

# Interférences croissantes entre le travail et la vie privée

Étude sur le marché  
du travail Randstad 2015

good to know you

 randstad

Staffing | Professionals | HR Solutions | Inhouse Services

## table des matières

<b>1. Introduction</b>	04
<b>2. Objet et méthodologie</b>	04
2.1. Objet de l'étude	04
2.2. Méthodologie	05
<b>3. Dans quelle mesure le travail et la vie privée interfèrent-ils?</b>	05
3.1. Généralités	05
3.2. Répartition	
3.2.1. selon la formation	06
3.2.2. selon la fonction	06
3.2.3. selon l'âge	06
3.2.4. selon le sexe	06
3.2.5. selon le régime de travail	07
3.2.6. selon le secteur	08
3.3. Les travailleurs notent-ils eux-mêmes une évolution?	08
3.4. Corrélation avec la satisfaction, la motivation, la loyauté	09
<b>4. Comment perçoit-on l'équilibre vie professionnelle-vie privée?</b>	09
4.1. Facilement conciliables?	09
4.2. Évolution?	11
4.3. L'entreprise en fait-elle assez?	11
<b>5. Le travail dans la sphère privée</b>	14
5.1. Équipements techniques disponibles à domicile	14
5.2. Combien d'heures travaille-t-on en dehors des heures de bureau?	16
5.2.1. en semaine	16
5.2.2. pendant le week-end	17
5.2.3. pendant les vacances	17
5.3. Quelles tâches accomplit-on à domicile?	18

<b>6. Pourquoi travaille-t-on dans la sphère privée?</b>	19
6.1. Raisons le plus souvent invoquées	19
6.2. Compensation ou non?	21
<b>7. Trouve-t-on cela dérangement de travailler dans la sphère privée après les heures de bureau?</b>	21
7.1. Trouve-t-on cela personnellement dérangement?	21
7.2. La famille trouve-t-elle cela dérangement?	22
7.3. Qu'en est-il de la culture d'entreprise?	23
<b>8. Régler des affaires privées pendant les heures de travail</b>	23
8.1. Qui, quoi, combien?	23
8.2. Quelles affaires privées?	25
<b>9. Que peuvent faire les entreprises pour permettre aux travailleurs de mieux combiner vie professionnelle et vie privée?</b>	26
<b>10. Conclusions importantes</b>	28

## 1. Introduction

En 2008, Randstad a fait réaliser une vaste étude sur les interférences entre le travail et la vie privée auprès de 2 000 répondants (Étude sur le marché du travail Randstad 2009). Dans quelle mesure le travail et la vie privée interfèrent-ils? Cela est-il perçu comme dérangeant? Quelles sont les attentes des employeurs en la matière? Et comment les travailleurs y répondent-ils? ...

C'est le genre de questions qui ont été abordées dans cette enquête. Cette étude a montré que les interférences entre le travail et la vie professionnelle se rencontrent assez souvent, mais qu'il ne faut certainement pas généraliser ce phénomène. Il était surtout question d'interférences croissantes entre le travail et la vie privée chez les employés occupant des postes supérieurs et les cadres.

Notre étude a également révélé des aspects moins visibles de cette thématique: si le travail occupe une certaine place dans notre temps privé, l'inverse est également vrai: nous emmenons aussi nos affaires privées au travail.

La présente étude de Randstad approfondit les conclusions tirées lors de la précédente. Disons qu'il s'agit d'une mise à jour de l'étude menée 2008. Les comparaisons nous permettent de mettre en évidence les évolutions. Grâce à cette nouvelle

étude, Randstad souhaite élargir la thématique d'un bon équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle et faire ressortir les tendances. Les interférences se maintiennent-elles ou les deux mondes ne cessent-ils de se distancier? Dans quelle mesure ont-ils un impact l'un sur l'autre? Et quel est le rôle des évolutions technologiques en la matière? ... Cette étude permet à nouveau de lever un coin du voile.

Cette note présente les résultats et les conclusions de l'étude tant dans les grandes lignes que par catégories de travailleurs, secteurs, fonctions, d'âges, années d'ancienneté et autres sous-domaines.

Nous remercions vivement tous ceux qui ont rendu possible cette étude sur le marché du travail: l'équipe de recherche interne, le bureau d'études ICMA International et tous les répondants qui ont eu l'amabilité de prendre le temps de répondre aux questions.

## 2. Objet et méthodologie

### 2.1. Objet de l'étude

Les interférences entre le travail et la vie privée se sont-elles intensifiées depuis 2008? Qu'en pensent les intéressés? Voilà les questions de base qui sont au cœur de cette étude. Nous établissons en outre l'inventaire des facteurs qui influencent ce phénomène.

## 2.2. Méthodologie

1 895 répondants ont participé à cette étude organisée en 2014. Dans le cadre de cette étude, nous n'avons interrogé que les employés et les cadres et non les ouvriers. Il n'est pas dans notre intention de suggérer que la problématique étudiée épargne cette catégorie de travailleurs, mais dans les faits, elle est moins courante. Pour les ouvriers - davantage que pour les cadres et les employés - la vie professionnelle et la vie privée sont deux sphères distinctes.

Caractéristiques de la population interrogée.

Âge		
18 - 24 ans		215
25 - 29 ans		437
30 - 39 ans		464
40 - 49 ans		437
50 ans ou plus		348
Sexe		
Homme		759
Femme		1142
Langue		
FR		695
NL		1206
2014		
Pondéré		1895



**Les interférences entre travail et vie privée s'intensifient. Depuis 2008, le score moyen est passé de 4 à 4,4.**



## 3. Dans quelle mesure le travail et la vie privée interfèrent-ils?

### 3.1. Généralités

Pour nous faire une idée des interférences entre le travail et la vie privée, nous avons tout d'abord demandé d'une manière générale aux répondants dans quelle mesure leur vie privée et leur vie professionnelle s'enchevêtraient. Un score de 1 indique que les deux sphères sont nettement séparées et un score de 10 qu'elles se recourent fortement.

Les répondants pensent qu'il y a de plus en plus d'interférences entre le travail et la vie privée depuis 2008: voilà, sans aucun doute, la principale conclusion que nous pouvons tirer. Le score moyen est légèrement en hausse et passe de 4 à 4,4. Il ne s'agit pas là d'une augmentation spectaculaire, mais celle-ci est néanmoins nette. Le groupe qui attribue un score de maximum 4 (sur une échelle de 10) et dans lequel le travail et la vie privée se chevauchent donc de manière limitée présente une baisse de 60 à 49%. Le groupe avec un score de 5 à 7 inclus augmente de 27 à 40%. Il est intéressant de noter que le groupe dans lequel il est question de forte interférence entre le travail et la vie privée (8 à 10) n'est pas en hausse (de 13 à 11%). Dès lors, lorsqu'il est question de l'augmentation de la moyenne des interférences entre le travail et la vie privée,

ce phénomène se limite exclusivement au plus grand groupe qui présente des interférences raisonnables.

Dans quelle mesure le travail et la vie privée interfèrent-ils?

	2014
Scores 1-4	49%
Scores 5-7	40%
Scores 8-10	11%
moy.	4,4

1 = pas du tout  
10 = totalement

Dans quelle mesure le travail et la vie privée interfèrent-ils? Évolution 2008-2014.

	2008	2014
Scores 1-4	60%	49%
Scores 5-7	27%	40%
Scores 8-10	13%	11%
moy.	4,0	4,4

1 = pas du tout  
10 = totalement

## 3.2. Répartition

### 3.2.1. selon la formation

Plus le niveau de formation est élevé, plus les interférences sont importantes. Le score moyen des travailleurs titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur est de 3,9 par rapport à 4,2 pour les titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Les titulaires d'un baccalauréat présentent un score de 4,5 et les titulaires d'une maîtrise un score de 4,8 (voir tableau p.7).

### 3.2.2. selon la fonction

Si nous considérons la fonction, nous observons que chez un employé sur deux (51%), le travail et la vie privée ne s'enchevêtrent que d'une façon limitée. Chez les cadres, il s'agit de 35%. L'augmentation des interférences est plus importante chez les cadres que chez les employés (score de 5,2 contre un score de 4,3).

### 3.2.3. selon l'âge

Les interférences augmentent principalement dans la catégorie d'âge de 30 à 39 ans où la moyenne de 4,2 passe à 4,7. Chez les travailleurs de moins de 25 ans, le chiffre augmente de 3,7 à 4 et chez les travailleurs de plus de 50 ans de 3,9 à 4,2. La tranche d'âge de 30 à 39 ans n'est pas seulement celle qui présente les interférences les plus intenses, c'est également celle dans laquelle la différence par rapport aux autres catégories d'âge augmente légèrement. Il n'en reste pas moins que les interférences s'intensifient dans toutes les catégories d'âge.

### 3.2.4. selon le sexe

L'enchevêtrement croissant entre le travail et la vie privée est similaire chez les hommes et les femmes (ces deux groupes présentent un score de 4,4).

### 3.2.5. selon le régime de travail

Chez les répondants qui travaillent à temps plein, il est tout à fait logique que le travail et la vie privée s'enchevêtrent davantage que chez les travailleurs à temps partiel (4,5 contre 4,2). Mais curieusement, l'augmentation est plus importante chez les travailleurs à temps partiel (de 3,5 à 4,2) que chez les travailleurs à temps plein (4,2 à 4,5).

De plus en plus d'entreprises offrent la possibilité à leurs travailleurs de faire du télétravail. Cette forme de travail a-t-elle un impact sur la manière dont les collaborateurs

perçoivent la combinaison entre la vie professionnelle et la vie privée?

Les interférences entre le travail et la vie privée sont plus grandes chez les télétravailleurs que chez les travailleurs qui ne travaillent jamais à domicile (5,4 contre 4,1). Chez les travailleurs qui font du télétravail plusieurs fois par semaine, cette moyenne monte même à 6,2. Il y a six ans, elle se situait à 5,8. L'enchevêtrement croissant entre le travail et la vie privée touche néanmoins surtout les travailleurs qui ne font jamais de télétravail (augmentation de 3,4 à 4,1).

Dans quelle mesure le travail et la vie privée interfèrent-ils? Différence selon le niveau d'études

	Nombre	Enseignement primaire	Enseignement secondaire inférieur (A4, A3)	Enseignement secondaire supérieur (A2)	Baccalauréat	Master
n	1895	14	113	577	813	384
Scores 1-4	49%	71%	58%	51%	49%	47%
Scores 5-7	40%	29%	35%	38%	40%	41%
Scores 8-10	11%	0	7%	11%	11%	13%
moy.	4,4	3,0	3,9	4,2	4,5	4,8

Dans quelle mesure le travail et la vie privée interfèrent-ils? Différence entre les travailleurs occupés à temps partiel et à temps plein

	Temps partiel	Temps plein
Scores 1-4	51%	49%
Scores 5-7	37%	40%
Scores 8-10	11%	11%
moy.	4,2	4,5

Dans quelle mesure le travail et la vie privée interfèrent-ils?  
Différence entre les télétravailleurs et les non-télétravailleurs

	Télétravailleurs	
	Oui	Non
Scores 1-4	34%	55%
Scores 5-7	47%	36%
Scores 8-10	19%	8%
moy.	5,4	4,1

### 3.2.6. selon le secteur

Au niveau sectoriel, nous observons peu de différences significatives. Aucun secteur ne se démarque vraiment. Les scores fluctuent partout aux environs de 4,5. Même le score du secteur public n'est que légèrement supérieur (4,7). Seuls le commerce de détail et l'horeca enregistrent des scores de respectivement 3,4 et 3,7.

### 3.3. Les travailleurs notent-ils eux-mêmes une évolution?

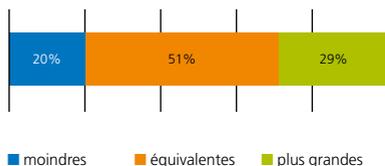
Dans le cadre des deux études, nous avons également demandé aux répondants s'ils avaient personnellement noté une évolution dans les interférences entre le travail et la vie privée au cours des cinq dernières années. Dans le cadre de l'étude précédente, nous avons été quelque peu surpris de ne constater, au bout du compte, aucune augmentation nette de ces interférences dans la perception des répondants. Pour une petite moitié, aucune différence n'était apparue. Un quart des répondants

percevaient une augmentation au cours des cinq années qui précédaient l'étude, mais également une baisse pour un quart d'entre eux.

Cette année, nous observons effectivement une hausse manifeste sur ce plan, bien qu'elle ne soit pas spectaculaire. À nouveau un statu quo dans le plus grand groupe: 51% des travailleurs pensent qu'il n'existe aucune différence par rapport à il y a cinq ans. Pour 20%, il y a une baisse de l'enchevêtrement entre le travail et la vie privée et pour 29% plutôt une augmentation. Cette fois, le pourcentage d'augmentation est légèrement plus élevé que le pourcentage de baisse, sans toutefois être spectaculaire. La perception individuelle d'une intensification des interférences entre le travail et la vie professionnelle est conforme aux résultats susmentionnés. Il y a néanmoins lieu d'examiner les choses sous un certain angle. En 2014 également, seuls 29% des répondants font état d'une augmentation au cours des cinq dernières années. Autrement dit: pour 71%, il y a un statu quo ou une baisse.

Il semble donc que la perception personnelle des travailleurs coïncide avec les résultats de l'étude en 2008 et en 2014.

Les interférences entre le travail et la vie privée sont-elles selon vous plus grandes, moins grandes ou équivalentes par rapport à il y a cinq ans?



### 3.4. Corrélation avec la satisfaction, la motivation, la loyauté

Le degré d'interférences entre le travail et la vie privée est faiblement lié à la satisfaction à l'égard de l'employeur et à la motivation de travailler pour ce dernier. Globalement, plus il est question d'interférences entre les deux sphères, moins on est satisfait de l'employeur et moins on est motivé à travailler pour l'entreprise.

Les travailleurs qui attribuent un score de satisfaction de 1 à 4 (scores les plus faibles) enregistrent un score d'interférences entre le travail et la vie privée de 4,7. Les travailleurs avec un score de satisfaction d'au moins 8 affichent un score moyen d'interférences de 4,3.

Nous observons la même tendance pour la motivation. Les travailleurs moins motivés (score de 1 à 4) affichent un score d'interférences de 4,8, tandis que les travailleurs extrêmement motivés (score de 8 à 10) affichent un score d'interférences de 4,3.

La cohésion avec l'entreprise intervient-elle? La réponse est claire: « non ». Il n'existe aucune corrélation avec le degré de cohésion perçu à l'égard de l'employeur. Les travailleurs qui se sentent très liés à leur entreprise (score de 8 à 10) enregistrent pratiquement les mêmes scores que ceux qui ne se sentent que peu voire pas du tout liés à leur entreprise (4,5 contre 4,4). En conclusion, il n'y a pas nécessairement plus d'interférences entre le travail et la vie privée chez les collaborateurs faisant preuve de loyauté à l'égard de leur entreprise.

## 4. Comment perçoit-on l'équilibre entre vie professionnelle-vie privée?

### 4.1. Faciles à combiner?

Les interférences croissantes entre le travail et la vie privée sont un phénomène clairement perceptible. Il est encore plus important de s'interroger sur la perception personnelle des répondants en la matière. C'est pourquoi nous avons demandé aux répondants s'ils parviennent à combiner facilement leur travail et leur vie privée. Les répondants pouvaient évaluer la situation en attribuant un score de 1 à 10 à cette question. Plus le score attribué est élevé, plus ces interférences sont perçues comme effectives.

Le score moyen positif de 6,8 en dit long, mais représente malgré tout une diminution: en 2008, le score moyen se situait encore à 7,1. Quarante pour cent des répondants disent parvenir à combiner facilement le travail et la vie privée (score de 8 à 10). Pour 45% d'entre eux, les choses sont un peu plus difficiles (score de 5 à 7). Pour 15%, cela pose problème (score de 1 à 4).

Si nous comparons ces chiffres avec les résultats de 2008, le nombre de répondants capables de combiner facilement le travail et la vie privée (scores de 8 à 10) diminue significativement (de 51% à 40%). Le groupe pour lequel cette combinaison est un peu plus problématique (score de 5 à 7) augmente par contre de 33 à 45%. Le pourcentage du groupe pour lequel cette combinaison pose vraiment problème reste inchangé (15%).

Parvenez-vous à facilement combiner le travail et la vie privée? Evolution 2008-2014

	2008	2014
Scores 1-4	15%	15%
Scores 5-7	34%	45%
Scores 8-10	51%	40%
moy.	7,1	6,8

Quatre travailleurs sur dix affirment facilement parvenir à combiner le travail et la vie privée. Tout comme il y a six ans, il n'y a sur ce plan aucune différence significative entre les hommes et les femmes. Au niveau

de l'âge, nous notons que le groupe de 30 à 49 ans attribue un score légèrement inférieur (6,7) que les jeunes (7,1) et les travailleurs de plus de 50 ans (7,2). Ce qui signifie que les jeunes et les travailleurs de plus de 50 ans parviennent à combiner plus facilement le travail et la vie privée que le groupe des travailleurs de 25 à 49 ans. Il est quasiment sûr que la charge occasionnée par les enfants est la variable déterminante en la matière.

Un autre constat inchangé par rapport à il y a six ans, c'est la difficulté un peu plus grande pour les travailleurs hautement qualifiés de combiner le travail et la vie professionnelle (les travailleurs titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur attribuent un score de 7,2 contre 6,7 pour les titulaires d'une maîtrise). À noter que, cette année, nous n'observons plus aucune différence entre les télétravailleurs et ceux qui n'accomplissent pas de travail à domicile. Il y a six ans, les télétravailleurs réguliers attribuaient un score plus négatif que les non-télétravailleurs (6,7 et 7,2). Cette année, il n'existe plus aucune différence. Ce qui laisse supposer que le profil du télétravailleur change en raison du recours plus fréquent à cette forme de travail.

## 4.2. Évolution?

Dans le cadre de cette étude, nous avons également demandé aux répondants s'ils avaient personnellement le sentiment qu'il était moins difficile, aussi difficile ou plus facile de combiner le travail et la vie privée aujourd'hui qu'il y a cinq ans. Ces résultats se situent également dans le prolongement des constatations susmentionnées. Le groupe qui pense que cette combinaison est actuellement plus difficile qu'il y a cinq ans est un peu plus large que le groupe de ceux qui pensent que cette combinaison est devenue plus facile (respectivement 32 et 24%). Ici aussi, il convient de noter que la combinaison vie professionnelle et vie privée n'est considérée comme plus difficile qu'il y a cinq ans « que » pour un travailleur sur trois. Pour deux tiers des travailleurs, cette combinaison est identique voire plus facile. Plus le niveau de qualification est élevé, plus on pense que la combinaison entre la vie professionnelle et la vie privée est actuellement plus difficile qu'il y a cinq ans. Vingt-cinq pour cent des titulaires d'un diplôme de l'enseignement

secondaire inférieur perçoivent les choses de la sorte par rapport à 35% des titulaires d'une maîtrise. Plus que les hommes, les femmes (respectivement 27% et 35%) pensent qu'il est devenu plus difficile de combiner le travail et la vie privée les dernières années. Ce qui est assez étonnant vu l'absence de différence significative entre les scores actuels effectifs des hommes et des femmes.

## 4.3. L'entreprise en fait-elle assez?

Les travailleurs ne se montrent pas seulement moins positifs quant à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, ils sont également un peu moins satisfaits de leur entreprise à cet égard. Le score moyen attribué à la question « Votre entreprise en fait-elle assez pour vous permettre de combiner vie professionnelle et vie privée? » est en légère baisse de 6,5 à 6,2. La part de travailleurs vraiment satisfaits (score de 8 à 10) diminue de 41 à 30%. Les hommes et les femmes attribuent à nouveau des scores identiques en la matière.

Est-il plus facile, aussi facile ou plus difficile de combiner le travail et la vie privée qu'il y a cinq ans?

	2014	Sexe		Diplôme				
		Homme	Femme	Enseignement primaire	Enseignement secondaire inférieur	Enseignement secondaire	Baccalauréat	Master
plus facile	24%	22%	26%	29%	23%	22%	25%	25%
aussi facile	44%	52%	39%	50%	51%	48%	42%	39%
plus difficile	32%	27%	35%	21%	25%	30%	33%	35%

Votre entreprise en fait-elle assez pour vous permettre de combiner vie professionnelle et vie privée?

	2014
Scores 1-4	22%
Scores 5-7	49%
Scores 8-10	30%
moy.	6,2

Les jeunes travailleurs (-25 ans) sont plus positifs que les travailleurs des autres groupes d'âge (6,6 contre 6,1). Il est également étonnant que le score en la matière ne soit pas non plus supérieur chez les travailleurs de plus de 50 ans que dans le groupe d'âge de 30 à 50 ans où l'équilibre entre le travail et la vie privée pose le plus de problème. Bien que les travailleurs de plus de 50 ans soient plus positifs quant à l'équilibre vie professionnelle-vie privée, ils sont tout aussi critiques à l'égard de l'entreprise ou de l'organisation pour laquelle ils travaillent. Ils semblent apparemment mettre la barre plus haut dans leurs attentes que leurs collègues plus jeunes.

À noter que les travailleurs du secteur public sont plus positifs à ce sujet. Ils attribuent eux

aussi une moyenne de 6,2. Une autre étude a néanmoins montré qu'à ce niveau, le citoyen a une bien meilleure perception du secteur public que du secteur privé. Il en va de même pour le secteur non marchand. À cet égard, le secteur financier est le secteur qui obtient le meilleur score (6,5).

Il est tout à fait logique que les travailleurs qui ont la possibilité de travailler à domicile se montrent plus positifs que ceux auxquels cette possibilité n'est pas offerte. Mais la différence est assez minime: respectivement 6,5 pour ceux qui accomplissent beaucoup de travail à domicile contre 6,1 pour ceux qui n'ont pas la possibilité de le faire.

Deux travailleurs sur trois répondent de manière identique à la question de savoir si l'entreprise en fait moins, plus ou autant pour maintenir l'équilibre entre vie professionnelle-vie privée. 18% pensent que l'évolution est négative et une part tout aussi importante pense qu'il s'agit d'une évolution positive.

Votre entreprise en fait-elle assez pour vous permettre de combiner vie professionnelle et vie privée? Répartition selon l'âge.

	2014	Âge				
		18-24 ans	25-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50 ans ou plus
Scores 1-4	22%	16%	22%	22%	21%	22%
Scores 5-7	49%	48%	47%	48%	51%	46%
Scores 8-10	30%	36%	30%	30%	27%	31%
moy.	6,2	6,6	6,1	6,2	6,1	6,2

Votre entreprise en fait-elle assez pour vous permettre de combiner vie professionnelle et vie privée? Selon le secteur

2014	Scores 1-4 %	Scores 5-7 %	Scores 8-10 %	Moy.
	22%	49%	30%	6,2
Secteur	Scores 1-4 %	Scores 5-7 %	Scores 8-10 %	Moy.
Production	20%	50%	31%	6,3
Finances	12%	55%	33%	6,5
Autres services	19%	46%	35%	6,4
Commerce de détail	28%	42%	29%	5,8
Commerce de gros	28%	50%	22%	5,7
Horeca	13%	73%	13%	6,1
Construction	18%	51%	31%	6,4
Transport/logistique	28%	45%	27%	5,6
Autorités	21%	51%	28%	6,2
Non marchand	21%	47%	32%	6,2
Autre	23%	45%	32%	6,2

Parmi les travailleurs qui accomplissent du travail à domicile, 30% estiment que leur entreprise en fait davantage actuellement ; chez les travailleurs qui n'en ont pas la possibilité, ce pourcentage ne se situe qu'à 14%.

Existe-t-il un rapport entre le niveau d'interférence entre le travail et la vie privée et la mesure dans laquelle il est possible de concilier ces deux éléments? L'étude montre que c'est bien le cas. Diverses hypothèses existent en théorie sur la manière de l'expliquer. Présentons les choses concrètement. Pour le travailleur qui arrête le travail plus tôt afin d'aller chercher les enfants à l'école et se remet au travail le soir chez lui sur son portable, il est clairement question d'un niveau d'interférence plus important

entre le travail et la vie privée. Il peut néanmoins avoir l'impression que travail et vie privée peuvent parfaitement être combinés. Alors que d'autres travailleurs pourraient trouver cela particulièrement dérangeant.

L'existence de ces différentes réalités entraîne, en effet, une réponse nuancée. Il existe bel et bien une corrélation entre le niveau d'interférence entre le travail et la vie privée et la possibilité de facilement combiner ces deux sphères, mais celle-ci n'est pas claire et nette. Dans la moitié des cas (50%), toute personne qui indique une faible interférence entre le travail et la vie privée (score de 1 à 4) pense que ceux-ci peuvent facilement être combinés. Dans le groupe qui pense que le travail et la vie privée sont fortement enchevêtrés (score

de 8 à 10), seuls 36% des personnes ont le sentiment que le travail et la vie privée peuvent facilement être combinés. Le groupe de travailleurs dont le travail et la vie privée interfèrent raisonnablement (score de 5 à 7) compte toutefois le plus faible pourcentage de personnes qui combinent facilement le travail et la vie privée (28%).

Qu'est-ce que cela signifie? Que tant un niveau d'interférence plus limité qu'un niveau d'interférence plus élevé entre le travail et la vie privée peuvent aller de pair avec une facilité de combiner le travail et la vie privée. Les personnes chez lesquelles le niveau d'interférence entre le travail et la vie privée est important ne sont, par définition, pas nécessairement les personnes qui perçoivent cela comme une combinaison difficile. Nous observons même une minorité claire de répondants - un cinquième - chez lesquels un niveau important d'interférence entre le travail et la vie privée (score de 8 à 10) va de pair avec une combinaison difficile.

Parmi ceux qui ne présentent qu'un niveau d'interférence modéré entre le travail et la vie privée (score de 1 à 4), 13% font néanmoins état d'une combinaison difficile. D'une manière générale, il s'agit là d'une différence limitée et de la preuve supplémentaire d'une corrélation complexe entre, d'une part, les interférences entre le travail et la vie privée et, d'autre part, la facilité ou non de les combiner.

## 5. Le travail dans la sphère privée

### 5.1. Équipements techniques disponibles à domicile

Jusqu'ici, nous avons abordé les interférences (croissantes) entre le travail et la vie privée d'une manière générale. Ce qui nous amène d'emblée à nous demander ce que cela signifie dans la pratique. En effet, il y a une grande différence entre celui qui envoie occasionnellement un e-mail en regardant la télévision le soir et celui qui continue à

Dans quelle mesure concilier travail et vie privée?				
Dans quelle mesure travail et vie privée interfèrent-ils?		Scores 1-4	Scores 5-7	Scores 8-10
	Scores 1-4	13%	37%	50%
	Scores 5-7	14%	59%	28%
	Scores 8-10	21%	42%	36%

1 = pas moyen de concilier  
10 = parfaitement conciliable

1 = n'interfèrent pas  
10 = interfèrent complètement

Quels sont les équipements techniques dont disposent les répondants à domicile? Evolution 2008 - 2014

	2008	2014
<b>Smartphone/GSM sans accès aux e-mails de la société</b>		
Oui, privé, non payé par l'employeur	67%	58%
Oui, de la société ou payé par la société	10%	8%
Non	23%	33%
<b>Smartphone/GSM avec accès aux e-mails de la société</b>		
Oui, privé, non payé par l'employeur	30%	17%
Oui, de la société ou payé par la société	3%	12%
Non	67%	71%
<b>Ligne fixe à domicile</b>		
Oui, privé, non payé par l'employeur	61%	60%
Oui, de la société ou payé par la société	3%	4%
Non	36%	36%
<b>Ordinateur portable/tablette sans accès (à domicile) à vos e-mails professionnels</b>		
Oui, privé, non payé par l'employeur	30%	51%
Oui, de la société ou payé par la société	3%	3%
Non	67%	46%
<b>Ordinateur portable/tablette avec accès (à domicile) à vos e-mails professionnels</b>		
Oui, privé, non payé par l'employeur	17%	25%
Oui, de la société ou payé par la société	10%	16%
Non	73%	59%
<b>Ordinateur portable/tablette avec accès complet (à domicile) à tous les systèmes (poste de travail complet)</b>		
Oui, privé, non payé par l'employeur	8%	12%
Oui, de la société ou payé par la société	8%	14%
Non	85%	74%
<b>Ordinateur de bureau à domicile sans accès à vos e-mails professionnels</b>		
Oui, privé, non payé par l'employeur	39%	39%
Oui, de la société ou payé par la société	2%	2%
Non	60%	60%
<b>Ordinateur de bureau à domicile avec accès à vos e-mails professionnels</b>		
Oui, privé, non payé par l'employeur	18%	21%
Oui, de la société ou payé par la société	3%	4%
Non	79%	76%
<b>Ordinateur de bureau à la maison avec accès complet à tous les systèmes (poste de travail complet)</b>		
Oui, privé, non payé par l'employeur	8%	11%
Oui, de la société ou payé par la société	2%	3%
Non	91%	87%

travailler pendant plusieurs heures sur un rapport. L'étude visait à apporter un peu de clarté dans ce domaine. En premier lieu, nous avons examiné les équipements techniques dont disposent les répondants et qui facilitent et stimulent le travail à domicile. Le groupe qui dispose d'un smartphone/GSM sans accès aux e-mails de l'entreprise diminue de 78 à 66%. Il s'agit généralement d'un appareil privé, sans intervention financière de l'entreprise. Le groupe qui dispose d'un smartphone/GSM permettant un accès aux e-mails de l'entreprise augmente quant à lui de 15 à 29%. Dans ce cas aussi, l'entreprise n'intervient financièrement que dans une minorité des cas. Contre toute attente, l'utilisation d'une ligne fixe reste stable. La ligne fixe est toutefois de moins en moins populaire dans le groupe des moins de 40 ans. Nous observons une réorientation importante dans les portables/tablettes. Cette part augmente de 33 à 54%, lorsqu'il n'existe pas d'accès aux e-mails de l'entreprise. La part augmente de 27 à 41% en cas d'accès effectif aux e-mails de l'entreprise. La part des travailleurs disposant d'un(e) portable/tablette avec accès à tous les systèmes professionnels utilisés au bureau (poste de travail complet) augmente également de 16 à 26%. Dans un peu plus de la moitié des cas, les frais sont supportés par l'entreprise. L'ordinateur de bureau a, lui aussi, toujours la cote. Tout comme en 2008, l'ordinateur sans accès aux e-mails de

l'entreprise est toujours présent dans 41% des cas. L'ordinateur de bureau avec accès aux e-mails de l'entreprise affiche encore une augmentation de 21 à 25%. Au niveau de l'ordinateur tel un vrai poste de travail, nous notons une augmentation de 10 à 14%. Bref, la possibilité de disposer d'équipements techniques augmente nettement tant en ce qui concerne les smartphones que les portables/tablettes et, dans une moindre mesure, en ce qui concerne l'ordinateur de bureau. Dans la pratique, cela signifie que de plus en plus de travailleurs ont accès à des moyens leur permettant de travailler dans leur temps privé.

## **5.2. Combien d'heures travaille-t-on en dehors des heures de bureau?**

### **5.2.1. en semaine**

Une petite moitié (48%) des répondants travaillent moins d'une heure par semaine, voire ne travaillent pas du tout en dehors des heures de bureau. Il y a six ans, il s'agissait encore de 54%. La part des travailleurs qui prestent moins de 3 heures par semaine dans la sphère privée augmente de 22 à 29%. La part des travailleurs qui prestent au moins 6 heures supplémentaires par semaine dans la sphère privée diminue à nouveau légèrement de 16 à 13%. Tout bien considéré, il n'existe pas de tendance marquée. La part des travailleurs qui prestent à peine quelques

heures voire ne prenent aucune heure du tout dans la sphère privée en dehors des heures de travail diminue à vrai dire légèrement. En revanche, la part des travailleurs qui prenent beaucoup d'heures en dehors des heures de bureau diminue légèrement aussi. Sur ce plan, la situation est donc restée assez stable au cours des dernières années. Mais les causes des interférences croissantes entre le travail et la vie privée ne se situent pas à ce niveau.

Combien d'heures travaille-t-on en moyenne par semaine à domicile en dehors des heures de bureau habituelles (week-end non compris)?

	2008	2014
< 1 h	54%	48%
1 h	8%	12%
2-3 h	14%	17%
4-5 h	9%	10%
6-10 h	10%	7%
> 10 h	6%	6%

Nous observons les différences prévues dans les sous-groupes. Les hommes prenent davantage d'heures dans la sphère privée en dehors des heures de bureau habituelles que les femmes. Les cadres travaillent beaucoup plus dans la sphère privée en dehors des heures de bureau habituelles que les employés. Seuls 34% des cadres travaillent moins d'une heure voire ne travaillent pas du tout dans la sphère privée en dehors des heures de bureau habituelles. Pour les employés, il s'agit de 62%. Nous ne notons cette fois aucune différence significative au niveau de l'âge.

### 5.2.2. pendant le week-end

La situation est différente en ce qui concerne le travail dans la sphère privée pendant le week-end. La part des travailleurs qui prenent moins d'une heure voire ne prenent pas du tout de travail diminue de 71 à 57%. Nous observons une nette augmentation (de 18 à 31%) chez ceux qui travaillent moins de 3 heures pendant le week-end. Il semblerait donc que l'on travaille un peu plus dans la sphère privée pendant le week-end par rapport à il y a six ans. Ici aussi, nous notons les différences habituelles entre les hommes et les femmes ainsi qu'entre les cadres et les employés. Aucune différence n'est observée en ce qui concerne l'âge.

Combien d'heures travaillez-vous en moyenne pendant le weekend à domicile?

	2008	2014
< 1 h	71%	57%
1 h	8%	15%
2-3 h	10%	16%
4-5 h	7%	6%
6-10 h	3%	4%
> 10 h	1%	3%

### 5.2.3. pendant les vacances

Une évolution se dessine également en ce qui concerne le travail pendant les vacances. La part des travailleurs qui prenent au grand maximum une heure voire ne prenent pas de travail du tout pendant les vacances diminue de 79 à 70%. Dans ce cas aussi, l'augmentation se situe surtout chez les

travailleurs qui prestent quelques heures (maximum 3 heures) pendant les vacances: de 12 à 20%. Nous notons à nouveau les différences déjà esquissées entre les différents sous-groupes, mais pas en ce qui concerne l'âge.

Combien d'heures travaillez-vous par semaine pendant vos vacances?

	2008	2014
< 1 h	79%	70%
1 h	6%	10%
2-3 h	6%	10%
4-5 h	3%	5%
6-10 h	3%	2%
> 10 h	3%	2%

Le travail dans la sphère privée en dehors des heures de bureau est donc encore assez courant. On travaille actuellement même un peu plus dans la sphère privée en dehors des heures de bureau qu'il y a six ans. Pas pendant la semaine de travail, mais pendant le week-end et les vacances. Cette constatation s'inscrit dans la perception selon laquelle le travail et la vie privée sont plus enchevêtrés qu'autrefois et que la conciliation vie professionnelle-vie privée s'effectue un peu plus difficilement.

Le travail dans la sphère privée en dehors des heures de bureau s'effectue bien entendu surtout à domicile. Mais il peut aussi avoir lieu ailleurs. Un quart des travailleurs qui prestent plus d'une heure par semaine dans la sphère privée indiquent qu'ils le font

aussi à d'autres endroits (par exemple en attendant les enfants pendant leurs activités sportives).

### 5.3. Quelles tâches accomplit-on à domicile?

Quelles tâches précises effectue-t-on, lorsque l'on travaille dans la sphère privée? S'agit-il de tâches bien spécifiques? Ou s'agit-il de toutes les tâches qui n'exigent pas de contact direct avec des collègues? Dans 60% des cas, tous les types de tâches sont concernés. Dans les 40% restants, il ne s'agit que de tâches bien spécifiques. Tout comme il y a six ans, consulter ses e-mails représente la tâche numéro 1. Cette part augmente même de 65 à 73%. Faire des recherches sur internet a aussi le vent en poupe (augmentation de 45 à 50%). Établir des rapports, des notes et des présentations est une tâche proportionnellement moins fréquente. Si nous tenons également compte du temps consacré à certaines tâches, le traitement des e-mails gagne encore en importance. Pas moins de 34% du temps sont consacrés à lire et à répondre aux e-mails. Une augmentation de 10 points de pourcentage par rapport à il y a 6 ans.



**On travaille davantage le week-end et durant les vacances qu'il y a six ans.**



Quelles tâches effectuez-vous le plus à domicile après les heures de bureau?

Consulter ses e-mails	73%
Lire des rapports ou des documents	53%
Téléphoner à des collègues	46%
Préparer des choses pour le lendemain	49%
Faire des recherches sur internet	50%
Rédiger des rapports ou des notes	33%
Préparer des présentations	25%
S'occuper de petites tâches d'ordre organisationnel	44%
Autre	14%

## 6. Pourquoi travaille-t-on dans la sphère privée?

### 6.1. Raisons le plus souvent invoquées

Les raisons pour lesquelles on travaille dans la sphère privée en dehors des heures de bureau n'ont pas vraiment changé au cours des six dernières années. La raison principale du travail dans le temps privé est d'emblée un argument important en faveur du travail à domicile ou du télétravail en général. C'est le calme dont on ne bénéficie apparemment pas au bureau qui incite les travailleurs à effectuer certaines tâches chez eux. Il en était déjà ainsi il y a six ans de cela. Vient ensuite, tout comme dans l'étude précédente, le manque de temps et le souhait de rester à jour.

L'opportunité de ne pas être dérangé semble pour bon nombre de travailleurs être un besoin qui ne peut pas toujours être satisfait au bureau. La deuxième raison est d'une nature plus négative et indique un manque de temps pour effectuer les travaux à effectuer. La troisième raison traduit à son tour l'enthousiasme de nombreux travailleurs. Comme ils souhaitent rester à jour dans tout, ils ne rechignent pas à travailler aussi dans leur sphère privée. Un groupe quasiment aussi grand (39%) dit le faire par loyauté envers l'entreprise. Un travailleur sur trois (34%) travaille pendant le temps privé par obligation. Ici, il n'est absolument pas question de libre choix. Le fait de délibérément mélanger le travail et la vie privée comme une sorte de mode de vie alternatif est mentionné par 28% des répondants.

Pour résumer, on peut parler d'une réalité duale. Le travail dans la sphère privée en dehors des heures de bureau est considéré comme étant tout à la fois positif et négatif. De nombreux travailleurs le considèrent comme une obligation qui leur est imposée par l'entreprise (parce qu'ils manquent de temps ou parce qu'ils s'y sentent obligés). Un groupe de travailleurs au moins aussi important acceptent du travail dans la sphère privée par engagement intrinsèque à l'égard de leur emploi et de l'entreprise et par enthousiasme.

Pourquoi travaille-t-on à domicile en dehors des heures de bureau?

Par manque de temps	43%
Parce que cela me donne l'occasion de tout parcourir tranquillement sans être dérangé	50%
Parce que je veux toujours être à jour dans tout	41%
Parce que le travail que je fais m'y oblige	34%
Parce que je suis loyal envers mon employeur	39%
Parce que c'est une sorte d'addiction (je ne peux pas m'en passer)	26%
Parce que cela correspond mieux à mon style de vie (choses privées pendant les heures de bureau et inversement).	28%
Autre	19%

Les cadres indiquent plus souvent que les employés travailler dans leur sphère privée, parce qu'ils ne veulent pas prendre de retard dans leur travail (57% contre 40%) et par loyauté à l'égard de l'entreprise (49% contre 37%). Pour 39% des cadres, il s'agit d'une sorte d'addiction.

Si nous considérons l'âge des répondants, nous notons que 40% des travailleurs de

plus de 50 ans indiquent qu'ils veulent rester à jour comme - à une près - la raison la plus importante qui les incite à travailler à domicile.

Les cadres, plus que la moyenne, soulignent le calme dont ils peuvent bénéficier pendant le travail dans leur environnement privé, le souhait de rester à jour, le manque de temps et la loyauté à l'égard de l'entreprise.

Pourquoi travaille-t-on à domicile? Scores par fonction

	Fonction	
	Employé	Cadre
Par manque de temps	41%	54%
Parce que cela me donne l'occasion de tout parcourir tranquillement sans être dérangé	48%	68%
Parce que je veux toujours être à jour dans tout	40%	57%
Parce que le travail que je fais m'y oblige	33%	38%
Parce que je suis loyal envers mon employeur	37%	49%
Parce que c'est une sorte d'addiction (je ne peux pas m'en passer)	24%	39%
Parce que cela correspond mieux à mon style de vie (choses privées pendant les heures de bureau et inversement).	27%	34%
Autre	21%	9%

Quelle compensation recevez-vous pour le travail effectué dans la sphère privée?

	2014	Sexe		Âge				
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50 ans ou plus
Compensation financière	24%	30%	17%	33%	21%	20%	19%	23%
Jours de récupération	71%	66%	79%	67%	73%	79%	71%	74%
Autre	5%	5%	4%	0%	6%	1%	10%	3%

## 6.2. Compensation ou non?

29% des travailleurs seulement indiquent recevoir une compensation pour le travail pendant leur temps privé. L'indemnisation de ce temps de travail supplémentaire consiste généralement à récupérer les heures prestées. Pour un travailleur sur quatre, il s'agit de compensations financières. À noter que pour les femmes, la récupération du temps s'avère plus importante que les compensations financières.

60% des travailleurs plus jeunes - le groupe des 18 à 29 ans - indiquent recevoir une compensation contre 19% pour les travailleurs de plus de 50 ans. Nous n'observons pratiquement aucune différence entre les employés et les cadres quant à la perception d'une indemnité. Il en va de même pour la taille de l'entreprise. Les différences entre les secteurs s'avèrent également minimales.

## 7. Trouve-t-on cela dérangeant de travailler dans la sphère privée après les heures de bureau?

### 7.1. Trouve-t-on cela personnellement dérangeant?

Trouve-t-on cela dérangeant de travailler à domicile ou dans la sphère privée après les heures de bureau?

39% des travailleurs trouvent dérangeant à extrêmement dérangeant de travailler à domicile ou dans la sphère privée en dehors des heures de bureau. Une majorité nette de travailleurs (61%) pensent que ce n'est pas très dérangeant à pas du tout dérangeant. Ces chiffres sont conformes aux résultats enregistrés il y a six ans. Nous ne pouvons donc pas parler ici d'un mécontentement social croissant. Il s'agit là d'un constat un peu frappant, compte tenu de l'intensification effective des interférences

entre le travail et la vie privée et d'une combinaison vie professionnelle-vie privée légèrement plus difficile.

Les femmes trouvent le travail dans la sphère privée après les heures de bureau plus dérangeant que les hommes. Ce qui, à première vue, semble assez singulier, car les hommes travaillent davantage après les heures de bureau que les femmes. Cela est néanmoins assez logique.

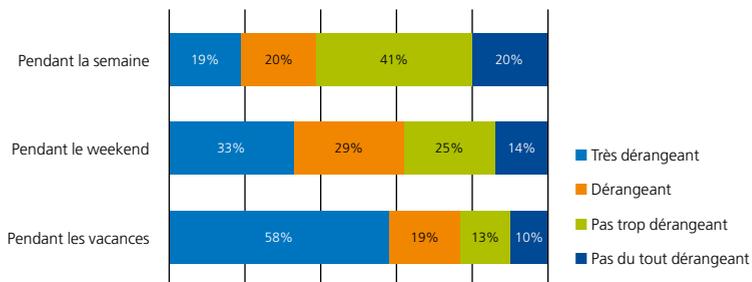
Tout comme il y a six ans, ce sont principalement ceux qui ne travaillent jamais à domicile ou dans la sphère privée après les heures de bureau qui trouvent cela dérangeant. Parmi ceux qui trouvent cela très dérangeant, pas moins de 82% travaillent au grand maximum une heure voire ne travaillent pas du tout dans la sphère privée en dehors des heures de bureau (pendant la semaine). Parmi ceux qui ne trouvent pas cela dérangeant, il s'agissait seulement de 40%.

Les travailleurs considèrent le travail pendant le week-end plus dérangeant que le travail dans la sphère privée durant la semaine (61%). Ils sont encore plus nombreux à désapprouver le travail pendant les vacances (77%). Dans ce cadre, nous observons peu de différences selon l'âge, le sexe ou la fonction. La valeur sociale du travail en semaine, le week-end et pendant les vacances varie toujours, même en 2014.

## 7.2. La famille trouve-t-elle cela dérangeant?

Votre famille trouve-t-elle cela dérangeant que vous travailliez à domicile ou dans la sphère privée après les heures de bureau? Ces chiffres correspondent aux chiffres de l'étude précédente. La famille ne considère donc pas le travail à domicile ou dans la sphère privée de manière plus ou moins positive que l'intéressé(e) lui-même (elle-même).

Dans quelle mesure trouvez-vous qu'il est dérangeant de travailler à domicile en dehors des heures de bureau?



### 7.3. Qu'en est-il de la culture d'entreprise?

Nous avons vu précédemment que les travailleurs se sentent parfois contraints de travailler en dehors des heures de bureau dans la sphère privée. Parfois en raison de la nature du travail, parfois de par la personnalité du travailleur, mais il s'agit parfois aussi d'une question de culture d'entreprise. Une culture dans laquelle les travailleurs doivent aisément être joignables, également en dehors des heures de bureau. Pratiquement un travailleur sur trois (29%) indique que l'entreprise ne voit « pas d'un bon œil » le fait de ne pas être joignable en dehors des heures de bureau (5% d'un très mauvais œil et 24% plutôt d'un mauvais œil). Ce qui n'est cependant pas le cas pour une grande majorité (71%) des entreprises. 8% affirment que l'entreprise encourage même le fait de ne pas être joignable. À ce niveau, les cadres semblent éprouver un peu plus de pression de l'entreprise que les employés (38% contre 29% qui affirment que l'entreprise voit d'un très mauvais œil ou d'un mauvais œil le fait de ne pas être joignable en dehors des heures de bureau). Nous n'observons pas de différence importante entre les secteurs ni entre les plus petites et les plus grandes entreprises.

## 8. Régler des affaires privées pendant les heures de travail

### 8.1. Qui, quoi, combien?

Les interférences entre la vie professionnelle et la vie privée ne signifient pas seulement que les travailleurs effectuent des prestations dans leur sphère privée, mais aussi qu'ils règlent des affaires privées au travail pendant les heures de bureau. Cet aspect est rarement abordé dans les études. Une des principales constatations dans le cadre de l'étude précédente était que les personnes qui réglait des affaires privées au travail étaient plus nombreuses que celles qui travaillaient en dehors des heures de bureau. Cela n'a pas changé.

Comme nous l'avons vu précédemment, un peu plus de travailleurs qu'avant travaillent aujourd'hui dans la sphère privée, en dehors des heures de bureau. Il s'agit environ de la moitié (52%) de l'ensemble des travailleurs. En revanche, ils sont 67% à régler des affaires privées au travail. Autrement dit: il y a clairement davantage de personnes qui règlent des affaires privées au travail que de personnes qui font quelque chose pour leur travail dans leur sphère privée. Ce pourcentage (67%) est quasiment inchangé.

Combien d'heures passe-t-on à s'occuper d'affaires privées pendant les heures de bureau? Pour un quart des travailleurs, il s'agit

de maximum 1 heure par semaine. Pour un travailleur sur cinq, il s'agit de 5 heures ou davantage, soit en moyenne au moins une heure par journée de travail. Pour 4%, il s'agit de plus de 10 heures par semaine.

Les hommes règlent davantage d'affaires privées au travail que les femmes (72% contre 63%). Plus on est jeune et plus on y règle des affaires privées. Pour les travailleurs de 25 à 29 ans, il s'agit de 76% et pour les travailleurs de plus de 50 ans de seulement 55%. Les cadres y règlent également - dans un peu plus de cas - des affaires privées que les employés (72% et 66%). Il s'agit là peut-être d'une petite compensation pour le fait qu'ils travaillent davantage dans la sphère privée après les heures de bureau.

Il est également frappant de constater qu'il y a encore la moitié des travailleurs à temps partiel (51%) qui règlent des affaires privées au travail. Il est moins surprenant de constater que 80% des personnes qui travaillent à domicile règlent des affaires privées pendant les heures de bureau par rapport à 62% de celles qui ne travaillent pas à domicile.



**Travailler dans la sphère privée après les heures de bureau n'est pas plus dérangeant qu'en 2008.**



Combien d'heures par semaine passez-vous à régler des affaires privées au travail?

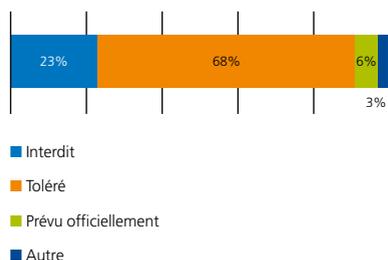
	2014
0 h	3,7%
< 1 h	20,2%
1 h	30,8%
2 h	18,8%
3 h	4,4%
4 h	2,5%
5 h	11,8%
6 - 10 h	4,2%
> 10 h	3,6%

À noter qu'une majorité des entreprises ne mènent aucune politique claire en la matière. Dans seulement 6% des entreprises, il est officiellement autorisé de régler des affaires privées pendant le travail. Cela est expressément interdit dans 23% d'entre elles et toléré dans 68% des cas.

La politique menée par les entreprises est en corrélation étroite avec le comportement effectif des travailleurs pendant le temps de travail. Dans les entreprises qui appliquent une interdiction formelle, seul un travailleur sur quatre règle des affaires privées pendant le temps de travail. Dans les entreprises où cela est toléré, cette part augmente à pas moins de 80%. Ce pourcentage ne se situe que légèrement en dessous de la part des travailleurs occupés dans des entreprises qui mènent une politique officielle en faveur de cette pratique (86%). Il existe donc une

grande différence entre les entreprises qui appliquent une interdiction claire en la matière et les autres entreprises. En revanche, même dans les entreprises qui interdisent clairement cette pratique, une minorité significative des travailleurs continue néanmoins de régler des affaires privées au travail.

Régler des affaires privées durant les heures de travail classiques est ... par votre entreprise.



## 8.2. Quelles affaires privées?

Les principales affaires privées qui sont réglées pendant les heures de bureau sont le traitement des e-mails privés, les coups de téléphone privés, la navigation sur internet et la gestion des problèmes d'ordre privé. Par rapport à 2008, lire et répondre aux e-mails privés et naviguer sur internet ont pris le dessus. Passer des coups de téléphone privés a par contre perdu de l'importance. Ce qui signifie que traiter les e-mails gagne en importance tant au travail que dans la sphère privée. Ce qui est peut-être en rapport avec la culture de l'e-mail où l'expéditeur compte sur une réponse assez rapide.

Quelles affaires privées réglez-vous au travail? Évolution 2008 - 2014

	2008	2014
Organiser vos loisirs	6%	6%
Lire ou envoyer des e-mails privés	26%	37%
Organiser des voyages	3%	2%
Faire du shopping / des courses	5%	3%
Faire du sport	2%	2%
Tâches ménagères	2%	1%
Surfer sur Internet	14%	18%
Chatter	2%	3%
Passer des coups de téléphone privés	22%	14%
Régler des problèmes d'ordre privé	14%	12%
Autre	3%	2%

## 9. Que peuvent faire les entreprises pour permettre aux travailleurs de mieux combiner travail et vie privée?

Malgré l'instauration des horaires flexibles par de plus en plus d'entreprises, les travailleurs en veulent toujours un peu plus. Il en était déjà ainsi en 2008, et c'est toujours le cas en 2014. L'ordre d'importance des divers instruments permettant de maintenir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée reste inchangé dans les grandes lignes, à l'exception du télétravail qui progresse: 32% en 2008 contre 56% en 2014.

Pour un peu plus de la moitié des travailleurs (58%), l'instauration d'horaires flexibles occupe toujours la première position dans les moyens permettant une meilleure combinaison entre vie professionnelle et vie privée. Le travail à domicile arrive en deuxième position et la limitation de la charge de travail en troisième position. Ces constatations correspondent aux conclusions précédentes qui relevaient que de nombreuses personnes travaillent dans la sphère privée parce qu'elles n'arrivent pas à terminer leur tâches pendant les heures de travail.

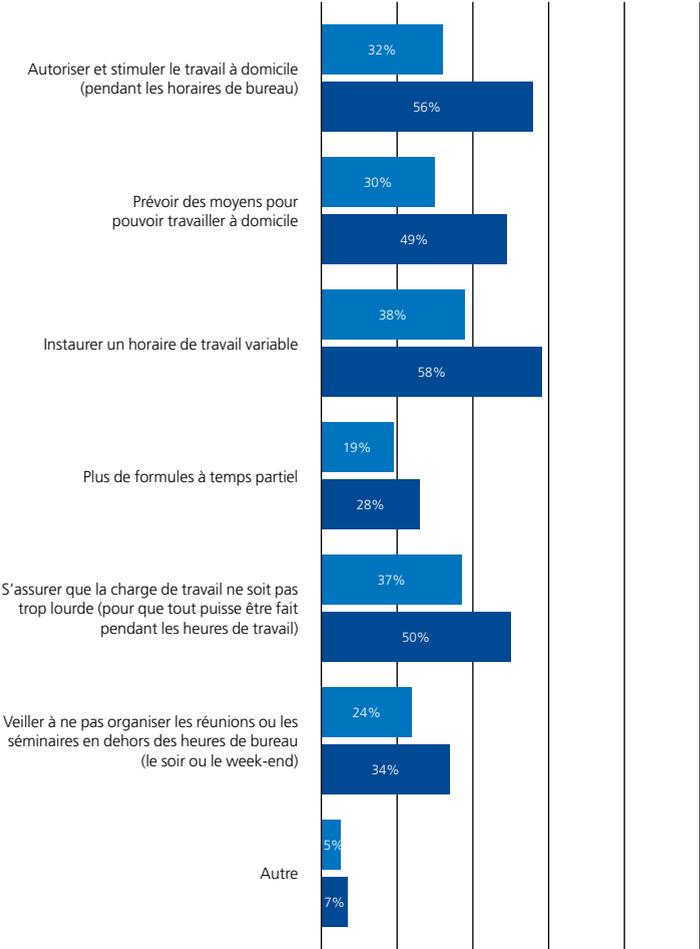
La moitié des travailleurs (56%) sont favorables à la possibilité de travailler à domicile pendant les heures de travail et 49% affirment avoir besoin de disposer de plus d'équipements pour ce faire. Enfin, un travailleur sur trois plaide pour l'absence de réunions ou de séminaires en dehors des heures de bureau.



**Le télétravail, comme moyen pour mieux concilier travail et vie privée, a clairement le vent en poupe.**



Que peuvent faire les entreprises afin de permettre aux travailleurs de combiner facilement vie professionnelle et vie privée?



Pourcentage des répondants qui préconisent la solution en question (1er, 2ème et 3ème choix cumulés)

■ 2008  
■ 2014

## 10. Conclusions importantes

- Pour environ la moitié des employés et des cadres, les interférences entre le travail et la vie privée sont minimales, voire inexistantes. Pour l'autre moitié, les interférences sont assez importantes voire intenses. En 2014 non plus, il n'est pas question d'une généralisation des interférences entre le travail et la vie privée. Il n'en reste pas moins que les interférences s'intensifient. Par rapport à il y a six ans, la moyenne en la matière augmente de 4 à 4,4 (sur une échelle de 10). Le groupe dans lequel les interférences entre le travail et la vie privée sont minimales, voire inexistantes passe de 60% à 49%. Le groupe qui fait état d'interférences assez importantes augmente de 27% à 40%. Le groupe dans lequel les interférences entre le travail et la vie privée sont importantes, reste par contre assez stable (13% à 11%). Tout comme il y a six ans, la perception d'interférences entre le travail et la vie privée diminue après 40 ans. Il n'en reste pas moins que toutes les catégories d'âge font état d'une augmentation par rapport à il y a six ans. Et la tranche d'âge de 30 à 39 ans même un peu plus que la moyenne. Tout comme il y a six ans, il n'existe aucune différence entre les hommes et les femmes.
- Les répondants évaluent la combinaison entre la vie professionnelle et la vie privée de manière assez positive. Sur une échelle de 1 à 10 où 1 signifie « une combinaison difficile » et 10 « une combinaison facile », le score moyen se situe à 6,8 soit un score positif. Par rapport à il y a six ans (7,1), il s'agit cependant d'une légère baisse. Il faut en comprendre que les répondants considèrent aujourd'hui la conciliation vie professionnelle-vie privée comme légèrement moins facile. La part de répondants capables de combiner facilement la vie professionnelle et la vie privée (scores de 8 à 10) diminue nettement (de 51% à 40%). Le groupe pour lequel la combinaison est un peu plus problématique (score de 5 à 7) présente une augmentation de 33 à 45%. Le pourcentage du groupe pour lequel cette combinaison pose vraiment problème reste inchangé (15%). Tout comme il y a six ans, nous n'observons aucune différence en la matière entre les hommes et les femmes. La combinaison moins facile entre la vie professionnelle et la vie privée incite aussi les travailleurs à jeter un regard plus critique sur leur propre entreprise. Le taux de satisfaction diminue légèrement de 6,5 à 6,2.
- Le rapport entre les interférences affectant le travail et la vie privée, et la capacité à concilier aisément ces deux

sphères n'est pas tout à fait univoque. Les répondants qui perçoivent peu ou pas d'interférences entre le travail et la vie privée combinent plus facilement la vie privée et la vie professionnelle que ceux pour lesquels ces interférences sont assez importantes à extrêmement importantes. En revanche, les travailleurs pour qui travail et vie privée interfèrent assez intensément combinent –moins bien travail et vie privée que ceux chez lesquels le travail et la vie privée interfèrent intensément. Nous l'avons également constaté il y a six ans.

- Les répondants disposent aujourd'hui d'une plus grande panoplie d'équipements qu'il y a six ans pour travailler dans la sphère privée en dehors des heures de bureau. C'est le cas des smartphones, des tablettes/portables voire toujours de l'ordinateur de bureau. Chez les jeunes, la ligne fixe perd toutefois du terrain.
- Travaille-t-on actuellement davantage en dehors des heures de bureau dans la sphère privée qu'il y a six ans? Pendant la semaine, nous n'avons noté aucune différence significative par rapport à autrefois. La moitié des travailleurs travaillent au maximum une heure voire ne travaillent jamais dans la sphère privée, en dehors des heures de bureau. La part des travailleurs qui travaillent pendant le week-end ou pendant

les vacances a toutefois augmenté.

Ce qui indique que la croissance des interférences entre le travail et la vie privée est bien plus qu'une perception, mais repose sur des évolutions effectives.

- Quelles tâches réalise-t-on principalement en dehors des heures de bureau, dans la sphère privée? Tout comme il y a six ans, consulter ses e-mails est la tâche numéro 1. Cette part augmente même de 65 à 73%. Faire des recherches sur internet a aussi le vent en poupe (augmentation de 45 à 50%). Établir des rapports, des notes et des présentations est proportionnellement moins fréquent. Si nous tenons également compte du temps consacré à certaines tâches, le traitement des e-mails gagne encore en importance. Pas moins de 34% du temps est consacré à lire et à répondre aux e-mails. Il s'agit d'une augmentation de 10 points de pourcentage par rapport à il y a 6 ans.
- Pourquoi travaille-t-on dans la sphère privée, en dehors des heures de bureau? Le travail dans la sphère privée en dehors des heures de bureau est considéré comme étant tout à la fois positif et négatif. De nombreux travailleurs le considèrent comme une obligation qui leur est explicitement ou implicitement imposée par l'entreprise

(parce qu'ils manquent de temps ou s'y sentent obligés). Un groupe de travailleurs tout aussi important le fait en raison de son engagement intrinsèque à l'égard de son job, de l'entreprise et par enthousiasme. Environ un travailleur sur trois subit une culture d'entreprise explicite dans laquelle on voit d'un mauvais œil le fait de ne pas être joignable en dehors des heures de bureau. 8% des travailleurs affirment que l'entreprise encourage le fait de ne pas être joignable en dehors des heures de bureau.

- 39% des travailleurs trouvent qu'il est dérangeant à extrêmement dérangeant de travailler à domicile ou dans la sphère privée en dehors des heures de bureau. Par conséquent, une nette majorité de travailleurs (61%) pense que ce n'est pas très dérangeant à pas du tout dérangeant. Ces chiffres sont conformes aux résultats enregistrés il y a six ans. Nous ne pouvons donc pas parler d'un mécontentement social grandissant. Il s'agit d'un constat un peu frappant, compte tenu de l'intensification effective des interférences entre le travail et la vie privée et d'une combinaison vie professionnelle-vie privée légèrement plus difficile. Il semblerait que l'on se soit adapté. Tout comme il y a six ans, ce sont ceux qui ne travaillent pas dans la sphère privée qui trouvent cela le plus dérangeant.
- Les interférences entre le travail et la vie privée impliquent aussi la gestion de certaines affaires privées pendant les heures de bureau. C'est le cas pour deux travailleurs sur trois. Cette part n'a pas changé par rapport à il y a six ans. La politique menée par l'entreprise en la matière joue un rôle majeur dans ce cadre. Dans les entreprises qui appliquent une interdiction formelle en la matière, la part des travailleurs qui règlent des affaires privées au bureau diminue à 25%. Par rapport à 2008, traiter les e-mails privés et surfer sur internet ont pris le dessus. Passer des coups de téléphone privés a par contre perdu de l'importance. On peut en conclure que traiter ses e-mails gagne en importance tant au travail que dans la sphère privée. Ce qui est peut-être en partie dû à la réponse rapide que l'expéditeur attend du destinataire dans cette forme de communication.
- Les travailleurs avancent généralement les mêmes solutions pour concilier plus facilement la vie professionnelle et la vie privée. Le travail à domicile présente toutefois une forte hausse. En 2008, il s'agissait d'une solution envisageable pour 32% des travailleurs, en 2014 ce pourcentage grimpe à 56%. Seuls les horaires flexibles (58%) sont encore légèrement plus importants.



Randstad Belgium sa, W.INT.017/W.RS.17/W.RE.017 - 00256-406-20121120, 00256-405-20121120 - A.94-A.153 - Randstad  
Construct sa, W.INT.C.001/W.RSC.1 - 00257-406-20121120, 00257-405-20121120 - Randstad Professionals, W.RS.332/W.SO.332,  
00249-405-20121119, 00249-405-20130328 - E.R. Jan Denys

Randstad  
Avenue Charles Quint 586 bte 8  
1082 Bruxelles  
tél. 02 474 60 00  
fax 02 476 08 07  
info@randstad.be  
www.randstad.be