

De l'organisation des journées à l'organisation de la semaine : des rythmes de travail socialement différenciés

Olivia Sautory et Sandra Zilloniz *

Les rythmes et modes d'organisation du travail ont beaucoup évolué au cours de ces dernières décennies : augmentation du travail le week-end, accroissement des horaires irréguliers et imprévisibles, réduction du temps de travail. La dernière enquête *Emploi du temps* permet de dresser un état des lieux des horaires de travail en 2010. La description fine des heures travaillées au cours d'une semaine permet de distinguer huit types de journées (standard, longues, demi-journées, décalées matin, après-midi soirée, ou nuit, fragmentées, courtes) et neuf types de semaines de travail – les huit premières dominées chacune par l'un des types de journées identifiés, la dernière caractérisée par de nombreux jours de repos.

La semaine standard reste la plus fréquente et concerne en grande partie les professions intermédiaires. La semaine longue touche davantage les non-salariés et les cadres ayant une lourde charge de travail et des horaires peu prévisibles mais qu'ils maîtrisent davantage que d'autres salariés. Les semaines décalées sont plus fréquentes dans les grands établissements et résultent du mode d'organisation particulier qu'est l'alternance des horaires de travail, observée le plus souvent chez les ouvriers de l'industrie et les professions intermédiaires de la santé. Les semaines atypiques s'observent dans des secteurs et des professions variés, mais surtout chez les employés non qualifiés. Les salariés concernés cumulent plus de contraintes horaires et déclarent plus souvent chercher un autre emploi.

Rappel :

Les jugements et opinions exprimés par les auteurs n'engagent qu'eux mêmes, et non les institutions auxquelles ils appartiennent, ni a fortiori l'Insee.

En lien avec la réduction du temps de travail, les semaines normales de travail – sans congés, ni jours de RTT – sont moins fréquentes en 2010 qu'en 1998. Les semaines longues semblent également moins nombreuses. Sur la période, d'autres facteurs ont pu affecter l'emploi du temps des actifs (législatifs, conjoncturels, structure de la main d'œuvre, changements organisationnels) et conduire à des évolutions différenciées selon les catégories socioprofessionnelles.

Codes JEL : C61, J22, J81.

Mots clés : horaires de travail, organisation du temps de travail, méthodes d'appariement optimal.

* Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

Les auteures remercient Bénédicte Galtier, Laurent Lesnard, Cyril Nouveau, Sébastien Roux et Serge Zilberman ainsi que les deux rapporteurs anonymes pour leur aide ou leurs remarques.

Le temps de travail est une composante importante de l'organisation du travail et de la vie quotidienne des personnes en emploi, et un enjeu stratégique pour les entreprises par ses effets sur la productivité. Au cours des années 1980, les horaires de travail sont devenus plus irréguliers et le travail le samedi s'est développé pour répondre à de nouvelles formes d'organisation du travail (nécessité de respecter des délais courts, des normes de qualité précises, renforcement de la concurrence impliquant notamment une plus grande réactivité dans la réponse à la demande, etc.), avant de se stabiliser au cours de la décennie suivante (Bué et Dussert, 1993 ; Bué et Rougerie, 1999). Les durées hebdomadaires de plus de 40 heures ont reculé au cours des années 1990. Dans le même temps, le travail de nuit et celui du dimanche ont légèrement progressé (Algava, 2014a ; Vinck et Algava, 2012). Au cours de cette période, les entreprises se sont réorganisées pour allonger la durée d'ouverture des services ou d'utilisation des équipements. Ainsi, alors que les cadres et les professions intermédiaires ont des semaines plus régulières à la fin des années 1990 qu'au début, les employés de commerce ont vu leurs horaires s'allonger, se prolonger en fin de journée ou le week-end pour répondre à la demande de la clientèle. Enfin, la part d'ouvriers de type industriel travaillant en horaires alternants ou la nuit a augmenté (Bué et Rougerie, *ibid.*).

La durée légale du travail a été abaissée à 35 heures en 2002 avec les lois Aubry (1998, 2000). Cette baisse s'est traduite par la réduction effective de la durée hebdomadaire travaillée ou par la réduction du nombre de jours travaillés (octroi de jours de RTT). Le passage aux 35 heures s'est accompagné d'une plus grande irrégularité et imprévisibilité des temps travaillés (Estrade et Ulrich, 2002 ; Afsa et Biscourp, 2005), pouvant entraîner des contraintes temporelles fortes, en particulier lorsque les salariés maîtrisent peu l'organisation de leur travail (Pélisse, 2002). La loi Aubry II a également cherché à développer des outils permettant de mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle, en particulier la détermination par le salarié des modalités de prise d'une partie de ses jours de RTT et l'assouplissement des modalités d'utilisation du compte épargne-temps. Fin 2000, les salariés tirent un bilan global plutôt positif des effets de la réduction du temps de travail sur leur vie quotidienne (Estrade *et al.*, 2001). Le temps libre dégagé est le plus

souvent consacré à des activités familiales ou à des activités domestiques. En revanche, le bilan dressé par les salariés est plus nuancé en ce qui concerne les conditions de travail et la vie professionnelle. Il fait état d'une grande hétérogénéité de situations et d'un renforcement des inégalités préexistantes. La moitié des salariés interrogés estime que leurs conditions de travail sont restées stables et 28 % jugent qu'elles se sont dégradées. Les salariés satisfaits se rencontrent surtout parmi les plus qualifiés – cadres et notamment femmes cadres – et les catégories intermédiaires qui ont bénéficié de la réduction sous forme de jours de RTT et de marge de manœuvre dans l'organisation de leur travail. Les ouvriers, en particulier les ouvrières, ainsi que les employés non qualifiés dont les modalités de la RTT ont plus souvent été fixées par l'entreprise et ont plus fréquemment pris la forme d'une modulation de la durée du travail, sont en revanche plutôt insatisfaits. Les salariés non consultés, au sein de leur entreprise, sur les conditions de mise en œuvre de la RTT, étaient plus nombreux à se plaindre d'une dégradation de leurs conditions de travail.

Après les 35 heures, la semaine reste la référence en termes de durée du travail. Néanmoins, la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos, la fixation d'une durée du travail en jours et non plus en heures pour certains cadres et le développement de la modulation, de l'annualisation et de l'utilisation du compte épargne-temps contribuent à faire régresser la norme de travail fondée sur la semaine au profit d'une organisation temporelle définie sur l'année (Bloch-London, 2000). Cette évolution s'est accompagnée d'une individualisation et d'une diversification des temps travaillés. En effet, l'attribution de jours de RTT a pour effet le décompte individualisé du temps de travail et atténué, de fait, le caractère collectif de l'horaire de travail.

Plusieurs travaux récents ont permis d'enrichir la connaissance des rythmes de travail en France à partir de sources diverses.

En mobilisant l'enquête *Conditions de travail* de la Dares de 2005, Bué et Coutrot (2009) rapprochent les salariés à temps complet selon les durées et les moments travaillés, ainsi que les contraintes horaires. Ils les distinguent selon que leurs horaires sont réguliers et normaux (en journée du lundi au vendredi), habituellement décalés (travail habituel le week-end,

horaires irréguliers longues journées, horaires alternés, journées hachées), occasionnellement décalés, longs, imprévisibles et peu contraints, ou que la durée de travail est variable dans l'année (saisonnier).

À partir des enquêtes complémentaires aux enquêtes *Emploi* de mars 1995 et mars 2001, Afssa et Biscourp (2005) dégagent sept rythmes de travail des salariés selon la combinaison des moments travaillés et leur régularité : horaires réguliers hebdomadaires, trois types d'horaires réguliers sur une période pluri-hebdomadaire (où les rythmes de travail se reproduisent à l'identique au bout de plusieurs semaines) et trois types d'horaires irréguliers (en heures, en jours, en heures et en jours).

En exploitant l'édition précédente de l'enquête *Emploi du temps* 1998-1999, Cottrell *et al.* (2002) considèrent quatre formes particulières d'emploi (CDI temps partiel, CDD temps complet, CDD temps partiel et intérim) par rapport à la norme constituée des CDI à temps complet. Chaque forme d'emploi est distinguée selon quatre catégories homogènes en termes de durée travaillée. En caractérisant ces sous-classes selon les caractéristiques d'organisation du temps de travail et sociodémographiques des individus, ils concluent que la précarité des temps travaillés ne se superpose pas toujours à la précarité de l'emploi : des horaires de travail contraints se retrouvent dans les différentes formes d'emploi.

En exploitant le semainier de travail de la même enquête, Chenu (2002) définit six classes de semaines de travail des actifs à temps plein : semaine avec travail de nuit, semaine avec au moins six jours de travail, semaine standard, semaine de cinq jours (sauf semaine standard), semaine de quatre jours de travail, autre semaine de trois jours ou moins. L'utilisation du semainier permet de savoir si l'individu travaille ou non, quart d'heure par quart d'heure, tout au long d'une semaine de référence, tandis que les études précédentes décrivent les rythmes de travail davantage à travers des variables caractérisant l'organisation des horaires. En utilisant ces six types de semaines, les tranches horaires travaillées ainsi que les sentiments d'être débordé et d'être plus ou moins libre d'organiser son temps, Chenu (2002) met ensuite en lumière six groupes de catégories socioprofessionnelles au sein desquels les horaires et la perception du temps de travail sont relativement homogènes : les entrepreneurs aux horaires

lourds et bénéficiant d'une autonomie dans leur travail, les enseignants avec un dualisme heures statutaires / temps de préparation, les experts, managers et gestionnaires aux débordements d'horaires fréquents mais contrôlés, les services aux personnes aux horaires flexibles, les agents des grandes organisations bureaucratiques aux semaines régulières, les policiers, militaires et certains ouvriers aux horaires décalés.

Lesnard et de Saint Pol (2008) exploitent également l'information contenue dans les semainiers de travail de l'enquête *Emploi du temps* 1998-1999. Alors que Chenu (2002) définit en amont les contours des types de semaines qu'il souhaite mettre en avant, leur typologie provient d'un rapprochement de séquences de quarts d'heures travaillées à l'aide de méthodes d'appariement. Celles-ci aboutissent à une typologie des journées de travail en cinq catégories (standard, décalées, longues, fragmentées, repos) et une typologie des semaines de travail des actifs occupés en neuf catégories. Ces auteurs montrent notamment qu'une position favorable dans le système économique s'accompagne en général d'une autonomie dans la détermination des horaires de travail, et de semaines standard ou longues.

Dans la lignée des travaux de Lesnard et de Saint Pol, notre étude cherche à caractériser les rythmes de travail en 2010, plusieurs années après la mise en place des 35 heures. Pour ce faire, nous utilisons le semainier de la dernière édition de l'enquête *Emploi du temps* réalisée par l'Insee de septembre 2009 à septembre 2010 (cf. encadré 1). L'information contenue est plus riche que celle recueillie dans le reste de l'enquête et permet ainsi d'appréhender plus finement les horaires de travail. Afin d'analyser les horaires hebdomadaires habituels de travail, l'analyse est restreinte aux seuls individus ayant renseigné une semaine dite « normale » de travail, c'est-à-dire sans jour de congé ou de RTT. Deux typologies sont établies : l'une classifiant les journées et la seconde les semaines de travail. La finesse des informations recueillies sur les moments travaillés dans le semainier permet notamment d'utiliser des méthodes d'appariement. Dans un second temps, nous utilisons les informations issues du questionnaire principal afin de caractériser ces types d'horaires de travail au cours d'une semaine en fonction d'autres dimensions d'organisation du temps de travail. Nous observons également les caractéristiques des personnes ayant ce type d'horaires et celles

Encadré 1

LA MESURE DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE SEMAINIER

Les répondants au semainier

Les personnes du ménage indiquées comme « occupant un emploi » d'après les questions du tronçon commun des ménages de l'enquête *Emploi du temps* sont invitées à renseigner un semainier de travail. Il n'est pas proposé aux apprentis sous contrats, aux étudiants, élèves, stagiaires qu'ils soient rémunérés ou non.

9 681 des personnes occupant un emploi ont répondu à l'enquête mais seuls 4 726 semainiers ont été collectés. L'écart entre le nombre de semainiers et le nombre de personnes en emploi s'explique par deux raisons :

- les semainiers n'ont pas été remis aux personnes en emploi ayant répondu au module « décisions dans les couples » ;
- parmi les personnes à qui un semainier a été remis, environ un quart ne l'ont pas renvoyé (« non-répondants au semainier »).

Par conséquent, les semainiers font l'objet d'une pondération spécifique, afin qu'ils soient représentatifs de l'ensemble des individus occupant un emploi dans l'enquête. Les marges pour le calage des poids sont

issues de l'enquête *Emploi du temps* et notamment des réponses au questionnaire individuel.

Le remplissage du semainier

Les répondants remplissent sur sept jours consécutifs leurs horaires de travail, en commençant par le jour de carnet le plus proche du jour de la visite de l'enquêteur (même si la personne ne travaille pas ce jour). Une semaine complète est ainsi renseignée, mais le premier jour n'est pas nécessairement un lundi. Les personnes indiquent les moments travaillés par pas de 15 minutes, que ce soit dans le cadre de leur activité principale ou dans le cadre de leur activité secondaire (seuls 5 % des répondants au semainier ont une deuxième activité), hors temps de repas, pauses et temps de trajets du domicile au lieu de travail. Il s'agit à la fois des heures effectuées sur le lieu de travail habituel et celles effectuées au domicile, sans que ces lieux puissent être distingués.

Les personnes précisent si la semaine renseignée est une semaine normale de travail (73,6 % des semainiers), une semaine de congé (8,7 %), une semaine chômée (0,6 %), ou un autre type de semaine (ex : travail et congés) (17,1 %).

Exemple de semainier :

Jour	0h	1h	2h	3h	4h	5h	6h	7h	8h	9h	10h	11h	12h	13h	14h	15h	16h	17h	18h	19h	20h	21h	22h	23h
Jour 1																								
Jour 2																								
Jour 3																								
Jour 4																								
Jour 5																								
Jour 6																								
Jour 7																								

Lecture : le jour 1, l'individu n'a pas travaillé. Le jour 2, il a travaillé de 10h à 12h, puis de 13h à 19h, puis de 21h à 23h. Le jour 3, il a travaillé de 9h15 à 12h15, etc.

La durée recueillie selon le type de semaine

La durée de travail peut être nulle pendant les périodes de congés ou inférieure à la durée habituelle si la semaine comprend à la fois des jours de travail et des jours de congés ou de RTT. En outre, dans ce dernier cas, le semainier ne permet pas de distinguer les jours de repos habituels des jours de congés ou RTT. Dans les enquêtes auprès des ménages, la durée de travail mesure en général les heures habituellement effectuées par la personne interrogée, y compris les

heures supplémentaires, qu'elles soient rémunérées ou non. Pour se rapprocher de ce concept, l'étude porte exclusivement sur les individus ayant renseigné une semaine dite « normale » de travail.

L'enquête s'est déroulée sur un an, de septembre 2009 à septembre 2010, afin de prendre en compte les variations saisonnières des emplois du temps. Les durées de travail sur l'ensemble des semaines recueillies dans le semainier sont ainsi représentatives d'une durée annuelle. →

de leurs emplois¹. Enfin, nous tentons de comparer en fin d'article les horaires de travail de 2010 à ceux de 1998, date de la précédente édition de l'enquête *Emploi du temps*. L'interprétation des évolutions est néanmoins délicate compte tenu des limites méthodologiques et des différents changements survenus au cours de la période (contexte législatif, contexte économique, modes d'organisation du travail).

De l'étude des horaires de travail à la réalisation d'une typologie

Le semainier de travail de l'enquête *Emploi du temps* fournit une information fine sur les

horaires de travail des personnes en emploi au cours d'une semaine.

Le temps travaillé recensé dans le semainier inclut le travail rapporté au domicile et celui

1. Dans l'enquête, les questions sur les caractéristiques des emplois sont posées aux personnes ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré la semaine précédente dans le cadre d'un travail régulier, et parmi les autres, à celles qui ont toutefois un emploi mais qui étaient la semaine précédente en congé de maternité/paternité, autre congé rémunéré, temps partiel, formation rémunérée, chômage partiel ou technique, grève. Les questions sur les caractéristiques des emplois sont également posées aux personnes qui se considèrent en emploi (à leur compte ou comme salarié, aidant un membre de leur famille dans son travail même sans être rémunéré, apprenti, stagiaire rémunéré, élève-fonctionnaire ou intérimaire, y compris en congés de maladie ou de maternité).

Encadré 1 (suite)

Elles sont comparables aux durées effectives obtenues à partir de l'enquête *Emploi* de l'Insee mais légèrement plus élevées. En effet, le semainier comptabilise une durée de travail moyenne de 33 heures 37 minutes alors que la durée de travail des actifs occupés au cours d'une semaine de référence est de 31 heures 24 minutes dans l'enquête *Emploi* en 2010. Pour les actifs qui ont renseigné une semaine normale, la durée travaillée recensée dans le semainier est plus élevée (39 heures 33 minutes) et légèrement supérieure à la durée hebdomadaire habituelle moyenne déclarée par les actifs occupés ayant un emploi régulier dans l'enquête *Emploi* (38 heures). Les chiffres issus de l'enquête *Emploi* indiqués ici ne concernent que l'activité professionnelle principale, tandis que le semainier de l'enquête *Emploi du temps* concerne l'ensemble des durées de travail en cas de multi-activité. Néanmoins, compte tenu de la part minimale des multi-actifs (5 %), la prise en compte de la durée travaillée dans le cadre d'une autre activité contribue très faiblement à expliquer les écarts constatés entre les deux enquêtes.

Les différences s'expliquent notamment par la comptabilisation, dans l'enquête *Emploi du temps*, du temps consacré au travail lié à l'activité professionnelle effectué au domicile. Elles s'expliquent aussi

probablement par une recension plus précise des temps travaillés, en particulier des heures supplémentaires occasionnelles effectuées, des temps d'attente (pour les chauffeurs par exemple), des temps de préparation de cours et de correction de copie pour les enseignants etc., qui sont généralement sous-évalués par les répondants dans les horaires estimés dans l'enquête *Emploi* (Chenu, 2002). En effet, renseigner jour après jour ses plages horaires travaillées permet de recueillir une information plus précise que d'indiquer ex-post son nombre d'heures travaillées au cours d'une semaine de référence.

L'écart entre la durée recensée au cours d'une semaine normale et celle recensée tous types de semaines confondus varie selon les professions. Il est particulièrement important lorsque les personnes ont moins souvent renseigné des semaines normales et plus souvent renseigné des semaines normales et plus souvent renseigné des semaines entières de congés que l'ensemble des personnes en emploi. C'est le cas des enseignants (10 heures environ, cf. tableau ci-dessous), qui ont plus souvent renseigné des semaines entières de congés que l'ensemble des personnes en emploi. C'est le cas également des cadres (8 heures environ), qui ont plus souvent déclaré une semaine non entièrement travaillée, mêlant à la fois jours de travail et jours de congés ou de RTT par exemple.

Tableau
Durée travaillée au cours d'une semaine

	Pourcentage de semaines normales	Durée au cours d'une semaine normale	Durée tous types de semaines confondus
Actifs occupés	73	39h33	33h37
Salariés	72	38h04	32h11
enseignants	62	36h47	26h52
cadres	65	44h38	36h46
Non-salariés	83	48h40	43h41

Lecture : 73 % de l'ensemble des actifs occupés ont déclaré une semaine normale. La durée de travail moyenne est de 39 heures et 33 minutes au cours d'une semaine normale, et de 33 heures et 37 minutes, tous types de semaine confondus.

Champ : actifs occupés ayant rempli un semainier.

Source : Insee, enquête *Emploi du temps* 2009-2010 ; calculs des auteures.

exercé lors d'une activité secondaire en cas de multi-activité. Afin de se rapprocher de la durée habituelle de travail, la suite de l'analyse est restreinte aux personnes en emploi ayant renseigné une semaine normale, c'est-à-dire ne comportant ni jours de congés, ni jours de RTT (cf. encadré 1). Ces semaines représentent 73 % des semaines décrites par les actifs occupés, soit au total 3 486 semainiers représentatifs des emplois du temps professionnels habituels de près de 18 millions de personnes.

En moyenne, les personnes en emploi travaillent 39 heures 33 minutes au cours d'une semaine normale sur 5 jours (un jour est considéré travaillé dès lors qu'un quart d'heure est travaillé). Cette durée est de 26 heures 21 minutes pour les salariés à temps partiel². La part d'actifs travaillant chaque jour au cours d'une semaine normale de travail est proche du lundi au vendredi : sur l'ensemble de ces cinq jours, en moyenne, neuf personnes en emploi sur dix travaillent. La durée moyenne d'une journée travaillée est de huit heures. Le mardi et le jeudi sont les jours où les actifs sont les plus nombreux à travailler (92 %). Le lundi est moins travaillé (87 %), en raison de la fermeture par exemple de certains commerces et banques ce jour. Le mercredi est également un peu moins travaillé (88 %), notamment chez les femmes (83 %), du fait d'une plus forte part de temps partiel en repos ce jour là. La journée du vendredi se termine un peu plus tôt (17h30). Le travail le week-end concerne moins d'individus : 36 % travaillent le samedi pendant 6 heures 30 minutes et 20 % le dimanche pendant 6 heures en moyenne³. Le samedi matin est davantage travaillé que l'après-midi, en raison de la fermeture de certains commerces, services administratifs ou médicaux l'après-midi.

Les 3 486 semainiers d'actifs occupés recensent 24 451 journées : 72 % sont travaillées et 28 % sont des journées de repos (mais pas de congé, puisque l'analyse repose sur les seules semaines normales). En considérant une journée comme une séquence de quarts d'heure travaillés ou non, on met en œuvre une méthode d'appariement pour rapprocher les séquences de journées similaires (cf. encadré 2). Une première typologie permet ainsi d'appréhender l'organisation du temps de travail au cours d'une journée. De même, en considérant une semaine comme une séquence de journées, on peut de nouveau chercher à rapprocher les séquences de semaine similaires par appariement. Cette seconde typologie

permet d'appréhender l'organisation du temps de travail au fil d'une semaine.

Huit grandes classes de journées travaillées

À l'issue de la classification, la méthode d'appariement utilisée fait apparaître plusieurs classes de journées travaillées. Nous avons choisi de faire porter notre analyse sur un regroupement en huit grandes classes de journées : standard, longues, demi-journées, décalées matin, après-midi / soirée ou nuit, fragmentées, et courtes (cf. figure I). Le choix des regroupements a été opéré en fonction des moments travaillés, de l'heure de début et de fin de la journée de travail, de la durée travaillée, de l'existence d'une pause méridienne, et de la longueur de cette pause⁴. Ces huit classes sont assez nombreuses pour refléter la diversité des journées de travail.

Les journées dites standard se caractérisent par une durée de travail de près de huit heures en moyenne (cf. figure I-A). Elles débutent à 8h20 et se terminent à 17h30, avec pour la grande majorité une pause⁵ méridienne de 1 heure 20 minutes en moyenne (cf. tableau 1). Elles représentent près d'une journée travaillée sur deux (46 %).

Les journées dites longues se caractérisent par une durée de travail élevée de 10 heures 40 minutes en moyenne (cf. figure I-B). Elles commencent plus tôt (7h35) et finissent plus tard (19h55) que les journées standard, et sont un peu moins souvent entrecoupées de pauses. Les journées longues représentent une journée travaillée sur cinq.

2. En raison d'un problème dans la collecte, la question sur le temps de travail (complet ou partiel) n'a pas été posée à tous les enquêtés. Aussi les chiffres sur le temps partiel indiqués dans cet article proviennent-ils d'une estimation réalisée par l'Insee.

3. On considère qu'un jour est travaillé dès lors qu'il est travaillé au moins un quart d'heure. D'autres études fixent ce seuil à une heure ou deux heures de travail par jour. En retenant ce dernier seuil, la part de travailleurs le samedi au cours d'une semaine normale passerait de 36 % à 33 % et celle de travailleurs le dimanche passerait de 20 % à 18 %.

4. Il a donc été nécessaire de descendre à un niveau fin de la classification afin d'obtenir des regroupements homogènes selon l'ensemble de ces critères. Deux classes n'appartenant pas au même nœud ont pu être regroupées si nous jugions qu'elles se ressemblaient davantage que deux classes issues d'un même embranchement (les demi-journées travaillées le matin et les journées décalées le matin étaient par exemple issues d'un même embranchement).

5. On entend ici par pause une interruption entre deux plages travaillées d'au moins 30 minutes.

Les demi-journées sont travaillées la plupart du temps en continu, soit le matin avant 13h (7 % des journées travaillées), soit l'après-midi après 13h⁶ (2 %), sur une durée de 4 heures 25 minutes en moyenne (cf. figure 1-C). Elles peuvent s'apparenter à chacune des deux plages horaires de la journée standard. Les plages non travaillées au cours de ces journées ne correspondent pas à des demi-journées de congés ou prises en récupération (RTT) puisque notre

analyse repose sur les seules semaines normales de travail.

6. Un tiers des demi-journées travaillées l'après-midi sont entrecoupées de pauses. Dans ce cas, il s'agit souvent d'une pause méridienne ; l'autre plage horaire est travaillée le matin avec une durée plus courte que la plage travaillée l'après-midi. Dans une minorité de cas, on observe une plage courte travaillée en soirée.

Encadré 2

LES MÉTHODES D'APPARIEMENT OPTIMAL

Les méthodes d'appariement optimal ont pour finalité de bâtir une typologie de séquences, c'est-à-dire de rapprocher des suites d'éléments. Elles procèdent dans une première étape à la construction d'une distance entre les séquences et dans un second temps à une classification.

Les journées travaillées sont considérées comme des suites de 96 éléments correspondants aux quarts d'heure au fil de la journée, pouvant prendre la valeur 1 si l'individu travaille, 0 sinon. Exemple de trois séquences de journées travaillées :

	...	9h-9h14	9h15-9h29	9h30-9h44	9h45-9h59	10h-10h14	10h15-10h29	...
i		0	1	1	1	1	1	
j		1	1	1	1	1	1	
k		1	1	1	1	1	0	

La première étape consiste à définir une distance pour chaque couple de séquences. On considère tous les chemins possibles pour passer d'une séquence à l'autre au moyen de trois opérations : l'insertion d'un élément dans la séquence, la suppression d'un élément dans la séquence, ou la substitution d'un élément par un autre. Il s'agit de trouver pour chaque couple de séquences comment on peut transformer l'une en l'autre le plus facilement possible, c'est-à-dire, en termes mathématiques, pour le coût minimum. Dans cette étude, seules les opérations de substitution sont autorisées car elles sont plus adaptées pour appréhender les décalages temporels.

Dans l'exemple ci-dessus, pour passer de la journée i à la journée j, il suffit de substituer l'élément 0 au quart d'heure 9h-9h14 de la journée i par l'élément 1. Pour passer de la journée j à la journée k, il suffit de substituer l'élément 1 au quart d'heure 10h15-10h29 de j par l'élément 0. Si les coûts de substitution étaient tous égaux, alors la distance entre i et j et celle entre j et k seraient égales.

Cependant, autour de 9h-9h14, beaucoup de personnes démarrent leur journée de travail. Dès lors, une journée d'un individu qui ne travaille pas et celle d'un autre qui travaille à cette heure sont potentiellement proches. En revanche, autour de 10h15-10h29, peu de personnes démarrent ou terminent leur journée de

travail : une journée d'un individu qui ne travaille pas et celle d'un autre qui travaille à cette heure sont potentiellement éloignées.

À chaque quart d'heure t , les coûts de substitution sont ainsi fixés de manière inversement proportionnelle aux probabilités de transition entre $t-1$ et t , et entre t et $t+1$ (*dynamic hamming matching*). Ceci signifie que plus les transitions d'un état à l'autre autour d'une date sont élevées, plus le coût de substitution d'un état par un autre est faible. Dans l'exemple ci-dessus, la distance entre les journées i et j sera ainsi plus petite que celle entre les journées j et k. Au final, la méthode permet d'isoler des horaires atypiques en écart à un horaire de travail majoritairement observé au sein de la population.

La deuxième étape de l'appariement, via une procédure de classification, consiste à rassembler les séquences à l'aide d'un critère d'agrégation. Celui-ci, à partir de la distance construite entre deux séquences, permet de définir une distance entre une séquence et un groupe de séquences ou entre deux groupes de séquences.

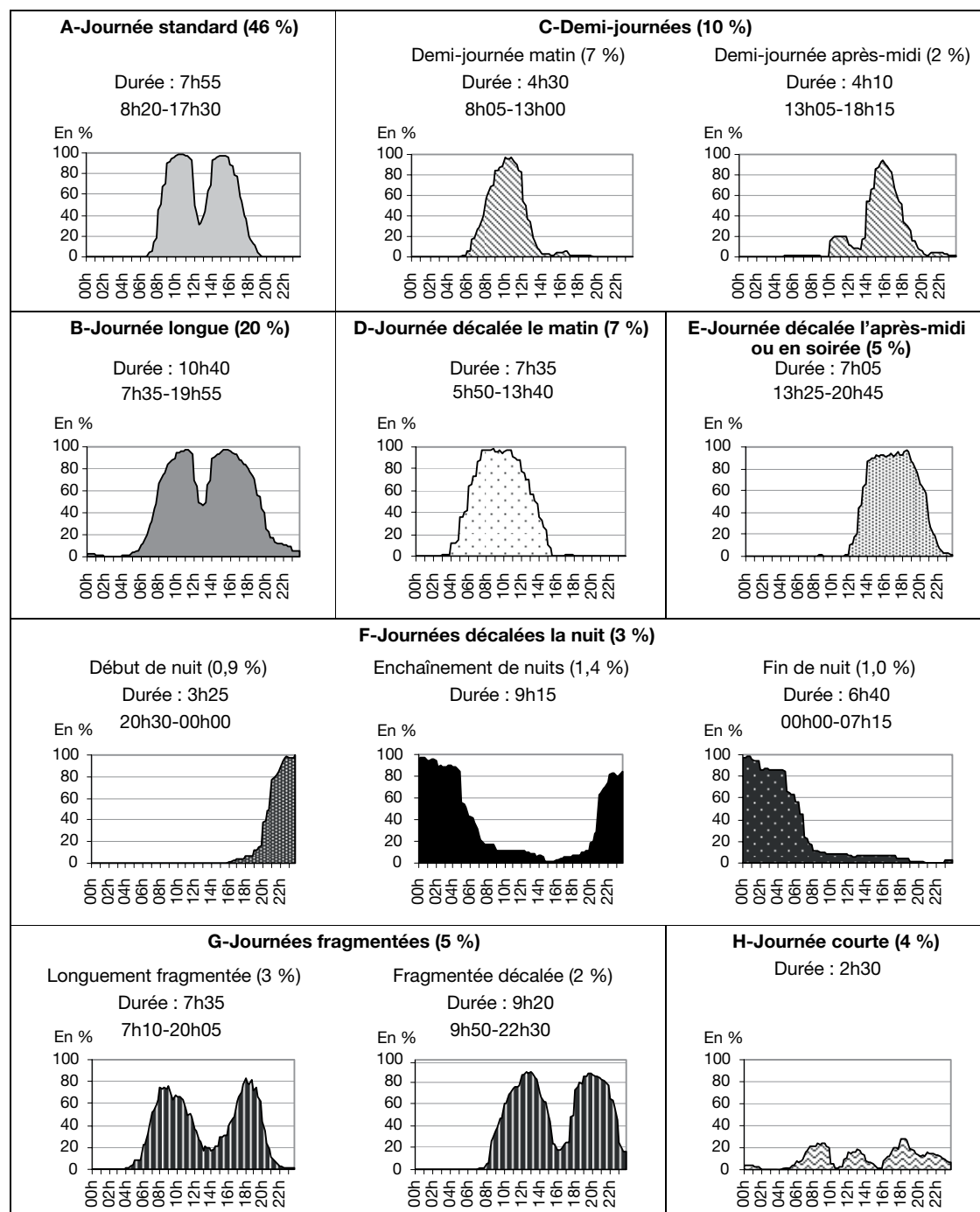
Les choix retenus à chaque étape (choix des opérations, détermination des coûts, choix du critère d'agrégation) sont identiques à ceux adoptés par Lesnard et de Saint Pol (2008) dans leur analyse de l'emploi du temps des couples biactifs à partir du semainier de la précédente édition de l'enquête *Emploi du temps*.

Trois classes se distinguent par l'existence d'une unique plage de travail et par son décalage par rapport aux horaires standard.

La première est celle des journées décalées le matin, qui débutent très tôt (5h50) et

se terminent en début d'après-midi (13h40) (cf. figure I-D). Elle représente 7 % des journées travaillées. La deuxième est celle des journées décalées l'après-midi ou en soirée, qui commencent en début d'après-midi (en moyenne à 13h25) et se terminent plus tard

Figure I
Plages horaires travaillées selon les classes de journées



Lecture : l'unité d'observation est la journée (00h-24h). 50 % des journées standard sont travaillées à 8 h.
Champ : journées travaillées des actifs occupés ayant renseigné une semaine normale dans le semainier.
Source : Insee, enquête Emploi du temps 2009-2010 ; calculs des auteures.

dans la soirée (20h45) (cf. figure I-E). Ces journées représentent 5 % des journées travaillées. Ces deux types de journées de travail ont une durée travaillée inférieure mais proche de celle de la journée standard (respectivement 7 heures 35 minutes et 7 heures 5 minutes). Contrairement à la journée standard et à la journée longue, seules trois journées décalées le matin, l'après-midi ou en soirée sur dix comprennent une pause.

Le dernier type de journée décalée est celle travaillée la nuit⁷ (cf. figure I-F). Il représente 3 % des journées travaillées. Du fait de l'observation de la journée de 00h à 24h, on trouve trois configurations pour les journées décalées la nuit⁸ : un début de nuit travaillée (le travail démarre après une nuit de repos et se poursuit au cours de la journée suivante), un enchaînement de nuits (si deux nuits de travail se succèdent)⁹, et une fin de période de travail la nuit (un travail de nuit se termine et la nuit suivante n'est pas travaillée). Comme dans les autres journées décalées, la journée décalée la nuit est

rarement entrecoupée de pauses entre le début et la fin de la nuit.

La classe de journées fragmentées (5 %) se caractérise par l'existence de deux plages horaires de travail séparées de plus de trois

7. Dans la définition juridique, les horaires de nuit se situent entre 21h et 6h du matin (ou dans la tranche horaire définie par un accord collectif applicable à l'entreprise). Pour être considéré comme travailleur de nuit, le salarié doit travailler avec une certaine régularité pendant ces périodes. Il bénéficie alors de différents droits et garanties : limitation de la durée du travail, repos obligatoire, compensations, accès prioritaire au travail de jour, surveillance médicale particulière, prise en compte des obligations familiales.

8. L'observation de 00h à 24h est peu appropriée au travail de nuit. Si la fenêtre d'observation s'étendait de 7h à 7h alors on observerait probablement une seule classe de journée travaillée la nuit. Cependant, ce découpage serait peu approprié à d'autres types de journées (par exemple : journée décalée le matin).

9. La classe « Enchaînement de nuits » (cf. figure I-F) contient majoritairement des journées pour lesquelles une nuit commencée la veille se termine, une nouvelle nuit redémarre et se poursuit le lendemain. Toutefois, elle rassemble également une minorité de journées où le travail a démarré le matin après minuit, et a pu s'interrompre avant minuit le soir.

Tableau 1
Caractéristiques des journées travaillées

	%	Nombre d'heures moyen	Heure de début	Heure de fin	Pourcentage de journées ayant une ou plusieurs pauses (1)	Longueur de la pause (1)
Standard	46,4	7h55	8h20	17h30	91	1h20
Long	20,2	10h40	7h35	19h55	83	1h35
Demi-journées	9,8	4h25			19	2h55
Dont :						
demi-journée matin	7,4	4h30	8h05	13h00	14	2h55
demi-journée après-midi	2,4	4h10	13h05	18h15	32	2h55
Décalée matin	6,7	7h35	5h50	13h40	31	0h50
Décalée après-midi soirée	4,9	7h05	13h25	20h45	29	0h50
Décalées la nuit	3,3					
Dont :						
début de nuit	0,9	3h25	20h30	24h00	6	
enchaînement de nuits	1,4	9h15	0h00	21h55	88	14h15
fin de nuit	1,0	6h40	0h00	7h15	15	
Fragmentées	4,8	8h15	8h10	20h55	99	4h15
Dont :						
longuement fragmentée	3,1	7h35	7h10	20h05	100	4h55
fragmentée décalée	1,7	9h20	9h50	22h30	97	3h00
Courte	3,9	2h30	11h55	16h40	33	6h20

1. Pause d'au moins 30 minutes ; pour les personnes ayant déclaré plusieurs pauses d'au moins 30 minutes, il s'agit de la longueur de la plus longue.

Lecture : l'unité d'observation est la journée (00h-24h). 46,4 % des journées sont standard. Elles durent 7h55, et sont travaillées de 8h20 à 17h30 en moyenne. 91 % de ces journées sont entrecoupées de pauses, ces pauses étant d'une durée moyenne de 1h20.

Champ : journées travaillées des actifs occupés ayant renseigné une semaine normale dans le semainier.

Source : Insee, enquête Emploi du temps 2009-2010 ; calculs des auteures.

heures¹⁰ (cf. figure I-G). Elle rassemble deux types de journées. Le premier type est celui des journées « longuement fragmentées » (3 %). Ces journées sont d'une durée proche de la journée standard (7 heures 35 minutes), mais leur étendue se rapproche de la journée longue (7h10-20h05) du fait d'une très longue interruption autour du déjeuner : cinq heures en moyenne entre 11h25 et 16h20. Le second type est celui des journées dites « fragmentées décalées » (2 %). Il rassemble des journées d'une durée plus longue en moyenne que la journée standard (9 heures 20 minutes), qui commencent et se terminent plus tard (9h50-22h30) avec une pause de trois heures décalée en fin de journée, de 15h à 18h.

Enfin, la classe des journées courtes (4 %) se caractérise par une durée particulièrement réduite, de 2 heures 30 minutes en moyenne (cf. figure I-H). La plupart de ces journées ne comprennent qu'une seule plage horaire : soit

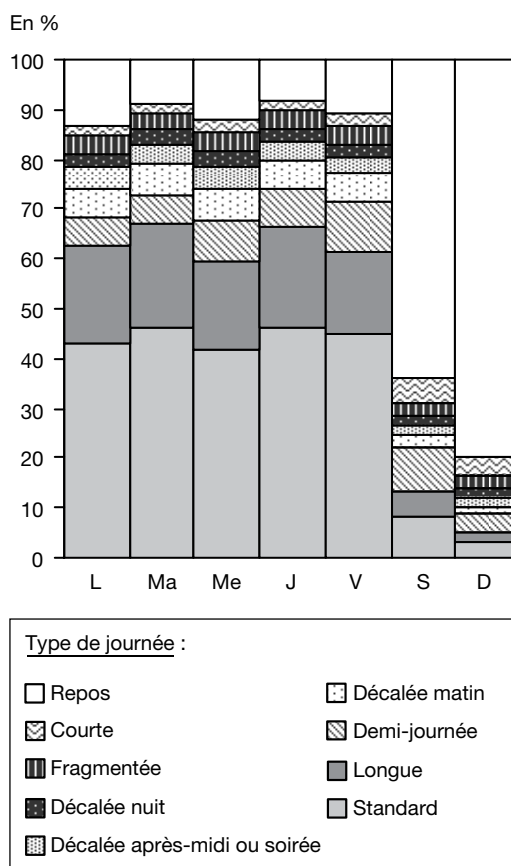
le matin, soit autour de midi, soit l'après-midi, soit en soirée.

En ajoutant les journées de repos (28 % des journées) aux journées travaillées simplifiées obtenues au moyen de la typologie, on obtient neuf catégories qui caractérisent la totalité des 24 451 journées de notre échantillon.

La répartition des types de journées est relativement stable du lundi au vendredi avec une forte proportion de journées standard et de journées longues (cf. figure II). Le mercredi et le vendredi

10. Les coupures, ou les interruptions d'activité qui séparent deux séquences autonomes de travail, ne sont pas réglementées pour les salariés à temps complet. En revanche, elles le sont pour les salariés à temps partiel. Ainsi, « l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures » (Article L3123-16 du Code du travail). Seul un accord collectif peut y déroger. En conséquence, une interruption de trois heures maximum est possible si elle est justifiée, par exemple, par la fermeture quotidienne de même durée du point de vente.

Figure II
Répartition du type de journées au cours de la semaine



Lecture : le lundi, 43 % des personnes en emploi ont une journée standard, 19 % une journée longue, 6 % une demi-journée, 5 % une journée décalée le matin, 5 % une journée décalée l'après-midi, 3 % une journée décalée la nuit, 4 % une journée fragmentée, 2 % une journée courte et 13 % ne travaillent pas ce jour-là.

Champ : journées des actifs occupés ayant renseigné une semaine normale dans le semainier.

Source : Insee, enquête Emploi du temps 2009-2010 ; calculs des auteures.

sont un peu plus souvent des demi-journées et moins souvent des journées longues. Quand le samedi et le dimanche sont travaillés, il s'agit plus souvent de demi-journées ou de journées courtes et moins souvent de journées standard que du lundi au vendredi.

Neuf types de semaines caractérisés par un type de journée fortement prédominant

Un individu peut avoir des journées de différents types au cours de la semaine : par exemple une journée standard le lundi, des journées longues le mardi, mercredi, jeudi, une journée standard le vendredi et deux journées de repos le samedi et le dimanche. Néanmoins, pour un même individu, le même type de journée tend fortement à se répéter au cours de la semaine. En effet, 35 % des actifs ont cinq journées du même type dans la semaine et 31 % en ont quatre (cf. figure III). En ce qui concerne les personnes ayant cinq types de journées identiques au fil d'une semaine, il s'agit d'une journée standard dans 58 % des cas.

En considérant une semaine comme une séquence de sept éléments pouvant prendre chacun neuf valeurs correspondant à l'une des neuf catégories de journées que l'on a établies, on utilise de nouveau une méthode d'appariement optimal pour regrouper les séquences de semaines¹¹ (cf. encadré 2). Les individus sont

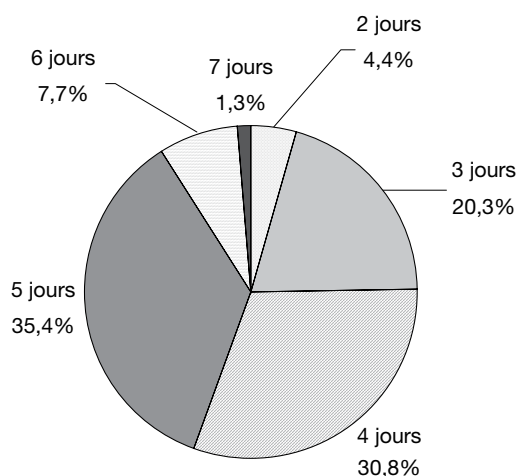
rapprochés selon la ressemblance de leurs séquences de journées au fil des semaines et, inversement, éloignés selon leur dissemblance. Dans chaque classe, on trouvera ainsi des profils de personnes aux emplois du temps homogènes mais ayant des caractéristiques individuelles et d'emploi variées.

Étant donné que le même type de journées se répète fortement au cours d'une semaine et que les journées de travail ont été regroupées en huit types, nous avons choisi de retenir également à l'issue de la typologie des semaines un regroupement de semaines assez fin, en neuf grandes classes (cf. tableau 2 et figure IV). Sept d'entre elles sont effectivement largement dominées par un type de journée travaillée. Pour deux types, qui regroupent près de 70 % de la population, c'est une journée standard ou longue qui prédomine.

Les types de journées, comme de semaines, peuvent être décrits en fonction des emplois et des individus qui leur sont le plus fréquemment associés. Puisque les types de journées se

11. Nous avons choisi de réaliser ici deux typologies successives : la première sur les journées, la seconde sur les semaines. Nous aurions pu considérer d'emblée les semaines comme des séquences de quarts d'heures travaillés ou non et appliquer une seule méthode d'appariement sur ces séquences. Lesnard et Kan (2010) ont montré que ces deux choix aboutissent à des résultats similaires, mais que la réalisation d'une typologie des séquences de semaines composées de journées simplifiées au préalable à l'aide d'une première typologie des journées permet une interprétation plus facile des types de semaines obtenus.

Figure III
Nombre de journées de même type au cours d'une semaine (en %)



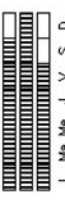
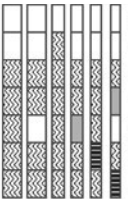
Lecture : 35 % des actifs ont 5 journées du même type (selon les résultats de la typologie des journées simplifiées) et 31 % en ont 4.
Champ : actifs occupés ayant renseigné une semaine normale dans le semainier.
Source : Insee, enquête Emploi du temps 2009-2010 ; calculs des auteures.

Tableau 2

Caractéristiques des semaines selon les classes de la typologie (niveau désagrégé en 12 classes)

Classe de semaine	%	Nombre moyen d'heures travaillées dans la semaine	Nombre moyen de jours travaillés dans la semaine (1)	Part de personnes qui travaillent le samedi (%)	Part de personnes qui travaillent le dimanche (%)	Nombre moyen de journées identiques par semaine	Séquence illustrative (2)	Indice de dispersion de la classe (3)
S. Semaine standard	44,1	37h55	5,0	22	8	4,4		2,6
S1. Toutes standard	32,4	38h35	5,0	22	9	4,7		4,8
S2. Mercredi non standard	8,7	36h45	4,9	23	11	3,8		2,4
S3. Vendredi demi-journée	3,1	33h25	4,9	14	1	3,7		
L. Semaine longue	23,7	51h55	5,6	51	34	4,0		3,6
L1. Toutes longues	7,8	62h35	6,1	68	47	5,1		7,1
L2. Longues ou standard	15,9	46h45	5,4	42	28	3,4		
DJ. Semaine de demi-journées	4,3	25h55	5,0	43	12	4,5		3,7
DM. Semaine décalée le matin	6,6	35h25	4,7	24	25	4,3		5,5
DAS. Semaine décalée l'après-midi ou en soirée	5,1	36h25	5,0	34	20	3,7		7,2
DN. Semaine décalée la nuit (4)	3,3	39h35	5,5	72	47	4,5	 ■ : début de nuit, enchaînement de deux nuits ou fin de nuit	7,0 →

Tableau 2 (suite)

Classe de semaine	%	Nombre moyen d'heures travaillées dans la semaine	Nombre moyen de jours travaillés dans la semaine (1)	Part de personnes qui travaillent le samedi (%)	Part de personnes qui travaillent le dimanche (%)	Nombre moyen de journées identiques par semaine	Séquence illustrative (2)	Indice de dispersion de la classe (3)
F. Semaine fragmentée	3,1	46h10	5,6	77	50	4,8	 L Ma Me J V S D	6,8
CV. Semaine aux journées courtes ou variées	3,7	30h30	5,5	65	42	3,7	 L Ma Me J V S D	9,9
PT. Semaine peu travaillée	6,1	22h05	3,0	36	14	4,3	Impossible à représenter du fait de la multiplicité des séquences	7,2
Ensemble	100	39h35	5,0	36	20	4,3		

1. Un jour est considéré comme travaillé dès lors qu'au moins un quart d'heure est travaillé ce jour.

2. La séquence illustrative de la classe est celle qui minimise la somme des distances aux autres séquences de la classe. Elle permet de visualiser la suite des journées d'un individu dont la semaine représente bien la classe. Lorsque plusieurs séquences sont présentées, c'est qu'il n'y a pas une séquence qui domine les autres mais plusieurs. Étant donné la variété des semaines présentes dans les classes CV et L2, les séquences illustratives présentées ici couvrent moins de séquences que celles illustrant les autres classes. Pour la classe PT, la multitude était telle que nous n'avons représenté aucune séquence illustrative.

3. Cet indice, qui représente une extension du concept de variance appliqué au cas de séquences, donne une mesure du degré d'homogénéité de chaque classe de semaines. Il est calculé de la manière suivante :

$$s^2 = \frac{1}{2n} \sum_{j=1}^n d_{ij}^2 \quad \text{où } d_{ij} \text{ est la distance entre les séquences } i \text{ et } j, \text{ et } n \text{ la taille de la classe. Par exemple, les semaines de la classe CV sont plus dispersées que celles appartenant aux autres classes de semaines.}$$

4. La forte proportion de travail observée le week-end dans la classe DN résulte en partie de la fenêtre d'observation des journées qui s'étend de 00h à 24h. Les nuits sont donc observées sur deux jours, contrairement aux autres journées travaillées. Ainsi, une nuit commencée un vendredi soir et poursuivie le samedi matin sera considérée comme à la fois travaillée le vendredi et le samedi.

Lecture : 6,6 % des actifs occupés ont une semaine de journées décalées le matin. Cette semaine est travaillée en moyenne 35 heures 25 minutes sur 4,7 jours par semaine. 24 % des actifs de cette classe de semaine travaillent le samedi et 25 % le dimanche. Ils ont en moyenne une semaine composée d'un peu plus de quatre journées identiques (décalées le matin principalement). Trois séquences illustrent les principales semaines des personnes de cette classe : des journées décalées le matin du lundi au vendredi suivies d'un week-end de repos, des journées décalées le matin du lundi au jeudi suivies d'un week-end de repos, des journées décalées le matin du mardi au vendredi avec un lundi et un week-end de repos.

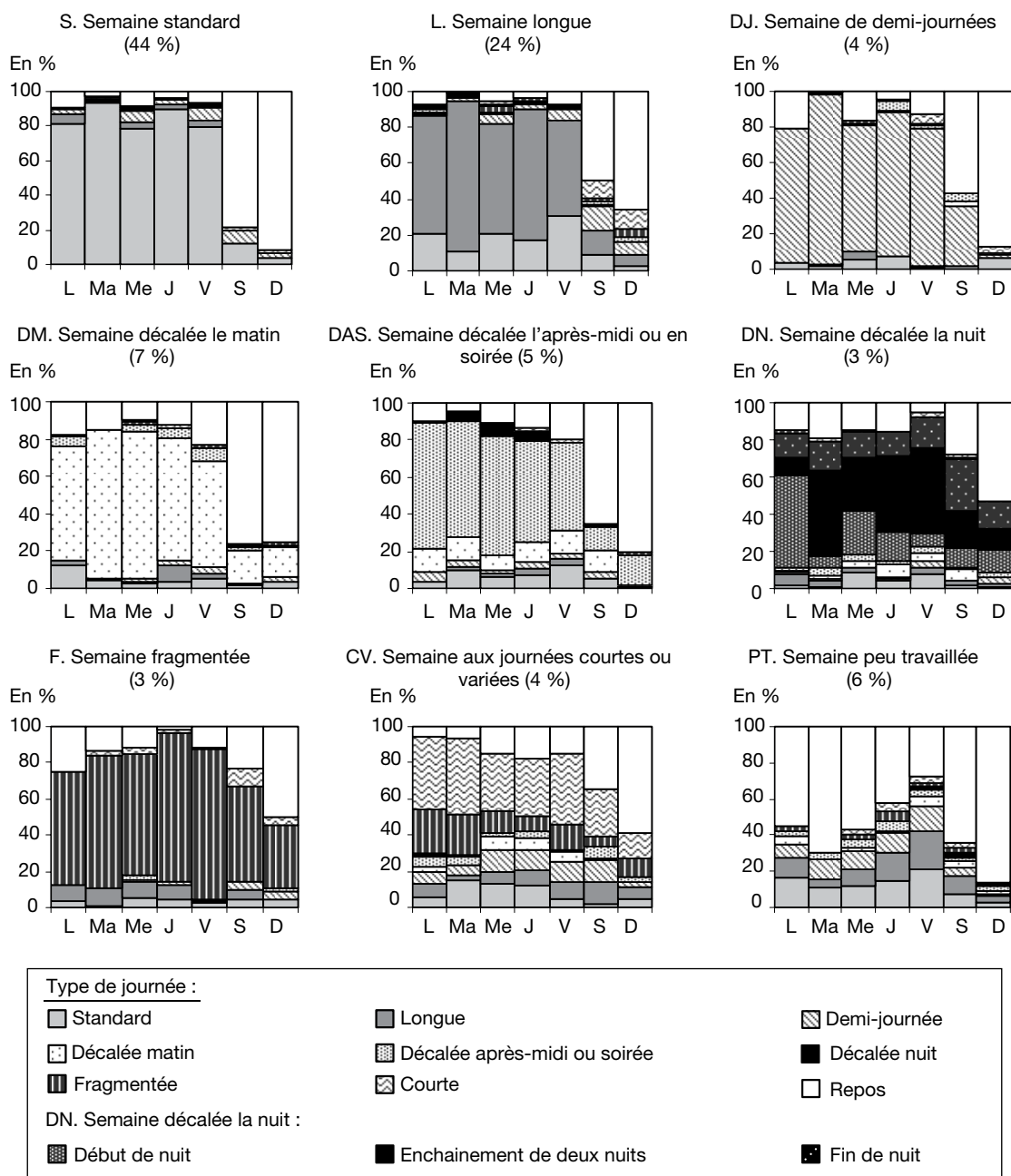
Champ : actifs occupés ayant renseigné une semaine normale dans le semainier.

Source : Insee, enquête Emploi du temps 2009-2010 ; calculs des auteurs.

répètent au cours de la semaine (cf. figure III), les spécificités des caractéristiques des emplois et des individus observées à l'échelle de la journée se retrouvent le plus souvent à l'échelle des

semaines. Les écarts que l'on observe sur ces dimensions entre les différentes semaines sont confortés par une régression logistique multinomiale, qui modélise le type de semaine regroupé

Figure IV
Répartition du type de journées au cours de la semaine selon les classes de la typologie des semaines (niveau agrégé en neuf classes)



Lecture : la typologie a été réalisée en considérant les semaines composées des journées simplifiées selon les neuf catégories de la légende générale (de standard à repos). Afin de détailler davantage les journées de la semaine décalée la nuit (DN), celles-ci ont été distinguées selon les trois formes que peuvent prendre les nuits travaillées : début de nuit, enchaînement de deux nuits, fin de nuit (cf. figure I-F).

Parmi les personnes ayant une semaine standard (44 % des actifs occupés), 91 % travaillent le lundi : 82 % sur une journée standard, 5 % sur une journée longue, 3 % sur une demi-journée et 1 % sur un autre type de journée. 78 % des personnes ayant une semaine standard ne travaillent pas le samedi et 92 % ne travaillent pas le dimanche.

Champ : actifs occupés ayant renseigné une semaine normale dans le semainier.

Source : Insee, enquête Emploi du temps 2009-2010 ; calculs des auteures.

en cinq catégories¹² : la semaine standard où les journées sont toutes standard (semaine de référence), les deux autres semaines standard (avec le mercredi non standard ou avec le vendredi travaillé sur une demi-journée), la semaine longue, les semaines décalées et les semaines atypiques (demi-journées, fragmentées, aux journées courtes ou variées, peu travaillée) (cf. annexe 1).

La semaine standard (44 %)

La semaine standard est la semaine la plus fréquemment observée : elle concerne 44 % des personnes en emploi (cf. tableau 2).

Des journées standard et un week-end peu travaillé

Ce type de semaine est travaillé du lundi au vendredi selon des journées essentiellement standard, de 8h20 à 17h30, et peu travaillée durant le week-end : seulement 22 % des personnes en emploi travaillent le samedi, principalement en journée standard ou sur une demi-journée et 8 % le dimanche. Le temps de travail moyen est d'environ 38 heures par semaine.

Neuf semaines standard sur dix sont travaillées par des salariés et huit sur dix, par des salariés à temps complet. La durée travaillée au cours d'une semaine standard est légèrement supérieure à la durée légale du travail. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce résultat et, notamment, le fait que pour près de la moitié des salariés de cette classe, la réduction du temps de travail se fait à l'année par l'octroi de jours de RTT en compensation d'un horaire hebdomadaire supérieur à 35 heures. Par ailleurs, la durée collectée dans le semainier englobe le travail rapporté au domicile et les heures effectuées au-delà des horaires prévus. Enfin, 7 % des actifs de cette classe sont non-salariés, or leur durée du travail est en moyenne supérieure à celle des salariés¹³.

Les personnes travaillant en semaine standard semblent plutôt satisfaites de leurs horaires de travail : seules 19 % souhaiteraient les décaler¹⁴ (contre 24 % en moyenne, cf. figure V-A). Ce type de semaines est le plus souvent associé à des horaires relativement réguliers, à des horaires quotidiens identiques, du moins en ce qui concerne les salariés¹⁵ (73 % des salariés, cf. figure V-B) et à un même nombre de jours travaillés chaque semaine (92 %).

La semaine standard est formée de trois sous-ensembles (cf. figure VI). Dans le plus grand groupe, qui rassemble 32 % des semaines, les individus travaillent majoritairement en journée standard du lundi au vendredi. 85 % sont des salariés à temps complet. Dans le deuxième (9 % des semaines), un tiers des individus ne travaille pas le mercredi et un quart travaille sur une demi-journée ce jour ; 23 % des individus ayant ce type de semaine sont salariés à temps partiel, contre 14 % dans l'ensemble. Enfin, dans le dernier type de semaine standard (3 %), le vendredi est travaillé sur une demi-journée et 76 % des personnes concernées sont salariés à temps complet. La proportion de salariés bénéficiant de jours de RTT varie beaucoup d'un sous-ensemble à l'autre : elle est de 49 % pour le premier, de 37 % pour le deuxième, et de 27 % pour le dernier, ce qui laisse penser que la réduction du temps de travail a pu se traduire principalement par une demi-journée de repos imposée chaque semaine pour ce dernier groupe.

La semaine standard est caractéristique des professions intermédiaires

27 % des semaines standard concernent des professions intermédiaires (cf. tableau 3) et la majorité des professions intermédiaires travaillent sur une semaine standard, où les journées du lundi au vendredi sont le plus souvent standard (cf. tableau 4). La majorité des

12. Le manque d'effectifs ne permettait pas de réaliser une modélisation du type de semaine à un niveau moins agrégé. Les variables explicatives sont : la catégorie socioprofessionnelle à un niveau agrégé, le secteur d'activité, l'existence de responsabilités hiérarchiques, l'ancienneté dans l'établissement, la taille de l'établissement, le type de ménage, le niveau de diplôme, l'âge, le sexe. La catégorie socioprofessionnelle est introduite dans la modélisation à un niveau agrégé pour plus de robustesse, mais quelques exemples en catégorie socioprofessionnelle à deux chiffres sont donnés dans le texte.

13. Les salariés qui ne bénéficient pas de jours de RTT, ne rapportent jamais de travail à leur domicile et ne font jamais d'heures complémentaires ou supplémentaires ont une durée de travail moyenne inférieure aux autres personnes en emploi de cette classe et plus proche de la durée hebdomadaire légale du travail (36 heures 15 minutes).

14. La question était posée de la manière suivante : « Si vous pouviez décaler de quelques heures les horaires de l'une des choses suivantes, lesquels changeriez-vous ? (une seule réponse possible) les horaires de votre travail, les horaires d'ouverture et de fermeture des services administratifs, les horaires d'ouverture et de fermeture des magasins, les horaires des transports publics que vous empruntez, les horaires du travail de votre conjoint, les horaires de l'école, de la crèche de vos enfants, autres, rien du tout, tous les horaires tels qu'ils existent vous conviennent parfaitement. »

15. Les questions sur la régularité des horaires n'ont pas été posées aux non-salariés.

employés qualifiés¹⁶ travaillent également selon une semaine standard. Notamment, 11 % des semaines « standard où les journées sont toutes standard » concernent des employés administratifs d'entreprise, en grande majorité qualifiés, alors qu'ils ne représentent que 6 % des personnes en emploi.

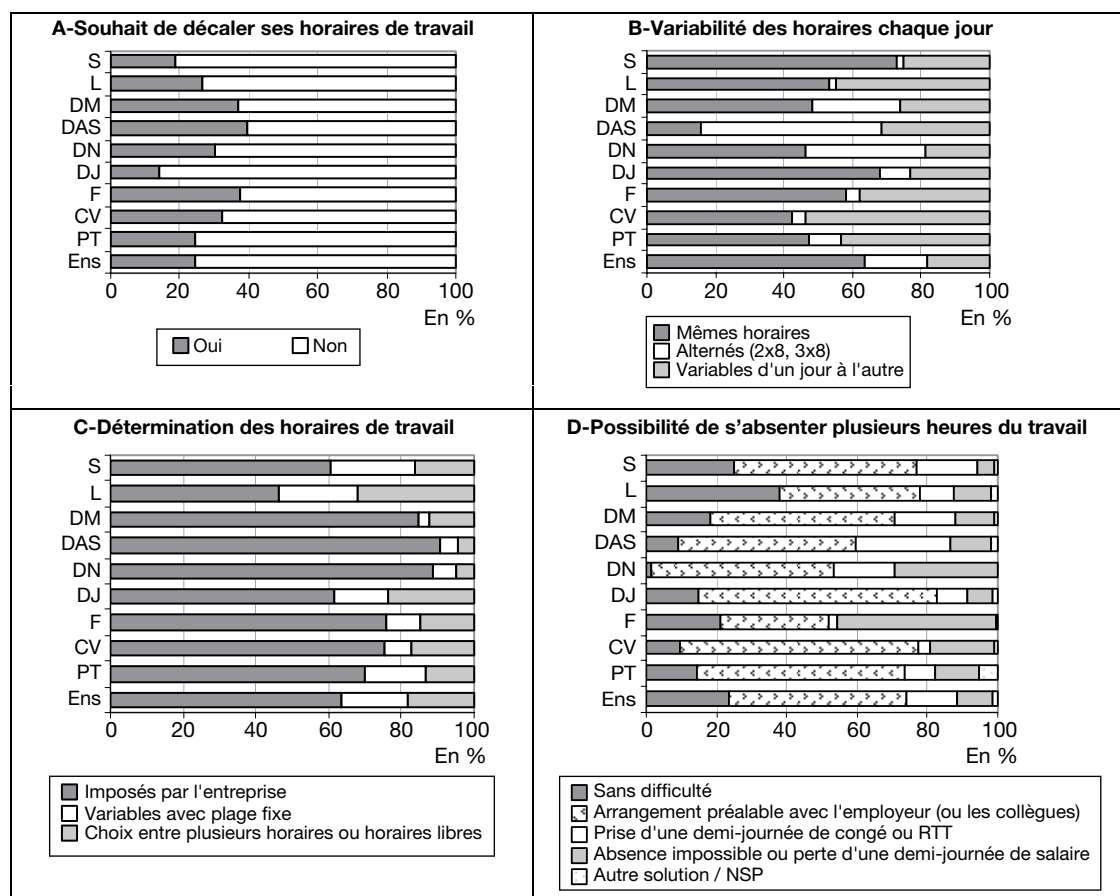
Les enseignants sont surreprésentés chez les personnes concernées par un mercredi non standard (6 %) : tout particulièrement les instituteurs, en lien avec un enseignement moins souvent dispensé ce jour dans les écoles primaires, au moment de l'enquête. Ce type de semaine touche plus fréquemment les salariés du secteur public que la semaine standard avec un mercredi travaillé comme les autres jours (35 % contre 20 %).

Les femmes et les couples avec enfant ont plus souvent un mercredi non standard

La semaine standard est la référence pour les hommes comme pour les femmes. Les semaines avec un mercredi non standard concernent

16. Les employés qualifiés et non qualifiés sont distingués via la nomenclature proposée par Chardon (2002) qui considère que les professions exercées en grande proportion par des employés possédant un diplôme de la même spécialité que leur profession sont considérées comme des professions qualifiées, et les autres comme des professions non qualifiées. Les employés non qualifiés sont : les agents de service (525a, 525b, 525c, 525d), les agents de surveillance et de sécurité (533c, 534a), les standardistes, opérateurs de saisie (541d, 542b), caissiers ou vendeurs non qualifiés (551a, 552a, 553a, 554a, 554h, 554j, 555a), serveurs et employés non qualifiés de la restauration et du tourisme (561a, 561d, 561e, 561f), assistants maternels (563a), aides à domicile, aides ménagères (563b), employés de maison et personnels de ménage (563c), concierges et gardiens d'immeubles (564a), employés des services divers (564b).

Figure V
Régularité, maîtrise des horaires et satisfaction selon le type de semaine



Lecture : voir tableau 2 pour la signification des types de semaines S, L, ..., PT.

A : parmi les personnes ayant une semaine standard, 19 % souhaiteraient décaler leurs horaires de travail. B : parmi les personnes ayant une semaine standard, 73 % ont des horaires identiques chaque jour, 2 % ont des horaires alternés (2x8, 3x8), 25 % ont des horaires variables d'un jour à l'autre. C : parmi les personnes ayant une semaine standard, 60 % ont des horaires imposés par leur employeur, 23 % ont des horaires variables avec une plage fixe et 16 % ont le choix entre plusieurs horaires fixes proposés par l'entreprise ou ont des horaires libres. D : parmi les personnes ayant une semaine standard, 73 % ont des horaires identiques chaque jour, 2 % ont des horaires alternés (2x8, 3x8), 25 % ont des horaires variables d'un jour à l'autre.

Champ : salariés actifs occupés ayant renseigné une semaine normale dans le semainier.

Source : Insee, enquête Emploi du temps 2009-2010 ; calculs des auteures.

majoritairement les femmes¹⁷ (62 %, cf. tableau 5) ainsi que les couples avec enfant (65 %).

Après l'arrivée d'un enfant, ce sont les femmes qui réduisent le plus souvent leur activité professionnelle (Régnier-Loilier, 2009). D'après l'enquête *Emploi*, une femme salariée sur trois travaille à temps partiel en 2011, contre moins de 7 % des hommes ; 34 % des femmes à temps partiel le sont principalement pour s'occuper de leurs enfants ou d'un autre membre de la famille contre seulement 7 % des hommes à temps partiel (Pak, 2013). De plus, même lorsque les femmes travaillent à temps complet, leur temps de travail est plus faible lorsqu'elles ont des enfants à charge alors que la durée du travail des hommes n'est réduite que s'ils élèvent seuls leurs enfants (Gonzalez et Mansuy, 2009).

Les salariés ayant une semaine standard avec un mercredi non standard sont particulièrement nombreux à ne pas souhaiter modifier leur durée de travail¹⁸ (77 % contre 66 % en moyenne) : ils ont probablement plus souvent choisi cette organisation de leur temps de travail.

La semaine longue (24 %)

Un quart des personnes en emploi ont une semaine longue (cf. tableau 2). Elle se caractérise

par la place prépondérante consacrée à l'activité professionnelle.

Importance de la charge de travail et souplesse des horaires

Dans ce type de semaine, les journées sont longues du lundi au vendredi et le week-end plus souvent travaillé : la moitié des actifs de cette catégorie travaillent le samedi et un tiers le dimanche. Ainsi, la durée travaillée au cours de ce type de semaine est la plus élevée des neuf classes de semaines : 52 heures réparties sur six jours.

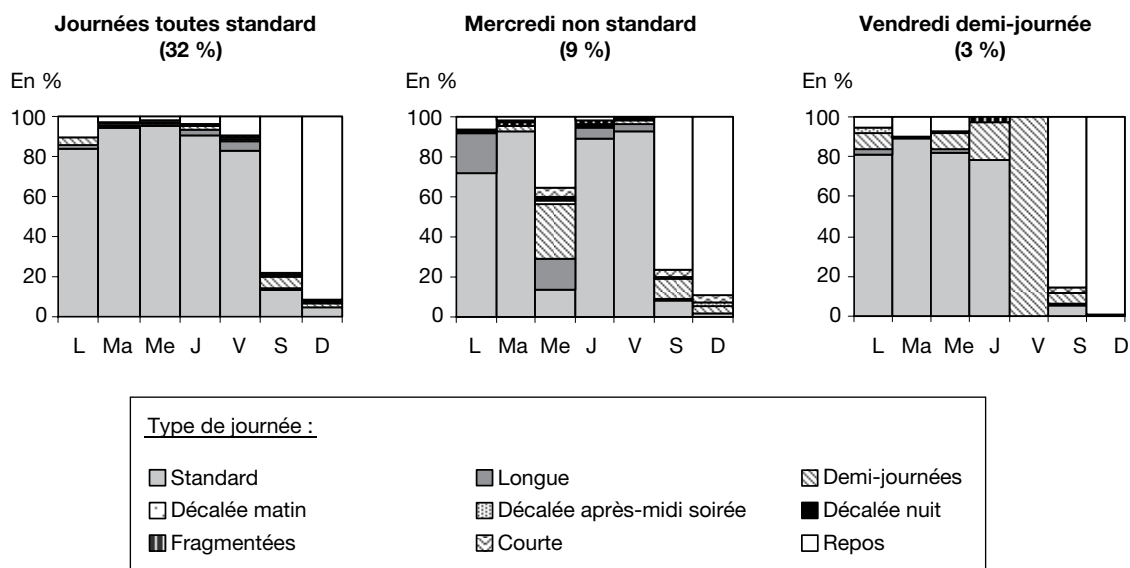
Près d'un tiers des semaines longues sont travaillées par des non-salariés (cf. tableau 3) et les deux tiers restants par des salariés à temps complet. Les salariés ayant ce type de semaine ont des horaires caractéristiques des emplois qualifiés, avec notamment de fréquents dépassements d'horaires et du travail rapporté au domicile¹⁹. Malgré leur temps de

17. 73 % des femmes ayant ce type de semaine ont un mercredi de repos (45 %) ou un mercredi travaillé sur une demi-journée (28 %).

18. La question sur le souhait de travailler davantage ou de travailler moins n'a pas été posée aux non-salariés.

19. Les questions portant sur les dépassements d'horaires et le fait de rapporter du travail à son domicile n'ont pas été posées aux non-salariés.

Figure VI
Trois sous-groupes de semaines standard



Lecture : parmi les personnes ayant une semaine standard mais avec un mercredi non standard (9 % des personnes en emploi), 35 % sont en repos ce jour, 27 % travaillent sur une demi-journée, 16 % ont une journée longue, 13 % une journée standard, 5 % ont une journée courte, et 4 % ont un autre type de journée.

Champ : actifs occupés ayant renseigné une semaine normale dans le semainier et ayant une semaine standard d'après la typologie des semaines.

Source : Insee, enquête *Emploi du temps* 2009-2010 ; calculs des auteures.

Tableau 3
Caractéristiques socioprofessionnelles des individus en fonction des semaines (en %)

	Standard			Longues			Décalées				Atypiques				Ensemble		
	S1	S2	S3	Total	L1	L2	Total	DM	DAS	DN	Total	DJ	F	CV		PT	Total
Statut																	
Non-salarié	7	9	7	7	49	21	30	10	3	10	7	12	19	19	12	15	14
Salarié public	20	35	30	23	7	17	13	22	21	27	23	15	7	25	26	20	20
Salarié privé	73	57	64	69	44	62	56	68	77	63	70	72	74	56	62	65	66
Type de contrat des salariés																	
CDI	92	88	86	91	99	88	91	89	92	91	91	88	92	87	83	87	90
Non CDI	8	12	14	9	1*	12	9	11	8	9	9	12	8	13	17	13	10
Catégorie socioprofessionnelle																	
Non-salariés	7	9	7	7	49	21	30	10	3	10	7	12	19	19	12	15	14
Cadres (hors enseignants)	12	19	2*	12	20	24	23	0*	2*	1*	1	1*	7	3	5	4	12
Enseignants	1	6	1	2	3	8	6	0*	1*	0*	0*	1	1	8	4	4	3
Professions intermédiaires (hors enseignants)	28	29	16	27	7	22	17	15	1	21	18	14	6*	8	17	12	21
Employés qualifiés	19	16	25	18	1	7	5	17	15	17	17	31	2*	10	18	17	15
Employés non qualifiés	8	13	16	9	10	10	10	15	14	12	14	27	27	37	24	28	13
Ouvriers qualifiés	16	6	20	15	9	6	7	31	35	30	32	7	14	7	11	10	15
Ouvriers non qualifiés	10	3*	13	9	1	2	2	13	10	9	11	6	24	8	8	11	8
Responsabilité hiérarchique																	
Oui	24	22	26	24	40	37	38	21	34	34	28	9	23	17	13	15	26
Non	76	78	74	76	60	63	62	79	66	67	72	91	77	83	87	85	74
Taille de l'établissement																	
Moins de 10 salariés	27	31	38	28	59	38	45	19	16	11	16	45	56	45	29	41	33
10-49 salariés	24	22	23	24	20	23	22	22	17	12	18	24	15	30	23	23	22
50-199 salariés	24	24	17	23	5	17	13	25	22	26	24	19	12	12	20	17	20
200-499 salariés	8	7	7	8	5	8	7	10	16	13	13	4	5	1	8	5	8
500 salariés et plus	16	15	9	15	9	13	12	22	28	38	27	5	3*	6	17	9	15
Inconnue	1	1	6*	1	3	1	2	2*	1*	0*	1	4	9	6	3	5	2
Secteur d'activité																	
Agriculture	2	2	0*	2	18	3	8	0*	1*	0*	0*	0	11	10	2	5	3
Industrie	19	17	16	18	15	18	17	25	42	31	33	9	6*	8	11	9	19 →

Tableau 3 (suite)

	Standard			Longues			Décalées				Atypiques				Ensemble		
	S1	S2	S3	Total	L1	L2	Total	DM	DAS	DN	Total	DJ	F	CV		PT	Total
Secteur d'activité																	
Construction	9	4	13	8	14	3	7	9	0*	1*	4	2*	0*	0*	3*	2	6
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	12	5	9	10	11	14	13	16	10	4	11	24	19	10	13	16	12
Transports et entreposage	6	2	1*	5	7	5	5	14	10	10	11	10	2*	4	4	5	6
Activités financières et d'assurance ; activités immobilières	8	9	3*	8	3	6	5	0*	0*	0*	0*	2*	4*	0*	4	3	5
Activités spécialisées scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	7	8	12	7	6	8	7	2*	1*	4	2	5*	1*	5*	5	4	6
Information et communication	3	2	1*	3	6	5	5	0*	0*	1*	1*	3	1*	0*	4	2	3
Enseignement	4	14	3	6	4	9	8	1	3	0*	2	5	1	12	8	7	6
Santé ; action sociale	11	14	11	12	8	11	10	21	16	35	22	12	14	19	26	19	14
Hébergement et restauration	3	2*	0*	2	3	2	2	1*	2	4*	2	8*	26	17	2*	11	4
Administration publique	11	15	21	13	2	8	6	5	10	5	7	10	2	4	9	7	9
Autres activités de services	5	4	8	5	1	8	6*	2	3	4	3	6	5*	7	9	7	5
Inconnu	1	1*	2*	1	1*	1*	1	4	2*	1*	3	3	8	4	0*	3	2
Ancienneté dans l'établissement																	
Moins d'un an	9	8	12	9	8	13	12	8	8	7	8	15	22	14	23	19	11
1-4 ans	29	25	18	28	25	27	26	26	16	22	22	28	25	27	26	27	26
5-9 ans	18	20	20	19	19	17	17	12	20	27	18	13	12	20	14	15	18
10 ans et plus	44	47	50	45	47	43	45	53	56	44	52	44	41	39	37	40	45
Revenu d'activité net mensuel																	
Moins de 1150 euros	16	18	28	17	24	18	20	29	13	14	20	65	59	60	40	54	25
1150-1499 euros	27	25	35	27	10	13	12	27	25	25	26	8	19	12	25	17	21
1500-1999 euros	32	27	28	31	24	17	19	33	35	32	34	20	13	20	23	20	27
2000 euros et plus	25	30	9	25	41	53	49	11	27	30	20	8	10	8	12	10	27

Lecture : voir tableau 2 pour la signification des types de semaines S1, S2, ..., PT.

* : moins de 5 personnes.

20 % des semaines standard S1 (semaines où toutes les journées sont standard) sont celles de salariés du public, 73 % celles de salariés du privé et 7 % celles de non-salariés.

Champ : actifs occupés ayant renseigné une semaine normale dans le semainier.

Source : Insee, enquête Emploi du temps 2009-2010 ; calculs des auteurs.

Tableau 4
Types de semaine selon la catégorie socioprofessionnelle (en %)

	Standard				Longues			Décalées				Atypiques					Total
	S1	S2	S3	Total	L1	L2	Total	DM	DAS	DN	Total	DJ	F	CV	PT	Total	
Non-salariés	16	5	1	23	27	24	51	5	1	2	8	4	4	5	5	18	100
Cadres (hors enseignants)	32	15	0*	47	13	32	46	0*	1*	0*	1	1*	2	1	2	6	100
Enseignants	10	18	2	30	8	39	47	0*	2*	0*	2*	2	1	9	9	21	100
Professions intermédiaires (hors enseignants)	43	12	2	58	3	17	19	5	5	3	13	3	1*	1	5	10	100
Employés qualifiés	41	9	5	55	1	8	8	8	5	4	17	9	0*	3	8	19	100
Employés non qualifiés	19	8	4	31	6	12	18	7	5	3	15	9	6	10	11	36	100
Ouvriers qualifiés	37	3	4	44	5	6	11	14	12	7	33	2	3	2	5	11	100
Ouvriers non qualifiés	42	3	5	50	1*	5	5	11	7	4	21	4	10	4	7	24	100
Ensemble	32	9	3	44	8	16	24	7	5	3	15	4	3	4	6	17	100

Lecture : voir tableau 2 pour la signification des types de semaines S1, S2,...,PT.

* : moins de 5 personnes.

23 % des non-salariés ont une semaine standard et 51 % une semaine longue.

Champ : actifs occupés ayant renseigné une semaine normale dans le semainier.

Source : Insee, enquête Emploi du temps 2009-2010 ; calculs des auteurs.

Tableau 5
Caractéristiques sociodémographiques des individus en fonction des semaines (en %)

	Standard				Longues			Décalées				Atypiques					Ensemble
	S1	S2	S3	Total	L1	L2	Total	DM	DAS	DN	Total	DJ	F	CV	PT	Total	
Sexe																	
Homme	56	38	51	52	75	63	67	61	62	61	62	41	45	32	40	40	55
Femme	44	62	49	48	25	37	33	39	38	39	38	59	55	68	60	60	45
Age																	
15-29 ans	17	9	19	15	9	14	12	14	12	17	14	23	21	18	19	20	15
30-39 ans	26	27	26	26	20	28	25	28	28	28	28	14	17	20	21	18	25
40-49 ans	28	38	27	30	27	29	29	32	32	29	32	37	33	30	33	33	30
50 ans et plus	29	26	28	29	44	29	34	26	28	25	26	26	29	33	27	28	30
Diplôme																	
Non diplômé	15	8	18	14	19	9	13	32	26	20	27	35	26	21	21	25	18
CAP, BEP, BEPC	39	35	53	39	41	27	32	52	40	38	45	36	49	42	40	41	39
Bac	14	14	14	14	3	17	13	10	16	17	13	18	14	12	11	14	14
Bac+2	16	17	9	16	17	16	16	5	9	17	9	9	4	11	16	11	14
> Bac+2	16	25	6	17	20	31	27	2	9	8	6	3	8	13	12	9	16
Type de ménage																	
Personne seule	15	9	11	14	15	15	15	13	14	20	15	13	14	11	9	11	14
Famille monoparentale	8	10	4	8	3	5	4	7	9	8	8	19	7	6	11	11	8
Couple sans enfant	25	14	26	23	19	23	22	15	16	20	16	18	16	33	18	21	21
Couple avec enfant	49	65	58	53	54	53	54	60	56	48	56	45	46	43	59	50	53
Autre type de ménage	3	2*	0*	3	9	3	5	6	5	5	5	6	16	7	2*	7	4

Lecture : voir tableau 2 pour la signification des types de semaines S1, S2,...,PT.

* : moins de 5 personnes.

52 % des semaines standard sont celles d'hommes : 56 % des semaines où toutes les journées sont standard (S1), 38 % des semaines standard où le mercredi est non standard (S2) et 51 % des semaines où le vendredi est travaillé sur une demi-journée (S3).

Champ : actifs occupés ayant renseigné une semaine normale dans le semainier.

Source : Insee, enquête Emploi du temps 2009-2010 ; calculs des auteurs.

travail hebdomadaire important qui aurait pu laisser présager un octroi de jours de RTT plus massif, seuls 42 % des salariés bénéficient de jours de RTT. Leurs horaires varient plus souvent d'un jour à l'autre (cf. figure V-B). Leurs horaires sont par ailleurs moins prévisibles que pour les autres salariés : près de la moitié ne connaissent pas leurs horaires pour le lendemain, la semaine ou le mois suivant. En contrepartie de ces contraintes, ils disposent de plus de liberté que les autres salariés dans la gestion de leurs horaires : 32 % peuvent les choisir librement (contre 18 % en moyenne, cf. figure V-C) et 38 % peuvent s'absenter sans difficulté plusieurs heures de leur travail (contre 24 % en moyenne, cf. figure V-D). Ils sont également moins souvent soumis à un contrôle d'horaires (horloge, pointeuse, badge, signature, fiche horaire...).

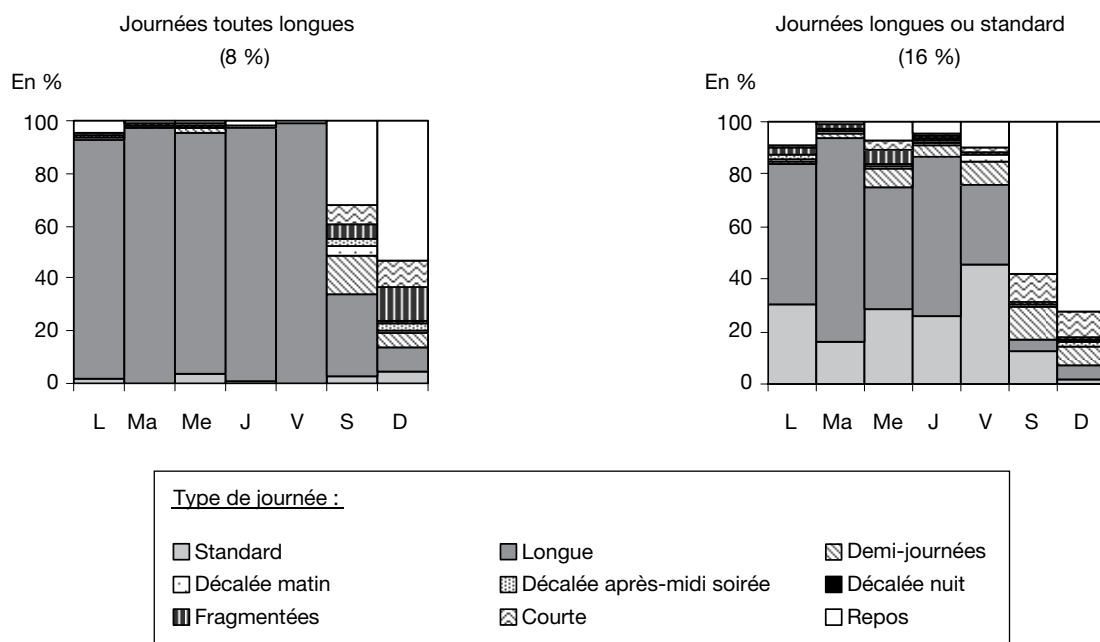
Malgré une plus grande liberté dans la gestion de leurs horaires, les personnes concernées par une semaine longue de travail éprouvent plus de difficulté à gérer leur temps²⁰. Ainsi, elles se sentent plus souvent pressées par le temps, débordées, et déclarent plus souvent prendre sur leur temps de sommeil, sauter un repas ou

manger sur le pouce quand elles manquent de temps. Leurs proches se plaignent également plus souvent qu'elles ne sont pas suffisamment disponibles à cause de leurs horaires de travail.

On peut distinguer deux catégories de semaine longue : une semaine composée quasi exclusivement de journées longues du lundi au vendredi (8 %) et une semaine comprenant à la fois des journées longues et des journées standard (16 %) (cf. figure VII). Dans la première, la durée travaillée est de 62 heures 35 minutes en moyenne. Plus de deux tiers des personnes travaillent le samedi et près d'une sur deux le dimanche. Dans la seconde, la présence de journées standard et la moindre part de travail le week-end conduisent à une durée totale travaillée plus faible. Contrairement aux semaines

20. Les questions sur la liberté dans la gestion des horaires (prévisibilité des horaires, choix des horaires de travail, possibilité de s'absenter plusieurs heures, choix des congés, contrôle des horaires) n'ont pas été posées aux non-salariés, hormis celle sur la possibilité d'effectuer des pauses quand cela est souhaité. Les questions sur le rapport au temps (sentiment d'être pressé par le temps, débordé, prendre sur son temps de travail, sauter un repas ou manger sur le pouce, plainte des proches) sont posées aux salariés et aux non-salariés.

Figure VII
Deux sous-groupes de semaines longues



Lecture : parmi les personnes ayant une semaine longue où toutes les journées sont longues (8 % des personnes en emploi), 68 % travaillent le samedi : 32 % ont une journée longue, 15 % ont une demi-journée, 7 % ont une journée courte, 6 % ont une journée décalée le matin, l'après-midi ou en soirée, 2 % ont une journée standard.

Champ : actifs occupés ayant renseigné une semaine normale dans le semainier et ayant une semaine longue d'après la typologie des semaines.

Source : Insee, enquête Emploi du temps 2009-2010 ; calculs des auteures.

standard, le mercredi n'est jamais différent des autres jours dans les deux types de semaines longues ici mis en évidence.

La semaine des non-salariés et des cadres

51 % des non-salariés et 46 % des cadres connaissent une semaine de travail longue (cf. tableau 4).

Pour les non-salariés²¹, la frontière entre le travail et le hors travail est relativement floue. Il est plus difficile en effet de séparer de façon stricte leur temps de travail et leur temps personnel (Gonzalez et Mansuy, 2009), pour certains en raison de l'exercice de leur activité à domicile (26 %). Bien que leur durée du travail soit plus longue, les non-salariés jugent leur activité professionnelle plus agréable que les salariés (Ricroch, 2011). Environ un tiers des semaines longues et la moitié des semaines où l'ensemble des journées sont longues sont celles de non-salariés, en particulier des agriculteurs (18 %), en raison de leur activité continue, et des artisans (14 %).

La stricte délimitation entre temps de travail et temps personnel peut également être plus difficile pour les cadres et les professions intellectuelles supérieures (Gonzalez et Mansuy, 2009), principalement en raison des dépassements horaires fréquents et du travail rapporté au domicile. 23 % des actifs en emploi qui travaillent selon des semaines longues sont des cadres ; ce type de semaine concerne notamment deux fois plus de cadres administratifs d'entreprise et d'ingénieurs que les semaines standard. D'une manière générale, les fonctions d'encadrement et la qualification allongent la durée hebdomadaire et journalière du travail (Bué et Rougerie, 1999) : 38 % des personnes ayant une semaine longue ont des responsabilités hiérarchiques – qu'elles soient cadres ou non – contre 24 % des personnes ayant une semaine standard (cf. tableau 3).

Par ailleurs, les personnes travaillant selon ce type de semaine ont un salaire relativement élevé (la moitié déclarent un revenu net mensuel de 2 000 euros et plus contre un quart des personnes ayant une semaine standard)²².

La quasi-totalité des salariés ayant une semaine où l'ensemble des journées sont longues sont en contrat à durée indéterminée. Malgré cela, les semaines de travail diffèrent peu selon que

les salariés soient en CDI ou non²³. Ce résultat rejoint celui de Cottrell *et al.* (2002), qui montrent que les formes d'emploi autres que les CDI à temps complet ne cumulent pas systématiquement les contraintes temporelles les plus difficiles, à l'exception de l'intérim²⁴.

Bien qu'ayant la charge de travail la plus importante, les salariés ayant une semaine où l'ensemble des journées sont longues ne souhaitent pas plus souvent diminuer leur durée de travail mais sont plus nombreux qu'en moyenne à souhaiter la conserver à l'identique (81 % contre 66 %).

Outre les cadres, les enseignants sont également surreprésentés parmi les personnes qui travaillent suivant une semaine longue (6 % alors qu'ils ne représentent que 3 % des personnes en emploi). Ils représentent notamment 8 % des actifs concernés par une semaine mêlant journées longues et standard. L'activité professionnelle des enseignants, professeurs et instituteurs, s'organise principalement entre les heures d'enseignement, déterminées par un planning, et les heures de préparation et de correction de copies, organisées plus librement. De fait, ils se distinguent par la variété du type de journées de travail au cours d'une semaine et par l'importance du travail effectué au domicile. Cependant leurs horaires ne sont pas pour autant atypiques, imprévisibles ou non maîtrisés.

Une semaine plus fréquente dans le transport et l'entreposage ainsi que dans les petits établissements

Le secteur du transport, entreposage est particulièrement représenté dans les semaines longues (cf. annexe 1), en raison de l'activité professionnelle des chauffeurs. Pour les chauffeurs routiers, la durée du travail peut-être fixée au-delà de la durée légale du travail tout en étant jugée équivalente à celle-ci en raison de l'existence de temps d'inactivité. En effet, la durée effective du travail des chauffeurs comprend

21. Sous le terme de non-salariés sont regroupés des indépendants sans salarié, des employeurs et des aides familiaux.

22. Le revenu d'activité n'a pas été introduit dans la modélisation, notamment pour des raisons de colinéarité forte avec la catégorie socioprofessionnelle.

23. Pour des raisons de colinéarité avec d'autres variables, la variable sur le type de contrat n'a pas été introduite dans la régression logistique multinomiale.

24. Le manque d'effectifs dans l'enquête Emploi du temps 2009-2010 ne permet pas de distinguer les formes de contrat différant du CDI (CDD, contrat court, saisonnier, vacataire, l'intérim, contrat aidé...).

les temps de conduite mais aussi des temps à disposition (simple présence, attente ou disponibilité au lieu de travail ou dans le véhicule) et des temps de travaux divers (comme le nettoyage, le plein d'essence, les chargements et déchargements).

Au-delà des catégories socioprofessionnelles et des secteurs concernés, les semaines longues sont plus fréquentes dans les établissements de moins de 50 salariés dans lesquels la polyvalence des tâches et l'investissement du salarié peuvent être plus importants en raison du caractère plus familial de l'entreprise (Beffy, 2006).

Par ailleurs, les semaines longues concernent plus souvent les hommes (67 %, cf. tableau 5) et cela, d'autant plus lorsque la semaine est composée entièrement de journées longues de travail (75 %).

Les semaines aux horaires décalés (15 %)

15 % des personnes en emploi ont des semaines caractérisées par des journées décalées le matin (7 %), l'après-midi ou en soirée²⁵ (5 %) ou la nuit (3 %)²⁶ (cf. tableau 2).

Les personnes en semaine décalée le matin ou l'après-midi travaillent beaucoup plus souvent le dimanche (respectivement 25 % et 20 %) que les personnes en semaine standard (8 %). Celles ayant une semaine décalée l'après-midi travaillent également plus souvent le samedi (34 % contre 22 %).

Dans la semaine aux journées décalées la nuit, cinq nuits peuvent être travaillées consécutivement, par exemple, entre le lundi soir et le samedi matin. Dans d'autres, deux nuits ne peuvent être travaillées à la suite, une nuit de repos (au moins) s'intercalant toujours entre elles. Parmi les personnes concernées par les semaines décalées la nuit, la part des personnes travaillant le week-end apparaît particulièrement élevée. Cela résulte en partie du fait qu'une nuit travaillée est observée sur deux jours, contrairement aux journées travaillées le jour. Ainsi, une nuit commencée un samedi soir et poursuivie le dimanche matin sera considérée comme travaillée à la fois le samedi et le dimanche. Même en corrigeant cet artefact, en enlevant par exemple les fins de nuits observées, le week-end reste peu chômé dans cette catégorie, 44 % des personnes travaillant le samedi et 32 % le dimanche.

L'alternance des horaires est spécifique des semaines aux journées décalées

Les salariés aux semaines de journées décalées travaillent plus souvent en horaires alternés, en équipes de 2x8 et 3x8, et ce, de façon plus marquée pour la semaine décalée l'après-midi (cf. figure V-B). L'alternance des horaires est un cas fréquent de rythme de travail « cyclique », c'est-à-dire qui se répète à l'identique sur une période pluri-hebdomadaire : les horaires sont les mêmes au cours d'un cycle, mais ils varient d'un cycle à l'autre, par exemple entre la tranche du matin et celle de l'après-midi (2x8) ou entre les tranches du matin, de l'après-midi et de la nuit (3x8). La semaine est ainsi peu appropriée pour apprécier le rythme de travail de ces salariés.

La forte proportion d'horaires alternés, impliquant une rotation des équipes de travail, entraîne une variabilité importante du nombre de jours travaillés par semaine. Cette variabilité est particulièrement forte pour les salariés dont les semaines comportent des journées décalées la nuit ; le recours au travail de nuit donnant droit à des contreparties sous forme de repos compensateurs, et le cas échéant, de compensation salariale.

Les salariés aux semaines décalées se caractérisent par des horaires particulièrement contraints, beaucoup plus souvent imposés par l'employeur que ceux des salariés ayant une semaine standard, longue ou de demi-journées (cf. figure V-C). Ceux qui travaillent l'après-midi ou la nuit sont particulièrement concernés par des horaires peu souples. Ce sont les salariés qui se voient le plus souvent imposer leurs périodes de congés par leur entreprise et qui sont le plus souvent soumis à un contrôle d'horaire. Ils sont également peu nombreux à pouvoir s'absenter sans difficulté ; ceux travaillant l'après-midi doivent plus souvent poser une

25. On l'appellera par la suite la semaine décalée l'après-midi pour simplifier les commentaires.

26. Dans l'enquête, une question plus générale est posée aux actifs : « Vous arrive-t-il de travailler de nuit ? entre minuit et 5 heures y compris à domicile » (la précision « y compris à domicile » n'est pas indiquée pour les non-salariés). 8 % déclarent travailler habituellement de nuit, soit davantage que la part de personnes ayant une semaine décalée la nuit (3 %). Ceci peut s'expliquer par plusieurs raisons. Tout d'abord, des personnes peuvent travailler une nuit toutes les semaines et considérer qu'elles travaillent « habituellement » de nuit, tandis que celles ayant une semaine décalée la nuit travaillent uniquement (ou presque) de nuit au cours de la semaine observée. Par ailleurs, des personnes démarrant leur journée de travail à 4h, par exemple, vont déclarer travailler habituellement de nuit alors qu'elles seront vraisemblablement classées dans les semaines décalées le matin dans notre typologie.

demi-journée de congé ou de RTT (27 %) que d'autres salariés et ceux travaillant la nuit sont plus nombreux à ne pas pouvoir s'absenter de leur lieu de travail sauf éventuellement à subir une perte correspondante de leur salaire (29 %) (cf. figure V-D). Enfin, les personnes en emploi concernées par la semaine décalée peuvent moins souvent faire des pauses quand elles le souhaitent, surtout lorsqu'elles travaillent l'après-midi.

À l'inverse par exemple des personnes ayant une semaine longue caractérisée par une charge de travail importante et une grande souplesse des horaires, celles concernées par une semaine décalée se déclarent moins souvent pressées par le temps ou débordées. Leurs horaires sont également plus prévisibles quand ils sont salariés. Néanmoins, si elles pouvaient décaler leurs horaires de travail, plus d'un tiers des personnes ayant une semaine décalée le ferait (contre en moyenne un quart des personnes en emploi, cf. figure V-A). En outre, plus de la moitié des personnes travaillant en décalé la nuit déclarent que leurs proches se plaignent que leurs horaires de travail les rendent trop peu disponibles pour eux.

La semaine des ouvriers et des professions de la santé et du travail social

L'industrie ainsi que la santé et l'action sociale sont deux secteurs particulièrement représentés chez les personnes en semaine décalée (respectivement 33 % et 22 % des personnes concernées par ce type de semaine). L'alternance des horaires est, en effet, courante dans l'industrie et les hôpitaux (Boisard et Fermanian, 1999).

Le secteur de l'industrie (19 % des actifs en emploi) est surreprésenté quel que soit le type de décalage. À secteur contrôlé, les semaines décalées concernent plus souvent des ouvriers, en particulier qualifiés.

Le secteur de la santé et de l'action sociale (14 % des personnes en emploi, cf. tableau 3) domine en revanche les semaines décalées la nuit (35 %). Ainsi, 17 % des personnes ayant une semaine décalée la nuit sont des professions intermédiaires spécifiques de ce secteur (infirmiers notamment) qui alternent leurs gardes, et travaillent de nuit afin d'assurer la permanence des soins. Par ailleurs, 17 % des semaines décalées et 22 % des semaines décalées le matin sont celles d'employés civils et agents de services de la fonction publique. Parmi ces professions,

quatre salariés sur dix exercent leur activité dans le secteur de la santé ou de l'action sociale (agents de services hospitaliers, aides-soignants, assistantes maternelles ou aide à domicile).

11 % des personnes travaillant selon une semaine décalée exercent leur activité dans le secteur des transports et de l'entreposage, et même 14 % si le décalage est le matin (contre 6 % en moyenne). Environ un quart des chauffeurs (routiers, de transport en commun, taxi, livreurs, etc.), qui représentent la grande majorité des professions de ce secteur, travaillent selon une semaine décalée le matin.

Pour leur permettre d'assurer sans interruption l'exécution des missions de sécurité publique, les policiers et les militaires ont des normes horaires et hebdomadaires de travail qui peuvent être distinctes de celles des autres salariés. En particulier, près d'une semaine décalée la nuit sur dix concernent des policiers et des militaires, alors qu'ils ne représentent que 2 % des personnes en emploi.

L'alternance des horaires étant spécifique des grands établissements, plus la taille de l'établissement augmente, plus les personnes travaillent en semaine décalée, en particulier l'après-midi et la nuit.

Les horaires décalés concernent par contre moins souvent les personnes en couple sans enfant que les personnes seules (cf. annexe 1). Les semaines désynchronisées entre membres d'un couple sont en effet le plus souvent subies ; le choix des couples pouvant déterminer leurs horaires de travail allant plutôt, en effet, vers des préférences moyennes en termes d'organisation du travail et de synchronie (Lesnard et de Saint Pol, 2008).

Les semaines atypiques (17 %)

Les personnes qui ne travaillent ni en semaine standard, ni en semaine longue, ni en semaine décalée travaillent selon un des quatre types de semaines suivants : composée de journées courtes ou variées (4 %), peu travaillée (6 %), composée de demi-journées (4 %) ou composée de journées fragmentées (3 %). Nous les appelons ici les semaines « atypiques », même si, les semaines longues et décalées revêtent également un caractère atypique. Dans les trois premières semaines atypiques, la durée du travail est plus courte que dans la semaine standard, alors qu'elle est plus longue dans la

semaine fragmentée. Au sein de ces quatre types de semaines, y compris la semaine fragmentée, les salariés sont ceux qui souhaiteraient le plus souvent travailler davantage avec une augmentation correspondante de leur rémunération (42 %). Les personnes qui travaillent selon ces semaines déclarent aussi plus souvent être à la recherche d'un nouvel emploi ou d'une nouvelle activité que celles ayant une semaine standard ou longue.

Les semaines aux journées courtes, variées ou peu travaillées (10 %)

Pour 4 % des personnes en emploi, la semaine est composée d'une suite de journées le plus souvent courtes mais pouvant aussi être ponctuellement d'un autre type. Malgré la faible durée des journées courtes, la durée de travail hebdomadaire atteint 30 heures et 30 minutes. Celle-ci s'explique par l'alternance avec un autre type de journées, et la forte part de travail le week-end : 65 % des personnes concernées travaillent le samedi et 42 % le dimanche.

La classe peu travaillée concerne 6 % des actifs occupés et se caractérise par de nombreux jours de repos dans la semaine. Les actifs travaillent seulement trois jours en moyenne, sur des journées pouvant être de tout type, même si, dans un cas sur deux, il s'agit d'une journée standard ou longue. Au total, la durée travaillée au cours de cette semaine est faible, en moyenne 22 heures.

Malgré la faible durée de travail, seulement 39 % des personnes ayant un de ces deux types de semaines sont des salariés à temps partiel. Environ la moitié des salariés ayant ce type de semaine ont des horaires variables chaque jour. Rares sont ceux qui peuvent s'absenter sans difficulté de leur travail : ils doivent en général s'arranger au préalable avec leur employeur ou leurs collègues. Par ailleurs, les personnes ayant une semaine aux journées courtes ou variées souhaiteraient plus souvent décaler leurs horaires de travail que celles ayant une semaine standard.

La semaine de demi-journées (4 %)

4 % des personnes en emploi travaillent du lundi au vendredi sur des demi-journées. Le mercredi et le dimanche sont moins souvent travaillés qu'en moyenne alors que le samedi l'est plus souvent. Au total, les personnes travaillent 25 heures et 25 minutes en moyenne sur cinq jours.

La moitié des personnes concernées par ce type de semaine sont des salariés à temps partiel. 10 % sont non-salariés et 40 % salariés à temps complet²⁷. Une sur dix cumule plusieurs activités (contre 5 % en moyenne).

Leurs horaires sont le plus souvent les mêmes tous les jours et prévisibles, et le nombre de jours travaillés reste le même chaque semaine. Les salariés ayant des semaines de demi-journées déclarent rarement pouvoir s'absenter sans difficulté de leur travail mais doivent le plus souvent s'arranger avec leur employeur ou leurs collègues. Comme celles ayant une semaine standard, elles sont peu nombreuses à souhaiter décaler leurs horaires de travail.

Les semaines aux journées fragmentées avec un week-end très travaillé (3 %)

3 % des personnes en emploi ont des semaines de travail composées majoritairement de journées fragmentées, c'est-à-dire de journées comportant une plage horaire non travaillée d'une durée d'au moins trois heures entre deux plages travaillées. Caractéristique importante de ce type de semaine, elle est la plus travaillée le week-end des neuf classes de semaines obtenues : trois quarts des actifs occupés travaillent le samedi et la moitié le dimanche. Ainsi, 30 % des actifs de cette catégorie travaillent les sept jours de la semaine. La durée moyenne travaillée au cours de la semaine est de 46 heures 10 minutes, soit la deuxième durée la plus élevée après la semaine de journées longues.

Leurs horaires de travail sont pour la majorité déterminés par leur employeur et relativement contraints puisqu'ils sont particulièrement nombreux à dire ne pas pouvoir s'absenter de leur travail pour plusieurs heures (45 %). Malgré une durée de travail élevée, y compris le week-end, les salariés de cette classe déclarent assez rarement effectuer des dépassements d'horaires (un quart contre environ la moitié dans l'ensemble). Ils ont rarement des jours de RTT en récupération du temps travaillé (7 %), et rapportent peu fréquemment du travail à domicile.

27. Les salariés à temps complet ont une durée hebdomadaire supérieure à celle des salariés à temps partiel de la même semaine (33 heures contre 20 heures), qui s'explique par un nombre d'heures quotidien plus élevé lorsque les jours sont travaillés (un peu plus de 6 heures contre un peu plus de 4 heures pour les salariés à temps partiel) et par davantage de travail le samedi (61 % contre 21 %), le mercredi (89 % contre 76 %) et le vendredi (95 % contre 78 %).

Grande diversité des semaines atypiques et des salariés concernés

Les employés non qualifiés sont surreprésentés dans la population travaillant selon une semaine atypique (28 %, cf. tableau 3), en particulier lorsqu'il s'agit de semaines aux journées courtes ou variées (37 %). Les semaines atypiques concernent très souvent les employés de commerce et les personnels de services directs aux particuliers. Ces derniers sont particulièrement nombreux à travailler selon une semaine aux journées courtes ou variées (23 %).

Déjà surreprésentés dans les semaines longues et les semaines avec un mercredi non standard, les enseignants sont également très nombreux parmi les personnes ayant une semaine atypique, notamment les semaines aux journées courtes ou variées. Ce type de semaine concerne surtout des professeurs dont les enseignements se font moins souvent que les instituteurs sur une journée continue.

11 % des personnes en emploi travaillant selon une semaine atypique exercent leur activité dans l'hébergement et la restauration (qui ne concerne que 4 % des actifs en emploi en moyenne). Plus précisément, 17 % des personnes ayant une semaine de journées courtes ou variées et 26 % de celles ayant une semaine fragmentée exercent dans ce secteur, où les établissements sont ouverts tôt le matin, tard le soir et souvent le dimanche. Les employés non qualifiés exerçant dans ce secteur sont pour la plupart des personnels de services directs aux particuliers. Ces deux types de semaines concernent aussi plus fréquemment le secteur de l'agriculture. Par ailleurs, environ un quart des semaines fragmentées sont travaillées par des ouvriers non qualifiés.

Les personnes aux semaines atypiques ont plus souvent un revenu d'activité relativement modeste, en lien probablement avec un nombre d'heures travaillées peu élevé²⁸ (excepté pour la semaine fragmentée) et une faible qualification des emplois. 54 % des personnes en emploi dans les semaines atypiques ont en effet un revenu d'activité net mensuel inférieur à 1 150 euros (contre 25 % en moyenne).

19 % des semaines atypiques, en particulier peu travaillées (23 %), concernent des personnes présentes dans l'établissement depuis moins d'un an. Les personnes ayant ce type de semaine sont en effet plus fréquemment à la recherche d'un nouvel emploi, ce qui suggère

l'existence d'un renouvellement plus fréquent des emplois associés à ces semaines. 20 % des personnes ayant une semaine atypique ont moins de 30 ans.

Les femmes et les non-diplômés apparaissent surreprésentés au sein de la population concernée par les semaines atypiques (cf. tableau 5), ce qui reflète surtout un effet de structure (cf. annexe 1) puisque ces personnes occupent souvent des emplois peu qualifiés (23 % des femmes sont employées non qualifiées contre 5 % des hommes et 25 % des non-diplômés sont employés non qualifiés contre 13 % en moyenne), caractéristiques de ces types de semaines (cf. tableau 3).

Les types de journées et de semaines en 1998 et en 2010 : un essai de comparaison

Depuis la précédente édition de l'enquête *Emploi du temps* de 1998-1999, de nombreuses évolutions ont affecté le temps de travail et son organisation : changement de législation, différences de contexte conjoncturel, changements organisationnels, etc.

Plus de dix années se sont écoulées depuis les prémices des lois sur la réduction du temps de travail. Les lois Aubry, mises en œuvre de 1998 à 2002, avaient pour ambition de réduire la durée légale dans un objectif de partage du travail, par la négociation et la réflexion sur les organisations du travail. Le souhait était aussi d'accompagner les évolutions de la société et de l'économie en repensant les temps de vie. La loi n'a pas imposé le passage uniforme aux 35 heures, mais en abaissant la durée légale, elle a rendu plus coûteuses les heures effectuées au-delà de cette durée. Les débats et les négociations au moment de la RTT ont permis de redéfinir le temps de travail en donnant une définition plus stricte de la durée du travail effectif²⁹ et de ses bornes temporelles. La RTT a ainsi posé le problème du statut des activités et des temps intermédiaires, qu'ils soient situés sur le lieu de travail, comme les temps de pause, d'habillage etc., ou en dehors, comme les déplacements professionnels, les activités ou astreintes de nature professionnelle effectuées au domicile et favorisées par la diffusion

28. Voir note 22.

29. Définie comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles » (Code du travail, article L.3121-1).

des technologies de l'information et de la communication (TIC). Cette dernière a également favorisé le développement de nouvelles formes d'organisation du travail, notamment le travail hors de l'entreprise³⁰, participant ainsi au décloisonnement des sphères professionnelles et domestiques. Plus globalement, l'ouverture de négociations dans le cadre de la réduction du temps de travail a permis une réflexion globale sur l'organisation du travail dans les entreprises et s'est accompagnée de réorganisations plus ou moins profondes (Coutrot, 2006).

Sur la période, d'autres mesures législatives concernant le temps de travail ont pu avoir des effets opposés : mesures incitatives visant à allonger la durée du travail au début des années 2000 (par exemple, augmentation du contingent d'heures supplémentaires, diminution de leur coût, souplesse du CET, part croissante de salariés au forfait), ou outils de flexibilité interne, destinés à réduire le temps de travail des salariés en période de crise (par exemple, diminution du recours aux heures supplémentaires, incitations des salariés à anticiper leur prise de congés ou à utiliser des jours déposés sur un CET, assouplissement du recours au chômage partiel). Dans un contexte conjoncturel dégradé, le temps de travail a en effet constitué pour de nombreuses entreprises un moyen important d'ajustement du volume d'activité (Cochard *et al.*, 2010), pouvant toucher différemment la main-d'œuvre (les ouvriers, par exemple, ont été plus exposés au chômage partiel).

D'après les deux enquêtes *Emploi du temps* de 1998-1999 et 2009-2010, la proportion de semaines normales de travail dans les emplois du temps des actifs occupés a diminué de 81 % à 73 % entre ces deux dates³¹. Pour environ un tiers des salariés, l'aménagement du temps de travail s'est en effet traduit par la réduction de demi-journées ou de journées de travail de manière régulière chaque semaine et, pour une proportion similaire de salariés, par des jours de congés supplémentaires (Estrade et Ulrich, 2002). Cette diminution peut s'expliquer par une évolution de la structure de la main d'œuvre entre 1998 et 2010, période durant laquelle le poids des ouvriers dans l'emploi, notamment, a baissé. Néanmoins, toutes les catégories socioprofessionnelles³² sont davantage concernées par des semaines entièrement non travaillées (congés ou chômées) ou mêlant journées de travail et jours de congés/RTT ; l'écart est particulièrement important chez les cadres pour lesquels la RTT a plus souvent

pris la forme de jours de congés supplémentaires ou d'un décompte des jours travaillés sur l'année que d'une baisse de la durée hebdomadaire. Pour les professions intermédiaires et les employés de commerce, seules les semaines entièrement non travaillées ont augmenté. Sur les seules semaines normales, la durée travaillée des actifs occupés a baissé, passant de 41 heures 15 minutes en 1998 à 39 heures 35 minutes en 2010.

Afin de comparer les types de journées et de semaines, les journées et semaines de 1998 ont été reclassées dans nos typologies de 2010 (cf. encadré 3). De cette façon, nous pouvons comparer les types de journées et de semaines de 2010 aux types de journées et de semaines de 1998 au sens de 2010. Néanmoins, compte tenu des limites de cette méthode, les résultats et les hypothèses que nous avançons ici doivent être considérés avec prudence.

Parmi les journées travaillées, les journées de 1998 standard au sens de 2010 étaient moins nombreuses qu'en 2010 (cf. annexe 2). Les journées de 1998 longues au sens de 2010 étaient en revanche plus fréquentes. Les semaines standard au sens de 2010 étaient moins nombreuses en 1998. Néanmoins, en incluant les semaines partiellement ou entièrement non travaillées, plus nombreuses en 2010 en lien avec la RTT, les parts de semaines standard au sens de 2010 parmi l'ensemble des semaines sont très proches en 1998 et 2010 (33 % et 32 %, cf. tableau 6). Les semaines longues au sens de 2010 étaient en revanche plus fréquentes en 1998. L'écart est particulièrement marqué chez les cadres et les non-salariés (cf. tableau 6) ; en 2010, les cadres ont aussi souvent une semaine standard qu'une semaine longue (29 % et 30 %) alors qu'en 1998 la semaine longue au sens de 2010 était majoritaire (43 %). Ces évolutions semblent directement liées à la RTT pour les salariés.

Concernant les non-salariés, en revanche, d'autres explications doivent être recherchées. L'absence de réglementation sur le temps de travail, le lien entre rémunération et quantité de travail, le cumul de l'activité professionnelle et de tâches annexes de gestion, comptabilité,

30. La part de salariés ne rapportant pas de travail à leur domicile a diminué de 1998 à 2010, passant de 74 % à 67 %.

31. La comparaison 1998-2010 est réalisée sur le champ France métropolitaine car l'enquête 1998-1999 ne couvrait pas les DOM.

32. Pour la comparaison 1998-2010, les professeurs ont été regroupés avec les cadres et les professeurs des écoles avec les professions intermédiaires, la précision des catégories socioprofessionnelles dans l'édition 1998-1999 ne permettant pas de réaliser les mêmes traitements que dans l'édition 2009-2010.

management font que leur durée de travail est très supérieure à celle des salariés, mais cet écart est plus faible en 2010 qu'en 1998. Leur durée du travail a fortement baissé entre ces deux dates : sur les semaines normales, elle est passée de 54 heures 35 minutes en 1998 à 48 heures 48 minutes en 2010. D'après l'enquête *Emploi*, leur durée habituelle de travail aurait surtout

baissé à partir de 2005, ceci pouvant refléter, en partie, l'impact négatif de la conjoncture sur leur activité. Néanmoins, les évolutions d'ensemble masquent des évolutions différenciées au sein de la catégorie des non-salariés dont la composition a évolué sur la période. En effet, les professions libérales sont un peu plus nombreuses en 2010. Or, la baisse des semaines

Encadré 3

UNE COMPARAISON DES JOURNÉES ET DES SEMAINES TRAVAILLÉES ENTRE 1998 ET 2010

La comparaison précise des types de journées et des types de semaines depuis la dernière édition de l'enquête *Emploi du temps* 1998-1999 est difficile car la méthode utilisée se base sur les fréquences d'observation à une date donnée (cf. encadré 2). Ainsi, on ne peut pas rigoureusement comparer les résultats des typologies obtenues en 2010 à ceux obtenus par Lesnard et de Saint Pol (2008) en 1998.

Cependant, en forçant le reclassement des journées et des semaines de 1998 dans les typologies de 2010, on peut comparer les types de journées et de semaines de 2010 aux types de journées et de semaines de 1998 « au sens de 2010 ». Chaque journée (resp. semaine) de 1998 est alors reclassée dans la classe de journées (resp. semaine) la plus proche au regard de sa distance aux barycentres. L'hétérogénéité de la classe est prise en compte dans le calcul de cette distance, de sorte que si une journée (resp. semaine) est à équidistance de

deux classes, elle soit reclassée dans la classe la plus hétérogène.

Cette méthode présente toutefois plusieurs limites qui font que les résultats sont indiqués à titre illustratifs et les interprétations à considérer avec prudence. En effet, les typologies de 2010 utilisées pour le reclassement ont été construites de sorte d'optimiser les regroupements des journées et des semaines de 2010 et non ceux des journées et des semaines de 1998. Autrement dit, les types de journées et les types de semaines de 1998 « au sens de 2010 » ne sont qu'une construction utile à la comparaison et ne sont pas ceux que nous aurions obtenus si nous avions réalisé une typologie des journées et des semaines en 1998 « au sens de 1998 ». Par ailleurs, dans le cas où les barycentres sont peu représentatifs de leur classe en 2010 (par exemple, la semaine aux journées courtes ou variées ou la semaine peu travaillée, cf. tableau 2), le calcul de la distance au barycentre apparaît moins pertinent.

Tableau 6
Types de semaines selon la catégorie socioprofessionnelle en 1998 et en 2010

	Non-salariés		Cadres (dont professeurs)		Professions intermédiaires (dont instituteurs)		Employés		Ouvriers		Ensemble		Ensemble (sur semaines normales)	
	1998	2010	1998	2010	1998	2010	1998	2010	1998	2010	1998	2010	1998	2010
Type de semaine														
Standard	9	18	28	29	38	38	35	32	42	37	33	32	41	44
Longues	59	42	43	30	19	15	14	9	7	7	23	17	29	24
Décalées	4	6	1	1	9	9	10	11	25	23	11	11	14	15
Atypiques	15	15	7	5	8	7	23	20	9	13	13	13	16	17
Ensemble semaines normales	88	82	79	65	74	70	81	72	84	80	81	73	100	100
Semaines de congés ou chômée	2	5	5	12	8	13	7	9	5	7	6	10		
Autre type de semaine (ex : mêlant travail et congés)	10	13	16	23	18	17	12	19	11	13	14	17		
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		
Répartition des CS sur l'ensemble des semaines	12	13	14	15	22	23	28	29	24	21	100	100		

Lecture : les types de semaines de 1998 sont obtenus après reclassement des semaines de 1998 dans la typologie de 2010 (cf. encadré 3). En 1998, 59 % des non-salariés ont une semaine longue au sens de 2010 contre 42 % en 2010. Les non-salariés représentent 12 % de l'ensemble des actifs occupés en 1998 et 13 % en 2010.

Champ : France métropolitaine. Actifs occupés ayant renseigné un semainier.

Source : Insee, enquêtes Emploi du temps 1998-1999 et 2009-2010 ; calculs des auteures.

longues au sens de 2010 parmi les semaines des non-salariés est particulièrement marquée pour ces professions. Parallèlement, les agriculteurs n'ont pas davantage de semaines standard en 2010 qu'en 1998 mais leur poids diminue au sein des non-salariés³³.

Les journées et les semaines fragmentées au sens de 2010 étaient moins nombreuses en 1998 (cf. annexe 2). Or, ce morcellement, en particulier quand les horaires sont peu prévisibles, complique beaucoup l'organisation de la vie quotidienne, les autres activités s'organisant le plus souvent en fonction des plages travaillées. Cette évolution concerne surtout les ouvriers non qualifiés. Elle est due, en partie, à la croissance, depuis la fin des années 1990, des emplois d'agents d'entretien qui regroupent les nettoyeurs de locaux (bureaux, hôpitaux, établissements scolaires...) et les ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets, particulièrement concernés par des horaires fragmentés. Les semaines de travail des ouvriers connaissent aussi d'autres évolutions. En 1998, les ouvriers qualifiés avaient plus de semaines standard au sens de 2010 et moins de semaines décalées au sens de 2010. À l'inverse, les ouvriers non qualifiés avaient légèrement

moins de semaines standard au sens de 2010 et davantage de semaines décalées au sens de 2010.

Par ailleurs, au sein des employés, les personnels de services directs aux particuliers avaient plus souvent une semaine décalée au sens de 2010 et une semaine atypique au sens de 2010 en 1998. Cette évolution pourrait refléter, en partie, le fait que les assistantes maternelles sont davantage en mesure de négocier avec les parents leurs horaires de travail (Nicolas et Boyer, 2010).

Rappelons enfin que l'observation temporelle, à elle seule, ne suffit pas à rendre compte de l'intensité du travail et de la pénibilité d'un poste, le contenu du travail étant aussi important que les heures auxquelles on l'effectue. Or, on assiste depuis plusieurs décennies à une intensification du travail qui a repris son ascension depuis 2005 (Algava, 2014b). Elle se traduit par un accroissement des contraintes techniques, de la pression temporelle, du contrôle exercé par la hiérarchie et par une diminution des marges de manœuvre. Ces évolutions, dont les composantes marchandes et industrielles varient et progressent différemment selon les groupes professionnels, semblent liées au rythme accru des changements organisationnels et à la plus grande insécurité de l'emploi ressentie par les salariés. □

33. Cette baisse intervient dans un contexte de forte concentration des exploitations et de hausse des gains de productivité (Le Ru, 2011).

BIBLIOGRAPHIE

Afsa C. et Biscourp P. (2005), « L'évolution des rythmes de travail entre 1995 et 2001 : quel impact des 35 heures ? », *Économie et Statistique*, n° 376-377, pp. 173-213.

Algava E. (2014a), « Le travail de nuit en 2012 : essentiellement dans le tertiaire », *Dares Analyses*, n° 62, août.

Algava E. (2014b), « Conditions de travail : reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares Analyses*, n° 49, juillet.

Beffy M. (2006), « Les salariés à temps complet travaillent 1 650 heures dans l'année », *Insee première* n° 1066, février.

Bloch-London C. (2000), « Les normes de temps de travail à l'épreuve des négociations : le cas des lois Aubry de réduction de la durée du travail », *Travail et Emploi*, n° 83, pp. 27-45.

Boisard P. et Fermanian J.-D. (1999), « Les rythmes de travail hors norme », *Économie et statistique*, n° 321-322, pp. 111-131.

Bué J. et Coutrot T. (2009), « Horaires atypiques et contraintes dans le travail », *Premières Informations et premières synthèses*, n° 22.2, Dares, mai.

Bué J. et Dussert F. (1993), « Les horaires de travail sont moins réguliers et plus diversifiés en 1991 qu'en 1984 », *Premières Synthèses*, n° 28, Dares, août.

Bué J. et Rougerie C. (1999), « L'organisation des horaires : un état des lieux en mars 1998 », *Premières informations et premières synthèses*, n° 30.1, Dares, juillet.

Chardon O. (2002), « La qualification des employés », *Document de travail*, n° F0202, Insee, mars.

- Chenu A. (2002)**, « Les horaires et l'organisation du temps de travail », *Économie et Statistique*, n° 352-353, pp. 151-167.
- Cochard M., Cornilleau G. et Heyer E. (2010)**, « Les marchés du travail dans la crise », *Économie et statistique*, n° 438-440, pp. 181-204.
- Cottrell M., Letremy P., Macaire S., Meilland C. et Michon F. (2002)**, « Le temps de travail des formes particulières d'emploi », *Économie et Statistique*, n° 352-353, pp. 169-189.
- Coutrot T. (2006)**, « Les conditions de travail après la réduction du temps de travail », *Premières Synthèses*, n° 06-3, Dares.
- Estrade M-A. et Ulrich V. (2002)**, « La réorganisation des temps travaillés et les 35 heures : un renforcement de la segmentation du marché du travail », *Travail et Emploi*, n° 92, pp. 71-94.
- Estrade M-A., Méda D. et Orain R. (2001)**, « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ? », *Premières Synthèses*, n° 21.1, Dares, mai.
- Gonzalez L. et Mansuy A. (2009)**, « En 2007, les salariés à temps complet ont dépassé, en moyenne, les « 35 heures » », *Insee première*, n° 1249, juillet.
- Le Ru N. (2011)**, « L'évolution des métiers en France depuis vingt-cinq ans », *Dares Analyses*, n° 66, septembre.
- Lesnard L. et Kan M-Y. (2010)**, « Investigating scheduling of work: a two stage optimal matching analysis of workdays and workweeks », *Journal of the Royal Statistical Society*, n° 174, Part 2, pp. 349-368.
- Lesnard L. et de Saint Pol T. (2008)**, « Organisation du travail dans la semaine des individus et des couples actifs : le poids des déterminants économiques et sociaux », *Économie et Statistique*, n° 414, pp. 53-73.
- Nicolas M. et Boyer D. (2010)**, « Temps d'accueil des jeunes enfants : une standardisation de l'offre ? Étude exploratoire », *Politiques Sociales et Familiales*, n° 101, Cnaf, septembre.
- Pak M. (2013)**, « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est « choisi ou « subi » », *Dares Analyses*, n° 5, janvier.
- Pélisse J. (2002)**, « À la recherche du temps gagné. Les 35 heures, entre perceptions, régulations et intégrations professionnelles », *Travail et Emploi*, n° 82, pp. 7-21.
- Régnier-Loilier A. (2009)**, « L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple ? », *Population et Sociétés*, n° 461, Ined.
- Ricroch L. (2011)**, « Les moments agréables de la vie quotidienne », *Insee Première*, n° 1378, novembre.
- Vinck L et Algava E. (2012)**, « En 2011, 29 % des salariés ont travaillé le dimanche de manière habituelle ou occasionnelle », *Dares Analyses*, n° 75, octobre.

ANNEXE 1

**PROBABILITÉ DE TRAVAILLER SUR UN TYPE DE SEMAINE DONNÉ EN FONCTION
DES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS ET DES INDIVIDUS**

	Standard S2 ou S3		Longues		Décalées		Atypiques	
	Coeff.	Signif.	Coeff.	Signif.	Coeff.	Signif.	Coeff.	Signif.
Constante	- 2,02	***	- 1,82	***	- 2,97	***	- 2,34	***
Sexe								
<i>Homme</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Femme	0,46	***	- 0,52	***	- 0,26	*	0,14	ns
Âge								
Moins de 30 ans	- 0,12	ns	0,05	ns	- 0,04	ns	0,51	***
<i>De 30 à 39 ans</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
De 40 à 49 ans	0,10	ns	0,14	ns	- 0,21	ns	0,46	***
50 ans et plus	- 0,13	ns	0,19	ns	- 0,55	***	0,09	
Diplôme								
Non diplômé	- 0,24	ns	- 0,12	ns	0,28	ns	0,41	**
CAP, BEP, BEPC	0,09	ns	- 0,24	ns	- 0,08	ns	0,13	ns
<i>Bac</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Bac+2	- 0,01	ns	0,07	ns	- 0,59	**	- 0,04	ns
Supérieur à Bac+2	0,03	ns	0,01	ns	- 0,48	ns	- 0,36	ns
Type de ménage								
Personne seule	- 0,12	ns	0,16	ns	0,44	**	- 0,26	ns
Famille monoparentale	0,26	ns	- 0,35	ns	0,23	ns	0,03	ns
<i>Couple sans enfant</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Couple avec au moins un enfant	0,65	***	0,22	ns	0,35	**	0,12	ns
Autre type de ménage	- 0,35	ns	0,22	ns	0,86	***	0,50	*
Catégorie socioprofessionnelle								
Non-salariés	0,09	ns	1,41	***	1,70	***	1,22	***
Cadres (hors enseignants)	0,44	**	1,11	***	- 1,85	***	0,08	ns
<i>Professions intermédiaires (hors enseignants)</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Enseignants	0,99	**	2,99	***	0,46	ns	1,92	***
Employés qualifiés	- 0,12	ns	- 0,49	**	0,49	**	0,51	***
Employés non qualifiés	0,63	***	1,06	***	1,27	***	1,48	***
Ouvriers qualifiés	- 0,23	ns	- 0,58	***	1,13	***	0,31	ns
Ouvriers non qualifiés	- 0,46	ns	- 1,58	***	0,54	**	0,37	ns
Secteur d'activité								
Agriculture	- 0,01	ns	1,20	***	- 0,24	ns	1,16	***
Industrie	0,12	ns	0,55	***	1,80	***	- 0,10	ns
Construction	- 0,06	ns	- 0,10	ns	0,35	ns	- 1,34	***
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	- 0,87	***	0,29	ns	1,55	***	0,55	**
Transports et entreposage	- 0,95	**	0,82	***	1,89	***	0,31	ns
Hébergement et restauration	- 0,83	*	- 0,20	ns	1,13	**	1,43	***
Information et communication	- 0,45	ns	0,29	ns	0,19	ns	0,42	ns
<i>Activités spécialisées scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien ; Activités financières et d'assurance ; activités immobilières</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Enseignement	0,70	**	- 0,05	ns	1,22	**	0,89	**
Santé ; action sociale	- 0,18	ns	0,36	*	2,46	***	0,62	***
Administration publique	0,31	ns	0,16	ns	0,88	**	- 0,03	ns
Autres activités de services	0,07	ns	0,44	*	1,17	***	0,83	***
Secteur inconnu	- 0,05	ns	0,70	ns	2,29	***	1,11	** →

	Standard S2 ou S3		Longues		Décalées		Atypiques	
	Coeff.	Signif.	Coeff.	Signif.	Coeff.	Signif.	Coeff.	Signif.
Responsabilité hiérarchique								
Oui	0,01	ns	0,60	***	0,59	***	- 0,20	ns
<i>Non</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Taille de l'établissement								
Moins de 10 salariés	0,42	**	0,89	***	- 1,06	***	0,15	ns
De 10 à 49 salariés	0,01	ns	0,72	***	- 0,52	***	0,16	ns
<i>De 50 à 199 salariés</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
De 200 à 499 salariés	- 0,09	ns	0,48	**	0,48	**	0,04	ns
500 salariés et plus	- 0,16	ns	0,20	ns	0,64	***	0,11	ns
NSP	0,66	ns	1,18	***	- 0,59	ns	1,01	***
Ancienneté dans l'établissement								
Moins d'un an	0,41	*	0,55	***	0,29	ns	0,81	***
<i>1-4 ans</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
5-9 ans	0,30	ns	0,02	ns	0,24	ns	0,10	
10 ans et plus	0,40	**	0,02	ns	0,31	*	0,11	
Nombre d'observations	475		882		466		616	

Lecture : les coefficients et les seuils de significativité (ns : non significatif, * : significatif au seuil de 10 %, ** : significatif au seuil de 5 %, *** : significatif au seuil de 1 %) sont issus d'une modélisation logit multinomiale pondérée du type de semaine regroupé en cinq catégories (la semaine standard aux journées toutes standard (S1) étant la référence). Pour plus de robustesse, la modélisation a également été réalisée non pondérée. Les coefficients en italique ne sont pas significativement différents de zéro (au seuil de 10 %) dans la régression non pondérée.

À principales caractéristiques individuelles comparables, les femmes ont, par rapport aux hommes (modalité de référence), une probabilité moins importante d'être concernées par une semaine longue que par une semaine standard aux journées toutes standard (S1) (catégorie de référence) : le coefficient estimé pour les femmes est en effet négatif (- 0,52) et significatif à 5 % (***).

Champ : actifs occupés ayant renseigné une semaine normale dans le semainier.

Source : Insee, enquête Emploi du temps 2009-2010 ; calculs des auteures.

ANNEXE 2

CARACTÉRISTIQUES DES TYPES DE JOURNÉES ET DES TYPES DE SEMAINES TRAVAILLÉES DE 1998

En raison de notre choix de méthode de reclassement (cf. encadré 3), les types de journées et de semaines au sens de 2010 obtenues en 1998 présentent des caractéristiques proches de ceux de 2010, en termes de durée de travail, d'heure de début et de fin. On peut cependant

noter quelques écarts. À titre d'exemple, les journées fragmentées décalées au sens de 2010, qui semblent être moins nombreuses en 1998, semblent également d'une durée plus élevée pour une étendue similaire : ces journées seraient alors moins fragmentées que celles de 2010.

Tableau A
Caractéristiques des journées de 1998 reclassées dans la typologie de 2010

Classe de journée	1998				2010			
	%	Nombre d'heures moyen	Heure de début	Heure de fin	%	Nombre d'heures moyen	Heure de début	Heure de fin
Standard	40	8h15	8h15	17h30	47	7h55	8h25	17h30
Longues	24	10h30	8h10	19h50	20	10h40	7h35	19h55
Demi-journées	12	4h55			10	4h25		
Demi-journées matin	8	4h50	8h20	13h50	7	4h30	8h05	13h00
Demi-journées après-midi	4	5h15	12h00	18h20	2	4h10	13h05	18h15
Décalées matin	8	7h55	5h55	14h10	6	7h35	5h50	13h40
Décalées après-midi soirée	5	7h50	12h55	21h15	5	7h05	13h25	20h50
Décalées la nuit	3				3			
Début de nuit	1	4h10	19h30	24h00	1	3h25	20h30	24h00
Enchaînement de nuits	1	8h20	0h30	21h40	1	9h15	0h00	22h00
Fin de nuit	1	6h10	0h20	7h45	1	6h45	0h00	7h15
Fragmentées	3	8h55	8h05	21h25	5	8h10	8h10	20h55
Longuement fragmentées	2	7h45	7h10	20h20	3	7h35	7h10	20h05
Fragmentées décalées	1	10h40	9h20	22h55	2	9h20	9h50	22h30
Courtes	4	2h45	12h00	17h15	4	2h30	11h55	16h45

Lecture : l'unité d'observation est la journée (00h-24h). En 1998, 40 % des journées travaillées sont standard au sens de 2010 contre 47 % en 2010. Elles durent 8h15 et sont travaillées de 8h15 à 17h30 en moyenne.

Champ : France métropolitaine. Journées travaillées des actifs occupés ayant renseigné une semaine normale dans le semainier.

Source : Insee, enquêtes Emploi du temps 1998-1999 et 2009-2010 ; calculs des auteures.

Tableau B
Caractéristiques des semaines de 1998 reclassées dans la typologie de 2010

Classe de semaine	1998			2010		
	Répartition		Nombre moyen d'heures travaillées	Répartition		Nombre moyen d'heures travaillées
	Ensemble des semaines normales (en %)	Ensemble des semaines (en %)		Ensemble des semaines normales (en %)	Ensemble des semaines (en %)	
S. Semaine standard	41	33	39h00	44	32	37h55
L. Semaine longue	29	23	52h15	24	17	51h55
DJ. Semaine de demi-journées	7	6	28h15	4	3	26h00
DM. Semaine décalée le matin	8	6	40h25	6	5	35h15
DAS. Semaine décalée l'après-midi ou en soirée	4	3	39h15	5	4	36h25
DN. Semaine décalée la nuit	2	2	39h05	3	2	39h35
F. Semaine fragmentée	2	1	52h35	3	2	46h15
CV. Semaine aux journées courtes ou variées	3	2	25h25	4	3	30h35
PT. Semaine peu travaillée	5	4	23h45	6	4	22h10
Ensemble semaines normales	100	81	41h15	100	73	39h35
Semaines de congés ou chômée		6			10	
Autre type de semaine (ex : mêlant travail et congés)		14			17	
Ensemble		100			100	

Lecture : en 1998, 29 % des actifs occupés ayant renseigné une semaine normale ont une semaine longue au sens de 2010. contre 24 % en 2010. Cette semaine est travaillée en moyenne 52h15. En 1998, 23 % des actifs occupés ont renseigné une semaine « longue au sens de 2010 contre 17 % en 2010.

Champ : France métropolitaine. Actifs occupés ayant renseigné un semainier.

Source : Insee, enquêtes Emploi du temps 1998-1999 et 2009-2010 ; calculs des auteures.