

# Un tiers des salariés ont peu d'autonomie dans leurs horaires et une vie privée exposée aux aléas professionnels

Insee Première • n° 1878 • Novembre 2021



Quatre groupes d'emplois se distinguent quant à l'autonomie offerte aux salariés dans l'organisation de leur temps de travail et à l'exposition de leur vie privée aux imprévus professionnels. Ainsi, 23 % des salariés, plus souvent ouvriers, occupent un emploi où les horaires sont imposés, tout en leur offrant une certaine flexibilité en cas d'imprévu personnel et qui préserve leur vie privée des aléas professionnels.

34 % des salariés, exerçant plus souvent une profession de la santé (hors médecins) ou de l'éducation, sont quant à eux très contraints dans l'organisation de leur temps de travail, et leur vie privée peut être exposée à des imprévus professionnels. Au sein de ce groupe, les horaires de travail atypiques sont plus répandus et les femmes ainsi que les immigrés sont surreprésentés.

Enfin, les salariés des deux derniers groupes, plus souvent cadres, sont autonomes dans l'organisation de leur temps de travail ; la vie privée est modérément exposée aux aléas professionnels pour les uns (22 % des salariés) et fortement pour les autres (21 %), plus souvent encadrants.

L'autonomie dans l'organisation des journées de travail des salariés peut être approchée par différents indicateurs. En 2019, en France, avant la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, 39 % des salariés déclarent qu'ils peuvent décider de l'horaire de début ou de fin de leur journée de travail, 45 % peuvent prendre un ou deux jours de congés sans anticipation et 61 % peuvent interrompre leur travail pendant une ou deux heures pour une raison personnelle ► **figure 1**. En contrepoint, le travail peut affecter la vie privée des salariés de façon imprévue :

49 % des salariés sont parfois amenés à modifier leurs horaires pour répondre aux exigences de leur travail et 30 % ont été contactés sur leur temps libre pour des raisons professionnelles au cours des deux derniers mois.

Par rapport à l'ensemble des salariés, et tout particulièrement par rapport aux employés et aux ouvriers, les cadres disposent d'une plus large autonomie dans l'organisation de leurs journées de travail, mais des imprévus professionnels peuvent davantage peser sur leur vie privée. Ainsi,

les cadres peuvent plus souvent décider du début ou de la fin de leur journée de travail (77 %, contre 24 % pour les employés et 20 % pour les ouvriers), poser un ou deux jours de congés sans anticipation (60 %, contre 37 % et 42 %) ou encore interrompre leur travail pour une raison personnelle (77 %, contre 53 % et 56 %). *A contrario*, 71 % des cadres doivent parfois modifier leurs horaires pour répondre aux exigences de leur travail (contre 40 % des employés et 37 % des ouvriers) et 47 % ont été contactés sur leur temps libre pour des raisons professionnelles (contre 25 %

## ► 1. Autonomie dans l'organisation du temps de travail et vie privée exposée à des imprévus professionnels

	Autonomie dans l'organisation de son temps de travail			Vie privée exposée à des imprévus professionnels	
	Peut décider du début ou de la fin de sa journée de travail	Peut prendre un ou deux jours de congés sans anticipation	Peut interrompre son travail pour raison personnelle	Est amené à modifier ses horaires pour répondre aux exigences de son travail	A été contacté sur son temps libre pour raison professionnelle
Cadres	77	60	77	71	47
Professions intermédiaires	45	46	62	54	35
Employés	24	37	53	40	25
Employés qualifiés	26	41	56	42	24
Employés non qualifiés	22	32	49	38	25
Ouvriers	20	42	56	37	19
Ouvriers qualifiés	21	43	57	40	20
Ouvriers non qualifiés	16	40	55	31	16
Femmes	37	41	58	46	28
Hommes	42	49	64	52	33
15-34 ans	32	40	57	50	30
35-54 ans	42	46	62	50	32
55 ans ou plus	45	52	66	45	26
Immigrés	30	43	53	40	26
Non immigrés	40	45	62	50	31
<b>Ensemble des salariés</b>	<b>39</b>	<b>45</b>	<b>61</b>	<b>49</b>	<b>30</b>

**Lecture :** 42 % des salariés hommes peuvent décider du début ou de la fin de leur journée de travail, entièrement ou dans certaines limites.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi salarié.

**Source :** Insee, enquête Emploi 2019 et module complémentaire à l'enquête Emploi 2019.

et 19 %). Sur ces différentes dimensions, les professions intermédiaires sont très proches de la situation moyenne des salariés.

Les femmes et les immigrés disposent en général de moins de latitude que les autres salariés dans l'organisation de leur temps de travail, mais leur vie privée est moins exposée à des imprévus professionnels. Comparés aux autres classes d'âges, les salariés de 55 ans ou plus disposent de plus d'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et ont une vie privée moins exposée à des imprévus professionnels. Ces différences selon le sexe, l'origine ou l'âge s'expliquent en partie par les caractéristiques des emplois occupés, mais pas uniquement. Lorsque l'on tient compte de la catégorie socioprofessionnelle agrégée, des différences persistent ; par exemple, parmi les salariés cadres, 72 % des femmes peuvent décider de leurs horaires de travail, contre 81 % des hommes. Cet écart subsiste encore lorsque l'on tient compte de la catégorie socioprofessionnelle à un niveau plus détaillé, mais aussi du secteur d'activité, de l'exercice de fonctions d'encadrement et des caractéristiques socio-démographiques. Cela peut traduire des différences plus fines encore entre les emplois occupés, par exemple au niveau des fonctions ou contraintes spécifiques associées.

### Un quart des salariés ont des horaires non flexibles et une vie privée peu exposée aux imprévus professionnels

Les indicateurs liés à l'autonomie dans l'organisation du temps de travail et à l'exposition de la vie privée aux imprévus professionnels permettent de distinguer quatre groupes d'emplois au sein des salariés. Près d'un quart des salariés

(23 %) occupe un emploi dont les horaires de travail, bien qu'imposés, offrent une certaine flexibilité en cas d'imprévu, et où la vie privée est peu exposée à des imprévus professionnels (groupe A)

► **figure 2.** Ces salariés ne peuvent pas, pour la totalité d'entre eux, décider de leurs horaires de début ou de fin de journée, mais bénéficient tout de même d'une certaine marge de manœuvre dans l'organisation de leur temps de travail : 58 % peuvent prendre un ou deux jours de congés sans anticipation et tous peuvent interrompre leur travail en cas d'imprévu personnel. Leur vie privée est peu exposée à des imprévus professionnels : ils ne sont jamais contactés sur leur temps libre, et seuls 33 % sont parfois contraints de modifier leurs horaires pour répondre aux exigences de leur travail.

Les salariés de ce groupe sont plus souvent ouvriers (35 %, contre 22 % pour l'ensemble des salariés), notamment qualifiés ; à l'inverse, les cadres y sont largement sous-représentés (5 % contre 19 %) ► **figure 3.** Les métiers qui sont surreprésentés au sein de ce groupe sont plus particulièrement ceux d'agent de service de la fonction publique, d'ouvrier qualifié du bâtiment, d'ouvrier non qualifié de la manutention, de magasinier qualifié ou encore de vendeur spécialisé. Ce sont des métiers où les horaires de travail sont contraints, mais qui ne s'exercent pas face à du public ou à des clients, et où les salariés peuvent être plus facilement remplacés par un collègue en cas de besoin. Il en résulte une certaine liberté pour poser des congés au dernier moment et éventuellement pour s'absenter une heure ou deux pour raison personnelle. Il s'agit plus souvent d'emplois aux horaires réguliers, qu'ils soient les mêmes d'une semaine sur l'autre (76 %, contre 73 % pour l'ensemble des salariés) ou alternés (10 % contre 6 %). Dans ces emplois, la

quasi-totalité des tâches ne peuvent être réalisées que sur le lieu de travail : seuls 5 % des salariés de ce groupe travaillent parfois depuis leur domicile, contre 16 % parmi l'ensemble des salariés.

### 34 % des salariés ne peuvent pas modifier leurs horaires et leur vie privée peut être exposée à des aléas professionnels

Environ un tiers des salariés (34 %) occupent un emploi avec de fortes contraintes dans l'organisation du temps de travail, et où leur vie privée est modérément exposée à des imprévus professionnels (groupe B). Seuls 9 % de ces salariés peuvent décider de leurs horaires de début ou de fin de travail, 10 % peuvent poser un ou deux jours de congés sans anticipation, et aucun ne peut interrompre son travail pour raison personnelle. Face aux imprévus professionnels, 38 % doivent parfois modifier leurs horaires (49 % en moyenne) et 28 % ont été contactés sur leur temps libre (30 % en moyenne).

Ces salariés ont plus souvent des horaires de travail atypiques : ils travaillent plus souvent le soir (27 %, contre 23 % pour l'ensemble des salariés) ou la nuit (13 % contre 9 %), mais aussi le samedi (43 % contre 34 %) ou le dimanche (25 % contre 18 %). Ils ont également moins souvent des horaires semblables d'une semaine sur l'autre (67 % contre 73 %).

Les salariés de ce groupe occupent plus fréquemment un poste d'employé (39 %, contre 30 % pour l'ensemble des salariés), en particulier non qualifié (20 % contre 15 %). Plus fréquemment dans la fonction publique hospitalière (8 %) et d'État (12 %), ils sont plus souvent aides-soignants, infirmiers ou professeurs des écoles ;

## ► 2. Classification des emplois selon l'autonomie dans l'organisation du temps de travail et l'exposition de la vie privée à des imprévus professionnels

	Horaires imposés et vie privée peu exposée à des imprévus professionnels (groupe A)	Pas d'autonomie dans l'organisation du temps de travail et vie privée modérément exposée à des imprévus professionnels (groupe B)	Pleine autonomie dans l'organisation du temps de travail et vie privée modérément exposée à des imprévus professionnels (groupe C)	Autonomie dans l'organisation du temps de travail et vie privée très exposée à des imprévus professionnels (groupe D)	Ensemble des salariés
<b>Part parmi les salariés</b>	<b>23</b>	<b>34</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>100</b>
<b>Autonomie dans l'organisation de son temps de travail</b>					
Peut décider du début ou de la fin de sa journée de travail	0	9	100	69	<b>39</b>
Peut prendre un ou deux jours de congés sans anticipation	58	10	76	61	<b>45</b>
Peut interrompre son travail pour raison personnelle	100	0	95	86	<b>61</b>
<b>Vie privée exposée à des imprévus professionnels</b>					
Est amené à modifier ses horaires pour répondre aux exigences de son travail	33	38	59	78	<b>49</b>
A été contacté sur son temps libre pour raison professionnelle	0	28	0	100	<b>30</b>

**Lecture :** 58 % des salariés appartenant au groupe A peuvent prendre un ou deux jours de congés sans anticipation.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi salarié.

**Source :** Insee, enquête Emploi 2019 et module complémentaire à l'enquête Emploi 2019.

cependant, les conducteurs routiers et les serveurs, commis de restaurant, aides et apprentis de cuisine ou employés de l'hôtellerie y sont aussi surreprésentés. Les salariés en CDD, intérim ou apprentissage y sont aussi plus nombreux qu'en moyenne (19 %, contre 15 % dans l'ensemble).

Par rapport à l'ensemble des salariés, ce groupe compte plus de femmes (56 % contre 50 %) et d'immigrés (13 % contre 10 %)

► **figure 4.**

### 43 % des salariés, plus souvent des cadres, ont une large autonomie pour organiser leur temps de travail

Enfin, 43 % des salariés disposent d'une grande latitude dans l'organisation de leurs journées de travail, avec pour la moitié d'entre eux une vie privée modérément exposée à des imprévus professionnels (groupe C, 22 %) et pour l'autre moitié une vie privée très exposée (groupe D, 21 %).

La totalité des salariés du groupe C et 69 % de ceux du groupe D peuvent décider du début ou de la fin de leur journée de travail ; la majorité (respectivement 76 % et 61 %) peuvent prendre de courts congés sans anticipation et l'immense majorité (95 % et 86 %) peuvent interrompre leur travail pendant une heure ou deux pour raison personnelle. De façon liée, dans ces deux groupes, les horaires de travail sont moins souvent enregistrés (39 % pour le groupe C et 33 % pour le groupe D, contre 42 % en moyenne).

## ► 3. Profil des groupes de salariés selon les caractéristiques des emplois et les conditions de travail

en %

	Horaires imposés et vie privée peu exposée à des imprévus professionnels (groupe A)	Pas d'autonomie dans l'organisation du temps de travail et vie privée modérément exposée à des imprévus professionnels (groupe B)	Pleine autonomie dans l'organisation du temps de travail et vie privée modérément exposée à des imprévus professionnels (groupe C)	Autonomie dans l'organisation du temps de travail et vie privée très exposée à des imprévus professionnels (groupe D)	Ensemble des salariés
Cadres	5	9	33	38	19
Professions intermédiaires	23	26	31	31	27
Employés	37	39	22	18	30
Employés qualifiés	20	19	13	10	16
Employés non qualifiés	17	20	9	8	15
Ouvriers	35	26	12	12	22
Ouvriers qualifiés	23	17	9	9	15
Ouvriers non qualifiés	12	9	4	4	8
Encadre une ou plusieurs personnes	11	11	23	35	18
CDI	83	81	91	90	85
CDD, intérim ou apprentissage	17	19	8	10	15
Fonction publique d'État	6	12	10	13	10
Fonction publique territoriale	11	8	7	7	8
Fonction publique hospitalière	4	8	2	3	5
Enregistrement des heures de travail	46	46	39	33	42
<b>Durée habituelle de travail par semaine</b>					
Moins de 30h	13	16	11	10	13
De 30h à 40h	69	59	54	43	57
40h ou plus	17	22	35	47	29
<b>Horaires</b>					
À peu près semblables d'une semaine sur l'autre	76	67	84	72	73
Alternés (2x8, 3x8, équipes, etc.)	10	9	1	3	6
Variables d'une semaine sur l'autre	13	22	14	23	18
<b>Travail</b>					
Le soir <sup>1</sup>	16	27	13	34	23
La nuit <sup>2</sup>	8	13	3	10	9
Le samedi <sup>3</sup>	30	43	17	39	34
Le dimanche <sup>3</sup>	13	25	8	24	18
À domicile <sup>4</sup>	5	12	20	32	16

<sup>1</sup> Entre 20h et minuit durant les 4 semaines s'achevant par la semaine de référence.

<sup>2</sup> Entre minuit et 5h durant les 4 semaines s'achevant par la semaine de référence.

<sup>3</sup> Au moins un samedi / dimanche durant les 4 semaines s'achevant par la semaine de référence.

<sup>4</sup> À domicile durant les 4 semaines s'achevant par la semaine de référence.

**Lecture :** 13 % des salariés appartenant au groupe A travaillent habituellement moins de 30h par semaine.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi salarié.

**Source :** Insee, enquête Emploi 2019 et module complémentaire à l'enquête Emploi 2019.

## ► 4. Profil des groupes de salariés selon les caractéristiques socio-démographiques

en %

	Horaires imposés et vie privée peu exposée à des imprévus professionnels (groupe A)	Pas d'autonomie dans l'organisation du temps de travail et vie privée modérément exposée à des imprévus professionnels (groupe B)	Pleine autonomie dans l'organisation du temps de travail et vie privée modérément exposée à des imprévus professionnels (groupe C)	Autonomie dans l'organisation du temps de travail et vie privée très exposée à des imprévus professionnels (groupe D)	Ensemble des salariés
Femmes	50	56	51	42	50
15-34 ans	32	35	26	29	32
35-54 ans	51	51	53	56	52
55 ans ou plus	17	14	21	15	16
Immigrés	10	13	8	7	10

**Lecture :** 50 % des salariés appartenant au groupe A sont des femmes.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi salarié.

**Source :** Insee, enquête Emploi 2019 et module complémentaire à l'enquête Emploi 2019.

Ces deux groupes se distinguent par une inégale exposition aux imprévus professionnels susceptibles d'affecter leur vie privée : la totalité des salariés du groupe D ont été contactés pour leur travail sur leur temps libre (contre aucun des salariés du groupe C) et 78 % sont amenés à modifier leurs horaires pour répondre aux exigences de leur travail (contre 59 % pour le groupe C). Dans ces deux groupes, le volume horaire de travail est habituellement important, mais la charge de travail est encore plus élevée dans le groupe D : 47 % des salariés de ce groupe travaillent habituellement au moins 40 heures par semaine, contre 35 % dans le groupe C et 29 % pour l'ensemble des salariés. Les salariés du groupe D se singularisent également par le fait qu'ils

sont plus souvent amenés à travailler le soir et le week-end, et, de façon liée, à leur domicile. Le fait que les salariés du groupe D aient davantage de contraintes professionnelles explique certainement aussi qu'ils disposent de moindres marges de manœuvre dans l'organisation de leurs journées.

Au sein de ces deux groupes, les cadres sont largement surreprésentés (38 % pour le groupe D et 33 % pour le groupe C, contre 19 % parmi l'ensemble des salariés) ; les professions intermédiaires le sont également, mais dans une moindre mesure (31 % dans ces deux groupes, contre 27 % dans l'ensemble). Les professions caractéristiques de ces deux groupes sont en grande partie les

mêmes : ingénieurs et cadres techniques de l'informatique et des télécoms, cadres techniques et commerciaux de la banque, de l'assurance, des organismes de sécurité sociale et de l'immobilier, cadres commerciaux, ou encore cadres administratifs de la fonction publique. Ce qui distingue les deux groupes est l'exercice de fonctions d'encadrement, plus fréquent pour les salariés du groupe D (35 %), que pour ceux du groupe C (23 %).

Le groupe D est, de l'ensemble des quatre groupes, celui où la part de femmes est la plus faible (42 %).

**Nathan Rémila (Insee)**

Retrouvez plus de données en téléchargement sur [www.insee.fr](http://www.insee.fr)

### ► Encadré - En France, les salariés modifient plus souvent leurs horaires de travail en cas d'imprévu professionnel qu'en moyenne dans l'UE

En 2019, 61 % des salariés résidant en France peuvent interrompre leur travail pendant une heure ou deux pour raison personnelle, soit autant que la moyenne de l'Union européenne (UE) à 28 pays, mais davantage qu'en Allemagne (55 %) et nettement moins qu'en Suède (81 %)

► **figure.** En France, les salariés peuvent moins fréquemment qu'en moyenne dans l'UE poser un ou deux jours de congés au dernier moment (45 % contre 51 %), mais davantage peuvent décider du début ou de la fin de leur journée de travail (39 % contre 31 % ; 20 % en Espagne et 14 % en Italie).

Les salariés résidant en France sont nettement plus nombreux qu'en moyenne dans l'UE à parfois modifier leurs horaires pour répondre aux exigences de leur travail : 49 % contre 35 % ; 31 % en Allemagne et 19 % en Espagne. En revanche, en France, une moindre proportion de salariés ont été contactés sur leur temps libre : 30 % contre 37 % dans l'UE, et 60 % en Suède. Ces résultats pourraient traduire des différences comportementales ou d'organisation du travail : en cas d'imprévu professionnel, en France, les salariés tendent à davantage modifier leurs horaires de présence sur site tandis que, dans d'autres pays, ils règlent plus souvent le problème à distance.

### Autonomie dans l'organisation du temps de travail et vie privée exposée à des imprévus professionnels, en France et dans l'UE à 28 pays

	Autonomie dans l'organisation de son temps de travail			Vie privée exposée à des imprévus professionnels	
	Peut décider du début ou de la fin de sa journée de travail	Peut prendre un ou deux jours de congés sans anticipation	Peut interrompre son travail pour raison personnelle	Est amené à modifier ses horaires pour répondre aux exigences de son travail	A été contacté sur son temps libre pour raison professionnelle
Allemagne	42	46	55	31	31
Bulgarie	11	42	33	16	58
Croatie	17	59	55	29	37
Espagne	20	60	65	19	27
Italie	14	57	71	43	39
Pologne	18	46	52	28	44
Suède	58	57	81	45	60
<b>France</b>	<b>39</b>	<b>45</b>	<b>61</b>	<b>49</b>	<b>30</b>
<b>Union européenne à 28 pays</b>	<b>31</b>	<b>51</b>	<b>61</b>	<b>35</b>	<b>37</b>

**Lecture :** en France, en 2019, 39 % des salariés de 15 à 74 ans peuvent décider du début ou de la fin de leur journée de travail, entièrement ou dans certaines limites.

**Champ :** personnes vivant en logement ordinaire, en emploi salarié, âgées de 15 à 74 ans.

**Source :** Eurostat, *Labour Force Surveys (LFS) 2019, ad-hoc module 2019.*

### ► Sources

L'enquête **Emploi** est la seule source permettant de mesurer le chômage et l'activité au sens du Bureau international du travail (BIT). Elle est menée en continu sur l'ensemble des semaines de l'année, en France hors Mayotte, auprès des personnes de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire (c'est-à-dire hors foyers, hôpitaux, prisons, etc.). Chaque année, un module complémentaire, d'initiative européenne et subventionné par Eurostat, est posé à un sous-échantillon ; en 2019, ce module porte sur l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail.

L'étude menée ici se restreint aux seuls salariés, soit environ 28 000 personnes interrogées. Les groupes de salariés sont constitués sur la base d'une classification ascendante hiérarchique qui permet de regrouper les individus qui se ressemblent le plus sur les cinq indicateurs étudiés. Seuls les enquêtés ayant répondu aux cinq questions, soit 96 % des salariés, sont retenus pour cette classification.

### ► Pour en savoir plus

- **Beatriz M., Erb L.-A., Bègue M., Mauroux A., Casteran-Sacreste B., Pizarik J.,** « Quelles étaient les conditions de travail en 2019, avant la crise sanitaire ? », *Dares Analyses* n° 44, août 2021.
- **Eurostat,** *Flexibility at work - statistics*, septembre 2020.
- **Bègue M., Kingsada A., Mauroux A.,** « Organisation du temps de travail », *Synthese Stat* n° 25, Dares, mars 2019.

**Direction générale :**  
88 avenue Verdier  
92541 Montrouge Cedex

**Rédaction en chef :**  
B. Lhommeau, S. Pujol

**Maquette :**  
R. Pinelli Vanbauce

**Code Sage :** IP211878  
ISSN 0997 - 6252  
© Insee 2021  
Reproduction partielle autorisée sous réserve de la mention de la source et de l'auteur



**Directeur de la publication :**  
Jean-Luc Tavernier

**Rédaction :**  
X. Besnard, F. Gateau

**@InseeFr**  
[www.insee.fr](http://www.insee.fr)

