

Bref

L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES DANS LE TOURBILLON DES TEMPS SOCIAUX

Entre emploi, loisirs et tâches domestiques, une journée se compose d'une succession de temps sociaux qui s'enchaînent, empiètent les uns sur les autres, pour s'ajuster dans un équilibre parfois fragile. Les récits du quotidien des salariés de l'hôtellerie-restauration soulignent la façon dont s'articulent activité professionnelle et vie personnelle. Dans ce secteur, les rythmes de travail sont bien souvent intensifs, variables et en décalage avec l'ensemble de la vie sociale. Ils sont surtout peu compatibles avec le fait d'être parent ou le désir d'avoir des enfants. Concilier une carrière professionnelle et la construction d'une famille nécessite des choix et une grande organisation, aux dépens de la carrière des femmes. Celles-ci ont en effet à surmonter de nombreuses barrières pour trouver leur équilibre dans le tourbillon des temps sociaux.

Chaque nouveau rapport l'atteste : l'égalité des chances entre hommes et femmes n'existe pas, non seulement pour l'accès à l'emploi, le salaire, les conditions de travail... mais également pour la gestion des emplois du temps. Si les activités masculines et féminines tendent à se rapprocher en France, les disparités persistent aussi bien dans le monde professionnel que dans la sphère familiale. Ainsi selon une enquête de l'Insee, au sein de la population active, les hommes passent en moyenne près de six heures et demie par jour au travail contre cinq heures pour les femmes. Et, globalement, les femmes consacrent chaque jour deux heures de plus aux tâches domestiques que les hommes. Une journée se compose de temps sociaux qui se succèdent mais débordent également les uns sur les autres. La pratique d'une activité professionnelle, qu'il s'agisse du travail occupé, des conditions d'exercice ou du salaire, scande fortement les temps de vie des individus. Ainsi, l'observation de la division sexuelle dans la sphère privée permet de comprendre la place différenciée des hommes et des femmes sur le marché du travail.

De ce point de vue, les récits du quotidien des personnels travaillant dans des chaînes hôtelières et de restauration révèlent avec acuité comment se joue la valse des temps sociaux (cf. encadré page 3). Dans ce secteur en effet, la conciliation d'une carrière avec la construction d'une famille nécessite souvent des choix et une grande organisation, aux dépens de la population féminine. Pour les salariés jeunes et sans enfant, les rythmes de l'hôtellerie-restauration ne semblent pas poser pas de réels problèmes, même s'ils modèlent leur vie privée. En revanche, les mères et les pères soulignent la complexité de gérer les cadences d'une profession de service, peu compatibles avec une vie de famille. Ainsi, pour certaines jeunes femmes, l'hôtellerie-restauration permet d'acquérir une expérience et constitue une transition porteuse de perspectives de carrière. D'autres en revanche projettent à plus ou moins longue échéance de quitter ce secteur afin de préserver des moments personnels et familiaux.

Du rythme de travail à la spirale du temps

En fonction de leur histoire et de leur situation particulières, les personnes ressentent différemment la variabilité des horaires, l'équilibre des rythmes, le rapport au métier. Mais il est une constante dans l'hôtellerie-restauration : bon nombre de salariés, y compris les plus jeunes, évoquent une fatigue physique liée aux conditions d'emploi. Les hommes et les jeunes sans charge de famille reconnaissent souvent que le temps libre est un moment de récupération : « *Je suis fatigué. Je ne tiens plus debout. Si je suis en repos, je dors* » (un serveur). Pour les femmes, et notamment les mères, le temps libéré ne rime pas avec repos : « *Quand j'arrête ici, j'ai un autre boulot chez moi !* » (une serveuse). De plus, la fatigue liée à l'intensité des cadences de travail va crescendo au fil des années passées dans le secteur. De l'avis de tous, les rythmes les plus difficiles sont ceux de la cuisine et de la restauration. Sur ces postes, la coupure obligatoire entre les services du matin et du soir allonge la journée de travail et les rend captifs. De nombreux employés disent avoir l'impression d'être « *tout le temps au travail* », de ne pas pouvoir profiter vraiment de leur moment de repos, au cours duquel certains restent d'ailleurs dans l'entreprise. En réception, les personnels ●●●

●●● bénéficient d'une journée de travail centrée sur un seul service, ce qui leur permet d'avoir une vie sociale à côté de leur profession. Mais l'alternance, généralement rapide, des horaires sur les matins et les soirées reste pour eux difficile.

La plupart des salariés soulignent que les cadences dans l'hôtellerie et la restauration de chaîne sont moins contraignantes que celles du secteur traditionnel où les dépassements d'horaires sont fréquents et où une grande flexibilité est exigée. Beaucoup choisissent d'ailleurs d'intégrer de grandes chaînes hôtelières ou de restauration afin de pouvoir bénéficier des trente-neuf heures, de deux jours de repos hebdomadaires consécutifs, des week-ends libres ou des cinq semaines de congés payés, autant d'avantages qui participent à une meilleure qualité de vie. Dans l'archipel de l'hôtellerie-restauration, ces établissements ont également comme atout d'offrir une plus grande stabilité de l'emploi et des perspectives de carrière, comme en témoigne une importante fidélisation des cadres. D'autres dimensions comme la maîtrise du temps, la qualité du management et du relationnel, voire l'ambiance « familiale », sont des éléments déterminants dans le choix des salariés de rester dans ce type d'entreprise. Le fait de connaître leur emploi du temps plusieurs semaines à l'avance, ou d'avoir une souplesse dans l'aménagement du planning, leur permet de s'organiser, de gérer les imprévus de dernière minute.

Néanmoins, le tempo des hôtels et restaurants, qu'ils soient de chaîne ou plus traditionnels, induit un décalage avec l'ensemble de la vie sociale : les activités extérieures se raréfient, le réseau amical se recompose. Ainsi, certains employés regrettent d'avoir dû abandonner un loisir en restant dans ce secteur. La fatigue, puis les contraintes de flexibilité, amènent à ne plus exercer d'activité sportive ou culturelle de manière régulière, les horaires et les jours de repos étant différents d'une semaine à l'autre. Les astreintes professionnelles non seulement rythment la sphère privée mais peuvent aussi l'appauvrir. Ainsi pour une directrice adjointe d'établissement : « Soit on se dit : je n'ai pas le temps parce que je passe quinze heures au boulot ou alors c'est parce que je passe quinze heures au boulot que je ne donne pas les moyens d'aller construire une vie personnelle. » Plusieurs salariés disent ne plus voir leurs amis. D'autres indiquent que la plupart de leurs relations travaillent dans le même secteur qu'eux, des liens se créant entre collègues confrontés aux mêmes pressions temporelles, même si ce style de vie ne se conçoit pas toujours dans la durée. L'impression d'être « décalé » par rapport aux autres actifs est ressentie d'autant plus fortement que ce décalage empêche d'avoir une vie familiale

et tend à reporter sur les collègues le besoin de familiarité difficile à satisfaire à l'extérieur. « En fait leur vie et leurs amitiés sont ici » résume un chef de cuisine à propos du personnel de son établissement.

Le temps des unes et le temps des autres

Accorder le ballet des horaires décalés de l'hôtellerie-restauration avec une vie de couple s'avère complexe. Et cela s'accroît avec la présence d'enfants ou le souhait d'en avoir. Selon certains témoignages, des femmes « démissionnent » du fait de tensions générées entre leurs rythmes de travail et de leur foyer : « Les personnes qui ont eu des enfants, qui étaient serveuses, ont directement arrêté le métier » (un gérant de restaurant). D'autres perdent leur emploi en raison d'absences répétées liées à leurs enfants. D'ailleurs, les femmes sont bien souvent considérées comme de passage dans ce secteur.

Elles ont à surmonter plusieurs obstacles pour continuer leur activité professionnelle. Le premier est lié à la priorité accordée à leur rôle de mère, au poids de la tradition qui veut qu'elles prennent en charge la garde de leur jeune enfant, quitte à sacrifier son emploi. Exercer un métier est considéré comme secondaire au regard de leur participation à la vie familiale. Pour nombre de salariés, travailler dans un hôtel ou un restaurant n'est pas compatible avec une vie de famille. Ce serait « un métier qui est plus fait pour les célibataires ». De fait, l'image qui prévaut est celle de la femme cadre célibataire, alors que ce modèle n'a plus cours dans nombre de secteurs d'activités. De plus, le taux de féminisation des postes d'encadrement montre que l'hôtellerie-restauration reste une affaire d'hommes.

Le deuxième blocage porte sur l'organisation et la négociation du temps de travail. Afin de pouvoir rester dans le métier, des femmes optent pour un temps partiel, pour éviter notamment le service du soir. D'autres négocient, avec plus ou moins de facilités, un planning. Mais, quel que soit l'ajustement trouvé, rien n'est acquis. Ainsi, une mère envisage de démissionner si l'on continue à modifier ses horaires vers le soir sans son accord, une autre n'a la possibilité de progresser professionnellement que si elle accepte de travailler en soirée.

Avec ou sans aménagement de planning, les emplois du temps des hôtels-restaurants demeurent exigeants et pas toujours compatibles avec les rythmes des enfants. Cette discordance entre travail et famille pèse sur les jeunes femmes avant même qu'elles ne deviennent mères. Certaines souhaitent en effet s'investir dans leur carrière afin d'accéder à des postes à

responsabilités avant d'avoir des enfants. Elles pensent ainsi pouvoir accéder à « *des horaires compatibles avec une vie de famille* ». Or, c'est loin d'être le cas des cadres en exercice.

Globalement, la difficulté à accorder temps familial et temps professionnel dans l'hôtellerie-restauration semble peser plus fortement sur les femmes que sur les hommes. Certains d'entre eux expriment des regrets sur les sacrifices qu'engendrent les astreintes de leur métier et déplorent de ne pas avoir la possibilité de se consacrer davantage à leur famille. Des pères essaient d'ailleurs de s'aménager des instants privilégiés : l'un profite de la coupure pour aller chercher sa fille à l'école, un autre négocie des jours de repos fixes pour être avec sa famille, un autre encore projette de quitter son emploi pour avoir des moments avec ses enfants... Néanmoins, avec l'arrivée des enfants, la division traditionnelle des rôles au sein du couple s'accroît. Les femmes assurent alors l'essentiel de l'activité parentale et, le plus souvent, elles s'organisent pour être plus présentes au foyer.

Quand il faut choisir...

« *Les deux conjoints dans l'hôtellerie-restauration, ce n'est pas souhaitable.* » Cette phrase résume le sentiment de nombre d'hommes, y compris parmi les plus jeunes, qui préfèrent que leur compagne ne soit pas astreinte à des rythmes de travail atypiques. Dans l'ensemble, les hommes semblent plus ennuyés par les horaires de leur femme que l'inverse : « *On est tous sur un pied d'égalité pour élever ses enfants... mais c'est plus confortable pour une femme d'avoir des horaires normaux parce que c'est vrai l'hôtellerie c'est quand même des horaires difficiles !* » (un réceptionniste). De fait, dans les couples qui travaillent ensemble dans l'hôtellerie-restauration, l'équilibre entre espace professionnel et vie familiale, et en particulier parentale, chancelle du côté de la femme. Il peut passer par une diminution de son temps de travail : « *Là je travaille de onze heures et demie à dix-neuf heures. J'ai réussi à négocier, je suis passée à trente-cinq heures.* » (une serveuse). Il peut également se traduire par un changement d'emploi pour la restauration collective, ou pour un autre secteur d'activité : « *Elle travaille aussi dans la restauration mais dans une collectivité [...] Ses horaires, c'est huit heures-quatre heures, du lundi au vendredi* » (un serveur) ; « *On a l'intention de construire une famille donc on ne voulait pas forcément qu'elle travaille dans le tourisme ou l'hôtellerie et donc là, elle a trouvé... Elle travaille dans un supermarché juste à côté de la maison* » (un réceptionniste-serveur). L'arbitrage peut également prendre la forme d'un retrait d'activité de la femme : « *Elle était dans la restauration donc j'ai voulu*

qu'elle arrête de travailler... C'est un choix. Avec quatre enfants... » (un assistant maître d'hôtel).

D'autres couples de l'hôtellerie-restauration mettent en place une organisation par des négociations internes au foyer familial et avec l'employeur. Ils s'arrangent, par exemple, pour avoir des plannings complémentaires. Le père et la mère travaillent de façon décalée, le couple se croise alors : « *Lui, il travaille la nuit et moi le jour, quand il arrive, moi je pars et quand il part, moi j'arrive* » (une adjointe de direction). Ce mode d'organisation leur permet d'assurer une présence plus longue au domicile et de résoudre ainsi une partie des problèmes de garde d'enfants.

Les salariés de l'hôtellerie-restauration sont en effet confrontés à un troisième obstacle, d'ordre pratique, qui entrave l'articulation entre activité professionnelle et éducation des enfants. Les rythmes atypiques des hôtels-restaurants, les horaires, le fait de travailler le dimanche ou les jours fériés, ne leur permettent pas d'avoir accès aux services collectifs d'accueil des enfants, tels la crèche ou le centre aéré. Ils accentuent la difficulté

À la recherche d'un équilibre

L'analyse présentée dans ce *Bref* s'appuie sur une recherche-action conduite en 2003 par l'Iredu (Institut de recherche sur l'économie de l'éducation, sociologie et économie de l'éducation) qui accueille le centre associé au Céreq en région Bourgogne. Cette étude a été réalisée avec la collaboration du Céreq et de quatre autres de ses centres associés situés en régions Alsace, Bretagne, Haute-Normandie et Pays-de-la-Loire. Elle s'inscrit dans le cadre d'un projet intitulé « Équilibre », initié par cinq partenaires : la chaîne des hôtels-restaurants Ibis, pilote du projet, le groupe Courtepaille, le Greta Tourisme-hôtellerie de Nice, le Centre national d'information et de documentation des femmes et des familles (CNIDFF) et Bien-être à la carte (société Accor de services aux salariés des entreprises). Ce projet fait partie d'Equal, un programme du Fonds social européen.

Cette recherche-action portait sur la conciliation des temps professionnels et personnels dans des chaînes de l'hôtellerie et de la restauration. Elle visait à identifier les facteurs motivant le choix des personnes qui souhaitent travailler et rester dans les hôtels et restaurants. Elle avait également pour objectif d'analyser les obstacles à l'ajustement des rythmes professionnels et personnels, ainsi que les leviers sur lesquels l'entreprise peut agir. Cette recherche-action a donné lieu à des investigations de terrain réalisées dans cinq sites sous la forme d'entretiens individuels et collectifs auprès de 55 femmes et 53 hommes employés des hôtels et restaurants, de 57 stagiaires (population mixte) en formations hôtelières dans des Greta, et de 45 personnes, pour la plupart des femmes, à la recherche d'un emploi.

Ce travail a été effectué par une équipe composée de Nathalie Bosse, Agnès Checaglini, Michèle Forté, Valérie Gosseume, Christine Guégnard, Sylvie Monchatre, Myriam Niss, Marie-Claude Rebeuh, Armelle Testenoire, Emmanuel Tribu.

■ Les principaux résultats de cette étude viennent d'être publiés dans un ouvrage intitulé *À la recherche d'une conciliation des temps professionnels et personnels dans l'hôtellerie-restauration*, dans la collection RELIEF du Céreq (n° 7, septembre 2004).

à trouver une aide appropriée, surtout quand les familles n'ont pas les moyens de recourir à une personne à domicile. D'autant que, même si en France les différentes formules d'accueil se sont développées, les possibilités pour la petite enfance restent insuffisantes et inégalement réparties sur le territoire. De fait, les employés du secteur ont généralement recours à l'entraide, le plus souvent familiale. Ils sollicitent les grands-mères, voire des voisines, qui prennent le relais en début ou en fin de journée, durant les week-ends ou encore pendant les vacances. Cette entraide apparaît comme un élément décisif du maintien des femmes sur leur poste.

Toutefois, les ajustements trouvés au quotidien demeurent souvent fragiles, car ils peuvent être bouleversés par des événements tant professionnels que privés. Ainsi, le caractère imprévu et épisodique des maladies infantiles est l'un des problèmes auxquels tous les parents ont à faire face. C'est alors le plus souvent la mère qui garde l'enfant malade. Parfois une grand-mère est mise à contribution. Plus rarement, l'homme s'absente de son travail, généralement parce qu'il a la possibilité de bénéficier d'un congé pour enfant malade. Dernière alternative, l'un des parents se porte malade. Les solutions sont évidemment plus aisées à trouver lorsque l'un des parents peut bénéficier des congés pour enfant malade prévus par le Code du travail. Mais les salariés n'ont pas toujours la possibilité d'exercer ce droit, ce qui soulève quelques ressentiments chez certaines mères : « *Si on était sécurisée, si on avait l'esprit tranquille lorsque notre enfant est malade, on ferait du meilleur travail* » (une chef de réception).

Les salariés de l'hôtellerie-restauration jonglent ainsi entre le travail, les coupures et le temps pour les enfants. À ce tourbillon, s'ajoutent également les tâches domestiques. L'externalisation des activités ménagères apparaît en effet relativement rare, généralement faute de ressources financières suffisantes. Les foyers qui recourent à une personne extérieure, le font surtout par « *manque de temps* ». Là encore, la répartition des tâches au sein du couple reste conforme aux rôles traditionnels : le bricolage est l'apanage des hommes dans les trois quarts des couples ; le repassage une activité exclusivement féminine dans les deux tiers des couples. Quant aux papiers administratifs, ils sont traités indifféremment par l'homme ou la femme dans la moitié des cas ; dans l'autre moitié cette occupation est dévolue aux femmes.

Le fait de travailler dans un hôtel ou un restaurant semble cependant influencer, de manière positive, les comportements des hommes à l'égard de certaines activités domestiques. Ces tâches apparaissent en effet plus équitablement

réparties entre homme et femme que dans la moyenne de la population française vivant en couple. Ainsi, dans au moins un foyer sur deux, le ménage, les repas ou les courses ne sont pas systématiquement effectués par les femmes mais aussi par les hommes. Et, fait surprenant, que le couple ait ou non des enfants, la répartition des tâches domestiques reste relativement similaire alors que, dans l'ensemble de la population, les inégalités dans ce domaine s'accroissent avec la naissance d'un enfant. Ce plus équitable, ou plutôt faudrait-il dire moins inéquitable, partage des travaux domestiques peut être un effet de leur similarité avec les activités de l'hôtellerie-restauration. Pour les salariés de ce secteur, cuisiner, faire les courses ou le ménage sont en quelque sorte un prolongement de leur travail, et sont de ce fait des activités valorisées et partagées dans le foyer.

Les récits du quotidien des personnels de l'hôtellerie-restauration témoignent non seulement de la façon dont les contraintes temporelles se fragmentent entre activité professionnelle, charge parentale, travail domestique... Ils mettent également en exergue l'interdépendance des temps de vie. Cette interdépendance a des répercussions sur les individus mais également sur la vie de l'entreprise. Ne pas avoir assez d'instant pour être avec sa famille, pour voir ses enfants, ou simplement avoir des loisirs, peut devenir une source de tensions. Les cadences de ces métiers de service conduisent certains salariés à mettre leur vie privée « *entre parenthèses pendant quelques années* », elles incitent d'autres à quitter le secteur : « *La restauration on arrive à un moment... Les jours fériés, les samedis, dimanches, les soirs... Moi je n'arriverai pas à rester investi comme cela* » (un adjoint de restaurant).

Dans un contexte où le taux d'activité féminin ne cesse de progresser, ces témoignages posent également la question des disparités entre hommes et femmes sur le marché du travail, au-delà du secteur de l'hôtellerie-restauration. Car pour les femmes, l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale reste marquée par une répartition des rôles au sein de la famille encore traditionnelle et par des représentations toujours vivaces d'un moindre attachement à leur travail. Au final, l'équilibre entre ces deux sphères se réalise au détriment de leur carrière. La recherche d'une meilleure harmonie dans les tourbillons de la valse des temps sociaux, reposant sur un partage des responsabilités non seulement professionnelles mais également familiales, apparaît dès lors comme l'un des premiers impératifs de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Christine Guégnard (Céreq, Iredu-CNRS).

À lire également

- « Temps sociaux et temps professionnels au travers des enquêtes Emploi du temps », *Économie et statistiques*, n° 352-353, Insee, septembre 2002.
- « Le partage des temps pour les hommes et les femmes : ou comment conjuguer travail rémunéré, non rémunéré et non-travail », M.-A. Barrère-Maurisson, S. Rivier et C. Minni, *Premières Informations et Premières Synthèses*, Dares, n° 11.1, mars 2001.
- « En treize ans, moins de temps contraint, plus de loisirs », F. Dumontier, J.-L. Pan Ke Shon, *Insee Première*, n° 675, octobre 1999.

ISSN - 0758 1858

Céreq

Direction de la publication : Hugues Bertrand. Rédaction : Isabelle Bonal. Commission paritaire n° 1063 ADEP. Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Dépôt légal n° 49-459.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02. Tél. 04 91 13 28 28. Fax 04 91 13 28 80.

<http://www.cereq.fr>

Imprimé par le Céreq