue comme un phénomène pathologique « nouveau ». Dans notre étude et concernant la réduction du temps de sommeil, c'est de « mauvaise fatigue » qu'il est question. Celle-ci est plus souvent durable (les médecins disent « chroniques »). Elle n'est pas éliminée par le sommeil et il arrive même qu'elle soit ressentie dès le matin au lever. Son origine est plus « nerveuse » ou psychologique que physique ou musculaire. Lorsque l'on parle de « mauvaise fatigue », celle-ci est souvent ressentie comme le résultat « *d'une agression sociale qui empêche un mode de vie qui serait conforme à la 'nature humaine'* »<sup>8</sup>. Par exemple, c'est le cas du travailleur obligé de rester immobile et très concentré durant plusieurs heures ou encore de l'infirmière qui se retient de répondre à un malade incivil.

TEMOIGNAGE

**« ...je suis crevée. Je ne sais pas comment l'expliquer »**

*« Je suis fatiguée, je n'ai pas envie de me lever le matin. J'ai du mal à dormir le soir, le travail m'entête. Je ne sais pas comment je vais pouvoir continuer. Je prends des médicaments, des somnifères. Mon mari en a marre de me voir ainsi mais je suis crevée. Je ne sais pas comment l'expliquer. J'en ai marre de ce travail. »*

(Martine, 45 ans, Agent de services logistiques)

Ce témoignage le montre, la fatigue, vécue de manière individuelle, se médicalise pour en atténuer les effets. Il n'est donc pas rare de voir survenir des comportements addictifs en tentant de pallier au manque de sommeil ce qui peut engendrer d'autres maux. Aussi, la fatigue se partage puisqu'ayant une influence sur les capacités de résistance de l'individu (baisse de vigilance, irritabilité, baisse d'efficacité, diminution de la concentration, etc.), l'entourage est concerné. Comment être disponible pour les siens lorsque la fatigue l'emporte ? Comment prendre du plaisir quand le corps est dépossédé de ses moyens ?

<sup>4</sup> Institut National de Recherche et de Sécurité

<sup>5</sup> Neurasthénie, syndrome de fatigue chronique, syndrome d'épuisement professionnel, etc.

<sup>6</sup> Médecin, psychologue, etc.

<sup>7</sup> Lorient, M. (2000). Le temps de la fatigue.

<sup>8</sup> Ibid.

## Tendre n'est plus la nuit

Si la société de main d'œuvre ou industrielle s'appuie sur un monde où la nuit se doit d'être réparatrice, le monde des cadres et des professions intellectuelles supérieures (CPIS) n'est manifestement pas organisée sur le même modèle. Il se heurte pourtant à la réalité de la vie de famille et de la vie de couple qui s'organisent encore autour de repères spatio-temporels traditionnels : la soirée, la nuit, la maison... (qui sont aussi des lieux et des moments d'une sociabilité et d'une mondanité propre à cette culture.

Lorsque l'on corrèle le travail de nuit et le sentiment de voir sa vie sexuelle empiétée par la place accordée au travail, les conséquences semblent directes. Aux deux questions : « *Si votre emploi était moins stressant, feriez-vous l'amour plus souvent ?* » et « *Avez-vous l'impression que le stress au travail joue un rôle négatif sur votre vie sexuelle et amoureuse ?* », les réponses par l'affirmative augmentent d'environ 10 pts dans cette catégorie de population.

### Manifestations du travail de nuit sur la vie amoureuse et sexuelle

Si votre emploi était moins stressant, feriez-vous l'amour plus souvent ?	% des répondants CPIS	% des CPIS en travail de nuit
Oui	63,3%	73,7%
Non	36,7%	26,3%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%

Avez-vous l'impression que le stress au travail joue un rôle négatif sur votre vie sexuelle et amoureuse ?	% des répondants CPIS	% des CPIS en travail de nuit
Oui	70,1%	79,6%
Non	29,9%	20,4%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%

#### TEMOIGNAGE

**« ... un espacement important des rapports sexuels dû à nos horaires de travail »**

*« Je rentre assez tard le soir (...). Ma femme étant infirmière, elle travaille très tôt le matin, et se couche tôt. On ne se croise donc pas tous les jours. Notre vie sexuelle en pâtit. Je souffre d'éjaculation précoce, et quand j'ai consulté, il était évident que c'était lié à un espacement important des rapports sexuels dû à nos horaires de travail. Je ne vois pas trop comment on pourrait changer, à moins de changer de métier l'un ou l'autre... »*

(Eric 39 ans, médecin)

TEMOIGNAGE

**« Je me rends compte que c'est ce travail qui me tue »**

*« Je travaille sur des systèmes qui doivent tourner 24 heures sur 24. Je gère une grosse équipe. Ce travail est extrêmement stressant car je travaille beaucoup de nuit. Le travail de nuit est un choix, car j'ai une prime élevée, et cela nous permet d'avoir un meilleur niveau de vie avec mon épouse et nos 4 enfants. Pourtant, je me rends compte que c'est ce travail qui me tue. Je suis toujours fatigué, je déprime par moments, à cause de la fatigue. Et je suis très peu disponible pour mes enfants. Je pense que mes difficultés d'érection viennent de tout cela. Du coup, je suis en train de décider de changer de travail pour prendre un travail avec des horaires normaux. Tant pis si notre budget en souffre. Je crois qu'il y a des moments dans la vie, où il faut avoir des priorités. »*

(Hubert, 48 ans, informaticien)

On touche ici aux interactions négatives de la vie professionnelle sur la vie privée pour ces cadres et professions intellectuelles supérieures ayant un travail de nuit récurrent. Pour eux, le manque de temps à passer en famille, en couple et avec des amis, ou pour ses hobbies, ainsi que l'impossibilité de se détendre associée à une tendance à l'irritabilité, sont les thèmes les plus marqués et qui recueillent le plus fort taux d'impact négatif.

Travail de nuit récurrent : des effets négatifs sur la vie privée

Facteurs négatifs impactant la vie privée CPIS	Travail de Nuit Fréquent	Travail de nuit peu ou pas fréquent	Différence
Pas assez de temps en couple, famille ou entre amis	76,6%	32,6%	44,0pts
Arrêt des hobbies (passe-temps)	60,8%	26,3%	34,5pts
Pas assez de détente	57,4%	22,6%	34,8pts
Irritabilité plus forte	51,0%	20,1%	30,9pts

Ainsi, là encore, la corrélation entre l'insatisfaction en matière de vie privée et le travail de nuit semble manifeste : les CPIS travaillant de nuit répondent ne pas avoir assez de temps en couple, en famille ou entre amis à 76.6% contre 32.6% chez les CPIS ne travaillant pas de nuit, soit une augmentation de 44 pts liée au phénomène.

TEMOIGNAGE

« *Ce serait horrible si à cause de mon travail ma famille venait à exploser* »

« *Quand je rentre, ma femme est souvent couchée. Elle ne se plaint jamais et on s'entend bien, mais sur le plan sexuel, c'est un peu la cata. J'ai consulté, et j'ai pris conscience que j'avais tellement à cœur d'assurer la sécurité matérielle de ma famille que je ne faisais pas attention au temps que je passais auprès d'eux (...). Quand je suis dans un dossier, j'ai du mal à m'en sortir. Pourtant, il faut absolument que je change. J'ai construit la famille de mes rêves, et ce serait horrible si à cause de mon travail, elle venait à exploser. Ou si mes enfants me reprochaient un jour de n'avoir jamais été présent.* »

(Martin 34 ans, salarié d'un grand cabinet d'audit.  
Ne rentre jamais chez lui avant 23h)

### Les horaires atypiques<sup>9</sup> : A la recherche d'un équilibre familial ...

De nombreuses recherches en psychophysiologie et en psychologie sociale montrent que ces formes d'horaires ont des conséquences importantes sur l'organisme humain. Troubles du sommeil, problèmes digestifs ou maladies cardio-vasculaires peuvent faire leur apparition, tout comme la baisse de vigilance et les risques d'accident du travail ou de trajet. Depuis 2008, le Centre International de Recherche sur le Cancer (CIRC) classe le travail de nuit posté comme "*probablement cancérigène pour l'homme*"<sup>10</sup>.

Autant d'éléments qui incitent à se méfier d'une trop forte banalisation de ce type d'organisation. Les horaires atypiques ont aussi pour effet de perturber la vie familiale, les activités culturelles et la vie sociale<sup>11</sup>. « *Déphasé par rapport aux rythmes généraux de la vie sociale, ce type d'horaire tend à restreindre le temps pendant lequel le travailleur posté et chacun des membres de sa famille peuvent se trouver simultanément disponibles pour entrer en relation et partager [...] les activités de la vie hors travail*"<sup>12</sup> ». En d'autres termes, ce type d'organisation du temps de travail affecte les individus dans leur ensemble tant la santé physique et psychique que la santé familiale et sociale. Ceux-ci sont donc à la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. En ce domaine, les témoignages viennent éclairer ces stratégies de conciliation.

Au cours de plusieurs entretiens, le travail de nuit est apparu comme une solution parfois acceptable pour certaines familles en recherche d'équilibre entre vie affective, vie personnelle et vie professionnelle. Ainsi, le personnel hospitalier par exemple, surtout lorsque les conjoints travaillent ensemble, est-il directement concerné par une

<sup>9</sup> L'expression « *horaires atypiques* » s'applique à tous les aménagements du temps de travail situés en dehors du cadre de la "semaine standard" (c'est-à-dire : cinq jours travaillés, du lundi au vendredi ; horaires compris entre 07h00 et 20h00 ; régularité des jours et heures travaillés ; absence de travail les jours fériés). Parce qu'elle apporte une réponse aux mutations sociétales et économiques, la pratique du travail de nuit, du travail posté ou encore du travail le week-end s'est généralisée, tant dans l'industrie que dans les services. Le travail en horaires décalés ou nocturnes peut être assorti de compensations (rémunération, ambiance de travail, marges de manœuvre dans la vie personnelle) qui débouchent sur des compromis jugés acceptables par les salariés, voire préférable à la situation qu'ils auraient en horaires dits « normaux ».

<sup>10</sup> Brasseur & al. *Horaires atypiques. Contretemps de travail*. Travail & sécurité, N°717, Mai 2011

<sup>11</sup> Boulouin & al. (1998). Temps de travail et modes de vie. *Futuribles*, N°237

<sup>12</sup> Gollac, M. & Volkoff, S. (2007). *Les conditions de travail*. France : La Découverte.

organisation dite en « contre repos ». Pour des raisons d'ordre économique, d'organisation familiale, d'épanouissement personnel ou tout simplement de culture familiale, les temps de repos sont pris en décalés.

TEMOIGNAGE

**« Chacun travaillait les jours de repos de l'autre pour éviter de trouver une solution de garde 4 jours par semaine »**

*« Pour nos enfants, nous n'avions pas de crèche ni de solution de garde car nous avions des horaires décalés. On travaillait en « contre repos ». Pendant mes deux jours de repos, mon épouse travaillait et inversement.*

*Chacun travaillait les jours de repos de l'autre pour éviter de trouver une solution de garde 4 jours par semaine. Quand ma seconde fille est arrivée, mon épouse a travaillé à 50%. Nous faisons les « contre poste » : l'un l'après-midi et l'autre le matin. Nous avons la chance d'être dans le même service et d'avoir des cadres conciliants. Pour la vie de couple ce n'était pas évident, on se voyait peu. Mais ça évite aussi les risques de dispute. Moi je suis déjà fils d'hospitalier, chez moi c'était un schéma normal. Avec mon épouse, on a trouvé un mode de fonctionnement qui convienne à tout le monde »*

**(Thierry, 47 ans, infirmier. Travaille avec son épouse dans un hôpital)**

Dans cet exemple, la désynchronisation des horaires de travail du père et de la mère est un moyen d'ajustement afin d'augmenter la présence parentale auprès des enfants en bas âges, quitte à bouleverser la vie de couple. L'équilibre trouvé dans de telles organisations particulières varie selon les tranches d'âges concernés et les responsabilités familiales assumées. En effet, certaines personnes vont déclarer trouver un équilibre dans une vie en décalée qui leur permet alors une atténuation de certaines contraintes professionnelles, voire familiales (réduction des possibilités de conflit). De plus, les jours de récupération, étant plus nombreux pour les salariés qui travaillent de nuit, les conjoints estiment partager davantage de moments privilégiés, comme le montre le témoignage ci-dessous.

TEMOIGNAGE

**« De nuit, à l'hôpital, je n'ai pas de hiérarchie, pas de pression médicale sur le dos, pas de prise de rendez-vous à faire, pas de pression de la part des familles »**

*« J'ai fait le choix de travailler de nuit. De nuit, à l'hôpital, je n'ai pas de hiérarchie, pas de pression médicale sur le dos, pas de prise de rendez-vous à faire, pas de pression de la part des familles. On fait des postes de 10 h donc on a plus de temps de récupération ce qui me permet d'être souvent chez moi finalement. On fait une moyenne de 12 nuits par mois donc je pense que je vois plus mon épouse que des commerciaux par exemple. Mon amie avec qui je me suis remariée et dans le milieu mais pas dans le même hôpital. Elle comprend donc bien le travail. Elle travaille de jour donc il y a des jours où on se croise. Le temps passé avec la personne n'a rien à voir avec la qualité de la relation. On se voit moins que dans d'autres situations mais on aime bien ça. Et puis certains passent beaucoup de temps ensemble et ils ne se parlent pas. On arrive à s'octroyer des moments de qualité. Vivre pour soi, c'est primordial. »*

(Fabrice, 55 ans, infirmier)

Même si certaines personnes perçoivent le travail de nuit comme une alternative intéressante (meilleur niveau de vie, éviter les contraintes du travail en journée...), la privation de sommeil renforce une accumulation croissante de fatigue tout au long du poste de travail. De plus, les exigences du travail et l'activité déployée peuvent augmenter la sensation de fatigue.

Les personnes travaillant la nuit sont contraints de dormir le jour. Le sommeil de jour est plus mauvais que le sommeil de nuit dans le sens où il est plus court et de moins bonne qualité donc moins récupérateur. Aussi le sommeil diurne pose directement la question de la possibilité d'une vie familiale de qualité. Face au calme dont ils ont besoin pour dormir, certains salariés peuvent faire « régner la terreur », notamment lors de la présence d'enfants en bas âge éventuellement bruyants. Au-delà de la famille, l'habitat joue un rôle déterminant puisqu'il est beaucoup plus difficile de récupérer dans un environnement urbain bruyant. Ils peuvent également se sentir marginalisés par rapport à leur propre famille. Certains vont prendre sur eux pour participer aux événements familiaux au détriment de leur sommeil et de leur récupération. Aussi, les perturbations de la vie familiale se répercutent sur le sommeil.

TEMOIGNAGE

**« C'est difficile pour les autres de comprendre que la journée je dois dormir »**

*« C'est difficile d'avoir de l'énergie pour tout et en étant décalée c'est difficile pour les autres de comprendre que la journée je dois dormir. Le fait que je sois présente, les autres pensent que je suis disponible pour faire de l'entretien, du ménage, m'occuper des enfants (...). Je suis fatiguée alors ça crée plus de tensions dans le couple. »*

(Agnès, 38 ans, sage-femme. En couple et mère d'enfants en bas âge)

TEMOIGNAGE

**« On ne peut pas aller se coucher surtout quand on n'a pas de possibilité de cantine, il faut aller chercher les enfants »**

*« Il faut trouver un équilibre entre travail et repos. La récupération est difficile. Ça pose des problèmes avec l'organisation quand on a des enfants. Il y a des contraintes d'horaires. On ne peut pas aller se coucher surtout quand on n'a pas de possibilité de cantine, il faut aller chercher les enfants... Depuis quelques années, il y a de plus en plus de directions qui veulent faire tourner tout le monde. Ils ne veulent plus de permanents de nuit qui prennent de bonnes habitudes. L'alternance de jour et de nuit n'est pas facile, dormir le jour c'est plus difficile ; selon la situation familiale aussi. »*

**(Gérard, 43 ans, infirmier)**

Selon les témoignages, être en accord avec son conjoint au sujet de la temporalité choisie pour exercer son travail facilite la compréhension des contraintes et permet plus facilement le soutien.

TEMOIGNAGE

*« En tant que travailleur de nuit permanent, je ne vois pas bien comment améliorer les choses quand le conjoint travaille en horaires diurnes... J'essaye dans la mesure du possible de grouper mes jours de travail, afin de me dégager des périodes de repos plus longues et donc diminuer ma fatigue due au changement de rythme. »*

*« Il est difficile de répondre à cette question car ma vie de couple a été un échec compte tenu des horaires différents que nous avons mon ex-mari et moi-même. Il travaillait de nuit (de 20 h à 6 h) et je travaillais de jour de 8h à 19 h (avec 3 heures de coupures le midi qui ne me permettait pas de rentrer chez moi). Je ne sais pas si avec des horaires en harmonie, mon couple aurait résisté. »*

*« Avoir un compagnon aux mêmes horaires de sommeil ! Pour moi, c'est là que se situe l'effet indirect du travail : ne pas pouvoir se caler sur les horaires de l'autre »*

Réponse à la question ouverte :

**« Comment mieux concilier vie professionnelle et vie de couple ? »**

Selon les témoignages, le travail posté avec des rythmes changeants (3x8, par exemple) paraît plus contraignant, notamment en termes de synchronisation des rythmes - pour soi d'un point de vue physiologique - pour les autres d'un point de vue social. Nécessitant une adaptation à des rythmes variables, ce type de travail sollicite l'organisme plus durement qu'un travail de nuit permanent. Aussi, l'organisation de la vie privée est impactée, par les rotations d'horaires ou les changements de planning par exemple. L'individu peut difficilement prévoir son temps de vie privée.

TEMOIGNAGE

**« Quand on se lève à 4h00, il faut se coucher tôt. Donc ça limite le temps passé en famille »**

*« Quand on se lève à 4h00, il faut se coucher tôt. Donc ça limite le temps passé en famille. Je vais faire une nouvelle prestation où je devrai travailler un weekend end sur deux, sachant que les jours de repos ne seront pas le mercredi. L'incidence sur ma vie personnelle ? Je ne sais pas ce qu'il va se passer par la suite. Je me sens fatiguée. Il faut tout gérer. Le mieux est quand je suis de nuit parce qu'au moins je peux m'occuper de mon enfant en fin de journée même si cela me fatigue, je peux passer des moments avec lui. »*

**(Olivia, 35 ans, instrumentiste régleur dans la maintenance industrielle. Exerce ce métier depuis 12 ans. Vie en couple avec un enfant de 5 ans)**

TEMOIGNAGE

**« Quand j'étais itinérant, c'était plus compliqué »**

*« Avec ma première épouse, on échangeait bien assez. Quand j'étais itinérant, c'était plus compliqué. Pendant près de 10 ans, d'abord au niveau régional, puis international. Je pouvais partir 15 jours, week-end de déplacement, vacances... Ma femme était seule à la maison avec les enfants, ça ne simplifie pas les choses, ça n'aide pas. Maintenant, j'ai un ministère plus sédentaire. Il y a toujours une imbrication et un jeu subtil pour arriver à poser une limite. »*

**(Louis, 50 ans, pasteur protestant. Remarié)**

## Eloignement, déplacement, mutation : les effets de la mobilité

### **- Le bouleversement de « l'ici et du maintenant »**

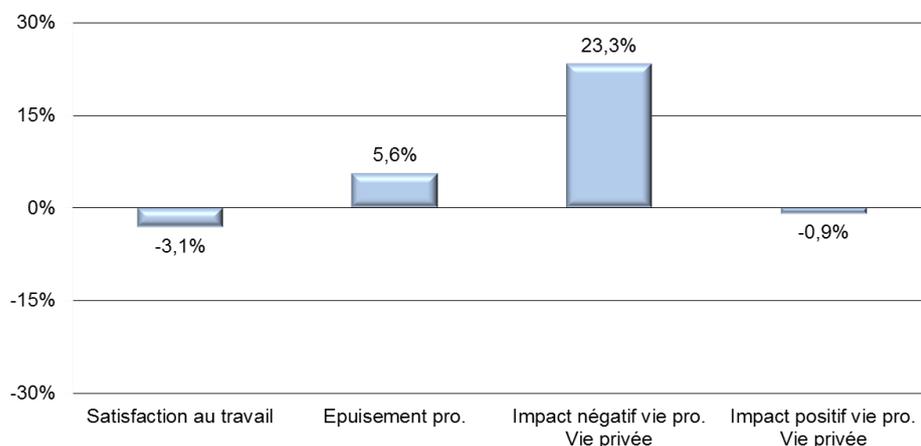
L'étude du questionnaire le montre, c'est bien à un bouleversement de l'espace et du temps auquel sont confrontés les cadres et professions intellectuelles supérieures, bien plus que les ouvriers ou les employés.

Le temps de l'affection et de l'amour reste, assez traditionnellement, celui de la soirée et de la nuit. Il est donc directement impacté par cette massification du travail de nuit. Mais l'espace semble également confronté à ces modifications, compte tenu notamment de la mobilité demandée aux cadres.

A l'image de la population générale, et quelle que soit la tranche d'âge, l'ancienneté dans l'entreprise, le sexe ou bien la structure familiale, les cadres et professions intellectuelles supérieures sont concernés par des déplacements liés à leur travail pour les 2/3 d'entre eux.

Ces déplacements peuvent varier de quelques jours durant la semaine à plusieurs mois d'affilée et les principaux indicateurs de risque sont fortement corrélés avec le phénomène. Les cadres contraints de se déplacer dans le cadre de leur profession ressentent les impacts négatifs de ce style de vie 23,3% plus fortement que les sédentaires.

#### Variation des indicateurs à la moyenne chez les CPIS en déplacement récurrents



L'effet négatif induit par l'éloignement spatial se traduit fortement par des remarques sur le manque de temps accordé à la vie privée.

Facteurs négatifs impactant la vie privée CPIS	Déplacements fréquents	Déplacements peu ou pas fréquents	Différence
Pas assez de temps en couple, famille ou entre amis	48,0%	31,1%	16,9pts

L'enquête par questionnaire ne rend pas totalement compte de la diversité des situations en matière de mobilité et de leurs effets sur la vie privée. En revanche, les témoignages permettent de mettre en lumière des situations contrastées selon que cette mobilité est choisie ou subie. Qu'il s'agisse de ce jeune consultant amené à se déplacer fréquemment, de cette mère de famille contrainte d'épouser la progression de la carrière de son conjoint à travers le monde ou de ces couples qui se retrouvent essentiellement le week-end, les effets sur la vie de famille sont patents, mais rarement vécus de la même manière. La capacité de faire un choix c'est-à-dire d'exercer une maîtrise de l'espace et du temps professionnels change la connotation accordée à la distance elle-même. Certaines histoires de vie et destins familiaux, qui nous ont été confiés, sont directement liés à ces déplacements forcés ou admis.

TEMOIGNAGE

**« Les enfants ont eu du mal à vivre cela ; je m'en veux de les avoir déracinés constamment »**

*« J'ai bien réussi ma vie professionnelle, je suis fier de mon parcours ! Je n'ai qu'une petite réserve. Mes trois enfants n'ont pas fait d'études supérieures. Ce n'est pas que je sois très attaché aux études mais cela me questionne. Dans le groupe d'amis que j'ai depuis Centrale, leurs enfants ont pratiquement tous fait des études supérieures. Pourtant, je leur ai consacré du temps ainsi que mon épouse. Mais dans mon métier j'ai dû déménager très souvent, quasiment tous les deux ans. Ma femme s'est adaptée et elle m'a toujours soutenu. Les enfants ont eu du mal à vivre cela ! Ils ne m'en veulent pas et ils semblent heureux ! Mais je m'en veux de les avoir déracinés constamment. »*

(Directeur d'une grande société, ingénieur centralien)

### - La mobilité professionnelle

Le terme de "mobilité professionnelle" peut recouvrir différents types de changements de situation professionnelle : changement de poste sans changer d'établissement, changement d'établissement au sein de la même entreprise, passage d'une entreprise à l'autre. La mobilité professionnelle peut être un choix du salarié, désireux d'obtenir une meilleure rémunération, de meilleures conditions de travail ou un nouveau poste. Elle peut aussi être proposée, voire imposée par l'employeur lors d'une promotion sous condition d'accepter de changer de lieu de travail ou lors d'une délocalisation ou d'une restructuration de l'entreprise (fusion, regroupement des activités...).

D'une manière générale, être mobile rend difficile la combinaison vie professionnelle et vie familiale. Lors d'une mutation, c'est l'ensemble du foyer qui est concerné. Certains couples trouvent leur équilibre en privilégiant la carrière de l'un. D'autres, en revanche, refusent l'accès à la promotion de façon à conserver des conditions de confort familial. Tout est affaire de choix fait la plupart du temps en commun au sein du couple.

TEMOIGNAGE

**« J'ai toujours privilégié ma famille par rapport à ma carrière professionnelle »**

*« Après mon mariage je suis rentré à la poste. C'était une autre époque, les promotions étaient alors possibles mais il fallait suivre des mobilités, déménager, etc. J'ai toujours privilégié ma famille par rapport à ma carrière professionnelle. Personne n'a vraiment compris cela autour de moi. Je préférais rester receveur dans une petite ville, je n'avais pas d'ambition ! Etc. J'en ai entendu dans les dîners de famille... Ma femme est fonctionnaire elle aussi, elle travaille comme assistante d'un juge de la sécurité sociale. Ce choix nous a permis d'élever honorablement nos deux enfants. De leur donner du temps, de l'attention, de l'écoute. Particulièrement à l'adolescence. Je ne regrette rien. Pour moi il y a bien d'autres sources d'épanouissement que le travail ! »*

(Gérard, 60 ans, receveur dans une agence de La Poste en province)

TEMOIGNAGE

**« Ce que je ne supporte pas dans ces mutations, c'est que l'entreprise ne se soucie pas de la vie de famille »**

*« J'ai fait le choix d'élever mes enfants et c'était plus simple parce que mon mari était muté tous les 5 ans en moyenne. Il travaille dans le secteur bancaire. La mobilité entraîne que l'on a des amis en rapport au travail généralement, mais pas uniquement bien sûr... Enfin, quand même c'est plus des amis en rapport avec le travail de mon mari. Ce que je ne supporte pas dans ces mutations c'est que l'entreprise ne se soucie pas de la vie de famille »*

(Françoise, 52 ans, mère au foyer)

### **- Les déplacements fréquents**

Se déplacer fréquemment dans le cadre de son activité professionnelle peut revêtir certains intérêts comme le fait de pouvoir prendre du temps pour soi, de couper avec la routine quotidienne, etc. Néanmoins, certains s'interrogent sur la possibilité de construire une vie de famille dans le cadre d'une vie professionnelle constituée de déplacements fréquents ; d'autres constatent que la fréquence des déplacements rend possible la perte de sa place dans le foyer.

TEMOIGNAGE

**« Je ne me vois pas à long terme fonder une famille avec mon métier actuel »**

*« Je fais des déplacements dans le cadre de mon travail. Je ne suis pas encore installé avec ma copine donc pas ce n'est pas encore dérangeant pour ma copine mais c'est sûr que pour de jeunes parents ça peut être problématique. Je garde en tête que ce n'est pas un travail que je ferai toute ma vie parce que ma vie de couple est prioritaire par rapport au travail. Je fais passer d'abord mon couple. Et ça se ressent dans mon travail. Il y a des missions à Paris où on peut rentrer chez nous mais il suffit que ce soit loin et on rentre tard le soir. Et en Province ça nous fait partir loin de notre domicile. Mais d'un autre côté j'apprécie les déplacements en Province. Je ne me vois pas à long terme fonder une famille avec mon métier actuel. Avec tous les déplacements. Si on t'envoie aux 4 coins de la France tous les 4 matins ça ne va pas le faire et en fonction du travail de ta copine aussi ce n'est pas possible de gérer »*

(Julien, 27 ans, consultant. Se projette difficilement dans une vie de famille)

TEMOIGNAGE

**« Le fait de faire des vols à Paris, ça s'est compliqué car je ne faisais plus partie de la famille, on m'appelait Monsieur courant d'air »**

*« J'ai commencé à travailler en Afrique pendant 6 ans, j'avais 26 ans, j'étais marié, est né mon premier fils. Je suis rentrée en France, j'ai travaillé pour une compagnie pendant 3 ans, toujours marié, articulation vie pro et privée assez satisfaisante, j'ai déménagé dans la région de Montpellier, à 20 min de mon lieu de travail. Nous nous sommes séparés. [...] Le fait de faire des vols à Paris, ça s'est compliqué car je ne faisais plus partie de la famille, on m'appelait Monsieur courant d'air. J'en ai souffert, car ma femme me demandait de changer de métier, j'aimais mon métier et heureusement que je ne l'ai pas quitté. Je rentrais à la maison et personne ne me disait bonjour, je me suis isolé et j'ai acheté un bateau. »*

(Louis, 60 ans, Ancien pilote)

TEMOIGNAGE

**« Il est rentré à Noël, mais c'est comme si c'était un étranger »**

*« Je suis mariée et nous avons un fils de 15 ans en seconde et une fille en terminale. Mon mari a un métier où il a des missions très longues, d'un an ou deux, parfois trois ans. Nous l'avons toujours accompagné, et je ne travaille pas pour pouvoir le suivre. Cette fois, il y a un an, il a été nommé très loin, à l'étranger dans une ville de taille moyenne où il n'y a pas de lycée français. Il a donc été impossible de le suivre, puisque sinon, mes enfants n'auraient pas pu être scolarisés. Je parle un peu à mon mari par Skype, mais c'est quelqu'un de peu expansif qui dit peu de choses. Alors, nous nous éloignons de plus en plus. Il est rentré à Noël, mais c'est comme si c'était un étranger. Je trouve qu'on ne s'est pas retrouvés. C'est terrible. Je me sens désespérée, je ne sais pas quoi faire. (elle pleure beaucoup) On s'est toujours très bien entendu pourtant. Et ce n'est pas seulement une histoire de couple, mais de famille. Mes enfants ne vont pas bien, parce que leur père n'est pas là, et parce que quand il est venu, on ne se sentait plus comme une famille normale. »*

(Marie, 45 ans)

### **- L'éloignement professionnel**

L'éloignement professionnel se caractérise par une période prolongée d'absence du foyer. Plusieurs personnes rencontrées dans le cadre de cette enquête témoignent d'un éloignement mieux vécu quand il est assorti de périodes de proximité fréquentes avec sa famille. D'ailleurs, certaines choisissent de s'éloigner pour pouvoir mieux distinguer et vivre pleinement le temps de vie professionnelle et celui de la vie privée.

TEMOIGNAGE

**« Je suis totalement dispo pour mes enfants le week-end et puis la semaine on se téléphone »**

*« Je suis à Paris du lundi au vendredi et je rentre à Aix le week-end. Mon mari reste là-bas avec ma fille toute la semaine (...). J'ai un appartement à Paris proche de mon lieu de travail. Je n'ai pas la pression d'avoir ma famille sur place qui m'attend alors je travaille plus tard ou je prévois des dîners d'affaire. Je commence tôt le matin. J'ai mes premiers rdv à 8h00 et le soir je quitte le bureau à 21h00. J'ai 4 dîners d'affaire par semaine en moyenne. Quand je vais dans le Sud je souffle complètement. Je suis totalement disponible le week-end, c'est la règle qu'on s'est fixée. Alors que quand nous étions tous à Paris, le week-end servait à boucler ce que je n'avais pas fini la semaine. Ça c'est un vrai plus, et c'est rendu possible par mon entière disponibilité la semaine. Je profite aussi de mes trajets de train pour avancer dans mon travail. (...) Mon entière disponibilité le week-end déjà c'est important. Je suis totalement dispo pour mes enfants le week-end et puis la semaine on se téléphone. Mon mari a beaucoup de logistique familiale à gérer la semaine alors j'essaie de le soutenir à distance. L'éloignement n'est pas négatif pour la vie de couple au contraire. Ça permet d'échapper au côté répétitif, subi d'une relation, d'échapper aux habitudes, ça nous a fait du bien. »*

(Catherine, 47 ans, Directrice. Travaille à Paris la semaine, retrouve sa famille le week-end)

Lorsque l'éloignement professionnel est contraint, les conséquences sont nettement moins bien vécues. L'éloignement avec la famille ne permet plus les moments de ressources au contact des enfants, du conjoint ou des amis.

TEMOIGNAGE

**« J'ai un collègue qui n'a pas tenu »**

*« J'ai dû partir sur Paris pendant 6 semaines. Je l'ai vraiment mal vécu. On se débrouillait pour rentrer. L'éloignement familial c'était dur. Il y avait les gosses à s'occuper, les lessives, la cuisine...ma femme devait tout gérer. Je ne l'ai pas fait voir que j'allais mal. On est des gars. Les autres semblaient bien donc bon, je ne voulais pas le montrer. J'ai un collègue qui n'a pas tenu. Lui, il avait une alerte pourtant et l'entreprise ne l'a pas pris au sérieux. Il avait des enfants en bas âge, on l'envoyait seul sur le chantier, loin de chez lui pendant des semaines ! Il s'est donné la mort sur son lieu de travail. Ça nous a tous choqué. »*

(Alain, 46 ans, ouvrier depuis 20 ans dans groupe d'ingénierie électrique. Père de 3 enfants, il a dû au cours de sa carrière effectuer des remplacements qui l'ont contraint de travailler hors région.)

### - Smartphone, tablette, portable : des plus âgés disciplinés !

Face au bouleversement du temps et de l'espace tant professionnels que privés, l'utilisation des outils de communication et des nouvelles technologies viennent-elles palier les manques ressentis ? Au contraire, l'ubiquité permise par ces outils accentue-t-elle l'imbrication de la vie professionnelle et de la vie privée dénoncée par ailleurs ?

Si l'étude ne permet pas de quantifier le recours au télétravail, le maniement des outils afférents aux nouvelles technologies de l'information et la communication (NTIC) a pour sa part des effets repérables, notamment selon les générations.

Très marginales chez les employés et ouvriers, les NTIC connaissent une forte prévalence au sein des professions intermédiaires et des cadres et professions intellectuelles supérieures (respectivement 59,9% et 84,8% sont concernés). Cela tient pour une bonne part, au niveau d'équipement et à la nature du métier (déportable ou pas) de ces catégories.

#### TEMOIGNAGE

**« Il faut se discipliner quand même sinon, on est tout le temps au travail »**

*« J'ai un Iphone et un ordinateur. Ces outils me facilitent la vie. J'ai connu avant et après et pour nous, ça a révolutionné notre vie et nos métiers. Pour le transport d'information, on n'a plus besoin de coursier pour les papiers c'est très agréable. On en a beaucoup profité. Je démarre à 8h et jusqu'à 20h du soir, je suis tout le temps disponible sur le portable. Où que je sois je travaille. Le weekend end, j'éteins mon portable le vendredi soir et je le mets en veille jusqu'au dimanche soir sauf si événements importants. Il faut se discipliner quand même sinon, on est tout le temps au travail ».*

(Paul, 55 ans, directeur d'agence publicitaire)

#### TEMOIGNAGE

**« Je lui ai dit que je voulais faire chambre à part s'il ne coupait pas son téléphone quand on est au lit »**

*« Depuis 2 ans, mon mari a un employeur qui pense qu'il doit être disponible 24 heures sur 24. Du coup, j'ai le sentiment (et nos deux enfants aussi) qu'il n'est jamais avec nous. Il rentre, il doit passer un coup de fil. On dîne, il est appelé pendant le repas. Et le soir, il reçoit toujours plusieurs appels. On ne se sent donc jamais tranquilles. Même quand on se couche, il est souvent appelé. J'en ai tellement marre que je lui ai dit que je voulais faire chambre à part s'il ne coupait pas son téléphone quand on est au lit. Il me répond : « Je ne vais quand même pas dire à mon patron que je dois couper mon tél le soir, sinon ma femme fait chambre à part ! » Et bien, moi, je trouve que si. Si ça continue, cela va mal se terminer entre nous. Et puis, comment voulez-*

*vous qu'on apprenne aux enfants à ne pas exagérer sur Internet ou sur certains sites si leur père est pire qu'eux. C'est impossible d'élever des enfants en ne leur donnant pas l'exemple. »*

(Sabine, 40 ans)

Pour ces deux catégories, les outils le plus recensés sont :

Outils	CPIS	PI
Ordinateur portable	56,7%	58,4%
Téléphone portable (appels seulement)	21,3%	25,3%
Smartphone (appels + e-mails)	17,8%	9,7%
Autres	4,2%	6,5%

Les changements liés à l'introduction de ces outils dans l'organisation du travail ont des répercussions diverses sur le travail lui-même et la vie privée : 40,8% ont des difficultés à décrocher du travail quand 29,7% parlent d'une facilitation de la gestion de leur vie privée. En revanche, 25,0% ont l'obligation de se rendre disponible en tout temps pour leur travail. Ce temps consacré au travail chez soi empiète forcément sur la vie de couple à 68,7% (vs 54,4% pour l'ensemble des répondants).

C'est la segmentation générationnelle qui nous permet alors de répondre à la question posée concernant les effets de l'introduction des NTIC. On constate deux tendances assez marquées : d'un côté, la part de salariés estimant que les outils ont facilité la gestion de leur vie privée augmente au fur et à mesure de la maturité ; d'autre part, l'obligation de se rendre disponible en tout temps est décroissante en fonction de l'âge.

#### Changements liés aux outils pour les catégories socioprofessionnelles CPIS et PI selon l'âge

Changements liés aux outils CPIS + PI	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 et plus	Total
Ils ont facilité la gestion de ma vie privée	19,6%	23,5%	29,2%	37,5%	<b>29,7%</b>
J'éprouve plus de difficultés à "décrocher" de mon travail	35,7%	41,2%	41,5%	41,1%	<b>40,8%</b>
Je me sens obligé(e) de me rendre disponible en tout temps pour répondre aux demandes professionnelles	35,7%	32,9%	24,5%	17,0%	<b>25,0%</b>
Autre	8,9%	2,4%	4,7%	4,5%	<b>4,4%</b>

On peut donc parler d'une discipline plus grande des générations les plus anciennes à l'égard de la manipulation des outils, leur permettant ainsi une meilleure imperméabilité de leur vie privée. A ceux-là, ces outils apportent une première aide dans la tentative de stabiliser « l'ici et le maintenant ». Nous pouvons donc nous demander s'il s'agit plus d'un effet d'âge que de génération. Les jeunes générations, plus habituées à user des NTIC, trouvent qu'elles facilitent le travail puisqu'elles les ont toujours connus. Les plus âgés, habitués à fonctionner sans être "online" en continu, coupent leurs instruments sans doute plus facilement. Autrement dit, on peut se demander si, avec le temps, les plus jeunes se distancieront de la même façon que leurs aînés ?

## **- Télétravail : confusion des espaces, tyrannie du temps**

Comme déjà souligné, le questionnaire ne permet pas une approche satisfaisante de la réalité du télétravail et de ses effets sur les individus. Pour nous représenter ces effets, nous devons donc nous en tenir à la fois aux entretiens menés dans le cadre de cette enquête et à l'expérience acquise lors d'expertises menées sur l'introduction du télétravail dans les entreprises.

En matière de télétravail, il est nécessaire de distinguer ce qui est défini et encadré éventuellement par un accord avec les partenaires sociaux des pratiques se développant sans contrôle, à travers l'utilisation des nouveaux outils de communication à distance.

Dans le premier cas, on connaît les conditions d'une bonne adaptation de l'individu à ses nouvelles règles de travail. Le recours au télétravail doit avant tout être encadré par un accord d'entreprise qui fixe les conditions et pour ainsi dire l'éthique du fonctionnement de ce mode d'activité<sup>13</sup>. Les individus concernés ne doivent pas être « isolés » du collectif de travail mais pouvoir se réunir ou être en contact physiquement avec le reste de l'entreprise de manière régulière. Enfin, chez elles, les personnes en télétravail doivent pouvoir disposer d'une pièce attribuée exclusivement au travail et d'outils performants permettant de se connecter facilement au reste de l'entreprise. A ces conditions, le télétravail peut représenter une véritable amélioration de la vie quotidienne pour des personnes éloignées géographiquement de leur lieu de travail par exemple par un gain de temps. Ce télétravail concerne souvent des familles monoparentales, principalement des mères qui sont au départ demandeuses de ce type d'organisation qui leur évite des heures de transport au bénéfice du temps passé avec leurs enfants et leur permet également de rester dans des logements moins onéreux parce plus éloigné des centres urbains et économiques.

D'après Frédéric Dumalin, responsable du développement « changements technologiques et organisationnels » de l'ANACT<sup>14</sup>, « *le travail du salarié s'effectue de plus en plus dans et hors de l'entreprise. Les temps privés et professionnels s'entremêlent à la faveur des évolutions technologiques. Les questions qu'ils posent sont les suivantes : Où les frontières « travail / hors travail » se situent-elles ? / Comment l'espace de travail se définit-il ? / A-t-on réellement pris la mesure des effets de ces nouveaux temps sur le travail et sur les conditions de travail. Et sur les tâches allouées à chacun ? Et sur le collectif de travail et le risque d'isolement ? / Est-ce négociable et que faut-il alors cadrer : des horaires, des chartes de bonnes conduites, des connexions limitées ? / Peut-on se satisfaire d'un accord tacite considérant que chacun y gagne ? / Comment le management doit-il être sensibilisé et impliqué ? »*

Certains postes de travail classiques ont ainsi vu leurs caractéristiques professionnelles révolutionnées et amplifiées par les TIC. C'est notamment le cas des commerciaux pour

---

<sup>13</sup> En 2005, les partenaires sociaux ont signé l'accord cadre européen de 2002 dans lequel le "travail nomade" - regroupant différentes modalités de travail distant- salarié ou non, est défini ainsi : « *le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière* ». Si cette définition inclut les salariés « nomade », le fait de travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer à un salarié la qualité de télétravailleurs. La définition exige un caractère régulier mais elle n'implique pas que le travail soit réalisé en totalité hors de l'entreprise, et n'exclut donc pas les formes alternant travail dans l'entreprise et travail hors entreprise.

<sup>14</sup> *Nouvelles organisations : les temps changent. Le travail contemporain remodelé, des organisations inédites, des frontières travail-hors travail revisitées.* Revue de la qualité de vie au travail, N° 335, janv-fév 2011.

qui l'activité et les performances ont eu tout à gagner de la consultation à distance des bases de données (stock, tarif...) nécessaires à leur activité. Les ordinateurs portables leur permettent dorénavant d'entrer les commandes, d'en suivre le cheminement, d'utiliser de graphiques marketing pour mieux convaincre. Leur passage au siège de l'entreprise s'avère moins indispensable. Les prospections par téléphone se font de plus en plus sur Internet. Ils peuvent aussi se faire, sous conditions, depuis leur domicile.

Toutefois, c'est plutôt l'autre cas, celui du développement anarchique du travail à domicile, qui est le plus souvent cité dans les témoignages recueillis et qui fait l'objet de véritables stratégies de conciliation entre les besoins de la vie privée et les contraintes de la vie professionnelle. Là encore, les personnes rencontrées font référence à aux mutations de leurs repères spatio-temporels. Les NTIC ont, en effet, ouvert une nouvelle manière de travailler et d'articuler les temps et les espaces. Le risque étant le renforcement des contrôles par la visibilité du travail, ainsi que la tyrannie de la réactivité avec une culture exacerbée de l'urgence.

TEMOIGNAGE

**« Moins facile de distinguer le lieu de travail et lieu de vie »**

*« Les nouveaux outils de communication ont multiplié les sollicitations. Moins facile de distinguer le lieu de travail et lieu de vie. Il faut couper le téléphone portable, c'est essentiel. On doit être très discipliné. Il faut l'être. C'est une négociation continue avec moi, ce n'est vraiment pas évident. Il faut se dire qu'on n'est pas disponible pour tout le monde sinon on est débordé. Je sais faire ces choix et les assumer. »*

(Eric, 54 ans, travaille dans le conseil aux entreprises)

La question de l'espace (avec celle du temps) est une nouvelle fois fondamentale. Les situations de télétravail qu'elles soient « encadrées » ou non sont potentiellement porteuses d'un désordre entre vie professionnelle et vie personnelle : tout se tient dans un seul et même espace.

Aucune structure ne délimite le temps et l'espace, le travailleur se doit d'organiser lui-même son travail dans la journée. Sans grande discipline, le temps peut devenir instable, flexible, à terme tyrannique et conduire à des horaires éclatés et déstructurés. Comme le rappelle la philosophe Michela Marzano « c'est l'individu lui-même qui impose ses rythmes, ses exigences (...) mais c'est l'individu lui-même qui efface tout temps libre ». Le temps parvient alors « à dévorer celui qui se croit libre de devenir et être ce qu'il veut »<sup>15</sup>.

Les repères spatio-temporels sont donc un cadre nécessaire au maintien d'une certaine économie psychique. Leur présence et leur stabilité permettent de distinguer l'espace et le temps de travail de ceux consacrés à la vie personnelle. Cette situation de confusion entre les espaces privés et professionnels n'est pas sans rappeler ce qui prévaut dans certaines professions comme celle d'agriculteur - par exemple - qui réunit en un seul lieu vie professionnelle et vie privée. Cette situation renforce leur isolement.

<sup>15</sup> Marzano, M. (2004). *Travail compulsif et effacement de la subjectivité : l'hyperactivité comme fuite*. Travailler, N°8, p.13.

TEMOIGNAGE

**« Avant on n'écrivait pas des courriers pour tout et n'importe quoi »**

*« C'est difficile de couper avec le travail. Surtout quand le BlackBerry peut sonner à tout moment. Ça agace ma femme mais je n'ai pas le choix, je dois toujours être disponible. Mon portable est toujours allumé, sauf la nuit. Ce qui est pénible aujourd'hui c'est surtout les emails. Maintenant pour n'importe quoi on envoie un email et on met tout le monde en copie. Avant on n'écrivait pas des courriers pour tout et n'importe quoi. Quand je rentre d'une journée pendant laquelle je n'ai pas pu avoir accès à mes mails, après des réunions par exemples, il me reste encore une ou deux heures chez moi le soir à devoir répondre à des mails. Dans mon boulot d'un côté j'ai énormément d'autonomie, d'un autre ça ne s'arrête jamais, je suis prisonnier de mon BlackBerry qui ne s'arrête pas de sonner. »*

(Patrick, 54 ans, représentant syndical)

TEMOIGNAGE

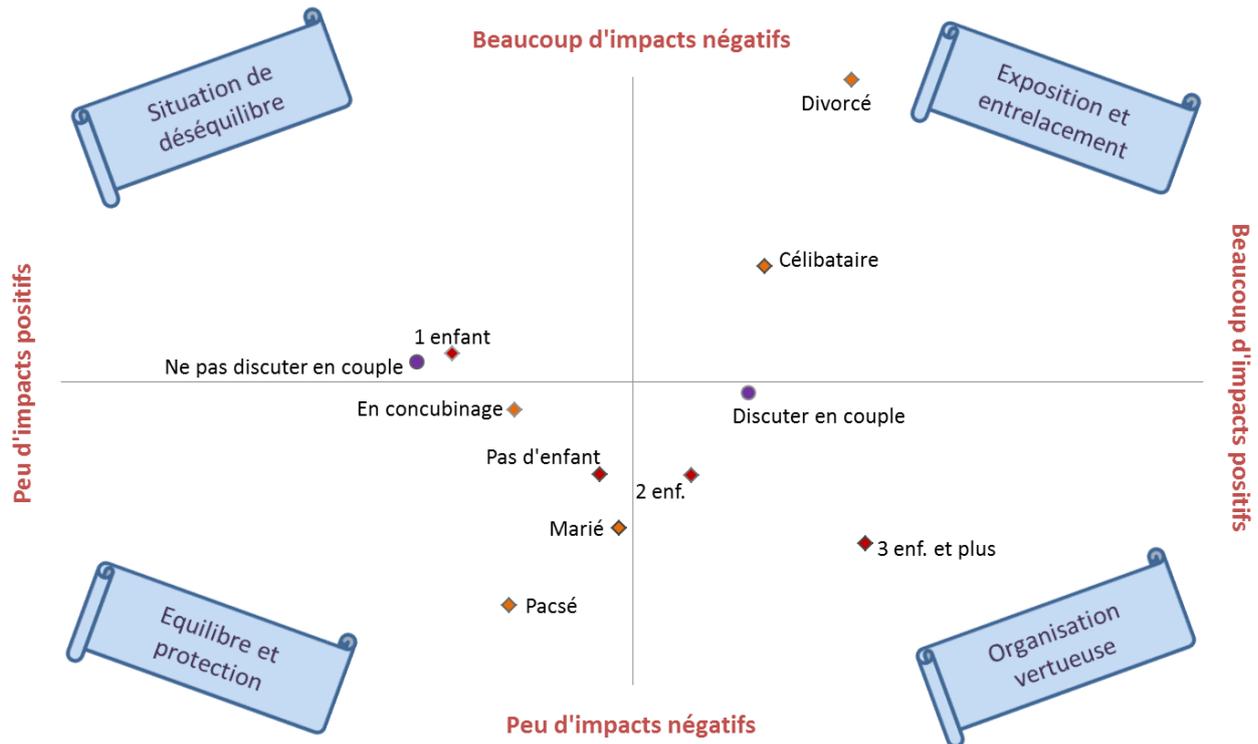
**« L'avantage est que je peux faire avec mes contraintes perso »**

*« Mon lieu de travail c'est chez moi. On communique par mails. On se voit une fois par mois avec mes cinq collègues de région. On communique par téléphone aussi. Je suis très autonome. Je sens que parfois je ne suis pas très à l'aise. Je les connais bien mais je fais mon truc et parfois être face à une équipe il faut s'adapter, c'est compliqué. L'avantage est que je peux faire avec mes contraintes perso mais je me donne des horaires de travail surtout maintenant que j'ai un enfant. J'aimerais avoir un bureau hors de chez moi mais bon... Parce que du coup, je pense souvent à mon travail vu que je travaille chez moi. J'ai une pièce séparée, je ferme la porte le soir. C'est une organisation qui empêche le débordement. Je ne veux pas me laisser envahir. Je coupe le téléphone, je ne réponds pas quand je ne travaille pas. Mon employeur encourage à ne pas lire nos mails quand on est en vacances. C'est aidant pour la gestion vie pro/perso. Mon chef pendant mon arrêt maternité m'a obligé à ne pas regarder mes mails. Il met une barrière sur la vie perso. Et puis, quand on travaille à distance, il faut forcément qu'on se fasse confiance. »*

(Sophia, 28 ans, cadre dans une ONG)

## Le couple, la famille et les enfants comme protection

L'étude de l'impact de la vie professionnelle sur la vie privée se révèle être une plongée dans les bouleversements de l'espace et du temps vécus par les salariés et dans leurs stratégies pour stabiliser les repères de l'existence. A ce titre, l'exploration des interactions positives et négatives de la vie professionnelle sur la vie privée (Cf. *tableau plus haut et les données démographique ci-dessous*) indique que la vie de famille et le nombre d'enfants jouent un rôle protecteur et stabilisateur pour la plupart.



Ainsi, on constate que les salariés ayant un seul enfant sont soumis à plus d'interactions négatives et moins d'interactions positives avec leur vie privée que ceux qui n'en ont pas. Cherchant à garder la même implication professionnelle ou à montrer, s'agissant des femmes, qu'elles en sont toujours capables, ces salariés jonglent tant bien que mal, et souvent plutôt mal, entre leur vie privée et leur travail.

Les choses commencent à changer avec l'arrivée d'un second enfant : si les interactions négatives ne baissent pas significativement, les interactions positives, pour leur part, s'accroissent sensiblement. Mais c'est à partir du troisième enfant que l'amélioration de l'ensemble des interactions vie privée - vie professionnelle devient manifeste. Les témoignages recueillis auprès des parents de trois enfants et plus les montrent plus organisés que d'autres salariés tant à la maison qu'au travail pour mener de front ces deux vies. Ils indiquent également une capacité plus grande à un certain recul vis à vis des difficultés professionnelles sitôt franchie la porte du domicile.

TEMOIGNAGE

**« Avant je me faisais dévorer par mon travail et les enfants m'ont permis de replacer les priorités et d'être plus efficace. »**

*« Quand j'ai eu mes enfants, j'ai muri au travail et j'ai appris à faire autant de travail en moins de temps. J'ai appris à être synthétique et ça fait gagner du temps. Mon moteur c'est ma vie familiale avec mes enfants, et le travail me fait bien vivre, bien rémunérée, permet de passer de bonnes journées mais ma priorité ce sont mes enfants ; j'ai de la chance. [...]Ce que les enfants ont changé dans ma vie pro, le fait d'avoir des enfants m'a donné confiance en moi et ça donne beaucoup d'aplomb pour s'organiser, tout le monde y gagne, avant je me faisais dévorer par mon travail et les enfants m'ont permis de replacer les priorités et d'être plus efficace. »*

(Johanna, 40 ans, auditrice financier, mère de 3 jeunes enfants en région parisienne)

Variation des impacts positifs de la vie privée sur la vie professionnelle selon le nombre d'enfants



Ce tableau se lit ainsi : les personnes ayant 3 enfants ou plus perçoivent 13,8% d'effets positifs de leur situation personnelle sur leur travail en plus que l'ensemble des répondants.

Il est particulièrement intéressant de savoir que ces personnes sont principalement des femmes. Lorsqu'on les isole du reste de la population concernée, l'effet est renforcé. En effet, les femmes, mères de trois enfants, perçoivent 26,4% d'effets positifs contre 2,8% en ce qui concerne les hommes dans la même situation. Ces femmes sont également plus nombreuses à travailler en temps partiel. En effet, parmi elles, 45% occupent un travail à temps partiel contre 22% dans l'ensemble de l'échantillon.

Les enfants constituent ainsi un facteur de résistance au monde du travail. L'organisation de vie est aussi un facteur de résistance. Autrement dit, prendre du recul et réfléchir sur l'organisation de son quotidien ne peut que servir les intérêts de tous.

TEMOIGNAGE

**« Etre en couple est très important, ça me ressource. »**

*« Je négocie avec moi-même puisque je suis patron de mon activité.[...] Je trouve que par rapport au travail que je fais, être en couple est très important. Ça me ressource. Quand je ne l'ai pas été, le quotidien était plus difficile. C'est une soupape de sécurité/sérénité/dialogue/échange... vivre quelque chose. Le couple permet de gérer la situation pro de manière plus équilibrée. Faire des ponts sinon on est continuellement bouffé par le travail. A long terme, c'est une drogue. Après c'est comme une addiction au travail. »*

(Jean-Michel, 59 ans, Coach)

TEMOIGNAGE

**« Je souffrais de ne pas voir mes enfants alors j'ai décidé de créer ma boîte »**

*« Quand j'étais chef de presse, je souffrais de ne pas voir mes enfants alors j'ai décidé de créer ma boîte. J'ai résolu ce problème de ne pas voir mes enfants en me créant un travail à domicile.*

(Florence, 49 ans, a fondé son entreprise de communication)

TEMOIGNAGE

**« J'avais des horaires très importants en entreprise, je gérais des situations la journée et commençais à vraiment travailler le soir. »**

*« Je travaillais chez moi le soir sur mon ordinateur portable. Je n'étais finalement pas disponible pour ma famille. Physiquement, je n'étais pas là et j'étais indisponible mentalement. Le choix que j'ai fait de quitter mon ancienne entreprise c'était pour ma famille. J'étais en phase de burn out, heureusement que mes proches étaient là pour me mettre en garde. Ma vie de famille tournait autour de ma vie professionnelle, mon travail prenait beaucoup de place. J'en parlais sans cesse, à table en famille. Ça prenait le pas sur le reste, et je n'étais pas à l'écoute de mes enfants. Je continue de parler avec mon mari de mon travail mais ça ne prend pas autant de place qu'avant. »*

(Cécile, 49 ans, après avoir passé 25 ans à travailler aux services d'une grande entreprise, a créé son entreprise dans le conseil en communication et en stratégie)

Le rôle de la famille et son organisation sont donc essentiels pour comprendre ce qui peut permettre un barrage ou une protection contre la tendance à la vie professionnelle d'envahir le temps et l'espace de la vie privée.

Ainsi, le temps accordé à la parole sur le travail au sein du couple, la formulation de ses contraintes, la connaissance de celles de son conjoint, la capacité à se représenter le travail réel de l'autre, sont-ils des éléments permettant de mettre la vie professionnelle à distance et d'en ressentir une interaction positive avec la vie privée ?

De même, les personnes travaillant à temps partiel semblent plus à même d'évacuer les éléments négatifs liés à leur vie professionnelle. Le temps et l'intimité à deux semblent être des facteurs de résistance au monde du travail.

Par ailleurs, l'appartenance à une catégorie socioprofessionnelle induit un certain type d'interaction entre la vie privée et le travail. De ce point de vue, la situation des ouvriers et des employés est plus équilibrée et moins exposée aux interactions (positives ou négatives) que celle des professions intermédiaires et cadres et professions intellectuelles supérieures. Cette différence entre catégories socioprofessionnelles s'explique par la priorité accordée aux différentes sphères de vie. Ainsi, les catégories populaires apparaissent comme faisant majoritairement le choix de la vie de famille contre la vie professionnelle.

### **- La question des crèches**

Les parents des jeunes enfants non encore scolarisés (moins de 6 ans), constituent certainement ceux qui ont le plus de mal à concilier vie professionnelle et vie familiale. Une étude de l'INED (Institut national d'études démographiques) indique que les « *entreprises affichent de bonnes intentions pour aider les salariés à concilier travail et famille mais les actions concrètes qui aideraient vraiment les salariés restent rares* ». Ainsi, il y a encore peu de crèches d'entreprises et l'assouplissement des horaires de travail n'est pas toujours possible, la difficulté étant d'adapter l'horaire de travail à celui de la crèche.

Les familles monoparentales doivent faire face à un cumul de handicaps, d'autant plus difficiles à surmonter que les ressources économiques et familiales sont souvent plus faibles. Dans un tel contexte, l'organisation de la vie quotidienne des familles devient le fruit de négociations permanentes et de culpabilisation pour les parents.

Cet exemple ci-dessous montre à quel point l'articulation des temps sociaux est une question d'actualité, la confrontation des logiques professionnelles et des exigences éducatives étant particulièrement difficile dans l'exercice des responsabilités parentales.

TEMOIGNAGE

**« Depuis que j'ai obtenu une place en crèche dans la tour, je revis »**

*« Mon directeur a la manie de convoquer des réunions au dernier moment et souvent en fin d'après-midi ! Ce qui est très stressant et rend parfois impossible la programmation de la garde de mon fils. Depuis que j'ai obtenu une place en crèche dans la tour, je revis A la fois je me sens plus disponible pour mon enfant, je le vois plus....et je suis plus dispo pour mon job ! Je ne culpabilise plus en tant que mère »*

*« Dans notre entreprise qui se veut cool, si vous êtes obligé de sortir d'une réunion importante car vous avez des obligations parentales, cela se remarque et vous donne une mauvaise image ! On essuie même des sarcasmes ! C'est nul ! Tant que les responsables le plus souvent des hommes ne montreront pas l'exemple, on aura du mal. »*

**(Femme ingénieur, R&D dans une entreprise de l'industrie chimique)**

### III - LE TRAVAIL : ENTRE PROTECTION ET EXPOSITION

---

#### Le travail protégé....

---

Comme il a pu être mis en évidence précédemment, le travail peut jouer le rôle d'une véritable « béquille » lorsque la vie personnelle se dérobe et chancelle. Des enfants qui quittent le foyer, une rupture amoureuse, ou tout autre événement modifiant les repères de la vie personnelle peuvent conduire certaines personnes à « se raccrocher » au travail.

Plus précisément, le fait de se réaliser personnellement dans une activité, que ce soit le travail ou une activité autre (associative, créative, etc.), apparaît comme un élément de protection en ce sens qu'il permet « d'avoir une place » au sein d'un groupe, de se sentir utile et reconnu, de développer des liens sociaux, d'exister autrement.

#### TEMOIGNAGE

**« Je me sentais utile, apprécié, à défaut d'être aimé d'amour par une femme »**

*« J'étais interne en médecine quand on m'a découvert une tumeur maligne. Tout de suite, ma fiancée m'a quitté. J'ai dû subir une chimiothérapie et une radiothérapie très dures. Seul. Et bien, je me suis toujours dit que mes malades m'avaient sauvé. Je continuais à travailler le plus possible, et dans le cadre de mon travail je me sentais utile, apprécié, à défaut d'être aimé d'amour par une femme. Et je m'en suis sorti. »*

#### TEMOIGNAGE

**« Aujourd'hui j'ai une vie plus équilibrée. Mon activité est utile, je revis. Je ne suis plus isolée »**

*« J'ai épousé mon mari il y a une quinzaine d'années. À l'époque, je travaillais en tant que responsable d'un service social ! Avec la venue de notre petite fille je me suis arrêtée en congé parental. J'ai repris un travail en tant que consultante puis au second enfant je me suis arrêtée à nouveau pour trois ans. Très vite, j'ai commencé à ressentir un malaise. Je n'avais plus de centres d'intérêt. Je vivais mal ce que me racontait mon mari sur son travail. J'étais même jalouse de ses réussites. Je m'ennuyais. J'étais coupée des autres. J'ai affronté une dépression. Alors, j'ai repris une activité bénévole dans une association caritative. Au départ j'avais peur de ne pas réussir. Depuis 5 ans j'avais perdu mes marques. Et puis j'ai repris confiance en moi. Aujourd'hui j'ai une vie plus équilibrée. Mon activité est utile, je revis. Je ne suis plus isolée. C'est un peu plus compliqué pour la gestion de la famille mais je ne pouvais plus poursuivre comme avant. Mon mari a compris. Notre vie se recale sur d'autres bases. »*

(Femme au foyer)

Par ailleurs, le « désir de métier », c'est-à-dire l'envie d'exercer un métier en particulier, apparaît largement comme un facteur de protection. Lorsque le choix de ce métier s'accompagne d'autonomie et de liberté d'action, l'acceptation des contraintes liées au métier lui-même est alors encore plus facile.

TEMOIGNAGE

**« C'est la vie que j'ai choisie »**

*« Dans mon travail, je suis tout seul pour tout gérer, je suis à la fois photographe, commercial, coursier, comptable. Au début, c'était assez stressant mais après on se fait à ce rythme. Ça me prend beaucoup de temps mais ça me plaît en même temps. J'éprouve une satisfaction personnelle. Ça me fait vibrer en quelque sorte. C'est la vie que j'ai choisie. Je ne voulais pas avoir une vie professionnelle dans une entreprise. Tout ce que je fais c'est pour moi. Après j'ai ma vie de couple à laquelle je suis attaché. Tout ce que je peux vous dire c'est que j'ai trouvé chaussure à mon pied aussi bien dans le travail que pour vivre le quotidien et ça, c'est fondamental pour être équilibré. »*

(Benjamin, 39 ans, photographe indépendant)

En termes professionnels, la vocation, l'engagement, la mission à remplir ou le désir de faire prennent la forme d'une sorte d'enveloppe protectrice qui semble se renforcer à mesure que l'individu progresse dans la réalisation de ses projets. L'action de s'engager présente des caractéristiques créatrices, libératrices et porteuses de sens. En ce sens, l'engagement a un impact sur la motivation et peut pousser l'individu à se donner les moyens d'aller au bout d'un projet mais également à dépasser ses limites et épuiser ses ressources.

### *... dans certaines limites*

---

Ainsi, l'engagement professionnel et le temps consacré à la famille sont en concurrence. Certains métiers ne peuvent s'exercer qu'avec investissement et intensité venant ainsi bouleverser l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

Si la vocation est une protection dans la mesure où elle est choisie, la quête identitaire ou le sur-investissement dans le travail peuvent aussi devenir source de fragilité. En effet, les limites n'étant pas posées, la vie personnelle peut s'en trouver affectée, presque par négligence.

TEMOIGNAGE

**« Je ne me suis jamais ennuyée, c'est dynamique et stimulant. Le revers de la médaille, c'est que je suis surchargée de boulot, j'ai arrêté ma vie sociale, mon compagnon vient de me larguer »**

*« Je ne me suis jamais ennuyée, c'est dynamique et stimulant, on travaille dans l'urgence... Le revers de la médaille, c'est que je suis surchargée de boulot, j'ai arrêté ma vie sociale, mon compagnon vient de me larguer. Ce que j'aurais voulu, c'est avoir une assistante mais pas de budget. Le problème c'est qu'ils profitent des personnalités qu'ils ont, des humanitaires qui n'osent pas râler. Je me suis battue jusqu'en juillet, mon compagnon a rompu. Comment, seule, je peux retrouver un logement sur Paris avec ce que je gagne ? Je me suis épuisée, l'assistante sociale m'a dit qu'on allait nous aider mais le 1% n'a pas marché. Mes parents vont m'aider. Pour moi je ne vois pas trop d'issues. Si je reste, je vais m'user, je serai obligée de quitter la structure. Mais le problème c'est que la charge de travail est tellement importante que je n'ai pas le temps de lire, de refaire mon CV ou de me former »*

(Jeune femme de 29 ans, cadre dans l'humanitaire)

TEMOIGNAGE

**« Ma femme m'a dit c'est le GIGN ou moi, j'ai choisi le GIGN »**

*« Ma femme m'a dit c'est le GIGN ou moi, j'ai choisi le GIGN. J'avais 3 enfants, ma femme ne supportait plus cette vie d'absence et elle ne supportait pas les risques que cela impliquait. [...] Au moment où j'ai quitté la gendarmerie, ma 3e épouse n'avait pas envie de me suivre en Afrique, on s'est quitté bons amis (...) A cette époque, je me suis remarié avant de me replonger dans un cadre difficile, le couple a explosé au bout de 5 ans. J'étais trop exposé et pour sa sécurité et celle de sa famille, il valait mieux se séparer. »*

(Adrien, 63 ans, gendarme membre du GIGN)

TEMOIGNAGE

**« Personne n'est obligé de faire un reportage de guerre, tous les reporters sont volontaires »**

*« Quand on est avec quelqu'un c'est aussi pour ce qu'il fait. L'inconvénient ce sont les déplacements, pas ce qu'on fait. C'est un choix. Personne n'est obligé de faire un reportage de guerre, tous les reporters sont volontaires. »*

(David, 59 ans, grand reporter)

TEMOIGNAGE

**« Mon moteur c'est mes convictions politiques »**

*« Je me suis séparé de mon épouse lorsque j'étais ministre. Je passais 2/3 de mon temps à l'étranger. Ce métier éloigne de la cellule familiale. On fait passer le boulot avant tout. L'employeur ce sont les électeurs ! On est en dérogation complète avec le droit du travail ; c'est une fonction pas un métier. Il faut tout le temps être ouvert. C'est un miroir aux alouettes, il faut que ça brille. On a l'obligation d'attirer. Des fois, j'ai donné du temps à des choses qui n'en valait pas la peine et qui m'ont mené à des impasses. Il y a une règle : ne jamais mélanger vie privée et vie professionnelle. (...) Mon moteur c'est mes convictions politiques. C'est ça qui m'a engagé dans ma vie, car si j'y ai perdu en rémunération, j'ai servi mes convictions. Je suis en accord avec moi-même. »*

(Jacques, 68 ans, retraité de l'Assemblée nationale et ancien ministre)

## Quand le sur-investissement consume ...

Le sur-investissement professionnel est connu sous le terme anglais de "burn out" (être brûlé, être consumé). On l'illustre souvent par l'image de la bougie qui après avoir éclairé de longues heures n'offre plus qu'une flamme désuète.

Il s'agit d'un syndrome d'épuisement physique et émotionnel<sup>16</sup> qui, dans un premier temps, était particulièrement associé aux professions vocationnelles d'aide et d'assistance, dont les professionnels de santé. Aujourd'hui, bien que les définitions soient nombreuses et que les professions tournées vers autrui soient nettement plus exposées, le burn out semble concerner l'ensemble des individus au travail, quelle que soit leur activité.

Pines et Aronson (1988) parle d'un « état d'épuisement physique, émotionnel et mentale causé par une longue implication dans des situations exigeantes émotionnellement ». Ces tensions proviennent de l'écart entre des attentes élevées de l'ordre de la quête et la réalité du travail vécu. La fatigue et l'épuisement émotionnel sont le corollaire d'une implication et d'une motivation initiales importantes. En d'autres termes, pour être « consumé », il faut avoir été « enflammé ».

TEMOIGNAGE

**« Je suis bien rémunérée, j'adore mon job, dans mon équipe on est tous sur le même niveau d'implication, mais je ne tiendrai pas ce rythme longtemps. »**

*« Je suis auditrice dans un cabinet anglo-saxon. Je travaille beaucoup. Trop sans doute. Je n'ai jamais compté. Je suis bien rémunérée, j'adore mon job, dans mon équipe on est tous sur le même niveau d'implication, mais je ne tiendrai pas ce rythme longtemps. J'ai une bonne formation de base mais je suis en concurrence avec des HEC et des Essec, à côté ma*

<sup>16</sup> Bradley (1969) a été le premier à envisager un stress particulier, lié au travail, qu'il nomma *Burnout*.

*petite école de commerce fait autodidacte... J'ai l'impression d'être toujours sous tension... Je cours un marathon contre le temps. Heureusement je suis aidée. Mon mari avocat gère mieux ses contraintes et peut rentrer plus tôt. Surtout ma mère qui vit près de chez moi s'occupe beaucoup de mon fils. Sans elle je ne sais ce que je ferais. Tout notre équilibre repose sur elle. Le weekend je suis si fatiguée que je dors pour récupérer. Je ne vais plus au théâtre, il y a une éternité que je ne suis pas allée à un concert. Je n'ai plus le temps et l'énergie... C'est simplement en vacances que je me retrouve ou alors après 4 ou 5 jours de RTT consécutives quand je souffle vraiment...»*

(Alice, 32 ans, consultante dans un cabinet d'audit à Paris)

On passe alors d'un sur-investissement lié à une implication de soi gratifiée et gratifiante dans les métiers vocationnels (santé, social, politique, humanitaire...), mais induisant un risque de souffrance mentale élevé<sup>17</sup>, à une course à la performance et la recherche de l'idéal du moi au travail. Cette recherche peut ainsi conduire à bien des désillusions, voire à du mal-être et de l'angoisse (décompression physique et psychique). C'est ce que Vincent de Gaulejac nomme « la brûlure de l'idéal »<sup>18</sup>, cette « brûlure interne » de ceux qui se consomment dans l'obsession de la performance.

TEMOIGNAGE

**« J'ai explosé en vol et ça a pris des proportions incroyables »**

*« J'ai énormément travaillé. J'ai eu un rapport hyper passionnel avec l'entreprise. Je bossais chez moi. Je ne faisais pas du zèle, je voulais qu'on réussisse c'est tout. Je me suis engagé plus que de raison en fait. (...)D'un côté je m'investissais à bloc et de l'autre, j'avais des rapports personnels très compliqués avec mon supérieur. J'avais toujours été habitué à avoir des rapports égalitaires. Tutoiement, etc. et là, très hiérarchisé, très pyramidal. Je défendais une cause, j'étais dans un système qui ne me convenait pas. J'ai explosé en vol et ça a pris des proportions incroyables. Un jour, il m'a envoyé une note très dure. J'ai craqué car mon supérieur a refusé de me parler. J'ai voulu partir. Il ne voulait pas me licencier. Cette histoire s'est réglée à l'amiable mais j'étais épuisé par le conflit. Je fini par tomber malade. Et là tout s'enchaîne. J'ai l'impression que tout s'écroule : ma reconnaissance sociale, mon statut familial. J'ai perdu mon job et j'ai divorcé. 6 mois après j'ai fait un infarctus. (...). Au cours de cette période critique, j'avais un enfant de 8 ans et un de 13 ans. C'était un élément moteur. Un élément de reconstruction fondamental. L'image qu'ils étaient susceptibles d'avoir de moi. Ils me renvoyaient l'image de moi. Le regard de mes enfants m'importe. Pour eux, un élément est fondamental, il faut que je sois solide pour pouvoir les aider à grandir, il faut qu'ils aient une référence de solidité pour qu'ils puissent se construire »*

(Pierre, 51 ans, journaliste)

<sup>17</sup> Gollac, M. (2005). *L'intensité du travail*.

<sup>18</sup> De Gaulejac V., Aubert N. (2007) *Le coût de l'excellence*

Les implications sur la vie privée restent mal connues. Le burn out est d'ailleurs une notion ambivalente : Est-ce le déséquilibre existant entre la vie professionnelle et la vie privée qui conduit à se surinvestir dans son travail ou bien est-ce ce sur-investissement qui conduit à un déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ? Les situations sont contrastées ?

### **- La destruction du quotidien**

L'intensité du travail rend le quotidien plus pénible et sollicite l'implication de la personne ce qui n'est pas sans lien avec sa fatigue. Tout travail de la sorte implique alors des moments de répit que la vie privée doit pouvoir offrir.

#### TEMOIGNAGE

#### **« Avant les vacances, il faisait peine à voir »**

*« Mon mari était responsable de la qualité dans une société électronique. Il travaillait beaucoup. La journée, le soir, le week-end, tout le temps. J'avais l'impression de le déranger quand j'allais vers lui. Avant les vacances il faisait peine à voir ! Il était très fatigué mais il continuait. Il me tenait à distance en disant ; "On part bientôt en vacances !" On était heureux quand on a posé les valises loin de Paris, Dix jours rien que pour nous ! On a passé un bon repas le jour de notre arrivée et puis à nouveau le téléphone s'est mis à sonner. Il a parlé pendant plusieurs heures. J'étais déroutée, je me suis énervée le soir ont s'est à nouveau disputé. Le lendemain pareil. Le téléphone toute la journée... Je suis parti à la plage sans lui. Son problème il ne parvenait pas à le traiter à distance après plusieurs jours au téléphone, alors il a dû rentrer. Cela s'est décidé en milieu d'après-midi, il n'y avait plus d'avion. Il a donc pris le bateau pour le continent puis le train de nuit. Je suis restée en congés. Je l'ai appelé le lendemain matin pour vérifier qu'il était bien rentré. Impossible de le joindre ! Toute la journée, j'ai eu peur. Le lendemain je suis rentrée au plus vite à mon tour. Il était dans la buanderie ! Mort... Il travaillait trop mais il aimait tellement son travail. Ses équipes l'adoraient. On a eu beaucoup de témoignages de la part de ses collègues, de la part de l'entreprise aussi. Cela a été dur à surmonter. »*

(Une épouse témoigne du sur-investissement de son mari)

### **- Désillusions du travail**

Certaines évolutions actuelles de l'environnement du travail peuvent conduire à des déceptions qui sont susceptibles de rejaillir sur la sphère personnelle. Même s'il existe des frontières -aussi maigres soient elles- les difficultés rencontrées dans sa vie professionnelle ne restent pas aux portes de l'entreprise et entrent au sein de la famille ou du couple. Les difficultés professionnelles s'extériorisent alors à la maison.

TEMOIGNAGE

**« Je n'aime plus mon travail, il me donne beaucoup moins d'élan »**

*« J'ai choisi ma profession pour tout ce qu'elle contenait. Etre auprès des malades, les accompagner, les rassurer, prendre soin d'eux. Les règles ont changé. Le patient est devenu un client et moi je suis devenu une machine à laver les fesses. Je n'aime plus mon travail, il me donne beaucoup moins d'élan. Je ne suis plus très fier de faire ce travail. Je me donne, fais des heures supplémentaires mais je ne fais plus rien à la maison. Je suis fatigué, dépassé. Ma femme ne me reconnaît pas. »*

(Bernard, 46 ans, aide-soignant)

TEMOIGNAGE

**« J'ai l'impression d'être une moins que rien, un poids.... alors que j'ai toujours bien travaillé dans ce service, que je n'ai jamais posé de problème »**

*« J'ai 56 ans je travaille dans une mairie proche de mon domicile depuis plus de 30 ans. Depuis un an mon travail a changé, une nouvelle responsable, est arrivée, elle m'a pris en grippe. Elle ne me passe rien dans l'équipe. Elle est jeune, belle et capable. Elle me fait sentir sa supériorité constamment. Elle semble jouir de son pouvoir. Elle dit qu'elle 'veut professionnaliser le service de l'état civil'. J'ai l'impression d'être une moins que rien, un poids.... alors que j'ai toujours bien travaillé dans ce service, que je n'ai jamais posé de problème. Je me tais. Je n'ose pas en parler au directeur général des services, elle est très proche du maire c'est lui qui l'a faite recruter. Depuis trois mois, je dors mal, je me réveille la nuit, j'ai des plaques de psoriasis qui sont apparues, je me badigeonne de crème à la cortisone. Mon médecin me dit que c'est le stress. C'est éprouvant, les plaques s'étendent peu à peu. Que vais-je faire si le visage est atteint ? Je ne veux pas démissionner, je suis fonctionnaire ! J'ai la garantie de l'emploi ! En plus que vais-je faire ? Je dois travailler Je ne suis pas riche. Qui voudrait d'une femme usée de 56 ans ? Mon mari me dit de voir les organisations syndicales. J'attends encore un peu, je ne voudrais pas poser de problème. J'ai peur que cela se retourne contre moi... »*

(Michèle, 56 ans, employée dans une collectivité locale)

## **- Les troubles cardiovasculaires**

Les effets du sur-investissement et du stress sur la santé physique commencent à être mieux documentés. Selon une étude épidémiologique canadienne<sup>19</sup>, le stress psychosocial arrive en troisième position parmi les facteurs de risque de maladies cardiovasculaires.

<sup>19</sup> Etude conduite par le cardiologue canadien Salim Yusuf, en 2004. Cette étude baptisée « Interheart » a été conduite sur plus de 30 000 personnes, la moitié ayant fait des infarctus. Cette étude s'est effectuée dans 52 pays sur les 5 continents.

Cette étude montre que le stress psychosocial favorise l'hypertension artérielle et joue un rôle plus défavorable que le tabac, la sédentarité, le diabète, l'obésité abdominale... Jacques Beaune, Président de la Fédération française de cardiologie, rend compte<sup>20</sup> de l'embarras que peuvent ressentir certains cardiologues quand il s'agit de prévenir le stress, état complexe résultant d'une multitude de facteurs.

TEMOIGNAGE

**« Un seul ingénieur a survécu. »**

*« L'entreprise a été secouée au début de la crise en 2008. La maison mère nous a refusé tout recrutement alors qu'on avait besoin de sang neuf. À l'époque, les clients voulaient des moutons à 5 pattes, la crise les poussait dans une exigence folle et nous on devait répondre aux demandes. C'était compliqué. Les équipes travaillaient de manière soutenue. Nous avons connu deux AVC et un infarctus en 8 mois. Un seul ingénieur a survécu. Les deux victimes étaient jeunes. Cela a été dur. Dur pour tout le monde ! »*

(Témoignage d'un Directeur Général)

## *Quand le travail vacille...*

Un individu confronté à un environnement présentant des contraintes importantes met en place des mécanismes de défense. Ces derniers visent à protéger le « moi » en cas d'affect désagréable ou douloureux.<sup>21</sup> Ils ont une utilité pratique. En d'autres termes, les mécanismes de défense agissent de façon à contenir la souffrance dans des limites qui permettent malgré tout à l'individu de tolérer sa situation. Les stratégies sont utiles à l'équilibre du travailleur pour ne pas être débordé par la souffrance, la maladie, l'exclusion ou le passage à l'acte. Les stratégies de défense en relation avec l'environnement de travail peuvent s'exprimer sous diverses formes et être de différentes natures : individuelle ou collective. L'expression « *il n'y a pas que le travail* » vient souvent mettre un point d'honneur à des situations problématiques pour soi et offre à l'individu la possibilité de se décentrer pour s'investir dans une autre « activité-ressource ».

<sup>20</sup> Interview, 17/12/2009, « Les cardiologues peuvent directement agir sur la tension, beaucoup moins sur le stress psychosocial » [www.miroirsocial.com](http://www.miroirsocial.com)

<sup>21</sup> En psychologie, l'affect est une disposition affective élémentaire qui peut être observée à travers le comportement (ex. tristesse, colère), mais dont la nature, intime, échappe à l'observateur.

TEMOIGNAGE

**« Il faut bien que je me recentre sur autres choses puisque le travail ne peut plus me satisfaire »**

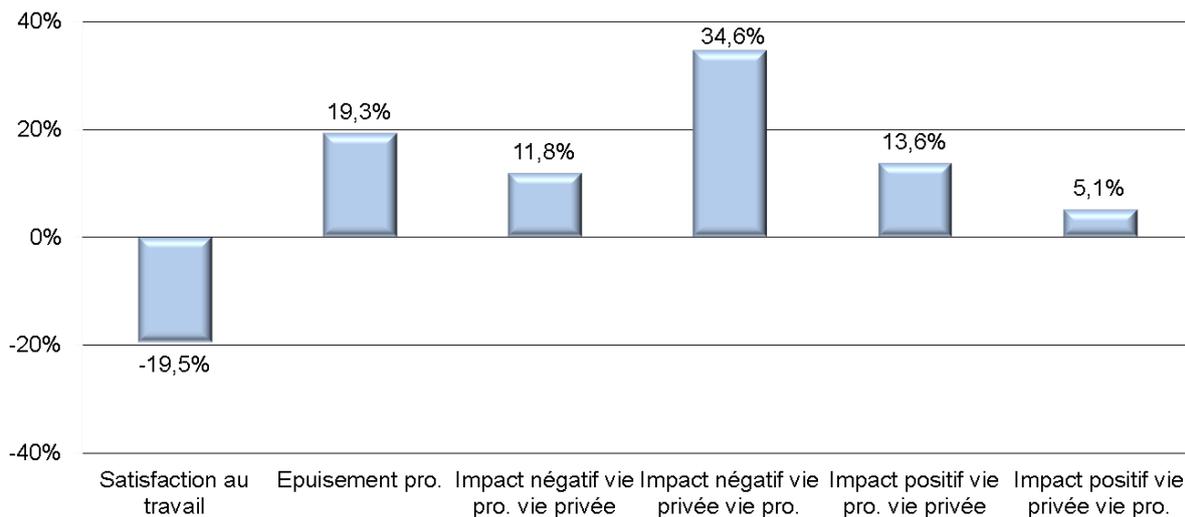
*« Depuis que j'ai intégré l'entreprise J'ai gravi des échelons. Je suis maintenant responsable informatique. Il y a 6 mois de là, j'avais 70 personnes sous ma responsabilité. Et puis, une nouvelle direction est arrivée. Elle a créé son équipe et je me suis retrouvée au placard. Ça fait 6 mois que c'est comme ça, c'est terrible. Tous les cadres de haut niveau se sont retrouvés écartés. Vu qu'il me reste peu de temps avant de partir en retraite, je ne pense pas qu'il soit judicieux de quitter l'entreprise maintenant alors je m'investis dans d'autres activités, en dehors de l'entreprise. Je fais du sport et je me suis inscrit au solfège. Il faut bien que je me recentre sur autres choses puisque le travail ne peut plus me satisfaire. Je mets des distances avec le travail. Par exemple, maintenant, j'y vais un jean au boulot avec une veste mais plus en costume. Je marque des distances. Finalement, tout dépend des moments de la vie. Quand ma femme était présente, mon moteur était ma vie privée. Quand elle est décédée, mon moteur est devenu ma vie professionnelle. Aujourd'hui je me trouve un peu paumé. J'ai compensé l'être cher perdu par le boulot et je me retrouve écarté au travail. A partir de maintenant, je fais des choses que je n'aurais jamais fait avant : je fais de la musique comme je vous le disais. J'essaie de compenser par d'autres activités.»*

(Paul, 58 ans, informaticien dans un organisme de santé)

## Quand le travail s'arrête...

### **- Changer de travail**

Le nombre de personnes en recherche d'emploi dans l'échantillon salarié qui a répondu au questionnaire accompagnant l'enquête, est relativement restreint et ne représente que 6% de l'ensemble des répondants. Si les caractéristiques socio-démographiques de cette population n'apportent pas grand4chose à sa compréhension globale, l'écart à la moyenne sur les principaux indicateurs étudiés permet de comprendre les relations qui se nouent entre vie privée et vie professionnelle au cours d'une recherche d'emploi (pour un salarié déjà en poste).



Ainsi les salariés cherchant à quitter leur emploi disent ressentir 34,6% plus fortement des interactions négatives entre la vie privée et la vie professionnelles que le reste de l'échantillon. On ignore bien sûr les motivations exactes des personnes qui se déclarent en recherche d'emploi, mais de manière presque évidente, l'insatisfaction professionnelle est structurellement corrélée à ce segment de population qui est 19,5% plus insatisfaits de son emploi actuel que le reste des salariés. L'épuisement professionnel, de la même manière, est un marqueur important dans cette catégorie puisqu'ils ressentent 19,3% plus fortement.

### - La crainte de perdre son emploi

La capacité à changer d'emploi ou à s'imaginer pouvoir le faire quand le travail ne répond plus aux aspirations premières ou tend à déborder sur la vie privée n'est pas l'apanage de l'ensemble des salariés. Au contraire, nombreux sont ceux qui se sentent obligés d'accepter des situations de travail inconfortables par crainte du chômage. Cette situation peut altérer à terme les défenses de l'individu.

#### TEMOIGNAGE

**« J'ai peur de me retrouver au chômage »**

*« Je suis assez stressé, anxieux. J'ai peur de me retrouver au chômage donc toujours impliqué. Perfectionniste. Je devrais aller me défouler par le sport mais ça rognerait sur le temps de vie avec ma famille. »*

(Bertrand, 35 ans, manager dans un grand groupe)

TEMOIGNAGE

**« La boîte a du mal à me vendre »**

*« Je travaille dans cette S2I depuis près de 30 ans. J'ai connu tous ses développements, les rachats et les fusions. J'ai 54 ans j'espère y finir ma carrière C'est dur. Avec le temps je suis devenu « cher » pour les clients. La boîte a du mal à me vendre. Je suis souvent en inter contrats...c'est-à-dire sans travail chez un client, sans affectation précise... Le dernier a duré près de 8 mois. Au début le repos est bénéfique car l'intensité de l'activité pèse et on est heureux de souffler un peu surtout lorsqu'on est en mission loin de chez soi. Mais les semaines, le temps paraît de plus en plus long. On perd sa technicité dans un système qui est sans cesse en mouvement. Mes deux enfants qui sont adolescents me regardent avec interrogation. Ils ont peur pour moi-même s'ils ne disent rien mais ils comprennent mal que je sois toujours dans l'appartement, que je tourne en rond... ma présence modifie leurs habitudes...on se gêne mutuellement... j'ai le sentiment que ma femme ne me supporte plus, elle s'est éloignée de moi, elle gagne plus que moi, c'est vrai qu'elle assure, je comprends le mal être des chômeurs...leur sentiment d'inutilité, la vacuité de leur vie. Etre sans boulot cela doit être vraiment dur ...je voudrais partir pour faire autre chose, j'ai fait un bilan de carrière, mais il est trop tard pour me reconvertir, si je négocie mon départ la boîte ne me verserait qu'un an de salaire après toutes ces années, avec si peu je ne peux pas assurer longtemps. Je n'ai pas le choix, Il faut que je tienne jusqu'à la retraite, j'espère que ma femme ne va pas me lâcher... »*

(Pascal, 54 ans, Informaticien)

La situation est identique en cas de précarité temporaire ou permanente. La vie de famille est souvent suspendue à l'obtention d'une sécurité professionnelle prenant la plupart du temps la forme d'un contrat à durée indéterminée à l'issue d'une période d'essai accomplie.

TEMOIGNAGE

**« Je rêve d'un enfant, mais sans CDI, ce n'est pas possible »**

*« Mon mari et moi, nous voudrions un enfant. Lui, il avait un travail sûr, mais il a changé, et il a démissionné pendant sa période d'essai, car cet emploi ne correspondait pas à ce qu'on lui avait promis. Et moi, depuis que j'ai fini mon école de commerce, je ne trouve que des CDD. Je rêve d'un enfant, mais sans CDI, ce n'est pas possible. On ne pourrait pas assumer. Mes parents sont décédés et les siens ont 6 enfants et ne pourraient pas nous aider financièrement. Quand on travaille sur Paris, les loyers sont tellement élevés qu'on ne peut pas s'en sortir sans deux salaires si l'on a un enfant. Alors, on reporte tous les ans ce désir d'enfant. Et cela commence à nous angoïsser. »*

(Bérengère, 29 ans. En CDD dans l'agro-alimentaire)

## - La perte d'emploi

Le chômage peut-être vécu comme une dévalorisation de soi avec une perte d'identité sociale. La situation de chômage est alors susceptible de fragiliser la vie familiale ; la précarité et la perte du statut professionnel augmentant le risque de divorce. En effet, l'image que l'on se fait de l'autre peut se trouver ainsi bouleversée, voire dévalorisée. A l'inverse, une vie familiale équilibrée peut avoir un rôle protecteur dans une période de vulnérabilité psychologique liée à la perte d'emploi.

### TEMOIGNAGE

**« La perte de mon emploi et des repères financiers et familiaux qui vont avec a déclenché notre séparation. »**

*« J'ai un enfant de 6 ans et je suis en instance de divorce depuis 1 an. La perte de mon emploi et des repères financiers et familiaux qui vont avec a déclenché notre séparation. On s'est retrouvé à la rue à cause du surendettement juste au moment où j'allais commencer une formation pour me reconvertir. On s'est mis à l'abri chez mes beaux-parents pendant quelques mois. Ma femme s'est alors rendu compte qu'elle ne m'aimait plus. Elle est retournée chez ses parents ; je suis retournée chez ma mère. L'envie de reconversion n'allait pas avec la perfection qu'elle imaginait pour son mari. Dans la vision qu'elle avait de ma position, ça n'allait pas : un statut de chef d'entreprise mais 6 mois sans revenu... Elle avait l'impression que c'était elle qui payait. J'ai essayé de conserver la garde de mon fils. »*

**(Laurent, 37 ans, est en reconversion professionnelle suite au dépôt de bilan d'une entreprise de réparation de véhicules professionnels dans laquelle il était gérant et responsable technique.)**

### TEMOIGNAGE

**« Que vais-je dire à ma femme et ma fille? »**

*« J'ai perdu mon emploi je travaillais à l'usine depuis 28 ans. Je n'ai jamais fait autre chose que monter ces boîtiers. Je ne savais pas que cela irait si vite. Quand il y a un Plan social on se dit pour se rassurer c'est pour les autres, ici il n'y a rien ! Rien à espérer dans le coin ! J'ai perdu mon travail et c'est pour longtemps. Bientôt je serai sans salaire. Que vais-je dire à ma femme et ma fille? Sans rémunération d'un seul coup. Plus de vacances, plus de perspectives, c'est dur ! Les politiques, ils n'ont jamais connu le chômage, ils ne peuvent pas comprendre. Le travail quand cela s'écroule cela emporte tout le reste. Je me sens perdu. Totalemment »*

**(Jean Paul, 49 ans, ouvrier)**

TEMOIGNAGE

**« Il a refusé la mobilité et a été licencié. »**

*« Mon mari travaillait dans une compagnie d'assurance Sa direction avait décidé de le muter dans une autre ville à 200 kilomètres de chez nous! Il a refusé la mobilité et a été licencié. Il a intenté un procès aux prud'hommes. Il voulait livrer son interprétation de la clause de mobilité. Il ne voulait pas quitter notre petite ville où il a toujours vécu. Lors du procès, la direction a fait venir ses collègues pour témoigner contre lui. Il a vu des gens avec lesquels il avait été à l'école maternelle témoigner contre lui ! C'est cela qui l'a anéanti ! Six mois se sont écoulés. Il a reçu la notification de rejet des prud'hommes un lundi. Le mercredi en rentrant du travail je l'ai trouvé sans vie ! »*

**(Témoignage d'une épouse ayant perdu son mari au chômage)**

Toutefois, en termes d'interactions, la difficulté principale que rencontrent les personnes qui se retrouvent au chômage réside dans le fait qu'ils ne sont plus amenés à faire de distinction nette entre la vie personnelle et la vie professionnelle, notamment au niveau des espaces de travail. Le chômage cantonne le salarié chez lui, l'assigne à résidence. L'espace domestique devient alors celui de la recherche d'emploi. La situation de chômage peut également entraîner un déséquilibre au sein du couple et de la famille. Le bouleversement des rôles antérieurs entraîne la recherche d'un nouvel équilibre.

**- le départ en retraite**

La fin de carrière, lorsque l'emploi s'arrête, est aussi une période délicate en termes de réinvestissement dans la sphère familiale. Surtout lorsque l'activité a été intense ou passionnante.

TEMOIGNAGE

**« J'ai aimé mon métier à un point où ce n'est pas normal de nous laisser partir à la retraite avec autant de brutalité. »**

*« C'est un peu une vie de stress, se poser sur de la glace, on demande beaucoup de réactivité. J'ai aimé mon métier à un point où ce n'est pas normal de nous laisser partir à la retraite avec autant de brutalité. Ceci étant, je n'ai pas de regret car je suis fatigué. Mais ça pourrait être mieux fait. Actuellement je suis en retraite, je fais du bateau, je n'ai pas retrouvé de centre d'intérêt, il paraît qu'il faut 2 ans, on traite le départ à la retraite comme un deuil mais mon dossier de départ a été mal traité. J'ai refait ma vie, pendant 7 ans avec une autre femme et nouvelle séparation. J'ai peur de refaire ma vie, ça m'a un peu marqué. [...] Près de 24000 heures de vol, ce que je garde comme souvenir de ma carrière, je n'ai tué personne, je ne me suis pas tué et je n'ai pas cassé l'avion. Grosse pression car à tout moment, il peut arriver quelque chose, tout est basé sur l'analyse de la situation, bilan et prise de décision. (contournement d'une zone orageuse, calcul de carburant, fermeture d'un terrain .....). C'est pour ça qu'on est correctement payé, on est responsable civil et pénal illimité. »*

(Louis, 60 ans, ancien pilote)

### **- La maladie**

Même si le questionnaire ne comportait pas de questions concernant la santé, il n'est pas possible de réaliser une enquête sur les interactions entre la vie privée et la vie professionnelle sans dire un mot de la maladie.

On en retiendra ici deux aspects, l'un concernant la reconfiguration du rapport au travail suite à une grave maladie (la maladie comme révélateur) ; l'autre directement lié à un phénomène qui tend à s'imposer comme phénomène social, celui des aidants familiaux (la maladie comme contrainte privée).

Au-delà de la maladie professionnelle reconnue par la Sécurité Sociale et qui agit comme symptôme des déséquilibres propres au travail, la maladie peut être également révélatrice d'un déséquilibre entre l'investissement professionnel et les ressources de la vie privée. Après une période d'absence où l'individu s'est concentré sur lui-même, ses proches et sa vie privée, le retour au travail est toujours un moment d'interrogation, de remise en question ou d'évolution.

TEMOIGNAGE

**« Je ne sais pas si mon cancer est une pathologie de l'excès »**

*« Je vais bien Je ne me suis jamais sentie aussi bien. L'opération s'est bien passée! Un mois d'arrêt cela m'a permis de prendre du recul! De lâcher prise au niveau du travail ! Je ne sais pas si mon cancer est une pathologie de l'excès. Le vendredi de l'opération j'ai fini à 13h je suis rentrée à l'hôpital à 16h après être passée chez moi pour me donner un coup de peigne! Je travaillais tout le temps ! Depuis mon retour je vois la vie autrement ! La santé est le prisme qui vous permet d'apprécier tout le reste ! J'ai trop investi, le corps se révolte parfois ! Je veux changer de fonction je l'ai dit à mon président, sinon je partirai ! »*

(Inès, cadre supérieur au sein d'une mutuelle, divorcée, 3 enfants)

Par ailleurs, un autre phénomène commence à être mieux connu, celui des aidants familiaux, c'est-à-dire des salariés qui de manière plus ou moins reconnue et acceptée par l'entreprise, doivent concilier leur vie professionnelle avec l'aide à domicile qu'ils apportent à un de leurs proches (parent dépendant, conjoint malade, enfant handicapé etc.).

On estime en France à 8% de la population active la part de ces salariés aidants<sup>22</sup>. Cette proportion devrait croître pour atteindre 17% d'ici une dizaine d'années. A défaut de permettre à ces salariés de disposer de leur temps, ceux-ci se débrouillent pour concilier leur temps professionnel et les contraintes de leur vie familiale quand les entreprises enregistrent l'absentéisme... Il existe peu d'études sur ce phénomène mais on estime, aux Etats-Unis, que la perte de productivité des seuls salariés aidants se chiffre entre 11,4 et 29 milliards de dollars.

Sans compter du côté des salariés concernés, l'inquiétude concernant leur emploi, la démotivation et les risques de conflit de tous ordres.

TEMOIGNAGE

**« Au départ mes collègues et mon chef étaient compatissants »**

*« Mon mari est tombé gravement malade il y a 3 ans et demi. J'ai dû m'occuper de lui de plus en plus. Cela m'a conduit à de nombreux arrêts de travail. Au départ mes collègues et mon chef étaient compatissants. Chacun fermait les yeux sur mes retards, mes départs précipités ou mes absences. La banque a été très bien. J'ai pu m'arrêter 6 mois sans trop y perdre. Mais cela s'est compliqué avec le temps. L'intensité du travail, le manque d'effectifs et surtout tous ces objectifs à atteindre rendent les gens parfois tendus et moins tolérants. On finit par tout banaliser. J'ai même des amies, plus jeunes qui ont décidé de faire des enfants pour se mettre en congé parental et s'arrêter....Même si je n'ai plus de promotion j'espère que j'aurais malgré tout mes primes cette année ! »*

(Catherine, 53 ans, assistante commerciale dans une banque)

<sup>22</sup> Source BVA-Fondation Novartis cité dans Calvat Th. Et Guérin S. (2011) *Le droit à la vulnérabilité - manager les fragilités en entreprise*

## IV - LA VIE SEXUELLE EST-ELLE SOLUBLE DANS LE TRAVAIL ?

---

### *La fatigue du travail et les temps de trajet nuisent à l'amour*

---

Les salariés sont-ils en capacité d'accéder à une vie sexuelle et amoureuse satisfaisante compte tenu du poids du travail dans leur existence ? A cette interrogation concernant l'impact direct de la vie professionnelle sur la vie sexuelle, 72,6% des répondants reconnaissent que la fatigue accumulée durant leur journée de travail les a déjà empêchés de faire l'amour le soir.

De même, l'heure trop matinale du lever fait renoncer plus d'un tiers d'entre eux à avoir une relation sexuelle au moment de se coucher et affecte la moitié des répondants souhaitant en avoir une au moment de se lever.

#### TEMOIGNAGE

**« Toute notre vie, nous avons eu des horaires en 3x8. Nous avons toujours choisi des horaires complémentaires »**

*« Je suis ouvrière en usine dans l'industrie automobile. Mon mari travaille dans la même usine. Toute notre vie, nous avons eu des horaires en 3x8. Nous avons toujours choisi des horaires complémentaires, afin de pouvoir nous occuper de nos 3 enfants sans payer des baby-sitters qui auraient mis notre budget en péril. On ne se voyait donc quasiment jamais pendant la semaine. Si je partais très tôt, il dormait, et lui rentrait tard, et moi, je me couchais pour me lever tôt. Notre couple a eu la chance de tenir, car nous sommes très proches. Mais toutes mes collègues qui vivaient sur le même rythme ont divorcé. Et pour leur famille, la vie a été très difficile, sur le plan financier bien sûr, mais aussi pour se débrouiller avec les enfants. »*

(Christine, 45 ans, ouvrière dans l'industrie)

Au-delà du temps accordé à la vie sexuelle, le travail lorsqu'il abîme le corps peut également avoir des répercussions sur la vie sexuelle, et par là, sur l'équilibre du couple.

TEMOIGNAGE

**« Je travaillais dans le bâtiment mais suite au travail de force, j'ai dû être opéré d'une hernie inguinale. »**

*« L'opération s'est bien passée en apparence. Mais depuis, je n'ai que des problèmes dans l'appareil urinaire. J'ai des douleurs constantes avec des brûlures et on m'a réopéré, mais ça n'a rien changé. Du coup, je ne peux plus travailler dans mon ancien métier. Avec ma femme, ça va très mal, car je déprime et nous n'avons plus de relations sexuelles. Je dois commencer une formation pour me réorienter sur le plan professionnel, mais ça va être difficile car je n'ai pas fait d'études... Et j'ai peur que ma famille ait du mal à passer le cap jusqu'au moment où nous retrouverons un équilibre. »*

(Serge, 32 ans, ancien ouvrier du bâtiment)

Ces résultats sont très contrastés, selon les CSP. Ainsi, les ouvriers semblent plus sensibles à ces contraintes pesant sur leur vie intime : 52% disent avoir dû renoncer à faire l'amour en raison de l'heure matinale de leur lever et ce résultat monte à 62,5% chez ceux qui ont plus d'une heure de transport pour se rendre sur leur lieu de travail (*en rouge dans le tableau*).

Éléments impactant la vie sexuelle et amoureuse	Q92 – Début de journée trop tôt pour l'existence d'une vie sexuelle matinale	Q93 – Heure de lever pour le travail trop matinale pour pouvoir faire l'amour le soir	Q94 – Trop de fatigue due au travail pour faire l'amour le soir	Q95 – Rapport sexuel écourté à cause du travail	Q96 – Vie affective et sexuelle affectée par des obligations dans l'organisation des vacances
Ensemble	32,6% (39,8%)	50,3%	72,6%	16,8%	19,1%
CPIS	30,9% (36,0%)	48,3%	73,1%	15,9%	17,8%
PI	31,7% (34,8%)	56,1%	80,3%	17,0%	20,1%
Employés	32,0% (46,3%)	50,9%	69,3%	16,6%	19,3%
Ouvriers	52,1% (62,5%)	52,1%	66,7%	24,7%	26,4%

Ne pas pouvoir faire l'amour le matin, est-ce si grave ? On pourrait sourire en entendant parler de cette difficulté. Bien sûr que ce n'est pas si grave de ne pas pouvoir avoir de relation sexuelle UN matin avec votre conjoint parce qu'il commence trop tôt. Mais ne pouvoir JAMAIS faire l'amour le matin, pendant tout ou partie de la vie professionnelle. Ou ne pouvoir jamais se retrouver sexuellement le soir parce que l'un commence trop tôt et l'autre finit très tard. Cela revient à cantonner la vie sexuelle au week-end ou au période de vacances. Pourtant, il est des couples pour qui l'intimité passe par une vie sexuelle plus fréquente. Mais surtout, ne jamais pouvoir faire l'amour quand on le désire, cela revient à donner au travail un pouvoir symbolique sur la vie personnelle, la vie amoureuse et sexuelle. Il arrive alors que certains salariés changent d'emploi pour de telles raisons, sans jamais l'expliquer officiellement.

TEMOIGNAGE

**« Elle travaille seulement à mi-temps et j'ai peur qu'elle ne se fasse séduire par quelqu'un d'autre si je continue avec le rythme qu'on m'impose où je suis »**

*« Ma femme est très belle. Je suis très attachée à elle. J'ai changé de travail pour ne pas la laisser trop seule avec notre petit garçon. Elle travaille seulement à mi-temps et j'ai peur qu'elle ne se fasse séduire par quelqu'un d'autre si je continue avec le rythme qu'on m'impose où je suis. On se voit le soir très tard et on se couche. Et je pars très tôt le matin. OK, j'ai une pause de 2 heures à midi, mais comme c'est loin, je ne peux pas rentrer. »*

(Jo, dans le commerce alimentaire).

## *Le stress professionnel agit sur la vie sexuelle*

Le stress lié au travail joue un rôle négatif sur la vie sexuelle. Si cette information ne revêt aucun caractère de nouveauté encore faut-il pouvoir caractériser plus finement quelles sont les personnes que le stress atteint et de quelle manière.

TEMOIGNAGE

**« Je sens que notre famille risque d'exploser. Et je me dis que tout cet argent n'en vaut pas la peine. »**

*« Je travaille comme trader. Et je gagne beaucoup d'argent. Ma femme travaille comme juriste dans une entreprise et elle a un haut poste. Elle est très belle, et toujours très élégante, car elle travaille dans le luxe. C'est un plaisir et une nécessité pour elle. Nous gagnons tous les deux beaucoup d'argent. Mais nous sommes très pris. Comme nous avons 3 enfants, nous avons une employée de maison à plein temps qui fait souvent des heures supplémentaires. Nous nous occupons peu de nos enfants, et nous nous voyons peu. Cette vie est en train de nous éloigner. Ma femme a eu récemment deux aventures, et cela m'a complètement assommé. Je l'aime profondément, et je sens que nous allons dans le mur. Le manque de temps a fait fondre notre intimité, nous sommes beaucoup plus loin l'un de l'autre. Je sens que notre famille risque d'exploser. Et je me dis que tout cet argent n'en vaut pas la peine. »*

(Frédéric, 36 ans, trader)

En matière de renoncement ou d'ajournement de la vie sexuelle, le stress semble revêtir chez les cadres la même influence que la fatigue et le manque de sommeil chez les ouvriers. Ce jugement bien que sommaire est toutefois confirmé par l'analyse du questionnaire :

Avez-vous l'impression que le stress au travail joue un rôle négatif sur votre vie sexuelle et amoureuse ?	Ensemble	CPIS	PI	Employés	Ouvriers
Oui	66,6%	70,1%	73,3%	59,3%	55,4%
Non	33,4%	29,9%	26,7%	40,7%	44,6%

Concernant la fréquence d'apparition de troubles sexuels relatifs au stress professionnel, ils sont près d'un quart (23,8%) à reconnaître la présence de tels troubles avec de faibles variations selon le sexe. Pour 84% de ces femmes et 65,4% de ces hommes, il s'agit de troubles du désir.

Si l'on ramène les chiffres des types de troubles à la fréquence d'apparition de ces troubles, il apparaît que 15,6% des hommes et 19,9% des femmes ayant répondu au questionnaire connaissent des troubles du désir imputables au stress professionnel.

#### Rôle négatif du stress au travail sur la vie sexuelle et amoureuse

Troubles sexuels attribuables au stress professionnel	Ensemble	Un homme	Une femme
Oui	23,8%	23,9%	23,7%
Non	76,2%	76,1%	76,3%

Type de troubles pour les hommes	Effectif	%
Des troubles de l'érection	69	54,3%
Des troubles de l'éjaculation	25	19,7%
Des troubles du désir	83	65,4%
Des troubles du plaisir	24	18,9%
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>1,6</b>

Type de troubles pour les femmes	Effectif	%
Des mycoses génitales	23	17,4%
Des difficultés de lubrification	49	37,1%
Des troubles du désir	111	84,1%
Des troubles du plaisir	39	29,5%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>1,7</b>

Pour éprouver un plaisir sexuel complet, il est nécessaire d'être en capacité de « lâcher prise ». Ce que ne peuvent pas faire les personnes confrontées à un stress chronique élevé et celles qui voient leur vie professionnelle empiéter sur leur vie amoureuse.

Le stress entraîne donc des troubles de l'érection chez l'homme et des troubles de lubrification chez la femme. Tout simplement parce que, sous l'effet d'un stress, survient une décharge d'adrénaline qui spasme les artères du corps, y compris les artères sexuelles. Le sang arrivant moins bien, l'érection chez l'homme et la lubrification sexuelle chez la femme ne se font pas bien.

D'une manière générale, le manque de désir peut se trouver lié au stress, mais aussi très souvent à la dépression. Il est probable que sous le vocable « stress » se trouve ainsi indiqué des états dépressifs. Il est, en effet, plus facile pour les salariés de parler de stress

lié au travail que de dépression qui représente une maladie souvent assimilée à une forme de faiblesse. A noter également que les antidépresseurs entraînent eux aussi des troubles du désir chez les hommes comme chez les femmes. Ils tendent à agir négativement entraînant des baisses de libido. Par ailleurs, le sentiment de solitude et de manque d'intimité dans le couple (lié notamment au manque de temps passé ensemble, aux horaires élastiques, à la mobilité, au travail de nuit, à l'éloignement...) peut également entraîner des dépressions et des difficultés sexuelles. Sans parler pas des contraintes matérielles (exiguïté des logements, proximité des enfants ...).

TEMOIGNAGE

**« Je n'ai jamais perdu en performance (...). On n'est pas directeur de société avec des soucis plein la tête matin et soir. »**

*« Je ne remarque pas d'évolution dans ma vie sexuelle. Je n'ai jamais perdu en performance. Ma vie sexuelle est la même qu'il y a 23 ans. Ma femme c'est pareil. On n'a pas des fonctions très très prenantes. Ni elle ni moi n'avons des responsabilités. Pas trop de pression. On n'est pas directeur de société avec des soucis plein la tête matin et soir. »*

**(Carl, 42 ans, \_électricien dans une PME)**

## ***La tentation de l'amour au travail***

---

Même si cela n'est pas arrivé, l'envie d'une relation avec un(e) collègue ainsi que la rencontre (réalisée) d'un partenaire au travail est assez différenciée selon les milieux professionnels.

TEMOIGNAGE

**« Quand je remontais, une fille était devant la porte de la cabine »**

*« L'éloignement rapproche beaucoup. On vivait une lune de miel tous les 6 mois [Rires]. Pendant que j'étais absent, elle vivait sa vie de mère à plein temps. Moi, je n'ai pas fait de rencontre sérieuse qui remettait en cause mon couple. En escale parfois, des espèces de vie s'organisent. Quand on arrivait à Bangkok, j'étais de service et on allait à terre se balader. Quand je remontais, une fille était devant la porte de la cabine. Certains ne consommaient pas. Les filles, on leur donnait un peu de sous, et certains consommaient, d'autres non... Moi je consommait. Ma femme le savait. Ma femme était fille et sœur de marin. Elle était au courant des pratiques. J'ai voulu lui faire croire que non, mais elle le savait... »*

**(Guy, 60 ans, ancien marin)**

TEMOIGNAGE

**« Je n'ai jamais su qu'elle attitude adopter vis-à-vis de ma femme »**

*« Cadre supérieur après mes études à Cambridge je suis retourné m'installer à Paris, j'ai travaillé à l'international pendant des années. Je vivais à l'époque beaucoup à l'extérieur et ne rentrait que les week-end. Comme les autres cadres sup ou les diplomates je fréquentais les hôtels de première catégorie avec réception, cocktails etc. Ce monde est très érogène, très différent de l'univers quotidien. On prend vite de mauvaises habitudes, les femmes, l'alcool, les tentations sont nombreuses. A la longue cela peut menacer le couple. Les femmes ne sont pas dupes. D'ailleurs je n'ai jamais su qu'elle attitude adopter vis-à-vis de la mienne. Avouer une liaison sans lendemain et lointaine par soucis de transparence, et pour déverser sa culpabilité, au risque de générer de l'inquiétude constante ou se réfugier dans le mensonge et l'évitement, c'est une affaire de conscience compliquée pour ma part. J'ai préféré au bout du compte opter pour un emploi plus sédentaire et repartir en province proche de Paris pour y avoir une vie plus calme et voir grandir mes enfants, être là le soir. J'ai pas mal de collègues qui ont tout plaqué pour s'installer avec une femme en général beaucoup plus jeune qu'eux...ils l'ont souvent fait venir en France... souvent avec le choc des cultures, cela s'est terminé par une nouvelle rupture »*

(Hervé, 45 ans, cadre dirigeant)

TEMOIGNAGE

**« On s'évite dans la boîte. Elle est mariée elle aussi. J'ai peur que cette liaison s'ébruite »**

*« J'ai rencontré une femme au travail. C'est une secrétaire. Elle venait sans arrêt à l'impression. Notre histoire dure depuis quelques mois. On se voit parfois le midi dans un petit hôtel ou plutôt en fin d'après-midi. On s'évite dans la boîte. Elle est mariée elle aussi. J'ai peur que cette liaison s'ébruite. Je ne suis pas tranquille. Non pas que je me sente coupable par rapport à ma femme mais j'ai peur que cela me casse le boulot. Cela ferait mauvais genre si les autres le savaient. Elle aussi a peur, mais surtout pour son couple. Elle habite loin et quand on se voit elle rentre tard. Il faudrait se séparer mais c'est plus fort que nous. En plus je ne suis pas sûr que l'on puisse vivre ensemble. Elle pense à quitter l'entreprise. »*

(Mickael, 28 ans, employé dans un service d'imprimerie à Lyon)

Si les ouvriers semblent moins tentés par l'expérience, les relations quand elles ont lieu, se transforment plus souvent en une relation stable de type vie de couple qu'en une simple aventure. La possibilité d'évoluer dans un environnement de travail mixte induit de fait la possibilité de rencontrer un éventuel partenaire. A ce titre, on peut se demander si les milieux ouvriers sont significativement moins mixtes que les autres, ce qui expliquerait la moindre « tentation » qui s'y exprime. Ils disposent de moins d'espaces permettant les

rapprochements. *A contrario*, les cadres sont plus tentés, mais concrétisent significativement moins de liaisons sérieuses.

Avez-vous déjà ressenti l'envie d'avoir une relation (sexuelle et/ou amoureuse) avec une personne qui travaille dans le même environnement que vous ?	Ensemble	CPIS	PI	Emp	Ouv
Oui	46,80%	51,30%	48,50%	41,00%	34,20%
Non	53,10%	48,80%	51,50%	58,90%	65,80%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Avez-vous déjà rencontré un(e) partenaire dans le cadre de votre travail ?	Ensemble	CPIS	PI	Emp	Ouv
Oui	33,2%	35,9%	31,1%	32,5%	19,8%
Non	66,8%	64,1%	68,9%	67,5%	80,3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Si oui était-ce ?	Ensemble	CPIS	PI	Emp	Ouv
Une relation sexuelle unique	5,6%	5,1%	3,9%	8,3%	0,0%
Une aventure très passagère	23,9%	27,2%	25,5%	18,4%	12,5%
Une liaison qui a duré un certain temps	30,0%	30,0%	35,3%	26,6%	37,5%
Une relation qui s'est transformée en vie de couple	40,5%	37,8%	35,3%	46,8%	50,0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Cette relative modestie des rencontres stables dans le cadre professionnel est à mettre en relation avec l'irruption d'une solitude affective touchant particulièrement les femmes cadres, notamment dans les grandes villes. L'accomplissement professionnel semble passer avant un épanouissement affectif et parfois sexuel repoussé à plus tard. Le travail est alors le lieu de rencontres essentiellement passagères compte tenu du temps passé ou d'une réelle solitude.

### *Pas de sexe au boulot ! Vraiment ?*

Assez classiquement, l'effet négatif d'une relation au travail est massivement relevé par les diverses CSP. Ils ne sont que 13% à ne pas constater ou prévoir un effet négatif d'une relation sur le lieu de travail

#### TEMOIGNAGE

**« J'aime mon mari et je n'ai pas envie de briser mon couple. Alors, je ne vois pas d'autre manière que de démissionner »**

« Je travaille dans l'immobilier, et l'associé de mon patron m'a harcelée pour coucher avec moi. J'ai fini par me laisser faire, par lassitude, à cause du stress, et pour qu'il me laisse tranquille. Mais ça n'a pas fonctionné. J'aime mon mari et je n'ai pas envie de briser mon couple. Alors, je ne vois pas d'autre manière que de démissionner, mais c'est difficile à expliquer à mon mari, surtout que j'ai un bon job et que je gagne bien ma vie... »

(Sylvie, 31 ans, travaille dans l'immobilier)

TEMOIGNAGE

**« Les rencontres au travail, ça m'est arrivé, c'est même inévitable »**

*« Les rencontres au travail, ça m'est arrivé, c'est même inévitable, il faut faire attention car ça peut se retourner contre vous, dans la vie professionnelle. Ça s'est répercuté dans ma vie privée. On a géré ça avec ma femme et on a fait des concessions. Donc oui mais avec des répercussions sur ma vie privée. La vie professionnelle nous prend parfois tellement qu'on est déconnecté de la vie privée, maintenant je vais profiter de ma femme. »*

(René, 62 ans, VRP proche de la retraite)

Pensez-vous qu'avoir une relation intime avec un collègue ait un effet négatif sur la sphère professionnelle ?	Ensemble	CPIS	PI	Emp	Ouv
Pas du tout	13,1%	12,5%	9,1%	15,0%	17,3%
Un peu	25,5%	25,3%	32,7%	24,0%	18,5%
Assez négatif	20,9%	22,2%	21,2%	19,5%	16,1%
A éviter totalement	40,5%	40,0%	37,0%	41,4%	48,2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Cependant, cet effet négatif, majoritairement plébiscité, est nettement moins relevé par les populations ayant rencontré une personne avec qui ils ont vécu ou vivent encore une vie de couple au travail.

TEMOIGNAGE

**« Ça ne me surprend pas, on passe beaucoup de temps au travail »**

*« Quand je suis rentrée dans mon nouveau travail, j'ai fait une formation interne et il était le formateur. Ça ne me surprend pas car on passe beaucoup de temps au travail. Au début on a été très discret et ensuite on a fait notre chemin ensemble. »*

(Johanna, 40 ans, auditrice)

Personnes ayant rencontré leur conjoint au travail	Ensemble	CPIS	PI	Emp	Ouv
Une relation qui s'est transformée en vie de couple	13,4%	13,6%	11,0%	15,2%	9,9%

Pensez-vous qu'avoir une relation intime avec un collègue ait un effet négatif sur la sphère professionnelle ?	Ensemble	CPIS	PI	Emp	Ouv
Pas du tout	27,8%	30,5%	16,7%	25,5%	42,9%
Un peu	32,9%	30,5%	27,8%	37,3%	42,9%
Assez négatif	15,2%	15,9%	27,8%	11,8%	0,0%
A éviter totalement	24,1%	23,2%	27,8%	25,5%	14,3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## V - METHODOLOGIE GENERALE

---

L'objet de la partie quantitative est simple : collecter au moyen d'un questionnaire des données permettant de mesurer les effets de la vie professionnelle sur la vie de couple, perçus à travers un certain nombre de facteurs (temps de travail, fréquence des déplacements, rencontres amoureuses dans le champ professionnel etc.). L'envoi du questionnaire a été fait auprès d'un fragment de la population salariée en France. Ce sondage ne se présente pas comme probabiliste. L'accès à des sources de contacts très diversifiées induit une analyse d'expériences assez hétérogènes. L'objectif n'est pas tant l'extrapolation de grandes tendances à l'échelle de la population salariée que l'analyse de situations de travail réel à travers des segmentations affinées de répondants.

Le questionnaire comprend 122 questions structurées en plusieurs modules issus d'une vision pluridisciplinaire du sujet. Ont été intégrées les 3 échelles psychométriques suivantes :

- l'« Echelle de Satisfaction de Vie Professionnelle » (ESVP), d'Evelyne Fouquereau et Liliane Roux, qui est une adaptation spécifique au monde professionnel de l'Echelle de satisfaction de vie de Diener, Emmons, Larsen, et Griffin (1985), traduite et validée en français par Blais, Vallerand, Pelletier et Brière (1989).
- l'échelle du « Burnout Measure Short version » (BMS) de Malach-Pines (2005) adaptée et évaluée en français par Lourel, Gueguen et Mouda (2007).
- l'échelle « Survey Work-homeInteraction-Nijmegen » (SWING) de Geurts (2000), adaptée et évaluée en français par Lourel, Gana et Wawryniak (2005). Elles permettent d'établir des niveaux d'indicateurs pouvant se dégrader selon les catégories et segmentation de population définies.

Figurent également des ensembles homogènes de questions faisant référence :

- aux interdépendances entre la vie de couple et le travail dont les différents points d'entrée traités sont les suivants :
  - Le temps de travail et vie de couple
  - La mobilité au travail et vie de couple
  - Le stress et vie sexuelle
  - Les rencontres au travail
  - L'évocation du sujet en couple ou au travail
- à l'aménagement du travail et aux nouvelles technologies

Le questionnaire recense également une question ouverte sur les moyens pour mieux concilier vie professionnelle et vie de couple et un espace d'expression libre où chacun peut réagir sur le sujet, ou approfondir un ou plusieurs points abordés dans le questionnaire.

Enfin, les caractéristiques démographiques des répondants font l'objet d'un module dédié dans le but de déterminer une partie des critères de segmentation significatifs. D'autres segmentations s'ajoutent par construction de classes homogènes de répondants situés dans des niveaux élevés de risque.

La principale source de contacts a été fournie par notre partenaire, la MUTUELLE UMC, complétée par les contacts privilégiés de Technologia. Au total, 22 482 sollicitations ont été diffusées.

1 533 réponses ont été retournées, soit un taux de retour de 6,8%. Le dépouillement des questionnaires a montré que 197 d'entre eux était sous-remplis (aucune échelle saisie, trop peu de variables démographiques saisies et/ou verbatim uniquement) ; ce sont donc 1 336 réponses qui ont été exploitées.

Les répondants, tous salariés en emploi, sont en très légère majorité des femmes (51,5% vs 48,5% d'hommes).

L'échantillon comporte 12,5% de moins de 30 ans, 23,2% de 30 à 39 ans, 31% de 40 à 49 ans et 33,2% de 50 ans et plus.

81% de ces salariés sont en couple, dont les 3/5 ont une ou plusieurs personnes à charge et 2/5 n'ont personne à charge. 16,3% vivent sans conjoint, dont 3/5 vivent sans personne à charge et 2/5 avec personnes à charge. Enfin, 2,7% sont dans une autre situation.

Ils vivent à 73,8% en zone urbaine, contre 26,2 en zone rurale.

45,2% d'entre eux travaillent en tant que cadres et professions intellectuelles supérieures, 24,9% en tant qu'employés, 12,0% sont des professions intermédiaires et 6,3% des ouvriers.

Ils sont en très forte majorité en CDI (86,7%) les autres types de contrats de travail comptant pour 13,3%. Leur temps de travail se ventile dans les mêmes proportions entre temps plein (86,4%) et temps partiel (13,6%). L'ancienneté dans l'entreprise est à 51% de 10 ans ou plus, de 43% pour les 1 à 9 ans, et de 6% pour les plus récents, à savoir de moins de 1 an.

84 entretiens de type compréhensif et semi-directifs ont été ensuite menés auprès des personnes volontaires. Cette méthode permet d'obtenir des informations sur des thèmes prédéfinis tout en laissant une grande ouverture à l'expression personnelle, et ce en restant dans le cadre des objectifs de l'étude : l'échange peut être recadré lorsque la personne s'éloigne des questions abordées. L'intérêt était aussi de recueillir des histoires de vie qui viennent illustrer et apporter des éléments de réflexion en lien avec la question posée.

Les personnes - recensés dans les fichiers recueillis - ont été contactés par téléphone afin de leur présenter notre démarche et de leur proposer de s'exprimer sur cette thématique. Un grand nombre n'a pas souhaité participer à l'enquête. Des refus liés en partie au caractère « intime » de cette investigation. Par ailleurs, près de 30 personnes ont directement pris contact avec Technologia pour solliciter un entretien (entre autres via la boîte mail dédiée à cette étude).

Selon la préférence de l'interviewé, les rendez-vous se sont organisés en face à face, au cabinet Technologia ou, à défaut, par téléphone. La durée des entretiens a oscillé entre 15 minutes et 2 heures selon la disponibilité des personnes et leur désir de rendre compte de leur situation.