



Organisation du travail dans la semaine des individus et des couples actifs : le poids des déterminants économiques et sociaux

Laurent Lesnard, Thibaut De Saint Pol

► To cite this version:

Laurent Lesnard, Thibaut De Saint Pol. Organisation du travail dans la semaine des individus et des couples actifs : le poids des déterminants économiques et sociaux. 2008. hal-00972876

HAL Id: hal-00972876

<https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-00972876>

Preprint submitted on 3 Apr 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Organisation du travail dans la semaine des
individus et des couples actifs :
Le poids des déterminants économiques et
sociaux

Laurent Lesnard

Thibaut de Saint Pol

Résumé :

Le recueil d'un semainier dans lequel les personnes actives ont noté leurs heures de travail pendant une semaine lors de l'enquête Emploi du temps menée par l'Insee en 1999 permet de se pencher sur le rythme hebdomadaire du travail en France au regard de la position sociale et des caractéristiques sociodémographiques, individuelles et familiales. Une typologie des semaines de travail est construite en appliquant en deux étapes une méthode d'Appariement optimal, d'abord sur les jours travaillés, puis sur les semaines simplifiées à l'aide des types de journées. Les journées contenues dans les semainiers sont de cinq types : des journées de travail standard, décalées, longues, fragmentées et des journées de repos. De fortes régularités apparaissent également à l'échelle de la semaine. Ces semaines apparaissent fortement différenciées selon la catégorie socioprofessionnelle, le type d'emploi, son secteur, mais aussi le genre. On retrouve dans l'organisation de la semaine la forte structuration exercée par la position des actifs en emploi dans le système économique qui s'exerce également au niveau des journées. D'une manière générale, meilleure est la position d'un individu dans le système économique, plus son autonomie temporelle est grande et plus sa semaine de travail est longue. Les salariés les moins qualifiés ont au contraire des semaines en moyenne plus courtes mais avec des horaires décalés et fragmentés et un très faible degré de contrôle de leur temps de travail. Mais la plus faible autonomie temporelle de ces salariés entraîne au niveau du couple une plus forte désynchronisation des horaires de travail des deux conjoints et crée ainsi de nouvelles inégalités entre les ménages.

Pour citer ce document :

Lesnard, Laurent et Thibaut de Saint Pol (2008). « Organisation du travail dans la semaine des individus et des couples actifs : le poids des déterminants économiques et sociaux », Notes & Documents, 2008-02, Paris, Sciences Po/CNRS.

Pour une version électronique de ce document de travail et des autres numéros des Notes & Documents de l'OSC, voir le site web de l'OSC : http://osc.sciences-po.fr/publication/pub_n&d.htm

Abstract:

The work week grid filled in by the working respondents to the 1999 French Time-Use survey (Insee) makes it possible to analyze the scheduling of work over the week and its interrelations with individual and couple social position. An empirical typology of work weeks is built using a variant of Optimal Matching (Dynamic Hamming Matching) applied first on the work days then on the simplified work weeks based on the output of this first stage. Five types of work days are identified: standard, long, shifted, fragmented, and rest days. Work weeks fall in five major groups: standard, long, shifted, fragmented and short workweeks. The scheduling of work over the week is strongly correlated with occupation, industry, and gender. Overall, the higher employees' position in the economic system, the higher their temporal autonomy and the longer their work week. The work weeks of unskilled employees are shorter but also very often shifted or fragmented. This is mainly the result of the lack of command of these employees over the scheduling of their work hours. Because employees located low down the economic field lack temporal autonomy, their non-standard work weeks turn into week desynchronization at the level of couples.

Readers wishing to cite this document are asked to use the following form of words:

Lesnard, Laurent et Thibaut de Saint Pol (2008). "Organisation du travail dans la semaine des individus et des couples actifs : le poids des déterminants économiques et sociaux", Notes & Documents, 2008-02, Paris, OSC, Sciences Po/CNRS.

For an on-line version of this working paper and others in the series, please visit the OSC website at: http://osc.sciences-po.fr/publication/pub_n&d.htm

1. Introduction

Le travail occupe une place centrale dans l'organisation de la vie quotidienne non seulement des personnes en emploi mais aussi de l'ensemble des membres de leur ménage. Bien souvent, les autres activités, individuelles ou familiales, s'organisent en fonction des plages horaires travaillées et cette organisation temporelle à l'échelle du ménage s'avère encore plus compliquée lorsque les deux conjoints sont en emploi. Pour ces couples qui travaillent tous les deux, ou couples bi-actifs, les horaires de travail des conjoints ne coïncident pas nécessairement : certains moments de la journée sont désynchronisés, c'est-à-dire qu'ils ne sont travaillés que par l'un des deux conjoints. Un couple bi-actif où un conjoint travaille de 9 h à 17 h alors que les horaires de travail de l'autre conjoint sont décalés le matin de 6 h à 16 h, a par exemple une journée de travail conjugale qui comporte quatre heures de travail asynchrones (de 6 h à 9 h et de 16 h à 17 h) et sept heures de travail synchrones (de 9 h à 16 h). Au sein de ce couple, 36 % de la journée de travail familiale (le nombre d'heures pendant lesquelles au moins un conjoint travaille, 11 h dans cet exemple) est ainsi désynchronisé. Les ménages dans lesquels les deux conjoints exercent une activité professionnelle sont plus nombreux que ceux dans lesquels seul un des conjoint participe au marché du travail, mais ce fait n'est pas nouveau : en 1975, c'était déjà le cas de 52 % des ménages comportant deux individus de 15 à 59 ans n'étant ni étudiant ni retraité. Le nombre de couples bi-actifs tenant à la participation des femmes au marché du travail, la progression de la part des ménages bi-actifs depuis les années 1970 reflète par conséquent celle du taux d'activité féminine. Entre 1975 et 2002, le taux d'activité des femmes est ainsi passé de 61 % à 79 %, tandis que la proportion des ménages bi-actifs¹ a crû de 52 % à 66 % et la part des familles mono-actives a chuté de 46 % à 29 % (Ravel 2007). Pour ces ménages bi-actifs toujours plus nombreux, la question de la coordination des horaires de travail revêt une importance centrale au quotidien. La configuration de la journée ou de la semaine de travail conjugale dépend non seulement du nombre d'heures travaillées par les conjoints mais aussi de leur répartition dans la journée et la semaine.

Tous les travaux qui ont été consacrés à la durée du travail ont confirmé la baisse moyenne de la durée du travail mise en évidence au début des années 1960 par Joffre Dumazedier (1962), même si certains se sont montrés plus réservés sur l'ampleur de la baisse du nombre d'heures travaillées (en particulier Yonnet 1999, p. 22). Plus récemment, des analyses ont montré que la diminution du nombre d'heures travaillées a ralenti à la fin des années 1990 (Chenu et Herpin 2002) et que, comme toute tendance moyenne, elle cache de fortes disparités sociales. Jonathan Gershuny (2000) a ainsi montré que si le nombre d'heures travaillées s'est réduit en bas de l'espace social (ouvriers et employés), il a en revanche eu tendance à augmenter pour les salariés très qualifiés (cadres, professions intellectuelles, ...). Autrement dit, le gradient durée du travail – position sociale s'est inversé : alors qu'au début des années 1960 les ouvriers et employés travaillaient plus longtemps que les salariés les mieux qualifiés (cadres et professions intermédiaires), ils travaillent moins à la fin des années 1990. La prééminence de la catégorie socioprofessionnelle se retrouve au niveau des couples (Fermanian et Lagarde 1999) : plus la position

¹ Ménages dans lesquelles deux personnes sont susceptibles de travailler.

socioprofessionnelle des conjoints est élevée, plus leur semaine de travail est longue. L'homogamie socioprofessionnelle, c'est-à-dire le fait que les deux conjoints appartiennent à la même catégorie socioprofessionnelle ou à une catégorie proche, est un trait caractéristique d'une très grande stabilité mis en évidence en France dès les années 1960 (Girard 1964 ; Vanderschelden 2006) qui explique en grande partie le prolongement au niveau du couple de la plupart des résultats dégagés à l'échelle individuelle.

Toutefois, si la question de la durée du travail et de son évolution a fait l'objet de nombreuses études, peu de travaux ont été consacrés à la répartition des heures travaillées dans la journée ou la semaine pour les individus et plus encore pour les familles. Bien que des enquêtes classiques aient souligné l'accroissement de la flexibilité des horaires de travail et de la proportion des horaires de travail atypiques depuis vingt ans (Bue *et al.* 2002) ainsi que la plus grande variabilité de la répartition du travail dans la semaine et le mois à la fin des années 1990 (Afsa et Biscourp 2005), des enquêtes spécifiques sont nécessaires pour analyser finement la répartition des heures travaillées pour les actifs en emploi et les ménages bi-actifs. Les enquêtes Emploi du temps et leur carnet d'activité sont à l'heure actuelle la meilleure source statistique sur la vie quotidienne des Français (voir encadré 1). À partir des enquêtes Emploi du temps françaises de 1986 et 1999, une typologie des journées de travail individuelles et familiales a ainsi été récemment proposée pour la première fois (Lesnard 2006a ; Lesnard 2006b). Elle fait apparaître qu'au niveau individuel les journées de travail se répartissent en cinq grandes catégories : standard, décalées, longues, fragmentées et autres. Centrés autour de 13h00 et d'une durée de huit heures, les horaires standards représentent 55 % des journées de travail des Français en 1999. Les horaires de travail décalés le matin, en fin d'après-midi, en soirée et la nuit durent souvent moins de huit heures et représentent 17 % des journées de travail contre 12 % pour les longues journées de travail, 6 % pour les horaires fragmentés et 10 % pour les autres types d'horaires. Les journées de travail des actifs en emploi sont fortement corrélées à leur catégorie socio-professionnelle : plus la position est élevée, plus les horaires sont standard ou longs ; à l'inverse moins l'emploi est qualifié, plus les journées de travail sont décalées ou fragmentées. Peu de salariés, le plus souvent très qualifiés, maîtrisent leur emploi du temps professionnel. La liberté d'organisation du temps de travail par les salariés est le plus souvent associée à des horaires standard ou longs alors que dans le cas contraire ce sont les horaires décalés et fragmentés qui dominent.

Au niveau des couples, les doubles journées de travail standard ne représentent que 44 % des journées de travail conjugales contre 10 % pour les longues journées de travail conjugales, 15 % pour les journées décalées, 16 % pour les journées conjugales avec travail à temps partiel et 15 % pour les autres types de journées. Logiquement ce sont les doubles journées standard qui sont les plus synchrones (70 %) et hormis les longues journées conjugales dont le degré de synchronisation est très proche (58 %), tous les autres types de journées de travail conjugales ont un niveau de concordance des horaires de travail très inférieur à 50 %. Les journées de travail décalées sont les plus désynchronisées (23 % en moyenne) et plus particulièrement celles où les horaires de travail des conjoints sont complètement décalés dont la synchronie est presque nulle (4 %).

Les inégalités mises en évidence pour les journées de travail individuelles se retrouvent au niveau des couples : les doubles journées standard et longues, très synchrones, sont l'apanage des couples les

mieux socialement situés alors que les journées décalées et très désynchronisées sont sur-représentés parmi les couples d'ouvriers et d'employées du commerce et des services. Les rares couples de salariés qui disposent d'une marge de liberté dans l'organisation de leur emploi du temps professionnel (10 % des couples de salariés) optent dans la très grande majorité des cas (80 %) pour des doubles journées standard très synchrones.

ENCADRÉ 1 : L'ENQUÊTE EMPLOI DU TEMPS

L'enquête *Emploi du temps* réalisée par l'Insee entre février 1998 et février 1999 s'inscrit dans la lignée des enquêtes du même type réalisées en 1966, 1974 et 1986 et permet de recueillir les activités réalisées par les enquêtés pendant une journée. Elle comportait toutefois une nouveauté : il était demandé aux individus actifs, exceptés les chômeurs, de remplir une grille couvrant la semaine débutant le jour de l'enquête et d'y inscrire les plages horaires pendant lesquelles ils travaillaient. 6 396 semainiers ont été ainsi recueillis, contenant chacun sept jours découpés en intervalles de 15 minutes, soit 96 intervalles quotidiens. Sur chacune de ces périodes, on sait donc si l'individu travaillait ou non.

L'enquête *Emploi du temps* a été engagée sur un an afin d'éviter toute saisonnalité et que tous les jours de la semaine soient représentés. L'échantillon a été choisi au moyen d'un tirage par sondage de 12 000 logements issus du recensement de la population de 1990. Tous les individus du ménage âgés de plus de quinze ans sont alors interrogés sur leurs emplois du temps. Toutefois, certaines semaines remplies par les enquêtés sont particulières et difficilement comparables avec les autres, c'est le cas en particulier lorsque la semaine enquêtée comporte des jours de congés. Nous nous sommes ainsi concentrés dans le cadre de cette étude sur les seules semaines considérées comme « normale » par les enquêtés, qui représentent 80 % de l'échantillon. L'étude porte ainsi sur les 4 920 semaines de travail « normale » recueillies dans l'enquête *Emploi du temps*.

Les rythmes de travail individuels et conjugaux sur une échelle supérieure à la journée sont très mal connus. En effet, peu de données permettent d'avoir accès à la manière dont le travail professionnel se répartit dans la semaine. La mise en place d'un semainier dans l'enquête *Emploi du temps* menée en 1999 par l'Insee permet justement de combler ce manque et d'en apprendre plus sur la répartition des horaires de travail au sein de la semaine (voir encadré 1). Il est ainsi de possible de savoir sur une large population quels jours les Français travaillent et à quelles heures dans la journée. Toutefois, la très grande complexité des données recueillies dans les semainiers a jusqu'à présent fortement limité leur exploitation statistique (Robinson, Chenu et Alvarez 2002). À partir des semainiers, Alain Chenu a dégagé six grands types de semaines de travail : semaines de six ou sept jours, semaine de cinq jours standard, semaine de cinq jours non standard, semaine de quatre jours, semaines avec travail de nuit et autres semaines (Chenu 2002). Bien que fondée sur le nombre de journées travaillées et la présence de travail de nuit, cette typologie a confirmé le poids de la profession dans le nombre d'heures et de journées travaillées et leur répartition dans les journées et la semaine. La complexité plus grande encore de l'organisation du travail des couples

bi-actifs dans la semaine n'a pu être jusqu'à présent étudiée que sous le seul angle du nombre d'heures de travail synchronisées et désynchronisées (Chenu et Robinson 2002).

ENCADRÉ 2 : LES MÉTHODES D'APPARIEMENT OPTIMAL

Les méthodes d'appariement optimal (*Optimal Matching Analysis (O.M.A.)*) permettent de se donner un moyen de comparer puis de regrouper un grand nombre de séquences, qu'il s'agisse d'ADN, de carrière ou d'emploi du temps. Ces deux mouvements correspondent aux deux grandes étapes de cette technique : la procédure de minimisation et la méthode de classification.

La finalité de la première étape consiste à déterminer pour chaque couple de séquences comment on peut passer de l'une à l'autre *le plus facilement possible*, c'est-à-dire, en termes mathématiques, *pour le moindre coût*. Pour passer d'une séquence à une autre, on insère et supprime des éléments dans la séquence. On considère ainsi toutes les manières de transformer la première séquence en la seconde au moyen de ces deux opérations. Chacune de ces transformations d'une séquence en une autre possède un coût différent, calculé en fonction des coûts de chacune des opérations nécessaires. On calcule la distance entre deux séquences comme le coût minimum pour passer de la première à la seconde. Cette procédure de minimisation permet d'obtenir une distance pour chaque paire de séquences. Il ne reste alors plus qu'à mettre en œuvre des techniques de classification pour regrouper les séquences en fonction de la distance construite précédemment (Lesnard et Saint Pol 2006). La méthode qui a été utilisée ici est une variante (Dynamic Hamming Matching), particulièrement adaptée aux séquences dont le timing est fortement structuré. Seules les opérations de substitution sont utilisées avec des coûts inversement proportionnels aux probabilités de transitions (Lesnard 2006c).

L'objectif de cet article est de poursuivre ces premières analyses pionnières de la répartition du travail dans la semaine en France en proposant une typologie des semaines de travail des actifs en emploi et des couples bi-actifs et en approfondissant les relations qui existent entre l'organisation des activités économiques et les horaires de travail. Les méthodes d'appariement optimal (voir encadré 2) qui ont déjà été utilisées avec succès pour construire des typologies de séquences d'emploi du temps (Lesnard 2006c ; Saint Pol 2006) sont appliquées en deux étapes pour identifier les grands types de semaines de travail (voir encadré 3).

Si la corrélation entre rythmes de travail et catégorie socio-professionnelle est souvent interprétée en termes de profession, de secteur d'activité ou de qualification, le lien qui existe entre le fonctionnement de l'économie française, en particulier la place toujours plus grande qu'y occupent les services, et l'organisation temporelle du travail n'a jamais été étudié méthodiquement. Théoriquement, le développement des services signifie en effet qu'une partie des loisirs des uns devient du travail pour d'autres : toute une classe de salariés doit être disponible quand les autres ne sont pas au travail pour satisfaire leurs besoins. La progression des loisirs et la transformation des services et commerces existant

– multiplication des restaurants, apparition des super- et hyper-marchés aux horaires d'ouverture étendus,... – est ainsi susceptible d'expliquer les évolutions récentes des horaires de travail et leurs liens avec la profession.

ENCADRÉ 3 : L'ANALYSE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL EN TERMES DE SÉQUENCE

L'étude du temps consacré au travail professionnel à partir des enquêtes Emploi du temps est généralement limitée à l'analyse de simples durées, ce qui amène à voiler un certain nombre de variations (Godard 2003). Le semainier comporte pourtant une information très riche, mais qui nécessite pour être exploitée l'usage de techniques moins classiques. Il est ainsi intéressant de faire une lecture de la semaine recueillie en termes de séquences. Cependant la comparaison de 4 920 séquences, contenant chacune 672 épisodes de 15 minutes, se prête mal à une description fine de la semaine de travail professionnel des Français.

C'est pourquoi cette étude adopte le parti pris de construire dans un premier temps une typologie des journées et seulement ensuite de classer les semaines selon le type des jours qu'elles contiennent. Les 4 920 semaines qui composent l'échantillon sont ainsi constituées de 25 138 jours de travail et de 9 302 jours chômés, c'est-à-dire ne contenant aucun épisode de travail professionnel. Chacune des journées peut être considérée comme une séquence de 94 épisodes (de 15 minutes) pouvant prendre deux valeurs différentes (travail ou non). L'utilisation d'une méthode d'appariement optimal permet ainsi de regrouper les journées travaillées en 4 types distincts.

Ont été ainsi construites 4 920 semaines simplifiées, constituées de 5 types de journées (4 de travail et 1 de repos). Chacune constitue donc une séquence de 7 épisodes, correspondant chacun à un jour de la semaine, pouvant prendre 5 valeurs différentes. La mise en œuvre d'une méthode d'appariement optimal sur les semaines simplifiées conduit à élaborer une typologie des semaines de travail en 9 classes qui permet une analyse plus fine du rythme hebdomadaire des Français (voir tableau 1).

Pour décrire les horaires de travail des couples bi-actifs il est possible d'utiliser directement les méthodes d'appariement optimal, solution retenue pour l'analyse des journées de travail des couples (Lesnard, 2006b), ou bien de croiser les types d'horaires individuels lorsque la complexité des séquences est trop grande, méthode qui a été appliquée ici pour analyser les semaines de travail conjugales.

2. Les semaines de travail des Français

2.1. Des semaines composées par cinq types de journées

Les journées contenues dans les semainiers sont moins diverses qu'on ne pourrait l'imaginer. Sur les 34 440 journées recueillies, 27 % sont des journées de repos qui ne contiennent aucune plage de travail professionnel. Les 25 138 journées restantes se répartissent en quatre groupes.

Le premier est la journée de travail qui débute à 9h00 pour finir entre 17h00 et 18h00. D'une durée moyenne proche de huit heures, ce type de journée de travail peut être considéré comme la journée de travail standard. Bien que ce groupe soit le plus répandu, il ne regroupe toutefois que 45 % des journées travaillées. Le second type se différencie de la journée de travail standard surtout par un temps de travail plus important, dix heures en moyenne contre huit pour le premier type. Ces journées commencent plus tôt ou se terminent plus tard, après 19h00. Bien que la durée du travail de ce type de journée de travail soit plus élevée, la mi-journée de travail reste proche de celle associée aux horaires standard (13h00). Version longue de la journée de travail standard, le second type d'horaires de travail regroupe 26 % des journées travaillées.

Le troisième type de journée travaillée, qui représente 21 % d'entre elles, est caractérisé par des horaires de travail décalés le matin (14 %), le soir (6 %) ou la nuit (2 %). Le travail de nuit ne représente qu'une toute petite partie des journées de travail aux horaires décalés qui se composent pour l'essentiel de journées de travail standard décalées plus tôt ou plus tard dans la journée. La durée moyenne de ces journées est également légèrement inférieure à la journée de travail standard en raison de la présence de journées partiellement travaillées. Enfin, le quatrième type, qui représente 8 % des jours travaillés, est constitué de journées dans lequel le travail est fragmenté, c'est-à-dire composé d'au moins deux plages de travail entrecoupées par de longues pauses. C'est le cas par exemple de la journée des caissières de supermarché dont le travail est émietté sur la journée en fonction de l'affluence des clients.

Ces quatre grands types de journées de travail correspondent à ceux identifiés avec la même méthode à partir du carnet d'activités de l'enquête emploi du temps de 1999 (Lesnard 2006a). Si la proportion des journées standards et longues est du même ordre dans les deux typologies, la proportion d'horaires décalés apparaît beaucoup plus grande dans la typologie des semainiers que dans celle des carnets (10 points). Ces différences résultent du mode de collecte des horaires de travail dans le carnet et le semainier (Chenu 2004). Le carnet est un questionnaire ouvert dans lequel les répondants décrivent les activités d'une journée avec leurs propres mots avec une précision qui peut aller jusqu'à dix minutes. Deux registres de description des activités professionnelles y coexistent : le registre concret (les activités professionnelles sont décrites concrètement ; par exemple « je fais des photocopies ») et le registre abstrait (aucun détail n'est donné sur le contenu des plages de travail en dehors d'indications comme « je travaille »). Le semainier privilégie la description des activités professionnelles sur le seul mode abstrait avec une précision d'un quart d'heure. De cette différence méthodologique résulte des durées de travail d'autant plus divergentes que le travail est décrit concrètement dans les carnets. En particulier, les plages de travail du semainier incluent des pauses de courte durée décrites dans les carnets sur un mode concret. Les journées de travail qui étaient classées comme irrégulières et de très faibles durées dans la typologie des journées de travail (Lesnard, 2006a) se retrouvent ainsi dans la catégorie des journées de travail

décalées ou fragmentées alors qu'un certain nombre de jours de travail fragmentés se retrouvent eux dans les journées décalées.

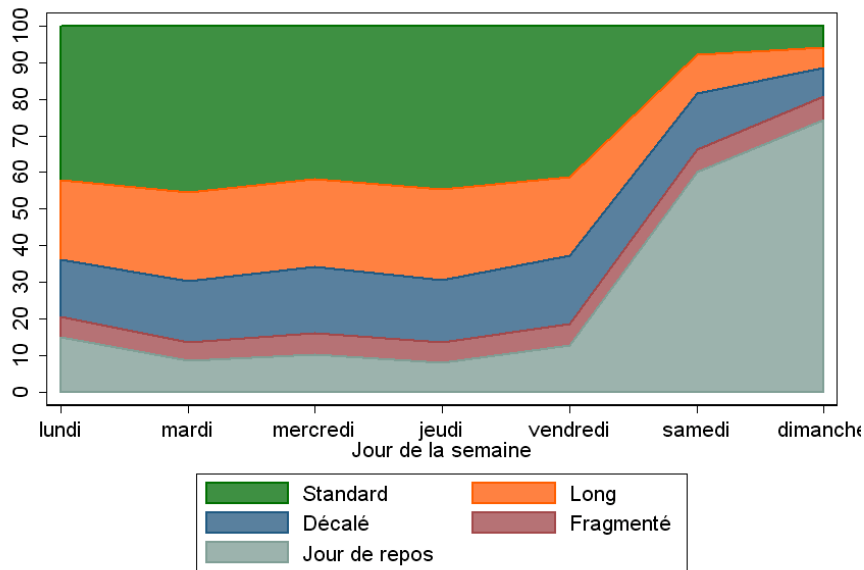


Figure 1 – Répartition des types de journées au cours de la semaine

Source : enquête Emploi du temps 1999, Insee.

Toutefois, les jours de travail et les jours chômés ne se répartissent pas également tout au long de la semaine (voir figure 1). Les jours de repos sont plus nombreux le samedi et surtout le dimanche, qui reste pour 80 % des actifs occupés une journée de repos. Ils sont aussi légèrement plus nombreux le lundi, jour de fermeture de certains commerces, et le mercredi, jour de congé pour beaucoup d'enfants et non travaillé par certains parents à temps partiel. Par contre la proportion de chacun des quatre types de jours travaillés semble assez stable du lundi au vendredi.

2.2. Des semaines aux horaires standards loin d'être majoritaires

Le premier des neuf grands types de semaine de travail est composé de cinq journées de travail standard (9h00 – 17h00) du lundi au vendredi. C'est la semaine de travail standard de 39 heures (voir tableaux 1 et 2), durée légale du travail en France au moment de l'enquête, avec week-end non travaillé (voir figure 2). Version hebdomadaire de la journée de travail standard, ce type de semaine permet aux parents d'être présents auprès de leurs enfants le matin et plus encore le soir. Bien qu'étant le type de semaine de travail le plus répandu, la semaine standard ne représente toutefois que 36 % des semaines travaillées.

Tableau 1 – Les 9 types de semaine

N°	Résumé	Effectif (en %)
1	Des jours de travail standard dans une semaine standard	36
2	Des jours de travail standard dans une semaine atypique (dimanche non chômé)	5
3	Des jours longs ou standard dans une semaine standard	3
4	De longs jours de travail dans une semaine atypique	9
5	De longs jours de travail dans une semaine standard	18
6	Des jours de travail décalés dans une semaine standard	16
7	Des jours de travail fragmentés et travail le weekend	5
8	Des jours standards ou décalés dans une semaine atypique	5
9	Semaine courte et décalée	3

Cette semaine de travail normale est avant tout l’apanage des salariés normaux, c’est-à-dire ceux dont les emplois sont les plus proches de la norme juridique dominante du CDI à plein temps (voir en annexe le tableau A1). La semaine standard est particulièrement répandue dans l’industrie et l’administration et parmi les professions intermédiaires, les techniciens, les employés administratifs d’entreprise et les ouvriers qualifiés (voir en annexe le tableau A2). Elle est moins fréquente dans les commerces et les services aux particuliers et parmi les agriculteurs, les chefs d’entreprises, les professions libérales, les professions intellectuelles, et les employés des commerces et des services aux particuliers.

Tableau 2 – Les 9 types de semaine

Numéro de la classe	Temps moyen de travail au cours des la semaine	Temps moyen de travail le samedi et le dimanche	Nombre de jours de repos dans la semaine	Nombre de jours de repos le samedi et le dimanche
1	39 h 38	1 h 07	2,0	1,8
2	40 h 10	9 h 57	1,9	0,7
3	44 h 00	2 h 17	1,8	1,6
4	46 h 35	7 h 11	1,7	1,1
5	55 h 04	7 h 48	1,2	1,0
6	34 h 23	4 h 22	2,0	1,3
7	31 h 09	5 h 30	1,5	1,0
8	30 h 53	5 h 19	2,7	1,2
9	23 h 50	10 h 01	3,6	0,7
Ensemble	41 h 07	4 h 33	1,9	1,3

Lecture : Les individus appartenant à la première classe travaillent en moyenne 39 heures et 38 minutes par semaine.

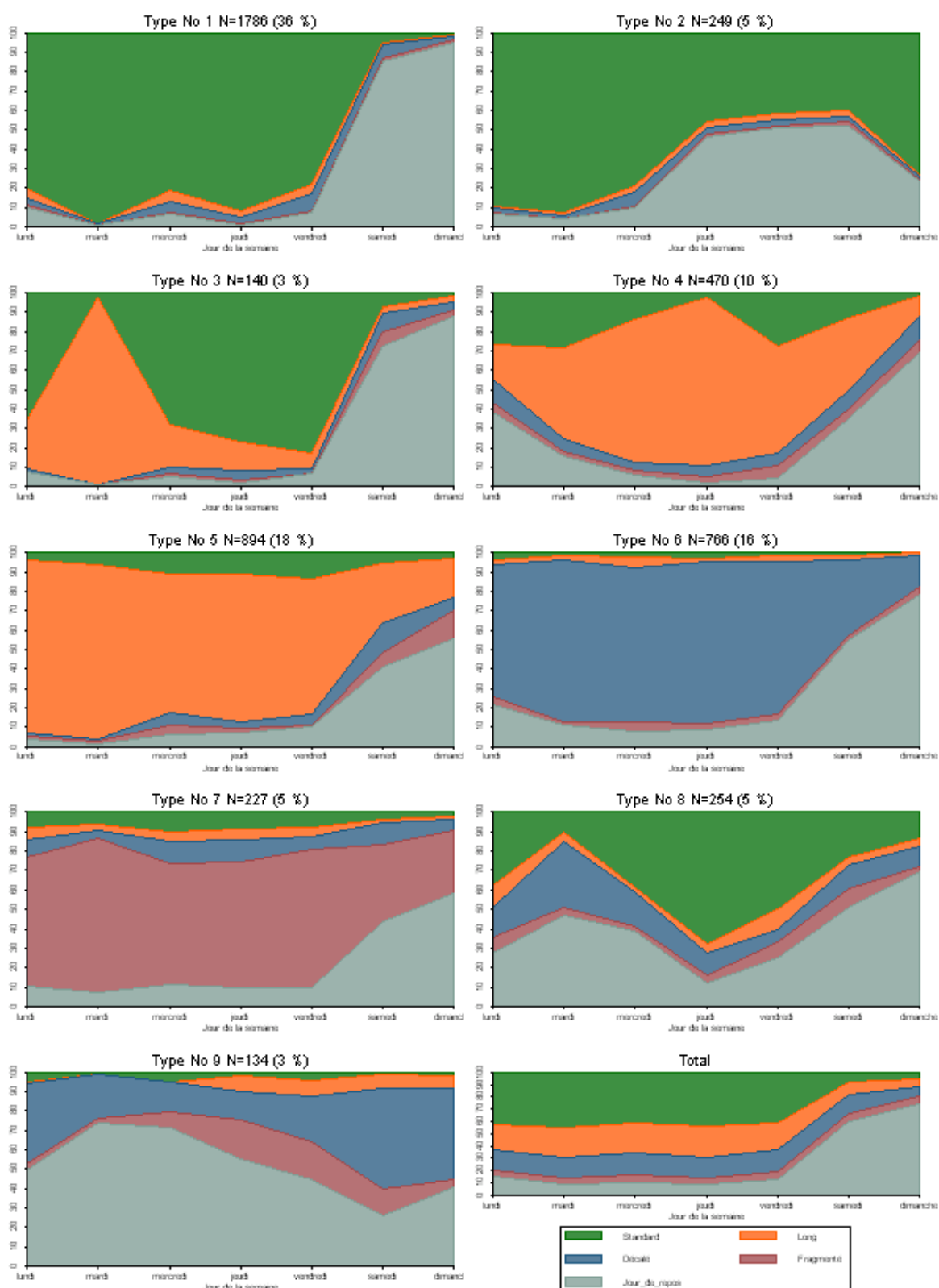


Figure 2 – Répartition des types de journées au cours de la semaine

Source : enquête Emploi du temps 1999, Insee.

Le second type est lui-aussi caractérisé par des journées de travail avec des horaires standard. Toutefois il se distingue du premier par l'importance du travail dominical (77 % des semaines de ce groupe) et l'absence de travail le jeudi (46 %) ou le vendredi (51 %). Très minoritaire (5 % des semaines), ce type de semaine de travail est courant parmi les professions intermédiaires de la santé et du travail social et le clergé.

2.3. Des semaines chargées

Le troisième groupe correspond à une semaine de cinq jours avec week-end chômé. La plupart des journées de travail sont standard, mais au moins une longue journée de travail s'y ajoute, le plus souvent le mardi (96 % des mardis). Peu nombreuses (3 %), ces semaines un peu plus chargées que les semaines standard vont souvent de pair avec une plus grande liberté dans l'organisation du temps de travail. Les actifs qui ont une semaine de ce type peuvent beaucoup plus fréquemment que les autres déterminer eux-mêmes leurs horaires de travail, s'absenter sans difficulté durant le travail et partir en vacances quand ils le souhaitent. Cette plus grande flexibilité leur permet d'être souvent présents auprès de leurs enfants le soir malgré une semaine de travail d'une durée moyenne de 44 heures.

Ces semaines concernent en premier lieu les cadres, les professions intellectuelles, les instituteurs, les professions intermédiaires, les contremaîtres et les techniciens. Plus souvent que dans les autres groupes, ces salariés ont des personnes sous leur responsabilité hiérarchique (40 %) et rapportent quelquefois (18 %) ou souvent (19 %) du travail à la maison. Ces semaines se retrouvent plus souvent dans les domaines de l'éducation, de la santé, de l'action sociale, des administrations (les fonctionnaires de la catégorie A sont surreprésentés) mais aussi dans les services aux entreprises.

Le quatrième groupe (10 % des semaines de travail) se caractérise également par un temps de travail en moyenne plus important (46 heures et demi en moyenne par semaine). Les journées longues sont majoritaires. Le jeudi par exemple, elles représentent 87 % des journées des individus de ce groupe. Ces semaines comportent au moins une journée de travail le week-end, le plus souvent le samedi. Ce travail le week-end est en partie récupéré le lundi, chômé dans 39 % des cas.

C'est dans ce groupe que les salariés en contrat à durée indéterminée sont les plus nombreux (90 %). Situés le plus souvent en haut de l'échelle sociale (cadres, ingénieurs, professions intellectuelles et scientifiques, professions intermédiaires de la santé) et très qualifiés, ces salariés ont fréquemment des responsabilités hiérarchiques et déterminent aussi très souvent eux-mêmes leurs horaires de travail. Les employés des commerces et des services sont toutefois également surreprésentés. Ce groupe comporte une forte proportion de personnes travaillant à leur compte et d'indépendants (20 %) : agriculteurs, artisans, commerçants mais aussi des professions libérales. Avec l'agriculture, c'est le secteur du commerce et des services à la personne qui est le plus représenté dans ce type de semaine de travail.

Le cinquième groupe se distingue par la place accordée au travail professionnel encore plus que le précédent. La durée moyenne de ces semaines atteint 55 heures, soit 16 heures de plus que la durée légale. Ces semaines se composent presque exclusivement de longues journées de travail non seulement en semaine mais aussi le samedi ou le dimanche. Le travail empiète sur la nuit ou le week-end, mais

contrairement aux deux précédents types, ces longues heures de travail ne sont pas récupérées. Ces semaines de six longues journées de travail représentent près d'une semaine de travail sur cinq.

C'est dans ce groupe que les salariés ont le plus de contrôle sur leur emploi du temps et qu'ils peuvent s'absenter durant le travail le plus facilement. Mais c'est aussi dans ce groupe qu'il y a la plus forte proportion de personnes qui rapportent du travail à la maison (souvent ou quelquefois). Les travailleurs indépendants sont fortement surreprésentés (30 % des individus) et tout particulièrement les chefs d'entreprise de plus de neuf salariés, les professions libérales et les agriculteurs et dans une moindre mesure les artisans et les commerçants. Les salariés concernés par ce rythme de travail hebdomadaire se situent comme pour la classe 4 tout en haut de l'échelle sociale (cadres administratifs et commerciaux d'entreprise, professions intellectuelles). Souvent âgés de plus de 45 ans, ces indépendants et salariés sont très diplômés et ont des revenus élevés (39 % appartiennent au quartile de niveau de vie le plus grand).

2.4. Des semaines aux horaires décalés et fragmentés

La sixième semaine-type est une semaine de travail standard, avec deux jours de congés pris majoritairement le samedi et le dimanche. Toutefois, les journées de travail n'ont que rarement des horaires standards et sont presque toutes décalées. Une semaine de travail sur six est ainsi une semaine décalée. La plupart du temps, ce sont les employeurs qui ont imposé cette répartition du travail sans possibilité de modifications (80 %) et l'autonomie temporelle des salariés y apparaît particulièrement faible. La proportion de salarié(e)s à temps partiel y est particulièrement élevée (30 %) et dans la majorité des cas (63 %) ces horaires réduits ont été imposés par l'employeur. Le travail de nuit est habituel pour 14 % des salariés. Seulement 14 % de ces individus déclarent pouvoir sans difficulté s'absenter durant leur travail et nombreux sont ceux qui ne travaillent pas le même nombre de jours toutes les semaines (27 %). Au final, bien que la durée moyenne de ce type de semaine de travail soit proche de 35 heures, l'absence d'autonomie temporelle empêche les parents d'être auprès de leurs enfants le matin et le soir.

Presque exclusivement composé de salariés, ce type de semaine se détache des précédents par une surreprésentation des contrats de travail précaires (13 % de CDD et 5 % d'intérim). Sans responsabilité hiérarchique (81 %), ces salariés sont très souvent jeunes (14 % de 15-25 ans), célibataires, peu qualifiés et pauvres. Fortement représentés dans le secteur privé (71 %), ces salariés occupent bien souvent des emplois de manœuvres et d'ouvriers spécialisés (19 %) dans l'industrie (35 %), d'employés de commerce et de services à la personne et parfois exercent une profession intermédiaire dans la santé, l'éducation ou le travail social.

La septième classe est marquée par l'importance des journées de travail fragmentées, qui concernent entre 63 et 79 % des individus du lundi au vendredi. Le travail le week-end est assez répandu, tout particulièrement le samedi. Ces semaines fragmentées représentent 5 % des semaines de travail. Le degré de contrôle temporel de ces salariés est aussi faible que pour ceux du groupe précédent : horaires de travail imposés par l'employeur (70 %), temps partiel très répandu (50 %) et très fréquemment imposé (63 %), taux de travail de nuit habituel élevé (15 %), impossibilité de s'absenter pendant le travail (20 %) ou de choisir les dates de ses vacances (66 %).

Le profil des salariés de ce groupe est également très proche de celui dressé pour les semaines décalées : jeunes, peu qualifiés (35 % ont au plus le brevet des collèges) et pauvres (41 % appartiennent au premier quartile de niveau de vie). La proportion de contrats de travail stables est la plus faible de tous les types de semaines de travail (seulement 72 % de CDI). Toutefois des différences apparaissent avec les salariés qui ont une semaine décalée dont l'emploi est le plus souvent lié à des activités industrielles : les semaines de travail fragmentées sont le plus souvent associées à des emplois féminins (67 %) dans le secteur du commerce et des services aux particuliers (employés de commerce ou dans les services à la personne). Les travailleurs indépendants concernés par ce type de semaine de travail sont surtout des femmes d'agriculteurs.

2.5. Des semaines courtes

Le huitième type est une semaine atypique, marquée par l'importance des jours de repos tout au long de la semaine, en alternance avec des jours décalés et normaux. Minoritaires (5 % des semaines de travail), ces semaines durent en moyenne 31 heures notamment en raison d'un nombre élevé de temps partiel (32 %) qui sont toutefois un peu plus souvent choisis que subis. Nombreux sont les actifs de ce groupe à ne pas travailler le même nombre de jours chaque semaine et à travailler assez régulièrement la nuit. L'autonomie de ces salariés est relativement faible mais proche de la moyenne. Les professions concernées par ce rythme de travail hebdomadaire sont variées : personnels des services directs aux particuliers mais aussi policiers et militaires ainsi que professions intermédiaires de la santé et du travail social.

La neuvième classe se caractérise encore plus que les deux types précédents par la faiblesse du temps de travail professionnel qui s'élève en moyenne à 24 heures par semaine. Mais c'est aussi le groupe pour lequel le temps de travail le samedi et le dimanche est le plus important (10 heures). Peu de journées de travail sont standard. Les semaines sont plus hétérogènes avec des journées plutôt décalées, voire fragmentées ou longues. Très majoritairement imposées par les employeurs (78 %), ces semaines courtes et atypiques représentent 3 % des semaines de travail. Le travail de nuit est habituel pour 26 % d'entre eux et assez régulier pour 22 %. Seul un de ces salariés sur deux a le même nombre de jours de travail d'une semaine sur l'autre. La part des salariés qui déclarent pouvoir s'absenter sans difficulté de leur travail est la plus faible de tous les types de semaine (13 %), alors que la proportion de ceux qui disent ne pas pouvoir s'absenter est une des plus élevée (16 %). Ces salariés rencontrent également des difficultés pour partir en vacances quand ils le souhaitent. Bien que leurs semaines soient particulièrement courtes, les parents de ce groupe éprouvent plus de difficultés à être présents auprès de leurs enfants le soir que ceux qui ont une semaine standard (type 1). Les femmes et les moins de 25 ans sont surreprésentés. Deux types de salariés sont concernés par les semaines courtes et atypiques : les salariés peu qualifiés de l'entretien, des transports et de l'industrie (agents de services de la fonction publique, ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport, ouvriers non qualifiés dans l'industrie) et les salariés plus diplômés dont la profession présente des impératifs horaires forts (professions intermédiaires de la santé et du travail social et policiers et militaires).

Cette typologie permet de mieux comprendre comment les différents types de journées de travail s'organisent au niveau de la semaine. Rien ne permettait de penser que la forte homogénéité des journées de travail pouvait se retrouver à l'échelle de la semaine tant les combinaisons possibles de types d'horaires

de travail sont grandes. La très grande homogénéité des types de semaines est remarquable : les journées standard font les semaines standard, les longues journées les longues semaines et les journées décalées les semaines décalées. Ces semaines uniformes (types 1, 2, 5, 6 et 7) représentent 80 % des semaines de travail.

Avec de telles régularités, il n'est guère surprenant de retrouver au niveau de la semaine la forte structuration exercée par la position qu'occupent les actifs en emploi dans le système économique qui avait déjà été mise en évidence à l'échelle des journées de travail. D'une manière générale, meilleure est cette position, plus grande est l'autonomie temporelle et plus la semaine de travail est longue. Les salariés les moins qualifiés ont au contraire des semaines en moyenne plus courtes mais avec des horaires décalés et fragmentés et un très faible degré de contrôle de leur temps de travail. Pour aller plus loin que ce constat et mieux comprendre la logique de ces inégalités, il est toutefois nécessaire de prendre en compte simultanément les caractéristiques essentielles du système économique (*encadré 4*).

ENCADRÉ 4 : L'ESPACE ÉCONOMIQUE SALARIÉ EN 1999

Pour dégager les principales caractéristiques du système économique français, une analyse des correspondances multiples a été menée sur les 4 087 salariés de l'échantillon de 4 920 semaines utilisées pour construire la typologie des semaines de travail. L'exclusion des indépendants est motivé par le fait que leur profil économique, très différent de celui des salariés, réduit l'analyse à une opposition indépendants-salariés sans grand intérêt. La sélection des variables actives est fondée théoriquement (Bourdieu 1997) sur un équilibre entre position du salarié dans l'entreprise (catégorie socio-professionnelle, genre, diplôme et revenu) et position de l'entreprise dans le système économique qui n'est malheureusement pas très bien détaillée dans l'enquête emploi du temps 1999 (effectifs de l'établissement et secteur d'activité). Des recodages ont été nécessaires pour limiter les effets mécaniques qui apparaissent lorsque des variables avec des modalités en nombre trop différent et/ou avec des modalités trop rares. La catégorie « cadre » regroupe ainsi les cadres du privé et du public ainsi que les ingénieurs. Les professeurs et autres professions scientifiques ainsi que les professions de l'information, des arts et des spectacles sont réunis dans la catégorie professions intellectuelles. Les professions intermédiaires du privé et du public ont été rassemblées, de même que les employés de commerce et ceux des services directs aux particuliers. Les employés civils et agents de service de la fonction publique ont été classés avec les ouvriers qualifiés.

Les trois premières dimensions représentent 87 % de l'inertie totale du nuage (taux d'inertie calculés à partir des pseudo-valeurs propres selon la formule proposée par Benzécri, voir Lebart *et al.*, 2006). Les deux premiers axes, dont les parts d'inertie expliquées sont respectivement de 45 % et 31 %, sont des axes généraux qui mettent en jeu l'ensemble des données (Rouanet et Le Roux 1993). Le troisième axe (11 % de l'inertie du nuage) est un axe spécifique à un sous-ensemble du nuage de points situé dans le cadran Nord-Est du premier plan factoriel. La même analyse conduite sur l'ensemble des actifs occupés qu'ils aient ou non complété leur semaine aboutit à trois axes très semblables. La typologie des semaines de travail est projetée sur cet espace en tant que variable supplémentaire et ne sont interprétées que les modalités dont les coordonnées sont statistiquement significatives.

Porter l'analyse à l'échelle des couples bi-actifs est délicat puisqu'à l'exception des couples d'indépendants associés dans la même entreprise, toute position dans le champ économique ne peut être qu'individuelle. La forte homogamie socio-professionnelle peut être mise à profit pour réduire le problème à l'examen des caractéristiques d'un seul des conjoints. Cette approximation n'est cependant pas suffisante puisque qu'une position sociale semblable, qui peut être approchée par la localisation sur le premier axe de l'espace économique, peut cacher de fortes disparités professionnelles et sectorielles cruciales pour saisir les fondements des semaines de travail conjugales. Cet espace économique est donc également utilisé pour situer les 880 couples bi-actifs de salariés et leurs semaines de travail conjugales (932 semaines conjugales observées). Le barycentre des coordonnées individuelles des deux conjoints permet de positionner les couples dans l'espace économique. Enfin les barycentres des types de semaines des couples, calculés à partir des barycentres des coordonnées des conjoints, sont utilisés pour les situer dans l'espace économique (Lebart, Piron et Morineau 2006, p. 214-216).

Le système économique français, restreint aux salariés, se structure autour de deux dimensions. La première, représentée verticalement, classe les salariés selon le volume global de leur capital économique : les salariés les mieux qualifiés, avec les plus hauts revenus, qui exercent des professions comme celles de cadre, d'ingénieur, d'enseignant, de journaliste,... dans de grandes entreprises, de services aux entreprises ou dans les secteurs de l'éducation et de la santé s'opposent aux salariés peu ou pas qualifiés, aux revenus très modestes, qui sont ouvriers dans l'industrie ou employés dans les commerces ou les services à la personne. La seconde dimension distingue le secteur industriel et administratif de l'économie des services qui va de l'éducation, la santé, les services aux entreprises aux commerce et services aux particuliers.

L'économie française se structure autour de trois pôles (voir figure 3). Du côté de la sphère industrialo-bureaucratique se trouvent les ouvriers, les techniciens, les professions intermédiaires et des qualifications et revenus moyens². L'économie des services est divisée en deux pôles entre d'une part les services à haute valeur ajoutée (éducation et santé) assurés par les salariés très qualifiés et bien rémunérés et d'autre part les services à faible valeur ajoutée aux emplois peu qualifiés et peu payés, fortement féminisés (employés des commerces et des services). La troisième dimension (non représentée) est spécifique au pôle des services à haute valeur ajoutée et oppose les services marchands et non marchands. Dans les premiers se trouvent les salariés les plus diplômés (supérieur à bac + 2) et aux revenus les plus élevés (supérieurs à 17 500 francs, soit 2 660 euros), principalement des hommes cadres. Du côté des services non marchands de l'éducation, de la santé et du travail social se trouvent les professions intermédiaires de ces mêmes secteurs et les instituteurs. Les professions intellectuelles se trouvent à mi-chemin de ces deux univers, leur niveau de diplôme les rapprochant des cadres sans que leurs salaires ne leur permettent de les rejoindre complètement dans cette fraction dominante des services à haute valeur ajoutée.

² L'apparition un peu à l'écart de ce sous-ensemble des employés administratifs est un artefact géométrique qui cache l'orthogonalité de cette modalité avec le premier plan factoriel comme l'indique la très faible valeur de la qualité de sa représentation sur les deux premiers axes (la somme des deux cosinus carrés des angles entre le barycentre de cette modalité et les deux premiers axes est de 4,1 %).

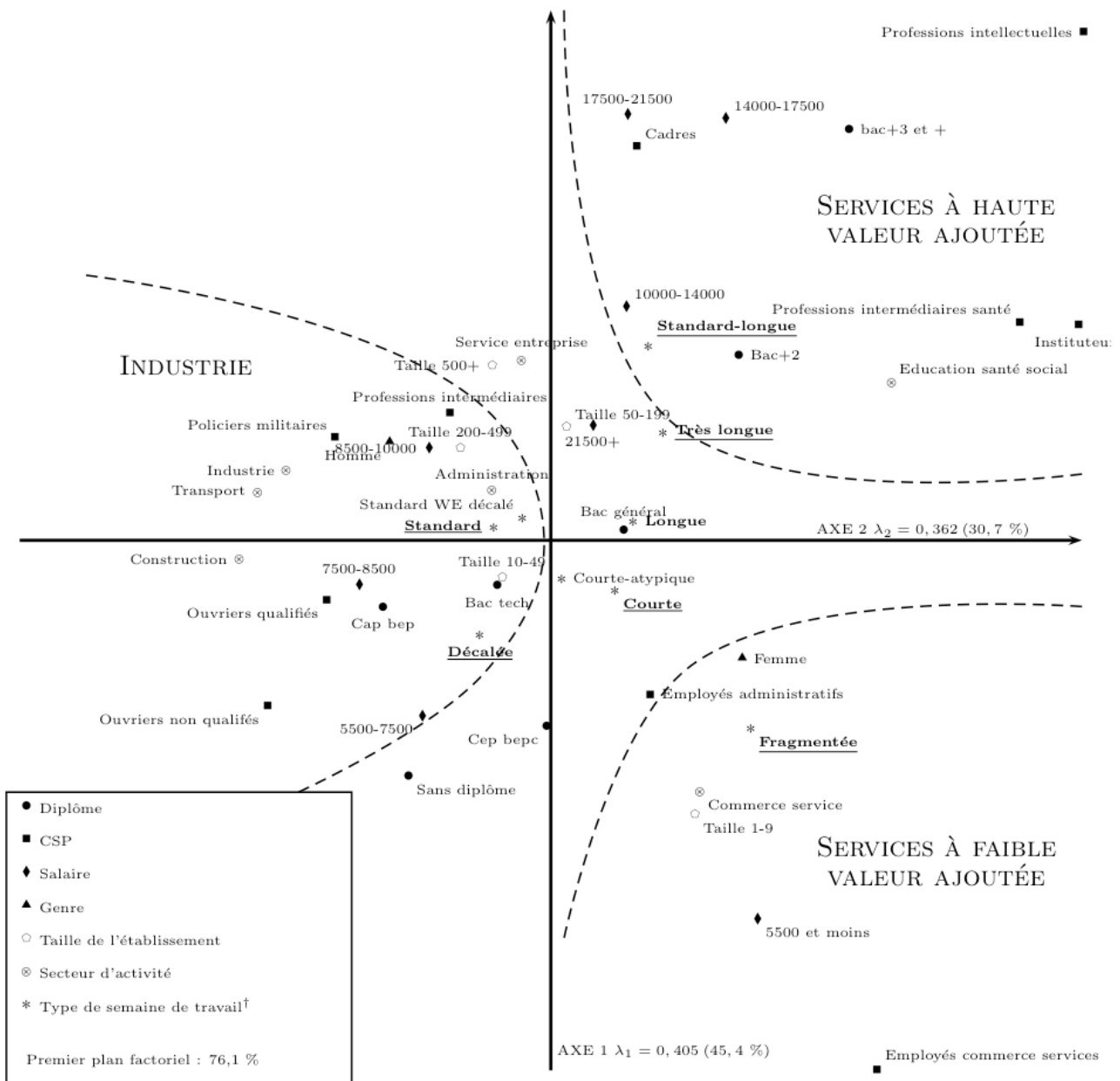


Figure 3 – Espace économique et types de semaines de travail

Note : les modalités supplémentaires dont les coordonnées sont statistiquement significatives sont soulignées pour le premier axe et en gras pour le second axe.

La projection dans cet espace économique des types de semaines de travail offre une vue synthétique sur les liens qui existent entre la position occupée dans le système économique et les horaires de travail hebdomadaires. Les semaines standard mais aussi décalées sont associées au pôle industrialo-bureaucratique de l'espace économique. Alors que les semaines standard (type 1) se situent plus du côté des employés administratifs à la frontière avec les services à haute valeur ajoutée, les semaines décalées (type 6) sont plutôt associées au monde ouvrier et industriel mais se rapprochent également du pôle des services à faible valeur ajoutée. Celui-ci se caractérise par des semaines fragmentées (type 7) et aussi

dans une moindre mesure par les semaines courtes (type 8). Enfin, ce sont surtout les semaines de travail standard-longues (type 3) qui prédominent dans le pôle des services à haute valeur ajoutée, ainsi que les semaines très longues (type 5) et dans une moindre mesure longues (type 4). Ces deux dernières semaines de travail sont moins caractéristiques des cadres et professions intellectuelles que de l'ensemble du secteur des services. Si d'une manière générale le pôle des services à haute valeur ajoutée se caractérise principalement par des semaines de travail standard-longues, la troisième dimension met en évidence que la fraction marchande de ce pôle est très corrélée avec les semaines très longues (type 5), longues (type 4) et standard-longues (type 3) alors que la fraction non marchande est dominée par les semaines courtes et atypiques (type 9), décalées (type 6), courtes (type 8) et standard avec week-end décalé (type 2).

Si les horaires atypiques ont toujours existé avec dans le secteur industriel la pratique des trois-huit qui vise à rentabiliser au mieux les investissements dans les équipements, le développement des services semble s'accompagner de nouvelles formes de contraintes temporelles. Par définition, un grand nombre d'activités de service implique une production et consommation concomitante. Appliquées aux services à faible valeur ajoutée, les nouvelles techniques d'organisation de la production en flux tendu et en « juste à temps » impliquent en outre une organisation temporelle rationnelle du flux de production des services de manière à ce qu'il soit adapté à tout instant à l'intensité de la demande (Durand 2004). Une bonne illustration de ce principe est les horaires à temps partiel et fragmentés des caissières de supermarchés qui coïncident aux deux périodes de pointe de 11h00-13h00 et de 17h00-19h00 (Prunier-Poulmaire 2000). Le temps de travail fragmenté et souvent court de ces salariés reflètent leur utilité intermittente pour leurs employeurs selon les cycles de la demande de ces services. Mais la tertiarisation de l'économie signifie aussi l'expansion d'une nouvelle catégorie de salariés très qualifiés, experts, managers, et professions scientifiques, « machines intellectuelles » dont la rentabilité est d'autant plus élevée que le temps investi dans le travail est grand. La diversification des horaires de travail dans la journée et la semaine est donc moins l'écho de l'individualisation du temps de travail que celui des transformations du champ économique.

3. Les semaines des couples bi-actifs

Parallèlement au système économique, la famille s'est considérablement transformée depuis les années 1950. Le poids de plus en plus important des relations interpersonnelles dans la solidarité familiale au détriment des activités économiques, initié avec la révolution industrielle (Durkheim 1921 ; Singly 1993), s'est en effet renforcé avec la participation croissante des femmes au marché du travail et la plus grande symétrie des rôles familiaux qui en a résulté (Young et Willmott 1973). La place prépondérante des relations interpersonnelles dans la famille contemporaine requiert que du temps soit passé ensemble : la famille a besoin de se retrouver régulièrement pour créer et entretenir des principes de vision et de division du monde communs (Berger et Kellner 1964). Bien que la plus grande implication professionnelle des femmes puisse être également synonyme de moins de temps ensemble en famille, plusieurs travaux ont montré au contraire que le temps que les membres d'un même ménage passent ensemble ou que les parents consacrent à leurs enfants n'a jamais été aussi élevé (Sayer, Bianchi et Robinson 2004).

Du point de vue des rythmes collectifs, la famille a en quelque sorte pris la place de la religion : le dimanche n'est plus le « jour du seigneur » mais celui de la famille. Toutefois, ces nouvelles exigences

temporelles familiales et celles liées à la tertiarisation de l'économie peuvent être conflictuelles : les horaires conjugaux peuvent manquer de concordance, de synchronie. Une étude a ainsi montré que la désynchronisation des journées de travail des couples bi-actifs peut être considérée comme une externalité négative et inégalitaire pour les familles puisqu'elle n'est dans l'immense majorité pas choisie par les couples et qu'elle réduit le temps que les familles passent ensemble (Lesnard à paraître). De ce point de vue, il est crucial de voir comment les semaines de travail se coordonnent pour les couples bi-actifs et quel est le rôle joué par leur position dans l'espace économique.

S'il existe en théorie 81 semaines de travail conjugales différentes composées des neuf variantes de semaine que nous avons décrites, 7 grands types réunissent à eux-seuls 72 % des semaines travaillées par les couples bi-actifs (voir tableau 3). La situation la plus commune est celle des couples dont les deux conjoints ont une semaine standard avec des jours de travail standard (type 1). Cette double semaine standard s'étend en moyenne sur 47 heures (durée pendant laquelle au moins un conjoint travaille) la plupart du temps en semaine (45h33 contre 1h28 le week-end). La semaine de travail conjugale standard est le type de semaine de travail des couples bi-actifs le plus synchrone : 68 % des heures travaillées par les conjoints sont synchrones et le week-end est quasi-intégralement chômé (87 %). Toutefois cette situation ne représente que 19 % des couples. Si l'on ajoute les types de semaines de travail conjugales composées d'une semaine standard et d'une semaine standard avec une ou deux longues journées de travail, alors la proportion de semaines relativement standard atteint 21 %.

Le second type est la semaine de travail conjugale longue qui réunit près de 16 % des semaines des couples bi-actifs. La semaine de travail conjugale dure en moyenne 56 heures et déborde très souvent le week-end (entre 4 et 12 heures de travail le week-end). Les heures travaillées ne sont pas beaucoup moins synchrones que celles de la semaine conjugale standard (entre 52 et 64 %), même si le temps libre synchrone est moindre du fait du temps de travail plus élevé. La configuration la plus courante est celle où seul l'homme a une longue semaine de travail alors que la semaine de sa conjointe est standard. La configuration opposée est beaucoup moins courante et vient après celle où les deux conjoints travaillent chacun une longue semaine. Ce sont ces derniers couples qui ont la semaine de travail la plus longue (70 heures contre 56 et 57 pour les deux autres) et le plus de travail le week-end (12 heures contre 4h20 et 6 heures) mais qui au final sont les plus synchrones avec 64 % contre 52 % pour les autres types de semaine longue. Cette plus forte synchronie s'explique en partie par le fait qu'une fraction de la désynchronisation des autres types de semaines de travail conjugales longues est structurelle, c'est-à-dire liée à la différence du nombre d'heures travaillées par les conjoints. Mais ce n'est pas tout : la synchronie de ce type est en effet équivalente à celle des double semaines standard, ce qui suggère que ces couples peuvent choisir dans une certaine mesure la répartition de ces heures dans la semaine.

Tableau 3 – Sept grands types de semaine pour les couples bi-actifs

Type de semaine conjugale	Type semaine		Taille total (%)	Nb de couples	Durée pendant laquelle au moins un conjoint travaille			Durée pendant laquelle les deux conjoints travaillent			Synchronie	
	H	F			Total	Semaine	Week-end	Total	Semaine	Week-end	totale (%)	week-end (%)
Type 1			20,8	250								
Standard	1	1	18,5	223	47h01	45h33	01h28	31h37	31h21	00h16	67,9	86,6
	3	1	1,3	16	52h36	50h01	02h35	32h32	32h07	00h24	61,6	75,8
	1	3	0,9	11	53h25	49h28	03h57	32h47	32h47	00h00	63,2	56,2
Type 2			15,9	191								
Longue	5	5	5,4	65	70h14	58h16	11h58	44h35	38h06	06h29	64,2	33,2
	5	1	7,2	87	62h13	56h16	05h58	31h18	30h35	00h42	51,8	58,2
	1	5	3,2	39	58h20	54h00	04h19	30h25	29h09	01h15	52,1	63,2
Type 3			14,6	176								
Décalée	6	6	3,8	46	57h06	49h11	07h55	12h25	11h25	0h60	25,1	53,4
	6	1	4,4	53	59h50	56h04	03h46	15h27	15h07	00h21	27,6	71,4
	1	6	6,4	77	53h13	49h39	03h34	18h41	18h29	00h12	35,7	70,3
Type 4			5,5	66								
Longue avec week-end décalé	4	1	2,9	35	58h47	51h15	07h32	29h03	28h15	00h48	52,8	58,2
	1	4	2,6	31	52h04	47h31	04h33	26h22	25h34	00h48	51,3	66,6
Type 5			4,0	48								
Fragmentée	7	7	0,3	4	32h31	33h43		18h48	07h53	04h38	35,5	0,0
	7	1	1,5	18	63h52	54h54	08h18 08h58	13h43	12h32	01h11	24,3	38,2
	1	7	2,2	26	48h50	45h51	02h59	15h09	14h58	00h11	31,6	65,4
Type 6			6,1	74								
Longue et décalée ou fragmentée	5	6	2,0	24	64h19	45h00		17h16	17h42	01h15	27,6	55,9
	6	5	1,7	21	61h28	48h22	07h50 13h46	34h01	29h00	04h04	29,2	29,1
	5	7	2,1	25	73h26	58h13	15h14	27h37	23h09	04h28	36,8	15,6
	7	5	0,3	4	76h59	65h24	11h34	15h48	13h30	02h18	20,2	70,7
Type 7			5,5	66								
Longue et longue décalée	4	4	1,7	21	75h20	61h33	13h06	21h35	17h31	05h01	56,5	31,9
	4	5	1,9	23	65h43	55h19	10h23	29h51	27h41	02h10	45,9	31,7
	5	4	1,8	22	65h14	52h22	12h52	34h05	28h02	06h02	53,2	23,8
Ensemble des couples			100	1204	56h35	49h38	6h56	24h49	23h05	1h44	45,3	55,9

Le troisième type représente 15 % des semaines de travail, soit presque autant que le second. Il se caractérise par au moins une semaine de travail décalée et éventuellement une semaine de travail standard. La longueur de ce type de semaine de travail s'approche de la semaine conjugale longue (entre 53 et 60 heures), mais contrairement à celle-ci, les heures travaillées sont très peu synchrones, autour de 30 %. La situation la plus fréquente correspond à celle où la semaine de la femme est décalée et celle de l'homme standard. Vient ensuite la situation inverse et enfin celle où les deux conjoints ont une semaine de travail décalée (26 % des semaines décalées). La double semaine décalée est la moins synchrones des

semaines décalées avec seulement 25 % des heures de travail simultanées, et aussi celle où le plus souvent au moins un conjoint travaille le samedi ou le dimanche.

La semaine longue avec week-end décalé est le quatrième type de semaine de travail conjugale le plus fréquent. Il représente un peu plus de 5 % des semaines travaillées par les couples bi-actifs et se compose d'une semaine longue avec du travail le week-end et surtout le samedi et d'une semaine standard. Bien que d'une durée supérieure à la moyenne, ce type de semaine de travail conjugal n'est pas aussi long que la semaine conjugale de type 2. Bien que la synchronie relative soit équivalente à celle des longues semaines de travail conjugales, la semaine comme le week-end, le travail occupe une place moindre du fait d'une durée du travail totale inférieure.

Le cinquième type de semaine de travail conjugale est la semaine fragmentée qui est composée d'au moins une semaine individuelle fragmentée et d'éventuellement une semaine standard. Ce type représente près de 4 % des semaines de travail conjugales et dans la plus de la moitié des cas, c'est la femme qui a une semaine de travail fragmentée alors que son conjoint a une semaine standard. La double semaine fragmentée est très rare (seulement 4 couples). Du même ordre que celle des couples avec au moins une semaine décalée (type 3), la synchronie des heures de travail de des couples avec semaines fragmentées est très faible (entre 24 et 31 %). Le travail le week-end et tout particulièrement le samedi est plus répandu lorsque ce sont les horaires de travail de l'homme qui sont fragmentés.

Le sixième type de semaine de travail conjugale est la combinaison d'une semaine longue avec une semaine décalée ou fragmentée. Ce type représente 6 % des semaines de travail conjugales. Le plus souvent, c'est l'homme qui a une longue semaine de travail et la femme qui a une semaine plus courte mais décalée ou fragmentée. L'autre situation la plus courante est une longue semaine pour la femme et une semaine décalée pour l'homme. Les heures de travail de ces couples sont très peu synchrones (entre 27 et 36 %) et le travail le week-end très courant.

Tableau 4 – Sept grands types de semaine pour les couples bi-actifs

Type de semaine conjugale	Niveau de vie				Nombre d'enfants				Présence d'enfants de moins de 3 ans	
	1er quartile (-)	2e quartile	3e quartile	4e quartile (+)	0	1	2	3 et +	Non	Oui
Type 1										
Standard	4,1	16,9	35,0	44,1	26,9	34,5	27,7	10,9	90,4	9,6
Type 2										
Longue	8,4	10,7	26,8	54,1	34,8	24,5	30,0	10,7	95,1	4,9
Type 3										
Décalée	9,3	23,9	47,9	19,0	23,7	30,7	36,1	9,5	89,5	10,5
Type 4										
Longue avec week-end décalé	3,6	14,2	34,9	47,4	27,7	35,0	31,0	6,3	93,4	6,6
Type 5										
Fragmentée	16,5	27,6	31,6	24,4	23,7	22,9	32,7	20,8	87,5	12,5
Type 6										
Longue et décalée ou fragmentée	20,8	20,3	34,7	24,2	26,6	31,1	18,2	24,0	93,6	6,4
Type 7										
Longue et longue décalée	4,5	15,6	25,9	54,0	21,4	20,1	44,7	13,8	93,7	6,3
Autres couples	9,9	24,3	26,6	39,2	27,3	25,2	34,1	13,4	91,5	8,5
Ensemble des couples	8,6	19,4	32,6	39,5	27,4	28,3	31,9	12,4	91,7	8,3

L'association de longues semaines travaillées et de semaines de travail longues mais décalées forme le septième type. Ces semaines se caractérisent non seulement par leur longueur mais aussi par un niveau de synchronie assez faible quoique supérieur aux types 3 à 6 (entre 46 et 56 %). Ces longues semaines comportent également du travail le week-end, notamment en raison du décalage d'une des deux semaines de travail.

Les couples qui ont des semaines se caractérisant pour au moins l'un des deux par de longues journées de travail (type 2, type 4 et type 7) sont des couples au niveau de vie élevé (cf. tableau 4). Plus de la moitié de ceux qui ont une semaine conjugale « longue » (type 2) ou « longue et longue décalée » (type 7) appartiennent au quartile de niveau de vie le plus élevé. Les couples à la semaine conjugale « standard » ont également un niveau de vie élevé (79 % ont un niveau de vie supérieur au niveau de vie médian). Les couples à la semaine conjugale « décalée » (type 3) ont en général un niveau de vie moyen. Par contre, les couples à la semaine de travail « fragmentée » (type 5) ou « longue et décalée et fragmentée » (type 6) ont un niveau de vie plus faible que les autres couples. Ces couples cumulent donc à la fois un faible niveau de vie, des horaires de travail atypiques et une faible synchronie.

Ne pas travailler au même moment signifie que les conjoints disposent de moins de temps à passer ensemble, mais peut représenter un avantage dans certains cas, comme lorsque le couple a des enfants à garder. Ainsi on observe que les couples qui ont des horaires atypiques, décalés ou fragmentés, sont aussi ceux avec le plus grand nombre d'enfants (cf. tableau 4). Les couples ayant au moins 3 enfants sont

surreprésentés chez les couples qui ont une semaine « fragmentée » (21 %) ou « longue et décalée et fragmentée » (24 %). De même, ces couples sont plus nombreux à avoir des enfants de moins de trois ans. C'est le cas de 13 % des couples à la semaine conjugale « fragmentée » et 11 % de ceux à la semaine « décalée ». Ces horaires de travail hebdomadaires atypiques, lorsqu'ils ne sont pas subis, peuvent être un moyen pour ces couples au faible niveau de vie de concilier temps professionnel et garde des enfants.

Cependant dans l'énorme majorité des cas, les semaines conjugales désynchronisées sont subies (voir tableau 5) : seulement 2,5 % des couples qui ont une semaine de travail conjugale décalée ont la possibilité de choisir leurs horaires et 68 % des semaines fragmentées et longues et fragmentées ou décalées ont été imposées indirectement par les employeurs. Inversement, les semaines de travail conjugales longues et standard sont beaucoup plus souvent associées aux conjoints qui déterminent tous deux leurs horaires de travail : 30 % de ces couples choisissent une semaine standard, 22 % préfèrent une semaine longue et seulement 1 % optent pour une semaine conjugale longue et décalée ou fragmentée et 4 % pour une semaine décalée. En revanche le taux de semaines décalées est de 22 % pour les couples qui subissent tous deux leurs horaires de travail alors que la proportion de semaines standard n'est que de 23 %. Si certains parents peuvent tirer profit de la désynchronisation produite par leurs horaires individuels imposés pour se relayer auprès de leurs enfants, ce n'est bien souvent que nécessité faite vertu : dans l'immense majorité des cas, les couples préfèrent des journées et des semaines de travail conjugales synchrones.

Tableau 5 – Sept grands types de semaine pour les couples bi-actifs

Type de semaine conjugale	Détermination des horaires de travail de chaque conjoint			
	Imposés aux deux conjoints	Déterminés par un des deux conjoints	Déterminés par les deux conjoints	Autres
Type 1				
Standard	54,9	33,1	12,0	0,0
Type 2				
Longue	45,0	35,8	18,4	0,9
Type 3				
Décalée	76,1	20,3	2,5	1,2
Type 4				
Longue avec week-end décalé	54,4	35,1	8,8	1,8
Type 5				
Fragmentée	67,6	21,6	8,1	2,7
Type 6				
Longue et décalée ou fragmentée	67,7	29,4	2,9	0,0
Type 7				
Longue et longue décalée	54,8	32,3	6,5	6,5
Autres couples	62,7	25,8	10,8	0,8
Ensemble des couples	60,6	28,5	9,9	1,0

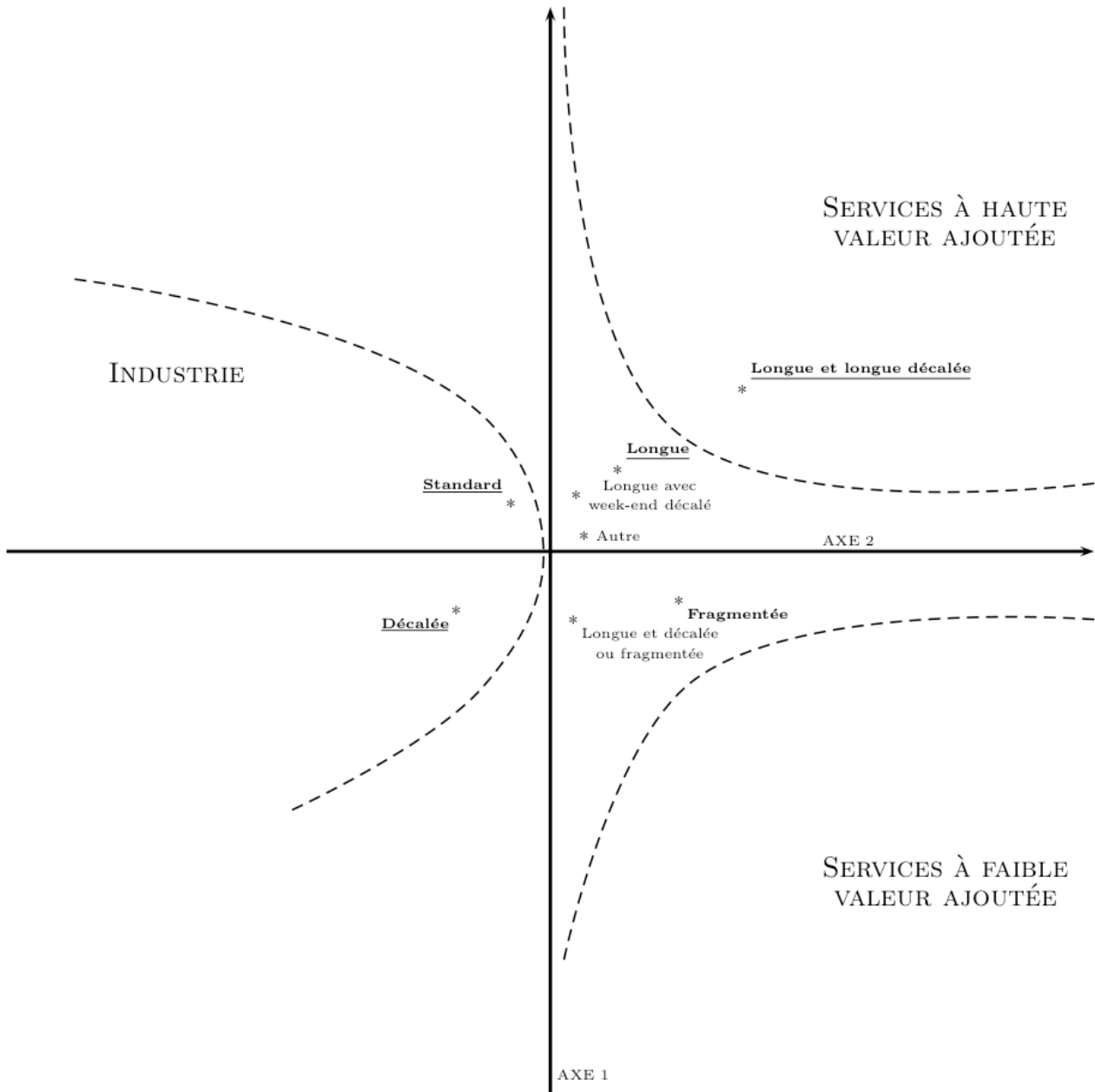


Figure 4 – Espace économique et types de semaines de travail conjugales

Note : les modalités supplémentaires dont les coordonnées sont statistiquement significatives sont soulignées pour le premier axe et en gras pour le second axe.

La projection dans l'espace économique des types de semaines de travail conjugales fait apparaître leur très forte corrélation avec les trois pôles déjà identifiés (voir figure 4). Comme au niveau individuel, les semaines de travail conjugales standard et décalées apparaissent fortement liées au pôle industriel et bureaucratique de l'espace économique. Les semaines fragmentées se retrouvent également du côté du pôle des services à faible valeur ajoutée alors que les semaines conjugales longues et longues et décalées se situent du côté des services à haute valeur ajoutée. Dans cette fraction de l'espace économique (non représenté), les services non-marchands se caractérisent par des semaines de travail conjugales standard

et décalées alors que les semaines longues et longues et décalées dominent du côté des services marchands. La très forte structuration économique qui avait été mise en évidence au niveau des individus se retrouve donc au niveau des couples en raison de la très grande corrélation des positions des conjoints dans l'espace économique. Loin d'être un choix, la désynchronisation des semaines de travail conjugales reflète donc avant tout les contraintes temporelles que les entreprises imposent à chaque conjoint et qui dépendent du secteur d'activité, de la qualification, du genre, du niveau de revenu,... D'une manière générale, plus la position des couples dans le système économique est élevée et plus leurs semaines de travail seront synchrones. La probabilité d'avoir des semaines de travail désynchronisées augmente à mesure que la position des couples descend dans l'espace économique, mais la forme exacte de ce manque de synchronie dépend du secteur d'activité. La désynchronisation n'est bien évidemment pas imposée par les entreprises mais émerge des contraintes qui sont imposées à chaque conjoint. À ce titre, la désynchronisation peut être considérée comme une externalité, c'est-à-dire comme une conséquence non voulue qui apparaît à l'occasion d'une situation d'échange. Cette externalité peut en outre être considérée comme une source d'inégalités puisqu'elle ne concerne qu'une partie de l'espace économique.

Il n'est malheureusement pas possible de savoir si la désynchronisation hebdomadaire est négative pour le temps que les personnes d'un même ménage passent ensemble puisque les semaineiers ne contiennent que les plages travaillées. Toutefois la proportion de travail le week-end peut être utilisée comme un indicateur relativement fiable de l'impact de la désynchronisation sur la sociabilité familiale. À cet égard, les semaines de travail conjugales standard se détachent doublement des autres types de semaines. D'une part, c'est le type de semaine conjugale qui comporte le moins de travail le week-end. Par ailleurs, c'est également le type d'organisation du travail dans la semaine qui est le plus populaire parmi les couples qui disposent d'une certaine liberté pour déterminer leurs horaires de travail. Par conséquent, tout indique que le week-end exempt de tout travail constitue la norme.

Deux situations peuvent être distinguées pour tous les autres couples pour qui le travail le week-end est beaucoup plus répandu. La première est celle des couples qui ont une longue semaine de travail. D'une manière générale, ces couples occupent des positions élevées dans l'espace économique et disposent plus souvent que les autres d'une marge de liberté dans l'organisation de leur temps de travail. Le travail le week-end de ces couples est le plus souvent du travail rapporté à la maison et si c'est bien du temps de travail en plus, il peut être réparti librement le week-end et ne représente donc qu'une gêne limitée pour le temps familial. Il en va tout autrement pour les couples dont le travail le week-end se déroule sur le lieu de travail et dont les horaires sont imposés par leurs employeurs. Le nombre d'heures de travail le week-end des couples qui ont des semaines décalées ou fragmentées est du même ordre que celui des couples aux longues semaines de travail ; pourtant, en termes relatifs, la désynchronisation est plus élevée du fait de la plus faible durée de ces semaines de travail conjugales. Bien qu'il ne soit pas possible de savoir quel est l'impact de ces deux variétés de désynchronisation du travail le week-end sur le temps familial, les éléments disponibles suggèrent néanmoins que lorsqu'elle est imposée et que ces heures de travail se déroulent sur le lieu de travail, cette désynchronisation subie est négative pour le temps passé ensemble en famille.

4. Conclusion

Construire une typologie des semaines de travail permet de faire apparaître la manière dont les différents types de journées de travail s'organisent au niveau de la semaine. Le plus souvent, on retrouve au niveau de la semaine une organisation du travail très proche de celle qui préside à l'échelle de la journée. Aux semaines standard composées de journées de travail standard s'opposent les longues semaines de travail faites de longues journées de travail, et les semaines décalées et fragmentées constituées respectivement de journées décalées et fragmentées. D'une manière générale, plus la position des salariés dans le système économique est favorable, plus grande est leur autonomie temporelle et plus leur semaine de travail est longue. Les salariés les moins qualifiés ont au contraire des semaines en moyenne plus courtes mais avec des horaires décalés et fragmentés et un très faible degré de contrôle de leur temps de travail. Le rôle joué par la position dans le système économique dans l'organisation du travail qui avait été mis en évidence au niveau de la journée se retrouve ainsi sans surprise à l'échelle de la semaine. Les semaines standard se situent plutôt en haut de l'espace économique et sont caractéristiques du monde bureaucratique et industriel. Proches de ce pôle économique, les semaines décalées se situent néanmoins plus bas parce qu'elles sont également associées dans une moindre mesure aux services à faible valeur ajoutée localisés tout en bas de l'espace économique. Ce sont les semaines de travail fragmentées qui prédominent dans cette fraction du système économique. Les services à haute valeur ajoutée sont au contraire associés aux semaines longues mais relativement standard lorsqu'ils sont marchands mais beaucoup moins régulier sinon. La diversification des horaires de travail dans la journée et la semaine reflète donc avant tout la tri-partition du champ économique et le développement d'un secteur économique de services dual.

Cette typologie permet également de décrire les semaines de travail des couples. Les sept grands types qui ont été identifiés permettent de mettre en évidence que la désynchronisation des semaines de travail conjugales résulte de l'absence d'autonomie temporelle des salariés les moins bien situés dans l'espace économique et des contraintes qui pèsent sur eux. Alors que les semaines de travail conjugales standard et longues sont surreprésentées dans le haut de l'espace économique, les ménages bi-actifs moins bien situés ont eux plus souvent des semaines fragmentées et décalées hautement désynchronisées. Parce qu'elle affecte avant tout les salariés situés au bas du champ économique la désynchronisation est une nouvelle forme d'inégalité non pas individuelle, mais conjugale. En matière d'organisation du travail dans la journée ou dans la semaine, si la désynchronisation n'est voulue en tant que telle ni par les employeurs ni par les salariés, elle provient bien néanmoins des contraintes temporelles qui pèsent sur ces derniers et qui les touchent différemment selon leur position dans l'espace économique.

BIBLIOGRAPHIE

- Afsa, Cédric et Pierre Biscourp. 2005. « L'évolution des rythmes de travail entre 1995 et 2001 : quel impact de l'ARTT ? ». *Économie et Statistique*:173-198.
- Berger, Peter et Hansfried Kellner. 1964. « Marriage and the construction of reality: an exercise in the microsociology of knowledge ». *Diogenes* 46:1-24.
- Bourdieu, Pierre. 1997. « Le champ économique ». *Actes de la recherche en sciences sociales*:48-66.
- Bue, Jennifer, Nicole Guignon, Sylvie Hamon-Cholet et Lydie Vinck. 2002. « Vingt ans de conditions de travail ». *Données sociales 2002-2003*:273-279.
- Chenu, Alain. 2002. « Les horaires et l'organisation du temps de travail ». *Économie et Statistique* 352-353:151-167.
- . 2004. « Prendre la mesure du travail », p. 281-304 in Johan Heilbron, Rémi Lenoir et Gisèle Sapiro. *Pour une histoire des sciences sociales. Hommage à Pierre Bourdieu*. Paris: Fayard.
- Chenu, Alain et Nicolas Herpin. 2002. « Une pause dans la marche vers la civilisation des loisirs ? ». *Économie et Statistique*:15-37.
- Chenu, Alain et John P. Robinson. 2002. « Synchronicity in the work schedules of working couples ». *Monthly Labor Review* 125:55-63.
- Dumazedier, Joffre. 1962. *Vers une civilisation du loisir ?* Paris: Seuil.
- Durand, Jean-Pierre. 2004. *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*. Paris: Seuil, « Économie humaine ».
- Durkheim, Émile. 1921. « La famille conjugale ». *Revue philosophique* 90:9-14.
- Fermanian, Jean-David et Sylvie Lagarde. 1999. « Les horaires de travail dans le couple ». *Économie et Statistique*:89-110.
- Gershuny, Jonathan. 2000. *Changing Times: Work and Leisure in Postindustrial Society*. Oxford: Oxford University Press.
- Girard, Alain. 1964. *Le Choix du conjoint. Une enquête psycho-sociologique en France*. Paris: Presses universitaires de France.
- Godard, F. 2003. « Les temps du quotidien », p. 15-22 in O. Donnat et P. Tolila. *Le(s) public(s) de la culture*. Paris: Presses de Sciences Po.
- Lebart, Ludovic, Marie Piron et Alain Morineau. 2006. *Statistique exploratoire multidimensionnelle : visualisation et inférence en fouilles de données*. Paris: Dunod.
- Lesnard, Laurent. 2006a. « Flexibilité des horaires de travail et inégalités sociales », p. 371-378 in Insee. *Données Sociales - La société française*. Paris: Insee.
- . 2006b. « Flexibilité et concordance des horaires de travail dans le couple », p. 379-384 in Insee. *Données Sociales - La société française*. Paris: Insee.
- . 2006c. « Optimal matching and the social sciences ». *Document de travail du CREST*.
- . à paraître. « Off-Scheduling within Dual-Earner Couples: An Unequal and Negative Externality for Family Time ». *American Journal of Sociology*.
- Lesnard, Laurent et Thibaut de Saint Pol. 2006. « Introduction aux méthodes d'appariement optimal (optimal matching analysis) ». *Bulletin de Méthodologie Sociologique* 90:5-25.
- Prunier-Poulmaire, Sophie. 2000. « Flexibilité assistée par ordinateur. Les caissières d'hypermarché ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 134:29-65.
- Ravel, Claire. 2007. « La polarisation de l'emploi au sein des ménages de 1975 à 2002 ». *Économie et Statistique*:3-23.
- Robinson, John P., Alain Chenu et Anthony S. Alvarez. 2002. « Measuring the Complexity of Hours at Work: the Weekly Work Grid ». *Monthly Labor Review* 125:44-54.
- Rouanet, Henri et Brigitte Le Roux. 1993. *Analyse des données multidimensionnelles*. Paris: Dunod.

Saint Pol, Thibaut de. 2006. « Le dîner des Français : un synchronisme alimentaire qui se maintient ». *Économie et Statistique*:45-69.

Sayer, Liana C. , Suzanne M. Bianchi et John P. Robinson. 2004. « Are parents investing less in children? Trends in mothers' and fathers' time with children ». *American Journal of Sociology* 110:1-43.

Singly, François de. 1993. *Sociologie de la famille contemporaine*. Paris: Nathan.

Vanderschelden, Mélanie. 2006. « Homogamie socioprofessionnelle et ressemblance en termes de niveau d'études : constat et évolution au fil des cohortes d'unions ». *Économie et Statistique*:33-58.

Yonnet, Paul. 1999. *Travail, loisir : temps libre et lien social*. Paris: Gallimard, coll. « Bibliothèque des sciences humaines ».

Young, Michael D. et Peter Willmott. 1973. *The symmetrical family. A study of work and leisure in the London region*. London: Routledge and Kegan Paul.

ANNEXE

Tableau A1 – Caractéristiques de l'emploi

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Ensemble
Nature du contrat de travail	A durée indéterminée (CDI)	88	85	88	90	89	77	72	81	84	85
	A durée déterminée (CDD)	6	7	6	8	7	13	11	10	9	8
	Intérim	2	2	1	0	0	5	1	3	2	2
	Apprentissage	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1
	Stage et autres contrats aidés	1	2	1	0	1	2	4	1	0	1
	Autres	2	4	3	1	3	3	11	4	6	3
Travail de nuit	Habituellement	1	1	1	3	4	14	15	7	26	5
	Certaines nuits seulement	10	7	16	16	22	18	16	20	22	15
	Jamais	90	91	82	82	74	68	69	74	52	80
Nature du temps de travail	A temps plein	89	87	87	89	90	69	45	64	70	82
	A temps partiel	10	13	6	10	8	30	50	32	26	17
	Autre (temps variable en fonction du travail)	1	0	6	1	2	2	4	4	4	2
Raison du temps partiel	Imposé par l'employeur	48	48	49	56	64	63	63	48	50	56
	Choisi par l'employé	52	52	51	44	36	37	37	52	50	44
Détermination des horaires de travail	Par l'entreprise, sans possibilité de modifications	63	64	49	50	45	80	70	61	78	62
	Choix entre plusieurs horaires fixes proposés par l'entreprise	7	6	6	5	5	8	5	7	7	7
	Ils sont modifiables par vous-même d'un jour à l'autre dans un système du type "horaire à la carte"	13	15	10	8	6	2	3	8	3	9
	Les horaires sont déterminés par l'employé	12	10	22	22	30	3	11	13	5	14
	Selon un autre rythme	5	5	13	15	13	6	12	11	8	8

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Ensemble
Même nombre de jours de travail chaque semaine	Oui	91	84	84	80	82	73	81	69	56	82
	Non	9	16	16	20	18	27	19	31	44	18
Connaissance des horaires du lendemain	Oui	92	94	86	85	83	95	91	90	97	91
	Non	8	6	14	15	17	5	9	10	3	9
Connaissance des horaires de la semaine suivante	Oui	86	88	74	72	70	87	85	79	86	82
	Non	14	12	26	28	30	13	15	21	14	18
Possibilité d'absence durant le travail	Vous le faites sans difficulté	29	26	43	32	43	14	15	23	13	28
	Vous devez vous arranger au préalable avec votre employeur	49	55	41	52	37	57	50	53	48	49
	Vous prenez une 1/2 journée de congé	14	14	8	9	6	12	7	10	17	12
	Vous perdez une 1/2 journée de salaire	3	2	1	1	1	4	6	2	0	2
	Vous ne pouvez vous absenter	4	2	5	5	8	10	20	9	16	7
	Autre solution	1	1	2	2	5	4	2	3	6	2
Départ en vacances à peu près quand vous le voulez	Oui	54	50	61	44	46	42	34	51	42	49
	Non	46	50	39	56	54	58	66	49	58	51
	Sans objet (travail à domicile, etc.)	1	1	1	3	6	1	5	4	4	2
Travail rapporté à faire à la maison	Oui, souvent	6	7	19	14	25	3	17	8	9	10
	Oui, quelquefois	9	7	18	14	14	4	2	7	4	9
	Oui, rarement	5	6	7	7	8	1	3	5	0	5
	Non	78	79	54	60	46	91	71	76	83	74
	Ne sait pas	0	1	0	1	1	0	2	0	1	1
Présence auprès de ses enfants le matin	Sans objet (n'a pas d'enfants ou enfants en internat, etc.)	49	52	56	54	54	51	50	52	44	51
	Toujours	21	24	16	17	18	12	31	23	20	19
	Le plus souvent	4	4	9	4	7	5	4	6	10	5
	Quelquefois	7	5	9	10	8	20	8	12	19	10
	Jamais	19	14	11	15	12	12	7	8	7	14
Présence auprès de ses enfants le soir	Sans objet (n'a pas d'enfants ou enfants en internat, etc.)	49	52	54	54	54	51	50	51	43	51
	Toujours	38	37	18	19	18	22	32	31	22	28

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Ensemble
Le plus souvent	9	7	19	10	11	7	4	11	11	9
Quelquefois	4	3	8	12	13	18	8	7	23	9
Jamais	1	1	1	5	4	2	7	1	2	3
<hr/>										
Existence de personnes sous sa responsabilité hiérarchique										
Oui	27	28	40	38	41	19	17	22	24	29
Non	73	72	60	62	59	81	83	78	76	71
<hr/>										
Statut de la profession										
Salarié de l'Etat	16	17	20	9	13	12	13	13	15	14
Salarié d'une collectivité locale (y.c. HLM, hôpitaux publics)	9	9	7	6	3	9	12	13	15	8
Salarié d'une entreprise publique ou nationale (y.c. Sécurité sociale)	6	8	5	2	2	4	6	6	9	5
Salarié du secteur privé	65	58	58	56	47	71	48	56	57	60
Salarié de sa propre entreprise ou salarié de son conjoint	0	2	3	5	5	1	2	1	1	2
Aide ou aidait un membre de sa famille dans son travail sans être salarié	0	0	1	2	1	0	6	2	0	1
A son compte, indépendant, gérant, associé d'une société, coexploitant	4	5	8	20	29	3	12	9	3	11
<hr/>										
Position professionnelle de l'emploi										
Manœuvre ou ouvrier spécialisé (OS1, OS2, OS3, etc.)	8	9	2	5	3	19	9	3	11	9
Ouvrier qualifié ou hautement qualifié (P1, P2, P3, TA, OQ, etc.)	21	16	4	10	8	24	9	18	14	17
Agent de maîtrise dirigeant des ouvriers, maîtrise administrative ou commerciale	5	6	9	4	4	3	2	3	6	4
Agent de maîtrise dirigeant des techniciens ou d'autres agents de maîtrise	1	4	3	1	1	0	0	1	1	1
Technicien, dessinateur, VRP (non cadre)	8	9	15	5	5	4	2	8	2	7
Instituteur, assistant(e) social(e), infirmier(e) et personnel de la catégorie B de la fonction publique	6	7	8	4	6	6	8	7	10	6
Ingénieur ou cadre	9	5	23	22	30	1	2	5	2	11
Professeur et personnel de la catégorie A de la fonction publique	4	6	14	6	10	2	12	6	6	5

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Ensemble
Employé de bureau, employé de commerce, agent de service, aide soignant(e), gardienne d'enfants, personnel de la catégorie C ou D de la fonction publique	36	36	21	39	29	40	53	44	44	37
Autre cas	1	3	2	4	3	2	3	5	4	2
Agriculture	3	5	3	9	12	2	10	3	1	5
Industrie	27	23	14	10	10	35	3	16	24	21
Construction	10	8	11	5	7	2	2	5	1	7
Transport	3	3	3	4	5	5	6	4	9	4
Secteur d'activité Commerce - Services aux particuliers	22	20	24	45	34	25	42	32	22	28
Services aux entreprises	7	8	12	6	8	7	5	7	7	7
Éducation -Santé - Action sociale	14	21	22	15	18	19	22	21	30	17
Administrations	14	12	13	6	6	5	8	11	6	10
Autres	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0

Source : enquête Emploi du temps 1999, Insee.

Tableau A2 – Caractéristiques sociodémographiques

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Ensemble	
Sexe	Hommes	57	58	58	62	65	53	33	43	46	56
	Femmes	43	42	42	38	35	47	67	57	54	44
Age	15-25 ans	9	9	8	7	7	14	11	9	12	9
	26-35 ans	28	24	22	28	24	30	26	26	28	27
	36-45 ans	32	34	35	29	30	28	27	34	30	31
	46-55 ans	26	30	31	29	31	23	25	24	23	27
	plus de 55 ans	5	4	5	7	8	5	11	7	7	6
Situation conjugale	Vit en couple	74	69	68	74	75	68	75	72	72	73
	Ne vit pas en couple	26	32	32	26	25	32	25	28	28	27
Niveau de diplôme	Sans diplôme	13	11	5	7	7	17	20	11	17	12
	CEP, DFEO	7	9	3	6	8	12	15	12	9	9
	BEPC	8	8	4	8	8	9	9	9	10	8
	CAP, BEP	32	35	18	28	25	34	25	30	32	30
	Bac technique	7	4	7	9	7	6	5	5	3	6
	Bac général	9	7	11	8	6	8	7	9	8	8
	Bac + 2	13	14	22	15	14	8	7	14	14	13
Supérieur à Bac + 2	10	13	30	18	25	4	13	10	7	13	
Niveau de vie	1er quartile (-)	23	28	7	21	20	35	41	22	29	25
	2e quartile	25	22	23	24	21	30	25	28	28	25
	3e quartile	28	29	25	25	20	23	19	26	27	25
	4e quartile (+)	24	21	44	30	39	12	15	24	16	25

Source : enquête Emploi du temps 1999, Insee.