

Thèse de Doctorat en Sciences Économiques

Thèse préparée dans le cadre d'une bourse doctorale de recherche délivrée
par la Caisse Nationale des Allocations Familiales

LA JOURNEE DE TRAVAIL

Organisation, Valorisation et Inégalités sociales

Présentée et soutenue publiquement par

Amandine BARROIS

Le 14 décembre 2016

Sous la direction de M. **François-Xavier DEVETTER**

Membres du jury

Rapporteurs :

Mme **Laurence LIZÉ**, MCF, HDR, Centre d'économie de la Sorbonne, Université Paris 1

M. **Jens THOEMMES**, Directeur de recherche CNRS, Université Toulouse Jean Jaurès

M. **François-Xavier DEVETTER**, MCF, HDR, Université Lille 1, Directeur de thèse

Mme **Florence JANY-CATRICE**, Professeure, Université Lille 1

Mme **Rachel SILVERA**, MCF, Université Paris Ouest – Nanterre La Défense

Thèse de Doctorat en Sciences Économiques

Thèse préparée dans le cadre d'une bourse doctorale de recherche délivrée
par la Caisse Nationale des Allocations Familiales

LA JOURNEE DE TRAVAIL

Organisation, Valorisation et Inégalités sociales

Présentée et soutenue publiquement par

Amandine BARROIS

Le 14 décembre 2016

Sous la direction de M. **François-Xavier DEVETTER**

Membres du jury

Rapporteurs :

Mme **Laurence LIZÉ**, MCF, HDR, Centre d'économie de la Sorbonne, Université Paris 1

M. **Jens THOEMMES**, Directeur de recherche CNRS, Université Toulouse Jean Jaurès

M. **François-Xavier DEVETTER**, MCF, HDR, Université Lille 1, Directeur de thèse

Mme **Florence JANY-CATRICE**, Professeure, Université Lille 1

Mme **Rachel SILVERA**, MCF, Université Paris Ouest – Nanterre La Défense

Remerciements

*« Allons, Monsieur Frodon ! cria Sam.
Si je ne peux pas le porter pour vous,
je peux vous porter, vous. »*

J.R.R. Tolkien, Le Seigneur des Anneaux

Ces mots viennent conclure cinq années de thèse. Sans le soutien des personnes qui m'ont encouragée et accompagnée tout au long de mon parcours, il ne m'aurait pas été possible de les écrire. Je tiens à remercier tous ceux qui m'ont aidée, de près comme de loin.

Mes premiers remerciements s'adressent à François-Xavier Devetter. Ces quelques lignes ne suffiront pas à exprimer l'étendue de ma gratitude. Je lui suis reconnaissante pour tout ce qu'il m'a apporté durant ces années de collaboration et d'échange, tant sur le plan universitaire et professionnel que sur le plan humain et personnel. Depuis qu'il a accepté d'encadrer mon mémoire de première année de master, en 2010, François-Xavier n'a jamais été avare ni de temps, ni d'encouragements – et nous savons tous deux combien j'ai eu besoin de l'un comme de l'autre pour mener à terme ce travail de thèse. Je le remercie pour ses nombreuses relectures, pour la justesse de ses conseils et la qualité de nos conversations. Et pour m'avoir permis d'exprimer mes doutes en toutes circonstances.

Mes remerciements vont ensuite à Florence Jany-Catrice et Nicolas Vaneecloo. Je remercie Florence pour la confiance qu'elle m'a accordée, pour les échanges instructifs et rigoureux que nous avons eus et pour la disponibilité, la patience et la bienveillance dont elle a fait preuve quand cela s'est avéré nécessaire. Je la remercie d'avoir accepté de prendre part au jury. Je remercie également Nicolas Vaneecloo pour les conversations qui ont ponctué mon parcours d'étudiante et de doctorante, pour avoir prêté une oreille attentive à mes interrogations académiques ou personnelles, dans les moments qui se sont révélés plus difficiles que les autres.

Je tiens à exprimer toute ma reconnaissance à Mme Laurence Lizé, à Mme Rachel Silvera et à M. Jens Thoemmes pour l'intérêt qu'ils ont porté à mon travail, en acceptant de participer à l'évaluation de ma thèse.

Ce travail de thèse a été préparé dans le cadre d'une bourse doctorale de recherche délivrée par la Caisse Nationale des Allocations Familiales et je tiens à leur faire part de ma reconnaissance. Je remercie plus particulièrement Mme Pauline Domingo et M. Benoît Céroux pour leur suivi, leurs lectures et leurs conseils.

J'adresse également mes remerciements au laboratoire CLERSE, à l'école doctorale SESAM, au Centre de documentation de la Faculté des Sciences économiques et Sociales, pour avoir permis la réalisation de cette thèse dans de bonnes conditions matérielles et humaines. Je remercie également toutes les personnes qui m'ont apporté une aide administrative ou logistique durant ces années de thèse (et je prie ceux que j'oublierais d'excuser ma mémoire) : Sophie Goyat, Dominique Mosbah, Frédéric Chavy, Sandrine Maës et le personnel du centre de documentation. Je remercie vivement le

service de reprographie de Telecom Lille 1 pour leur aide et l'impression de certains des manuscrits, ainsi que le service de reprographie de la Faculté.

Mes remerciements vont également à l'ensemble de mes collègues, chercheurs, titulaires, doctorants, avec qui j'ai travaillé ou simplement discuté au cours de ces années. Nos conversations et nos échanges ont permis de nourrir ma réflexion. J'adresse une pensée à mes collègues doctorants du SH1, en particulier à tous ceux avec qui j'ai eu le plaisir de partager un espace de travail : Thomas, Clément, Pierre, Ilona, Leslie, Irène. En particulier, je tiens à remercier Claire pour la dernière année de cohabitation – et sans qui je ne me serais jamais initiée aux bienfaits des huiles essentielles ! J'adresse également des remerciements chaleureux à Placide, pour sa gentillesse, son optimisme et sa bonne humeur. Nos retrouvailles autour d'un café et nos discussions diverses et variées m'ont beaucoup apporté. Je le remercie également pour nos échanges plus académiques et les travaux que nous avons menés ensemble.

J'adresse une pensée toute particulière à mes collègues du projet « CETACES » : Laura, Emmanuelle, Annie, Olivier, Lionel, Alexandre, Franck et Karine. Nos échanges de travail ont été plus que stimulants. Les rencontres à Paris, les débats animés sur la question de la pondération des données et les pizzas mangées « sur le pouce » sont autant de bons souvenirs que je garde de nos réunions de travail.

Par ces quelques lignes, je souhaite également exprimer toute ma reconnaissance à ceux qui m'ont soutenue, encouragée, portée, épaulée et réconfortée durant toutes ces années : j'adresse mes remerciements les plus affectueux à mes proches, mes amis et ma famille. Je remercie énormément mes parents qui m'ont toujours soutenue dans mes choix (même si je ne leur ai pas toujours donné les clés pour me comprendre) et qui m'ont toujours encouragée à persévérer. Je remercie également mon frère, Adrien, pour les bons moments qui nous ont rapprochés ces dernières années. Je remercie ma belle-famille, en particulier Emilie pour son aide précieuse, Alexandra pour ses messages de soutien et Régine pour avoir toujours eu un mot gentil sur mon travail. Je remercie tous ceux qui m'ont transmis leur courage, leurs ondes positives et leur affection pour venir à bout de cette thèse. À Vanessa, Marie, Lucie, Clémentine, Marjorie, Catherine, Justine, je dis tout simplement merci.

Si la vie du doctorant n'est pas toujours simple, la vie de celui qui partage son quotidien l'est encore moins. À Jean loup qui est mon « Sam » : celui qui m'a portée jusqu'au bout de l'aventure, qui m'a encouragée, épaulée et réconfortée, qui m'a fait rire et oublier les mauvais moments, qui a fait montre d'une patience inébranlable. À celui qui m'a permis de mettre un point final à cette thèse, en me répétant tous les jours que je pouvais le faire. Pour le remercier de sa présence inconditionnelle à mes côtés et jusqu'au dernier moment, je n'aurais jamais assez de mots.

Sommaire

Remerciements	5
Sommaire	7
INTRODUCTION GENERALE	11
PREMIERE PARTIE : Évolution des temps de travail et de la journée de travail depuis 1984	27
Premier Chapitre – La norme temporelle fordiste et ses remises en cause	31
Première Section : Une diversification des habitudes de travail avérée, qui ne remet pas en cause la norme dominante.....	32
Deuxième Section : L’influence du sexe sur la diversification des habitudes de travail	47
Troisième Section : Le rôle de la catégorie socioprofessionnelle	64
Conclusion	82
Deuxième Chapitre – L’organisation journalière du temps de travail	85
Première Section - La journée de travail : une dimension temporelle déterminante pour l’articulation des temps	86
Deuxième Section : La journée habituelle de travail – Tendances générales.....	93
Troisième Section : L’évolution de la journée de travail depuis les années 1990	103
Conclusion	117
Conclusion de la première partie	119
DEUXIEME PARTIE : La journée de travail : au cœur des inégalités sociales	121
Troisième Chapitre – L’organisation journalière du temps de travail : un indicateur des disparités entre hommes et femmes	125
Première Section – Les inégalités professionnelles entre hommes et femmes	126
Deuxième Section – L’influence du sexe du travailleur sur l’organisation quotidienne des horaires de travail.....	130
Troisième Section – L’organisation du temps de travail chez les hommes et les femmes : vers une journée de travail qui s’harmonise ?.....	146
Conclusion	165

Quatrième Chapitre – L’influence de la parentalité sur l’organisation journalière du temps de travail	167
.....	
Première Section - Temps des parents, temps des « non-parents »	170
Deuxième Section - La parentalité : une expérience différemment vécue par les pères et les mères	188
.....	
Conclusion	210
Cinquième Chapitre – L’organisation journalière du temps de travail : une approche en termes de catégories socioprofessionnelles	213
.....	
Première Section – L’influence de la catégorie socioprofessionnelle du travailleur sur l’organisation quotidienne des horaires de travail	215
Deuxième Section – L’influence croisée de la catégorie socioprofessionnelle et du sexe sur l’organisation quotidienne des horaires de travail	228
.....	
Conclusion	239
Conclusion de la deuxième partie	241
TROISIEME PARTIE : La valorisation des heures de travail	243
Sixième Chapitre – Les inégalités salariales au prisme de la journée de travail	247
.....	
Première Section – Théories du salaire et valorisation des heures de travail	248
Deuxième Section – Évolution des niveaux de salaires mensuels et horaires moyens au cours de la journée de travail	253
Troisième Section – Les différences salariales entre hommes et femmes	261
Quatrième Section – Catégories socioprofessionnelles, salaires et horaires de travail	273
.....	
Conclusion	278
Septième Chapitre – La valorisation des horaires atypiques : influence croisée du sexe et de la catégorie professionnelle	279
.....	
Première Section – La valorisation des horaires atypiques : compensation ou segmentation ?	280
Deuxième Section – La valorisation des heures atypiques : une analyse « toutes choses égales par ailleurs »	284
.....	
Conclusion	301
Conclusion de la troisième partie	303
CONCLUSION GENERALE	305

Bibliographie.....	311
Annexes	327
Liste des tableaux, figures et encadrés	379
Tables des matières.....	386

INTRODUCTION GENERALE

L'organisation sociale du temps repose sur la centralité du travail dans les sociétés et sur le temps de travail comme temps dominant, autour duquel s'articulent les activités de la vie quotidienne, collectives ou individuelles.

L'organisation contemporaine sociale du temps résulte d'un long processus de transformation, commencé dès le Moyen-Âge et ayant pris toute son importance lors de la Révolution industrielle. La vision traditionnelle du temps, qui laissait peu de place à la précision et aux préoccupations de long terme, devient une vision moderne et mécanique. Progressivement, le temps de la précision remplace le temps de l'*à-peu-près*. Mesuré et universel, le temps devient une ressource rare que les entreprises cherchent à contrôler et à rationaliser et que les individus cherchent à allouer efficacement. Avec l'industrialisation, cette nouvelle conception du temps, basée sur une « rationalité calculatrice » (Thoemmes, 2012), se diffuse. Dans les usines, les temps morts sont chassés et chaque minute est comptée. Avec l'allongement des durées de travail, la question de l'organisation du temps devient cruciale.

Cette vision moderne de la temporalité fait émerger dès la fin du XIX^{ème} siècle un compromis entre les employeurs et les travailleurs, compromis qualifié de « fordiste » en référence à la période où la rationalisation du temps atteint son point culminant (Devetter, 2001 ; Bouffartigue, Bouteiller, 2002 ; Nicole-Drancourt, 2009). Si les employeurs cherchent à rationaliser le temps de la subordination, les salariés, eux, émettent le désir d'une réduction du temps de travail ou d'une meilleure rémunération de leurs temps. Le compromis qui découle de ces attentes contradictoires repose sur un modèle économique industriel, ouvrier et masculin, au sein duquel la division sexuelle du travail et le schéma ternaire de la vie (jeunesse, âge adulte, vieillesse) répondent à des conventions strictes qui permettent au modèle de se stabiliser. Pour la sociologue Chantal Nicole-Drancourt, « *ce compromis articule un modèle d'organisation productif à un modèle d'organisation reproductif, le tout coiffé d'un système de protection sociale qui en soutient la cohérence* » (2009, p.9). Par ailleurs, dans ce cadre fordiste, le temps de travail répond à une triple régularité (Devetter, De Coninck, 2012) : les parcours de vie sont linéaires ; les horaires de travail sont prévisibles et les rythmes de travail sont réguliers.

Cette norme dominante qui repose sur « *la fixité, la régularité et la collectivité des horaires* » (Ernst Stähli, 2003, p.18) pourrait renvoyer à la situation suivante : un emploi stable, à temps plein, associé à une carrière ascendante, avec des horaires longs, réguliers et prévisibles, une séparation stricte entre les temps professionnels et sociaux, ainsi qu'une reconnaissance financière des modalités qui s'écartent de la norme. Les horaires décalés, reconnus et défendus comme des temps dévolus à la sphère privée, aux activités familiales, religieuses ou civiques, sont perçus comme une pénibilité qu'il faut compenser par un supplément de rémunération. Dès lors, « *cette norme n'interdit pas des horaires hors-norme, mais en les reconnaissant comme tels, notamment sur le plan salarial, elle contribue à les limiter quantitativement* » (Bouffartigue, Bouteiller, 2003, p.9).

Stabilisé en France dans les années 1930, ce régime temporel fera office de référence jusque dans les années 1980, avant d'être progressivement remis en cause par les différentes mutations du marché du travail, notamment la féminisation et la tertiarisation de l'économie (Bouvier, Pilarski, 2008 ; Marchand, 2010 ; Maruani, Meron, 2012). La tendance à l'individualisation du temps de travail au tournant des années 1980 tend également à remettre en cause cette organisation temporelle. L'optimisation de l'usage du temps (Sellier, 1999) reste un objectif poursuivi par de nombreuses

entreprises et la flexibilisation de la main-d'œuvre se présente alors comme une contrepartie nécessaire à la réduction du temps de travail, mais également un outil indispensable pour faire face à une concurrence accrue et à une demande toujours plus exigeante. La recherche grandissante de flexibilité s'accompagne de la montée en puissance des horaires irréguliers, fragmentés, atypiques et déterminés par les contraintes de production ou de services de l'entreprise, sans toujours tenir compte des contraintes personnelles des salariés. Les temps professionnels se diversifient et les horaires deviennent moins réguliers. Aujourd'hui, ce sont près de deux salariés sur trois qui sont concernés par les horaires atypiques (Bué, Coutrot, 2009) et qui sont par conséquent exposés à une gestion plus difficile des multiples facettes de leur vie sociale.

1. La centralité du temps dans la relation de travail

Même si l'organisation temporelle héritée de la période fordiste tend à être remise en cause par l'avènement de l'individualisation du temps, encouragée par le recul des normes étatiques au profit d'accords collectifs plus décentralisés (Jobert, 2010 ; Canut, 2010), le temps demeure un élément structurant de la relation de travail, définie comme le lien légal entre les employeurs et les salariés. En France, la forme normale et générale de cette relation de travail s'incarne à travers le contrat à durée indéterminée et le temps complet, le salarié étant soumis à une durée légale de travail de 35 heures par semaine, sauf dérogations conventionnelles ou collectives.

La référence au temps est historiquement liée à l'avènement du salariat. Le temps joue un rôle de mesure dans les relations de travail et la durée de la sujétion du travailleur s'est construite comme l'un des « piliers du contrat de travail » (Bouffartigue, Bouteiller, 2002), conférant à l'employeur le pouvoir de réglementer le temps et d'organiser les horaires de son salarié, en fonction des besoins économiques de l'entreprise. Le temps de travail, quantifiable et sécable, permet de mesurer la prestation du travailleur, de l'évaluer et de la rémunérer, mais aussi de borner la durée de la subordination et de limiter l'emprise patronale sur le temps du salarié. En effet, la notion de temps de travail est indissociable de la question de rémunération, puisque le salaire est la contrepartie du travail et s'apprécie en fonction du volume d'heures travaillées par le salarié (Barthélémy, 1997).

Ces deux éléments du contrat de travail – temps de travail et salaire – sont au cœur des relations de travail et des rapports de force qui structurent les inégalités sociales entre les travailleurs. Le temps de travail est depuis longtemps un objet de luttes, de revendications et de négociations sociales, mais également le support d'enjeux économiques et sociaux complexes. La réduction du temps de travail constitue à ce titre l'un des enjeux sociétaux majeurs des XIX^{ème} et XX^{ème} siècles, un enjeu incontournable pour améliorer les conditions de travail, la productivité et la qualité de vie des travailleurs.

La baisse du temps de travail s'est d'abord opérée par la limitation de la journée de travail, avec comme point d'ancrage la loi du 22 mars 1841 interdisant le travail des enfants de moins de huit ans, limitant la journée de travail à 8 heures pour les 8-12 ans et à 12 heures pour les 12-16 ans. Une série

d'autres lois viendront encadrer la durée quotidienne de travail¹, jusqu'à ce que le cadre de référence se déplace sur la durée hebdomadaire dans les années 1930 ; puis plus tard encore, aux alentours des années 1970, sur l'échelle de l'année (Merlin, 1999) ; voire sur l'entièreté de la vie active. Avec la limitation de la journée de travail, les durées annuelle et hebdomadaire n'ont eu de cesse de baisser, sous l'impulsion de différents facteurs : les préoccupations hygiénistes et sanitaires, la volonté d'améliorer les conditions de travail et de vie des ouvriers, la réduction collective du temps de travail et l'augmentation du nombre de jours de congé comme partage des fruits de la croissance des « Trente Glorieuse », la salarisation des économies au sortir de la Seconde Guerre mondiale, les mutations de l'emploi, notamment le déclin des emplois industriels au profit des emplois de service (Bouvier, Diallo, 2010).

Dans les années 1970, le ralentissement de l'activité économique prend le pas sur ces différents facteurs et est à l'origine de diverses mutations qui amènent les durées du travail à continuer de baisser. Dans ce contexte de crise économique, la montée du chômage préoccupe les pouvoirs publics qui mettent en place deux stratégies pour freiner sa progression : la réduction collective du temps de travail et le développement du temps partiel. Ces deux outils sont mis en avant pour aider les entreprises à s'adapter au ralentissement de la demande et de la production. Si la réduction du temps de travail avait prioritairement répondu à des préoccupations morales et sociales, sanitaires et hygiénistes, ainsi qu'à une volonté d'améliorer les conditions de travail des ouvriers pour préserver leur santé et accroître leur productivité, au tournant des années 1980, la baisse du temps de travail devient une façon de partager le travail.

Rapidement, le temps de travail devient un enjeu stratégique pour les entreprises qui cherchent à adapter leur activité aux fluctuations de la demande. La réduction du temps de travail ne se fait plus sans contrepartie, notamment en termes de flexibilité : « *les années 1980 et 1990 sont ainsi émaillées d'une multitude d'initiatives d'origine réglementaire qui visent non seulement à réduire le temps de travail [...] mais aussi et surtout à en assouplir ses modalités d'usage* » (Lallement, 2003, p.12). Avec l'introduction du débat sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée à la fin des années 1980, l'objectif de réduction du temps de travail pour améliorer la qualité de vie des travailleurs tend à s'effacer au profit d'une meilleure articulation entre les différents temps de la vie quotidienne. L'arrivée massive des femmes sur le marché du travail dès les années 1960 a profondément modifié l'allocation des temps, notamment celui dévolu à la famille, rendant difficile l'articulation des multiples responsabilités auxquelles doivent faire face les individus. Couplée au phénomène d'éclatement des structures familiales (Gresy, 2011), la diversification des habitudes professionnelles a amené les individus à repenser l'organisation de leur temps de travail et de leurs emplois du temps, ainsi que les acteurs publics à repenser les modalités d'articulation des différents temps sociaux. La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et sociale devient alors un enjeu central, tant au niveau des stratégies de ressources humaines que des politiques publiques. Derrière la volonté de promouvoir une meilleure « conciliation entre famille et travail », se cachent des enjeux sociaux (encourager l'égalité entre les hommes et les femmes), économiques (soutenir la croissance en améliorant le taux d'emploi des femmes) et démographiques (permettre le renouvellement des générations) (Le Bihan-Youinou, Martin, 2008).

¹ Nous pouvons notamment citer la loi du 2 nov. 1892 limitant le travail des femmes à 11 heures par jour, 10 heures pour les enfants de 13 à 16 ans ; la loi Millerand de 1900 qui abaisse à 11h la durée du travail journalier et prévoit en six ans le passage à la journée de 10h ; ou encore la loi du 23 avril 1919 instaurant la journée de 8 heures et la semaine de 48 heures, sur une base générale de 6 jours par semaine.

À la fin des années 2000, si la préoccupation principale des pouvoirs publics demeure le chômage et si la tendance continue d'être à la flexibilisation de la main-d'œuvre, les stratégies mises en place changent. Pour flexibiliser encore davantage la main-d'œuvre, des mesures sont instaurées pour inciter les salariés à « *travailler plus pour gagner plus* » (slogan de la campagne présidentielle de Nicolas Sarkozy, en 2007). C'est dans ce contexte que sont apparues les lois en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA, 21 août 2007) et pour le pouvoir d'achat (PA, 8 février 2008). Ces deux lois ont instauré diverses mesures et dispositions, notamment des exonérations fiscales et sociales, afin de promouvoir l'augmentation et l'aménagement du travail, en favorisant la réalisation d'heures supplémentaires et complémentaires, ainsi que le rachat de jours de congé par l'employeur (Demoly, 2011). Plus récemment encore, la loi pour « la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » (Loi Macron, 6 août 2015) ou la loi « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » (Loi Travail, 8 août 2016) assouplissent davantage les modalités d'usage du temps de travail et encouragent la hausse de la durée du travail.

2. La journée de travail : une dimension temporelle peu étudiée

Si les questions liées au temps de travail font l'objet d'une attention soutenue depuis longtemps déjà, les recherches consacrées à ce thème se sont multipliées en France ces dernières décennies, après la mise en place des « 35 heures » et leur contournement par la promulgation de différentes lois (hausse du contingent d'heures supplémentaires, défiscalisation des heures supplémentaires, etc.). De nombreuses analyses se sont concentrées sur les effets de la réduction du temps de travail sur la création d'emploi (Barou *et al.*, 1982 ; Cette, 1998 ; Jugnot, 2013) ou sur les effets directs de l'application des « 35 heures » sur la qualité de vie au et hors travail (Meda, Orain, 2002 ; Fagnani, Letablier, 2004).

Les multiples travaux qui se sont penchés sur le temps de travail ces dernières décennies, sur son organisation et sur ses effets sur l'emploi, ont généralement privilégié le cadre hebdomadaire comme angle d'analyse. Les travaux de Catherine Bloch-London et Olivier Marchand (1990), par exemple, ont retracé l'évolution de la durée du travail à partir des années 1970 et se sont proposé d'en dégager les principaux enjeux. Les travaux de Paul Bouffartigue et Mélanie Bocchino (1998) ont étudié le temps de travail des cadres à travers les durées hebdomadaires et le temps partiel. Les travaux de Cédric Afsa et Pierre Biscourp (2004) ont dressé une typologie des rythmes de travail hebdomadaire pour évaluer l'impact des « 35 heures ».

Les travaux consacrés au temps de travail ont également pu s'intéresser à certaines périodes spécifiques, comme le travail de nuit (Estryn-Behar, Bonnet, 2000 ; Barthe *et al.*, 2004 ; Algava, 2011, 2014a) ou le travail dominical (Beck, 1997 ; Moati, Pouquet, 2008 ; Barbier, 2012), laissant très souvent dans l'ombre les enjeux liés à l'organisation concrète de la journée de travail. Pourtant, la journée nous apparaît être un cadre plus fin et plus original pour évaluer les effets de la flexibilisation du temps (Hamermesh, 1996, Lesnard 2006, 2009). L'organisation de la journée peut en effet être au cœur des inégalités entre les travailleurs. D'abord, inégalités par le biais d'une forme d'exclusion sociale : travailler en rythme décalé par rapport au reste de la société, c'est ne pas pouvoir participer

à certaines activités de la vie collective ou familiale. Inégalités ensuite par le biais de la reconnaissance, symbolique ou financière, des heures de travail non-standard : si certains salariés réussissent à faire reconnaître la pénibilité occasionnée par une présence aux marges de la journée de travail standard (plus tôt le matin, plus tard le soir, voire même la nuit), d'autres, en revanche, n'ont pas d'autres choix que d'accepter ces horaires et la pénibilité qui leur est associée, sans pouvoir obtenir une compensation. Symboliquement et financièrement, la reconnaissance de la pénibilité diffère selon les caractéristiques individuelles et professionnelles des individus. Ce sont ces questionnements qui motivent cette thèse et nous y reviendrons tout au long de notre travail.

Plus particulièrement encore, certains créneaux horaires « clés » (heures d'arrivée ou de départ) peuvent être plus inégalitaires que d'autres. Pour une profession de qualification supérieure, rester au travail tard le soir est synonyme de responsabilités accrues, d'engagement auprès de l'entreprise, d'une implication au travail plus forte. C'est un temps mobilisé pour démontrer son implication, sa motivation ; c'est également un temps de socialisation avec les collègues et la hiérarchie. Pour les professions de moindre qualification, c'est un temps contraint par les exigences de production ou de services ; un temps qui se normalise dans toute une partie de l'espace économique. Sans pour autant perdre son caractère contraignant, ni son caractère atypique au regard des rythmes collectifs, ce temps se standardise, se normalise. Et en se standardisant, ce temps engendre une moindre reconnaissance de sa pénibilité pour une frange des salariés.

Enfin, lorsqu'elle est prise en compte, la journée de travail est souvent appréhendée de manière unidimensionnelle, à travers sa seule durée (Nicolaisen, 2014). Dans le cadre de la théorie économique standard, participer au marché du travail signifie échanger du temps contre un salaire, c'est-à-dire un nombre d'heures contre une rémunération, indépendamment de leur inscription dans la journée. Par ailleurs, le temps de travail comme élément substantiel du contrat de travail et déterminant la rémunération perçue par le salarié, recouvre des concepts, des définitions et des enjeux très divers, tels que la durée du travail effectif² et la durée légale de travail³, définies par le Code du travail et utilisées pour déterminer le nombre d'heures travaillées, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ou les temps de pause obligatoires. Ces deux notions se distinguent du temps de présence au travail, du temps contraint par l'activité professionnelle, et posent la question des frontières poreuses entre travail et hors travail. Contrairement à la durée quotidienne qui est largement encadrée, la localisation des horaires de travail est peu traitée par la législation, hormis par le biais de certaines périodes atypiques réglementées, comme le travail de nuit. Enfin, dans les dispositifs de collecte de données, le temps de travail est généralement abordé au travers du nombre d'heures travaillées et de la fréquence de certaines périodes atypiques comme la nuit ou le week-end. Or, le temps de travail quotidien ne saurait se résumer à sa simple durée : derrière une même durée peuvent se cacher plusieurs situations. Une journée de huit heures ne sera pas vécue de la même manière si elle est travaillée de 9h00 à 17h00 ou si elle est scindée en deux périodes (de 10h00 à 14h00, puis de 18h00 à 22h00). Savoir « *quand le travail prend place est déterminant* » (Hamermesh, 1996).

² « La durée du travail effectif est 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 » (Article L3121-1).

³ « La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine » (Article L3121-27).

3. Problématique, hypothèses et plan de la thèse

Ce travail de thèse s'intéresse à la journée de travail et aux multiples inégalités économiques et sociales qui la traversent. La problématique centrale de la thèse est de comprendre comment la journée de travail se structure, s'organise, et comment cette organisation quotidienne du temps de travail révèle de profondes inégalités sociales entre les travailleurs, notamment entre les hommes et les femmes. La réponse à cette question s'articule autour de trois grandes parties.

Une première partie s'intéresse aux transformations récentes du temps de travail, à la diversification des habitudes de travail et à la remise en cause du régime temporel fordiste. Dans quelle mesure l'organisation fordiste du temps de travail a-t-elle été érodée par les différentes mutations économiques et sociales intervenues à partir des années 1980 ? Peut-on encore parler d'un régime temporel dominant ? Les travailleurs sont-ils tous exposés à la remise en cause de cette norme ? Nous partons de l'hypothèse que, même si elle tend à concerner de moins en moins de travailleurs (Bouffartigue, Bouteiller, 2002 ; Lemièrre, Marc, 2006), l'organisation temporelle issue de la période fordiste continue d'être une norme de référence, de laquelle s'écartent certains travailleurs. Dans un tel contexte, nous nous interrogeons sur les grandes tendances qui régissent la journée des travailleurs. Comment s'organise la journée habituelle de travail ? Quels créneaux horaires mobilisent le plus de travailleurs ? À quelles heures commence et se termine la journée de travail standard ? Dans quelle mesure peut-on encore parler d'une journée de travail standard dans un contexte de diversification des horaires et des habitudes de travail ? Telles sont les questions qui nous intéresseront dans un premier temps.

La première partie de la thèse rend compte des évolutions intervenues dans l'organisation du temps de travail depuis les années 1980, période marquant la remise en cause du régime temporel fordiste. Le **premier chapitre** rappelle quelques éléments de contextualisation, présente les évolutions globales du temps de travail et montre que les écarts à la norme fordiste cachent des situations contrastées entre les travailleurs, notamment en fonction de leur sexe ou de leur catégorie socioprofessionnelle (PCS). Ce portrait global permet de rendre compte du contexte dans lequel se dessine la journée habituelle de travail : le **deuxième chapitre** est l'occasion de montrer comment s'organise la journée habituelle de travail des salariés et quelles ont été ses transformations au cours des trente dernières années.

Une deuxième partie s'intéresse aux inégalités sociales qui se cristallisent autour de la journée de travail. Comment les moments dévolus à l'activité professionnelle évoluent-ils en fonction des caractéristiques personnelles ou professionnelles des salariés ? Qu'impliquent les écarts de présence au travail et dans quelle mesure ces écarts traduisent-ils de profondes inégalités entre les travailleurs ? La mise en place des « 35 heures » a produit des effets ambivalents sur la journée des travailleurs, en fonction de leur catégorie socioprofessionnelle d'appartenance ou des pratiques antérieures de leurs entreprises (Estrade, Ulrich, 2002) : si cette réduction du temps de travail a pu être favorable à un certain nombre de salariés, d'autres, en revanche, ont vu leurs horaires se fractionner et/ou devenir plus variables (Estrade *et al.*, 2001 ; Méda, Orain, 2002). Les gains et pertes sur l'organisation concrète de la journée varient donc selon les travailleurs. L'objectif de la thèse est

donc de comprendre comment la journée de travail dissimule des inégalités entre les salariés, que ce soit entre les hommes et les femmes ou entre les salariés de PCS différentes. En particulier, nous supposons que l'aménagement du temps de travail différencie les hommes et les femmes, qui ne peuvent pas prétendre aux mêmes horaires de travail. Malgré leur très fort investissement dans la sphère professionnelle ces cinquante dernières années, les femmes subissent toujours de nombreuses inégalités en termes d'emploi, de conditions de travail et de rémunération (Milewski, 2004 ; Maruani, 2011 ; Silvera, 2014). Les femmes continuent de s'insérer plus difficilement que les hommes sur le marché du travail, notamment par le biais d'emplois précaires et de temps partiel contraints (Angeloff, 2000 ; Maruani, Meron, 2012). Elles restent massivement touchées par le chômage, mais aussi par le sous-emploi et la précarité. Enfin, elles assument toujours l'essentiel des tâches domestiques et parentales (Regnier-Loilier, Hiron, 2010) ; leur participation au marché du travail restant conditionnée par cette inégale répartition des tâches. Nous montrerons que la journée de travail d'une femme ne s'organise pas de la même façon que celle d'un homme : un certain nombre de facteurs, notamment la distribution des tâches domestiques ou la configuration du ménage, empêchent les femmes d'accepter les horaires qui s'écartent de la norme de référence ; horaires qui, dans certaines conditions, sont également les plus rémunérateurs (que ce soit en termes de salaire, mais aussi en termes d'employabilité ou de progression de carrière). La composition genrée de la main-d'œuvre, c'est-à-dire la concentration des hommes et des femmes dans différents secteurs d'activité et professions (ségrégation horizontale) ou à des postes hiérarchiques différents (ségrégation verticale), influence également les emplois du temps journaliers des uns et des autres.

La deuxième partie de la thèse s'attache à montrer comment la journée de travail distingue les travailleurs selon leurs caractéristiques personnelles et professionnelles, et comment l'organisation journalière du temps de travail traduit de profondes inégalités sociales. Le **troisième chapitre** nous permet de montrer comment les temps travaillés, et notamment le recours aux horaires décalés, varient en fonction du sexe du travailleur : la journée de travail des femmes ne s'organise pas comme la journée de travail des hommes. Le **quatrième chapitre** illustre les différences d'organisation journalière entre les parents et les non-parents. Ce chapitre nous donne l'occasion de montrer comment la présence d'enfant(s) impacte différemment la journée de travail des hommes et des femmes. Le **cinquième chapitre** questionne l'organisation journalière du temps de travail des quatre grandes catégories socioprofessionnelles. Il nous permet d'analyser l'influence croisée de la PCS et du sexe du travailleur sur la journée de travail.

Enfin, une troisième partie interroge la valorisation des heures de travail. Les heures consacrées au travail sont-elles toutes valorisées de la même façon ? Comment les caractéristiques du travailleur influencent-elles cette valorisation ? La pénibilité associée à la réalisation d'horaires atypiques se trouve-t-elle compensée par un meilleur salaire ? Ou, au contraire, chaque unité de temps a-t-elle une valeur identique, que l'on se situe le matin, l'après-midi ou la nuit ? La valorisation du temps ne serait pas identique selon les périodes considérées et toutes les heures ne seraient pas égales (Winston, 1982) : certaines périodes auraient ainsi une valeur symbolique que leur reconnaît la société, à l'instar du dimanche qui est souvent perçu, reconnu et défendu, comme un temps dévolu à la sphère privée, à la famille, à la religion ou aux activités civiques. Ce temps ne serait donc pas susceptible d'être « vendu » au même prix que les autres temps plus standards. Les travailleurs auraient ainsi une nette préférence pour certains horaires standards (Lesnard, 2006, 2009), mais une

forte compensation pourrait les aider à accepter des horaires atypiques (Lafranchi *et al.*, 2004). Travailler à ces moments atypiques est alors perçu comme une pénibilité accrue qu'il faut compenser par un supplément de rémunération. Conformément à la théorie des différences compensatrices (Rosen, 1974) qui prédit que les mauvaises conditions de travail sont compensées par un supplément de salaire, par une prime salariale accordée en contrepartie de l'acceptation de la pénibilité supplémentaire, le salarié qui consent à des conditions de travail pénibles et des modalités horaires qui s'écartent de la norme dominante révèle une volonté d'accroître son revenu, toutes choses égales par ailleurs. Confronté aux faits, ce cadre d'analyse apparaît toutefois relativement limité : toutes les conditions de travail pénibles ne s'accompagnent pas d'une rémunération plus élevée. Certains postes cumulent plusieurs handicaps (salubrité, pénibilité, précarité), et les nuisances subies ne donnent pas toujours lieu au versement d'une prime de salaire supplémentaire (Baudelot, Gollac, 1993). Notre hypothèse est que l'acceptation de temps atypiques s'inscrit dans une logique de compensation pour certains travailleurs, les pénibilités en termes d'organisation temporelle s'accompagnant de meilleures rémunérations, alors que pour d'autres, on observe en revanche une certaine forme de segmentation, où se côtoient mauvaises conditions de travail, pénibilités horaires et moindre reconnaissance salariale (Doeringer, Piore, 1971).

La troisième partie de la thèse aborde la valorisation économique des heures de travail. Le **sixième chapitre** montre que la valorisation monétaire du travail n'est pas uniforme au cours d'une journée et que les salaires moyens, mensuels et horaires, fluctuent selon les heures. Et ces fluctuations ne sont pas les mêmes d'une catégorie de travailleurs à l'autre. Le **septième chapitre** étudie l'influence conjointe du sexe et de la catégorie professionnelle (PCS) sur les niveaux de salaires à partir d'études économétriques (équations de salaire). Il s'agit de questionner la valorisation des heures de travail, toutes choses égales par ailleurs, et de montrer que les heures n'ont pas toutes la même valeur. Et que cette valorisation n'est pas équivalente entre les salariés.

Ces questionnements sont autant de pistes que nous traiterons au cours de la thèse. L'originalité de ce travail réside dans l'analyse d'un horizon temporel peu étudié, celui de la journée de travail, et sur la mise en lumière de l'articulation entre allocation des temps et inégalités sociales. L'objectif central de la thèse est d'apporter des éléments de compréhension et de connaissance sur la journée de travail, une dimension temporelle peu exploitée et méconnue, qui revêt pourtant une importance capitale en termes d'enjeux sociaux et économiques, notamment celui de la meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Notre dessein est de produire des éléments de compréhension sur l'organisation journalière du temps de travail afin de combler le manque de connaissance à son sujet et de réfléchir aux enjeux que pose la journée de travail. Il s'agit en effet de souligner en quoi cette organisation quotidienne du temps de travail est cruciale pour les individus, notamment en décrivant ce qu'est une journée habituelle de travail et comment cette journée évolue d'une catégorie de travailleurs à l'autre. Nous mettrons en lumière des écarts de présence au travail – tous les salariés ne travaillent pas aux mêmes moments, ni de la même façon – des écarts qui traduisent de profondes inégalités sociales, des inégalités au sein de la sphère professionnelle et des inégalités au sein de la sphère domestique, qui se cumulent et se nourrissent. Et ces inégalités de présence se répercutent également sur la valorisation des temps travaillés, puisque se pose la capacité des travailleurs à maîtriser leurs horaires et/ou à faire rémunérer la pénibilité de leurs horaires.

Pour répondre à ces questions et pour produire les éléments de connaissance destinés à mieux comprendre les enjeux supportés par la journée de travail, nous nous sommes appuyés sur une méthodologie quantitative, menée à partir de l'exploitation des données issues des enquêtes CONDITIONS DE TRAVAIL réalisées par la DARES (cf. infra). Nos investigations comprennent des analyses statistiques descriptives et économétriques, reposant sur la construction d'indicateurs et d'outils statistiques variés et originaux : le taux de présence au travail, à partir d'une décomposition de la journée en 96 quarts d'heure ; les profils de salaires mensuels et horaires sur 24 heures ; l'identification des heures standards de travail et le calcul d'un taux de normalité des heures travaillées par chaque salarié ; un ratio durée quotidienne/amplitude quotidienne pour mesurer le « fractionnement » du temps de travail quotidien, etc. (cf. infra, paragraphe 4.2 pour une présentation détaillée). En particulier, notre thèse repose sur la représentation et l'analyse de la configuration de la journée habituelle de travail : nous calculons le pourcentage de salariés présents au travail sur chaque quart d'heure de la journée, puis nous dressons des courbes de présence au travail sur vingt-quatre heures.

Ces différents outils statistiques nous permettent de décrire et d'analyser l'organisation journalière du temps de travail, mais également de faire apparaître les enjeux sociaux se nouant autour de la journée de travail.

4. Sources, méthodes et définitions

4.1. Les enquêtes CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour réaliser ce travail de recherche, nous avons exploité l'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL réalisée par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) du ministère du Travail. Reconduite tous les sept ans depuis 1978, cette enquête était menée en complément de l'enquête Emploi de l'INSEE jusqu'en 2005. Pour la dernière édition, l'enquête a été conduite d'octobre 2012 à mars 2013, indépendamment de l'enquête Emploi, mais toujours par le réseau des enquêteurs de l'INSEE afin de garantir une certaine continuité dans les modalités de passation de l'enquête. Pour notre thèse, nous avons mobilisé les cinq dernières éditions de cette enquête : 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013, afin d'étudier les transformations du temps de travail sur trente ans. Pour analyser la configuration de la journée de travail et les enjeux se nouant autour de son organisation, nous nous focaliserons davantage sur les données de l'édition 2013.

L'objectif de l'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL est de quantifier les situations de travail, telles qu'elles sont vécues par le travailleur, et non telles qu'elles sont prescrites par l'employeur. Pour autant, l'enquête ne cherche pas à traduire l'opinion du sondé et les réponses aux questions sont aussi factuelles que possible (même si les écueils de la subjectivité ne peuvent être totalement évités). Les thèmes abordés, enrichis au fil des années pour tenir compte des évolutions de la réalité du travail, concernent l'activité professionnelle, l'organisation du travail et du temps de travail, les contraintes physiques et l'environnement de travail, la santé et les accidents, le parcours familial et professionnel, ainsi que les risques psychosociaux introduits dans l'édition 2013 par le biais d'un auto-questionnaire.

Notre travail se base essentiellement sur les questions portant sur l'organisation du travail et du temps de travail. L'enquête 2013 dispose d'une quarantaine de questions relatives à l'organisation du temps de travail, elle-même subdivisée en cinq grands items :

- Durée du travail, temps partiel ;
- Calendrier hebdomadaire et mensuel de travail ;
- Prévisions des horaires ;
- Horaires quotidiens ;
- Dépassement, astreintes et congés ;

L'enquête concerne tous les actifs exerçant un emploi, salariés ou indépendants, et est représentative de la population active occupée de 15 ans et plus. Pour les quatre premières enquêtes mobilisées dans notre travail, entre 17.000 et 20.000 individus (selon les années) ont été interrogés en France métropolitaine. Pour l'édition 2013, ce sont environ 34.000 individus qui ont été enquêtés, en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer. Pour ce travail de thèse, nous avons restreint notre champ d'analyse aux travailleurs salariés. La situation des travailleurs indépendants est radicalement différente de celle des salariés en raison de modes de régulations du temps de travail spécifiques, de conditions de travail et d'emploi particulières : la journée de travail des non-salariés pourrait ainsi faire l'objet d'une étude supplémentaire (cf. annexe n°1 : *Les travailleurs non-salariés*). Par ailleurs, dans un souci de comparabilité entre les différentes éditions de l'enquête, nous restreignons également notre champ d'analyse à la France métropolitaine. Enfin, notre analyse englobe les salariés à temps complet et les salariés à temps partiel : ne pas considérer les salariés à temps partiel reviendrait à exclure une modalité d'emploi typiquement féminine, devenue « *la figure emblématique de la division sexuelle du travail* » (Maruani, 2009) et biaiserait la comparaison entre les situations professionnelles des hommes et des femmes.

4.2. Méthodologie adoptée

Pour répondre aux questions que nous nous posons, nous mobilisons une méthodologie quantitative. Des analyses descriptives et économétriques nous permettent d'étudier les transformations contemporaines du temps de travail selon trois grandes dimensions – durées du travail, localisation des horaires, maîtrise et prévisibilité ; de caractériser la journée de travail, notamment en distinguant les hommes et les femmes, les parents et les non-parents, ainsi que les quatre grandes catégories socioprofessionnelles. Ces investigations quantitatives nous permettent enfin d'analyser les écarts de valorisation des horaires de travail.

La construction d'indicateurs et d'outils statistiques variés, et pour certains inédits, complète ces analyses statistiques. Ils nous permettent de décrire finement l'organisation journalière du temps de travail, mais également de faire apparaître les enjeux sociaux se nouant autour de la journée de travail. Nous en faisons une présentation détaillée ici (les présentations synthétiques des différents indicateurs seront rappelées dans le corps de la thèse, lorsqu'ils seront mobilisés) :

- Pour représenter la configuration de la journée habituelle de travail, nous nous basons sur la construction d'un modèle visant à repérer l'effectif des salariés présents au travail au cours d'une journée, quart d'heure par quart d'heure, que nous présentons sous forme de « **COURBE DE PRESENCE AU TRAVAIL** ». Pour dresser ces courbes, nous nous basons sur deux questions de l'enquête : « *Habituellement, à quelle heure commencez-vous votre travail ?* » et « *Habituellement, à quelle heure terminez-vous votre travail ?* » Ces questions considèrent les horaires réels de travail, c'est-à-dire le travail effectif, mais également le travail en heures supplémentaires, les déplacements professionnels ainsi que le travail en dehors du lieu de travail. En revanche, les déplacements entre le domicile et le lieu de travail sont exclus. L'enquête considère également la possibilité qu'une journée puisse être « *morcelée en deux périodes séparées par 3 heures ou plus* ».

Ces questions sur les horaires de début et fin de journée et sur l'existence d'une longue interruption nous permettent de savoir à quels moments les salariés sont présents au travail et nous permettent de reconstruire leurs emplois du temps. Pour cela, nous décomposons la journée de travail en 96 quarts d'heure. Chaque variable « quart d'heure » est ensuite codée de manière binaire : 1 si le salarié est présent au travail à ce moment-là ; 0 s'il n'est pas en train de travailler. Nous pouvons ainsi calculer le pourcentage de salariés présents au travail sur chaque quart d'heure de la journée, puis représenter la courbe de présence au travail sur 24 heures.

À titre d'illustration, le premier quart d'heure de la journée nous indique la proportion de salariés présents au travail entre 0h00 et 0h14 ; le deuxième quart d'heure, la proportion de salariés présents entre 0h15 et 0h29. Dans un souci de lisibilité, et afin de ne pas alourdir la lecture de la thèse, nous évoquerons les « salariés présents à minuit » pour les « salariés présents entre 0h00 et 0h14 » ; les « salariés présents à 0h15 » pour les « salariés présents entre 0h15 et 0h29 », etc.

- À partir de cette courbe de présence au travail, représentée pour l'ensemble de la population salariée, nous identifions les « **HEURES DE TRAVAIL STANDARD** » : nous définissons ces heures de travail standard comme étant les périodes durant lesquelles plus d'un salarié sur deux déclare être présent au travail. Ces heures de travail standard nous permettent de définir les contours de la « **JOURNEE DE TRAVAIL STANDARD** » et donc d'identifier les horaires atypiques, c'est-à-dire les horaires qui s'écartent de la norme. À partir de ces différents indicateurs, nous pouvons ensuite calculer un « **TAUX DE NORMALITE DES HEURES DE TRAVAIL** » : il s'agit de calculer la proportion d'heures de travail standard par rapport à la totalité des heures travaillées sur une journée. En effet, réaliser une heure de travail en dehors de la journée standard ne revêt pas la même signification, ni les mêmes enjeux, lorsque la durée totale quotidienne s'élève à neuf heures ou lorsqu'elle s'élève à quatre heures.
- L'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL fournit une variable « **ETENDUE DE LA JOURNEE DE TRAVAIL** » (sauf pour l'édition 2013, pour laquelle nous avons reconstruit manuellement cette variable, à partir des dictionnaires des codes des éditions antérieures et des questions sur les horaires de début et fin de journée). L'étendue correspond à l'amplitude de la journée de travail, c'est-à-dire à la durée comprise entre le début et la fin de la journée, pauses et interruptions incluses. En revanche, l'enquête ne donne aucune indication sur la durée quotidienne de travail, c'est-à-dire

la durée effectivement travaillée au cours d'une journée. Nous avons donc construit une variable « **DUREE QUOTIDIENNE DE TRAVAIL** » théorique, en divisant le nombre d'heures hebdomadaires par le nombre de jours travaillés par semaine. À partir de ces deux variables, nous calculons un « **RATIO DUREE/AMPLITUDE** » nous permettant d'évaluer la fragmentation (ou le morcellement) du temps de travail, c'est-à-dire le rapport entre le temps effectivement travaillé (et donc rémunéré) et l'amplitude globale de la journée de travail.

- La décomposition de la journée en 96 quarts d'heure nous permet également d'analyser l'évolution sur 24 heures d'autres variables, telles que les difficultés de conciliation ou les durées hebdomadaires des travailleurs présents à tel ou tel moment de la journée. En particulier, nous mobilisons cette méthode pour étudier les fluctuations de la rémunération (mensuelle ou horaire) au cours de la journée. Pour ce faire, nous calculons le salaire moyen des personnes présentes au travail pour chaque quart d'heure de la journée. À titre d'illustration, nous calculons dans un premier temps le salaire moyen des salariés présents entre 0h00 et 0h14 ; puis nous calculons le salaire moyen des salariés présents entre 0h15 et 0h29 ; et ainsi de suite pour toutes les périodes de la journée. Nous dressons ensuite un « **PROFIL DE SALAIRE MENSUEL (OU HORAIRE)** » sur 24 heures. Il convient toutefois de préciser dès à présent que l'enquête ne dispose d'aucune question concernant le salaire horaire (contrairement aux rémunérations mensuelles et annuelles). Nous avons donc construit une variable « **SALAIRE HORAIRE** » en divisant le salaire mensuel net par le nombre d'heures effectuées dans le mois.

4.3. Intérêts et limites de l'enquête

L'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL est une enquête statistique généraliste et nationale, adossée à l'enquête Emploi de l'INSEE et bénéficiant à ce titre d'une méthodologie fiable, robuste et éprouvée, d'un procédé d'échantillonnage durable et bien consolidé, et d'une opinion favorable auprès des enquêtés. Le couplage avec l'enquête Emploi présente également l'avantage d'un vaste échantillon, représentatif de la population active, permettant des analyses fines (par sexe, par catégorie professionnelle, par secteur d'activité, par statut d'activité, etc.)

L'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL vise à « *mieux connaître la réalité du travail en France, pouvoir apprécier l'ampleur de ses évolutions et éclairer ainsi les décisions des intervenants* » (Bué, Guignon, 2004, p.3). Cette enquête permet d'apporter de grandes données de cadrage et d'évaluer la fréquence des situations de travail pour l'ensemble de la population active occupée. L'importance des données chiffrées, issues de statistiques nationales, pèse dans les débats publics : sans données chiffrées, les objets d'étude finissent par être jugés de moindre importance ou appréciés selon des idées reçues : « *les conditions du débat social sont telles que les phénomènes sur lesquels aucune donnée chiffrée n'est fournie finissent souvent par être jugés mineurs ou appréciés à l'aune de jugements arbitraires (...)* Sur des problèmes de ce type, la statistique nationale peut contribuer à une sensibilisation » (*ibid.*, p.4). C'est par le biais d'effets de connaissance, grâce à la production de données chiffrées, que nous cherchons à mettre en lumière un phénomène méconnu, peu exploité, celui de l'organisation de la journée de travail, afin d'alimenter une réflexion sur les enjeux que

posent les écarts de présence au travail entre les salariés. Les éléments de compréhension et de connaissance que nous apporterons tout au long de la thèse devront être soumis à une confrontation critique avec d'autres approches méthodologiques ou disciplinaires, d'autres modes d'investigation, afin d'enrichir la réflexion autour des inégalités se nouant autour de la journée de travail. La statistique, à elle seule, ne suffit pas à appréhender la complexité d'un phénomène. Elle permet néanmoins de nous éclairer et de nous sensibiliser sur certains points : les limites des investigations statistiques ne dévalorisent en rien, selon nous, la richesse de l'information apportée.

L'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL existe depuis 1978, est reconduite (environ) tous les sept ans et permet ainsi de quantifier les évolutions des conditions et de l'organisation du travail. Au fil des éditions, le questionnaire de l'enquête a été enrichi, complété par de nouveaux thèmes et de nouvelles questions : « *l'évolution du questionnaire reflète les changements de la réalité du travail* », comme on peut le lire sur les encadrés méthodologiques des différentes publications de la DARES. Les enquêtes de 1978 et 1984 étaient focalisées sur le secteur industriel et les contraintes de type mécaniques. En 1991, l'enquête s'est enrichie d'un questionnement sur les charges mentales et sur les marges de manœuvre dans l'exécution des consignes. En 1998, l'enquête aborde le morcellement et l'imprévisibilité des horaires, ainsi que les accidents du travail. À partir de 2005, l'enquête accorde une place plus importante aux charges mentales, aux risques psycho-sociaux et aux politiques de prévention. Si l'enrichissement de l'enquête est précieux et indispensable, les changements finissent par être nombreux et les comparaisons entre les différentes éditions deviennent délicates. Outre l'enrichissement des thèmes abordés, des changements dans le protocole d'enquête ou dans la formulation des questions ont eu lieu et ces derniers sont susceptibles d'influencer l'interprétation qui doit être faite des évolutions. Pour autant, malgré ces biais méthodologiques qu'il nous faudra garder à l'esprit, l'exploitation des différentes éditions de l'enquête (depuis 1984) nous permet d'évaluer l'ampleur des transformations du temps de travail ces trois dernières décennies. L'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL nous permet d'avoir une vision diachronique sur trente ans de l'organisation temporelle du travail, en France, pour une période caractérisée par d'importantes mutations des systèmes d'emploi et des conditions de travail qui remettent en cause le régime temporel fordiste. Analyser ces transformations contemporaines du temps de travail nous permet de contextualiser les inégalités se nouant autour de la journée de travail, mais également d'observer comme cette journée de travail a évolué au cours de la période.

L'intérêt majeur de l'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL est d'accorder une place importante à l'organisation du temps de travail et de l'articuler avec d'autres conditions de travail (contraintes physiques, rythme de travail, autonomie et marge de manœuvre, ambiance de travail, santé, risques psycho-sociaux, etc.). Dès 1978, le temps de travail est un thème particulièrement central dans l'enquête : 11 questions sur 29 portaient sur ce thème. Au fil des éditions, la thématique s'enrichit et de nouvelles questions complètent le questionnaire initial. En 2013, une quarantaine de questions, classées en cinq catégories, portent sur l'organisation du temps de travail. L'ensemble de ces questions nous permet d'appréhender finement l'organisation du temps de travail, d'analyser les différentes composantes du temps de travail s'articulant autour des horaires quotidiens (durées et calendriers hebdomadaires ou mensuels, prévisibilité des horaires, autonomie). L'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL nous fournit un panorama global des conditions temporelles de travail.

L'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL cherche à quantifier les conditions de travail telles qu'elles sont perçues par le travailleur et non telles qu'elles sont prescrites par l'employeur. Évaluer le travail tel

qu'il est vécu par le salarié, c'est-à-dire analyser le travail exécuté plutôt que le travail prescrit (ou décrit par l'employeur) constitue l'objectif, mais également l'intérêt, de cette enquête. Le questionnaire a été conçu de manière à « *conduire les personnes interrogées à se tenir le plus près possible des faits relatifs à leur travail* » (Bué, Guignon, 2004, p.5) et à limiter les réponses trop subjectives en réduisant les marges d'appréciation et d'interprétation. Le questionnaire est essentiellement constitué de questions fermées, aussi factuelles que possible, et ne cherche pas à traduire l'opinion du sondé, mais à décrire concrètement le travail. Afin d'atténuer les difficultés que le salarié pourrait ressentir à exprimer ouvertement son jugement sur la qualité de son travail ou sur les caractéristiques de son poste de travail, l'entretien est effectué en face-à-face par l'enquêteur au domicile du salarié (et non sur son lieu de travail). Chaque actif du ménage est invité à répondre au questionnaire, individuellement. Pour autant, malgré les précautions prises durant l'élaboration du questionnaire et du protocole d'enquête, les écueils de la subjectivité ne peuvent être totalement évités : les réponses du sondé traduisent à la fois « *les caractéristiques du travail « tel qu'il est », les facultés d'adaptation du salarié, son goût pour la critique ou la conciliation, les comparaisons qu'il peut faire avec d'autres situations de travail (...), ses attentes en matière de travail (...) voire son état d'esprit au jour et à l'heure de l'enquête, compte tenu de la présence éventuelle d'autres membres de la famille, de l'attitude de l'enquêteur...* » (ibid. p.5). Par ailleurs, la formulation généraliste des questions et/ou des réponses peuvent entraîner des interprétations divergentes selon les individus. Par exemple, lorsque le travailleur est interrogé sur la récurrence de certaines périodes atypiques (comme le travail de nuit ou du week-end) il doit répondre qu'il travaille habituellement, occasionnellement ou jamais. Sans davantage de précisions sur ce que l'enquête considère comme habituel ou occasionnel, c'est au salarié de se positionner par rapport à sa propre conception de ce que signifie « habituellement » ou « occasionnellement » ; et ce positionnement peut varier d'un travailleur à l'autre. De même, l'objectivation des conditions de travail n'est pas identique chez les travailleurs : certains pourraient être plus enclins à minimiser l'importance de contraintes qui leur sembleraient inhérentes à leur profession quand d'autres seraient plutôt enclins à dénoncer ces mêmes conditions de travail.

Tout au long de notre travail de thèse, il conviendra de garder à l'esprit les réserves méthodologiques exposées ci-dessus. Malgré les écueils mis en évidence, la richesse de l'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL nous permet de produire des éléments de compréhension et de connaissance sur l'organisation quotidienne du travail, mais également sur les transformations récentes du temps de travail.

PREMIERE PARTIE

Évolution des temps de travail et de la journée de travail depuis 1984

Introduction de la première partie

La première partie de la thèse est motivée par un double objectif. Dans un premier temps, il s'agit de retracer les transformations contemporaines du temps de travail en France depuis les années 1980, dans un contexte de mutations des systèmes d'emploi et des conditions de travail, et de remise en cause de la norme d'emploi fordiste qui structurait jusqu'alors les relations de travail. Analyser les évolutions de l'organisation temporelle sur trente ans nous permet de rendre compte du contexte dans lequel s'organise la journée de travail. Dans un second temps, il s'agit d'identifier les heures travaillées par les salariés et de dresser les contours de la journée standard, tout en restituant les transformations récentes de cette journée de travail, en parallèle des évolutions globales du temps de travail.

Le premier chapitre s'intéresse aux transformations qui ont remis en cause l'organisation temporelle du travail, héritée de la période fordiste, au tournant des années 1980. Pour aborder la question de l'évolution du temps de travail, il nous semble pertinent de ne plus envisager sa qualité par la simple durée de prestation du travailleur. En effet, pendant longtemps, la durée du travail a été un enjeu incontournable pour améliorer les conditions de travail et la qualité de vie des travailleurs. Aujourd'hui, dans un contexte où l'objectif de réduction du temps de travail a laissé place à un tout autre enjeu, celui d'une meilleure articulation des différents temps de la vie quotidienne cette seule dimension n'est plus suffisante pour appréhender le temps de travail : derrière une même durée se cachent des situations contrastées. Le temps de travail recouvre de nombreux aspects. La localisation des horaires à l'échelle de la semaine et de la journée, mais également leur degré de prévisibilité, de variabilité et de maîtrise de la part des salariés, sont tout aussi fondamentaux que la durée pour comprendre les inégalités qui peuvent découler de la flexibilisation du temps de travail mise en œuvre ces trois dernières décennies. Pour rendre compte des dynamiques constitutives du temps de travail et dépasser la vision traditionnelle et unidimensionnelle réduite à la seule durée, nous empruntons à François-Xavier Devetter (2001) le concept de « *disponibilité temporelle au travail* » regroupant trois « *dimensions constitutives de la qualité des temps de travail* » (p.308) : la durée, la localisation et la prévisibilité. Dans ce premier chapitre, nous nous intéressons aux transformations du temps de travail selon ces trois grandes dimensions. L'objectif est de montrer que la remise en cause du régime temporel fordiste n'est pas équivalente selon les salariés, notamment entre les hommes et les femmes, et entre les quatre grandes catégories socioprofessionnelles (PCS).

Ces éléments de contextualisation donnés, le deuxième chapitre s'intéresse à l'organisation de la journée de travail et à ses récentes évolutions. Dans une première section, il s'agit de montrer que la journée de travail, bien que peu exploitée dans les recherches consacrées au temps de travail, est au cœur des difficultés d'articulation et de conciliation. La deuxième section du chapitre est consacrée à la construction, à la représentation et à l'analyse de la journée de travail, à la définition des heures de travail standard, et par opposition, à l'identification des horaires atypiques. Dans une troisième et dernière section, le chapitre étudie les récentes transformations de la journée de travail, mises en parallèle avec les évolutions du temps de travail décrites au premier chapitre.

PREMIER CHAPITRE – *La norme temporelle fordiste et ses remises en cause*

En 2013, travailler à contrat à durée indéterminée et à temps complet concerne toujours plus de 70% des salariés. Si cette norme d'emploi continue de jouer le rôle de référence positive pour qualifier la relation de travail – malgré le développement conjoint des formes particulières d'emploi et du temps partiel (COE, 2014) – l'organisation du temps de travail est également ancrée dans les esprits sous une forme particulière et l'appréciation de sa qualité repose sur des critères spécifiques : commencer son travail le matin entre 7h00 et 9h00 ; le quitter en fin d'après-midi entre 17h00 et 19h00 ; travailler les mêmes horaires chaque jour, les mêmes jours chaque semaine ; avoir deux jours consécutifs de repos le week-end... C'est ainsi que pourrait être décrite « *la norme sociale implicite d'organisation des horaires de travail* » (Bué, Coutrot, 2009, p.1).

Cette organisation contemporaine du temps découle du régime temporel fordiste (Devetter, 2001 ; Bouffartigue, Bouteiller, 2002 ; Nicole-Drancourt, 2009). Ce dernier repose sur un compromis entre employeurs et salariés – compromis qualifié de « fordiste » en référence à la période où la rationalisation du temps est poussée à son extrême – et renvoie à la situation suivante : un emploi stable et à temps plein, associé à des horaires longs, mais réguliers et prévisibles, une séparation stricte des temps professionnels et sociaux, ainsi qu'une reconnaissance salariale des modalités qui s'écartent de la norme. Stabilisée dans les années 1930, cette norme dominante est progressivement remise en cause au tournant des années 1980. L'organisation du temps de travail est en effet soumise à de nouvelles contraintes (Grossin, 1996 ; Lallement, 2003 ; Dubar, 2004) : individualisation des horaires, flexibilité accrue, croissance des horaires atypiques, comme le travail de nuit ou du dimanche. La recherche grandissante de flexibilité s'accompagne de la progression des horaires irréguliers, fragmentés et déterminés par les contraintes de production ou de services.

Dès lors que les habitudes de travail se diversifient et que les contraintes temporelles se diffusent à un ensemble plus conséquent de travailleurs, peut-on encore parler d'une norme dominante de temps de travail ? Sur quel(s) autre(s) régime(s) débouche-t-on ? Faudrait-il, comme certains auteurs, parler de « *temps de travail en miettes* » (Freyssinet, 1997), « *d'éclatement du temps de travail* » et de « *crise des normes temporelles* » (Thoemmes, 2000 ; p.204), voire même de la « *fin du travail* » (Rifkin, 1996) ?

Ce chapitre est constitué de trois sections. La première décrit les transformations du temps de travail depuis les années 1980, selon trois dimensions (Devetter, 2001) : la durée, la localisation et la prévisibilité (voir supra). Puis, dans un deuxième et troisième temps, nous montrons que la diversification des temps de travail n'est pas uniforme selon le sexe (deuxième section) ou la PCS (troisième section).

PREMIERE SECTION : Une diversification des habitudes de travail avérée, qui ne remet pas en cause la norme dominante

Depuis longtemps, le temps de travail est un objet d'étude particulièrement présent dans la littérature scientifique. Les recherches consacrées à ses évolutions, à ses impacts sur l'économie et la croissance, mais aussi sur la vie des travailleurs, ont toutefois connu un intérêt grandissant ces dernières décennies. En effet, le temps de travail est au cœur de notre vie quotidienne : c'est encore largement autour de ce temps dominant que s'articulent les autres temporalités de notre existence. De fait, nombreux sont les acteurs - politiques, médias, organisations patronales, syndicats, travailleurs (Romagnan, 2014) - qui s'intéressent de près au temps de travail, à la fois pour des raisons économiques et des raisons sociales.

Les recherches qui s'intéressent aux transformations de l'organisation temporelle du travail font généralement état de l'érosion de la norme dominante, dite fordiste, en évoquant l'individualisation des horaires et l'émergence du travail atypique, décalé et/ou fragmenté (Boisard, Fermanian, 1999 ; Estrade, Ulrich, 2002 ; Lesnard, 2006, 2009 ; Bué, Coutrot, 2009 ; Sautory, Zilloniz, 2014). La plupart des travaux soulignent que les écarts au régime temporel fordiste sont de plus en plus nombreux et tendent à remettre en cause la dominance de ce régime.

Malgré les discours et les travaux faisant état d'un effacement de la norme fordiste et de l'émergence du travail atypique (voire de la disparition du travail typique), les travaux statistiques réalisés dans le cadre de cette thèse soulignent plutôt une relative stabilité des trois dimensions qui composent le temps de travail. Hormis pour certains points précis, notamment ceux qui cristallisent les conflits et qui ont longtemps intéressé les acteurs, les chercheurs et les politiques, les changements sont rarement brutaux. Comme l'atteste le tableau n°1, sur trente ans, l'évolution de chacune des composantes étudiées reste globalement modérée :

Tableau 1 : Évolution de la disponibilité temporelle entre 1984 et 2013

En pourcentage (%), Écart entre 1984 et 2013, en points de %

Ensemble des salariés	1984	1991	1998	2005	2013	Évolution 1984-2013
Durée						
Durée hebdomadaire moyenne	37h57	37h44	36h42	36h05	36h31	-1h26
Durée quotidienne moyenne *	7h37	7h34	7h29	7h30	7h38	+1 min
Etendue moyenne de la journée	-	8h56	8h52	8h53	9h05	(+9 min)
Etendue de la journée entre 7 et 10h	71,3	67,3	64,1	70,8	67,1	-4,2
Temps complet	90,7	87,7	82,1	82,2	80,5	-10,2
Localisation						
Ne travaille aucune nuit	86,7	87,1	85,3	84,8	84,5	-2,2
Ne travaille aucun soir	-	-	69,7	68,8	65,9	(-3,8)
Ne travaille aucun dimanche	80,1	78,8	74,6	73,8	71,7	-8,4
Ne travaille aucun samedi	54,4	52	52,3	52	52,2	-2,2
Début du travail entre 7h00 et 9h00	67,4	64,2	60,7	60,8	62,3	-5,1
Fin du travail entre 17h00 et 19h30	56,3	54,9	52,6	54,8	57,1	0,8
Prévisibilité						
Même horaire tous les jours	59,0	52,4	49,3	51,2	50,7	-8,3
Même nombre de jours chaque semaine	88,2	85,1	85,6	86,6	-	(-1,6)
Horaires déterminés par l'entreprise, sans possibilité de modification	-	69,6	69	65,4	66,6	(-3,1)
Horaires déterminés par le salarié	-	14,6	14,5	12,3	13,3	(-1,3)
Contrôle des horaires	48,0	47,2	44,4	48,5	45,4	-2,6
Connaissance des horaires un mois à l'avance	-	-	77,1	81,3	79,9	(-2,8)
48 heures de repos	81,2	78,6	79,2	84,2	83,7	2,5
Aucune coupure supérieure à 3 heures *	-	96,5	96,2	-	93,6	(-2,9)
CDI	-	93,4	87,9	84,3	85,1	(-8,3)

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013

Lecture : En 2013, 84,5% des salariés déclarent ne jamais travailler la nuit.

Précisions méthodologiques : L'étendue correspond à l'amplitude de la journée de travail, c'est-à-dire la durée comprise entre le début et la fin de la journée, pauses et interruptions incluses. Alors que la durée quotidienne de travail est la durée effectivement travaillée au cours d'une journée. Si l'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL fournit une variable « étendue de la journée de travail », elle ne donne aucune indication sur la durée quotidienne. Nous avons donc construit une variable « durée quotidienne de travail » théorique, en divisant le nombre d'heures hebdomadaires par le nombre de jours travaillés par semaine (cf. introduction, paragraphe 4.2).

Nous avons également écarté la variable concernant les interruptions de plus de 3 heures au cours de la journée de travail pour les années 1984 et 2005. En effet, en 1984 (et contrairement aux autres années), cette variable n'était pas directement issue du questionnaire, mais calculée. Les informations du dictionnaire des variables de cette édition étant incomplètes, nous ne pouvons comparer les résultats de 1984 aux résultats obtenus pour les années suivantes. Pour l'année 2005, la question portant sur les interruptions au cours de la journée ne concernait plus les pauses de 3 heures ou plus, mais de 2 heures ou plus. Ce changement de modalité nous empêche de comparer l'année 2005 aux autres enquêtes. En 2013, l'enquête est revenue sur les interruptions de 3 heures ou plus.

Les traitements statistiques permettent de constater que les différentes caractéristiques du temps de travail « standard » résistent et demeurent majoritaires, même si elles concernent moins de salariés aujourd'hui qu'au début des années 1980. La baisse du temps de travail reste effective jusqu'au milieu des années 2000, mais ne se poursuit pas les années suivantes : au contraire, le début des années 2010 est marqué par une hausse du temps de travail hebdomadaire et de l'étendue de la journée de travail. Les temps de travail atypiques, décalés le soir, la nuit ou le week-end, se diffusent sans pour autant « se standardiser ». Enfin, la prévisibilité reste forte et la part des salariés n'ayant aucune marge de manœuvre quant à la détermination de leurs horaires diminue.

À première vue, nous serions donc dans une configuration de maintien global de la norme temporelle dominante, malgré un certain nombre d'écarts sur quelques dimensions précises, comme le travail du dimanche, le début de la journée de travail, le fait de travailler les mêmes horaires tous les jours ou d'être employé à temps complet.

Nous nous proposons d'analyser en détail les évolutions du temps de travail à partir des trois dimensions de la disponibilité temporelle.

A. La durée du travail

a) La durée hebdomadaire de travail

La baisse du temps de travail est un phénomène historique de longue date (Marchand, Thélot, 1997 ; Fridenson, Reynaud, 2004 ; Boulin *et al.*, 2006) : « *La durée moyenne du travail a eu tendance à diminuer considérablement depuis la première moitié du XIX^{ème} siècle (...) Partant d'un niveau moyen de l'ordre de 3000 heures par an pour arriver aujourd'hui à quasiment la moitié, la durée du travail s'est réduite en cent cinquante ans d'une façon qui tranche radicalement avec la stabilité d'avant* » (Thélot, Marchand, *ibid.*, p.142). D'abord liée à la limitation de la journée de travail, avec comme point d'ancrage la loi du 12 mars 1841, puis à la réduction hebdomadaire à partir des années 1930, la baisse du temps de travail est un phénomène majeur de la fin du XIX^{ème} et du début du XX^{ème} siècle, répondant à diverses préoccupations : économiques, sociales, hygiénistes, sanitaires, morales, religieuses.

Si cette baisse du temps de travail avait prioritairement répondu à des préoccupations sociales, ainsi qu'à une volonté d'améliorer les conditions de travail, au tournant des années 1980, dans un contexte de crise économique et de progression du chômage, elle devient une façon de partager le travail. La réduction collective du temps de travail et le développement du temps partiel sont alors des outils stratégiques mis en place par les pouvoirs publics, pour aider les entreprises à s'adapter au ralentissement de la demande et de la production.

En 1982, l'ordonnance du 17 janvier instaure la semaine des 39 heures et la cinquième semaine de congés payés. En 1996, la loi Robien incite les entreprises à réduire par accord collectif la durée de travail, en contrepartie d'exonérations sur les cotisations patronales. Puis, en 1998 et 2000, avec les lois Aubry, la durée hebdomadaire légale du travail est ramenée à 35 heures au 1^{er} janvier 2000 pour

les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour celles de moins de 20 salariés. De son côté, le temps partiel s'est avéré être un outil privilégié pour flexibiliser la main-d'œuvre et partager le travail entre plusieurs salariés. La loi du 28 janvier 1981, complétée par l'ordonnance du 26 mars 1982, lève la plupart des contraintes législatives liées au temps partiel, considéré jusqu'alors comme une exception soumise à un ensemble de règles, et en particulier, l'embauche d'un salarié ne pouvait se faire sur la base d'un temps partiel. La loi du 31 décembre 1992 favorise également le développement du temps partiel par des exonérations de cotisations sociales. Avec l'introduction du débat sur la conciliation vie professionnelle-vie privée à la fin des années 1980, le temps partiel devient également un moyen, pour les femmes, de combiner une activité professionnelle et leur rôle de mère ; et certaines mesures seront mises en place pour inciter les femmes à travailler moins (comme l'allocation parentale d'éducation (APE) mise en place dès juillet 1994). Comme l'illustre le tableau n°1, le travail à temps complet tend à concerner moins de salariés : si 91% des salariés déclaraient travailler à temps complet en 1984, ils ne sont plus que 81% à le faire en 2013.

Relancée par les pouvoirs publics au tournant des années 1980, la réduction du temps de travail se retrouve dans nos statistiques. Si les salariés interrogés en 1984 déclaraient travailler en moyenne 37h57 par semaine, en 2013, ils indiquent travailler 36h31 en moyenne. Soit une baisse moyenne de 1h26 en trente ans. Toutefois, cette baisse du temps de travail n'est pas continue sur la période : la durée hebdomadaire suit une baisse continue jusqu'en 2005, avant de repartir à la hausse en 2013 sous l'impulsion de divers dispositifs d'allongement du temps de travail (Demoly, 2011) : si la durée hebdomadaire de travail a baissé entre 1984 et 2005 (-1h52 sur vingt ans), entre 2005 et 2013, la tendance s'est inversée. La durée hebdomadaire a augmenté de 26 minutes entre les deux dernières éditions de l'enquête.

Après la mise en place des « 35 heures », dont la légitimité est largement remise en cause par les réticences des entreprises, les effets mitigés sur l'emploi et l'accentuation des inégalités sociales (Pélisse, 2008a), une série de lois sont promulguées pour contourner la durée légale du travail et allonger le temps de travail : dès 2003, le contingent d'heures supplémentaires, c'est-à-dire le nombre d'heures supplémentaires pouvant être ordonnées par l'employeur sans autorisation de l'inspection du travail, est porté de 130 à 180 heures par an et par salarié ; puis à 220 heures en 2004. À la fin des années 2000, si la préoccupation majeure reste le chômage et la nécessité de flexibiliser la main-d'œuvre, les stratégies des pouvoirs publics privilégient l'allongement du temps de travail, notamment en accordant des exonérations fiscales et sociales, afin de promouvoir l'augmentation du temps de travail par la réalisation d'heures supplémentaires et complémentaires, ainsi que le rachat de jours de congés par l'employeur (Demoly, 2011).

Dans un contexte de montée du chômage et de ralentissement de l'activité économique, la réduction collective du temps de travail et la diffusion du temps partiel semblent expliquer, au moins en partie, la baisse continue de la durée hebdomadaire de travail entre 1984 et 2005. À l'inverse, les dispositifs visant à l'allongement de la durée du travail pourraient expliquer, au moins en partie, pourquoi la durée hebdomadaire augmente entre 2005 et 2013. Ces résultats suggèrent que la régulation du temps de travail influence fortement les statistiques.

Cependant, comme l'illustre le tableau n°2, cette évolution globale cache des situations contrastées.

Tableau 2 : Évolution de la durée hebdomadaire de travail entre 1984 et 2013

En pourcentage (%)

Durée hebdomadaire	1984	1991	1998	2005	2013	Evolution
<i>Moins de 20 heures</i>	5,5	7,1	5,2	5,4	6,2	0,7
<i>Entre 20 et 30 heures</i>	6,4	7,5	9,9	8,6	9,2	2,8
<i>Entre 30 et 35 heures</i>	3,2	3,7	6,5	6,5	5,7	2,5
<i>Entre 35 et 37 heures</i>	3,6	3,3	4,7	33,3	27,9	24,4
<i>Entre 37 et 40 heures</i>	54,4	53,1	52,5	20,5	19,3	-35,1
<i>Plus de 40 heures</i>	27,0	25,3	21,2	25,7	31,7	4,7

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013

Lecture : En 2013, 6,2% des salariés interrogés déclarent travailler moins de 20h par semaine.

Les durées hebdomadaires courtes, c'est-à-dire moins de 35 heures semaine, ont relativement peu fluctué sur la période étudiée, même si nous observons quand même une légère hausse entre 1984 et 2013. En revanche, les durées hebdomadaires longues ont connu des variations plus marquées : d'abord, elles ont connu une baisse continue entre 1984 et 1998 (-6 points), avant de repartir à la hausse, jusqu'à atteindre en 2013 une proportion supérieure à celle de 1984 : si 27% des salariés déclaraient travailler plus de 40 heures hebdomadaires en 1984, ils sont presque 32% à le faire en 2013. Par ailleurs, si nous complétons ce premier résultat en étudiant l'inégale répartition des durées de travail, en calculant le rapport interdécile entre les durées des salariés travaillant le moins et des salariés travaillant le plus, les écarts se creusent. En 1984, les 10% des salariés ayant les plus longues durées hebdomadaires travaillaient 1,57 fois plus que les 10% des salariés ayant les durées les plus courtes. En 2013, ce rapport était de 2,09.

Néanmoins, le changement le plus conséquent concerne la perte de vitesse des durées de travail comprises entre 37 et 40 heures. En effet, jusqu'à la fin des années 1990, plus d'un salarié sur deux travaillait entre 37 et 40 heures par semaine. Sous l'impulsion des « 35 heures », cette tranche hebdomadaire s'effondre entre 1998 et 2005 : en 1998, les salariés étaient 52,5% à déclarer travailler entre 37 et 40 heures ; en 2005, ils ne sont plus que 20,5%. Soit une baisse de 32 points en sept ans. En 2013, cette tranche hebdomadaire baisse encore un peu et passe sous la barre des 20%. En trente ans, la proportion de salariés travaillant entre 37 et 40 heures par semaine a baissé de 35,1 points.

Symétriquement, entre 1998 et 2005, la part de salariés travaillant entre 35 et 37 heures semaine explose, passant de 5 à 33%. Cette tranche hebdomadaire devient donc majoritaire dans les années 2000, mais en 2013, elle repasse en dessous des 30% de salariés concernés : en 2013, ce sont les durées hebdomadaires longues (plus de 40 heures) qui sont les plus répandues.

De ce fait, malgré le passage aux « 35 heures », en 2013, les salariés sont encore 32% à travailler plus de 40 heures par semaine (et 51% à travailler plus de 37 heures par semaine).

b) L'étendue de la journée de travail

Si la durée hebdomadaire du travail a connu d'importantes transformations et fluctuations, la durée quotidienne et l'étendue de la journée de travail, en revanche, tendent à rester relativement stables à travers les années. En 2013, plus d'un salarié sur deux est concerné par une journée de travail comprise entre 8 et 10 heures. Nous reviendrons plus en détail sur ces résultats au cours de notre deuxième chapitre, lorsque nous étudierons l'évolution de la journée de travail.

c) La progression de la semaine de quatre jours

La baisse tendancielle de la durée du travail, du fait de la relative stabilité de la journée de travail, se répercute sur le nombre de jours travaillés par semaine, comme l'atteste le tableau n°3 :

Tableau 3 : Évolution du nombre moyen de jours travaillés par semaine, entre 1984 et 2013

En pourcentage (%)

Nombre de jours travaillés par semaine	1984	1991	1998	2005	2013	Evolution
1	0,2	0,2	0,4	0,5	0,7	0,5
2	0,7	0,7	1,0	1,8	1,8	1,2
3	1,4	1,4	2,3	3,7	4,2	2,9
4	4,9	5,2	8,1	13,0	15,0	10,2
5	83,9	82,4	78,1	73,8	71,0	-12,9
6	8,2	9,2	9,0	6,4	5,8	-2,4
7	0,9	0,9	1,3	0,9	1,4	0,6

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013

Lecture : En 2013, 71% des salariés déclarent travailler 5 jours par semaine, en moyenne.

Nos traitements statistiques indiquent une diminution des semaines de 5 jours (-13 points en 30 ans) au profit des semaines de 4 jours (+10 points). Il ne faut cependant pas négliger le fait que la semaine de 5 jours reste largement dominante et concerne toujours 71% des salariés.

Par ailleurs, il est à noter que la mise en place des lois Aubry sur la réduction du temps de travail s'est traduite par différents types d'aménagements pour les entreprises et les salariés, dont l'attribution de jours de RTT : en 2005, 40,6% des salariés interrogés déclaraient avoir bénéficié de ce type de repos sur l'année. Plutôt que de réduire leur journée de travail, les salariés ont pu privilégier d'autres stratégies, notamment la prise d'une demi-journée de repos.

B. La localisation des horaires de travail

Les horaires atypiques, c'est-à-dire des horaires décalés par rapport à la norme temporelle de référence, occupent une place prépondérante dans la réflexion sur l'articulation des temps, tant leurs enjeux sont ambivalents. Comme nous l'avons évoqué précédemment, nombreux sont les acteurs à prendre position sur la diffusion des horaires atypiques : chercheurs, politiques, médias, organisations patronales et syndicales, travailleurs, consommateurs et usagers... Souvent perçus comme une pénibilité importante, accusés de détériorer la santé et les rythmes biologiques des travailleurs, mais aussi de provoquer un « *rétrécissement de la sociabilité* » (Testenoire, 2007, p.150, cité par Barbier, 2012) et un affaiblissement du lien social et familial, les horaires atypiques sont également présentés comme nécessaires à l'activité économique, à la croissance et à l'emploi.

Nos résultats confirment que toutes les périodes de travail sont touchées par cette progression, mais qu'elles ne sont pas toutes affectées de la même manière, comme nous allons le détailler dans cette sous-section.

Encadré 1 : Le travail du soir, de la nuit et du week-end dans les enquêtes *Emploi et Conditions de Travail*

Nous distinguons dans cette sous-section trois périodes atypiques : le soir (entre 20h00 et minuit), la nuit (entre minuit et 5h00) et le week-end (samedi et dimanche). Pour les deux premières périodes, sont considérés comme travaillant le soir (ou la nuit) les salariés présents au travail, même partiellement, entre 20h00 et minuit (ou minuit et 5h00). Les définitions statistiques retenues dans l'enquête *Emploi* et dans l'enquête *Conditions de Travail* ne correspondent pas aux définitions juridiques. En particulier, le travail de nuit, défini par le Code du travail et la loi du 9 mai 2001, couvre une période étendue par rapport à l'enquête : de 21 heures à 6 heures du matin (ou autre tranche horaire définie par accord collectif applicable à l'entreprise).

En 1984, le travail de nuit est considéré par l'enquête *Conditions de Travail*, avec la question :

Travaillez-vous la nuit (entre 0 et 5 heures) ?

1. *Toujours*
2. *Parfois*
3. *Jamais*

La formulation de la question et des réponses est identique pour le travail du samedi et du dimanche.

A partir de 1990, la question sur le travail de nuit a été incorporée à l'enquête *Emploi*, sous la forme suivante :

M... travaille-t-il de nuit ? (entre 0 h et 5 h)

1. Habituellement
2. Certaines nuits seulement
3. Jamais

Le travail du samedi et du dimanche sont eux aussi pris en compte par l'enquête Emploi (et non plus l'enquête *Conditions de Travail*) ; la formulation de la question et des réponses étant toujours calquée sur le modèle de celui présenté pour la nuit. Cette formulation n'est d'ailleurs pas exempte de défauts, car les modalités de réponse ne correspondent pas à des paliers. Les enquêtés doivent se classer eux-mêmes et l'appréciation de ce qui est une pratique habituelle peut changer d'un travailleur à l'autre. Bien qu'aucune indication ne semble apparaître dans le questionnaire de l'enquête Emploi, Jennifer Bué précise dans l'une de ses contributions pour la DARES que : « *en cas d'hésitations, il faut comprendre « habituellement » comme faisant référence à une pratique régulière, cyclique, et « certaines nuits seulement » comme étant l'indice d'une pratique occasionnelle, plutôt que cyclique* » (Bué, 2005, p.2).

Pour l'édition 2005, la question sur le travail de nuit change encore de forme (et donc, celle du dimanche et du samedi aussi). En effet, depuis 2003, la question est formulée comme suit :

Dans votre emploi principal, travaillez-vous (ou : travailliez-vous) de nuit (entre minuit et 5 heures du matin) ?

1. Habituellement
2. Occasionnellement
3. Jamais

Ce changement de formulation pose de nouveaux problèmes, comme le soulignent Elisabeth Algava et Lydie Vinck dans une publication dans DARES Analyses (2012, p.2) :

« Ce changement de formulation a pu affecter l'identification des situations de travail dominical habituel, occasionnel ou inexistant. En effet, la formulation antérieure à 2003 (travailler « certains dimanches seulement ») n'excluait pas la notion de régularité (« seulement le premier dimanche de chaque mois » par exemple) alors que la formulation postérieure à 2002 (travailler « occasionnellement » le dimanche) peut sembler plus éloignée d'une pratique régulière. Il se peut que certaines personnes interrogées qui se seraient classées comme travaillant « certains dimanches seulement » ne se soient pas reconnues dans la modalité « occasionnellement » et aient requalifié leur travail dominical d'habituel. De la même façon, une personne travaillant très peu de dimanches dans l'année aurait pu répondre « certains dimanches » avant 2002 et ne pas se déclarer en travail dominical occasionnel à partir de 2003, le terme paraissant porter une certaine récurrence, celles-ci pourraient alors estimer que la modalité « jamais » est plus proche de leur réalité. »

Pour l'édition 2013, indépendante de l'enquête Emploi, la formulation de la question reste sensiblement la même et les modalités de réponses sont calquées sur la précédente édition :

Travaillez-vous la nuit, entre minuit et cinq heures du matin ?

1. *Habituellement*
2. *Occasionnellement*
3. *Jamais*

Enfin, il est à noter que la variable portant sur le travail du soir n'apparaît dans l'enquête Emploi qu'à partir de 1994. Il faudra donc attendre l'édition 1998 de l'enquête *Conditions de Travail* pour avoir une idée plus précise des situations de travail de nuit (au sens du Code du travail) car, jusqu'alors, nous n'avions qu'une vision restrictive du travail nocturne, de minuit à cinq heures.

a) Le travail du soir et de la nuit

Nos traitements statistiques soulignent que le **travail de nuit** a progressé entre 1984 et 2013. Cependant, qu'il soit régulier ou occasionnel, le travail de nuit ne concerne qu'une minorité de salariés. En 2013, 84,5% des salariés déclarent ne jamais travailler la nuit, soit à peine 2,2 points de moins qu'en 1984. Seulement 6,5% des salariés déclarent travailler habituellement la nuit, en 2013.

Sur trente ans, l'augmentation du travail nocturne a donc été relativement faible, mais cette progression dissimule deux tendances : le travail habituel est plus fréquent en 2013 qu'en 1984 (+ 4,1 points) alors que le travail occasionnel a diminué (-1,9 point).

La définition retenue par l'enquête est beaucoup plus restrictive que la définition du Code du travail (voir encadré n°1), et il nous faut donc également étudier les évolutions du travail du soir pour avoir une idée plus proche de la réalité. La question portant sur le **travail du soir** n'a été introduite dans l'enquête Emploi qu'en 1994. Nous n'avons donc pas de données pour les éditions de l'enquête antérieures à 1998. Toutefois, nous pouvons quand même constater que le travail du soir concerne plus de salariés que le travail de nuit. En 2013, 34% d'entre eux déclarent travailler entre 20h00 et minuit, même partiellement. En outre, le pourcentage de salariés concernés augmente de manière continue (quoique modérée) entre les différentes années : + 4 points entre 1998 et 2013. Enfin, il est important de souligner que cette progression du travail du soir cache des situations contrastées : le travail occasionnel a diminué au profit du travail régulier.

b) Le travail de fin de semaine

« À en croire l'opinion commune, le dimanche serait une institution immuable traversant les siècles, les régimes politiques et les soubresauts de l'histoire. [L'ouvrage de Robert Beck] contredit ce cliché en racontant l'histoire mouvementée et passionnante du dimanche des Français de 1700 à nos jours. Notre actuel jour de repos perd tout d'abord son caractère purement religieux, se transforme en jour de fête populaire, se voit remis en cause par la Révolution avant d'être balayé au XIX^{ème} siècle par une industrialisation dévoreuse de main-d'œuvre et de temps. Le dimanche revient bientôt en grâce à la fin du XIX^{ème} siècle ; on lui découvre en effet des avantages hygiéniques, moraux et sociaux. L'institution

dominicale, jour de repos et de la famille survivra jusqu'à nos jours où il sera remis en cause par la banalisation dans le cadre de week-end, les changements de mode de vie et la pression des impératifs marchands. » (Robert Beck, 1997, *Histoire du dimanche de 1700 à nos jours*, Les éditions de l'atelier, Quatrième de couverture)

Le **travail dominical** est sans doute la période atypique qui cristallise le plus les tensions. Ayant pendant longtemps intéressé les chercheurs et les historiens (Landier, Gaspera, 1993 ; Beck, 1997 ; Moati, Pouquet, 2008 ; Perron, 2010 ; Barbier, 2012 ; Boulin, Lesnard, 2016), l'histoire du dimanche est ancienne et les conflits qui l'accompagnent sont toujours vifs. D'abord revendiqué par l'Église comme un temps devant être dévolu à la religion, le dimanche perd peu à peu son caractère religieux pour devenir un temps populaire. Avec l'industrialisation, le travail du dimanche revient sur le devant de la scène ; et il faudra attendre la fin du XIX^{ème} siècle, mais surtout la loi de 1906, pour que le repos dominical soit instauré. Le dimanche, temps de repos et temps de la famille, deviendra une véritable institution, mais sera à nouveau ébranlé à la fin du XX^{ème} siècle. La pression marchande sur les temporalités remettra en cause le repos dominical, que ses opposants décrivent comme un temps mortifère, vide de sens, qui permettrait – s'il était consacré au travail – de dynamiser l'activité économique, de doper la croissance économique, de réaliser du chiffre d'affaires supplémentaire pour les entreprises et dès lors, de créer des emplois. Mais les réactions de ceux qui revendiquent le maintien du repos dominical sont toutes aussi vives ; car le dimanche serait un temps pour soi et pour les autres, un temps pour se retrouver en famille, un temps « *arraché au temps de travail et au temps marchand* » (Barbier, 2012, p.4) : « *L'extension des horaires d'ouverture des magasins au dimanche [...] fait la part belle à la temporalité marchande et transforme les temporalités plus qu'elle ne les accompagne* ». Si les revendications patronales et syndicales demeurent relativement claires sur ce thème, les positions des consommateurs et des travailleurs sont plus ambiguës, comme le démontre Pascal Barbier (*ibid.*). « *Tous les consommateurs ne sont pas pour l'ouverture dominicale des magasins. Leurs positions sont souvent ambivalentes voire contradictoires* » (*ibid.*, p.5) De même, tous les travailleurs ne se positionnent pas en défaveur du travail dominical (voir *infra*).

Dans la sphère publique, le travail dominical a été l'objet de débats passionnés encore récemment, à l'occasion de la loi de 2009 autorisant l'ouverture des magasins dans certaines zones spécifiques⁴ ou à l'occasion des conflits portant sur l'ouverture dominicale des magasins de bricolage, en 2013, durant lesquels toute l'ambivalence de ce thème a pu être mesurée. Soutenus par leurs directions, les salariés des enseignes Leroy-Merlin et Castorama Île-de-France, rassemblés sous le collectif des « *Bricoleurs du dimanche* », ont ainsi manifesté et défilé dans la rue pour faire valoir leur droit de travailler le dimanche⁵. Ces salariés se sont ainsi opposés aux stratégies syndicales visant à protéger leur droit au repos dominical, en mettant l'accent sur les avantages salariaux que le travail du dimanche leur procure.

⁴ La loi du 10 août 2009 instaure la possibilité d'ouvrir les magasins le dimanche dans deux types de zones : les zones « touristiques et thermales » sans contrepartie, ni doublement de salaire, et les « unités urbaines de plus d'un million d'habitants » avec contrepartie, sur la base du volontariat.

⁵ Ces manifestations sont intervenues après la décision du Tribunal de commerce de Bobigny le 26 septembre 2013, ordonnant à 15 magasins de bricolage Castorama et Leroy Merlin en Ile-de-France de ne plus ouvrir le dimanche (source : *Travail du dimanche : les salariés des "Bricoleurs du dimanche" dans la rue* ; Le Point.fr ; 27/09/2013)

Plus récemment encore, Manuel Valls, Premier ministre, et Emmanuel Macron, ministre de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, ont présenté le 10 décembre 2014 leur projet de loi pour « *la croissance et l'activité* » devant le Conseil des ministres. Cette loi, qui vise à relancer la croissance, l'investissement et l'emploi de l'économie française, prévoit notamment un assouplissement du travail du dimanche et de la nuit, en montant jusqu'à douze le nombre total de dimanche pouvant être travaillés (cinq sans autorisation, sept avec l'autorisation des mairies). Mais aussi, en autorisant toute l'année le travail le dimanche et en soirée (jusqu'à minuit) dans les zones touristiques internationales. Ce projet de loi indique également que le travail dominical devra donner lieu à une « *compensation salariale* » et insiste à nouveau sur la notion de « *volontariat* ».

Encadré 2 : Extrait du projet de loi pour la croissance et l'activité
Dossier de Presse, Décembre 2014

« Le projet de loi pour la croissance et l'activité s'inspire largement du rapport Bailly remis au Gouvernement en août 2013.

Le travail du dimanche restera l'exception, mais il sera facilité:

- en permettant aux maires d'autoriser les commerces de leurs communes à ouvrir douze dimanches par an, au lieu de cinq actuellement ;
- en garantissant aux commerces qu'ils pourront de droit travailler cinq de ces dimanches, choisis par le maire ;
- en créant, là où c'est justifié par des critères précis, des zones touristiques internationales dans lesquelles le travail le dimanche et en soirée sera possible toute l'année. Ce sont les quelques zones d'activité très touristiques et les quelques gares pour lesquelles le travail en soirée et le dimanche conduira à des créations de milliers d'emplois supplémentaires.

Le travail du dimanche sera rendu plus juste:

- dorénavant, tout travail le dimanche devra donner lieu à une compensation salariale, quelle que soit la taille de l'entreprise – ce n'était pas une obligation jusqu'à présent dans les 600 zones touristiques que compte notre pays ;
- personne ne travaillera le dimanche contre son gré, car le volontariat sera la condition absolue de l'ouverture du commerce: en l'absence d'accords (de branche, de territoire ou d'entreprise) sur le volontariat ou sur le niveau de la compensation salariale, le magasin restera fermé ;
- tous les commerces déjà ouverts sous le régime actuel auront trois ans, à compter de l'entrée en vigueur de la loi, pour conclure des accords avec leurs salariés lorsqu'ils n'en ont pas déjà. »

Source : http://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/DP_loi-activite_091214.pdf

À l'image de l'intérêt et des passions qu'il suscite, le travail du dimanche est la dimension du travail décalé qui a le plus progressé entre 1984 et 2013 : la part de salariés concernés par le travail dominical, occasionnel ou régulier, a augmenté de 8,4 points sur la période étudiée. Si seulement 20% des salariés travaillaient le dimanche en 1984, ce sont aujourd'hui plus de 28% d'entre eux qui sont concernés. Par ailleurs, cette progression du travail dominical est avant tout impulsée par la pratique régulière de cette forme d'atypisme. En effet, si le travail occasionnel a plutôt eu tendance à baisser (-1,5 points entre 1984 et 2013), le travail régulier du dimanche a largement progressé (+10 points) : si seulement 3% des salariés travaillaient le dimanche de façon régulière en 1984, ils sont 13% à le déclarer aujourd'hui.

Le travail du samedi est beaucoup moins marqué par les tensions que le travail du dimanche, notamment parce qu'il concerne presque un travailleur sur deux. En 2013, 48% des salariés travaillent le samedi, dont 22% occasionnellement et 26% habituellement. Sur la période étudiée, le travail du samedi n'a quasiment pas fluctué : en 1984, ils étaient déjà 46% à travailler ce jour-là. Le changement se situe dans la répartition entre travail occasionnel et travail habituel, le premier ayant régressé (-4 points) au profit du second (+6 points).

Ceux qui travaillent régulièrement le dimanche, et plus encore ceux qui travaillent régulièrement le samedi, sont aussi ceux qui bénéficient le moins souvent d'un repos de 48 heures consécutives. En 2013, 84% des salariés bénéficient d'un repos de 48h consécutives ; 58% de ceux qui travaillent régulièrement le dimanche bénéficient de ce type de repos, contre 72% de ceux qui travaillent occasionnellement le dimanche, et 91% de ceux qui ne travaillent jamais le dimanche. De même, seulement 51% de ceux qui travaillent régulièrement le samedi bénéficient de 48 heures consécutives de repos, contre 89% de ceux qui travaillent occasionnellement et 98% de ceux qui ne travaillent jamais le samedi. Toutefois, malgré la progression du travail du week-end, disposer d'au moins 48 heures de repos concerne légèrement plus de salariés en 2013 qu'en 1984 (84% contre 81%).

C. La prévisibilité et la maîtrise des horaires

La prévisibilité et la maîtrise des horaires de travail sont deux composantes majeures pour appréhender la qualité du temps de travail aujourd'hui. Dans un contexte où l'articulation des différents temps de la vie quotidienne est devenue un objectif prioritaire, la latitude laissée au salarié pour gérer son temps de travail est primordiale pour comprendre les inégalités qui se jouent entre les travailleurs. Elle permet de distinguer les salariés qui subissent leurs horaires sans aucune marge de manœuvre des travailleurs qui bénéficient d'une certaine autonomie pour organiser leurs emplois du temps, plus ou moins grande selon leur position sur le marché du travail. À défaut de maîtriser son temps de travail, la prévisibilité et la régularité des horaires permettent au salarié de s'organiser et sont donc des composantes tout aussi fondamentales.

La part des travailleurs réalisant le même nombre de jours de travail chaque semaine a d'abord connu une baisse entre 1984 et 1991, avant de remonter progressivement et de manière continue jusqu'en 2005 (cette variable a néanmoins disparu du questionnaire 2013) ; il est donc important de

souligner que les salariés sont toujours concernés à plus de 85% par un nombre identiques de jours chaque semaine. En outre, même si la question concernant les horaires hebdomadaires n'apparaît que dans l'édition 2005, les salariés étaient 71,3% à déclarer travailler les mêmes horaires chaque semaine.

En revanche, ils sont de moins en moins nombreux à effectuer les mêmes horaires chaque jour : s'ils étaient 59% à déclarer travailler les mêmes horaires tous les jours en 1984, ils ne sont plus que 50,7% à le faire en 2013 : autrement dit, effectuer les mêmes horaires chaque jour ne concerne plus qu'un salarié sur deux aujourd'hui.

Cependant, si nous nous basons sur la question directement issue du questionnaire « *Vos horaires de travail quotidiens sont-ils ?* », nous constatons alors que la proportion de salariés travaillant les mêmes horaires chaque jour est plus importante que lorsque nous nous référons à la variable construite : en 2013, 63,5% des salariés déclarent travailler les mêmes horaires chaque jour. Ce pourcentage n'a quasiment pas évolué depuis 1991 (nous n'avons pas d'information pour l'année 1984). Ce deuxième résultat nuance donc la montée en puissance de l'irrégularité des horaires de travail.

Encadré 3 : Les horaires de travail : variable du questionnaire et variable calculée

En 1984, la question portant sur les horaires quotidiens de travail était issue du questionnaire *Conditions de travail*. Elle se présentait sous la forme suivante :

Vos horaires de travail quotidiens sont-ils ? (HORAIR)

1. *Les mêmes tous les jours*
2. *Alternants : 2x8 (2 équipes, 2 brigades, etc.)*
3. *Alternants : 3x8 (3 équipes, 3 brigades, etc.)*
4. *Différents d'un jour à l'autre, mais fixés par l'entreprise*
5. *Modifiables par vous-même, d'un jour à l'autre, dans un système du type « horaire à la carte »*
6. *Variables d'un jour à l'autre, déterminés par vous-même*

À partir de 1991, cette question disparaît du module complémentaire. Une variable similaire est néanmoins reconstruite à partir de deux questions, afin de correspondre à la variable de 1984.

La première question est directement issue de l'enquête Emploi : « *Les horaires de travail de M... sont-ils ? (HORAIRE)* »

1. *Même horaire de travail tous les jours*
2. *Horaires alternés : 2x8, 3x8, équipes, brigades, etc.*
3. *Horaires variables d'un jour à l'autre*

La deuxième question est quant à elle issue de l'enquête complémentaire *Conditions de Travail* :

« Comment sont déterminés vos horaires de travail ? (DETHOR) »

1. Ils sont déterminés par l'entreprise sans possibilité de modification
2. Vous pouvez choisir entre plusieurs horaires fixes proposés par l'entreprise
3. Vos horaires sont modifiables par vous-même d'un jour à l'autre, dans un système du type « horaires à la carte »
4. Vos horaires sont déterminés par vous-même

À partir de ces deux questions est donc reconstruite la variable HOR, qui est notamment utilisée dans les publications de la DARES. Dans le dictionnaire des variables fournis avec l'enquête, elle se présente comme suit :

« Type d'horaires de travail quotidien (variable corrigée) »

1. Même horaire tous les jours
2. 2 x 8
3. 3 x 8
4. Différents d'un jour à l'autre, mais fixés par l'entreprise
5. Horaires à la carte
6. Déterminés par vous-même

Cette variable, dite corrigée, reconstruite à partir de deux questions pour être comparable à celle de l'édition 1984, sera également présente dans les éditions 1998 et 2005. Dans la version de 2013, néanmoins, elle disparaît (mais grâce aux informations des années précédentes, nous avons pu la reconstruire manuellement).

L'utilisation de cette variable corrigée pose néanmoins plusieurs interrogations.

D'abord, nous pouvons constater qu'entre 1984 et les éditions suivantes, les modalités de la variable HOR changent sensiblement. En effet, le caractère variable des horaires déterminés par le salarié (réponse n°6) disparaît. Un biais apparaît puisque que la modalité devient « *horaires déterminés par vous-même* » au lieu de « *horaires variables d'un jour à l'autre, déterminés par vous-même* ».

Dès lors, les modalités de cette variable n'apparaissent plus exclusives les unes par rapport aux autres. Construite de cette manière, la variable HOR semble supposer que les salariés déterminant eux-mêmes leurs horaires ou se trouvant dans un système d'horaires à la carte ne peuvent pas travailler les mêmes horaires tous les jours. Or, en 2013, 9% des salariés qui travaillent les mêmes horaires tous les jours travaillent en système à la carte ; et 11% d'entre eux déterminent librement leurs horaires.

Ainsi, découle de ce premier constat un second problème : pour une même modalité, nous obtenons des résultats différents. Nous observons en effet que la proportion de salariés travaillant les mêmes horaires chaque jour est plus importante lorsque nous nous référons à la variable directement issue du questionnaire (HORAIRE en 1991 et 1998 dans l'enquête *Emploi*, HORVAR en 2005 et 2013 dans l'enquête *Conditions de Travail*) que lorsque nous nous référons à la variable construite (HOR).

Ainsi, l'usage de la variable reconstruite plutôt que de la variable issue du questionnaire tend à surestimer la variabilité des horaires, en sous-estimant le maintien des horaires identiques chaque jour.

Au fil des années, les salariés semblent gagner en autonomie quant à l'organisation de leur temps de travail. En effet, la part de salariés déclarant que leurs horaires sont déterminés par l'entreprise, sans possibilité de modification, a diminué entre 1991 et 2013. Cependant, la baisse n'est que de 3 points de pourcentage : ils sont encore plus de 66% à subir leurs horaires, et seulement 13% à choisir eux-mêmes leur emploi du temps. Par ailleurs, un salarié sur deux est toujours soumis au contrôle de ses horaires, qu'il s'agisse d'un contrôle par la hiérarchie, par une horloge pointeuse ou par tout autre forme d'encadrement informel (par les collègues, par exemple). Ce qui nous conduit à relativiser les discours faisant état d'une autonomisation des salariés, sorte de contrepartie à la flexibilisation des horaires.

CONCLUSION INTERMEDIAIRE : Cette première section nous a permis de montrer que le travail en France, depuis les années 1980, est marqué par une certaine stabilité des temps de travail. La norme du temps de travail résiste et demeure majoritaire, à quelques exceptions près : nous constatons ainsi une réduction du temps de travail hebdomadaire jusqu'en 2005, principalement via des semaines plus courtes (une journée qui reste globalement centrée sur 8 ou 9 heures, mais une semaine de 4 jours qui tend à augmenter au détriment de la semaine de 5 jours). Le temps de travail est également marqué par une légère croissance des horaires atypiques, le dimanche étant la seule période à connaître une augmentation très nette. Le temps de travail est enfin caractérisé par une plus grande variabilité des horaires, mais sans dégradation de la prévisibilité, ainsi qu'un léger gain d'autonomie quant à l'organisation des horaires.

Cette première section n'est pas exhaustive et certaines composantes du temps de travail auraient pu être approfondies. Mais l'objectif de ce premier chapitre est de dresser une photographie d'ensemble et de présenter le contexte dans lequel prend place la journée de travail.

Dans nos deuxième et troisième sections, nous montrerons que cette relative stabilité de la norme dominante tranche avec les discours habituels, médiatiques⁶ ou académiques, sur l'explosion de la flexibilité du temps de travail et dissimule des inégalités de genre et de professions : les travailleurs ne sont pas égaux face à la résistance de la norme et certains sont plus affectés par la diversification des temps du travail.

⁶ Quelques exemples :

Les horaires longs et atypiques concernent de plus en plus de salariés (Le Monde, 16/01/2015)

En direct de Mediapart - le travail en miettes : un état des lieux (émission du 19/12/2014)

Les horaires de travail atypiques concernent de plus en plus d'actifs (Les Echos, 14/10/2013)

Travailleurs, travailleuses, on vous spolie, mais soyez flexibles ! (L'Obs, 28/12/2011)

Horaires atypiques. Contretemps de travail (INRS, Travail et sécurité, n°717, mai 2011)

Le travail en miettes (documentaire diffusé le 22/09/2009)

DEUXIEME SECTION : *L'influence du sexe sur la diversification des habitudes de travail*

La première section de notre chapitre nous a permis de montrer dans quelle mesure les salariés s'écartaient de la norme fordiste, mais également de nuancer ces écarts. Certaines dimensions du temps de travail évoluent faiblement, lentement, et la norme fordiste, bien que mise à mal, reste majoritaire. Nous nous intéressons ici aux situations selon les caractéristiques des travailleurs.

Ainsi, plus que la remise en cause de la norme dominante à une échelle globale, nous formulons l'hypothèse que les salariés sont différemment concernés par la diversification des habitudes de travail. Cette question sera traitée à partir de deux entrées : le sexe et la profession. Dans notre deuxième section, nous centrons l'analyse sur les disparités entre hommes et femmes ; puis, dans notre troisième section, nous nous pencherons sur les différences existant entre les travailleurs des différentes Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS). Le choix de ces deux portes d'entrée pour étudier les inégalités entre travailleurs sera détaillé *infra*.

A. Les inégalités sur le marché du travail

Depuis les années 1960, les femmes ont massivement investi le marché du travail. La progression de l'emploi féminin s'est réalisée par l'investissement du secteur tertiaire, dynamique et créateur d'emplois, même pendant les périodes de crise qui ont suivi les Trente Glorieuses. Par ailleurs, cet accroissement de la participation des femmes au marché du travail est étroitement lié à la progression du salariat. Ce dernier a en effet contribué à rendre visible l'activité féminine (Maruani, 2011 ; Maruani, Meron, 2012) : « *dans l'histoire de l'activité féminine, la nouveauté n'est pas le travail qui, sous des formes diverses, a toujours existé, mais l'emploi salarié* » (Maruani, *ibid.*, p.14).

Entre 1975 et 2013, le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans est passé de 53 à 67% alors que, dans le même temps, celui des hommes de 15-64 ans a diminué de 84 à 75,5% (source : INSEE, Enquêtes Emploi). De fait, les femmes représentent aujourd'hui 48% de la population active française : elles ne peuvent donc plus être considérées comme un segment particulier de la force de travail, parallèle à la main-d'œuvre masculine. Par ailleurs, « *depuis 1975, et pour la première fois dans l'histoire du salariat, les femmes sont, en proportion, plus souvent salariées que les hommes* » (Maruani, *ibid.*, p.13) : si 84% des femmes actives étaient salariées en 1983, en 2010, 93% des femmes exerçant une activité professionnelle sont salariées (contre 82 et 85% des hommes en 1983 et 2010) (Maruani, *ibid.*). Pourtant, malgré leur très fort investissement dans la sphère professionnelle ces cinquante dernières années, les femmes sont toujours confrontées à de nombreuses inégalités en termes d'emploi, de conditions de travail et de rémunération (Milewski, 2004 ; Silvera, 2014). Même si l'écart entre les taux d'activité et les taux d'emploi des hommes et des femmes tend à diminuer, cet écart persiste et demeure en faveur des hommes. En outre, les femmes sont massivement touchées par le chômage, mais aussi par le sous-emploi et la précarité. En effet, malgré leur arrivée massive sur le marché du travail, les femmes continuent de s'y insérer plus

difficilement que les hommes, notamment par le biais d'emplois précaires et de temps partiel contraints (Angeloff, 2000 ; Bué, 2002 ; Lemièrre et Marc, 2006).

À caractéristiques productives similaires, les hommes occupent davantage les postes hiérarchiquement plus élevés et socialement plus gratifiants, les femmes semblent freinées dans leur carrière professionnelle à un moment ou à un autre, confrontées au « plafond de verre » (Laufer, 2005). En moyenne plus diplômées que les hommes, les femmes continuent d'occuper relativement moins souvent les postes à responsabilités : elles sont notamment moins présentes dans les postes d'encadrement et les fonctions considérées comme les plus prestigieuses. Il ne faut cependant pas nier qu'elles sont de plus en plus nombreuses à investir certaines professions qualifiées, voire très qualifiées (Meuric, Warnan, 2011). Par ailleurs, il nous faut rappeler un autre élément caractérisant l'activité féminine : les femmes se concentrent dans un nombre restreint de métiers (Huet, 1983 ; Meron *et al.*, 2006). En 2011, presque la moitié des femmes se concentraient dans une dizaine de métiers contre 31% des hommes (Argouarc'h, Calavrezo, 2013). Toutefois, « *ces évaluations souffrent aussi d'un biais de mesure lié au fait que les nomenclatures sont elles-mêmes sexuées avec des familles professionnelles définies de manière plus précise et détaillée pour les hommes et de manière plus agrégée pour les femmes* » (Dupray, Moullet, 2015, p.83 ; voir notamment Amossé, 2004). On retrouve également bon nombre de femmes dans les secteurs de la santé et l'action sociale, de l'éducation, du commerce et de l'administration publique.

Certaines inégalités demeurent, d'autres disparaissent et d'autres encore se créent. Si les progrès sont importants en termes d'accès à l'emploi et à l'éducation, les inégalités de rémunération et de carrière, ainsi que l'exposition au chômage, au sous-emploi et à la précarité, continuent de distinguer les hommes des femmes (Maruani, 2011). Par ailleurs, apparaissent de nouveaux clivages sociaux, non plus seulement entre les hommes et les femmes, mais entre les femmes elles-mêmes : « *celles qui accèdent à l'enseignement supérieur mènent des carrières qui tendent à se rapprocher de celles de leurs homologues masculins. A l'inverse, les femmes peu diplômées sont particulièrement exposées aux formes de précarité de l'emploi* » (Battagliola, 2008, p.90).

L'objectif ici n'est pas de détailler et d'approfondir ces inégalités entre les hommes et les femmes (nous y reviendrons plus longuement au cours de notre troisième chapitre). Il s'agit avant tout de rappeler quelques éléments de contextualisation, pour nous attarder sur les différences de temps de travail existant entre les hommes et les femmes ; ces différences elles-mêmes serviront à dresser une photographie d'ensemble qui nous permettra de mieux contextualiser les inégalités se nouant autour de la journée de travail.

B. Temps des hommes, temps des femmes

Les femmes seraient considérées comme plus exigeantes en ce qui concerne leur temps de travail et l'organisation de leurs horaires (Baudelot, Gollac, 2003), notamment en raison des tâches domestiques et parentales qui leur incombent encore majoritairement (Regnier-Loilier, Hiron, 2010 ; Gresy, 2011 ; Barrère-Maurisson, 2012). En effet, « *l'aménagement des horaires détermine la qualité des emplois des femmes et influence leur participation au marché du travail en rendant plus ou moins facile l'articulation entre famille et travail* » (Lemière, Marc, 2006, p.4). Pour les femmes, avoir de jeunes enfants, de moins de six ans, accentue leur volonté d'éviter les horaires les plus pénibles, notamment les horaires irréguliers (Boisard, Fermanian, 1999). Mais « *cette préférence féminine pour la régularité demeure, indépendamment de la présence d'enfants* » (*ibid.*, p.114).

Cette supposée exigence des femmes en matière de conciliation des temps trouve certainement son explication dans les caractéristiques de leurs temps de travail : elles ont en moyenne des durées de travail plus courtes que les hommes, principalement du fait de l'importance du temps partiel. Toutefois, même à temps complet, les femmes ont des durées de travail plus courtes que les hommes (Beffy, 2006 ; Pak *et al.* 2013). Elles seraient également moins exposées que les hommes au travail atypique (du soir, de la nuit, du week-end), ce qui ne signifie pas pour autant qu'elles ne sont pas confrontées à d'autres formes de pénibilité temporelle (Devetter, 2006).

Les traitements statistiques réalisés dans le cadre de la thèse attestent que les hommes et les femmes sont différemment concernés par les modalités atypiques de l'organisation du temps de travail. Ils montrent également que les évolutions des trois grandes composantes du temps de travail sont d'ampleur et de nature différentes selon le sexe du travailleur. Les hommes sont surtout concernés par des temps de travail décalés aux marges de la journée et de la semaine et par des durées longues ; alors que les femmes sont plutôt touchées par les formes atypiques de l'emploi (temps partiel et CDD) et par le travail de fin de semaine.

Nous nous proposons de commenter ces résultats, présentés dans les tableaux n°4 et 5, dans les paragraphes qui suivent.

Tableau 4 : Évolution de la disponibilité temporelle chez les femmes entre 1984 et 2013

En pourcentage (%), Ecart entre 1984 et 2013 en points de %

Femmes	1984	1991	1998	2005	2013	Évolution 1984-2013
Durée						
<i>Durée hebdomadaire moyenne</i>	35h17	34h55	33h41	33h21	33h47	-1h30
<i>Durée quotidienne moyenne</i>	7h11	7h07	7h01	7h07	7h17	+8 min
<i>Etendue moyenne de la journée</i>	-	8h23	8h21	8h32	8h46	(+23 min)
<i>Etendue de la journée entre 7 et 10h</i>	69,3	66,4	62,7	69,8	66,4	-3
<i>Temps complet</i>	81	76,2	67,8	68,7	67	-14
Localisation						
<i>Ne travaille aucune nuit</i>	94,5	94,3	93,1	92,2	90,6	-4
<i>Ne travaille aucun soir</i>	-	-	77,9	75,5	71,7	(-6,2)
<i>Ne travaille aucun dimanche</i>	83,8	81,6	77,2	74,9	73,3	-10,6
<i>Ne travaille aucun samedi</i>	54,5	54,3	54,8	53,4	55,3	0,8
<i>Début du travail entre 7h00 et 9h00</i>	62,5	59,1	57,1	57,4	57,7	-4,8
<i>Fin du travail entre 17h00 et 19h30</i>	54	53,1	51,8	54,7	56,2	2,2
Prévisibilité						
<i>Même horaire tous les jours</i>	61,5	54,8	51,2	51,9	52,3	-9,2
<i>Même nombre de jours chaque semaine</i>	89,1	86	86,3	85,9	-	(-3,2)
<i>Horaires déterminés par l'entreprise, sans possibilité de modification</i>	-	69,1	68,2	64,3	66,4	(-2,7)
<i>Horaires déterminés par le salarié</i>	-	12,0	12,3	10,4	11,3	-0,7
<i>Contrôle des horaires</i>	47,6	46,1	42,3	46,6	44,3	-3,3
<i>Connaissance des horaires un mois à l'avance</i>	-	-	82,3	84,8	83,8	-1,5
<i>48 heures de repos</i>	77,7	76,3	77,2	81,1	82,7	5,0
<i>Aucune coupure supérieure à 3 heures</i>	-	95,1	95	-	92,3	(-2,8)
<i>CDI</i>	-	92,6	87	82,6	84,8	(-7,8)

Champs : Ensemble des femmes salariées, Enquête CDT 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013

Lecture : En 2013, 90,6% des femmes déclarent ne travailler aucune nuit.

Tableau 5 : Évolution de la disponibilité temporelle chez les hommes entre 1984 et 2013

En pourcentage (%), Ecart entre 1984 et 2013 en points de %

Hommes	1984	1991	1998	2005	2013	Évolution 1984-2013
Durée						
<i>Durée hebdomadaire moyenne</i>	39h58	40h08	39h29	38h32	39h13	-0h45
<i>Durée quotidienne moyenne</i>	7h56	7h56	7h53	7h50	7h58	
<i>Etendue moyenne de la journée</i>	-	9h22	9h19	9h13	9h23	(+1 min)
<i>Etendue de la journée entre 7 et 10h</i>	72,7	68,1	65,4	71,6	67,9	-4,9
<i>Temps complet</i>	97,8	97	94,5	94,3	93,8	-4
Localisation						
<i>Ne travaille aucune nuit</i>	81	81,4	78,5	78,1	78,4	-2,5
<i>Ne travaille aucun soir</i>	-	-	62,6	62,7	60,2	(-2,4)
<i>Ne travaille aucun dimanche</i>	77,3	76,6	72,3	72,8	70,1	-7,2
<i>Ne travaille aucun samedi</i>	54,3	50,2	50,2	50,8	49,1	-5,1
<i>Début du travail entre 7h00 et 9h00</i>	71	68,2	63,8	63,9	67	-4
<i>Fin du travail entre 17h00 et 19h30</i>	58	56,5	53,3	54,8	58,1	0,1
Prévisibilité						
<i>Même horaire tous les jours</i>	57,3	50,4	47,6	50,6	49,2	-8,1
<i>Même nombre de jours chaque semaine</i>	87,5	84,4	84,9	87,3	-	(-0,3)
<i>Horaires déterminés par l'entreprise, sans possibilité de modification</i>	-	70,1	69,7	66,4	66,7	(-3,3)
<i>Horaires déterminés par le salarié</i>	-	16,6	16,4	14,0	15,2	-1,5
<i>Contrôle des horaires</i>	48,2	48,1	46,3	50,3	46,5	-1,8
<i>Connaissance des horaires un mois à l'avance</i>	-	-	72,6	78,1	76,1	-3,5
<i>48 heures de repos</i>	83,7	80,5	80,9	86,9	84,7	1,0
<i>Aucune coupure supérieure à 3 heures *</i>	-	97,6	97,3	-	94,9	(-2,7)
<i>CDI</i>	-	94,1	88,7	85,8	85,4	(-8,7)

Champs : Ensemble des hommes salariés, Enquête CDT 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013

Lecture : En 2013, 78,4% des hommes déclarent ne travailler aucune nuit.

a) La durée du travail

1. La durée hebdomadaire de travail

Le constat récurrent d'un moindre investissement de la part femmes au sein de la sphère professionnelle s'appuie généralement sur leurs durées de travail plus courtes. En effet, comme l'attestent nos traitements statistiques, les femmes ont en moyenne des durées hebdomadaires de travail inférieures aux hommes : en 2013, elles consacrent en moyenne 5h26 de moins au travail professionnel que les hommes par semaine. Cette différence s'explique en grande partie par l'importance du temps partiel au sein de la population féminine ; nous y reviendrons. Toutefois, même à temps complet, les femmes ont des durées habituelles de travail plus courtes que les hommes : en 2013, les travailleuses à temps complet consacrent 1h25 de moins au travail professionnel que leurs homologues.

Si les femmes consacrent moins d'heures au travail professionnel, c'est qu'elles en consacrent davantage au travail domestique. Et le cumul des heures d'activité fournies dans la sphère domestique et la sphère professionnelle est plus important pour les femmes que pour les hommes (Barrère-Maurisson, 2012 ; Romagnan, 2014). Nous approfondirons ces éléments au chapitre 4, mais il convient de les citer dès à présent : les femmes expliquent leur réduction de temps de travail par les charges familiales qu'elles doivent assumer alors que les hommes expliquent leur surinvestissement de la sphère professionnelle par leur rôle de chef de ménage et de principal pourvoyeur de ressources financières.

Quelle que soit la période étudiée, les femmes déclarent une durée de travail hebdomadaire moyenne inférieure à celle des hommes. Depuis 1984, les écarts observés tendent à se renforcer : entre 1984 et 2013, l'écart entre la durée des femmes et celle des hommes a augmenté de 45 minutes. Toutefois, l'accentuation de cet écart ne s'est pas produite de manière linéaire : l'écart le plus fort est observé en 1998 (5h48) et le plus faible, en 2005 (5h11). La tendance globale est donc au renforcement des écarts, mais avec des variations dans le temps (cf. annexe n°3, figure A). Toutefois, si l'on s'intéresse uniquement aux salariés à temps complet, la tendance s'inverse et les écarts se réduisent. Entre 1984 et 2013, l'écart entre la durée des hommes et celle des femmes a diminué de 22 minutes. Si en 1984, les hommes à temps plein travaillaient en moyenne 1h47 de plus que les femmes à temps plein ; en 2013, ils travaillent en moyenne 1h25 de plus par semaine.

Chez les femmes, comme chez les hommes, la durée hebdomadaire de travail a suivi une tendance à la baisse jusqu'en 2005, avant de remonter en 2013. Nous avons déjà expliqué les raisons de ce phénomène : pour faire face à la crise et à la montée du chômage, les pouvoirs publics ont d'abord privilégié la réduction du temps de travail. Puis, dans la période récente, c'est l'allongement du temps de travail qui a été mis en avant pour flexibiliser la main-d'œuvre. De ce fait, si les hommes interrogés en 1984 déclaraient travailler en moyenne 39h58 par semaine, en 2013, ils indiquent travailler en moyenne 39h13. Soit une baisse hebdomadaire de 45 minutes sur trente ans. Du côté des femmes, si en 1984 elles déclaraient une durée hebdomadaire moyenne de 35h17, en 2013, elles déclarent travailler en moyenne 33h47 par semaine. Soit une baisse d'1h30 sur la période. Si la durée hebdomadaire a baissé entre 1984 et 2005 (-1h26 pour les hommes ; -1h56 pour les femmes), entre 2005 et 2013, la tendance s'est inversée : entre les deux dernières éditions de l'enquête, la durée hebdomadaire a augmenté de 41 minutes pour les hommes et de 26 minutes pour les femmes.

Tableau 6 : Évolution de la durée hebdomadaire de travail chez les femmes, entre 1984 et 2013

En pourcentage (%)

Durée hebdomadaire des femmes	1984	1991	1998	2005	2013	Evolution
<i>Moins de 20 heures</i>	9,3	9,9	9,1	9,0	9,6	0,4
<i>Entre 20 et 30 heures</i>	11,9	13,1	16,4	14,6	15,2	3,3
<i>Entre 30 et 35 heures</i>	5,3	6,8	10,8	10,9	9,0	3,7
<i>Entre 35 et 37 heures</i>	4,1	4,1	5,5	30,7	26,3	22,2
<i>Entre 37 et 40 heures</i>	52,2	49,4	44,3	17,4	16,8	-35,4
<i>Plus de 40 heures</i>	17,3	16,7	14,0	17,4	23,1	5,8

Champs : Ensemble des femmes salariées, Enquête CDT 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013

Lecture : En 2013, 9,6% des salariées interrogées déclarent travailler moins de 20h par semaine.

Tableau 7 : Évolution de la durée hebdomadaire de travail chez les hommes, entre 1984 et 2013

En pourcentage (%)

<i>Durée hebdomadaire des hommes</i>	<i>1984</i>	<i>1991</i>	<i>1998</i>	<i>2005</i>	<i>2013</i>	<i>Evolution</i>
<i>Moins de 20 heures</i>	2,7	4,9	1,7	2,2	2,8	0,1
<i>Entre 20 et 30 heures</i>	2,2	2,8	4,0	3,3	3,2	1,0
<i>Entre 30 et 35 heures</i>	1,6	1,1	2,6	2,5	2,5	0,9
<i>Entre 35 et 37 heures</i>	3,1	2,7	4,1	35,6	29,5	26,4
<i>Entre 37 et 40 heures</i>	56,1	56,1	60,0	23,3	21,8	-34,3
<i>Plus de 40 heures</i>	34,2	32,4	27,7	33,1	40,2	6,0

Champs : Ensemble des hommes salariés, Enquête CDT 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013
Lecture : En 2013, 2,8% des salariés interrogés déclarent travailler moins de 20h par semaine.

En 2013, les hommes travaillent majoritairement (à 92%) des semaines de plus de 35 heures, alors que les femmes ne sont concernées que dans une moindre mesure (à 66%). En particulier, les durées longues (plus de 40 heures) et les durées courtes (moins de 35 heures) concernent différemment les travailleurs. Si 40% des hommes travaillent encore plus de 40 heures par semaine en 2013, les femmes ne sont concernées par ces durées longues qu'à 23%. De même, si 25% des femmes travaillent moins de 30 heures hebdomadaires, seuls 6% des hommes sont concernés (et si presque 10% des femmes travaillent moins de 20 heures, moins de 3% des hommes sont concernés par ces semaines « extra-courtes »).

Si nous nous intéressons au rapport interdécile pour évaluer l'inégale répartition des heures de travail, nous constatons que les écarts sont plus importants chez les femmes. En effet, les 10% de femmes salariées ayant les plus longues durées hebdomadaires travaillent 2,25 fois plus que les 10% de femmes ayant les durées les plus courtes. Ce rapport est de 1,43 pour les hommes. Les inégalités de durée de travail ne concernent pas uniquement les femmes par rapport aux hommes, mais également les femmes les unes par rapport aux autres. Entre celles qui accèdent aux professions les plus qualifiées et celles qui ne sont pas ou peu qualifiées, de nouveaux clivages sociaux apparaissent (cf. section 2, sous-section A).

Comme nous l'avons expliqué dans la première section du chapitre, le temps partiel a été un outil particulièrement important dans la stratégie des pouvoirs publics pour réduire le temps de travail et flexibiliser la main-d'œuvre. Il est impossible d'analyser le temps de travail des femmes sans évoquer cette caractéristique intrinsèque de leur activité. En 2013, 19,5% des salariés travaillent à temps partiel, mais derrière ce chiffre se cachent deux autres résultats : 6% des hommes travaillent à temps partiel contre 33% des femmes. Pour le dire autrement, 84% des travailleurs à temps partiel sont des femmes.

Le temps complet tend à concerner moins de salariés en 2013 qu'en 1984, mais les hommes et les femmes sont différemment concernés par cette baisse : les premiers sont nettement moins affectés que les secondes. Le temps complet a régressé de 14 points pour les femmes, contre seulement 4 points pour les hommes. L'écart entre la proportion de femmes et d'hommes à temps partiel n'a jamais été aussi important : à chaque nouvelle édition de l'enquête, l'écart se creuse. Si en 1984, cet écart était de 17 points ; en 2013, il atteint les 27 points. La forte progression du temps partiel ces trente dernières années est presque exclusivement liée à l'activité féminine.

Plusieurs auteurs ont en effet pu souligner ce phénomène : la crise survenue au milieu des années 1970 n'a pas évincé les femmes du marché du travail. Au contraire, leur taux d'activité a continué de progresser alors que celui des hommes ralentissait. Pour Magaret Maruani (2011), l'investissement du secteur tertiaire par les femmes les a relativement protégées du chômage et de la crise : « *le tertiaire est resté, tout au long des années de crise, le seul secteur créateur d'emplois. En ce sens, la division sexuelle des secteurs d'activité a protégé les femmes de la crise de l'emploi et permis la continuité de la progression de l'activité féminine. Les hommes ont pâti de la désindustrialisation pendant que les femmes ont tiré parti de la tertiarisation.* » (p.12)

Néanmoins, ce constat ne saurait faire illusion : la crise économique qui sévit depuis la fin des Trente Glorieuses n'a certes pas ébranlé les taux d'activité féminins qui ont continué de progresser, mais elle a de plus en plus poussé les femmes « *hors du noyau dur de l'emploi standard* » (Nicole-Drancourt, 2009). Si la raréfaction des emplois n'a pas entraîné un retrait massif des femmes du marché du travail, elles ont en revanche été particulièrement touchées par les différentes formes de précarisation de l'emploi. Comme le souligne Brigitte Lestrade en 2004, « *si l'activité féminine s'est fortement accrue, c'est presque exclusivement par le biais du travail à temps réduit* », permettant un « *passage progressif des emplois industriels vers les activités de service.* » « *La croissance porte moins sur les emplois « classiques » [...] que sur des emplois à temps partiel, souvent plus précaires* » (p.59). Dès lors que l'on raisonne en « équivalent temps plein⁷ » (ETP), les écarts se creusent à nouveau entre les hommes et les femmes : en 2011, le taux d'emploi était de 76% pour les hommes contre 67% pour les femmes ; en ETP, ces taux étaient de 74% contre 59% (Guedj, 2013).

Encadré 4 : Les formes atypiques d'emploi : temps partiel et contrats précaires selon le sexe du travailleur

Si le temps complet tend à concerner de moins en moins de salariés au fil des années, le contrat à durée indéterminée est lui aussi mis à mal depuis le début des années 1990 : 93% des salariés travaillaient en CDI en 1991 contre 85% en 2013. Toutefois, même si le contrat à durée indéterminée régresse d'une huitaine de points en vingt ans, il demeure encore largement majoritaire, ce qui nous amène à nuancer les discours faisant état de sa disparition.

Une analyse selon le sexe du travailleur apparaît de nouveau nécessaire : en effet, jusqu'en 2005, la diminution du CDI a été plus forte chez les femmes (-10 points) que chez les hommes (-8 points) Mais en 2013, nous observons un nouveau retournement de situation : la part des femmes en CDI augmente alors que celle des hommes reste stable. De ce fait, entre 1991 et 2013, la régression du CDI a été globalement plus forte chez les hommes (-9 points) que chez les femmes (-8 points).

Les écarts entre la part d'hommes et de femmes employés en CDI se sont accentués jusqu'en 2005, avant de se résorber entre 2005 et 2013 et d'atteindre le plus bas niveau (seulement 0,6 points de différence : 85,4% des hommes travaillent en CDI, contre 84,8% des femmes).

⁷ Selon la définition de l'INSEE, un emploi équivalent temps plein correspond au « nombre total d'heures travaillées divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées dans des emplois à plein temps sur le territoire économique ».

Tableau 8 : Résistance de la relation d’emploi classique selon le sexe du travailleur

En pourcentage (%)

	1991	1998	2005	2013	Evolution
Salariés	82,9	74,3	70,5	70,7	-12,2
Hommes	92,1	85,7	82,5	82,3	-9,8
Femmes	71,6	61,1	56	59	-12,6

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013

Lecture : En 2013, 70,7% des salariés cumulaient un emploi à temps plein et un contrat à durée indéterminée

Même si elle tend à se réduire, comme l’atteste le tableau n°8, la relation d’emploi « classique » - être employé à durée indéterminée et à temps plein – continue d’être la norme dominante. En 2013, la combinaison de ces modalités concerne encore 71% des salariés, même si elle a régressé de 12 points en trente ans. À nouveau, la situation est contrastée selon le sexe du travailleur.

Cette relation d’emploi classique reste largement majoritaire chez les hommes, qui sont plus de 80% à cumuler temps plein et contrat à durée indéterminée. Et ce, même si ce statut a régressé de presque 10 points depuis 1991. L’écart avec les femmes est immense : elles ne sont plus que 59% à bénéficier d’un emploi stable. Pour elles, la relation d’emploi classique a diminué de presque 13 points en vingt ans. Toutefois, nous remarquons également une légère amélioration entre 2005 et 2013, puisqu’elles sont plus nombreuses à cumuler CDI et temps plein. Il est néanmoins trop tôt pour dire si cette amélioration traduit un changement durable ou un effet conjoncturel.

2. L’étendue de la journée de travail

Nous venons de montrer que la durée hebdomadaire de travail a fortement évolué pour les hommes comme pour les femmes. Si l’évolution de cette durée a suivi une tendance similaire pour les hommes et les femmes, en revanche, la journée de travail a évolué différemment selon le sexe du travailleur : pour les premiers, elle est restée relativement stable à travers les années (en amplitude et en durée). Pour les secondes, la journée de travail a connu une augmentation de son amplitude : 23 minutes supplémentaires entre 1991 et 2013. La durée, quant à elle, est restée relativement stable. Ce résultat suggère que les femmes connaissent un temps de travail plus fragmenté que les hommes ; résultat corroboré par le fait que les femmes sont légèrement plus concernées par des interruptions de 3 heures ou plus au cours de leurs journées (presque 8% d’entre elles, contre 5% des hommes).

Nous reviendrons plus en détails sur ces résultats au cours de notre deuxième chapitre, lorsque nous étudierons l’évolution de la journée de travail.

3. La progression de la semaine de quatre jours

La baisse de la durée hebdomadaire se répercute également sur le nombre moyen de jours travaillés par semaine (tableaux n°9 et 10). Quel que soit le sexe du salarié, nous observons une diminution des semaines longues au profit des semaines courtes. La norme dominante reste la semaine de cinq jours, mais les hommes et les femmes sont concernés dans des proportions très différentes : 82% des hommes et 65% des femmes déclarent travailler cinq jours en moyenne par semaine. Le recul de cette semaine de cinq jours a été beaucoup plus fort chez les femmes (-17 points) que chez les hommes (-8 point). La progression de la semaine de quatre jours a été plus forte chez les premières (+14 points) que chez les seconds (+6 points).

Tableau 9 : Évolution du nombre moyen de jours travaillés par semaine chez les femmes, entre 1984 et 2013

En pourcentage (%)

Nombre de jours travaillés par semaine	1984	1991	1998	2005	2013	Evolution
1	0,3	0,4	0,7	0,8	1,0	0,6
2	1,3	1,2	1,6	2,6	2,6	1,3
3	2,4	2,5	3,7	5,4	6,3	3,9
4	8,0	9,0	13,9	18,8	21,6	13,7
5	77,8	76,4	69,3	64,5	61,2	-16,6
6	9,1	9,6	9,4	6,8	5,8	-3,3
7	1,1	1,0	1,6	1,2	1,5	0,4

Champs : Ensemble des femmes salariées, Enquête CDT 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013

Lecture : En 2013, 21,6% des salariées travaillaient 4 jours par semaines.

Tableau 10 : Évolution du nombre moyen de jours travaillés par semaine chez les hommes, entre 1984 et 2013

En pourcentage (%)

Nombre de jours travaillés par semaine	1984	1991	1998	2005	2013	Evolution
1	0,1	0,0	0,1	0,3	0,4	0,4
2	0,2	0,3	0,6	1,0	1,1	0,9
3	0,7	0,6	1,1	2,2	2,2	1,6
4	2,6	2,1	3,0	7,8	8,5	5,9
5	88,4	87,4	85,8	82,2	80,6	-7,8
6	7,5	8,9	8,6	6,1	5,8	-1,6
7	0,7	0,8	1,0	0,5	1,4	0,7

Champs : Ensemble des hommes salariés, Enquête CDT 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013

Lecture : En 2013, 8,5% des salariés travaillaient 4 jours par semaines.

La durée quotidienne de travail tend à augmenter lorsque la semaine passe de cinq à quatre jours (et encore davantage quand on s'intéresse au passage d'une semaine de cinq jours à une semaine de quatre jours et demi) :

Tableau 11: Durée quotidienne de travail, en fonction du nombre de jours travaillés

	Semaine de 4 jours	Semaine de 4 jours ½	Semaine de 5 jours
Femmes	7h29	8h03	7h19
Hommes	8h15	8h21	7h59

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, les femmes travaillant 4 jours par semaine travaillent en moyenne 7h29 par jour.

De même, la durée hebdomadaire connaît d'importantes fluctuations : en moyenne, lorsque les hommes passent d'une semaine de cinq à quatre jours, leur durée hebdomadaire diminue de 39h59 à 34h49 (baisse de 5h10) ; lorsqu'on s'intéresse aux femmes, leur durée hebdomadaire diminue de 36h37 à 30h44 (baisse de 5h53). En effet, nous constatons une part de temps partiel nettement plus importante dans les semaines de quatre jours.

Ces résultats suggèrent que les salariés privilégient un raccourcissement de leur semaine, par la prise d'une journée (ou d'une demi-journée) de repos, plutôt que de réduire leur journée de travail.

b) La localisation des horaires de travail

Le constat de la moindre disponibilité des femmes au travail repose également sur le fait qu'elles travailleraient moins souvent en horaires atypiques que les hommes, notamment parce que ces horaires sont difficilement compatibles avec les tâches domestiques et parentales qui leur incombent encore majoritairement. Pour Paul Bouffartigue et Jacques Bouteiller (2002), « *les hommes et les femmes sont autant exposés à la dérégulation de la norme temporelle* » (p.48) mais les premiers seraient davantage concernés par les horaires atypiques, alors que les secondes seraient plutôt concernées par l'emploi précaire et le temps partiel.

Les travaux statistiques menés dans le cadre de la thèse confirment que les femmes sont moins touchées que les hommes par les horaires décalés, exception faite pour le travail dominical. Toutefois, les horaires atypiques progressent plus rapidement du côté des femmes que du côté des hommes, réduisant peu à peu les écarts observés jusqu'alors.

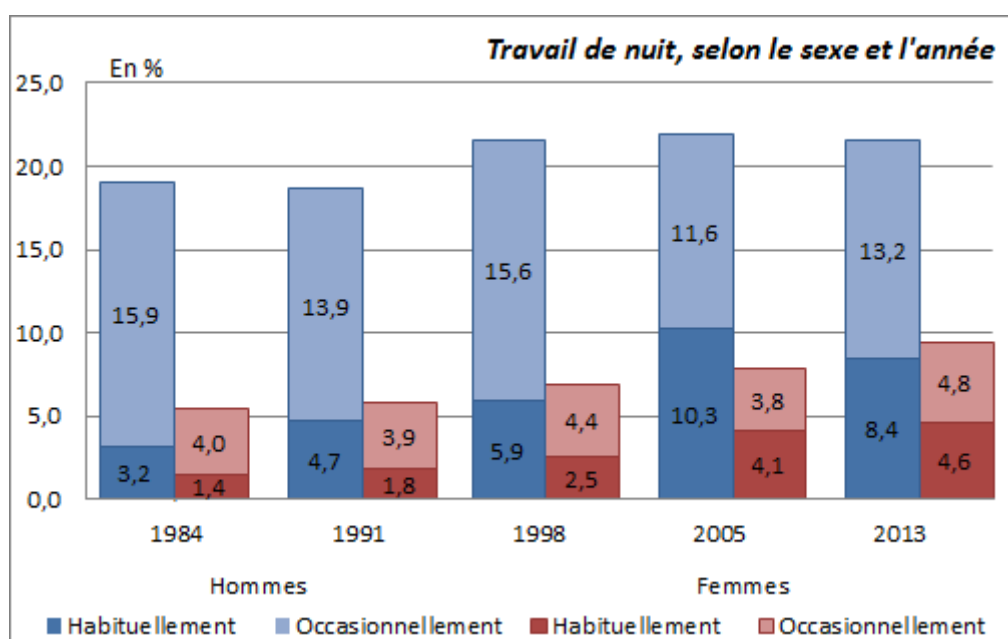
1. Le travail du soir et de la nuit

Le **travail de nuit** touche davantage les hommes que les femmes : 22% des hommes travaillent habituellement ou occasionnellement entre minuit et cinq heures, contre seulement 9% des femmes. Ces dernières ne sont que 4,6% à déclarer travailler habituellement la nuit (contre 8,4% des hommes) et 4,8% occasionnellement (contre 13,2% des hommes).

Du côté des hommes, comme du côté des femmes, le travail nocturne progresse : en 1984, à peine 5% des femmes travaillaient la nuit contre 19% des hommes. Toutefois, le développement du travail

de nuit s'effectue à un rythme très lent : en trente ans, il a progressé de 4 points pour les femmes et de seulement 2,5 points pour les hommes. Comme nous l'avons déjà montré dans la première section du chapitre, c'est le travail habituel de nuit qui a le plus progressé (+5,2 points chez les hommes ; +3,2 points chez les femmes). Chez les hommes, le travail occasionnel a diminué entre 1984 et 2013 (-2,7 points), mais demeure majoritaire par rapport au travail nocturne habituel (voir graphique n°1). Chez les femmes, le travail de nuit occasionnel est resté relativement stable à travers les années : ainsi, en 2013, pour les femmes, le travail de nuit occasionnel et le travail de nuit habituel se répartissent dans des proportions similaires (graphique n°1).

Graphique 1 : Évolution du travail de nuit entre 1984 et 2013, selon le sexe



Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013

Lecture : En 2013, le travail nocturne habituel concerne 4,6% des femmes et 8,4% des hommes.

Rappelons toutefois que la définition retenue par l'enquête est beaucoup plus restrictive que la définition du Code du travail, et il nous faut donc analyser les évolutions du travail du soir pour avoir une idée plus proche de la réalité.

Les salariés sont plus nombreux à être concernés par le **travail du soir** que par le travail de nuit : en 2013, 28% des femmes et 40% des hommes travaillent habituellement ou occasionnellement entre 20h00 et minuit. Rappelons également que cette variable n'a été introduite dans l'enquête Emploi qu'en 1994 et que nous n'avons donc pas de données pour les éditions antérieures à 1998. Néanmoins, nous constatons malgré tout qu'entre 1998 et 2013, le travail du soir a augmenté de façon continue chez les hommes et les femmes, mais que cette hausse a été plus importante chez les secondes : si le travail du soir a progressé de 2,4 points pour les hommes, en quinze ans, il a augmenté de 6,2 points pour les femmes. À nouveau, c'est le travail régulier qui a le plus fortement progressé au détriment du travail occasionnel.

Depuis 1892, le travail de nuit était proscrit pour les femmes. La loi du 2 novembre 1892 relative au travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels leur interdisait en effet de travailler la nuit, entre 21h00 et 5h00⁸. Et même si certaines dérogations ont pu être accordées pour certains secteurs d'activité à partir de 1987 et 1991⁹, il aura fallu attendre 2001 pour que l'interdiction du travail de nuit pour les femmes soit totalement abrogée. La loi du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a permis la mise en place d'une réglementation pour le travail de nuit, en redéfinissant les contours du travail nocturne et en précisant les conditions de son recours. Ce faisant, la France s'est mise en conformité avec les directives européennes et le droit communautaire (Bué et Roux-Rossi, 2001 ; Bué, 2005).

L'histoire du travail des femmes a donc connu plusieurs phases, ce qui peut expliquer en partie pourquoi les travailleuses sont encore peu présentes sur ces horaires. Cependant, cette histoire ne saurait expliquer à elle seule nos résultats : en effet, l'interdiction du travail des femmes ne portait que sur le secteur industriel. Elle ne concernait ni « *les établissements commerciaux, [ni les établissements d'hygiène et de bien-être]* » (Bué et Roux-Rossi, 2001, p.150), alors même que ces secteurs concentrent une part importante de l'activité nocturne des femmes. L'explication par l'interdiction du travail de nuit apparaît donc comme limitée.

Un autre facteur pouvant expliquer ces résultats est intuitif : les femmes assument encore aujourd'hui l'essentiel des tâches domestiques et parentales (Anxo *et al.*, 2002 ; Regnier-Loilier, Hiron, 2010 ; Gresy, 2011). En 2014, Elisabeth Algava a montré que la configuration familiale du ménage influençait la présence des femmes au travail la nuit : le fait d'être en couple, et surtout avec des enfants, réduisait la propension des femmes à travailler durant cette période. Comme l'explique Jennifer Bué (2005, p.1), « *le travail de nuit a des effets nocifs pour la santé, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Mais comme les femmes ont des charges familiales et extra-professionnelles plus lourdes, leur capacité de récupération entre deux postes est probablement moindre et les difficultés d'organisation familiale plus importantes* ». La division sexuée du travail domestique pèse donc sur la capacité des femmes à se rendre disponibles pour ces horaires difficilement conciliables avec les tâches parentales et ménagères. À l'inverse, cette division des rôles tend à rendre les hommes disponibles pour ces horaires, les femmes (conjointes ou mères) s'occupant de gérer les contraintes et imprévus liés à la vie familiale (Cornet, 2005).

Enfin, il ne faut pas négliger le poids de la répartition sexuée des activités : les hommes sont plus nombreux que les femmes à occuper des emplois postés et à investir des secteurs qui nécessitent le recours au travail de nuit. Nous reviendrons sur l'influence de cette répartition sexuée des métiers et des activités tout au long de ce travail.

⁸ « *Les enfants âgés de moins de dix-huit ans, les filles mineures et les femmes ne peuvent être employés à aucun travail de nuit dans les établissements énumérés à l'article premier. Tout travail entre neuf heures du soir et cinq heures du matin est considéré comme travail de nuit ; toutefois le travail sera autorisé de quatre heures du matin à dix heures du soir quand il sera réparti entre deux postes d'ouvriers ne travaillant pas plus de neuf heures chacun.* » (Art.4, Section II)

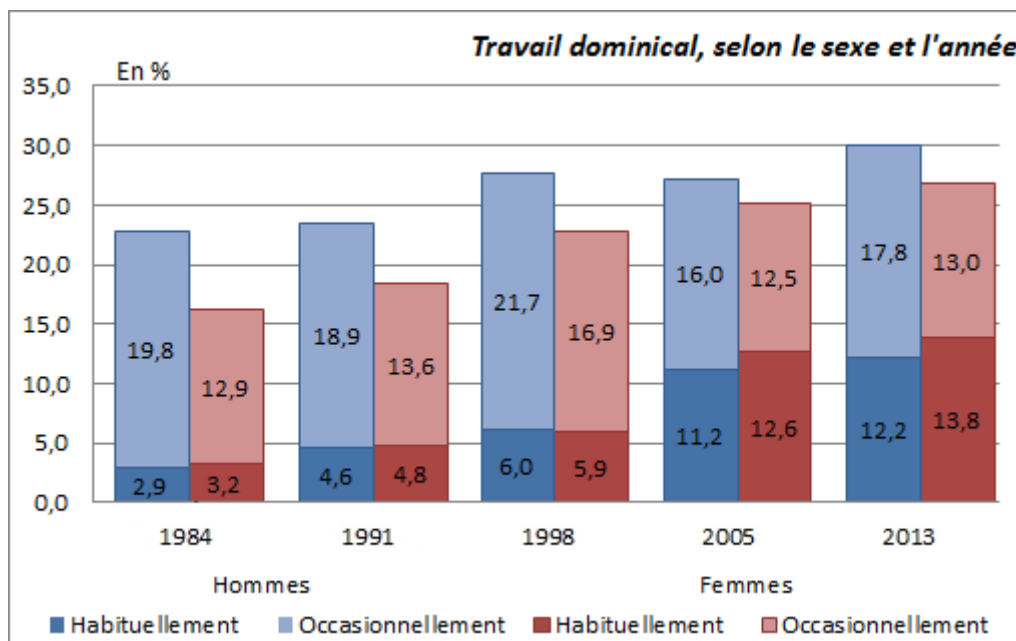
⁹ En 1987, une première dérogation est mise en œuvre, par double accord de branche étendu et d'entreprise, mais son effet sera limité (seul l'accord de la métallurgie sera étendu à l'ensemble des entreprises du secteur). En juillet 1991, la Cour de Justice des Communautés européennes a démontré que l'interdiction faite aux femmes de travailler la nuit était discriminatoire et contraire au principe d'égalité professionnelle. Malgré la non-abrogation de l'interdiction, cette dernière n'est plus appliquée dans les faits (Bué, 2005)

2. Le travail de fin de semaine

En 2013, le travail du week-end concerne presque autant les femmes que les hommes. En particulier, 30% des hommes et 27% des femmes travaillent habituellement ou occasionnellement **le dimanche** (voir graphique n°2). C'est chez les femmes que le travail dominical a le plus progressé : elles n'étaient que 16% à être concernées en 1984, soit une progression d'environ 11 points sur la période étudiée. Les hommes étaient déjà 23% à déclarer travailler le dimanche en 1984, soit une progression de 7 points. Comme pour les autres périodes atypiques, c'est le travail habituel qui a véritablement impulsé la progression du travail dominical : chez les femmes, le travail occasionnel du dimanche est resté relativement stable au cours de la période (il a d'abord augmenté entre 1984 et 1998, puis il a diminué ensuite jusqu'à retrouver en 2013 son niveau de 1984). Chez les hommes, le travail occasionnel a également augmenté dans un premier temps, jusqu'en 1998, puis a diminué jusqu'à atteindre une proportion inférieure à celle de 1984.

Le travail régulier du dimanche a fortement progressé, de manière continue, chez les hommes (+9 points) comme chez les femmes (+11 points). Soulignons que les hommes sont certes plus touchés par le travail dominical dans sa globalité, mais que ce sont les femmes qui travaillent plus souvent le dimanche de manière régulière : en effet, en 2013, 12,2% des hommes travaillent habituellement le dimanche contre 13,8% des femmes. Alors que c'est le travail occasionnel qui est le plus fréquent chez les hommes, c'est le travail habituel qui l'emporte chez les femmes.

Graphique 2 : Évolution du travail du dimanche entre 1984 et 2013, selon le sexe



Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013

Lecture : En 2013, le travail dominical habituel concerne 13,8% des femmes et 12,2% des hommes.

Le travail dominical répond à la nécessité d'assurer la continuité des services ou à des impératifs de production de certaines industries. Il concerne avant tout « *les professions qui concourent à la continuité de la vie sociale, à la permanence des services de soins et à la protection et sécurité des personnes et des biens* » (Algava, Vinck, 2012, p.1). Les métiers les plus exposés au travail dominical relèvent donc du secteur tertiaire, des services de la santé, de la vie sociale, de transport ou des loisirs, activités où l'on retrouve un certain nombre de femmes. En effet, le travail du dimanche s'explique avant tout par le métier ou le secteur d'activité. Toutefois, à l'exception du domaine de la protection et de la sécurité, le personnel employé est fréquemment jeune et féminin (*ibid.*, 2012).

Par ailleurs, les femmes sont exposées plus fortement à la progression du travail du dimanche (et à la progression des horaires atypiques en général) car la pression pour étendre les plages d'ouverture ou de services est de plus en plus forte dans certains secteurs féminisés, comme le commerce de détails, l'action sociale et la santé, les services aux particuliers, etc.

En 2013, ce sont environ 51% des hommes et 45% des femmes qui travaillent **le samedi**. Cette modalité du travail atypique concernait 46% des hommes et des femmes en 1984 ; ainsi nous constatons qu'elle a progressé pour les hommes, mais qu'elle a très légèrement reculé pour les femmes. Comme pour les autres périodes, nous observons une progression du travail habituel au détriment du travail occasionnel, chez les hommes comme chez les femmes. Comme nous l'avions constaté pour le travail dominical, les femmes travaillent plus fréquemment que les hommes le samedi de manière habituelle : 29% d'entre elles contre 23% des hommes, en 2013. L'effet est inversé pour le travail occasionnel : 28% des hommes travaillent occasionnellement le samedi en 2013, contre 16% des femmes.

Les salariés travaillant le dimanche ou le samedi bénéficiaient moins souvent d'un repos de 48 heures consécutives. En outre, les salariés sont plus nombreux qu'avant à disposer de ce type de repos, même si la progression reste modérée (voir section 1). Les hommes ont plus souvent que les femmes un repos hebdomadaire de deux jours, même si les écarts tendent à diminuer. En effet, 84% des hommes et 78% des femmes bénéficiaient de 48 heures de repos en 1984 ; ils sont respectivement 85% et 83% à en bénéficier en 2013. Malgré une augmentation plus forte des horaires décalés chez les femmes, ce sont elles qui ont le plus bénéficié de la progression du repos de deux jours consécutifs.

c) *La prévisibilité et la maîtrise des horaires*

Pour des raisons historiques, sociales et culturelles, les femmes restent davantage dévolues à la sphère privée et assignées au travail domestique, notamment aux soins des enfants, tandis que les hommes restent davantage tournés vers la sphère professionnelle. De fait, la conciliation reste fréquemment présentée comme un objectif féminin et les arbitrages à effectuer reposent encore largement sur les femmes¹⁰. L'organisation des horaires est au cœur de cette problématique : il s'agit

¹⁰ Raison pour laquelle est généralement privilégié le terme « articulation » plutôt que « conciliation », ce dernier masquant les inégalités, les tensions et les conflits inhérents à ces questions (Silvera *et al.* 2004 ; Péruvier, Silvera, 2010 ; Pailhé, Solaz, 2009, 2010)

de libérer du temps pour les responsabilités familiales. Dès lors, on comprend l'importance que revêtent la maîtrise et la prévisibilité des horaires. Comme le souligne Annie Cornet (2005, p.303) : « *ce qui pénalise les plus les femmes dans le jeu de la flexibilité est moins le fait d'avoir des horaires atypiques ou variables que l'imprévisibilité des horaires.* »

Chez les hommes, la part de travailleurs réalisant le même nombre de jours de travail chaque semaine a d'abord connu une baisse entre 1984 et 1991, avant de remonter continuellement jusqu'en 2005¹¹. Ainsi, en 2005, les hommes étaient toujours plus de 87% à travailler le même nombre de jour chaque semaine. Du côté des femmes, cette modalité a baissé entre 1984 et 1991, mais est restée relativement stable les années suivantes. En 2005, presque 86% des femmes travaillaient un nombre identique de jours chaque semaine. Par ailleurs, même si la question n'apparaît que dans l'édition 2005, 69% des hommes et 74% des femmes déclaraient travailler les mêmes horaires chaque semaine.

Si la régularité des horaires hebdomadaires demeure élevée, les horaires quotidiens sont, quant à eux, de moins en moins réguliers. Les hommes déclarent moins souvent que les femmes travailler les mêmes horaires chaque jour, mais cette modalité a régressé un peu plus vite chez les secondes. Si en 1984, 57% des hommes travaillaient les mêmes horaires chaque jour, ils ne sont plus que 49% en 2013 (soit une baisse de 8 points). Les femmes déclaraient à 61,5% travailler les mêmes horaires tous les jours en 1984, contre 52% en 2013 (soit une baisse de 9,5 points). Ces résultats sont obtenus à partir de l'étude de la variable reconstruite HOR (voir encadré n°3).

Si nous nous basons sur la question directement posée aux salariés, les résultats changent. D'abord, la part de salariés travaillant les mêmes horaires chaque jour augmente : en 2013, 62% des hommes et 65% des femmes sont concernés. De plus, les tendances ne sont pas les mêmes : si effectivement, la part des femmes travaillant les mêmes horaires chaque jour a diminué depuis 1991 (-3 points), la part des hommes est restée plutôt stable, voire même, elle a eu tendance à augmenter légèrement (+1 point).

Les salariés tendent à gagner en autonomie quant à la gestion de leurs emplois du temps (voir section 1, sous-section C), même s'il faut relativiser la progression des marges de manœuvre qui leur sont accordées. La part de salariés déclarant que leurs horaires sont déterminés par l'entreprise, sans possibilité de modification, a diminué entre 1991 et 2013, quel que soit le sexe du travailleur. Cependant, il nous faut nuancer ce premier constat : la baisse n'est que de 3 points de pourcentage (des deux côtés) : hommes et femmes sont encore plus de 66% à subir leurs horaires en 2013.

Malgré cette homogénéité par rapport aux horaires contraints, les hommes et les femmes se distinguent par la possibilité de déterminer eux-mêmes leurs horaires. Si les hommes sont 15% à pouvoir le faire, les femmes ne le sont qu'à 11%. Par ailleurs, malgré les discours faisant état d'un gain d'autonomie pour les salariés, la part de salariés pouvant déterminer librement leurs horaires n'a quasiment pas évolué entre 1991 et 2013. En 1991, 17% des hommes et 12% des femmes déclaraient choisir eux-mêmes leurs horaires. Par ailleurs, en 2013, 46% des hommes et 44% des femmes sont soumis au contrôle de leurs horaires, qu'il s'agisse d'un contrôle par la hiérarchie, par une horloge pointeuse ou par tout autre forme d'encadrement informel. Ces différents résultats nous amènent à nuancer les discours faisant état d'une autonomisation grandissante des salariés.

¹¹ Pour rappel, la variable n'apparaît plus dans le questionnaire de 2013.

Enfin, en ce qui concerne la prévisibilité des horaires, c'est-à-dire le fait de connaître ses horaires à l'avance, elle s'est améliorée depuis 1998. Les femmes connaissent plus souvent que les hommes les horaires qu'elles devront effectuer dans le mois à venir : 84% contre 76%. La part d'hommes et de femmes ne connaissant pas leurs horaires du mois à venir, mais connaissant leurs horaires pour la semaine à venir est équilibrée (environ 10%). En revanche, les hommes ont une moins bonne visibilité quant à leurs horaires du lendemain : 8% des hommes connaissent uniquement leurs horaires du lendemain (contre 4% des femmes). Enfin, ils sont plus de 6% à ne même pas connaître leur horaire du lendemain (contre 3% des femmes).

CONCLUSION INTERMEDIAIRE : Les résultats de notre seconde section confirment que les formes atypiques de l'organisation du travail dépendent pour grande partie du sexe. Les hommes sont davantage concernés par des horaires longs et décalés, alors que les femmes sont plutôt touchées par des durées hebdomadaires courtes, via la forte diffusion du temps partiel ces dernières années, se combinant souvent avec des formes d'emploi plus précaires. Les femmes sont également plus concernées par les horaires atypiques que ce que les discours sur leur moindre disponibilité au travail peuvent laisser entendre. En particulier, on retrouve bon nombre de femmes au travail le samedi et le dimanche ; elles sont même plus nombreuses que les hommes à travailler régulièrement sur ces périodes. De même, la progression des horaires atypiques est plus forte chez les femmes, du fait de la pression exercée sur certains secteurs pour étendre les plages d'ouverture ou de service. Enfin, nous avons montré que les femmes avaient des horaires un peu plus réguliers et un peu plus prévisibles que les hommes, mais qu'elles disposaient en revanche de moins de marges de manœuvre quant à la détermination de leur emploi du temps.

Nous avons souligné au cours de cette deuxième section que les écarts observés entre la disponibilité des hommes et des femmes pouvaient s'expliquer à la lumière de différents facteurs, comme l'histoire du temps de travail (interdiction du travail de nuit pour les femmes, par exemple) ou la répartition sexuée et traditionnelle des rôles féminins et masculins (les femmes restent davantage impliquées dans la sphère domestique, les hommes dans la sphère professionnelle, malgré les changements qui s'opèrent peu à peu dans les comportements et les mentalités). L'un des principaux facteurs explicatifs tient à la répartition sexuée des métiers, des professions et des secteurs : les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes fonctions, n'investissent pas les mêmes secteurs, ni les mêmes métiers. Cette « *ségrégation professionnelle* » (Argouarc'h, Calavrezo, 2013) éclaire une grande partie des inégalités existant entre hommes et femmes. Nous allons montrer dans notre troisième section que les conditions de travail et le rapport au temps varient d'une catégorie socioprofessionnelle à l'autre, et ce faisant, influencent les situations des hommes et des femmes.

TROISIEME SECTION : *Le rôle de la catégorie socioprofessionnelle*

Les inégalités entre hommes et femmes constatées tout au long de notre deuxième section trouvent une grande partie de leurs origines dans la répartition sexuée des métiers et des secteurs. Malgré les transformations du marché du travail, l'accès des filles aux études supérieures et la féminisation parfois très forte de certaines professions, les catégories d'emploi restent touchées par la surreprésentation des sexes (Huet, 1983 ; Meron *et al.*, 2006). En 2013, les femmes sont presque deux fois plus concernées par les emplois non qualifiés d'employés ou d'ouvriers que les hommes (Minni, 2015). Par ailleurs, les hommes restent davantage concernés par les métiers techniques ou d'encadrement, alors que les femmes investissent massivement les emplois de services ou les emplois à caractère administratif. Ainsi, en 2013, encore 59% des cadres et 80% des ouvriers sont des hommes, alors que 77% des employés sont des femmes. Enfin, on trouve plus souvent les femmes dans le secteur public que les hommes, où elles représentent plus de 61% des effectifs en 2012¹². Elles sont également plus présentes dans les organisations associatives, puisque 70% des salariés de ce secteur sont des femmes (Tchernonog, 2013).

Cette répartition inégale des sexes dans les catégories socioprofessionnelles et les secteurs d'activité est le résultat de nombreux facteurs : les différences d'orientation des hommes et des femmes au sein de leur cursus scolaire (Baudelot, Establet, 1992 ; Rosenwald, 2006 ; Fontanini *et al.* 2008), elles-mêmes influencées par les représentations genrées que se fait la société (mais également les individus eux-mêmes) des rôles ou des compétences de chacun. « *De l'idée de salaire d'appoint au problème de reconnaissance des compétences dites féminines, le poids de l'histoire et des représentations pèse encore lourd* » sur la position des femmes au sein du marché du travail. « *Historiquement, les hommes sont supposés en charge (financière) de la famille et la relation des femmes au marché du travail est présumée moins forte et plus discontinuë que celle des hommes* » en raison du poids des tâches parentales qui leur incombent encore majoritairement (Meron, 2008, p.91).

L'organisation temporelle du travail résulte de la combinaison de plusieurs facteurs (Chenu, 2002) : la disponibilité temporelle du travailleur dépend de ses caractéristiques individuelles (sexe, âge, situation familiale), mais aussi et surtout, de ses caractéristiques professionnelles : profession, secteur d'activité, type d'établissement, ancienneté, etc. Le rapport au temps et les conditions de travail sont en effet largement différenciés selon les catégories socioprofessionnelles, les secteurs et les métiers. Chaque actif se distingue des autres par son volume horaire de travail, mais également par la localisation de ses horaires et par son degré d'autonomie quant à l'organisation de son emploi du temps. En effet, la durée et l'aménagement du temps de travail dépendent de la profession exercée. Les exigences de présence imposées aux uns et aux autres ne répondent pas aux mêmes contraintes, puisque les activités réalisées sont différentes. Les activités et compétences d'un cadre ne sont pas celles d'un employé ; tout comme les activités et compétences d'un employé de commerce ne sont pas celles d'un employé de services aux particuliers.

¹² Sources : Insee, Siasp

L'objectif de cette troisième section est de montrer que la diversification des habitudes de travail concerne différemment les salariés, selon leur Profession et Catégorie Socioprofessionnelle (PCS). Nous formulons l'hypothèse que la catégorie socioprofessionnelle, étroitement imbriquée au sexe du travailleur, influence elle aussi la remise en cause de la norme fordiste.

Nos investigations statistiques confirment notre hypothèse : les salariés qualifiés semblent connaître des durées de travail plus longues, des horaires moins réguliers mais plus maîtrisés ; alors que les salariés les moins qualifiés ont des durées de travail plus courtes, des horaires moins standards et une très faible autonomie temporelle. Nous nous proposons de décrire plus en détail ces résultats, présentés dans les tableaux ci-dessous (n°12 à 15).

Tableau 12 : Évolution de la disponibilité temporelle entre 1984 et 2013, chez les cadres et professions intellectuelles supérieures

En pourcentage (%), Ecart entre 1984 et 2013 en points de %

Ensemble des cadres	1984	1991	1998	2005	2013	Évolution 1984-2013
Durée						
Durée hebdomadaire moyenne	40h29	40h03	38h58	41h04	42h13	1h44
Durée quotidienne moyenne	8h05	7h59	7h59	8h27	8h35	+30 min
Etendue moyenne de la journée	-	9h28	9h28	9h41	9h46	(+18 min)
Etendue de la journée entre 7 et 10h	56,0	49,9	50,3	60,4	60,5	4,6
Temps complet	94,7	93,2	91,8	90,6	89,7	-5,0
Localisation						
Ne travaille aucune nuit	85,3	88,8	89,9	87,7	88,2	2,9
Ne travaille aucun soir	-	-	54,8	52,8	54,8	(0,0)
Ne travaille aucun dimanche	74,6	76,0	69,3	71,8	71,7	-3,0
Ne travaille aucun samedi	49,7	53,1	51,9	53,3	58,1	8,4
Début du travail entre 7h00 et 9h00	67,0	66,9	62,8	64,6	62,5	-4,5
Fin du travail entre 17h00 et 19h30	70,3	63,8	63,7	72,2	72,4	2,0
Prévisibilité						
Même horaire tous les jours	37,2	22,7	24,1	27,2	30,4	-6,8
Même nombre de jours chaque semaine	88,7	86,0	89,9	91,9	-	(3,1)
Horaires déterminés par l'entreprise, sans possibilité de modification	-	35,5	37,5	34,6	34,1	(-1,5)
Horaires déterminés par le salarié	-	44,4	40,8	35,1	35,4	(-9,0)
Contrôle des horaires	20,1	20,6	24,8	25,2	25,0	4,9
Connaissance des horaires un mois à l'avance	-	-	73,3	75,7	77,2	(3,9)
48 heures de repos	80,8	79,5	85,6	90,9	89,0	8,1
Aucune coupure supérieure à 3 heures	-	98,1	97,9	-	96,5	(-1,6)
CDI	-	96,4	93,6	90,8	91,8	(-4,6)

Champs : Ensemble des cadres salariés, Enquêtes CDT 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013

Lecture : En 2013, les cadres déclarent travailler 42h13 en moyenne par semaine, et 88,2% des cadres déclarent ne jamais travailler la nuit.

Tableau 13 : Évolution de la disponibilité temporelle entre 1984 et 2013, chez les professions intermédiaires

En pourcentage (%), Ecart entre 1984 et 2013 en points de %

Ensemble des professions intermédiaires	1984	1991	1998	2005	2013	Évolution 1984-2013
Durée						
Durée hebdomadaire moyenne	37h18	37h32	37h14	36h23	36h41	-37 min
Durée quotidienne moyenne	7h33	7h37	7h41	7h40	7h46	+13 min
Etendue moyenne de la journée	-	9h04	9h06	9h00	9h07	(+3 min)
Etendue de la journée entre 7 et 10h	73,8	70,5	68,4	77,3	76,7	2,9
Temps complet	93,1	91,2	87,5	85,6	83,2	-9,9
Localisation						
Ne travaille aucune nuit	86,9	87,4	85,3	84,7	84,1	-2,8
Ne travaille aucun soir	-	-	66,2	65,9	66,3	(0,1)
Ne travaille aucun dimanche	79,4	78,7	73,4	71,2	74,8	-4,6
Ne travaille aucun samedi	51,3	51,1	52,9	51,8	55,9	4,6
Début du travail entre 7h00 et 9h00	71,1	68,1	65,8	64,6	67,8	-3,3
Fin du travail entre 17h00 et 19h30	56,1	57,3	58,2	59,6	65,6	9,5
Prévisibilité						
Même horaire tous les jours	52,8	45,5	46,0	50,0	53,0	0,2
Même nombre de jours chaque semaine	87,7	84,2	85,6	85,4	-	(-2,3)
Horaires déterminés par l'entreprise, sans possibilité de modification	-	59,0	58,6	57,6	61,9	(2,9)
Horaires déterminés par le salarié	-	19,7	18,6	13,2	11,2	(-8,6)
Contrôle des horaires	38,4	39,2	36,5	44,1	45,0	6,6
Connaissance des horaires un mois à l'avance	-	-	77,8	84,1	85,2	(7,4)
48 heures de repos	78,0	77,8	80,7	85,3	87,0	9,0
Aucune coupure supérieure à 3 heures	-	97,6	97,3	-	94,8	(-2,8)
CDI	-	95,6	91,9	87,4	89,0	(-6,7)

Champs : Ensemble des salariés de professions intermédiaires, Enquêtes CDT 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013
 Lecture : En 2013, les salariés de professions intermédiaires déclarent travailler 36h41 en moyenne par semaine, et 84,1% d'entre eux déclarent ne jamais travailler la nuit.

Tableau 14 : Évolution de la disponibilité temporelle entre 1984 et 2013, chez les employés

En pourcentage (%), Ecart entre 1984 et 2013 en points de %

Ensemble des employés	1984	1991	1998	2005	2013	Évolution 1984-2013
Durée						
Durée hebdomadaire moyenne	36h38	36h10	34h25	33h24	32h49	-3h49
Durée quotidienne moyenne	7h19	7h13	7h02	7h02	7h05	-14 min
Etendue moyenne de la journée	-	8h33	8h26	8h32	8h43	(+10 min)
Etendue de la journée entre 7 et 10h	66,0	63,5	58,9	64,0	59,3	-6,6
Temps complet	82,4	77,6	68,0	68,4	66,6	-15,8
Localisation						
Ne travaille aucune nuit	88,9	89,3	87,2	87,5	87,0	-1,9
Ne travaille aucun soir	-	-	76,7	76,4	71,8	(-5,0)
Ne travaille aucun dimanche	76,6	74,3	71,3	70,2	63,7	-12,9
Ne travaille aucun samedi	47,6	47,3	47,7	47,0	45,5	-2,1
Début du travail entre 7h00 et 9h00	62,3	58,6	57,4	57,2	55,3	-7,0
Fin du travail entre 17h00 et 19h30	55,3	52,8	50,0	52,6	48,4	-6,9
Prévisibilité						
Même horaire tous les jours	62,0	56,3	51,7	54,9	54,2	-7,8
Même nombre de jours chaque semaine	86,0	82,3	82,1	84,0	-	(-1,9)
Horaires déterminés par l'entreprise, sans possibilité de modification	-	72,6	72,9	70,0	75,1	(2,4)
Horaires déterminés par le salarié	-	9,2	9,3	7,6	7,6	(-1,6)
Contrôle des horaires	48,5	47,4	44,6	49,1	47,1	-1,4
Connaissance des horaires un mois à l'avance	-	-	79,4	83,0	81,1	(1,6)
48 heures de repos	76,5	73,0	72,3	77,3	77,0	0,5
Aucune coupure supérieure à 3 heures	-	94,6	94,2	-	90,5	(-4,1)
CDI	-	92,5	85,9	81,3	82,4	(-10,1)

Champs : Ensemble des employés salariés, Enquête CDT 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013

Lecture : En 2013, les employés déclarent travailler 32h49 en moyenne par semaine,
et 87% d'entre eux déclarent ne jamais travailler la nuit.

Tableau 15 : Évolution de la disponibilité temporelle entre 1984 et 2013, chez les ouvriers

En pourcentage (%), Ecart entre 1984 et 2013 en points de %

Ensemble des ouvriers	1984	1991	1998	2005	2013	Évolution 1984-2013
Durée						
Durée hebdomadaire moyenne	38h55	38h42	37h58	36h16	36h19	-2h36
Durée quotidienne moyenne	7h47	7h41	7h35	7h21	7h22	-25 min
Etendue moyenne de la journée	-	9h01	8h53	8h46	8h51	(-10 min)
Etendue de la journée entre 7 et 10h	78,8	73,4	71,8	77,5	70,8	-8,0
Temps complet	95,5	93,1	89,7	91,2	87,8	-7,7
Localisation						
Ne travaille aucune nuit	84,9	84,3	80,9	79,8	78,6	-6,3
Ne travaille aucun soir	-	-	71,0	71,2	66,5	(-4,5)
Ne travaille aucun dimanche	85,1	84,1	81,6	82,1	78,5	-6,6
Ne travaille aucun samedi	63,8	56,7	57,2	57,6	52,3	-11,5
Début du travail entre 7h00 et 9h00	69,7	65,8	59,7	59,2	65,4	-4,3
Fin du travail entre 17h00 et 19h30	54,7	52,3	45,7	43,0	45,8	-8,9
Prévisibilité						
Même horaire tous les jours	66,7	63,4	60,2	61,6	60,4	-6,3
Même nombre de jours chaque semaine	90,3	88,1	87,6	88,0	-	(-2,4)
Horaires déterminés par l'entreprise, sans possibilité de modification	-	85,7	86,6	84,9	87,3	(1,6)
Contrôle des horaires	61,6	61,6	59,2	65,5	60,5	-1,1
Connaissance des horaires un mois à l'avance	-	-	75,5	79,6	75,2	(-0,4)
48 heures de repos	87,5	84,4	83,1	87,7	85,2	-2,4
Aucune coupure supérieure à 3 heures	-	97,0	96,5	-	94,0	(-3,0)
CDI	-	91,8	84,5	82,2	79,1	(-12,8)

Champs : Ensemble des ouvriers salariés, Enquête CDT 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013

Lecture : En 2013, les ouvriers déclarent travailler 36h19 en moyenne par semaine, et 78,6% d'entre eux déclarent ne jamais travailler la nuit.

A. La durée du travail

Les recherches consacrées à la durée du travail ont démontré que la tendance était à la baisse depuis de nombreuses années, même si cette tendance s'est infléchie à partir des années 1990. Les deux premières sections du chapitre ont permis de montrer qu'après avoir baissé jusque dans le milieu des années 2000, la durée moyenne de travail s'était remise à croître.

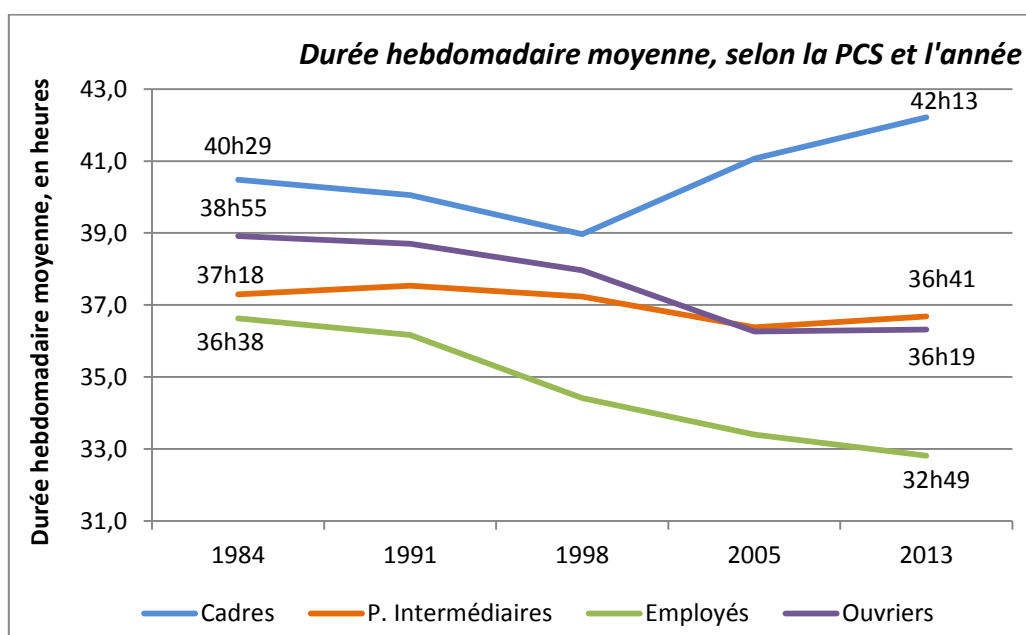
Le nombre d'heures prestées et de jours travaillés, ainsi que leur localisation à l'échelle de la journée et de la semaine, dépendent de la position du travailleur dans le système économique (Fermanian et Lagarde, 1998 ; Chenu, 2002 ; Lesnard, de Saint Pol, 2008). En particulier, les actifs peu qualifiés (employés et ouvriers) ont effectivement vu leurs durées moyennes de travail diminuer ; alors que les autres actifs, notamment les professions intellectuelles supérieures et d'encadrement, ont vu

leurs durées de travail s’allonger (Gershuny, 2000). Les premiers sont désormais touchés par des horaires courts, fragmentés et décalés aux marges de la journée et de la semaine ; les seconds sont plutôt concernés par une forme de « *surtravail* », se caractérisant par des horaires longs, irréguliers et imprévisibles, mais largement maîtrisés.

a) *La durée hebdomadaire de travail*

La catégorie socioprofessionnelle exerce une influence non négligeable sur la durée moyenne hebdomadaire de travail. Le graphique n°3 synthétise les résultats des tableaux n°12 à 15 :

Graphique 3 : Evolution de la durée hebdomadaire moyenne entre 1984 et 2013, selon la PCS



Champs : Ensemble salariés en emploi, Enquête CDT 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013

Lecture : En 2013, les cadres travaillent en moyenne 42h13 par semaine

Les cadres et professions intellectuelles supérieures¹³ sont les salariés qui connaissent les durées les plus longues : en 2013, ils travaillent en moyenne 42h13 par semaine. Dans l’ordre, viennent ensuite les professions intermédiaires (36h41), les ouvriers (36h19) et enfin les employés, dont la durée moyenne est inférieure à celle d’un temps complet : seulement 32h49 par semaine. Et pour cause, plus de 33% des employés travaillent à temps partiel, contre 17% des professions intermédiaires, 12% des ouvriers et seulement 10% des cadres. C’est chez les employés que le temps complet a le plus régressé entre 1984 et 2013 (-16 points) et chez les cadres qu’il s’est le plus maintenu (-5 points).

¹³ La catégorie des « *cadres et professions intellectuelle supérieures* » sera abrégée dans la suite du discours, afin d’alléger le texte ; nous mentionnerons cette catégorie sous l’appellation de « *cadres* ».

Si **les employés** ont toujours connu les durées hebdomadaires les plus courtes, c'est également pour eux que la durée moyenne a le plus diminué : entre 1984 et 2013, elle a baissé de manière continue, passant de 36h38 à 32h49 (soit une baisse moyenne de 3h49 en trente ans). Les employés sont la seule catégorie à ne pas avoir été concernée par le retournement de tendance entre 2005 et 2013 : si les autres PCS ont vu leurs durées hebdomadaires augmenter entre 2005 et 2013, celle des employés a continué de baisser (-35 minutes entre les deux dernières enquêtes).

Les ouvriers ont connu la deuxième plus forte diminution de durée de travail, après les employés. Entre 1984 et 2013, leur durée hebdomadaire moyenne est passée de 38h55 à 36h19, soit une baisse de 2h36. Entre 2005 et 2013, leur temps de travail a cessé de diminuer, mais n'a pas réellement connu de hausse notable : leur durée hebdomadaire moyenne a augmenté d'à peine 3 minutes en sept ans. Il est intéressant de souligner que les ouvriers avaient, juste après les cadres, les plus longues durées de travail. Mais au fil des années, leurs durées de travail sont devenues inférieures à celles des professions intermédiaires.

En effet, la durée hebdomadaire des **professions intermédiaires** est celle qui a connu le plus de fluctuations : entre 1984 et 1991, leur temps de travail a d'abord augmenté (+14 minutes), puis a diminué jusqu'en 2005 (-1h09), avant d'augmenter à nouveau entre les deux dernières éditions de l'enquête (+18 minutes). Au total, entre 1984 et 2013, la durée hebdomadaire moyenne des professions intermédiaires est passée de 37h18 à 36h41, soit une baisse d'à peine 37 minutes sur trente ans.

Enfin, quelle que soit la période, **les cadres** ont toujours connu les durées de travail les plus longues. Ce sont également les seuls à voir leur temps de travail augmenter sur la période : si en 1984, les cadres travaillaient en moyenne 40h29 par semaine, en 2013, ils déclarent travailler 42h13 ; soit une hausse de 1h44. Comme les autres catégories socioprofessionnelles, ils ont d'abord connu une baisse de leur durée hebdomadaire jusqu'en 1998 (-1h31), avant que celle-ci n'augmente entre 1998 et 2013 (+3h15) jusqu'à atteindre un niveau supérieur à celui des années précédentes.

Par ailleurs, l'analyse des durées hebdomadaires moyennes peut être complétée par l'étude des « durées hebdomadaire en tranches » afin de mieux rendre compte de la diversité des situations (voir annexe n°3, figure B). Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, la proportion des semaines de 37 à 40 heures s'effondre entre 1984 et 2013 : sous l'impulsion des « 35 heures », cette configuration hebdomadaire chute brutalement entre 1998 et 2005, accélérant alors la diminution constatée depuis l'édition de 1984. Pour les cadres, cette tranche hebdomadaire baisse de 21 points entre 1984 et 2013 ; de 27 points pour les professions intermédiaires ; de 37 points pour les ouvriers et de 38 points pour les employés.

Cet effondrement de la tranche « 37-40 heures » change la norme de durée hebdomadaire de travail : en effet, avant le passage aux « 35 heures », les professions intermédiaires (environ 50%), les employés (environ 50%) et les ouvriers (environ 60%) travaillaient majoritairement entre 37 et 40 heures par semaine. Mais après 1998, cette configuration hebdomadaire n'est plus la plus fréquente : en 2013, elle ne concerne plus que 24% des professions intermédiaires, 17% des employés et 24,5% des ouvriers. L'effondrement des « 37-40 heures » ne se traduit pas par l'émergence d'une unique nouvelle norme hebdomadaire, qui serait indifférenciée selon les catégories professionnelles :

- Pour **les ouvriers**, la norme hebdomadaire s’est simplement déportée de « 37-40 heures » à « 35-37 heures ». La première a chuté de presque 38 points ; la seconde a augmenté de 36 points. En 2013, presque 40% des ouvriers travaillent entre 35 et 37 heures par semaine.
- Pour **les employés**, nos statistiques révèlent également une plus grande fréquence des semaines de « 35-37 heures » : 32% d’entre eux travaillent selon ce nouveau schéma hebdomadaire. Toutefois, la régression de la norme « 37-40 heures » a également favorisé le développement des semaines courtes : en 2013, 26% des employés travaillent moins de 30 heures par semaine (contre 12,5% des professions intermédiaires, 10% des ouvriers et 8% des cadres).
- Les **professions intermédiaires** sont majoritairement concernées par des semaines standards ou longues. 81% des salariés de professions intermédiaires travaillent plus de 35 heures hebdomadaires, dont 31% plus de 40 heures hebdomadaires ; 24% entre 37 et 40 heures et 26% entre 35 et 37 heures. Pour cette catégorie professionnelle, le recul de la norme hebdomadaire s’est donc effectué au profit de deux nouvelles configurations : très forte progression des semaines de « 35-37 heures » (+22,8 points entre 1984 et 2013) et augmentation des semaines de plus de 40 heures, qui sont désormais la configuration hebdomadaire la plus fréquente chez les professions intermédiaires. Nous avons un étalement de la durée de travail sur plusieurs configurations de semaine-type.
- Quant aux **cadres**, la semaine de « 37-40 heures » ne constituait pas la norme dominante pour eux : avant 1998, cette configuration représentait moins d’un tiers des semaines effectuées. Contrairement aux autres catégories, le recul de ce schéma hebdomadaire s’est presque exclusivement fait au profit de la semaine de plus de 40 heures (+18 points entre 1984 et 2013). Après le passage aux « 35 heures », les cadres ont donc été de plus en plus nombreux à travailler de longues semaines : en 2013, 69% d’entre eux travaillent plus de 40 heures hebdomadaires.

Encadré 5 : Les formes atypiques d’emploi selon les Professions et Catégorie Socioprofessionnelles

Si nous avons déjà montré que le CDI et le temps complet demeuraient encore majoritaires, malgré leur remise en cause progressive, nous avons également mis en évidence que les salariés étaient différemment concernés par l’effritement de la norme d’emploi. Les femmes étaient relativement moins bien protégées que les hommes, notamment à cause de la très forte progression du temps partiel. Si nous analysons l’évolution du CDI et du temps complet à partir des catégories socioprofessionnelles, nous remarquons à nouveau des différences entre les salariés. Commençons toutefois par souligner que la composition de la population salariée a évolué entre 1991 et 2013 (voir annexe n°3, figure C) : si le pourcentage d’ouvriers a décliné sur la période étudiée (-9,5 points), la part des cadres et la part des professions intermédiaires ont, en revanche, augmenté (de respectivement 7,6 points et 2,5 points).

Jusqu'en 2005, toutes les PCS sont concernées par le recul du CDI, mais dans des proportions différentes : les employés sont les plus touchés, puisque le CDI a diminué de plus de 11 points entre 1991 et 2005. Viennent ensuite les ouvriers (-10 points), les professions intermédiaires (-8 points) et les cadres (-6 points). Entre 2005 et 2013, la tendance se retourne et la proportion de salariés en CDI augmente légèrement ; exception faite pour les ouvriers qui continuent de subir la baisse du CDI (-3 points).

Ainsi, sur la période 1991-2013, les ouvriers sont ceux qui ont connu la plus importante diminution du CDI (-13 points), suivis par les employés (-10 points), les professions intermédiaires (-7 points) et les cadres (-4,5 points).

Tableau 16 : Résistance de la relation d'emploi classique, selon la PCS du travailleur

	1991	1998	2005	2013	Evolution
Cadres et prof. intellectuelles	90,6	87,4	84,7	83,7	-6,9
Professions intermédiaires	88,1	82,0	76,9	76,4	-11,7
Employés	73,1	60,9	53,5	57,5	-15,7
Ouvriers	86,1	77,8	76,1	70,8	-15,3

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 1991, 1998, 2005 et 2013

Lecture : En 2013, 83,7% des cadres salariés cumulaient un emploi à temps plein et un CDI.

Même si elle tend à se réduire, la relation d'emploi classique continue d'être la norme dominante. Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, plus d'un salarié sur deux reste concerné par cette modalité d'emploi. Cependant, la situation est contrastée selon les PCS. En effet, les cadres sont majoritairement employés en CDI et à temps plein : en 2013, ils sont encore 84% à cumuler ces deux caractéristiques d'emploi stable. Les professions intermédiaires sont concernées à plus de 76% et les ouvriers à plus de 70%. Les employés constituent la catégorie la moins protégée par un emploi stable, puisqu'ils ne sont plus que 57,5% à cumuler CDI et temps plein. Malgré tout, nous pouvons constater que leur situation s'améliore entre 2005 et 2013, contrairement aux autres travailleurs. Toutefois, il est encore trop tôt pour dire si cette amélioration traduit un changement durable ou un effet conjoncturel.

L'écart entre les différentes catégories socioprofessionnelles est immense et la régression de la norme d'emploi classique ne se fait pas au même rythme pour tous les salariés. Les cadres sont relativement préservés par cette régression, puisque la combinaison CDI et temps complet n'a diminué que de 7 points en trente ans. Contrairement aux ouvriers et aux employés, qui subissent de plein fouet la diffusion des formes d'emploi précaire : le cumul du CDI et du temps complet a régressé de 15 points pour les ouvriers et de presque 16 points pour les employés.

b) L'étendue de la journée de travail

La durée hebdomadaire de travail a évolué différemment selon la catégorie socioprofessionnelle : entre 1984 et 2013, elle a diminué pour tous les salariés, excepté pour les cadres qui connaissent aujourd'hui de plus longues durées de travail qu'auparavant. En ce qui concerne l'amplitude de la journée de travail et la durée quotidienne de travail, les tendances sont différentes de celles observées pour la durée hebdomadaire.

Les cadres sont ceux qui connaissent les plus longues journées de travail, en amplitude (9h46) et en durée (8h35) ; viennent ensuite les professions intermédiaires (9h07 et 7h46), les ouvriers (8h51 et 7h22) et enfin les employés (8h43 et 7h05).

Entre 1991 et 2013, les cadres ont vu leur amplitude et leur durée de travail augmenter parallèlement à leurs durées hebdomadaires, respectivement de 18 et 36 minutes. Les professions intermédiaires ont connu les mêmes évolutions : l'amplitude de leur journée de travail a augmenté de 3 minutes et leur durée, de 9 minutes. Leurs journées seraient donc plus longues, mais aussi plus « concentrées ».

Les ouvriers sont les seuls à avoir vu l'amplitude de leur journée de travail baisser entre 1991 et 2013, de 10 minutes. De même, leur durée quotidienne a baissé de 19 minutes. Leurs journées de travail seraient donc moins longues qu'avant, mais moins « concentrées ». Comme les ouvriers, les employés ont vu leur durée quotidienne diminuer (-8 minutes). En revanche, leur amplitude de travail a augmenté de 10 minutes. Les employés auraient donc des journées plus longues, mais des durées de travail plus courtes : nous retrouvons ici l'idée de la fragmentation des horaires.

Ces résultats seront développés au cours des deuxième et cinquième chapitres.

c) La progression de la semaine de quatre jours

Nos résultats mettent en évidence une diminution des semaines longues au profit des semaines courtes. La norme dominante reste la semaine de cinq jours, comme nous l'avons déjà dit dans les deux premières sections du chapitre, mais les catégories socioprofessionnelles sont concernées dans des proportions très différentes : en 2013, 80% des cadres, 79% des ouvriers, 71% des professions intermédiaires et seulement 59% des employés travaillent cinq jours par semaine. Le recul de cette semaine de cinq jours a été beaucoup plus fort chez les employés (-18 points) et chez les ouvriers (-11 points) que chez les professions intermédiaires (-8 point) et les cadres (-3 points). Les cadres ont en effet été plus touchés par le recul de la semaine de six jours (-5 points).

La semaine de 4 jours concerne davantage la catégorie des employés (à 21%) et les professions intermédiaires (17%). La progression de cette semaine a en effet été plus rapide pour ces deux catégories. En revanche, les cadres (10%) et les ouvriers (9%) sont relativement peu concernés. Enfin, il est à noter que les semaines très courtes, de moins de 4 jours, concernent une infime part des ouvriers (3%), des cadres (4%) et des professions intermédiaires (7%), mais qu'elles touchent quand même 10,5% des employés.

B. La localisation des horaires de travail

La nature de l'activité et les caractéristiques de l'organisation productive influencent les contraintes temporelles vécues par les salariés. En effet, les plages horaires consacrées au repos ou au travail s'enchaînent et s'articulent différemment selon la position du travailleur dans le système économique (Boisard, Fermanian, 1999). Comme nous l'avons déjà évoqué, le travail en horaires décalés, aux marges de la journée ou de la semaine, contribue à la continuité de la vie sociale, à la permanence des services de soins et à la protection des personnes et des biens (Algava, Vinck, 2012). De même, l'augmentation des emplois dans le commerce et les services aux particuliers signifie que le temps libre des uns devient du temps travaillé pour les autres : afin de satisfaire les besoins d'une partie des actifs, un nombre conséquent de salariés sont contraints de se trouver au travail quand les autres n'y sont pas (Lesnard, 2006 ; Lesnard, de Saint Pol, 2008).

La progression et la prégnance des horaires atypiques ne revêtent donc pas les mêmes logiques, ni les mêmes enjeux, selon les différentes catégories socioprofessionnelles. Les cadres seraient relativement peu touchés par le développement des horaires atypiques, alors que les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers seraient fortement exposés aux horaires décalés. Nous allons vérifier ces hypothèses.

a) Le travail du soir et de la nuit

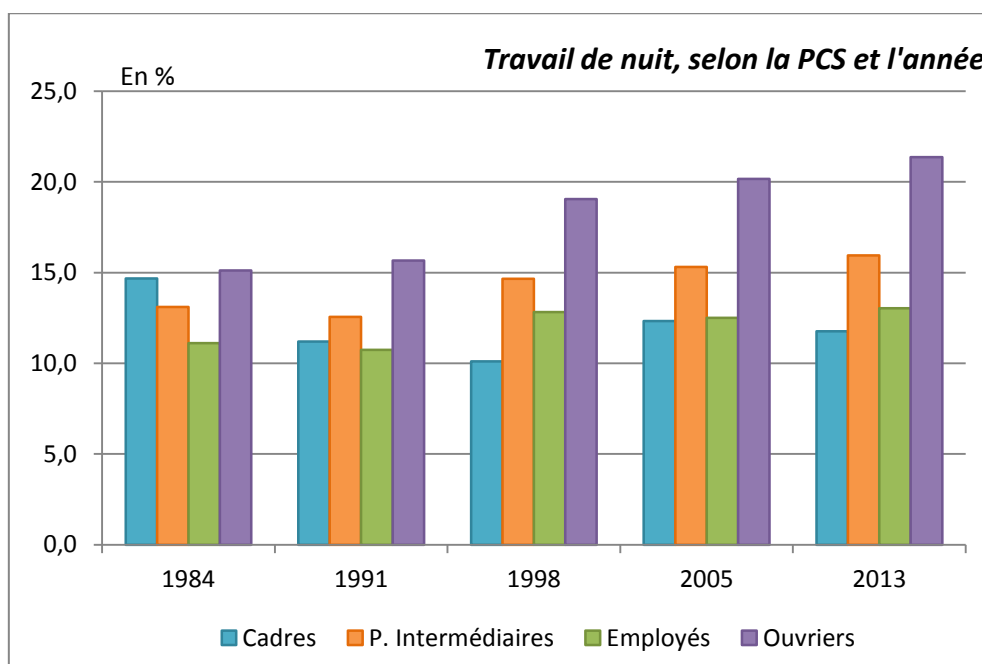
Les ouvriers sont les plus touchés par le **travail de nuit** (voir graphique n°4) : en 2013, 21,4% d'entre eux travaillent entre minuit et cinq heures. Comme nous l'avons précisé précédemment, les impératifs de continuité de production et/ou de vie sociale amènent un nombre non négligeables d'ouvriers à travailler la nuit : ouvriers de l'industrie, de la manutention ou de l'entretien, ainsi que les chauffeurs.

Viennent ensuite les professions intermédiaires (16%) dont le travail nocturne permet la continuité des services, de la vie sociale et des soins. Cette nécessité de permanence des services amènent un certain nombre de salariés des professions intermédiaires à travailler la nuit : professions intermédiaires de la santé et de l'action sociale (agents de service, infirmiers, éducateurs, etc.), professions intermédiaires de la fonction publique, ainsi que de l'information et du spectacle.

La troisième catégorie socioprofessionnelle la plus exposée au travail de nuit est celle des employés, concernés à 13%. On retrouve notamment parmi ces salariés les policiers et les militaires, qui assurent la protection et la sécurité des personnes ; mais aussi les personnels des services aux particuliers (hôtellerie, aide-soignant, ambulanciers, agent de service, etc.)

Enfin, les cadres sont les salariés les moins touchés par le travail nocturne : moins de 12% d'entre eux travaillent la nuit. Par ailleurs, alors que les trois autres catégories socioprofessionnelles connaissent un accroissement du travail de nuit depuis les années 1980, les cadres sont moins nombreux qu'avant à travailler pendant cette plage horaire. Toutefois, il convient de souligner que les évolutions sur trente ans restent assez faibles.

Graphique 4 : Évolution du travail de nuit entre 1984 et 2013, selon la PCS



Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013
 Lecture : En 2013, 21,4% des ouvriers travaillent habituellement ou occasionnellement la nuit.

Ces premiers éléments ne rendent néanmoins pas compte d'un autre résultat, tout aussi important : la répartition du travail nocturne selon un schéma occasionnel ou habituel. Les ouvriers constituent la catégorie la plus exposée au travail nocturne habituel : 11% d'entre eux travaillent habituellement la nuit, contre 7% des employés, 5,5% des professions intermédiaires et moins de 2% des cadres. C'est également pour les ouvriers que nous constatons la plus forte progression du travail habituel : +8 points sur trente ans (contre +4 points pour les professions intermédiaires et les employés). S'ils étaient seulement 3% à travailler la nuit de façon habituelle en 1984, en 2013, ils sont 11% à le déclarer.

Le travail nocturne occasionnel concerne à parts égales les ouvriers, les professions intermédiaires et les cadres (environ 10%) alors qu'il ne touche que 6% des employés. Comme nous l'avons déjà remarqué dans nos première et deuxième sections, c'est le travail habituel qui a impulsé la progression du travail nocturne : en effet, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, le travail occasionnel de nuit a régressé au profit du travail habituel (sauf pour les cadres, pour qui le travail habituel n'a pas augmenté).

Pour rendre compte plus fidèlement de la réalité, nous devons également nous intéresser aux évolutions du **travail du soir**. Cette fois-ci, ce sont les cadres qui sont les plus concernés : 45% d'entre eux travaillent le soir, entre vingt heures et minuit, dont 36,5% occasionnellement et 8,5% habituellement. Alors que la tendance générale est à la baisse de la durée de travail, nous avons montré que les cadres connaissent un accroissement de leur temps de travail. Leurs journées de travail s'allongent et se décalent vers le soir ; constat renforcé par le fait que 64% des cadres emportent du travail chez eux. En effet, 54% de ces cadres qui ramènent du travail à la maison travaillent le soir. Ce sont ensuite les professions intermédiaires (34%) et les ouvriers (33%) qui sont les plus exposés au travail du soir. Enfin, les employés ne sont que 28% à travailler le soir.

Entre 1998 et 2013, le travail du soir n'a pas évolué pour les cadres, ni pour les professions intermédiaires ; mais qu'il a progressé pour les employés (+5 points) et pour les ouvriers (+4,5 points).

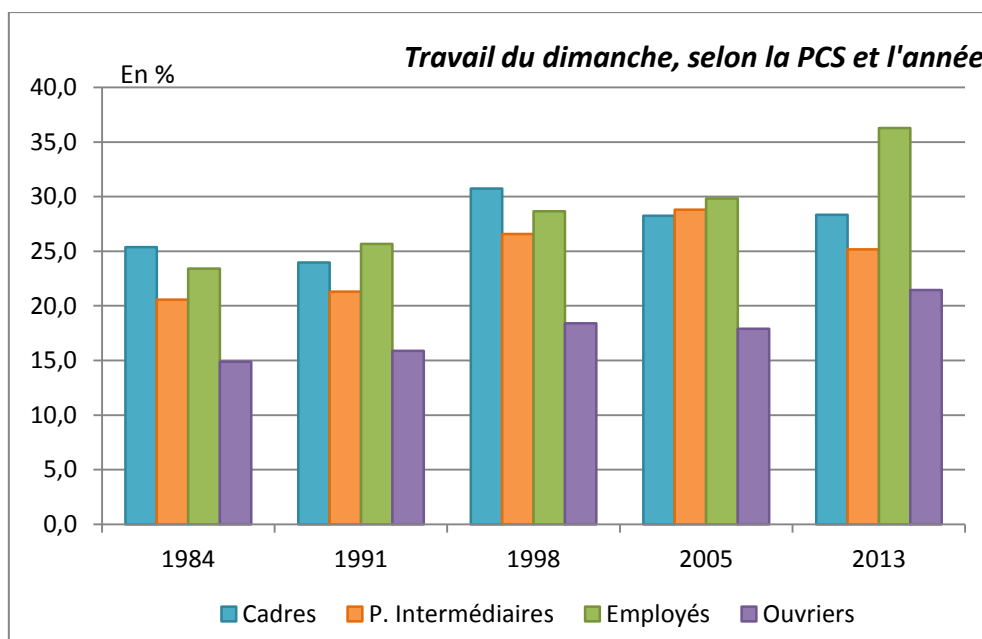
Comme pour le travail de nuit, la catégorie professionnelle influence la répartition du schéma occasionnel ou habituel : ce sont les ouvriers (19%) et les employés (16%) qui sont les plus exposés au travail habituel du soir. On retrouve les professions intermédiaires en troisième position (13%). Les cadres, bien que constituant la catégorie la plus touchée par le travail du soir, sont les moins exposés au travail habituel. Conformément à ce premier résultat, la catégorie des cadres est la plus touchée par le travail occasionnel du soir (37%) ; viennent ensuite les professions intermédiaires (20,5%), les ouvriers (14%) et les employés (12%).

Ces résultats soulignent l'ambivalence du travail décalé le soir : lorsqu'il est effectué de manière occasionnelle, ce sont les cadres et les professions intermédiaires qui sont les plus exposés à cet horaire. À l'inverse, lorsqu'il est accompli de manière habituelle, le travail du soir concerne majoritairement les ouvriers et les employés. Enfin, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, le travail occasionnel a diminué entre 1998 et 2013, au profit du travail habituel.

b) Le travail de fin de semaine

Comme le travail du soir ou de la nuit, le travail décalé aux marges de la semaine standard concerne différemment les salariés. En 2013, ce sont les employés qui sont le plus exposés au **travail dominical** : 36% d'entre eux travaillent habituellement ou occasionnellement le dimanche. Dans l'ordre, viennent ensuite les cadres (28%), les professions intermédiaires (25%) et les ouvriers (21,5%).

Graphique 5 : Évolution du travail du dimanche entre 1984 et 2013, selon la PCS



Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013

Lecture : En 2013, 21,5% des ouvriers travaillent habituellement ou occasionnellement le dimanche.

Ces observations globales cachent d'autres résultats : la différence de répartition entre travail habituel et travail occasionnel.

Les employés demeurent la catégorie la plus touchée par le travail habituel : plus de 21% des employés travaillent le dimanche de manière habituelle. Entre 1984 et 2013, cette forme de travail dominical s'est très fortement accrue : +17 points en trente ans. Seulement 5% des employés travaillaient habituellement le dimanche en 1984. La progression des loisirs, l'augmentation des emplois dans les services aux particuliers et les transformations opérées dans le commerce et les services (extension des horaires d'ouverture des magasins ; multiplication des restaurants, des cinémas et autres lieux de loisirs) peuvent expliquer le fort développement du travail dominical pour la catégorie des employés. Puisque, comme le soulignent Laurent Lesnard et Thibaut de Saint Pol (2008, p.57) « *le développement des services signifie qu'une partie des loisirs des uns devient du travail pour d'autres ; par conséquent, un certain nombre d'actifs doit être au travail quand les autres n'y sont pas, afin de satisfaire leur besoin.* »

Le travail habituel concerne ensuite à part égale les professions intermédiaires et les ouvriers (10,5%). Nous retrouvons dans ces résultats le concours de ces catégories socioprofessionnelles à la continuité de la vie sociale (chauffeurs, éducateurs) et de la permanence des soins (infirmiers, sages-femmes, etc.) En trente ans, la part du travail dominical habituel a augmenté de 8 points pour les professions intermédiaires et les ouvriers.

Enfin, les cadres sont la catégorie la moins exposée au travail habituel du dimanche : seulement 5,5% d'entre eux (alors qu'ils constituent la deuxième catégorie la plus touchée par le travail du dimanche dans son ensemble). Pour eux, la proportion du travail habituel a augmenté de seulement 4 points entre 1984 et 2013.

Le travail occasionnel du dimanche répond à une double logique (Algava, Vinck, 2012) ; comme le travail habituel, le travail occasionnel vise à assurer la continuité de vie sociale, de la permanence des soins et de la sécurité des biens et des personnes. Mais, le travail occasionnel est également pratiqué par les professions disposant d'une relative autonomie dans l'organisation de leurs horaires. Le cas des enseignants préparant leurs cours ou corrigeant leurs copies le dimanche constitue une bonne illustration de cette situation. Conformément à cette intuition, c'est la catégorie des cadres qui est la plus touchée par le travail dominical occasionnel : 23% d'entre travaillent occasionnellement le dimanche, contre 15% des employés et des professions intermédiaires et 11% des ouvriers. Une illustration de ce constat pourrait être l'exemple du cadre ramenant du travail à la maison et consacrant une partie de son week-end à ce travail supplémentaire : en 2013, presque 64% des cadres emportent du travail chez eux (dont presque 19% tous les jours) ; contre 34% des professions intermédiaires, 8% des employés et 3,5% des ouvriers.

Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, le travail dominical occasionnel a diminué entre 1984 et 2013, mais cette baisse a été contrebalancée par une hausse systématique du travail habituel. Ainsi, entre 1984 et 2013, le travail du dimanche a progressé pour toutes les catégories salariées (voir graphique n°5).

En ce qui concerne le **travail du samedi**, les employés sont à nouveau la catégorie la plus touchée : 55% d'entre eux travaillent ce jour-là. Viennent ensuite les ouvriers (48%), les professions intermédiaires (44%) et les cadres (42%). Comme pour le travail dominical, la répartition entre travail habituel et occasionnel change en fonction de la catégorie socioprofessionnelle : les employés travaillent majoritairement de façon habituelle le samedi (41% contre 14% de manière occasionnelle). Pour les autres catégories, c'est le travail occasionnel qui est le plus important : 26% des ouvriers travaillent occasionnellement le samedi (contre 22% habituellement) et 23% des professions intermédiaires travaillent occasionnellement (contre 21% habituellement). Les cadres sont les salariés qui travaillent le plus de manière occasionnelle (30% d'entre eux) et le moins de manière habituelle (12%).

Si le travail dominical a progressé pour toutes les catégories socioprofessionnelles, le travail du samedi a, quant à lui, connu des évolutions contrastées. C'est pour les ouvriers que cette modalité atypique a le plus progressé : +11,5 points en trente ans. Si en 1984 ils n'étaient que 36% à déclarer travailler le samedi, en 2013, ils sont presque 48% à le faire. Pour cette catégorie, le travail occasionnel, comme le travail habituel, ont tous deux augmenté.

Les employés ont également connu une légère progression du travail du samedi entre 1984 et 2013, mais d'à peine 2 points. Le changement intervenu pour cette catégorie, c'est le fort recul du travail occasionnel (-11 points) au profit du travail habituel (+13 points). En revanche, les cadres comme les professions intermédiaires travaillent moins souvent le samedi : entre 1984 et 2013, cette modalité a régressé de 8 points pour les cadres et de presque 5 points pour les professions intermédiaires.

Comme le laissent deviner ces résultats, les employés sont les travailleurs disposant le moins souvent de 48 heures consécutives de repos (77% d'entre eux en 2013). Ce sont également les salariés pour qui cette variable est revenue à son niveau de 1984, après avoir diminué jusqu'en 1998. Les ouvriers constituent la deuxième catégorie à disposer le moins souvent de deux jours consécutifs de repos (85%) et la seule catégorie à avoir vu cette modalité diminuer entre 1984 et 2013 : ils étaient plus de 87% à bénéficier de ce type de repos en 1984. Les professions intermédiaires et les cadres sont les deux catégories à disposer le plus souvent de 48 heures de repos (à 87 et 89%) et à avoir connu une hausse importante de cette variable : +9 points pour les professions intermédiaires et +8 points pour les cadres.

C. La prévisibilité et la maîtrise des horaires

Nous venons de le montrer : les salariés se distinguent les uns des autres par le nombre d'heures travaillées et par la localisation de ces heures à l'échelle de la journée et de la semaine. Les salariés se différencient également par le degré d'autonomie dont ils jouissent pour organiser leur temps de travail, mais aussi par le degré de prévisibilité et de régularité de leurs horaires. La maîtrise de son emploi du temps est une composante primordiale pour appréhender la qualité du temps de travail, dans un contexte où l'articulation des différentes temporalités est devenue un objectif prioritaire. Cependant, à défaut de maîtriser l'organisation de ses horaires, la régularité et la prévisibilité des

périodes travaillées constituent deux autres dimensions d'importance capitale. Or, ces trois composantes – maîtrise, régularité, prévisibilité – dépendent de la position du salarié sur le marché du travail.

La catégorie des cadres se caractérise par une autonomie temporelle forte, mais par des horaires relativement peu prévisibles et peu réguliers. Les professions intermédiaires sont dans une position intermédiaire : moins autonomes que les cadres, mais davantage que les employés et les ouvriers, ils ont des horaires un peu plus prévisibles mais un peu moins réguliers. La catégorie des employés cumulent faible autonomie temporelle, horaires peu prévisibles et peu réguliers. Enfin, les ouvriers sont les salariés ayant le moins de marges de manœuvre quant à leur organisation temporelle, mais disposant des horaires les plus réguliers.

a) La maîtrise du temps de travail

35% des cadres déterminent eux-mêmes leurs horaires, contre 11% des professions intermédiaires, 8% des employés et seulement 4% des ouvriers. Contrairement aux discours faisant état d'une plus grande liberté laissée aux salariés, nous observons que cette modalité a régressé pour toutes les catégories professionnelles entre 1991 et 2013. Et que cette baisse a été particulièrement forte chez les deux catégories les plus autonomes : -9 points chez les cadres et presque autant chez les professions intermédiaires (-8,6 points). En 1991, 44% des cadres et 20% des professions intermédiaires déterminaient librement leurs horaires de travail.

Parallèlement, les horaires déterminés par l'entreprise, sans possibilité de modification, ont progressé pour tous les salariés, excepté les cadres. Les ouvriers sont les plus concernés par ce mode de détermination des horaires (87% d'entre eux) ; viennent ensuite les employés (75%), les professions intermédiaires (62%) et les cadres (34%).

Enfin, être soumis à un contrôle de ses horaires de travail (horloge pointeuse, fiche horaire, encadrement) concerne une majorité d'ouvriers : 60,5% d'entre eux déclarent être contrôlés. Les professions intermédiaires et les employés ne sont concernés qu'à respectivement 45 et 47%. Enfin, les cadres sont les moins exposés à un contrôle de leurs horaires : seulement 25% d'entre eux. Néanmoins, ces derniers, tout comme les professions intermédiaires, ont vu leurs horaires de plus en plus contrôlés entre 1984 et 2013 : +5 points pour les cadres et +7 points pour les professions intermédiaires. Pour les employés et les ouvriers, cette modalité n'a pratiquement pas évolué sur la période.

b) La régularité et la prévisibilité des horaires de travail

À l'échelle de la semaine, les cadres connaissent des horaires de travail plus réguliers que les autres. En effet, en 2005, 92% d'entre eux travaillent le même nombre de jours chaque semaine, contre 88% des ouvriers, 85% des professions intermédiaires et 84% des employés. Entre 1984 et 2005, les cadres sont les seuls à connaître une progression de cette modalité. Les autres catégories travaillent de moins en moins le même nombre de jours chaque semaine. Par ailleurs, même si cette variable

n'apparaît que dans l'édition 2005, presque 76% des cadres travaillaient les mêmes horaires chaque semaine, contre 72% des professions intermédiaires, 71% des employés et 68% des ouvriers. Rappelons également que ce sont eux qui bénéficient le plus souvent d'un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives.

Néanmoins, les horaires sont moins réguliers à l'échelle de la journée qu'à celle de la semaine ; et avoir les mêmes horaires chaque jour concerne moins de salariés que les mêmes horaires chaque semaine. Par ailleurs, si les cadres bénéficient d'une certaine régularité à l'échelle de la semaine, ce sont eux qui connaissent le plus de variations dans leurs horaires journaliers. En 2013, seulement 30% d'entre eux travaillent les mêmes horaires chaque jour, contre 53% des professions intermédiaires, 54% des employés et 60% des ouvriers.

Pour autant, même s'ils sont les plus exposés à la variabilité de leurs horaires quotidiens, les cadres ont vu leurs horaires devenir plus réguliers (tout comme les professions intermédiaires) : en 1991, ils n'étaient que 23% à travailler les mêmes horaires chaque jour (soit une progression de 7 points entre 1991 et 2013). Quant aux professions intermédiaires, seulement 45,5% d'entre eux travaillaient les mêmes horaires chaque jour (soit une augmentation de 7 points sur la période). En revanche, les horaires quotidiens sont devenus un peu moins réguliers pour les employés (-2,1 points) et pour les ouvriers (-3,1 points).

Rappelons également que cette variable construite à partir de deux autres questions et utilisée dans les publications de la DARES (voir encadré n°3) génère d'importantes différences avec la variable directement issue du questionnaire. En particulier, en 2013, la proportion de cadres concernés par les mêmes horaires chaque jour passe de 30% à 60%. Même s'ils demeurent la catégorie la moins régulière sur les horaires quotidiens, nous passons du simple au double en changeant de variable. De même, l'évolution constatée entre 1991 et 2013 est plus forte : + 11 points. Par ailleurs, en nous basant sur la variable issue du questionnaire, nous constatons que ce sont les employés (et non plus les ouvriers) qui ont été le plus exposés à la régression des horaires identiques chaque jour.

Enfin, si nous nous intéressons à la prévisibilité des horaires, nous constatons que ce sont les professions intermédiaires qui ont la meilleure connaissance de leurs horaires à venir : 85% d'entre eux connaissent leurs horaires du mois à venir, contre 81% des employés, 77% des cadres et 75% des ouvriers. Ce sont les cadres et les ouvriers qui sont les plus concernés par l'imprévisibilité des horaires : 14% des cadres et 15% des ouvriers ne connaissent pas les horaires qu'ils devront effectuer la semaine suivante (dont respectivement 6 et 7% qui ne connaissent même pas les horaires du lendemain).

CONCLUSION INTERMEDIAIRE : Cette troisième section nous a permis de montrer que la résistance de la norme fordiste, observée au cours de notre première section, cache bel et bien une croissance des inégalités en matière de temps de travail. La catégorie socioprofessionnelle discrimine le maintien ou le recul des différentes composantes de la norme fordiste.

Les cadres s'écartent de la norme en connaissant un allongement de leurs durées hebdomadaires et journalières de travail, ainsi qu'un accroissement de l'imprévisibilité de leurs horaires de travail, néanmoins contrebalancé par une plus forte maîtrise de leur emploi du temps, une variabilité des horaires quotidiens moins forte qu'auparavant (mais toujours plus importante que celle des autres PCS) et par une moindre exposition au travail décalé. Toutefois, nos résultats permettent de nuancer l'idée selon laquelle cette catégorie socioprofessionnelle serait épargnée par les horaires atypiques ; la maîtrise de leur organisation temporelle s'accompagnant d'une forte propension à travailler occasionnellement le soir ou le dimanche.

Pour les emplois peu ou pas qualifiés, la remise en cause de la norme passe par la forte progression des horaires décalés aux marges de la journée (ouvriers) et de la semaine (employés), notamment lorsqu'ils sont travaillés de manière habituelle ; par un raccourcissement des durées de travail et par le développement des formes d'emploi précaires (temps partiel et contrat à durée déterminée) ; ainsi que par une moindre prévisibilité et maîtrise des horaires.

CONCLUSION

La norme fordiste, même si elle a été fragilisée au cours des dernières décennies, résiste et demeure majoritaire, tout en conservant pour une grande partie des salariés son rôle de référence positive quant à l'organisation du temps de travail. Pour autant, les contournements à cette norme progressent et font émerger d'autres régimes temporels. Comme le souligne Paul Bouffartigue (2012, p.26), « *s'il est clair que nous quittons, depuis une quarantaine d'années, un régime temporel de type fordiste, celui vers lequel nous nous orientons apparaît largement indéterminé.* » En effet, l'érosion de la norme dominante ne se fait pas au profit d'une nouvelle norme unique, mais nous assistons plutôt à une diversification importante des comportements et des habitudes de travail. La remise en cause de la norme fordiste débouche sur plusieurs régimes temporels distincts, plus ou moins favorables aux salariés, plus ou moins hiérarchisables. En effet, les écarts à la norme fordiste sont largement ambivalents et derrière le terme « flexibilité » se cachent des situations diverses et contrastées, dépendantes du sexe, de la profession et du niveau de qualification. Le recul de la norme cache ainsi une croissance des inégalités sociales en matière de temps de travail.

D'un côté, nous aurions les salariés qui tirent avantage de ces écarts à la norme. La flexibilité leur serait favorable, puisqu'elle leur permettrait de se dégager du temps et de mieux maîtriser leurs emplois du temps. Cette catégorie serait relativement protégée contre les horaires décalés (mais pas totalement épargnée, comme nous l'avons souligné), mais connaîtrait un allongement de ses durées hebdomadaires et journalières, ainsi qu'une plus grande variabilité de son temps, contrebalancée toutefois par une plus grande autonomie quant à la détermination de ses horaires. De l'autre, nous aurions les salariés qui subissent la flexibilité, imposée unilatéralement par l'employeur pour répondre aux contraintes de production ou aux exigences de la demande. Leurs temps de travail seraient diversifiés, leur gestion du temps complexifiée. Pour eux, la norme s'effriterait par la propagation des horaires décalés aux marges de la journée ou de la semaine, et par la diffusion du temps partiel et des contrats précaires.

La première catégorie concernerait plutôt les emplois d'encadrement ; la seconde, les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers (Bouffartigue, Bouteiller, 2002, 2003 ; Lesnard, 2006, 2009 ; Barrois, 2011).

Néanmoins, cette dichotomie entre régimes temporels « favorables » et « défavorables » aux salariés demande à être nuancée et nécessiterait d'être approfondie. Par rapport aux enquêtes CONDITIONS DE TRAVAIL précédentes, l'édition 2013 a été enrichie sur la thématique de la satisfaction au travail et de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment par l'administration d'un auto-questionnaire. Les analyses exploratoires réalisées à ce propos suggèrent une opposition moins tranchée entre les salariés : en effet, les travailleurs qui bénéficieraient « d'écarts à la norme positifs » ne déclarent pas nécessairement une satisfaction plus grande à l'égard de leur travail, pas plus qu'ils ne déclarent des difficultés de conciliation moins importantes. À l'image des travailleurs indépendants, figure idéal-typique de la maîtrise et de la libre organisation de son temps (Barrois, Devetter, 2015), les salariés bénéficiant d'une plus grande autonomie peuvent se trouver dans des situations ambivalentes : des contraintes plus informelles peuvent peser sur eux (reconnaissance sociale à travers le « présentisme » ou le « surtravail » par exemple, Gershuny, 2005), les exposant à

des horaires longs, occasionnellement décalés et imprévisibles, et créant dès lors un décalage entre les « préférences déclarées » (des horaires courts et respectueux des rythmes sociaux et familiaux) et les « comportements observés ».

Tableau 17: Catégories socioprofessionnelles, conciliation vie privée et vie professionnelle, santé et bien-être au travail

	Votre travail a une influence positive sur votre santé	Vos horaires s'accordent bien ou très bien avec vos engagements en dehors de votre travail	Pouvoir s'absenter facilement en cas d'imprévu personnel ou familial
Cadres	24,8%	79,8%	75,5%
Professions intermédiaires	21,6%	81,9%	64,7%
Employés	21,6%	81,4%	56,2%
Ouvriers	16,6%	82,4%	61,8%

	Ne jamais travailler au-delà de l'horaire prévu	Ne pas avoir été joint par l'entreprise en dehors des horaires de travail	Score de bien-être au travail (OMS)
Cadres	10,6%	40,2%	15,03
Professions intermédiaires	14,6%	50,2%	15,38
Employés	28,9%	52,6%	15,73
Ouvriers	31,5%	68,8%	15,87

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2013

Disponible dans la présente édition de l'enquête CDT, le score de bien-être de l'OMS (Who-5) est calculé à partir de cinq questions auto-administrées (se sentir de bonne humeur, se sentir calme et tranquille, se sentir vigoureux et plein d'énergie, se réveiller frais et dispos, avoir une vie quotidienne remplie de choses intéressantes). Le score est compris entre 0 et 25. Plus le score est élevé, plus le « bien-être » est élevé.

Par ailleurs, comme nous l'avons démontré dans nos deuxième et troisième sections, les emplois « féminins » et « masculins » demeurent une réalité. L'inégale répartition des hommes et des femmes dans les métiers se répercute sur leurs conditions de travail et leur rapport au temps. Nous retrouvons ainsi les tendances soulignées précédemment : les hommes, surreprésentés parmi les cadres et les ouvriers, sont plutôt concernés par des horaires longs et décalés aux marges de la journée ou de la semaine. Les femmes, surreprésentées chez les employés, sont davantage touchées par des durées hebdomadaires courtes, via la forte diffusion du temps partiel, se combinant souvent avec des formes d'emploi plus précaires ; ainsi que par le développement du travail décalé aux marges de la semaine.

De fait, nous pouvons supposer que les différences constatées entre les hommes et les femmes transitent par la profession : ces écarts seraient imputables, en grande partie, aux différences de conditions de travail entre les secteurs et les professions. Ce ne serait pas tant le sexe que la place occupée dans l'arbre des métiers qui expliquerait les disparités observées tout au long de ce premier

chapitre (Devetter, 2009) ; hypothèse corroborée par la polarisation du marché du travail féminin et le creusement des inégalités entre les femmes elles-mêmes : entre les femmes qui accèdent à des postes hautement qualifiés et dont la situation tend à se rapprocher de celles des hommes¹⁴, et les femmes qui occupent les emplois les plus précaires (Milewski *et al.*, 2005 ; Battagliola, 2008 ; Châteauneuf-Malclès, 2011).

Néanmoins, la position des hommes et des femmes au sein du système économique et les inégalités qui en découlent sont complexes et multidimensionnelles, puisque résultant d'une grande combinaison de facteurs, non exclusivement formées dans la sphère économique. Les différences observées entre les hommes et les femmes résulteraient de la ségrégation professionnelle et des différences de conditions de travail des secteurs et professions. Mais la ségrégation professionnelle, la faible mixité du monde du travail et l'existence d'emplois « masculins » ou « féminins » sont également le résultat de rapports sociaux de genre, influençant les choix d'orientation des filles et des garçons, les compétences et rôles attribués à chacun au sein de la sphère familiale (et donc, économique) ou encore les pratiques des entreprises ou l'orientation des politiques publiques (Châteauneuf-Malclès, 2011).

Ce premier chapitre nous a permis de dresser les principales caractéristiques du temps de travail, à partir de trois dimensions complémentaires : la durée du travail, la localisation des horaires et la prévisibilité de ces horaires. Nous avons montré quelles avaient été les évolutions du temps de travail depuis 1984, comment avait résisté la norme fordiste et comment le sexe et la catégorie socioprofessionnelle discriminaient le maintien de cette norme. Ce premier travail nous permet de situer la journée habituelle de travail par rapport aux autres composantes du temps de travail : dans notre deuxième chapitre, nous allons étudier la configuration de la journée habituelle de travail, ainsi que les évolutions qui ont pu l'impacter ces dernières années.

¹⁴ Même si les progrès sont indéniables et que certaines femmes parviennent à s'insérer sur le marché du travail de manière stable et durable, par le biais d'emplois qualifiés, voire hautement qualifiés, les inégalités persistent. Pour une même profession, des inégalités de salaire ou de progression de carrière pénalisent toujours les femmes par rapport aux hommes. Les situations se rapprochent donc, mais ne sont toujours pas équivalentes.

DEUXIEME CHAPITRE – *L'organisation journalière du temps de travail*

En 1974, William Grossin commençait son ouvrage *Les temps de la vie quotidienne* en affirmant que « *Le temps est objet de préoccupation majeure dans la société industrielle. Nous vivons sous l'horloge* » (p.11) Et il continuait un peu plus loin : « *ce n'est plus tant le travail que l'on fait qui importe que le temps qu'on y passe, ou, disent certains, qu'on y perd.* » (p.12). Quarante ans plus tard, la question du contenu du travail a retrouvé tout son intérêt, tant les problématiques liées à l'intensification du travail, à la montée du stress et des risques psychosociaux, ainsi qu'au sentiment d'urgence et de manque de temps, sont complexes. De même, les questions de la satisfaction et de l'épanouissement au travail demeurent prégnantes. Quant à la question du temps passé au travail, elle n'a jamais perdu de son importance, comme en témoignent la multiplication des lois, mesures et assouplissements sur la durée du travail ces dernières décennies, mais également l'abondance des discours scientifiques, médiatiques, politiques ou citoyens, sur la réduction et la flexibilisation du temps de travail.

L'organisation sociale contemporaine du temps repose sur le temps de travail comme temps dominant, autour duquel s'articulent les activités de la vie quotidienne, collectives ou individuelles (Grossin, 1974 ; Boulin, 1997 ; Thoemmes, 2000). En effet, le temps de travail pèse sur le déroulement des activités de la vie quotidienne : ces dernières se trouvent limitées, restreintes et bornées par le temps consacré au travail rémunéré. L'engagement des individus dans les différentes sphères de la vie sociale est cadencé par les exigences du travail rémunéré : ce sont les contraintes imposées par le travail qui impriment le rythme des autres activités – leur durée, mais aussi leur déroulement. Pour décrire les contraintes temporelles du travail, William Grossin (*ibid.*) évoque le « *temps "pris" par le travail, c'est-à-dire le temps dont se dépossède le travailleur.* » En effet, le temps libre s'apprécie, se ressent, en négatif du temps travaillé : le temps libre, ce sont les heures qui ne sont pas consacrées au travail professionnel. C'est le temps qu'il « *reste* » à l'individu pour ses autres activités. La question « *combien d'heures reste-t-il au salarié pour s'adonner à ses autres activités ?* » ne saurait être dissociée d'une seconde interrogation : « *à quels moments de la journée le salarié peut-il s'y adonner ?* »

L'objectif de ce deuxième chapitre est de comprendre comment s'organise la journée habituelle de travail : quels sont les moments travaillés par les salariés ? À quelles heures commencent-ils et terminent-ils leur journée de travail ? Quelles sont les heures mobilisant le plus de travailleurs ? Comment les caractéristiques de la journée de travail ont-elles évolué depuis les années 1990 ? Le présent chapitre est organisé en trois sections. La première montre dans quelle mesure la journée de travail est d'importance majeure pour appréhender les difficultés d'articulation des temps. La deuxième section est l'occasion de construire et représenter l'organisation journalière du temps de travail, à partir d'une courbe de présence au travail sur vingt-quatre heures. Nous identifions quelles sont les heures de travail standard, c'est-à-dire normalement dévolues au travail, et quelles sont les heures de travail atypiques. Enfin, la troisième section retrace les évolutions récentes de la journée de travail depuis les années 1990¹⁵.

¹⁵ L'édition 1984 de l'enquête est écartée en raison d'un certain nombre de biais qui seront détaillés dans le chapitre.

PREMIERE SECTION - La journée de travail : une dimension temporelle déterminante pour l'articulation des temps

Dans un contexte d'intensification et de flexibilisation du travail, le sentiment de manquer de temps se fait de plus en plus pesant. Alors que la tendance est à apprécier le temps de travail par rapport à un cadre de référence toujours plus large (voir encadré n°6), c'est dans l'immédiateté et la quotidienneté que s'éprouve et s'expérimente notre rapport au temps¹⁶. En effet, c'est au quotidien que se ressentent les difficultés de gestion du temps - même si une partie de ces difficultés peuvent être résolues en les reportant sur un horizon plus lointain : par exemple, consolider le lien familial ou social en consacrant du temps aux proches le week-end plutôt qu'en semaine. Toutefois, c'est au quotidien que se manifestent des imprévus, des contretemps, des empêchements qui obligent les individus à s'adapter dans l'urgence. Exemple s'il en est de ces difficultés du quotidien, l'activité parentale, qui implique des arbitrages, des arrangements, un « système de débrouille » pour faire face à une multitude de « petits problèmes » qu'il faut régler dans la précipitation (Bouissou, Bergonnier-Dupuy, 2004 ; Déchaux, 2009). Pour s'occuper de leurs enfants, les parents doivent s'arranger, prendre leurs dispositions. Mais planifier la garde de ses enfants sur le long terme, la semaine ou le mois, n'empêche pas un certain nombre d'arbitrages journaliers d'être effectués, notamment lors d'imprévus : enfant malade, grèves des écoles, problèmes de transport, etc. De même, le fait d'organiser sa semaine pour consacrer du temps à ses loisirs ou activités citoyennes le week-end n'empêche pas ces autres temps de se manifester à l'échelle de la journée (planification durant la semaine des activités réalisées le week-end ; échanges par mail ou téléphone avec d'autres membres du club, de l'association, du groupe ou de l'entourage ; le fait de penser au week-end les autres jours de la semaine).

Par ailleurs, dans un contexte où le travail du week-end progresse, surtout le travail dominical, se projeter sur un horizon temporel long semble de plus en plus difficile pour une partie des salariés. De même, « *sous la pression des marchés financiers dont elles dépendent de plus en plus, les entreprises abandonnent les plans de long terme pour ne mener que des politiques de court terme, synonymes pour les salariés de la fin du rapport stable et ordonné que le fordisme avait démocratisé dans l'ensemble de l'espace social* » (Lesnard, 2009, p.182). La dérégulation du temps de travail, et notamment la réduction de la durée annuelle de travail au prix de contraintes temporelles plus fortes, d'intensification du travail et/ou de la variabilité des horaires, permet aux entreprises d'ajuster leurs flux de production – et donc la quantité de travail – aux variations du marché et de la demande, sans toujours tenir compte des préférences ou contraintes des salariés. Pour un certain nombre de travailleurs, le manque de prévisibilité des horaires sur le long terme – voire même l'absence de visibilité sur le fait d'être en emploi ou non – constitue un frein à la projection sur un horizon plus large que la semaine ou la journée.

En ce sens, il nous paraît donc utile de nous pencher sur la question des horaires de travail quotidiens et celle de l'organisation concrète de la journée de travail, qui nous permettent d'appréhender plus finement que les horaires hebdomadaires les difficultés perçues par les individus, notamment en

¹⁶ Ou devrait-on dire notre rapport *aux* temps, puisque le temps est multidimensionnel, non uniforme, vécu différemment par chacun d'entre nous (Grossin, 1974, 1996 ; Mercure, 1995 ; Cingolani, 2012)

matière de conciliation/articulation des temps. Selon la question de l'enquête 2013 « *En général, vos horaires de travail s'accordent-ils avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail ?* », nous remarquons que les difficultés de conciliation sont au moins aussi (si ce n'est légèrement plus) sensibles aux périodes de la journée qu'aux autres composantes de la disponibilité temporelle : ainsi, 29% des salariés travaillant habituellement ou occasionnellement le matin déclarent des problèmes de conciliation ; 32% de ceux qui travaillent le soir et presque 36% de ceux qui travaillent la nuit. À titre de comparaison, ce sont par exemple 28% des salariés du samedi et 31% des salariés du dimanche qui déclarent éprouver des difficultés ; 33% des salariés en horaires alternants ; 20% des salariés dont les horaires sont déterminés par l'entreprise sans possibilité de modification ; ou encore, 34% des salariés ne disposant pas de 48 heures de repos hebdomadaires.

Tableau 18 : Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, selon les composantes de la disponibilité temporelle, en 2013.

Vos horaires ne s'accordent pas très bien ou pas bien du tout avec vos engagements en dehors de votre travail	
Travail la nuit	36%
Pas de repos hebdomadaire de 48h	34%
Horaires Alternants	33%
Travail le soir	32%
Travail le dimanche	31%
Travail le matin	29%
Travail le samedi	28%
Horaires fixés par l'entreprise	20%

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 36% des salariés travaillant habituellement ou occasionnellement la nuit déclarent que leurs horaires ne s'accordent « pas très bien » ou « pas bien du tout » avec leurs engagements en dehors de leur travail.

L'importance de l'organisation quotidienne du travail peut également s'illustrer par les variations du pourcentage de salariés déclarant des difficultés de conciliation au cours de vingt-quatre heures. Pour ce faire, nous décomposons la journée de travail en 96 périodes (cf. introduction générale, paragraphe 4.2) et nous calculons le pourcentage de salariés présents sur chaque période et déclarant que leurs horaires ne s'accordent « pas très bien » ou « pas bien du tout » avec leurs engagements en dehors du travail.

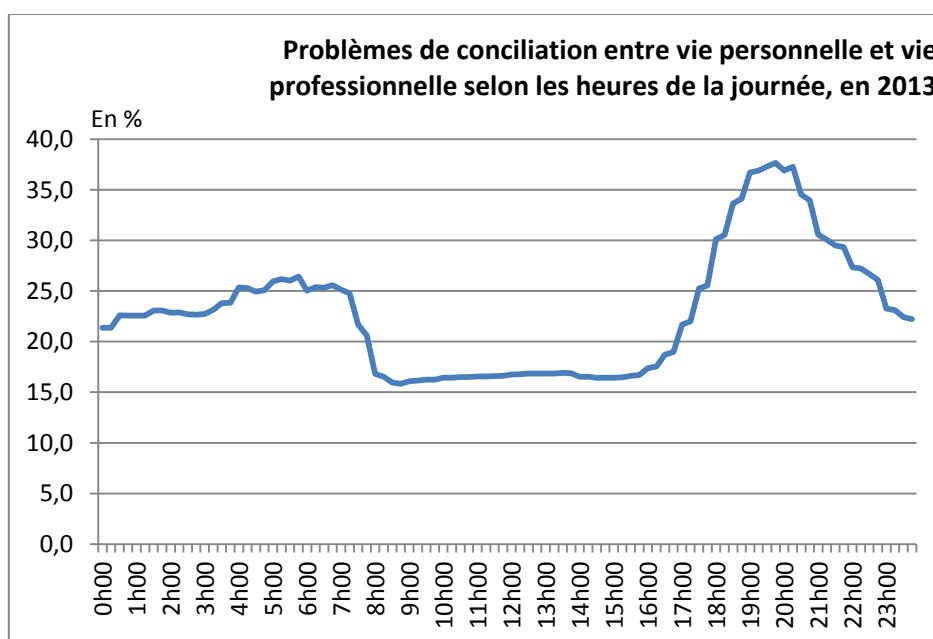
À notre connaissance, aucune étude n'aborde cette question des difficultés d'articulation des temps sous cet angle, ni n'aborde les différentes questions liées au travail (conditions de travail, rémunération, satisfaction et conciliation) à partir des heures de la journée. La décomposition de la journée de travail en 96 périodes de 15 minutes s'inspire des méthodologies mises en œuvre par (et autour de) l'enquête « Emploi du Temps »¹⁷ de l'INSEE, mais s'en éloigne par l'utilisation que nous lui réservons. Cette décomposition nous permet d'identifier les moments de la journée dédiés au travail

¹⁷ L'enquête « Emploi du Temps » interroge la façon dont les individus organisent leur temps, c'est-à-dire la façon dont ils répartissent leurs activités au cours d'une journée. Les individus sont invités à répertorier dans un carnet le déroulement quotidien de leurs activités, par période de 10 minutes.

professionnel, mais également d'étudier les variations des conditions de travail (au sens large) au cours de 24 heures – alors que l'enquête « Emploi du Temps » s'intéresse aux différentes activités de la vie quotidienne (temps physiologiques, travail et études, travaux domestiques, loisirs et sociabilité) et à leur articulation au cours d'une journée de référence.

Les outils statistiques construits dans le cadre de cette thèse permettent d'analyser différentes thématiques, liées au travail et au temps de travail, grâce à des approches et angles d'attaque spécifiques et originaux.

Graphique 6 : Évolution des difficultés à concilier travail et vie personnelle au cours de 24 heures, en 2013



Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 36,9% des salariés travaillant à 20h00 déclarent que leurs horaires de travail ne s'accordent « pas très bien » ou « pas bien du tout » avec leurs engagements sociaux et familiaux.

Comme le montre le graphique ci-dessus, les heures de travail influencent différemment les déclarations des salariés. Si les travailleurs présents sur les heures centrales de la journée tendent à déclarer moins souvent que leurs horaires s'accordent difficilement avec leur vie personnelle, ceux qui travaillent la nuit, et plus encore en soirée (18h00-21h29), éprouvent des problèmes de conciliation de manière plus marquée. Ce constat, corroboré par nos analyses économétriques exploratoires dont les résultats sont présentés ci-dessous (tableau n°19), souligne l'importance que revêt la journée de travail pour appréhender les inégalités entre travailleurs. Plus encore que certaines dimensions temporelles, comme le travail dominical pourtant largement contesté à cause des problèmes de conciliation qu'il génère, certaines heures de la journée sont bien plus inégalitaires que d'autres : en particulier, les heures de fin de journée (17h30-20h00) lorsqu'elles sont travaillées, génèrent des difficultés de conciliation plus importantes, toutes choses égales par ailleurs.

Tableau 19 : Estimation des facteurs associés au fait de déclarer des difficultés de conciliation

Paramètres		Estimation	Significativité
Intercept		-3.0338	***
Sexe	Homme	Ref.	Ref.
	Femme	0.1623	***
Situation familiale	Célibataire	Ref.	Ref.
	En couple	-0.0459	NS
	Sans enfant Avec enfant(s)	Ref. 0.6231	Ref. ***
Catégorie Socioprofessionnelle	Cadres	Ref.	Ref.
	Professions intermédiaires	-0.1712	***
	Employés	-0.2633	***
	Ouvriers	-0.2391	***
Secteur	non renseigné	0.3434	NS
	Agriculture	-0.7118	***
	Industrie	Ref.	Ref.
	Construction	0.2345	**
	Tertiaire	0.0555	NS
Détermination des horaires	Par l'entreprise	Ref.	Ref.
	Plusieurs horaires fixes	-0.4199	***
	Horaires à la carte	-0.5002	***
	Par le salarié	-0.5350	***
	non renseigné	0.1104	NS
Horaires quotidiens	Les mêmes tous les jours	Ref.	Ref.
	Variables	0.5542	***
	non renseigné	-0.4740	NS
Temps de travail	Temps complet	Ref.	Ref.
	Temps partiel	-0.3517	***
	non renseigné	-1.0103	NS
Prévisibilité des horaires	Au mois	Ref.	Ref.
	À la semaine	0.5489	***
	Le lendemain	0.6874	***
	Sans prévisibilité	0.6742	***
	non renseigné	-0.1465	NS
Travail du dimanche	Oui	0.4088	***
	Non	Ref.	Ref.
Travail du samedi	Oui	0.4520	***
	Non	Ref.	Ref.
Travail le matin (5h00-7h59)	Oui	0.4321	***
	Non	Ref.	Ref.
Travail l'après-midi (17h30-19h59)	Oui	0.9524	***
	Non	Ref.	Ref.
Travail en soirée (20h00-23h59)	Oui	0.3936	***
	Non	Ref.	Ref.

Travail la nuit (0h00-4h59)	Oui	-0.2529	**
	Non	Ref.	Ref.
Pourcentage concordant		75,3%	

Champ : Ensemble des salariés en emploi, Conditions de Travail 2013

Encadré 6 : De la journée de travail à l'annualisation du temps de travail Évolution du cadre de référence temporel

Dès le XIX^{ème} siècle, la journée s'est constituée comme cadre temporel de référence pour la régulation du temps de travail. Si la journée de travail a servi pour les textes législatifs encadrant la durée du travail, mais aussi pour les rares données récoltées sur cette thématique à l'époque, elle a fini par être remplacée par l'horizon hebdomadaire à partir des années 1920-1930. Cette référence à la semaine s'est finalement elle aussi déplacée à l'échelle de l'année de travail, avec l'annualisation et la modulation du temps de travail à partir des années 1970. Plus récemment encore, la mention d'un cadre temporel qui serait calqué sur l'entièreté de la vie active apparaît dans les discours.

- **1841** : Loi du 22 mars, inspirée des travaux de Louis-René Villermé, interdisant le travail des enfants de moins de 8 ans, limitant la journée de travail à huit heures pour les 8-12 ans et à douze heures pour les 12-16 ans. Le travail de nuit est interdit aux enfants de moins de 13 ans.
- **1848** : Décret du 2 mars instaurant la journée de 10 heures à Paris et de 11 heures en Province, mais abrogé le 9 septembre de la même année.
- **1892** : Loi du 2 novembre limitant le travail des femmes à 11 heures par jour et à 10 heures pour les enfants de 13 à 16 ans.
- **1900** : Loi Millerand du 30 septembre abaissant la durée du travail à 11 heures par jour.
- **1905** : Loi du 29 juin limitant la journée des mineurs à 8 heures.
- **1906** : Loi du 13 juillet instaurant le repos hebdomadaire (dominical, sauf exception) obligatoire.
- **1919** : Loi du 23 avril instaurant la journée de 8 heures et la semaine de 48 heures, donnant son sens à l'expression des « trois 8 » : huit heures de travail, huit heures de loisir et huit heures de sommeil pour l'ouvrier.
- **1936** : Signature des accords de Matignon (7 et 8 juin) après la victoire du Front Populaire aux élections législatives : instauration de la semaine de 40 heures sans perte de salaire et de deux semaines de congés payés.
- **1956** : Loi du 27 mars instaurant la troisième semaine de congés payés.
- **1968** : Accords de Grenelle : augmentation de 35 % du SMIG et de 10 % en moyenne des salaires réels, droit au syndicat d'entreprise et principe de réduction du temps de travail pour abaisser la durée réelle hebdomadaire à 40 heures et pour limiter la durée maximale à 48 heures.
- **1978** : ouverture des négociations interprofessionnelles sur les grands axes de la politique sociale menée par Raymond Barre, notamment sur l'emploi et l'aménagement du temps de travail. Sur la question de la durée du travail, l'échec de la négociation sera avéré, obligeant l'État à promulguer l'ordonnance du 16 janvier 1982.

- **1982** : Ordonnance du 16 janvier instaurant la semaine des 39 heures, la cinquième semaine de congés payés et proclamant l'âge de la retraite à 60 ans (au lieu de 65 ans).
- **1996** : Loi du 11 juin, dite loi de Robien, qui incite les entreprises à réduire la durée de travail, en contrepartie d'exonérations sur les cotisations patronales.
- **1998** : Loi Aubry 1 (loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail) : la durée hebdomadaire légale du travail est ramenée à 35 heures au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour celles de moins de 20 salariés. Le volet incitatif de la loi de Robien est repris (une diminution de 10% de la durée du temps de travail doit donner lieu à 6% d'embauches), mais uniquement pour les entreprises qui anticipent la mise en place des 35h. Les modalités concrètes de la RTT sont déterminées par la négociation de branche ou d'entreprise.
- **2000** : Loi Aubry 2 (loi sur la réduction négociée de la durée du travail) : il s'agit de la seconde loi concernant le passage aux 35 heures, qui prévoit une période d'adaptation d'un an pour les entreprises, durant laquelle les heures supplémentaires seront moindrement taxées : le taux de majoration est fixé à 10% de la 36^{ème} à la 39^{ème} heure la première année. Dès 2001 et 2003, ce taux passe à 25%. En outre, cette loi permet l'annualisation de la durée du travail.
- **2003** : Loi Fillon qui fait passer le contingent annuel d'heures supplémentaires de 130 à 180h.
- **2004** : Le contingent annuel d'heures supplémentaires est porté de 180 à 220h.
- **2007** : Loi TEPA : les heures supplémentaires ne sont plus soumises à l'impôt sur le revenu (défiscalisation) pour les salariés et elles sont exonérées de cotisations sociales.
- **2008** : Loi du 20 août, « rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » favorise l'individualisation : les contingents d'heures supplémentaires sont désormais négociés par accords de branche ou d'entreprise ; la seule limite étant de ne pas dépasser les 48 heures par semaine.
- **2009** : Loi du 10 août instaurant la possibilité d'ouvrir les magasins le dimanche dans deux types de zones : les zones « touristiques et thermales » sans contrepartie, ni doublement de salaire, et les « unités urbaines de plus d'un million d'habitants » avec contrepartie, sur la base du volontariat.
- **2012** : La loi du 22 mars, dite Loi Warsmann, assouplit le recours à la modulation du temps de travail pour les entreprises en inscrivant à l'article L. 3122-6 du Code du Travail : « La mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail. » La modulation conclue par accord d'entreprise ne peut être refusée par le salarié.
- **2013** : Loi du 14 juin « relative à la sécurisation de l'emploi » fixant à 24 heures par semaine la durée minimale de travail pour les salariés à temps partiel et instaurant la majoration salariale dès la première heure de travail complémentaire.
- **2015** : Adoption le 06 août de la loi pour « la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » dont l'objectif est « d'établir une égalité des chances économiques, à créer plus d'activité en déverrouillant les blocages, en favorisant l'investissement et en développant l'emploi. [Elle] s'articule autour de trois axes : libérer, investir, travailler. » Elle est issue du projet de loi proposé par Emmanuel Macron. Parmi les nombreuses dispositions instaurées par cette loi figure un assouplissement du travail dominical : autorisation pour les commerces d'ouvrir jusqu'à cinq dimanches par an sans autorisation (et jusqu'à douze, avec autorisation du maire) ; autorisation pour les commerces de biens culturels d'ouvrir le dimanche toute l'année ; création de « zones touristiques internationales » pour lesquelles l'ouverture le dimanche (et en soirée) sera autorisée toute l'année.

- **2016** : Présentation en Conseil des ministres le 24 mars du projet de loi « *visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs* », porté par Myriam El Khomri, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Le projet de loi vise à instaurer « *la primauté des accords d'entreprise en matière de temps de travail, un plafonnement des indemnités prud'homales et à préciser les conditions de licenciement économique.* » Dévoilé le 17 février 2016, le projet suscite de vives réactions au sein de la classe politique, des représentants syndicaux et de l'opinion publique. Le gouvernement présente une version modifiée de son texte le 14 mars, qui sera adoptée le 24 mars en Conseil des ministres. Le texte prévoit l'assouplissement de nombreuses règles du Code du travail, notamment en matière de temps de travail ; ainsi que des dispositions concernant le licenciement économique, les indemnités prudhomales, la visite médicale d'embauche, la « garantie jeunes » (allocation versée aux 18-25 ans en situation de grande précarité, doublée d'un accompagnement pour trouver un emploi) ou encore le compte personnel d'activité (regroupement des droits acquis par le salarié tout au long de sa carrière en matière de formation, chômage ou pénibilité) – pour une présentation plus détaillée, voir annexe n°2 : « *Grandes étapes de la Loi Travail : du projet de loi aux mouvements sociaux* ».

Sources : • *La France et le temps de travail (1814-2004)*, de P. Fridenson et B. Reynaud

• *Vie-publique.fr : Chronologie : histoire des relations du travail depuis la loi Le Chapelier de 1791*

• *Vie-publique.fr : Chronologie : Le temps de travail (1980-2008)*

• *Articles de presse – voir par exemple : « Ce que contient (désormais) la loi Macron » (Le Monde, 06/08/2015)*

« *Loi travail : les grandes dates d'une contestation qui dure* » (Le Figaro, 01/06/2016)

« *Les péripéties du projet de loi Travail* » (Les Echos, 27/07/2016)

DEUXIEME SECTION : *La journée habituelle de travail – Tendances générales*

À partir des questions « *Habituellement, à quelle heure commencez-vous votre travail ?* » et « *Habituellement, à quelle heure terminez-vous votre travail ?* », nous avons reconstruit les emplois du temps des salariés, pour mettre en lumière les heures de présence au travail. Dans un premier temps, nous avons calculé la proportion de salariés présents au travail sur chaque quart d'heure de la journée. Puis, dans un deuxième temps, nous avons représenté et analysé la configuration de la journée habituelle de travail en dressant des courbes de présence au travail sur vingt-quatre heures.

Ces courbes nous permettent de localiser les heures dédiées au travail professionnel, c'est-à-dire de situer à quels moments de la journée les salariés travaillent et dans quelle proportion. Elles nous permettent également de caractériser la « *journée de travail standard* » et donc les horaires atypiques, c'est-à-dire les horaires qui s'écartent de cette norme. Enfin, grâce à ces courbes de présence, nous montrerons comment les moments dédiés au travail évoluent en fonction des caractéristiques individuelles et professionnelles des salariés, puis nous identifierons les salariés qui se trouvent au travail en dehors de cette journée de référence.

Le questionnaire de l'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL précise que le travailleur doit décrire ses « *horaires réels* », par opposition aux horaires prescrits par l'employeur ou par le contrat de travail. Les réponses comprennent le travail en heures supplémentaires, les déplacements professionnels ainsi que le travail en dehors du lieu de travail. En revanche, sont exclus les déplacements entre le domicile et le lieu de travail. Par ailleurs, l'enquête prend en compte le fait qu'une journée puisse être réalisée sur deux périodes (ou plus) lorsqu'il y a plus de trois heures consécutives de coupure entre les périodes travaillées. Enfin, le questionnaire précise également que la personne enquêtée doit « *essayer de décrire les horaires habituels, ceux qui reviennent le plus fréquemment. Si elle n'y parvient pas, [elle doit] décrire la dernière journée « normalement » travaillée.* »

En effet, il convient de préciser dès maintenant que la méthodologie d'enquête a évolué entre 1998 et 2005. Pour les éditions antérieures à 2005, le travailleur était interrogé sur une journée de référence, représentative de son organisation habituelle de travail. Le plus souvent, la personne était interrogée sur la journée de travail précédant le face-à-face avec l'enquêteur (si celle-ci n'était pas trop éloignée de la journée habituellement accomplie par le salarié : grève, congé exceptionnel, intempéries, etc.). À partir de l'année 2005, l'enquête porte sur une « *journée habituelle de travail* », et non plus sur une journée de référence.

Ce changement de formulation n'est pas sans soulever plusieurs interrogations, ni sans poser quelques problèmes. Outre le fait que cette modification pose la question de savoir ce qu'est une « *journée de travail habituelle* » quand, en 2013, 29% des salariés ont des horaires de travail variables d'un jour sur l'autre et quand 8% ont des horaires alternants, ce changement pose également le problème de l'interprétation subjective de la question. La latitude laissée à l'enquêté dans l'interprétation du caractère habituel, mais aussi du caractère réel, de ses horaires peut conduire à des différences notables entre les individus. Certains horaires « *faiblement*

institutionnalisés » peuvent ne pas être déclarés : un document méthodologique de la DARES¹⁸ pointe cet écueil, en expliquant que les individus ont plutôt tendance à déclarer les horaires prescrits que les horaires réels, ignorant ainsi certains « *dépassements d'horaires* » ou « *temps passés à des tâches spécifiques (comptabilité après la fermeture du magasin, par exemple)* » (p.2).

Par ailleurs, un tel changement de méthodologie – couplé à d'autres transformations, comme le passage de l'enquête Emploi en enquête continue (2002) ou l'indépendance de l'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL à partir de 2013 – n'est pas sans introduire des biais de comparaison entre les différentes éditions de l'enquête. Ces dernières devront donc s'effectuer avec prudence.

Tableau 20 : Effectifs interrogés, effectifs salariés et effectifs retenus pour les traitements statistiques

	Effectifs interrogés	Salariés de l'échantillon	Effectifs salariés retenus
1991	20 929	17 821	17817
1998	21 380	18 774	18741
2005	18 789	16 998	16410
2013 (échantillon comparable)	28 674	26 083	23 337
2013 (échantillon global)	33 673	30 198	/

Note : Pour l'année 2013, l'échantillon de l'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL a été étendu aux départements d'Outre-mer (Martinique, Guyane, Guadeloupe et La Réunion). Dans un souci de comparabilité entre les différentes éditions, le questionnaire 2013 est doté d'une variable (CHAMP_CT2005) permettant de restreindre l'échantillon 2013 aux mêmes champs que ceux des éditions précédentes. Ainsi, l'échantillon est restreint aux personnes actives occupées, résidant en métropole.

Les écarts observés entre les salariés de l'échantillon et les salariés retenus correspondent simplement aux non-réponses ou aux erreurs de saisie qui n'ont pas pu être corrigées. Nous avons ainsi retenu pour notre travail statistique uniquement les salariés pour lesquels les heures de début et fin de journée étaient (correctement) renseignées. Il est d'ailleurs à noter qu'en 2013, aucune réponse n'a été saisie pour ces deux questions chez les salariés ayant des horaires alternants. Et cela malgré les indications précises du questionnaire à ce sujet : « Si la personne a des horaires très variables ou alternants, elle doit essayer de décrire les horaires habituels, ceux qui reviennent le plus fréquemment. Si elle n'y parvient pas, décrire la dernière journée ou semaine « normalement » travaillée. » Pour les éditions antérieures, les horaires de début et fin de journée sont bel et bien renseignés pour les travailleurs alternants. Enfin, en raison d'un trop grand nombre d'erreurs de saisie ou de données manquantes pour les questions de début et fin de journée, nous n'avons pas mobilisé l'édition 1984 de l'enquête pour la construction des courbes de présence.

¹⁸ DARES, « *Présentation détaillée des enquêtes Conditions de travail 1984 - 2005* » ; http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Présentation_detaillée_enquête_CT_1984_2005.pdf

A. La journée de travail en 2013

La vie quotidienne, pouvant être définie comme « *la participation successive à différents espaces sociaux* » (Lesnard, 2009, p.12), est rythmée par le temps de travail : le temps que les individus peuvent consacrer à leur vie familiale, citoyenne, associative, culturelle ou sportive, religieuse ou politique, est borné, contraint, par le temps consacré au travail professionnel. Les activités de la vie quotidienne sont cadencées par les heures consacrées au travail rémunéré et les autres champs de l'espace économique suivent, eux aussi, le rythme imprimé par le temps du travail : extension des heures d'ouverture des magasins ou des services administratifs ; développement des services de garde d'enfants à horaires atypiques ; etc. Le temps de travail pèse sur l'articulation des temps – par le temps qui est dédié au travail professionnel (au sens de durée), mais surtout par la localisation des horaires : des problèmes de conciliation entre les différentes sphères de la vie des individus apparaissent lorsque celles-ci sont désynchronisées, lorsque le travail déborde, empiète, sur les autres temps de la vie quotidienne.

a) La durée quotidienne de travail

Pour commencer, nous étudions l'amplitude de la journée de travail : avant de nous intéresser à la façon dont se répartissent les heures au cours de la journée, il est important de connaître le nombre d'heures effectuées par le salarié. Pour étudier cette dimension, nous distinguons deux éléments : d'abord, l'étendue de la journée de travail, c'est-à-dire la durée comprise entre le début et la fin de journée, pauses et interruptions comprises ; puis, la durée quotidienne de travail, c'est-à-dire la durée effectivement travaillée au cours de la journée. Rappelons que si l'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL fournit une variable « étendue de la journée de travail », elle ne donne aucune indication sur la durée quotidienne. Nous avons donc construit une variable « durée quotidienne de travail » théorique, en divisant le nombre d'heures hebdomadaires par le nombre de jours travaillés par semaine (voir introduction générale, paragraphe 4.2).

Le Code du travail caractérise ce qu'est le temps de travail à travers la définition de la durée du travail effectif. Définie par les articles L3121-1 à L3121-4, « *la durée du travail effectif est 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.* » Cette définition laisse dans l'ombre un certain nombre de temporalités pouvant être assimilées à du temps professionnel ou, du moins, à des temps contraints par l'activité (Supiot, 1995). L'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL se base sur une définition élargie pour qualifier les horaires de travail, puisqu'elle aborde les horaires réels (par opposition aux horaires prescrits) en y intégrant les heures supplémentaires, les déplacements professionnels ainsi que le travail en dehors du lieu de travail. Toutefois, comme nous l'avons évoqué en préambule, cette référence aux horaires réels n'est pas exempte de défaut, à commencer par la non-classification (par les enquêtés eux-mêmes) de certaines tâches effectuées en dehors des horaires prescrits. Par ailleurs, le sens du temps passé au travail, du temps de présence, n'est pas questionné malgré son ambiguïté. Dès lors qu'il est physiquement à son poste de travail, le salarié est considéré comme présent au travail, indépendamment de son état d'esprit, de sa productivité, de sa concentration sur la tâche à réaliser, etc. Inversement, lorsque le salarié n'est plus à son poste, il

n'est plus considéré comme présent au travail, et cela, même s'il continue de penser à son travail ou s'il est en contact – ponctuellement ou régulièrement – avec ses collègues, sa hiérarchie, lorsqu'il consulte ses e-mails ou lorsqu'il accepte un appel téléphonique, par exemple. L'objectif de la thèse n'est pas d'approfondir ces questionnements sur la réelle signification de la notion de « présence au travail », mais de localiser les moments de travail déclarés par les individus, malgré les écueils mis en évidence.

Tableau 21 : Durée et étendue de la journée de travail en 2013, en tranches

En pourcentage (%)

	Durée quotidienne	Étendue quotidienne
<i>Moins de 7 heures</i>	39,4	11,1
<i>Entre 7 et 8 heures</i>	33,0	12,9
<i>Entre 8 et 9 heures</i>	13,4	29,4
<i>Entre 9 et 10 heures</i>	8,4	24,9
<i>Entre 10 et 11 heures</i>	2,1	11,1
<i>Plus de 11 heures</i>	3,7	10,6
Moyennes	7h38	9h05

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 39,4% des salariés travaillent moins de 7 heures par jour.

11,1% des salariés ont une journée dont l'étendue totale, pauses comprises, est inférieure à 7 heures.

En 2013, les salariés déclarent travailler en moyenne 7h38 par jour, pour une journée de travail habituelle moyenne s'étendant sur plus de 9 heures. Si nous calculons le rapport entre la durée et l'amplitude, nous obtenons un taux de 0,84 : la durée de travail moyenne représente 84% de la journée habituelle moyenne totale (ou, pour le dire autrement : pour 1 heure de travail effective, les salariés déclarent 1h11 de présence au travail).

En majorité, les salariés travaillent moins de 8 heures par jour (33% entre 7 et 8 heures ; 26% entre 6 et 7 heures), mais déclarent en majorité que l'étendue globale de leur journée de travail est comprise entre 8 et 10 heures par jour (29% entre 8 et 9 heures ; 25% entre 9 et 10 heures).

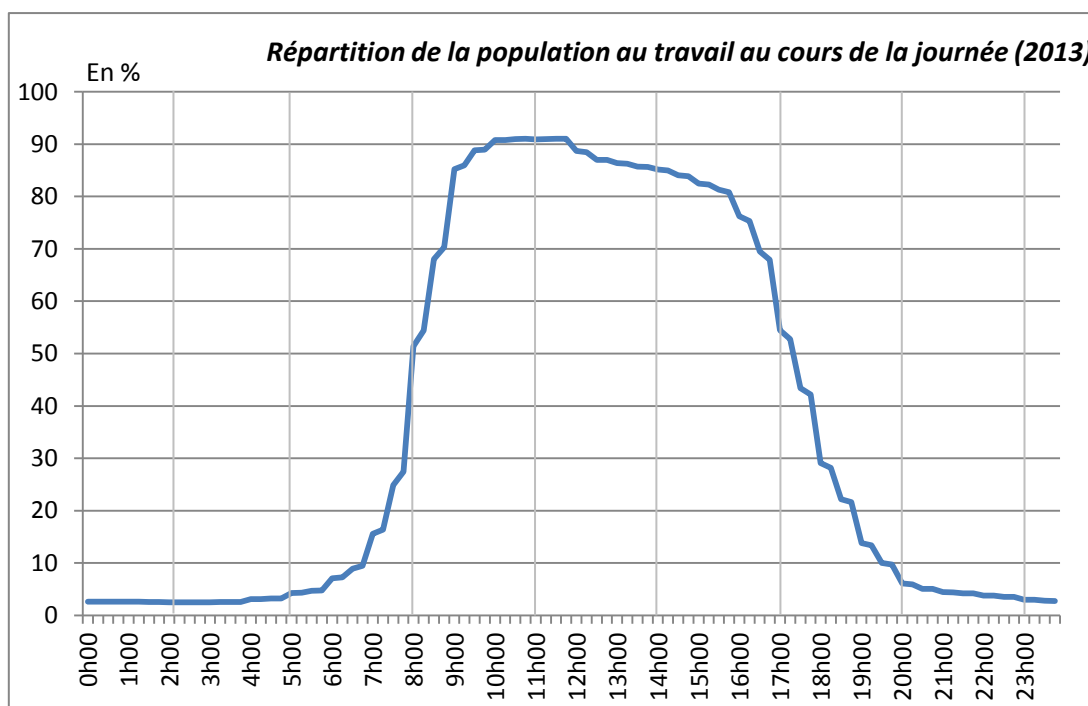
Ce qui nous intéresse à présent, c'est de savoir comment se répartissent ces heures de travail à l'échelle d'une journée.

b) La localisation des horaires à l'échelle de la journée

La localisation des horaires, tout comme la durée du travail, est une composante essentielle des conditions de travail, pouvant peser sur la santé et la sociabilité de l'individu. « *La façon dont la durée de travail se répartit dans la semaine et dans la journée conditionne des possibilités d'aménagements du temps de vie hors travail, sur le plan social et familial, très différentes* » (Bué, Cristofari, 1986, p.32). En effet, l'inscription des heures de travail dans la journée permet d'évaluer la concordance des horaires avec la norme, la synchronisation des différentes temporalités de la vie quotidienne et les possibilités d'articulation entre travail et vie personnelle, et donc, en somme, contribue à la définition de la qualité du temps de travail.

« Dans les dispositifs de collecte de données sur les conditions de travail, les horaires de travail sont traditionnellement abordés au travers du nombre d'heures de travail et par une série de questions sur certaines formes atypiques d'horaires : travail de nuit, week-end, trois-huit, etc. » (Lesnard, 2009, p.115). L'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL nous fournit une information supplémentaire, puisqu'elle nous permet de reconstruire les heures de présence au travail, grâce aux horaires de début et fin de journée, ainsi qu'à l'existence de longues interruptions (plus de trois heures). Même si cette information est parcellaire et biaisée, puisqu'elle relève d'une part d'arbitraire et de subjectivité, elle demeure précieuse : elle nous permet de localiser les moments dédiés au travail rémunéré et d'identifier la journée habituelle de travail, en calculant le pourcentage de salariés présents au travail pour chaque quart d'heure de la journée. Le graphique ci-dessous illustre nos résultats.

Graphique 7 : Répartition des salariés au travail au cours de la journée, en 2013



Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2013
 Lecture : En 2013, 51,4% des salariés sont au travail à 8h00.

1. Définition de la journée de travail standard

Cette courbe de présence indique que c'est entre 7h00 et 19h30 que l'essentiel des heures de travail salarié sont effectuées : ce sont moins de 10% des salariés qui se trouvent au travail après 19h30 et avant 7h00. Les horaires quotidiens du soir, de la nuit et du matin ne concernent donc qu'une minorité de travailleurs salariés.

Nous définissons les *heures de travail standard* comme étant les périodes durant lesquelles plus d'un salarié sur deux déclare être présent au travail. Ces heures de travail standard nous permettent de définir les contours de la *journée de travail standard*. Cette configuration correspond à une journée de travail qui fait office de norme et qui concerne une majorité de salariés. Cela ne signifie pas que

cette journée standard est la journée de travail la plus fréquemment rencontrée : la journée standard est une figure idéal-typique qui tend à être de moins en moins observée (Lesnard, 2006), mais qui continue de jouer un rôle de norme positive de référence pour juger de la qualité des horaires quotidiens.

La courbe de présence au travail indique que la majorité des salariés effectuent habituellement leur travail entre 8h00 et 17h30 : entre 7h45 et 8h00, la proportion de salariés présents au travail franchit le seuil de 50% ; entre 17h15 et 17h30, cette proportion redescend en dessous de 50%. En effet, à 7h45, 27,4% des salariés déclarent être au travail. À 8h00, ce pourcentage passe à 51,4% des salariés, soit une progression de 24 points de pourcentage. À 17h15, 52,8% des salariés déclarent être au travail, contre 43,4% à 17h30 ; soit une diminution de 9,4 points.

À partir de ce constat statistique et de la définition retenue ci-dessus, nous retenons la journée « 8h00-17h29 » comme période de référence. Comme nous l'avons expliqué, cette période de référence ne signifie pas que la majorité des salariés commencent leur journée à 8h00 et la terminent à 17h30. La diversification et l'individualisation des horaires de travail tendent à faire disparaître la journée de travail collective et uniformisée, et tendent à faire émerger de multiples configurations de journées de travail. En revanche, cette période de référence nous indique que la majorité des heures travaillées se situent entre 8h00 et 17h29. En calculant un rapport entre le nombre d'heures travaillées au cours de la journée standard et le nombre d'heures travaillées sur la journée complète, nous obtenons un « taux de normalité des heures de travail » de 86,6%. Pour le dire autrement, en 2013, 86,6% des heures habituellement travaillées par les salariés sont effectuées sur la journée standard, c'est-à-dire entre 8h00 et 17h29.

2. Répartition des salariés au cours de la journée

À partir de 7h00, une part non négligeable de salariés commence leur journée de travail et les écarts de présence entre les différents créneaux horaires s'accroissent (voir annexe n°3, figure D) : nous calculons un écart de 6 points de pourcentage entre la part de salariés présents à 7h00 et la part de salariés présents un quart d'heure plus tôt, à 6h45 ; puis un écart de 9 points entre ceux présents à 7h30 et ceux présents à 7h15 ; 14 points entre 8h30 et 8h15 ; etc. C'est entre 7h45 et 8h00 que l'écart est le plus important : le pourcentage de salariés présents au travail croît de 24 points entre 7h45 et 8h00.

Selon la question « *Habituellement, à quelle heure commencez-vous votre travail ?* », 68% des salariés commencent à travailler entre 6h00 et 9h00 (et 87% entre 6h00 et 10h00). C'est entre 8h00 et 8h29 que nous constatons le plus fort taux d'arrivée : plus de 27% des salariés commencent leur journée entre 8h00 et 8h29. À 9h00, 85% de la population salariée en emploi est présente au travail. La proportion de salariés au travail continue d'augmenter doucement, jusqu'à atteindre son maximum entre 10h00 et 11h45 (plus de 90% des salariés sont présents au travail à ce moment-là) avant de décliner légèrement à partir des heures habituellement dévolues à la pause déjeuner.

L'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL ne considère pas ce temps du repas (ou ce temps de pause) comme un temps de non-travail, sauf si l'interruption dépasse trois heures consécutives. Ce choix

méthodologique explique pourquoi nous ne constatons pas un « creux » plus prononcé entre 12h00 et 14h00 : les personnes disposant d'une heure, voire même deux, pour leur pause repas, sont considérées comme présentes au travail. Alors qu'il existait deux variables relatives à la pause déjeuner (existence d'une pause repas et durée de la pause) dans les éditions précédentes, l'enquête 2013 n'en dispose plus et nous n'avons donc plus d'informations à ce sujet.

L'après-midi, le pourcentage de salariés au travail ne revient jamais au niveau atteint en matinée. À partir de 13h30, la proportion de travailleurs présents décline peu à peu : moins de 85% de salariés au travail à partir de 14h15 ; moins de 82% à partir de 15h30 ; moins de 80% à partir de 16h00 et moins de 70% à partir de 16h30. C'est en effet à partir de 16h00 que la diminution s'accélère et que les salariés commencent à quitter leur travail. Selon la question « *Habituellement, à quelle heure terminez-vous votre travail ?* », 78% des salariés quittent leur travail entre 14h00 et 19h29 (et 88% entre 14h00 et 21h59).

Contrairement aux arrivées du matin, les départs s'étalent sur une plage horaire bien plus étendue (voir figure D). C'est entre 16h45 et 17h00 que les départs sont les plus importants : -13,5 points entre le pourcentage de salariés présents à 16h45 et le pourcentage de ceux présents à 17h00. Toutefois, les départs sont presque aussi nombreux entre 17h45 et 18h00 (-13 points) et, dans une moindre mesure, entre 17h15 et 17h30 (-9,5 points), puis entre 18h45 et 19h00 (-8 points). Les heures de départ sont donc moins concentrées que celles des arrivées le matin : les travailleurs quittent leur travail sur des créneaux horaires plus nombreux, alors qu'ils arrivent en masse sur certaines heures bien spécifiques (+24 points à 8h00, +14 points à 8h30, +15 points à 9h00).

Tableau 22 : Horaires de début et fin de travail en 2013, en tranches

En pourcentage (%)

Heure de début du travail	2013	Heure de fin de travail	2013
<i>entre 00h00 et 05h59</i>	3,1	<i>entre 12h00 et 13h59</i>	4,9
<i>entre 06h00 et 07h59</i>	24,4	<i>entre 14h00 et 16h59</i>	20,7
<i>entre 08h00 et 08h29</i>	27,2	<i>entre 17h00 et 17h29</i>	15,9
<i>entre 08h30 et 08h59</i>	16,2	<i>entre 17h30 et 17h59</i>	10,9
<i>entre 09h00 et 09h59</i>	19,1	<i>entre 18h00 et 18h29</i>	14,7
<i>entre 10h00 et 13h59</i>	5,7	<i>entre 18h30 et 19h29</i>	15,7
<i>entre 14h00 et 19h59</i>	2,7	<i>entre 19h30 et 21h59</i>	10,5
<i>entre 20h00 et 23h59</i>	1,5	<i>entre 22h00 et 11h59</i>	6,9

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 24,4% des salariés déclarent commencer entre 06h00 et 07h59.

B. Les horaires atypiques

Au regard de nos premiers traitements statistiques, nous avons défini la journée de travail standard comme la journée commençant à 8h00 et se terminant à 17h29. Les horaires qui se situent en dehors de cette journée courante sont dits atypiques. À partir de ce constat, nous définissons quatre périodes distinctes :

- Travailler tôt le matin, entre 5h00 et 7h59
- Travailler en fin d’après-midi, entre 17h30 et 19h59
- Travailler le soir, entre 20h00 et 23h59
- Travailler la nuit, entre minuit et 4h59

Les deux dernières périodes, soir et nuit, sont calquées sur le questionnaire de l’enquête CONDITIONS DE TRAVAIL. En revanche, la période retenue pour le matin diffère de la question posée par le questionnaire – question introduite à partir de l’édition 2013 uniquement. Notre période comprend une plage horaire étendue jusqu’à 8h00 (et non 7h00, comme dans le questionnaire). Enfin, la période correspondant au travail de fin d’après-midi n’apparaît d’aucune manière dans l’enquête.

Nous considérons les salariés comme étant présents au travail en horaires atypiques lorsqu’ils se trouvent au travail sur l’une des périodes mentionnées, et ce, même de manière partielle. Autrement dit, un salarié qui terminerait son travail à 22h00 sera considéré comme travaillant le soir, et ce, même s’il ne travaille pas jusqu’à minuit.

Tableau 23 : Périodes atypiques retenues, à partir de l’élaboration de la journée standard

	Plages horaires retenues	Pourcentage de salariés concernés
Matin	5h00-7h59	29,1
Après-midi	17h30-19h59	45,2
Soir	20h00-23h59	7,4
Nuit	0h00-4h59	3,7

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 32% des salariés travaillent le matin, entre 5h00 et 7h59 (sur toute ou partie de la période).

Tableau 24 : Fréquence du travail décalé en 2013, à partir des questions de l’enquête

	En pourcentage (%)		
	Habituellement	Occasionnellement	Jamais
Dans votre emploi principal, travaillez-vous entre cinq heures et sept heures le matin ?	15,5	13,0	71,5
Dans votre emploi principal, travaillez-vous entre vingt heures et minuit ?	14,7	19,4	65,9
Dans votre emploi principal, travaillez-vous entre minuit et cinq heures du matin ?	6,5	9,0	84,5

Lecture : En 2013, 71,5% des salariés déclarent ne jamais travailler le matin, entre 5 et 7 heures.

L'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL dispose de plusieurs questions sur le travail en horaires atypiques (voir chapitre 1). Outre le travail du week-end, l'enquête aborde la question du travail de nuit depuis 1984 ; celle du travail du soir depuis 1998 et celle du matin depuis 2013. À l'aide des tableaux n°23 et 24, nous remarquons que les pourcentages de salariés concernés par le travail atypique diffèrent lorsqu'on s'intéresse aux périodes reconstruites à partir de la journée standard ou lorsqu'on s'intéresse aux périodes déclarées.

Pour commencer, il est aisé d'expliquer les différences observées pour le travail du matin. En effet, la période reconstruite est plus étendue que celle abordée par le questionnaire. Il est donc normal que le pourcentage de salariés concernés soit plus grand dans le cas de la variable que nous avons définie.

Pour le travail du soir et de la nuit, les périodes retenues étant comparables, l'exercice se révèle plus compliqué. Comment expliquer que le pourcentage de salariés habituellement présents la nuit soit si différent du pourcentage de salariés déclarant travailler habituellement la nuit ? Lorsque l'enquêteur pose au salarié la question « *Travaillez-vous la nuit, entre minuit et cinq heures du matin ?* », le salarié doit évaluer de lui-même la fréquence du travail de nuit, en répondant habituellement, occasionnellement ou jamais. Le travail de nuit habituel peut alors être considéré comme revenant de manière régulière, cyclique, sans pour autant être représentatif de la journée habituelle de travail, telle qu'elle est abordée par les questions de début et fin de journée. En effet, lorsque l'enquêté est invité à parler de sa journée habituelle de travail, il est attendu qu'il évoque ses horaires réels, ceux qui reviennent le plus fréquemment. Quand bien même travaillerait-il plusieurs nuits par mois, le travail nocturne ne serait pas obligatoirement la façon dont il travaille le plus fréquemment. La reconstruction du travail de nuit (ou du soir) par l'intermédiaire des « horaires habituels » tend alors à minimiser leur importance.

Une autre explication pourrait être liée à la non-prise en compte du travail effectué au domicile. Comme nous l'avons déjà évoqué, les horaires faiblement institutionnalisés sont moins souvent déclarés par les enquêtés que les horaires prescrits. Même si le travailleur est invité à décrire ses horaires réels, notamment en incluant les heures de travail supplémentaires et/ou effectuées à la maison, ce dernier peut minimiser l'importance de ces horaires, voire les écarter complètement. Pourtant, ce sont presque 25% des salariés qui emportent du travail chez eux (dont 7% tous les jours ou presque). Et 46% d'entre eux travaillent habituellement ou occasionnellement le soir ; 14% habituellement ou occasionnellement la nuit ; 23% habituellement ou occasionnellement le matin. Si ces salariés sont plus enclins à déclarer leur travail du soir, de la nuit ou du matin par l'intermédiaire d'une question large et ouverte, ils le sont peut-être moins lorsqu'il s'agit d'inclure le travail effectué à la maison dans les horaires d'une journée classique de travail. Ce constat amène à se questionner sur les frontières poreuses entre le travail et le non-travail dès lors que le salarié n'est plus sur son lieu de travail, mais aussi à s'interroger sur la façon dont est considéré le travail en dehors de l'établissement ou l'entreprise, notamment lorsqu'il est réalisé au domicile du salarié. Mais c'est également le cas pour d'autres temporalités, comme les trajets professionnels qui ne sont pas toujours reconnus comme des temps de subordination, des temps contraints par l'activité, mais qui sont considérés comme des horaires réels par l'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL. Notre objectif n'est pas de traiter et d'approfondir ces questionnements qui pourraient faire l'objet de travaux complémentaires, mais dès lors que sont abordés les horaires réels plutôt que les horaires prescrits, ces réflexions s'imposent.

CONCLUSION INTERMEDIAIRE : La journée habituelle de travail, qui nous permet de définir la journée standard « 8h00–17h29 », est une figure idéal-typique. En particulier, la notion d'*horaires habituels* n'est pas sans poser problème pour un ensemble conséquent de salariés dans l'industrie et les services, qui sont exposés à des horaires alternants ou variables. Des approximations sont alors nécessaires pour représenter cette journée habituelle, puisqu'une diversité de situations se dissimule derrière ce terme.

Pour autant, la journée standard telle que nous la définissons, malgré les approximations inévitables engendrées tout au long de la construction du questionnaire et malgré sa remise en cause dans une société où « *la très forte synchronisation des horaires de travail qui caractérisait l'époque fordiste disparaît* » (Lesnard, 2009, p.183) ne perd pas de son intérêt : la journée standard continue de jouer un rôle de référence positive pour caractériser la qualité du temps de travail, mais elle contribue aussi à identifier quels sont les temps normaux, ceux normalement dévolus au travail, et les temps anormaux ou atypiques, qui s'écartent de la norme dominante. En distinguant les heures décalées des horaires quotidiens standard, il devient possible de définir ce qui est *normal* et ce qui est *hors-norme*. À partir de là, il devient possible, par exemple, d'évaluer le montant d'une éventuelle compensation à la pénibilité engendrée, de telle sorte que cette compensation puisse limiter quantitativement le recours aux horaires anormaux. Si les heures atypiques donnent lieu à un versement de salaire plus élevé, les employeurs devraient alors chercher à les éviter quand cela est possible (Bouffartigue, Bouteiller, 2003).

Dans une troisième et dernière section, nous allons montrer comment la journée standard de travail a évolué depuis le début des années 1990 et comment les horaires atypiques se sont développés.

TROISIEME SECTION : *L'évolution de la journée de travail depuis les années 1990*

La durée moyenne du travail a considérablement diminué depuis la première moitié du XIX^{ème} siècle (voir chapitre 1), notamment sous l'impulsion des diverses mesures législatives visant à limiter les temps de travail journaliers et hebdomadaires. D'abord assimilée à une amélioration des conditions de travail, répondant à des préoccupations sanitaires et hygiénistes, la réduction du temps de travail durant les années d'après-guerre était considérée comme « *une façon de mieux répartir les fruits de la croissance* » (Michon, 2005, p.13 ; Lallement 2003). La crise économique survenue au milieu des années 1970 et la remise en cause par la montée du chômage de masse d'une époque de prospérité économique basée sur le plein emploi transforment les objectifs de la réduction du temps de travail. Celle-ci devient un levier des politiques d'emploi en France, mais aussi dans les autres pays de l'Union Européenne : baisser la durée du travail pour partager et créer de l'emploi. Plusieurs stratégies ont été mises en place pour répondre à cette volonté d'aménagement et de réduction du travail : réduction des horaires collectifs (France, Allemagne) ; incitation aux horaires individuels à temps réduits, c'est-à-dire encouragement du temps partiel (Pays-Bas, Royaume Uni) ; développement du temps choisi, amélioration des conditions de travail, autonomie organisationnelle et flexibilisation des horaires (Suède, Finlande) (Michon, *ibid.*). À partir de 1982, la France réduit le temps collectif de travail en instaurant la semaine de 39 heures et la cinquième semaine de congés payés. Cette réduction du temps de travail sera relancée à la fin des années 1990, notamment avec l'instauration des « 35 heures ». Parallèlement à cette stratégie, la France encouragera également le développement du temps partiel (voir chapitre 1). Les effets de ces réformes sur la création d'emplois, présentés par divers travaux analytiques de la DARES dans un premier temps, puis du Centre de recherche en économie et statistique (CREST) dans un second temps, seront largement contestés par nombre d'économistes néo-classiques dans les années qui suivront (sur cette question, voir notamment Jugnot (2013) ou Askenazy (2013)).

Alors que les objectifs initiaux étaient de créer de l'emploi, mais aussi de rééquilibrer les temps et d'améliorer la qualité de vie au travail et en dehors du travail (Pélisse, 2008a), le passage aux « 35 heures » a eu des conséquences ambivalentes sur les salariés. Elles ont en effet accentué une segmentation déjà importante du salariat, en transformant l'organisation du travail et en renforçant des inégalités de rémunérations, de conditions de travail et/ou de maîtrise des temps préalables à la réduction du temps de travail (Pélisse, 2008a ; 2008b ; Estrade, Ulrich, 2002 ; Lallement, 2003 ; Melchior, 2007). Ainsi, l'organisation du travail et les pratiques antérieures des entreprises ont été déterminantes pour comprendre comment ont été mises en œuvre les modalités de la RTT (modulation, annualisation, jours de repos, réduction quotidienne, congés supplémentaires).

La question de savoir comment la RTT a transformé l'organisation des horaires journaliers est primordiale pour notre travail : en effet, nous nous demandons si la baisse de la durée hebdomadaire s'est répercutée sur l'organisation journalière du temps de travail. Les premières enquêtes portant sur les effets de la réduction du temps de travail (Estrade *et al.*, 2001) ont pu montrer que l'organisation du temps de travail journalier n'a pas été profondément remise en cause. En effet, « *les principales modalités [de la RTT ont] consisté en l'attribution de demi-journées ou journées de congé plutôt qu'en raccourcissement de la journée de travail. Les modifications des rythmes et usages*

*du temps portent plutôt sur la semaine ou sur l'année » (Dumontier et al., 2002, p.11). Toutefois, d'autres études ont pu nuancer ce constat : « si les 35 heures ont permis de réduire le nombre d'heures travaillées à l'échelle de l'année, elles ont aussi été indirectement à l'origine d'un accroissement du travail le soir » (Lenard, 2009, p.187 ; Afsa, Biscourp, 2004). Par ailleurs, « si le nombre d'heures travaillées moyen tend à diminuer, la répartition de ce travail dans la journée, la semaine et l'année est de plus en plus diversifiée » (Lesnard, *ibid.*, p116).*

Dans les années qui suivent leur mise en place, la légitimité des « 35 heures » est largement remise en cause par de multiples facteurs : réticences des entreprises ; retournement cyclique économique dès 2001 ; effets mitigés sur la création d'emploi ; inégalités sociales accentuées par leur mise en œuvre ; intensification du travail, des contraintes temporelles et montée du stress et des risques psychosociaux. Dès 2002, commence le « *détricotage des 35 heures* » avec la promulgation de nombreuses lois et mesures visant à contourner l'objectif de réduction de la durée effective du travail. En 2003, le contingent d'heures supplémentaires, c'est-à-dire le nombre d'heures supplémentaires pouvant être ordonnées par l'employeur sans autorisation de l'inspection du travail, est porté de 130 à 180 heures par an et par salarié (puis à 220 heures en 2004). Ainsi, comme le démontre Jérôme Péglise (2008b, p.2) : « *si un salarié aux 35 heures effectue 180 heures supplémentaires dans l'année, il travaille en moyenne... 39 heures par semaine, soit pratiquement la durée hebdomadaire moyenne des salariés à temps plein dans les années 1990.* » D'autres dispositifs d'allongement du travail seront mis en place les années suivantes (encadré n°6), soulignant le renversement de stratégie des pouvoirs publics pour soutenir les entreprises et la création d'emploi. La nécessité de flexibilisation de la main-d'œuvre ne passe désormais plus par la réduction de travail, contrepartie nécessaire à la diversification des organisations temporelles et à l'intensification du travail. Elle passe désormais par l'incitation des salariés à « *travailler plus pour gagner plus* » et donc par la mise en place de mesures visant à l'allongement de la durée du travail, sans pour autant envisager une amélioration des conditions de travail, un desserrement des contraintes temporelles ou une meilleure maîtrise du temps (Michon, 2005).

Dans cette troisième section, nous nous demandons comment la réduction du temps de travail, puis l'allongement de la durée du travail par l'encouragement des heures supplémentaires, se sont répercutés sur l'organisation de la journée de travail. Comment le renversement de stratégie des pouvoirs politiques a-t-il influencé la répartition des horaires de travail à l'échelle de la journée ?

A. La durée quotidienne de travail

Le premier chapitre a mis en évidence la poursuite de la réduction tendancielle de la durée hebdomadaire de travail, encouragée en 1982 par la mise en place de la semaine de 39 heures, puis relancée en 1998 et 2000 par l'instauration des « 35 heures ». Cette tendance s'inverse les années suivantes sous l'impulsion de différents dispositifs d'allongement du travail. Nous pourrions nous attendre à ce que la durée quotidienne suive elle aussi une évolution similaire, mais nos traitements statistiques tendent à démontrer que ce n'est pas le cas. Les résultats sont présentés dans les tableaux n°25 à 27, ci-dessous :

Tableau 25 : Durées et étendues moyennes de la journée de travail, en heures

	1984	1991	1998	2005	2013
Durée moyenne de la journée de travail	7h37	7h34	7h29	7h30	7h38
Étendue moyenne de la journée de travail	-	8h56	8h52	8h53	9h05

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 1984 à 2013

Lecture : En 2013, la durée de la journée de travail des salariés s'élève à 7h38, en moyenne.

Contrairement à la durée hebdomadaire, les durées et étendues moyennes de travail quotidien tendent à rester relativement stables à travers les années. Elles ont d'abord très légèrement diminué jusqu'en 1998, avant de remonter de quelques minutes à partir de 2005. Les variations sont cependant extrêmement faibles entre chaque édition de l'enquête. Si nous nous penchons sur les durées et étendues en tranches (tableaux n°26 et 27), quelques nuances apparaissent.

Tableau 26 : Évolution de la durée de la journée de travail, entre 1984 et 2013

Durée de la journée	1984	1991	1998	2005	2013	Évolution
Moins de 7 heures	17,2	19,6	24,0	43,6	39,4	22,2
Entre 7 et 8 heures	67,3	65,1	59,6	34,0	33,0	-34,2
Entre 8 et 9 heures	9,0	8,5	8,4	11,6	13,4	4,3
Entre 9 et 10 heures	4,4	4,6	5,6	6,7	8,4	4,0
Entre 10 et 11 heures	0,9	0,8	0,9	1,3	2,1	1,2
Plus de 11 heures	1,2	1,4	1,5	2,9	3,7	2,5

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 1984 à 2013

Lecture : En 2013, 39,4% des salariés travaillent moins de 7 heures par jour.

Tableau 27 : Évolution de l'étendue de la journée de travail, entre 1984 et 2013

Étendue de la journée	1984	1991	1998	2005	2013	Évolution
Moins de 7 heures	10,7	12,7	14,6	11,9	11,1	0,4
Entre 7 et 8 heures	13,7	14,0	14,4	17,1	12,9	-0,8
Entre 8 et 9 heures	27,7	25,4	24,3	28,6	29,4	1,7
Entre 9 et 10 heures	29,9	27,9	25,5	25,1	24,9	-5,1
Entre 10 et 11 heures	9,2	10,7	11,4	9,4	11,1	1,9
Plus de 11 heures	8,7	9,3	10,0	8,0	10,6	1,9

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 1984 à 2013

Lecture : En 2013, 11,1% des salariés ont une journée dont l'étendue totale, pauses comprises, est inférieure à 7 heures.

L'étendue de la journée de travail habituelle a peu évolué entre 1984 et 2013. La majorité des salariés sont concernés par une amplitude de travail comprise entre 8 et 10 heures par jour : 58% en 1984 et 54% en 2013. Néanmoins, si la journée de 9-10 heures était la plus importante en 1984, la tendance s'est inversée au cours du temps : en 2013, c'est la journée de 8-9 heures qui est la plus répandue. Mais, encore une fois, les variations sont plutôt faibles.

En revanche, en ce qui concerne la durée de la journée de travail, la relative stabilité de la durée moyenne cache des situations contrastées. En effet, alors que plus de 67% des salariés travaillaient entre 7 et 8 heures par jour en 1984, ils ne sont plus que 33% à le faire en 2013. Cette tranche horaire s'est effondrée en trente ans, au profit des journées plus courtes (+22 points) et des journées plus longues (+12 points).

La norme de durée quotidienne, largement centrée sur une journée de 7 à 8 heures de travail dans les années 1980, s'est ainsi diversifiée au cours de la période. Dans le même temps, l'amplitude de la journée habituelle n'a que très faiblement évolué. Nous observons donc à la fois des variations de la durée du travail et des journées dont l'étendue reste stable, ce qui signifie une polarisation des emplois du temps vers des horaires fragmentés (dans le cas d'une baisse de la durée quotidienne) ou vers une intensification du travail (dans le cas d'une hausse de la durée). Ces résultats soulignent la diversification croissante des horaires de travail et la segmentation des salariés avec le sous-emploi pour les uns, le surtravail pour les autres (Michon, 2005 ; Lesnard, 2006, 2009).

Comment ces évolutions conjointes de la durée et de l'étendue quotidienne de travail se sont-elles répercutées sur la répartition des horaires au cours de la journée ?

B. La localisation des horaires à l'échelle de la journée

a) Comparaison des journées de travail de 2005 et 2013

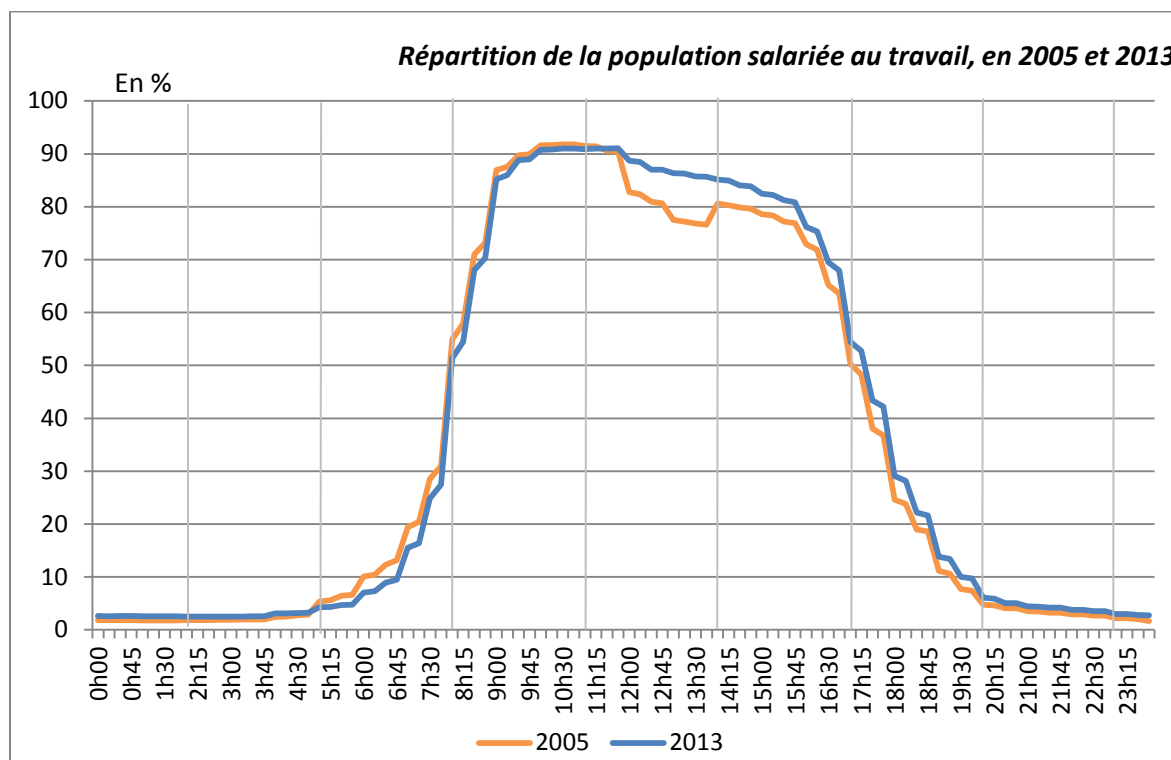
Comme nous l'avons énoncé dans la deuxième section du chapitre, la méthodologie d'enquête a évolué entre les différentes éditions de l'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL. Si le travailleur était questionné sur une journée de travail de référence, généralement la veille de l'entretien avec l'enquêteur, à partir de 2005, c'est sur une journée habituelle de travail que portent les questions posées au travailleur. C'est donc au travailleur lui-même de juger du caractère habituel de ses horaires de travail.

Dans un premier temps, nous choisissons donc de comparer les deux dernières enquêtes dont les questions portant sur les heures de travail sont formulées de manière identique (sauf horaires alternants exclus de l'année 2013) : en huit ans, des transformations ont déjà pu apparaître, notamment en raison du retournement de stratégie des pouvoirs publics concernant la durée du travail. Comme pour la deuxième section, nous construisons la courbe de présence au travail pour l'année 2005, en calculant le pourcentage de salariés déclarant être au travail, pour chaque quart d'heure de la journée. Puis, nous comparons cette courbe à celle que nous avons présentée pour l'année 2013.

Entre 2005 et 2013, la durée hebdomadaire moyenne de travail a augmenté de 26 minutes (voir chapitre 1). De même, la durée quotidienne moyenne a augmenté de 8 minutes et l'étendue totale de la journée a elle aussi augmenté, de 12 minutes. Alors qu'elle avait eu tendance à se raccourcir de quelques minutes durant la période précédente, la journée habituelle de travail tend aujourd'hui à s'allonger. L'effet conjoncturel des politiques publiques incitatives à l'allongement du temps de

travail peut éventuellement expliquer ce résultat. Il est trop tôt pour se prononcer sur une éventuelle évolution structurelle, mais les prochaines enquêtes devraient permettre de savoir s'il s'agit d'un effet conjoncturel successif aux stratégies politiques incitatives ou d'un effet plus large. Toutefois, nous nous interrogeons sur l'incidence de cet allongement de la durée du travail sur la localisation des horaires.

Graphique 8 : Répartition des salariés au travail au cours de la journée, en 2005 et 2013



Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquêtes CDT 2005 et 2013

Lecture : En 2013, 51,4% des salariés sont au travail à 8h00 et en 2005, 54,9% d'entre eux.

Le graphique n°8 montre que c'est entre 6h00 et 19h30 que l'essentiel des heures de travail sont réalisées en 2005¹⁹ : ce sont moins de 10% des salariés qui sont présents au travail après 19h30 et avant 6h00. Comme pour l'année 2013, une minorité de travailleurs salariés se trouvent au travail sur les horaires du soir, de la nuit et du matin en 2005. Par ailleurs, si nous reprenons notre définition des *heures de travail standard*, nous constatons que la majorité des salariés réalisent habituellement leur travail entre 8h00 et 17h14 : entre 7h45 et 8h00, la proportion de salariés présents au travail franchit le seuil de 50% ; entre 17h00 et 17h15, cette proportion redescend en dessous de 50%²⁰. Conformément à notre hypothèse, nous observons que la journée standard de travail s'est allongée entre 2005 et 2013, passant de « 8h00-17h14 » à « 8h00-17h29 ». En effet, sur le graphique n°8, la courbe de présence bleue (2013) est décalée vers la droite, par rapport à la courbe orange (2005).

¹⁹ Pour rappel, en 2013, l'essentiel du travail salarié s'effectue entre 7h00 et 19h45.

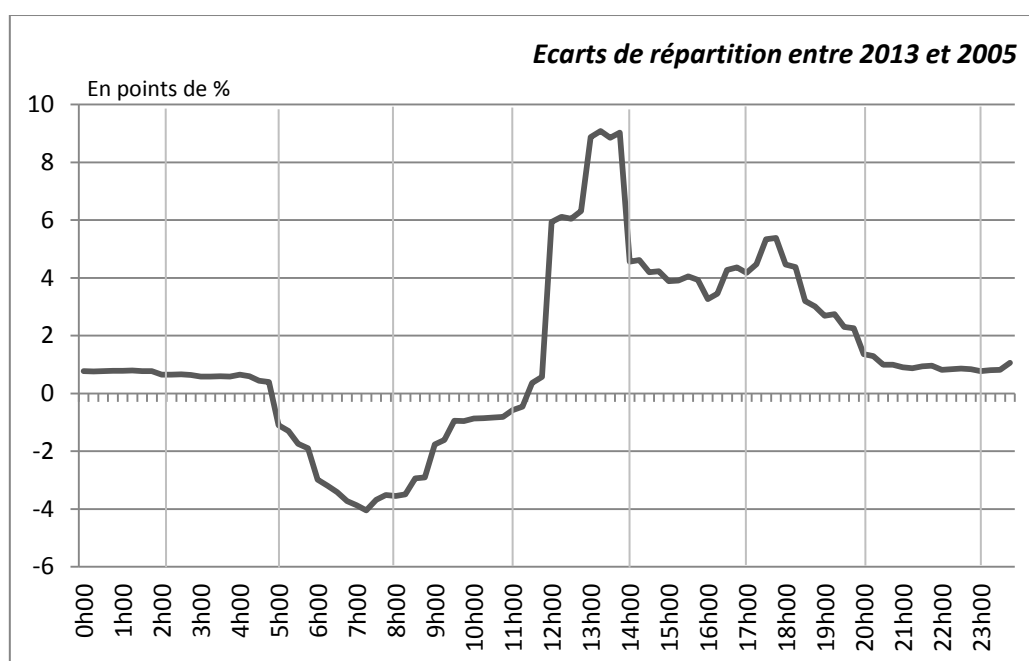
²⁰ À 7h45, 30,9% des salariés déclarent être au travail. À 8h00, ce pourcentage passe à 54,9% des salariés, soit une progression de 24 points de pourcentage. À 17h00, 50,3% des salariés déclarent être au travail, contre 48,3% à 17h30 ; soit une diminution de 2 points.

Nous avons donc une journée de travail qui tend à commencer et à se terminer plus tard, comme nous allons le démontrer ci-après.

Le graphique n°9 indique les écarts de répartition des populations salariées au travail entre 2013 et 2005. Nous pouvons observer que la journée de travail de 2013 concentre un nombre plus important de salariés qu'en 2005, hormis sur les heures du matin : en 2005, les salariés étaient plus présents au travail entre 5h00 et 11h29 qu'en 2013.

Nous repérons ainsi trois périodes marquées par le changement : le matin, le midi et le soir. Nous allons détailler plus avant ces transformations.

Graphique 9 : Écarts de répartition entre les salariés au travail en 2013 et en 2005



Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquêtes CDT 2005 et 2013

Lecture : Nous observons un écart de -3,5 points entre le pourcentage de salariés présents au travail à 8h00 en 2013 et le pourcentage de salariés présents au travail à 8h00 en 2005.

1. Les horaires d'arrivées au travail

Les salariés commencent à travailler légèrement plus tard qu'avant : ils sont moins nombreux qu'en 2005 à travailler entre 5h00 et 11h29.

En 2005, selon la question « *Habituellement, à quelle heure commencez-vous votre travail ?* », 68% des salariés déclarent commencer leur journée entre 6h00 et 9h00 (et 85% entre 6h00 et 10h00). Comme en 2013, c'est entre 8h00 et 8h29 que nous constatons le plus fort taux d'arrivée : plus de 27% des salariés démarrent leur journée à ce moment-là. Toutefois, même si la majorité des salariés commencent toujours à la même tranche horaire, nous constatons également qu'en 2005, les salariés étaient légèrement plus nombreux à commencer avant 8h00 : 31% d'entre eux contre 27,5%

en 2013. Aujourd’hui, les salariés sont un peu plus nombreux à déclarer commencer leur journée après 8h30.

Tableau 28 : Évolution des tranches horaires de début de travail, entre 2005 et 2013

En pourcentage (%)

Heure de début du travail	2005	2013	Évolution
entre 00h00 et 05h59	5,9	3,1	-2,7
entre 06h00 et 07h59	25,0	24,4	-0,7
entre 08h00 et 08h29	27,2	27,2	0,0
entre 08h30 et 08h59	15,4	16,2	0,8
entre 09h00 et 09h59	17,3	19,1	1,8
entre 10h00 et 13h59	5,3	5,7	0,4
entre 14h00 et 19h59	2,5	2,7	0,3
entre 20h00 et 23h59	1,4	1,5	0,1

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2005 et 2013

Lecture : En 2013, 24,4% des salariés déclarent commencer habituellement leur travail entre 6h00 et 7h59.

2. La pause-déjeuner

Le graphique n°9 présente une nette croissance des écarts entre 12h00 et 14h30, ces derniers oscillant entre 4,5 et 9 points selon les créneaux horaires. En effet, comme le montre également la comparaison des deux courbes de présence au travail, en 2013, les salariés sont plus nombreux à travailler sur les heures normalement dévolues à la pause déjeuner. Comme nous l’avons expliqué au cours de la deuxième section, l’enquête CONDITIONS DE TRAVAIL ne considère pas le temps du repas comme un temps de non-travail : seules les interruptions supérieures à trois heures consécutives sont considérées par l’enquête. Or, lorsqu’elle n’est pas assimilée à un simple temps de pause s’intercalant entre deux périodes de travail effectif, comme l’a considéré la Cour de Cassation en 2013 (arrêts du 20 juin n°12-10127 à 12-10135), la durée de la pause-déjeuner est encadrée par conventions collectives et varie généralement entre 30 minutes et 2 heures. Ainsi, ne pas prendre en considération les coupures inférieures à trois heures limite l’analyse du temps et des créneaux horaires consacrés au repas. D’autres travaux, fondés sur d’autres enquêtes, ont néanmoins pu traiter la question (voir par exemple Aymard *et al.*, 1995 ; de Saint Pol, 2005 ; de Saint Pol, Ricroch, 2012).

Par ailleurs, outre cette première limite méthodologique – qui n’explique pas l’écart observé entre 2005 et 2013 – un deuxième biais est constaté : en effet, l’édition de 2005 considère comme interruption de travail les coupures excédant deux heures (et non trois, comme dans les éditions antérieures et suivante). De fait, l’écart entre les salariés présents sur les heures du midi en 2013 et 2005 est artificiellement grossi. Nous ne pouvons donc pas distinguer les réelles différences de répartition des écarts imputables au changement de méthodologie. Nous pourrions néanmoins y revenir lorsque nous étudierons la courbe des années précédentes.

3. Les heures de fin de travail

Les heures de l'après-midi et de fin de journée concentrent plus de salariés en 2013 qu'en 2005 : entre 14h00 et 18h29, les écarts de répartition fluctuent entre 3 et 5 points de pourcentage ; l'écart maximum étant observé à 17h45 (5,4 points).

En 2005, selon la question « *Habituellement, à quelle heure terminez-vous votre travail ?* », 77% des salariés quittent leur travail entre 14h00 et 19h29 (et 85,5% entre 14h00 et 21h59). Pour rappel, ces pourcentages s'élevaient respectivement à 78 et 88% en 2013, soit une proportion plus importante de salariés terminant leur travail plus tard en 2013 qu'en 2005. En effet, comme l'illustrent les graphiques n°8 et 9, les salariés ont tendance à terminer leur journée de travail plus tard : en 2013, 47,5% des salariés terminent habituellement leur travail entre 14h00 et 17h59 (contre 50% en 2005) et 41% d'entre eux finissent entre 18h00 et 21h59 (contre 36% en 2005).

Tableau 29 : Évolution des tranches horaires de fin de travail, entre 2005 et 2013

En pourcentage (%)

Heure de fin de travail	2005	2013	Évolution
entre 12h00 et 13h59	9,1	4,9	-4,2
entre 14h00 et 16h59	22,0	20,7	-1,3
entre 17h00 et 17h29	15,8	15,9	0,1
entre 17h30 et 17h59	11,8	10,9	-1,0
entre 18h00 et 18h29	13,6	14,7	1,1
entre 18h30 et 19h29	13,6	15,7	2,1
entre 19h30 et 21h59	8,6	10,5	1,8
entre 22h00 et 11h59	5,4	6,9	1,4

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2005 et 2013

Lecture : En 2013, 20,7% des salariés déclarent terminer habituellement leur travail entre 14h00 et 16h59.

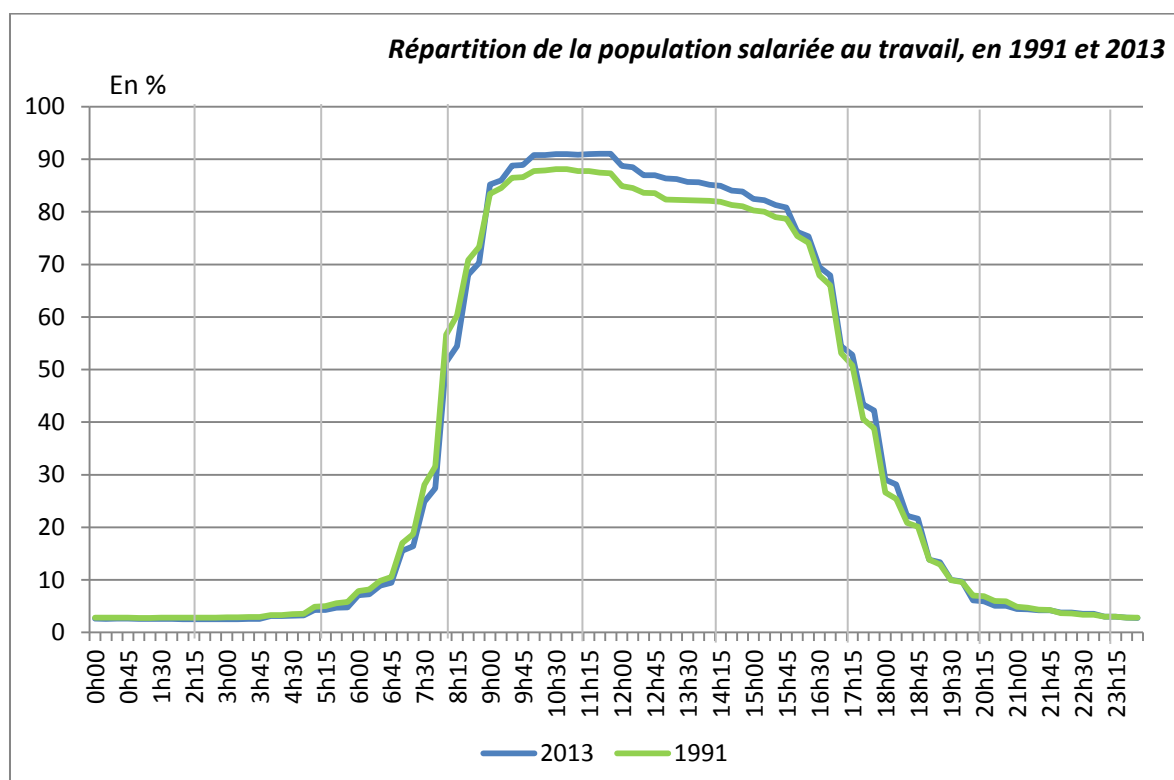
En conclusion, entre 2005 et 2013, nous observons une journée de travail légèrement plus longue, en durée et en étendue, qui tend à commencer plus tard et à se terminer plus tard. Nous allons maintenant nous focaliser sur une comparaison entre la journée de 1991 et celle de 2013, pour appréhender l'évolution sur le plus long terme. Rappelons une fois encore que cette comparaison est délicate, en raison du changement de référence dans la terminologie utilisée pour questionner les travailleurs sur leurs horaires quotidiens. Néanmoins, même si l'information est biaisée, elle demeure précieuse pour évaluer les transformations sur un large horizon temporel, marqué par de nombreuses mesures et lois visant à réguler le temps de travail : quelles ont été les conséquences de l'évolution du temps de travail sur la journée ?

b) Comparaison des journées de travail entre 1991 et 2013

Entre 1991 et 2013, la durée hebdomadaire moyenne de travail a diminué de 73 minutes. Rappelons que cette diminution globale dissimule deux évolutions contraires (chapitre 1) : cette durée a d'abord diminué de 99 minutes (1h39) entre 1991 et 2005, avant de repartir à la hausse entre 2005 et 2013 (+26 minutes). En revanche, la durée quotidienne et l'étendue de la journée sont restées relativement stables durant la période : en vingt-deux ans, elles n'ont augmenté respectivement que de 4 et 9 minutes. Les fluctuations entre chaque édition de l'enquête sont, par ailleurs, très faibles (comme nous avons déjà pu le souligner ; voir tableau n°25). Mais nous avons également pu démontrer que la norme de durée quotidienne, auparavant centrée sur une journée de 7-8 heures (plus de 67% des salariés concernés en 1984), s'est polarisée vers des journées à la fois plus courtes et plus longues.

Les faibles transformations observées à partir des moyennes ne signifient donc pas que les habitudes de travail ne changent pas à travers les années. De fait, même si la durée quotidienne de travail moyenne a peu évolué entre 1991 et 2013, nous nous demandons si des changements dans la répartition des heures travaillées sont observables.

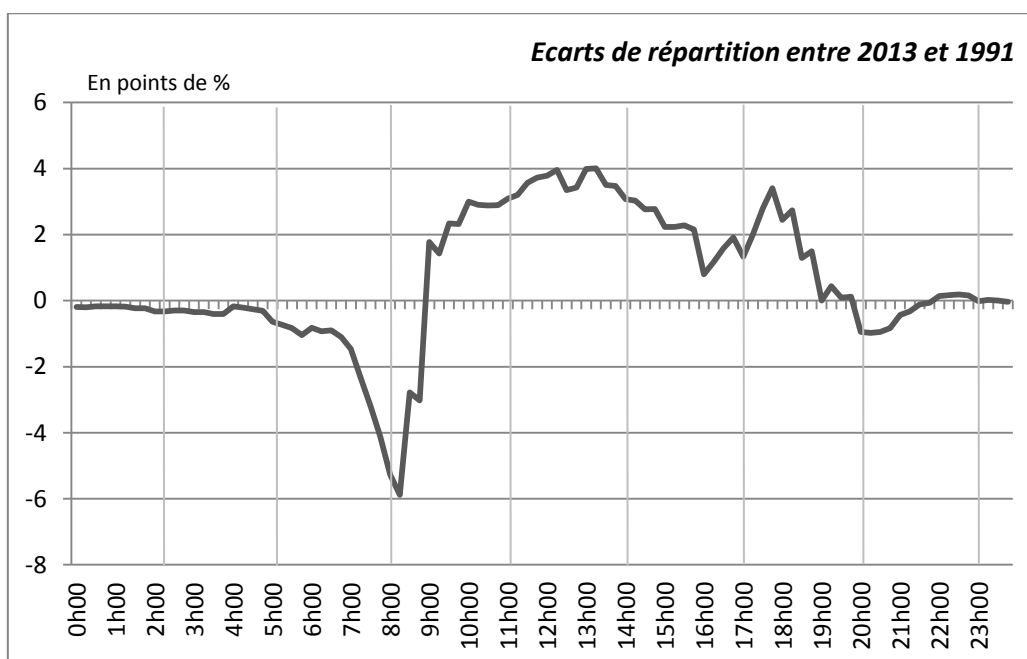
Graphique 10 : Répartition des salariés au travail au cours de la journée, en 1991 et 2013



Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquêtes CDT 1991 et 2013

Lecture : En 2013, 51,4% des salariés sont au travail à 8h00 et en 1991, 56,7% d'entre eux.

Graphique 11 : Écarts de répartition entre les salariés au travail en 2013 et en 1991



Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquêtes CDT 1991 et 2013

Lecture : Nous observons un écart de -5,9 points entre les salariés présents à 8h00 en 2013 et ceux de 1991.

La première conclusion qui s'impose à la lecture des graphiques n°10 et 11 corrobore celle que nous avons pu faire pour la durée quotidienne moyenne de travail : les évolutions à travers les années sont particulièrement faibles. Que ce soit en 1991, en 2005 ou en 2013, les courbes de présence épousent toutes la même forme et tendent à se superposer. Quelle que soit l'année, la majorité des salariés commencent à travailler entre 8h00 et 8h30 et terminent leur journée entre 17h00 et 18h00.

Par ailleurs, les évolutions entre 1991 et 2013 sont similaires à celles observées entre 2005 et 2013, mais dans des proportions plus faibles. Les trois périodes marquées par le changement sont, comme précédemment, le matin (découpé en deux phases), le midi et la fin de journée.

- L'horaire de début du travail, avec une nette diminution des écarts entre 7h45 et 8h29 : en 2013, les salariés sont moins présents au travail qu'en 1991 ; ce qui corrobore notre hypothèse selon laquelle la journée de travail tend à commencer plus tard.
- Les autres heures de la matinée, de 9h00 à 12h00, avec une croissance des écarts qui redeviennent positifs : en 2013, les salariés sont plus présents au travail entre 9h00 et 12h00 qu'en 1991.
- Les heures dévolues à la pause déjeuner, entre 12h00 et 14h00, avec des écarts qui demeurent positifs et en faveur de 2013. Le changement de méthodologie qui nous empêchait de comparer 2005 et 2013 ne concerne pas l'édition 1991, puisque les interruptions ne sont considérées par l'enquête qu'à partir de 3 heures (comme en 2013). Nous pouvons donc supposer que le temps de pause s'est réduit au fil des années, sans pouvoir réellement le confirmer : les éditions antérieures à 2013 disposaient d'une variable indiquant le temps consacré au repas, mais elle n'est plus disponible dans la dernière enquête. En revanche, entre 1991 et 2005, nous savons que la durée moyenne effective du repas est restée stable (environ 57 minutes). Cette durée du repas est néanmoins différente

de la durée totale de la pause repas (pour laquelle nous n'avons plus de données à partir de 1998 ; mais entre 1991 et 1998, ce temps de pause s'était raccourci de 4 minutes en moyenne).

- Les heures de l'après-midi, de 14h00 à 18h59, pour lesquelles nous observons un pourcentage de salariés présents au travail plus élevé en 2013 qu'en 1991. Ce constat valide notre hypothèse selon laquelle les salariés tendent à terminer leur journée plus tard.

Même si « 8h00-8h30 » et « 17h00-18h00 » demeurent les deux tranches horaires majoritaires de début et fin de journée, elles concernent de moins en moins de salariés au fil des années. En effet, nos traitements statistiques soulignent un décalage de la journée de travail : les salariés tendent à commencer et terminer leur journée plus tard qu'auparavant. Si nous reprenons la définition que nous avons retenue pour les heures de travail standard, la majorité des salariés travaillaient entre 8h00 et 17h29 en 1991 ; le pourcentage de salariés au travail passant au-dessus de 50% entre 7h45 et 8h00, puis redescendant en dessous de ce seuil entre 17h15 et 17h30. Nous obtenons le même résultat pour l'année 1998, mais, en revanche, la journée standard était légèrement plus courte en 2005: « 8h00-17h14 ».

Nous retrouvons ici l'intuition selon laquelle la mise en place des lois de réduction du temps de travail a pu jouer en faveur d'un raccourcissement de la journée de travail, même si les premières enquêtes à ce sujet ont pu conclure à un faible impact de la RTT sur l'organisation des horaires quotidiens (Estrade *et al.*, 2001 ; Dumontier *et al.*, 2002) ; les principales modalités ayant consisté en l'attribution de journée ou demi-journée de congés. Le changement de méthodologie entre 1998 et 2005 peut également expliquer ce décalage dans la déclaration des salariés.

Néanmoins, les enquêtes de 2005 et 2013 ne souffrant pas de ce problème de comparabilité, nous constatons un allongement de la journée standard, en écho aux stratégies politiques visant à encourager la flexibilité du travail par l'allongement des durées (hausse des contingents et défiscalisation des heures supplémentaires, puis disparition des contingents au profit de la négociation d'entreprises ; etc.) Nous verrons néanmoins que les transformations de la journée de travail ne traversent pas le champ économique de manière uniforme. Les habitudes de travail se diversifient selon la place qu'occupe l'individu dans l'espace social, mais également selon ses caractéristiques personnelles (sexe) et familiales (enfant(s) à charge ou non).

Tableau 30 : Évolution des tranches horaires de début de travail, entre 1991 et 2013

En pourcentage (%)

Heure de début du travail	1991	1998	2005	2013	Évolution
entre 00h00 et 05h59	4,4	5,2	5,9	3,1	-1,3
entre 06h00 et 07h59	27,4	26,0	25,0	24,4	-3,0
entre 08h00 et 08h29	29,3	26,7	27,2	27,2	-2,1
entre 08h30 et 08h59	13,1	13,9	15,4	16,2	3,1
entre 09h00 et 09h59	13,7	14,9	17,3	19,1	5,4
entre 10h00 et 13h59	6,7	7,5	5,3	5,7	-1,0
entre 14h00 et 19h59	3,4	3,6	2,5	2,7	-0,6
entre 20h00 et 23h59	2,1	2,4	1,4	1,5	-0,6

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 1991 à 2013

Lecture : En 2013, 24,4% des salariés déclarent commencer habituellement leur travail entre 6h00 et 7h59.

Tableau 31 : Évolution des tranches horaires de fin de travail, entre 1991 et 2013

En pourcentage (%)

Heure de fin de travail	1991	1998	2005	2013	Évolution
entre 0h00 et 14h00	12,4	13,7	12,5	9,5	-2,8
entre 14h00 et 16h00	6,0	7,1	7,7	6,7	0,7
entre 16h00 et 17h00	13,7	13,3	14,4	14,1	0,4
entre 17h00 et 17h29	15,8	14,3	15,8	15,9	0,2
entre 17h30 et 17h59	12,3	11,4	11,8	10,9	-1,5
entre 18h00 et 18h29	13,9	13,2	13,6	14,7	0,8
entre 18h30 et 18h59	5,5	6,3	5,4	6,9	1,3
entre 19h00 et 19h29	7,4	7,4	8,3	8,9	1,4
entre 19h30 et 21h59	10,5	10,9	8,6	10,5	0,0
entre 22h00 et 0h00	2,4	2,2	1,8	1,9	-0,5

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 1991 à 2013

Lecture : En 2013, 6,7% des salariés déclarent terminer habituellement leur travail entre 14h00 et 16h00.

C. La progression des horaires atypiques

Au cours de notre premier chapitre, nous avons mis en évidence une croissance de toutes les périodes atypiques entre 1984 et 2013, le travail dominical ayant connu la plus forte progression. Nos résultats corroborent les nombreuses études à ce sujet, unanimes quant à la diffusion des horaires atypiques à un nombre plus conséquent de secteurs, de professions et de salariés (Brasseur *et al.*, 2011 ; Rousseau *et al.*, 2013 ; Algava, 2014a, 2011). Toutefois, si nous nous basons sur les variables reconstruites à partir de notre définition de la journée standard, des différences et des contradictions apparaissent et demandent à être explicitées.

Tableau 32 : Évolution des périodes atypiques retenues à partir de la journée standard de 2013

	Pourcentage de salariés concernés en 1991	Pourcentage de salariés concernés en 1998	Pourcentage de salariés concernés en 2005	Pourcentage de salariés concernés en 2013
Matin (5h00-7h59)	33,0	33,0	31,9	29,1
Après-midi (17h30-19h59)	41,8	42,9	39,3	45,2
Soirée (20h00-23h59)	8,7	9,8	6,0	7,4
Nuit (0h00-4h59)	4,2	5,0	3,2	3,7

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 1991 à 2013

Lecture : En 2013, 29,1% des salariés travaillent le matin, entre 5h00 et 7h59 (sur toute ou partie de la période).

Tableau 33 : Évolution de la fréquence du travail décalé, à partir des questions de l'enquête

En pourcentage (%)

	1991	1998	2005	2013	Évolution
Travail du soir					(2013-1998)
<i>Habituellement</i>	-	8,1	15,1	14,7	6,6
<i>Occasionnellement</i>	-	22,2	16,1	19,4	-2,8
<i>Jamais</i>	-	69,7	68,8	65,9	-3,8
Travail de nuit					(2013-1991)
<i>Habituellement</i>	3,4	4,3	7,3	6,5	3,1
<i>Occasionnellement</i>	9,5	10,4	7,9	9,0	-0,5
<i>Jamais</i>	87,1	85,3	84,8	84,5	-2,6

Lecture : En 2013, 6,5% des salariés déclarent travailler habituellement la nuit, entre minuit et 5h00.

- Contrairement aux autres périodes atypiques, le travail tôt le matin tend à diminuer sur la période étudiée : une baisse de 4 points entre 1991 et 2013. Ce résultat confirme nos précédentes conclusions : un pourcentage non négligeable de salariés commence leur journée de travail plus tard qu'avant. Le déclin de la classe ouvrière au profit des activités de services pourrait en partie expliquer ce résultat, tout comme l'exclusion des salariés en horaires alternants sur les questions sur le début et fin de journée. Ces questionnements seront développés au cours de notre deuxième partie.
- Le travail de fin de journée, entre 17h30 et 19h59, concerne quant à lui de plus en plus de travailleurs. Comme pour le travail tôt le matin, l'explication pourrait venir de la réduction des effectifs ouvriers au profit des salariés du tertiaire, et la non-prise en compte des horaires alternants dans la dernière édition de l'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL. Ces salariés se caractérisant par des horaires postés, commençant et finissant plus tôt, leur moindre importance quantitative pourrait expliquer le décalage des heures de présence vers une journée plus tardive.

Nous ne disposons pas de variables comparatives issues du questionnaire pour le travail du matin et de fin de journée. L'information peut donc à nouveau se trouver en partie biaisée par les changements méthodologiques déjà évoqués.

- Comme nous l'avons déjà montré pour l'année 2013, l'évolution du travail du soir et de la nuit est plus compliquée à analyser, compte tenu des différences entre les variables issues du questionnaire et celles reconstruites à partir des emplois du temps. En 1991 et 1998, les variables reconstruites regroupent un plus grand nombre de salariés que les variables du questionnaire, alors que nous observons le contraire pour les éditions 2005 et 2013. Par ailleurs, alors que les variables du questionnaire montrent une croissance continue des horaires décalés le soir ou la nuit sur l'ensemble de la période, les variables reconstruites indiquent une augmentation entre 1991 et 1998, suivie d'une baisse marquée entre 1998 et 2005, puis d'une nouvelle hausse entre 2005 et 2013 ; l'évolution globale entre 1991 et 2013 étant une diminution du pourcentage de salariés concernés par ces horaires atypiques.

Nous retrouvons ici l'intuition selon laquelle la latitude laissée au salarié dans la caractérisation de ses horaires tend à rendre imparfaitement compte des conditions de travail. En 1991 et 1998, le travailleur était interrogé sur une journée de référence : décrire les heures travaillées à un instant-t (la veille) apparaît dès lors plus simple pour le salarié que juger de leur caractère habituel ou occasionnel ; jugement qu'il est amené à porter lorsqu'on l'interroge sur la fréquence du travail de nuit ou du soir dans son emploi. Les différences constatées soulignent l'ambiguïté du processus d'enquête, ainsi que la tendance à sous-estimer un phénomène lorsque le salarié doit caractériser lui-même la fréquence dudit phénomène.

Dans une autre mesure, les mêmes difficultés apparaissent avec les enquêtes 2005 et 2013 : l'individu qui doit décrire ses horaires habituels ne rend pas forcément compte du travail en horaires décalés. Soit parce que ces horaires sont faiblement institutionnalisés, soit parce qu'ils ne reviennent pas assez souvent pour être considérés comme les horaires quotidiens les plus fréquents (et donc, comme des « horaires habituels » (voir section 2, sous-section B). Nous retrouvons dans nos résultats une forme de minimisation des horaires décalés, lorsqu'ils doivent être appréhendés par le jugement de l'enquêté.

CONCLUSION INTERMEDIAIRE : Cette troisième section nous a permis de montrer que la journée de travail standard a peu évolué au cours de la période étudiée, même si les salariés tendent à commencer et terminer leur journée un peu plus tard qu'avant. Ces faibles transformations des emplois du temps quotidiens, malgré la diversification des habitudes de travail, suggèrent une polarisation de l'organisation journalière de travail, en fonction des caractéristiques du travailleur et de son emploi : la journée de travail standard, telle que nous l'avons établie pour l'ensemble des salariés, dissimulerait une variété de situations. À l'image des autres dimensions de la disponibilité temporelle (chapitre 1), pour lesquelles les faibles écarts à la norme fordiste cachaient en réalité des situations contrastées et inégalitaires selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle du salarié, nous verrons que la configuration de la journée de travail évolue en fonction des caractéristiques du travailleur.

CONCLUSION

La journée de travail est un cadre temporel peu mobilisé par les nombreuses études et recherches s'intéressant au temps de travail. La diversification des habitudes de travail et des modes de vie a conduit à l'individualisation des horaires quotidiens et à l'appréciation du temps de travail sur des horizons toujours plus longs. Pour autant, l'organisation concrète de la journée de travail est déterminante pour appréhender la qualité du travail et du hors travail. Notre expérience du temps – ou des temps – s'opère dans l'immédiateté, dans le quotidien. Devoir se dépêcher, manquer de temps, se sentir dépassé ou débordé... autant de sentiments et d'expressions traduisant l'importance de notre expérience temporelle immédiate.

En reconstruisant les emplois du temps des salariés, nous avons pu définir quelle était la journée de travail standard. Comme nous l'avons montré, cette dernière continue à jouer un rôle de référence positive pour appréhender la qualité des horaires. Elle nous permet également de distinguer les horaires normaux, c'est-à-dire normalement dévolus au travail, des horaires qui ne le sont pas. Ces horaires atypiques, décalés par rapport à la norme de référence, sont au cœur de vifs débats intellectuels et politiques puisqu'ils occupent une place cruciale dans la réflexion sur l'articulation des temps. S'ils sont nécessaires à l'activité économique, en particulier dans les secteurs de la santé ou de la sécurité où la continuité du service est primordiale, ces horaires atypiques ne sont pas sans incidence sur la santé et la sociabilité des travailleurs.

En effet, comme le rappelle l'ergonome Béatrice Barthe (2015), les individus connaissent des rythmicités biologiques circadiennes qui font varier les fonctions physiologiques et psychologiques au cours de vingt-quatre heures ; tout particulièrement l'alternance entre l'éveil et le sommeil synchronisée avec l'alternance entre le jour et la nuit. Les horaires atypiques entrent en conflit avec ces rythmicités de l'organisme et présentent des risques pour les travailleurs : d'abord, des troubles du sommeil, se manifestant par un sentiment de fatigue et des périodes de somnolence qui accroissent les risques d'accidents du travail et d'accidents de la circulation pendant les trajets domicile-travail. Les horaires décalés provoquent également des troubles de l'alimentation et des fonctions digestives ; des troubles nerveux, comme le stress, l'irritabilité ou des états dépressifs. Des recherches sont actuellement menées pour attester les effets des horaires atypiques, notamment le travail de nuit, sur les risques cardio-vasculaires et sur les risques de cancer, mais aussi sur les risques d'accouchements prématurés pour les femmes enceintes.

Par ailleurs, le travail en horaires décalés affecte la vie sociale et familiale des travailleurs. Disponible quand son entourage ne l'est pas, le salarié en horaires atypiques travaille à « contretemps » de la société et de ses proches, pendant les périodes normalement dévolues aux activités non-professionnelles : repas en famille ou entre amis, sortie des écoles et moment des devoirs, activités citoyennes, associatives ou sportives... Les activités sociales des travailleurs atypiques se distinguent de celles des autres travailleurs : moins d'activités sportives, moins d'engagement politique ou associatif, moins d'activités de groupe et davantage de loisirs solitaires (Barthe, *ibid.*). Le climat familial peut également être altéré par la pratique des horaires décalés (mésentente au sein du couple, relation parent-enfant dégradée, rétrécissement de la sociabilité familiale, par exemple). De même, les relations amicales peuvent être impactées par la désynchronisation des horaires et

l'impossibilité d'organiser des rencontres. La question de l'articulation des temps se complexifie pour ces salariés.

Conclusion de la première partie

La première partie de la thèse avait pour objet l'étude des transformations contemporaines du temps de travail en France, selon trois dimensions complémentaires – la durée du travail, la localisation des horaires et leur degré de prévisibilité – afin de contextualiser la journée de travail par rapport aux autres composantes temporelles de la qualité du travail.

Au cours de notre premier chapitre, nous avons montré que le temps de travail, en France depuis les années 1980, se caractérisait par une certaine stabilité des différentes caractéristiques qui le composent. Le temps de travail a été principalement marqué par la réduction de la durée hebdomadaire jusqu'en 2005, puis par l'augmentation de cette durée à la fin des années 2000 ; par une croissance modérée des horaires atypiques, le travail dominical étant la seule période à croître de manière très nette ; et par une plus grande variabilité des horaires, sans remise en cause de leur prévisibilité et de l'autonomie dont disposent les salariés quant à leur organisation. Malgré les discours récurrents sur la disparition du régime temporel dominant, nous avons montré que ce dernier demeure majoritaire, même si les contournements sont de plus en plus nombreux. En particulier, cette norme temporelle dominante conserve son rôle de référence positive pour appréhender la qualité du temps de travail. Pour autant, le premier chapitre a également mis en lumière le fait que la résistance de la norme temporelle fordiste dissimulait en réalité des situations inégalitaires et contrastées : les écarts à cette norme sont fortement différenciés selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle du salarié. La progression des temps de travail courts ou des contrats précaires, la diffusion des horaires atypiques ou encore la montée de l'imprévisibilité des horaires, ne sont pas uniformes et ne concernent pas tous les salariés de la même manière.

Grâce à la décomposition de la journée en 96 périodes et à la construction d'outils statistiques offrant une approche originale pour traiter des questions liées au temps de travail, le deuxième chapitre a permis de poser les bases de l'organisation quotidienne de travail. La première section du chapitre a mis en avant le fait que les salariés présents au travail en dehors de la journée standard éprouvent des difficultés de conciliation plus importantes que les travailleurs en horaires classiques. En particulier, une présence tardive le soir est fortement corrélée au fait de déclarer plus souvent que les horaires de travail ne s'accordent pas bien avec les engagements sociaux ou familiaux. D'autres travaux ont permis de montrer que ces salariés atypiques connaissent des conditions de travail plus difficiles et qu'ils cumulent davantage de pénibilités physiques, environnementales, temporelles ou psychologiques que les travailleurs en horaires standards (Abasabanye, Barrois, 2016). Dès lors, identifier les salariés qui travaillent en dehors de la journée standard revêt un intérêt majeur.

Calculer le pourcentage de salariés présents au travail pour chaque quart d'heure a permis de représenter et analyser la configuration de la journée de travail, de dresser les contours de la journée de travail standard et de définir les heures de travail standard : « 8h00-17h29 ». À partir de cette première définition, nous avons identifié les horaires de travail atypiques, c'est-à-dire qui s'écartent de la journée standard, et nous les avons divisé en quatre périodes distinctes : le matin (5h00-7h59), l'après-midi (17h30-19h59), le soir (20h00-23h59) et la nuit (0h00-4h59). Cette distinction sera réutilisée tout au long de la thèse.

À l’instar des conclusions du premier chapitre, le deuxième chapitre a souligné que les transformations de la journée de travail standard étaient relativement faibles. Notre hypothèse est que cette journée, figure idéal-typique, cache elle aussi une variété de situations, dépendantes des caractéristiques personnelles et professionnelles du salarié. L’objectif de la deuxième partie de la thèse sera de prouver que les inégalités de temps de travail mises en lumière au cours du premier chapitre entre les hommes et les femmes, ou entre les différentes catégories professionnelles, se retrouvent également sur l’organisation concrète du travail quotidien.

Pour étoffer notre propos, nous modélisons la probabilité de se trouver au travail en horaires décalés, c’est-à-dire entre 17h30 et 7h59, et nous obtenons les résultats présentés ci-dessous. Ces travaux exploratoires seront développés plus avant dans les chapitres suivants, mais nous permettent déjà de souligner l’importance du sexe du travailleur et de sa catégorie socioprofessionnelle, et dans une moindre mesure de sa situation familiale (surtout la présence d’enfants, moins le fait d’être en couple), dans l’organisation de la journée de travail et le recours aux horaires atypiques. En effet, comme nous allons le voir dans la deuxième partie, les caractéristiques du travailleur et de son emploi influencent le volume, mais également la répartition du temps de travail à l’échelle de la journée.

Tableau 34 : Estimation des paramètres associés à la présence au travail entre 17h30 et 7h59, en 2013

Paramètres		Estimation	Significativité
Intercept		1.4555	***
Sexe	Homme	Ref.	Ref.
	Femme	-0.3610	***
Ménage	Personne seule	Ref.	Ref.
	Famille monoparentale	-0.2303	***
	Couple sans enfant	-0.0750	NS
	Couple avec enfant(s)	-0.1468	***
	Autre ménage	-0.1141	*
Catégorie Socioprofessionnelle	Cadres	Ref.	Ref.
	Professions intermédiaires	-0.7346	***
	Employés	-0.4070	***
	Ouvriers	-0.5096	***
Secteur	non renseigné	-0.4816	**
	Agriculture	-0.6059	***
	Industrie	Ref.	Ref.
	construction	-0.5036	***
	Tertiaire	-0.1417	**
Pourcentage concordant		56,70%	

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2013

DEUXIEME PARTIE

La journée de travail : au cœur des inégalités sociales

Introduction de la deuxième partie

La deuxième partie de la thèse s'inscrit dans le prolongement des conclusions tirées des investigations statistiques menées au cours des deux premiers chapitres. Cette deuxième partie interroge les arbitrages qui s'opèrent autour de l'organisation quotidienne du temps de travail, questionne les inégalités qui se tissent autour de la journée de travail et cherche à montrer comment les tendances générales dressées précédemment dissimulent de multiples situations, dépendantes des caractéristiques du salarié : son sexe, sa situation familiale et sa catégorie professionnelle. Plus particulièrement, l'accent est mis sur les inégalités économiques et sociales qui imprègnent l'organisation du temps de travail quotidien des hommes et des femmes. Tout au long de la thèse, la journée de travail est appréhendée selon une perspective genrée.

Le troisième chapitre met en évidence les écarts de présence au travail entre les hommes et les femmes, au cours de vingt-quatre heures. Après avoir présenté un rapide état des lieux des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail, le chapitre compare l'organisation de la journée de travail des hommes à celle de la journée de travail des femmes. Nous cherchons à vérifier l'hypothèse selon laquelle les hommes et les femmes ne travaillent pas au quotidien de la même manière. Le troisième chapitre s'achève sur l'étude des transformations qui ont pu impacter les journées de travail des femmes et des hommes depuis le début des années 1990.

Les quatrième et cinquième chapitres prolongent le précédent, en questionnant l'influence de la parentalité et de la catégorie socioprofessionnelle sur les emplois du temps quotidiens, notamment sur ceux des hommes et des femmes.

Le quatrième chapitre s'intéresse aux effets de la présence d'enfant(s) au sein du ménage sur la journée de travail. Dans un premier temps, il s'agit d'analyser la journée de travail des parents et celle des non-parents ; pour ensuite étudier, dans un deuxième temps, l'incidence de la parentalité sur les emplois du temps des femmes et des hommes. La distribution des rôles au sein de la sphère domestique étant soumise à des rapports de genre – les femmes demeurant majoritairement assignées aux tâches parentales – il convient d'interroger la manière dont la présence d'enfant(s) différencie les hommes et les femmes dans l'organisation concrète de leur journée de travail.

Le cinquième chapitre s'attache à comprendre comment la journée de travail révèle des inégalités sociales profondes entre les salariés et traduit un rapport au temps de travail différencié selon la position occupée dans l'espace économique. L'organisation de la journée de travail est étroitement liée à la place qu'occupe le salarié dans la hiérarchie sociale : les écarts de durées quotidiennes, mais également de « fractionnement » du temps de travail (mesuré par le ratio durée effective/amplitude journalière), tout comme la localisation des horaires – à l'intérieur de la journée standard ou à l'extérieur – peuvent s'interpréter comme le résultat d'inégalités économiques et sociales entre les travailleurs. Le cinquième chapitre questionne l'organisation journalière du temps de travail à travers les quatre grandes PCS et montre comment les inégalités sociales se répercutent sur la journée de travail des uns et des autres. Enfin, le cinquième chapitre est également l'occasion de souligner l'influence croisée du sexe et de la PCS sur l'organisation du travail quotidien.

TROISIEME CHAPITRE – *L’organisation journalière du temps de travail : un indicateur des disparités entre hommes et femmes*

« Les femmes sont en première ligne dans la course à la gestion des temps de vie (temps professionnel, familial, domestique, social et personnel). Le temps constitue l’un des points clefs de l’égalité entre hommes et femmes, un facteur explicatif central de la différence des sexes. C’est sur le temps que reposent en effet les principales formes de la discrimination » (Silvera, 2005, p.265).

Pour des raisons sociales, historiques et culturelles, le rapport des femmes à l’emploi, au travail et au temps demeure spécifique. Plus attentives aux enjeux de la réduction du temps de travail et de l’articulation des temps professionnels et personnels – notamment parce que les charges domestiques et familiales leur incombent encore majoritairement et parce qu’elles assument une « double journée de travail » – les femmes sont considérées comme plus exigeantes en matière d’organisation des horaires de travail et moins disponibles que les hommes pour s’investir au travail. Ces jugements sur la disponibilité temporelle des femmes reposent sur plusieurs éléments : des durées de travail plus courtes ; une moindre exposition aux horaires décalés ; des temps de travail plus réguliers ; une spécialisation genrée des rôles au sein de la société et des ménages qui assignent encore majoritairement les femmes aux tâches domestiques, ce qui les rend moins disponibles pour s’investir dans la sphère professionnelle ; etc.

Ces différents facteurs qui pèsent sur la disponibilité des femmes nous invitent à questionner leurs conséquences sur l’organisation du travail quotidien. Par ailleurs, les hommes et les femmes se répartissent inégalement dans l’éventail des professions – les emplois « féminins » et les emplois « masculins » demeurant des réalités. Or, les contraintes temporelles varient d’une activité à l’autre : les hommes et les femmes ne sont donc pas exposés aux mêmes contraintes et l’organisation journalière du temps de travail s’en trouve impactée.

Comment les hommes et les femmes travaillent-ils au quotidien ? Investissent-ils les mêmes heures de travail ? Commencent-ils et terminent-ils aux mêmes moments de la journée ? L’objectif du troisième chapitre est de répondre à ces questions. Pour ce faire, il se décompose en trois sections : la première présente un rapide état des lieux de la situation des femmes sur le marché du travail, afin de contextualiser les inégalités de temps de travail par rapport aux autres inégalités professionnelles. La deuxième section compare la journée de travail des femmes à celle des hommes. Enfin, la troisième section s’attache à rendre compte des évolutions qui ont impacté la journée de travail des hommes et des femmes depuis 1991.

PREMIERE SECTION – *Les inégalités professionnelles entre hommes et femmes*

Depuis les années 1970, le monde du travail a connu de profondes transformations – salarisation, tertiarisation, montée des qualifications, chômage de masse, flexibilisation de la main-d'œuvre, etc. En particulier, dès les années 1960, les femmes ont massivement investi le marché du travail, bouleversant en profondeur l'organisation de la sphère professionnelle, mais aussi celle de la sphère familiale et domestique. Étroitement lié au salariat – ce dernier ayant contribué à rendre visible le travail des femmes, mais aussi à transformer son exercice, en différenciant le lieu de travail et le foyer – l'emploi féminin a progressé de manière spectaculaire, notamment grâce à l'investissement des secteurs dynamiques et porteurs d'emplois même en période de crise. La participation durable des femmes à la sphère marchande du travail leur a ainsi permis d'obtenir une indépendance financière, ainsi que l'ouverture de droits sociaux propres (Milewski, 2010). Toutefois, l'essor de l'activité féminine et le rapprochement continu des taux d'emploi masculins et féminins depuis les années 1970 ne sauraient dissimuler l'ambivalence de la situation des femmes sur le marché du travail : pour Dominique Méda (2008, p.15), « *la situation des femmes françaises semble « paradoxale* » : *elles sont désormais durablement installées dans le travail et plus diplômées que les hommes et, pourtant, les inégalités entre les hommes et femmes restent considérables.* » Revenons sur les éléments constituant ce rapport particulier des femmes à la sphère marchande du travail.

Au début des années 1960, les femmes ne constituaient qu'un tiers de la population active française. Aujourd'hui, elles représentent 48% de cette population active et ne peuvent plus être considérées comme un segment particulier de la force de travail, parallèle à la main-d'œuvre masculine. En particulier, la féminisation de l'emploi s'explique – en grande partie – par la croissance des taux d'activité des femmes d'âges intermédiaires (25-49 ans) : en 1962, 41,5% des femmes de 25 à 49 ans étaient actives. En 2013, ce sont 84% d'entre elles qui ont un emploi ou en recherchent un. Ces chiffres traduisent un profond changement des comportements d'activité des femmes et une transformation radicale de leur rapport à l'emploi : si jusqu'aux années 1960, la norme était de s'arrêter de travailler après l'arrivée d'un enfant, aujourd'hui, les femmes de 25 à 49 ans continuent d'être actives, qu'elles aient ou pas des enfants, qu'elles soient mariées ou non. Aujourd'hui, les femmes affirment leur volonté d'indépendance, d'autonomie financière, mais aussi leur désir de conjuguer différents rôles – mères, épouses, travailleuses – sans être cantonnées à l'un ou l'autre.

Cette transformation du rapport que les femmes entretiennent avec l'emploi est une conséquence directe de leur réussite scolaire et universitaire : aujourd'hui, les filles réussissent mieux leurs études que les garçons, quel que soit le niveau d'enseignement et quelle que soit la filière ou la discipline considérée. Elles sont moins nombreuses à redoubler pendant leur cursus scolaire et leur taux de réussite au baccalauréat est meilleur ; elles poursuivent leurs études plus longtemps et réussissent mieux leurs examens ; et à la sortie du système éducatif, elles sont en moyenne plus diplômées que les jeunes hommes (Baudelot, Establet, 1992 ; Fontanini, 2008 ; Méda, 2008). Cette révolution – l'explosion des scolarités féminines depuis les années 1960 est un véritable renversement des inégalités hommes-femmes – n'est pas spécifique à la France : elle est constatée dans la plupart des pays développés.

Aujourd'hui, donc, les femmes possèdent un « stock de connaissances et de compétences » supérieur à celui des hommes et connaissent des trajectoires professionnelles continues puisqu'en majorité, elles ne s'arrêtent plus de travailler après l'arrivée d'un enfant. Si l'on s'en réfère à la théorie du capital humain de Becker, cela devrait leur assurer une place sur le marché du travail au moins aussi bonne que celle des hommes – si ce n'est meilleure. Pourtant, malgré l'importante féminisation du salariat ces cinquante dernières années et la croissance spectaculaire des taux d'activité des femmes en âge d'avoir des enfants, malgré des avancées significatives et la multiplication de lois en faveur l'égalité professionnelle, de nombreuses inégalités persistent entre les hommes et les femmes, en termes de rémunérations, trajectoires professionnelles, conditions d'emploi et de travail, chômage, sous-emploi, précarité et retraites.

Pour Françoise Milewski (2004), la participation des femmes à la sphère marchande du travail n'est pas l'équivalente de celle des hommes « *ni dans son ampleur, ni dans ses formes.* » En effet, les femmes continuent de s'insérer plus difficilement sur le marché du travail que les hommes, notamment par le biais d'emplois précaires et de temps partiel contraints (Angeloff, 2000 ; Bué, 2002 ; Lemièrre et Marc, 2006 ; Maruani, Meron, 2012). En outre, elles sont massivement touchées par le chômage, le sous-emploi et la précarité.

Même si l'écart entre les taux d'activité et taux d'emploi des hommes et des femmes s'est progressivement résorbé, il persiste en faveur des hommes. Par ailleurs, cette homogénéisation apparente des taux d'activité tend à dissimuler un trait spécifique de la participation croissante des femmes au marché du travail : le développement conjoint du temps partiel. Cette modalité d'emploi, devenue « *la figure emblématique de la division sexuelle du travail* » selon les termes de Margaret Maruani (2009), concerne 33% des femmes. Pour le dire autrement, plus de 8 emplois à temps partiel sur 10 sont occupés par une femme. Dès lors que l'on raisonne en « équivalent temps plein²¹ » (ETP), les écarts se creusent à nouveau entre les hommes et les femmes : en 2011, le taux d'emploi était de 76% pour les hommes contre 67% pour les femmes. En ETP, ces taux étaient de 74% contre 59% (Guedj, 2013). À l'aune de ce constat, la progression de l'activité féminine et le rapprochement des situations masculines et féminines demandent à être relativisés. Le temps partiel n'est pas toujours « choisi » – en admettant que même dans le cas où il est demandé, le temps partiel n'est pas le résultat d'autres contraintes pesant sur la décision des femmes, contraintes moins visibles ou intériorisées. Ainsi, entre 2008 et 2011, 17% des femmes salariées de 15 à 64 ans souhaitent travailler davantage ; 11% de celles qui étaient à temps complet et 28% de celles qui étaient à temps partiel (Gaini, Vicard, 2012). De même, en 2013, le taux de sous-emploi²² des femmes s'élevait à 9,8% ; celui des hommes à 3,5%.

²¹ Selon la définition de l'INSEE, un emploi équivalent temps plein correspond au « nombre total d'heures travaillées divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées dans des emplois à plein temps sur le territoire économique ».

²² Selon l'INSEE, le sous-emploi concerne les personnes actives occupées au sens du BIT travaillant à temps partiel, souhaitant travailler davantage et disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non. Le sous-emploi peut également concerner les personnes ayant travaillé moins que d'habitude (pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel (chômage technique) ou mauvais temps). Il est mesuré à l'aide de l'Enquête Emploi.

Bien plus souvent exposées au temps partiel et au sous-emploi, les femmes sont également plus touchées par les formes particulières d'emplois (contrats à durée déterminée, intérim, stages ou contrats aidés). Et conséquence directe de leur plus forte exposition au temps partiel et aux contrats précaires, les femmes sont également surreprésentées dans les bas et très bas salaires²³ : en 2013, 16,6% des salariés gagnent moins de 1060€ par mois et 73,6% d'entre eux sont des femmes (en d'autres termes, 24,6% des femmes salariées ont touché moins de 1060€ par mois en 2013). Et ces inégalités professionnelles se répercutent sur le montant des retraites : *« la conjugaison de rémunérations inférieures, de moindres promotions, d'activité à temps partiel et de trajectoires professionnelles discontinues entraîne des inégalités (...) au niveau des retraites (...) Avec des cotisations moyennes plus faibles durant leur vie active et des carrières souvent incomplètes, les femmes ont des niveaux de pension inférieurs aux hommes et sont souvent contraintes de partir plus tardivement à la retraite »* (Châteauneuf-Malclès, 2011, p.28 ; voir aussi Aubert, 2009).

Depuis les années 1960, les femmes ont toujours été plus exposées au chômage que les hommes, quel que soit leur niveau de diplôme ou leur âge. Dans les années récentes, l'écart s'est toutefois résorbé. Si bien qu'à la fin des années 2010, au sein de l'Union Européenne, les taux de chômage des hommes et des femmes s'équilibrent. À partir de 2012, en France, le taux de chômage des femmes devient même légèrement inférieur à celui des hommes. Comme le soulignent Margaret Maruani et Dominique Meron, *« le tertiaire est resté, tout au long des années de crise, le seul secteur créateur d'emplois. Et en ce sens, la division sexuelle des secteurs d'activité a relativement protégé les femmes de la crise de l'emploi et a permis la continuité de la progression de l'activité féminine »* (2012, p.166). Toutefois, en considérant le « halo » autour du chômage, c'est-à-dire les personnes inactives souhaitant travailler mais n'étant pas comptabilisées comme chômeurs au sens du Bureau International du Travail²⁴, les femmes sont davantage exposées que les hommes : en effet, lorsque l'on distingue le chômage conventionnel, mesuré par les statistiques mises aux normes européennes (chômage au sens du BIT), de son « halo », comprenant notamment les situations d'inactivité contrainte et les chômeurs découragés, les écarts hommes-femmes se creusent. En effet, *« plus on s'éloigne du chômage conventionnel, plus on rencontre de femmes »* (Maruani, Meulders, 2005) et l'explication tiendrait au fait que les femmes sont davantage touchées par le découragement et l'indisponibilité que les hommes, notamment du fait des responsabilités familiales qu'elles assument encore très majoritairement.

Malgré leur réussite scolaire et universitaire, l'orientation scolaire des filles reste fortement conditionnée par les représentations genrées que se fait la société des rôles de chacun. Les jeunes filles investissent relativement peu les filières techniques, industrielles ou scientifiques, ainsi que les classes préparatoires aux grandes écoles, offrant par la suite de meilleurs débouchés, de meilleures perspectives de carrière et de meilleurs salaires. Elles se concentrent majoritairement dans les sections littéraires et tertiaires, ainsi que dans les cursus dédiés aux sciences humaines. Toutefois, il

²³ Selon l'INSEE, les « bas salaires » sont inférieurs aux deux tiers du salaire médian de l'ensemble de la population. Les « très bas salaires » sont inférieurs à la moitié du salaire médian. En 2013, le salaire médian s'élève à 1590€.

²⁴ Chômage au sens du BIT :

- être sans emploi, c'est à dire ne pas avoir travaillé au moins une heure durant une semaine de référence ;
- être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ;
- avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

faut également considérer le fait que les filles ont également su investir certaines disciplines hautement qualifiées, comme le droit et la médecine, où elles sont désormais majoritaires (Meuric, Warnan, 2011).

Les femmes continuent de se concentrer dans un nombre limité de professions, notamment des professions à prédominance féminine (infirmière, aide-soignante, aide à domicile, assistante maternelle, secrétaire, enseignante) : la ségrégation professionnelle, c'est-à-dire le fait que les femmes n'occupent pas les mêmes métiers que les hommes, demeure importante. Ainsi, une récente étude de la DARES a montré que *« près de la moitié des femmes se concentrent dans une dizaine de métiers [alors que] la répartition des hommes est plus dispersée : les dix professions qui concentrent le plus d'hommes n'emploient que 31% d'entre eux »* (Argouarc'h, Calavrezo, 2013). Toutefois, les évaluations de la concentration des femmes dans un nombre restreint de métiers souffrent d'un biais de mesure : les familles professionnelles sont plus précises et plus détaillées pour les hommes, plus agrégées pour les femmes : *« le détail statistique des professions masculines contraste avec l'imprécision des contours de l'activité féminine »* (Amossé, 2004, p.31). De même, les femmes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs que les hommes : *« parmi les dix secteurs où les femmes sont majoritaires, figurent essentiellement des services (éducation, santé et action sociale, services personnels, en tête) et seulement trois secteurs industriels (habillement, pharmacie et textile). Au contraire, les dix secteurs où plus de 80 % des emplois sont occupés par des hommes sont, en dehors du commerce-réparation automobile, tous industriels (construction, équipement mécanique, métallurgie, automobile...) »* (Meron, 2008, p.87). La ségrégation professionnelle est également verticale, puisqu'à caractéristiques productives similaires, les femmes occupent relativement moins souvent les postes hiérarchiquement plus élevés, socialement et financièrement plus gratifiants : les femmes sont moins représentées parmi les cadres dirigeants, notamment dans le secteur privé lucratif, ou parmi les membres des conseils d'administration des grandes entreprises (Méda, 2008). À un moment ou un autre, malgré le fait qu'elles soient plus diplômées que les hommes, les femmes finissent par se heurter au « plafond de verre » (Laufer, 2005). Les barrières et freins auxquels se confrontent les femmes dans leur vie professionnelle prennent également la forme d'un « plancher collant » qui les retient dans les fonctions les moins élevées et dans les emplois les moins rémunérateurs. Enfin, toutes ces spécificités de l'activité féminine se répercutent sur leurs rémunérations : en moyenne, les femmes gagnent environ 25% de moins que les hommes. La troisième partie de la thèse sera l'occasion de revenir plus longuement sur les inégalités salariales entre hommes et femmes.

Ces inégalités professionnelles influencent la participation des femmes au marché du travail, mais également leur rapport au temps de travail : durées de travail plus courtes, notamment en raison de temps partiel contraint ; appartenance à des emplois peu qualifiés ayant des temps de travail plus courts, plus morcelés, plus atypiques ; poids des tâches domestiques qui pèse sur leur disponibilité et faibles rémunérations qui tendent à les écarter du marché du travail, en particulier après la naissance d'un enfant (cessation d'activité, réduction du temps de travail, aménagement des horaires). Nous supposons que l'organisation journalière du travail reflète ces spécificités de l'activité féminine et que l'aménagement du temps de travail quotidien est également source d'inégalités entre les hommes et les femmes, qui ne peuvent prétendre aux mêmes horaires de travail. La deuxième section du chapitre compare la journée de travail des hommes et des femmes et met en évidence que l'organisation quotidienne du temps de travail n'est pas neutre au regard du genre.

DEUXIEME SECTION – *L'influence du sexe du travailleur sur l'organisation quotidienne des horaires de travail*

Nous nous intéressons ici aux différences existant entre les emplois du temps des hommes et ceux des femmes (en 2013). Comme nous l'avons montré (voir chapitre 1), les femmes ont des durées de travail plus courtes que les hommes, notamment parce qu'elles sont plus concernées par le temps partiel. Toutefois, même à temps complet, les femmes accomplissent des durées de travail inférieures à celles des hommes (Beffy, 2006 ; Pak *et al.*, 2013). Les raisons expliquant ces écarts sont diverses : les femmes occupent des postes où les durées de travail sont moins longues ; elles sont moins présentes dans les fonctions d'encadrement ; elles travaillent moins fréquemment au-delà de l'horaire prévu, etc. De même, les femmes sont moins exposées aux horaires décalés (même si nous avons montré qu'elles sont à la fois plus touchées que ne le laissent suggérer les idées reçues et plus touchées par leur progression au cours des dernières années – voir chapitres 1 et 2) ; ce qui n'exclut pas d'autres formes de pénibilités moins visibles, moins reconnues.

Par ailleurs, la disponibilité des femmes reste soumise aux impératifs de la sphère domestique : leur orientation professionnelle, leur orientation vers le public ou l'associatif plutôt que vers le privé (Narcy *et al.*, 2009) ou leur choix de carrière peuvent être dictés par « *anticipation ou intériorisation* » des rôles traditionnels et sexués. Grâce à l'enquête « Familles et employeurs » de l'INED, Ariane Pailhé et Anne Solaz (2010) ont montré que, « *pour choisir un emploi, les hommes s'attachent davantage au salaire et aux perspectives de carrière (80% contre 64% des femmes), les femmes à la commodité des horaires (26% contre 10%)* » (p.36). Même si des progrès s'opèrent dans l'inégale distribution des rôles, les tâches domestiques et parentales, et donc les questions d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, demeurent l'apanage des femmes. Comme ont pu l'expliquer par exemple Jérôme De Henau et Isabelle Puech (2008), Marie-Agnès Barrère-Maurisson (2012) ou Barbara Romagnan (2014), le temps de travail non rémunéré des femmes est supérieur à celui des hommes. En outre, lorsqu'on additionne les heures dévolues au travail professionnel et celles dévolues au travail domestique, le temps de travail des femmes est plus long que celui des hommes. Malgré la féminisation du marché du travail, la répartition sexuelle des rôles demeure bel et bien une réalité — c'est d'ailleurs pourquoi Brigitte Gresy, dans son rapport sur l'égal accès des hommes et des femmes aux responsabilités familiales (2011), parle d'une « *déspecialisation des rôles à sens unique* » : si les femmes ont su investir le monde du travail, les hommes restent discrets quant à leur participation aux tâches domestiques.

Ces différents éléments nous invitent à questionner leurs conséquences sur l'organisation quotidienne du temps de travail des hommes et des femmes. Comment les hommes et les femmes travaillent-ils au quotidien ? Sont-ils présents aux mêmes heures de la journée ?

Tableau 35 : Composition des échantillons salariés retenus pour notre travail

	<i>Salariés retenus</i>		<i>Répartition pondérée</i>	
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
1991	9 684	8 133	55,5	44,5
1998	9 857	8 884	53,7	46,3
2005	8 126	8 284	52,5	47,5
2013 (échantillon comparable)	10 083	13 254	49,6	50,4

A. La durée quotidienne de travail en 2013

Par semaine, les femmes consacrent en moyenne 5h26 de moins au travail professionnel que les hommes. De fait, cette différence de durée se répercute aussi bien sur la durée quotidienne de travail que sur le nombre de jours travaillés. En effet, depuis 1984, nous avons observé une croissance marquée de la semaine de quatre jours, en particulier chez les femmes : ainsi, en 2013, ce sont presque 22% d'entre elles qui travaillent quatre jours par semaine contre seulement 8,5% des hommes. En 2013, 81% des hommes et 61% des femmes travaillent encore cinq jours par semaine (voir chapitre 1).

Tableau 36: Temps de travail hebdomadaire et quotidien selon le sexe, en 2013

	Hommes	Femmes
Durée hebdomadaire moyenne	39h13	33h47
Durée quotidienne moyenne	7h58	7h17
Étendue moyenne de la journée	9h23	8h46
<i>Rapport durée/étendue (%)</i>	<i>0,85</i>	<i>0,83</i>
Interruptions longues (en %)	5,1	7,7

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, les hommes salariés travaillent en moyenne 39h13 par semaine.

Cet écart de durée hebdomadaire se répercute également sur la journée : les hommes ont des journées de travail plus longues que les femmes. En moyenne, ils travaillent 7h58 par jour pour une étendue moyenne de 9h23 (soit un taux de travail effectif équivalent à 85%) ; alors que les femmes travaillent 7h17 par jour pour une étendue moyenne de 8h46 (soit un taux de travail effectif de 83%). Entre la durée quotidienne effectuée par les hommes et celle effectuée par les femmes, il existe donc un écart de 41 minutes (37 minutes pour l'étendue globale).

Nous complétons ces résultats par l'analyse des durées et étendues en tranches, les moyennes pouvant dissimuler une variété de situations, comme nous l'avons montré dans les chapitres 1 et 2.

En ce qui concerne l'amplitude, c'est-à-dire la durée comprise entre le début et la fin de journée, pauses et interruptions incluses, pour les hommes comme pour les femmes, c'est la journée de 8 à 9 heures qui est majoritaire (presque 30% dans les deux cas). Néanmoins, en distinguant les journées courtes (moins de 8 heures) des journées longues (plus de 9 heures), voire très longues (plus de 11 heures), des différences apparaissent. En effet, les journées courtes concentrent davantage de femmes : 30% d'entre elles travaillent moins de 8 heures par jour (contre 18% des hommes) ; alors que les journées longues sont l'apanage des hommes : 53% d'entre eux travaillent plus de 9 heures par jour (contre 41% des femmes). Et ce sont 12% d'entre eux, contre 10% des femmes, qui effectuent des journées de plus de 11 heures.

Nous retrouvons les mêmes résultats pour les durées quotidiennes : les hommes, comme les femmes, travaillent majoritairement entre 7 et 8 heures par jour (respectivement à 36% et 30%). Ce constat dissimule une polarisation des salariés vers des journées courtes ou longues selon le sexe. Les femmes sont fortement touchées par les journées courtes : 46% d'entre elles travaillent moins de 7 heures par jour (dont 14% moins de 5 heures). Seulement 33% des hommes sont concernés par ce type de journée (dont seulement 3,6% par les journées de moins de 5 heures). À l'inverse, ce sont les hommes qui travaillent les journées les plus longues (16,3% d'entre eux contre 11,9% des femmes).

Tableau 37 : Étendue de la journée de travail en 2013, en tranches, selon le sexe

En pourcentage (%)

	Hommes	Femmes
<i>Moins de 7 heures</i>	7,2	15,0
<i>Entre 7 et 8 heures</i>	11,0	14,7
<i>Entre 8 et 9 heures</i>	29,2	29,5
<i>Entre 9 et 10 heures</i>	27,7	22,1
<i>Entre 10 et 11 heures</i>	13,2	9,1
<i>Plus de 11 heures</i>	11,7	9,6

Lecture : En 2013, 7,2% des hommes salariés ont une journée dont l'étendue totale est inférieure à 7 heures.

Tableau 38 : Durée de la journée de travail en 2013, en tranches, selon le sexe

En pourcentage (%)

	Hommes	Femmes
<i>Moins de 5 heures</i>	3,6	13,9
<i>Entre 5 et 6 heures</i>	3,0	7,0
<i>Entre 6 et 7 heures</i>	26,0	25,5
<i>Entre 7 et 8 heures</i>	36,2	29,9
<i>Entre 8 et 9 heures</i>	14,9	11,8
<i>Entre 9 et 10 heures</i>	9,8	7,0
<i>Entre 10 et 11 heures</i>	2,4	1,7
<i>Plus de 11 heures</i>	4,1	3,2

Lecture : En 2013, 3,6% des hommes salariés travaillent moins de 5 heures par jour.

B. La localisation des horaires à l'échelle de la journée

La question qui nous intéresse maintenant est de savoir comment se répartissent ces heures de travail à l'échelle de la journée : en effet, nous nous interrogeons sur l'incidence du sexe du travailleur sur la configuration de la journée habituelle de travail. Comment le sexe modifie-t-il l'organisation concrète des heures de travail ? Les hommes et les femmes sont-ils présents sur les mêmes heures ? Commencent-ils et terminent-ils aux mêmes moments ?

Une première intuition serait de dire que les femmes organisent leur journée habituelle de travail en fonction de leurs responsabilités familiales, parentales et domestiques : commencer plus tard pour déposer les enfants à l'école ; terminer plus tôt pour les récupérer à l'école ou à la garderie ; s'aménager des créneaux horaires – comme le midi – pour faire les courses ou pour s'occuper de tâches administratives courantes (courrier, factures, gestion des dépenses de santé, prise de rendez-vous). Pour des raisons historiques, culturelles et sociales, les femmes restent plus susceptibles que les hommes d'adapter leurs emplois du temps professionnel aux contraintes familiales – que ce soit à l'échelle de la journée, de la semaine, de l'année ou de la vie active : aménagement des horaires, habituellement ou ponctuellement ; prise d'une journée ou d'une demi-journée de congés ; temps partiel choisi ; choix de profession ou de carrière favorisant la conciliation vie professionnelle-vie familiale ; cessation d'activité temporaire ou définitive après la naissance d'enfant(s) ; etc.

Des études ont montré que ce sont les mères qui s'arrangent le plus souvent en cas d'imprévu, pour rester auprès d'un enfant malade par exemple (Bauer, 2009 ; Pailhé, Solaz, 2009) ; les institutions et professionnels de la petite enfance tendant à conforter la division sexuelle du travail parental en contactant prioritairement la mère lorsque l'enfant est souffrant (Blöss, Odena, 2005). De même, la mère demeure l'interlocuteur privilégié des institutions de garde ou de socialisation des enfants pour les interactions quotidiennes, le père n'intervenant que ponctuellement (*ibid.*), lorsque la mère est absente ou injoignable par exemple. Par ailleurs, lorsqu'ils sont du ressort des employeurs, les dispositifs permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale sont systématiquement accordés en faveur des femmes (Boyer, Nicolas, 2008 ; Boyer, Céroux, 2010). Lorsqu'un « *traitement différencié selon le sexe des salariés de la part des entreprises a pu être supposé, celui-ci est systématiquement en faveur des femmes. Ainsi, les entreprises semblent privilégier le temps partiel féminin plutôt que masculin et – de façon moins significative – mieux tolérer les absences des mères que celles des pères dans le cadre d'imprévus liés aux enfants* » (Boyer, Nicolas, 2009, p.359).

La « *survalorisation du rôle maternel* » (Blöss, Odena, 2005), c'est-à-dire l'idée selon laquelle la présence de la mère auprès de l'enfant est plus importante que celle du père, conception basée sur des arguments psychologiques, affectifs ou médicaux, conforte l'assignation des femmes aux tâches parentales et la prévalence de la sphère domestique sur la sphère professionnelle. L'aménagement des horaires pour s'occuper des enfants, s'il ne s'avère pas moins compliqué pour les femmes (Boyer, Nicolas, 2008 ; 2009) est toutefois moins mal perçu que dans le cas des hommes. Ces derniers se heurtent aux préjugés de leurs collègues, notamment masculins, ou à la réprobation de leur hiérarchie – leur implication dans les tâches parentales risquant d'être perçue comme un moindre investissement dans leur travail. Dès lors qu'ils craignent d'être jugés, désapprouvés, qu'ils s'estiment moins aptes et/ou moins légitimes que les mères, les hommes s'autoriseraient moins souvent que les femmes à aménager leurs horaires pour s'occuper de leurs enfants (Boyer, Céroux,

2010). Les politiques visant une meilleure articulation des temps et visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes ne peuvent se contenter de soutenir et d'accompagner la participation des mères au marché de l'emploi salarié : elles doivent également encourager la participation des pères à la sphère domestique, les encourager à s'investir auprès des enfants.

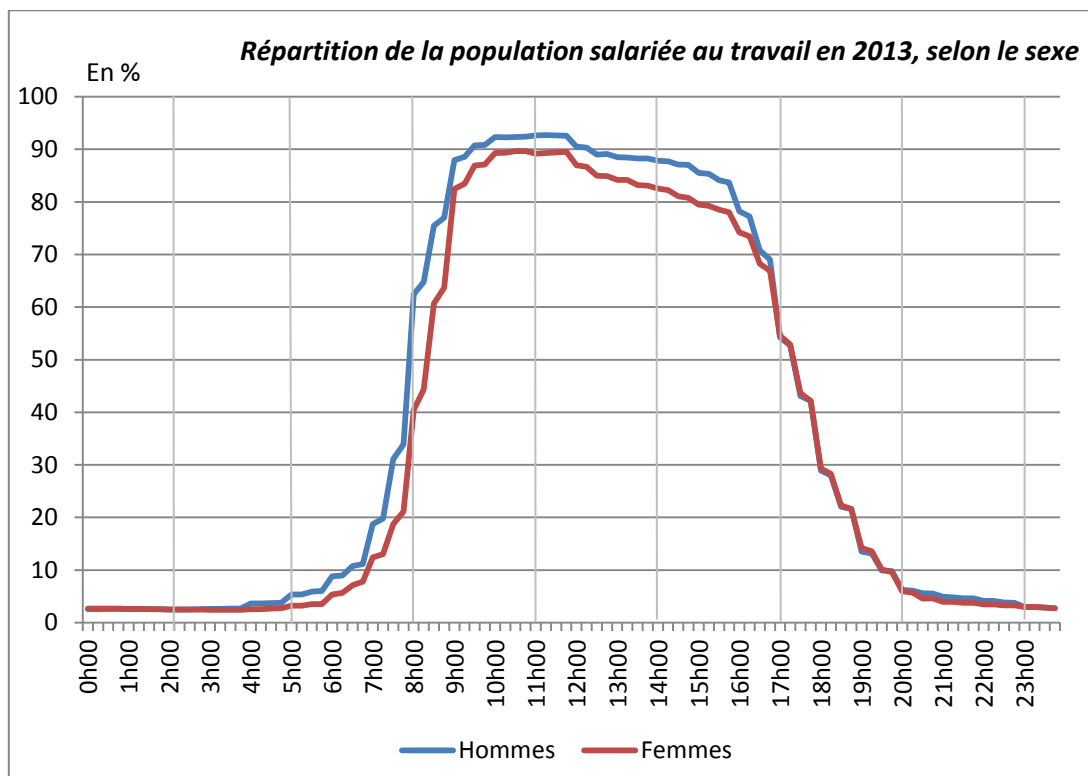
L'organisation de la journée de travail pour s'adapter aux contraintes familiales et personnelles présuppose toutefois la maîtrise de son temps de travail et du libre choix de ses horaires. Les impératifs de la sphère domestique peuvent transiter de manière plus ou moins indirecte par l'orientation professionnelle des uns et des autres. Rappelons que les hommes et les femmes ne se répartissent pas équitablement dans les secteurs et les métiers ; que les emplois « féminins » et les emplois « masculins » demeurent des réalités qui façonnent la journée de travail selon les impératifs propres au secteur et au métier. Les contraintes temporelles imposées aux salariés sont inhérentes à chaque profession, dépendantes des besoins économiques auxquels ces professions doivent répondre. Les hommes et les femmes n'occupant ni les mêmes métiers ni les mêmes postes, des différences d'emploi du temps apparaissent nécessairement. Les femmes ayant intériorisé et anticipé leurs responsabilités familiales peuvent s'être orientées vers des emplois permettant une plus grande souplesse dans la gestion du temps ou vers des emplois dont les horaires s'accommodent plus facilement avec ceux des services de garde ou des écoles. Elles peuvent s'être orientées vers des entreprises ou des secteurs (comme le public ou l'associatif) favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

À nouveau, l'orientation vers des métiers supposément compatibles avec la vie familiale présuppose un choix qui n'en est pas forcément un. Nombre de femmes occupent des emplois « faute de mieux », faute d'avoir trouvé un autre emploi ; des emplois précaires, incompatibles avec leur vie familiale, cumulant des temps courts et contraints. Par ailleurs, c'est également un « choix » qui peut avoir été influencé par les représentations genrées des rôles au sein de la société et du ménage — les ressources financières du ménage sont apportées par l'homme, qui doit se consacrer prioritairement à la sphère professionnelle, tandis que la gestion de la sphère domestique, des tâches ménagères et parentales, revient en priorité à la femme. Ces représentations genrées peuvent également amener les femmes à se tourner vers des métiers ou des secteurs où sont mobilisées des compétences jugées « naturellement féminines » : des activités et professions « moins valorisées en termes de salaire, de perspectives de carrière ou de statut social » (Châteauneuf-Malclès, 2011, pp.28-29) mais également pour lesquelles « la disponibilité temporelle serait « naturelle » et non négociée » (Silvera, 2005, p.269). Une disponibilité qui reposerait sur des contraintes temporelles fortes, mais moins visibles et socialement moins reconnues que les contraintes temporelles subies par les hommes (Silvera, *ibid.* ; Devetter, 2006).

Ces différents éléments pèsent sur le rapport des femmes au temps de travail et sur leur disponibilité temporelle : nous nous demandons comment ces éléments influencent la journée de travail des femmes. Par ailleurs, nous avons montré qu'il existait une différence de 41 minutes entre la durée quotidienne des hommes et celle des femmes ; nous nous demandons donc comment cet écart se traduit en termes de localisation des horaires de travail. Pour répondre à cette question, nous calculons le pourcentage d'hommes et de femmes salariés déclarant être au travail, pour chaque quart d'heure de la journée. Nous dressons ensuite les courbes de présence au travail sur vingt-quatre heures pour les deux populations, puis nous comparons les proportions obtenues pour chacune de ces deux populations. Enfin, nous dressons une courbe des écarts de répartition entre

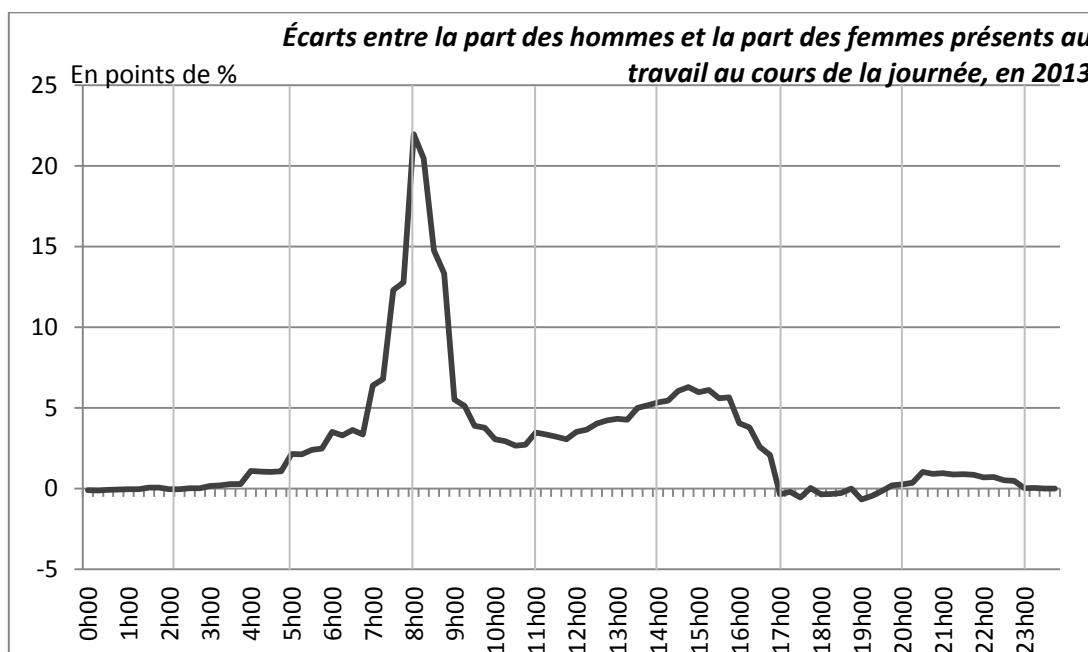
hommes et femmes au travail, afin de localiser les moments de la journée les plus sujets à différenciation.

Graphique 12 : Répartition des salariés au travail au cours de la journée selon le sexe, en 2013



*Champs : Ensemble des hommes et femmes salariés en emploi, Enquête CDT 2013
Lecture : En 2013, 62,5% des hommes et 40,5% des femmes sont au travail à 8h00.*

Graphique 13 : Écarts de répartition entre les hommes et les femmes présents au travail, en 2013



Lecture : En 2013, nous observons un écart de 22 points de pourcentage entre la part des hommes déclarant être habituellement au travail à 8h00 et la part des femmes déclarant être habituellement au travail à 8h00.

Tout au long de la journée, le pourcentage d'hommes présents au travail est supérieur à celui des femmes (excepté entre 17h00 et 19h59, puis entre 23h00 et 3h59 où les écarts sont nuls) : sur le graphique n°12, la courbe bleue englobe la courbe rouge sur (presque) tous les créneaux horaires. En termes de proportion, les hommes sont toujours plus présents que les femmes sur les heures de la journée standard ; c'est-à-dire qu'il y a plus d'hommes simultanément présents au travail entre 8h00 et 17h29 que de femmes simultanément présentes. Ce constat, qui trouve en partie son explication dans les durées de travail féminines plus courtes et/ou plus fragmentées, est encore davantage illustré par le graphique n°13. Ce dernier représente les écarts de répartition entre le pourcentage d'hommes au travail et le pourcentage de femmes au travail, pour chaque quart d'heure. Les différences sont plus ou moins fortes en fonction des créneaux horaires : en moyenne, entre 5h00 et 16h59, ces écarts oscillent entre 2 et 6 points en faveur des hommes, mais sont négligeables le reste du temps.

Les courbes de répartition des hommes et des femmes au travail sur vingt-quatre heures nous indiquent que l'essentiel des heures travaillées sont effectuées entre 6h30 et 19h29 pour les premiers ; entre 7h00 et 19h44 pour les secondes. Ce sont moins de 10% des salariés masculins qui se trouvent au travail avant 6h30 ou après 19h29 ; et moins de 10% des salariées féminines avant 7h00 et après 19h44.

En reprenant la définition utilisée au cours de notre deuxième chapitre pour identifier les heures de travail standard²⁵, les courbes de présence nous indiquent que la majorité des hommes travaillent habituellement entre 8h00 et 17h29 ; et que la majorité des femmes travaillent habituellement entre 8h30 et 17h29. Pour les premiers, la proportion de salariés présents passe de 34% à 7h45 à 63% à 8h00, soit une croissance de 29 points de pourcentage. Pour les femmes, cette proportion passe de 44% à 8h15 à 61% à 8h30, soit une croissance de 17 points. En fin de journée, la proportion d'hommes présents au travail chute de 53% à 43% entre 17h15 et 17h30 ; sur le même créneau horaire, la proportion de femmes au travail passe de 53 à 44%.

À partir de ce constat statistique et de la définition retenue précédemment, nous montrons que les femmes tendent à commencer leur travail plus tard que les hommes, ce qui semble confirmer à première vue notre hypothèse d'une journée différenciée selon le sexe. En revanche, contrairement à l'idée répandue selon laquelle les femmes termineraient plus tôt leur travail pour s'occuper des enfants, nous observons également que la proportion de femmes au travail en fin de journée est équivalente, voire légèrement supérieure, à celle des hommes.

Rappelons toutefois que ces journées standards ne nous indiquent pas que la majorité des salariés commencent à 8h00 (ou 8h30 pour les femmes) et terminent à 17h30 ; elles nous indiquent que la majorité des heures travaillées se situent dans cet intervalle. Nous allons étudier plus en avant les heures d'arrivée et de départ ; néanmoins, ces résultats soulignent l'ambiguïté du rapport des femmes au temps. La présence au travail en fin de journée correspond à un certain nombre d'emplois peu qualifiés, à temps partiel contraint et à horaires fragmentés, occupés majoritairement par des femmes (employées de commerce par exemple ; le cas des hôtesses de caisse est exemplaire

²⁵ Pour rappel, nous définissons les heures de travail standard comme étant les périodes durant lesquelles plus d'un salarié sur deux déclare être présent au travail. Cette définition nous a permis de définir les contours de la journée de travail standard, le créneau « 8h00-17h29 » ayant été retenu comme période de référence.

à cet égard, avec des prises de postes aux heures d'affluence, entrecoupées de longues interruptions). Nous reviendrons plus amplement sur ce résultat.

Pour illustrer notre propos, nous calculons un « taux de normalité des heures de travail », c'est-à-dire le rapport entre le nombre d'heures travaillées au cours de la journée standard de référence et le nombre d'heures travaillées au total. Nous choisissons de baser notre analyse sur la journée standard globale, celle obtenue au deuxième chapitre en étudiant l'ensemble du salariat. C'est elle qui fait office de norme pour juger de la qualité du temps de travail. C'est à l'aune des heures qualifiées de standard pour l'ensemble de la population que nous pouvons juger de la qualité des horaires quotidiens des uns et des autres. Pour les hommes, nous obtenons un taux de normalité de 86% : en d'autres termes, 86% des heures habituellement travaillées par les hommes sont accomplies entre 8h00 et 17h29. Pour les femmes, ce taux s'élève à 87,1%. Les heures de travail des femmes sont, au regard de ce taux, moins atypiques que celles des hommes.

Ce taux serait ramené à 84,6% pour les femmes s'il était calculé par rapport à la journée standard féminine (8h30-17h29). Ce second résultat tend à souligner une plus grande diversité des horaires de travail chez les femmes ; avec un pourcentage plus important de salariées dont les horaires se situent en dehors de la journée courante des femmes. Les inégalités ne sont plus uniquement observables entre les hommes et les femmes, mais également entre les femmes elles-mêmes.

a) Les heures de début de journée

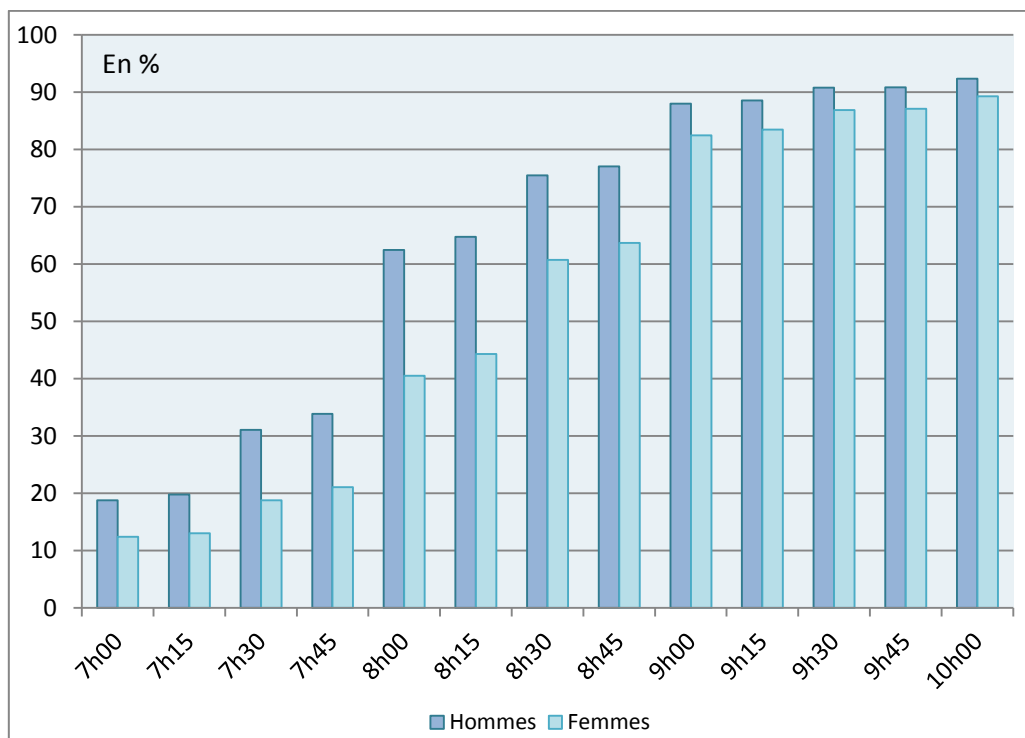
Selon la question « *Habituellement, à quelle heure commencez-vous votre travail ?* », 87% des hommes et des femmes déclarent commencer leur journée de travail entre 6h00 et 10h00, mais la répartition des arrivées sur ce créneau horaire est loin d'être aussi équilibrée que ne le suggère ce premier résultat. Que nous nous intéressions aux hommes ou aux femmes, c'est entre 8h00 et 8h29 que s'observe le plus fort taux d'arrivée : 31% des hommes et presque 24% des femmes commencent à travailler entre 8h00 et 8h29. Toutefois, si les arrivées au travail des femmes se répartissent plutôt équitablement avant et après 8h30 (43% d'entre elles commencent entre 6h00 et 8h30 ; 44% entre 8h30 et 10h00) ; ce n'est pas le cas pour les hommes. En effet, ces derniers arrivent majoritairement avant 8h30 : 60% d'entre eux arrivent entre 6h00 et 8h30 ; et seulement 27% d'entre eux entre 8h30 et 10h00.

Détaillons plus avant la répartition des salariés sur les heures de la matinée : pour les hommes, les arrivées au travail s'étalent sur plusieurs créneaux horaires, compris entre 7h00 et 9h00 (voir annexe n°3, figure E). C'est toutefois entre 7h45 et 8h00 que se réalisent le plus grand nombre d'arrivées : en effet, la population masculine salariée présente au travail augmente de 29 points de pourcentage entre ces deux créneaux horaires. Si 34% des salariés sont au travail à 7h45, ce sont 62% d'entre eux qui sont présents à 8h00. En revanche, les écarts de répartition entre les horaires encadrant cet intervalle sont, quoique positifs, de bien moindre ampleur : +8 points entre 6h45 et 7h00 ; +11 points entre 7h15 et 7h30 ; +11 points entre 8h15 et 8h30 ; +11 points entre 8h45 et 9h00.

Si la journée des hommes démarre sur une plage horaire étendue, mais de façon plus marquée entre 7h45 et 8h00, la journée des femmes salariées, quant à elle, commence sur une plage horaire réduite, essentiellement comprise entre 8h00 et 9h00. Leurs arrivées sont lissées sur trois créneaux horaires : 15 à 20% des femmes commencent à travailler à 8h00 ; à 8h30 ou à 9h00. Comme pour les hommes, le pic d'arrivées le plus important est réalisé entre 7h45 et 8h00 : si 40,5% des femmes sont présentes au travail à 8h00, elles n'étaient que 21% un quart d'heure plus tôt ; soit une différence de 19,5 points. Par ailleurs, les écarts entre les créneaux horaires précédents sont moindres (seulement +4,5 points à 7h00 et +5,7 points à 7h30), alors qu'ils sont presque aussi importants après 8h00 : +16 points à 8h30 et +18,7 points à 9h00. (voir annexe n°3, figure E).

Les femmes commencent donc, en moyenne, à travailler plus tardivement que les hommes et elles démarrent leur journée sur un nombre moins restreint d'horaires : en effet, elles sont aussi nombreuses à commencer entre 6h00 et 8h30 qu'à commencer entre 8h30 et 10h00. Alors que les hommes arrivent majoritairement avant 8h30 : presque un salarié sur trois commence entre 7h45 et 8h00.

Graphique 14 : Répartition des salariés au travail entre 7h00 et 10h00, selon leur sexe, en 2013



*Champs : Ensemble des hommes et femmes salariés en emploi, Enquête CDT 2013
Lecture : En 2013, 62,5% des hommes et 40,5% des femmes sont au travail à 8h00.*

Tableau 39 : Horaires de début du travail en 2013, en tranches et selon le sexe

En pourcentage (%)

Heure de début du travail	Hommes	Heure de début du travail	Femmes
entre 00h00 et 05h59	4,8	entre 00h00 et 05h59	1,5
entre 06h00 et 07h59	29,3	entre 06h00 et 07h59	19,5
entre 08h00 et 08h29	31,0	entre 08h00 et 08h29	23,5
entre 08h30 et 08h59	12,4	entre 08h30 et 08h59	19,9
entre 09h00 et 09h59	14,1	entre 09h00 et 09h59	24,1
entre 10h00 et 13h59	4,6	entre 10h00 et 13h59	6,8
entre 14h00 et 19h59	2,4	entre 14h00 et 19h59	3,1
entre 20h00 et 23h59	1,4	entre 20h00 et 23h59	1,7

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 29,3% des hommes salariés déclarent commencer entre 06h00 et 07h59.

Ce résultat – les femmes commencent à travailler plus tard que les hommes – est corroboré par l’analyse des écarts de répartition entre les populations masculine et féminine au travail sur les heures de la matinée (voir graphiques n°13 et n°14) : c’est entre 7h00 et 9h00 que nous observons les écarts les plus importants, oscillant entre 5 et 25 points selon les heures.

À partir de 6h30, les écarts entre la part d’hommes et la part de femmes présents au travail ne font que s’accroître : 6 points de différence à 7h00 ; 12 points à 7h30 ; 15 points à 8h30. C’est à 8h00 que nous observons l’écart le plus important : 22 points de différence. En effet, la différence est considérable : si 62,5% des hommes sont au travail à cette heure-là, seulement 40,5% des femmes le sont également. Ce n’est qu’une demi-heure plus tard, à partir de 8h30, que ces dernières sont présentes à plus de 60% sur leur lieu de travail. À partir de 9h00, les écarts se résorbent, sans pour autant disparaître complètement : à cette heure-là, presque 91% des hommes et 87% des femmes sont présents au travail. Le pourcentage de salariés au travail continue d’augmenter doucement, chez les hommes comme chez les femmes, jusqu’à atteindre son maximum entre 10h00 et 11h45 : sur cette période, plus de 92% d’hommes et plus de 89% de femmes sont en train de travailler.

Conformément à notre hypothèse de départ, nous observons une réelle différenciation des emplois du temps matinaux, avec une journée de travail féminine qui commence plus tard que la journée professionnelle masculine. Comme nous l’avons déjà évoqué, ce résultat peut s’expliquer – au moins en partie – par l’inégal partage des tâches domestiques et parentales ; les femmes étant plus susceptibles de retarder leurs arrivées au travail pour s’occuper des enfants avant de commencer leur journée professionnelle (pour les emmener à l’école ou à la garderie, par exemple). Nous approfondirons l’influence des charges familiales sur l’organisation quotidienne du travail dans le chapitre suivant. Les écarts observés le matin ne sauraient toutefois se satisfaire de cette seule explication. La répartition sectorielle et professionnelle des salariés selon leur genre explique également une majeure partie de ces écarts. En 2013, 89% des femmes salariées travaillent dans le tertiaire (contre 64% des hommes) alors qu’elles ne sont que 9% à travailler dans le secteur industriel (23% des hommes) ; de même, si elles représentent 77% de la catégorie socioprofessionnelle des

employés, elles ne représentent en revanche que 20% de celle des ouvriers. Or, les activités industrielles et les emplois ouvriers imposent une présence au travail plus tôt le matin que les activités tertiaires, comme nous le verrons plus en détail au cours de notre cinquième chapitre.

b) Les heures de fin de journée

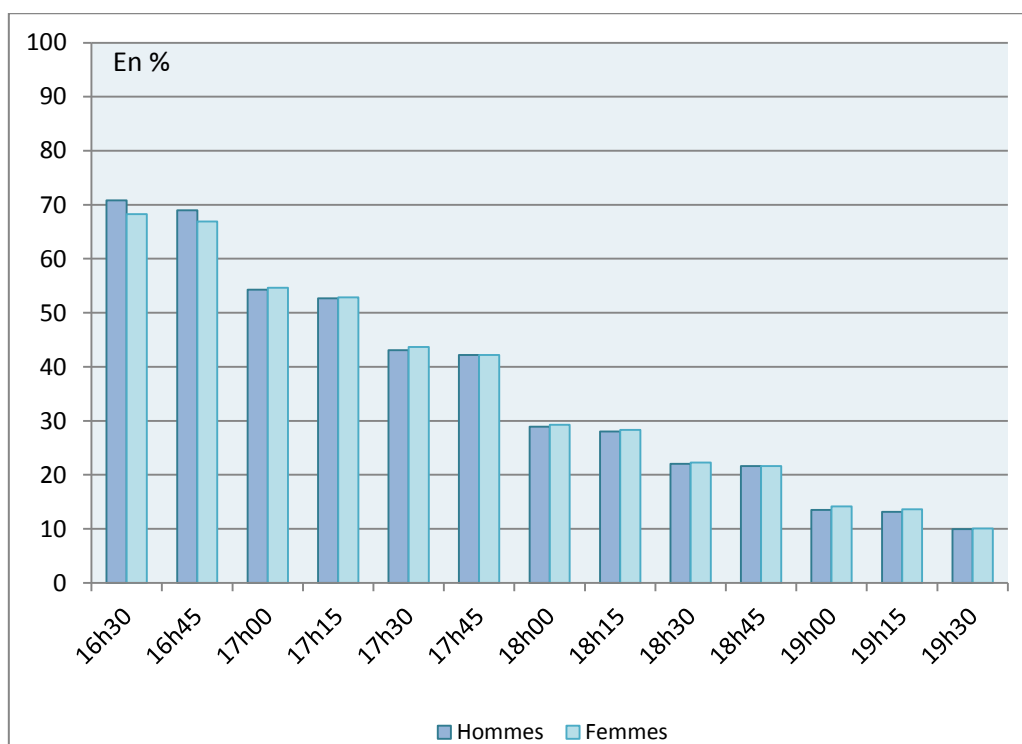
À partir de 12h00, le pourcentage de salariés présents au travail commence à décliner, aussi bien chez les hommes que chez les femmes, même si cette baisse est légèrement plus forte chez les femmes. Rappelons que l'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL ne considère pas le temps du repas comme un temps de non-travail, sauf si l'interruption dépasse trois heures consécutives. Ce choix méthodologique explique pourquoi nous ne constatons pas un « creux » plus prononcé entre 12h00 et 14h00 : les personnes disposant d'une heure pour déjeuner, voire même deux, sont considérées comme présentes au travail.

Le pourcentage de salariés au travail l'après-midi ne revient jamais au niveau atteint en matinée. Ni chez les femmes, ni chez les hommes. À partir de 13h30, la proportion de salariés présents au travail baisse progressivement : ce sont moins de 88% d'hommes et moins de 83% de femmes qui restent au travail à partir de 14h00 ; moins de 86% d'hommes et 80% de femmes à partir de 15h30 ; moins de 79% d'hommes et 75% de femmes à partir de 16h00. En effet, c'est à partir de 16h00 que la diminution s'accélère et que les salariés commencent à quitter leur travail.

Selon la question « *Habituellement, à quelle heure terminez-vous votre travail ?* », 73% des hommes et 69% des femmes déclarent terminer leur journée de travail entre 16h00 et 19h30. Les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes à terminer avant 16h00 ; mais aussi nombreuses que leurs collègues, voire légèrement plus nombreuses, à terminer après 19h30. Par ailleurs, si nous détaillons plus avant la tranche horaire « 16h00-19h30 », nous constatons que les hommes quittent leur travail plus tôt que les femmes : en effet, ils sont 32% à déclarer terminer leur journée entre 16h00 et 17h30 (dont 15% avant 17h00) ; alors que les femmes ne sont que 28% à déclarer terminer avant 17h30 (dont moins de 13% avant 17h00).

La plus grande importance des départs des salariés masculins avant 17h30 tend à amoindrir les écarts observés entre hommes et femmes depuis le début de la journée, jusqu'à les faire disparaître (voire même les inverser sur certaines heures). Ainsi, dès 17h00, les pourcentages d'hommes et de femmes présents au travail s'équilibrent, comme l'illustre le graphique n°15 : à 17h00, 54,3% d'hommes et 54,6% de femmes sont encore présents au travail. Ce résultat demeure observable pour les heures dévolues au travail du soir et au travail de nuit.

Graphique 15 : Répartition des salariés au travail entre 16h30 et 19h30, selon le sexe



Champs : Ensemble des hommes et femmes salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 70,8% des hommes et 68,2% des femmes déclarent être habituellement au travail à 16h30.

Tableau 40 : Horaires de début du travail en 2013, en tranches et selon le sexe

En pourcentage (%)

Heure de fin de travail	Hommes	Heure de fin de travail	Femmes
entre 12h00 et 13h59	4,3	entre 12h00 et 13h59	5,5
entre 14h00 et 16h59	21,0	entre 14h00 et 16h59	20,5
entre 17h00 et 17h29	16,7	entre 17h00 et 17h29	15,1
entre 17h30 et 17h59	10,6	entre 17h30 et 17h59	11,1
entre 18h00 et 18h29	14,9	entre 18h00 et 18h29	14,4
entre 18h30 et 19h29	15,8	entre 18h30 et 19h29	15,6
entre 19h30 et 21h59	9,6	entre 19h30 et 21h59	11,4
entre 22h00 et 11h59	7,1	entre 22h00 et 11h59	6,6

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 21,0% des hommes salariés déclarent terminer leur journée entre 14h00 et 16h59.

Contrairement à ce que nous avons pu envisager, les femmes ne quittent pas leur travail plus tôt que les hommes. L'idée selon laquelle les femmes termineraient leur journée plus tôt pour s'occuper des enfants (aller les chercher à l'école ou à la crèche ; être présentes pour les surveiller quand ils rentrent à la maison ou pour les aider à faire leurs devoirs) ou pour s'occuper des tâches ménagères (faire les courses ; régler les affaires administratives, bancaires) demande donc à être nuancée ; même s'il n'est pas question ici d'ignorer le poids de ces tâches qui leur incombent encore

majoritairement comme l'ont démontré de nombreuses études. Toutefois, à la lumière de ces premières investigations statistiques, les arbitrages opérés par les femmes semblent se situer ailleurs, notamment le matin.

Nos résultats, largement contre-intuitifs, demandent à être approfondis : sur les heures de fin de journée, nous observons peut-être l'effet de la polarisation des inégalités entre femmes – entre les femmes diplômées, présentes dans les emplois qualifiés, et les femmes peu ou pas diplômées, présentes dans les emplois peu ou pas qualifiés. Ce ne sont plus seulement les inégalités entre hommes et femmes qu'il faudrait étudier, mais également les disparités qui se créent entre les femmes elles-mêmes. Il est ainsi probable qu'une partie de la population féminine – les plus diplômées, ayant une meilleure maîtrise de leurs emplois du temps – quitte effectivement plus tôt leur travail que les hommes. Mais il est également possible qu'une partie des salariées soient présentes dans des activités de services (commerce, restauration, services à la personne) exigeant une présence plus tardive de la part de leurs salariés ; ces salariés étant majoritairement des femmes. Nous approfondirons ces différents éléments dans les chapitres suivants.

C. Les horaires atypiques

L'idée selon laquelle les femmes seraient moins investies – volontairement ou non – dans la sphère professionnelle est répandue et leur moindre disponibilité s'interpréterait notamment par les caractéristiques de leurs temps de travail : des durées hebdomadaires et quotidiennes inférieures à celles des hommes, même lorsqu'elles travaillent à temps complet ; des semaines de travail plus courtes ; des carrières plus souvent interrompues ; une moindre acceptation des heures supplémentaires ; etc. Par ailleurs, elles travailleraient moins souvent en horaires atypiques que les hommes, notamment parce que ces horaires sont difficilement conciliables avec leurs obligations familiales et personnelles – cette préférence pour la régularité demeurant indépendamment de la présence d'enfants (Boisard, Fermanian, 1999). Cette moindre exposition au travail atypique demande à être nuancée (voir chapitre 1) et n'exclut pas d'autres formes de pénibilités temporelles moins visibles et moins valorisées (Devetter, 2006). Comme le résumait Paul Bouffartigue et Jacques Bouteiller, « *les hommes et les femmes sont autant exposés à la dérégulation de la norme temporelle* » (2002, p.48) mais les premiers seraient davantage concernés par les horaires atypiques, alors que les secondes seraient plutôt concernées par l'emploi précaire et le temps partiel. En effet, le premier chapitre a montré que les hommes étaient surtout concernés par des temps de travail décalés aux marges de la journée et de la semaine, ainsi que par des durées de travail longues ; alors que les femmes étaient plutôt touchées par les formes atypiques d'emploi comme les contrats précaires et le temps partiel, mais aussi par le travail de fin de semaine (en particulier, le travail dominical habituel). Les tableaux ci-dessous synthétisent nos résultats :

Tableau 41 : Le travail atypique chez les hommes et les femmes, en 2013

En pourcentage (%)

2013	Hommes	Femmes	Ecart H-F	Ensemble
Horaires atypiques sur la journée				
Travailler entre 17h30 et 7h59	69,8	60,7	9,1	65,2
Travailler entre 20h00 et 7h59	41,0	27,7	13,3	34,3
Travailler le matin (5h00-7h59)	35,3	23,0	12,3	29,1
Travailler en fin d'après-midi (17h30-19h59)	45,0	45,4	-0,4	45,2
Travailler le soir (20h00-23h59)	7,5	7,4	0,1	7,4
Travailler la nuit (0h00-4h59)	4,3	3,2	1,1	3,7
Marges de la journée habituelle				
Début du travail entre 5h00 et 8h00	32,2	20,5	11,7	26,3
Début du travail entre 8h00 et 9h00	43,5	43,4	0,1	43,4
Début du travail entre 9h00 et 10h00	14,1	24,1	-10	19,1
Fin du travail entre 17h00 et 18h30	42,3	40,6	1,7	41,4
Fin du travail entre 18h30 et 22h00	25,3	26,9	-1,6	26,1
Périodes atypiques				
Travail occasionnel ou habituel du matin	37,7	19,2	25,5	
Travail occasionnel ou habituel du soir	39,8	28,3	11,5	34,1
Travail occasionnel ou habituel de la nuit	21,6	9,4	12,2	15,5
Travail occasionnel ou habituel du samedi	50,9	44,7	6,2	47,8
Travail occasionnel ou habituel du dimanche	29,9	26,7	3,2	28,3
Contrat de travail				
Temps partiel	6,2	33,0	-26,8	19,5
Contrat à durée déterminé	7,5	10,2	-2,7	8,9

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 69,8% des hommes et 60,7% des femmes déclarent travailler habituellement entre 17h30 et 7h59.

Tableau 42 : Fréquence du travail décalé selon le sexe, à partir des questions de l'enquête, en 2013

En pourcentage (%)

	Habituellement		Occasionnellement		Jamais	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
MATIN - Dans votre emploi principal, travaillez-vous entre cinq heures et sept heures ?	19,0	12,0	18,7	7,2	62,3	80,8
SOIR - Dans votre emploi principal, travaillez-vous entre vingt heures et minuit ?	15,9	13,5	23,9	14,8	60,2	71,7
NUIT - Dans votre emploi principal, travaillez-vous entre minuit et cinq heures du matin ?	8,4	4,6	13,2	4,8	78,4	90,6

Lecture : En 2013, 62,3% des hommes et 80,8% des femmes déclarent ne jamais travailler le matin, entre 5 et 7 heures.

Les femmes sont effectivement moins exposées aux périodes de travail atypique que ne le sont les hommes. Si nous considérons les heures décalées, c'est-à-dire les heures de travail non-standards²⁶, nous observons que 70% des hommes travaillent, même partiellement, entre 17h30 et 7h59, contre 61% des femmes. Si nous restreignons aux seules périodes du soir, de la nuit et du matin, alors ce sont 41% des hommes, contre 28% des femmes, qui travaillent entre 20h00 et 7h59. Les femmes sont en effet bien moins nombreuses à commencer leur journée de travail avant 8h00, mais également à déclarer travailler habituellement ou occasionnellement le matin, le soir ou la nuit.

C'est le travail tôt le matin qui distingue le plus fortement les femmes et les hommes : si 38% des hommes déclarent travailler entre 5h00 et 7h00 de façon habituelle et occasionnelle, ce ne sont que 19% des femmes qui le font ; soit un écart de plus de 25 points. Pour les hommes, la répartition est équilibrée entre travail occasionnel et travail régulier : 19% de part et d'autre. En revanche, pour les femmes, le travail régulier (12%) est plus fréquent que le travail occasionnel (7%). Cet écart de présence tôt le matin entre hommes et femmes s'observe aussi bien pour la variable issue du questionnaire que pour la variable reconstruite. L'écart est néanmoins bien plus important dans le premier cas de figure, et cela s'explique par la différence de plage horaire étudiée : 5h00-7h00 pour le questionnaire ; 5h00-8h00 pour la variable construite.

En ce qui concerne le travail du soir et de la nuit, les écarts hommes-femmes sont négligeables, voire nuls, si nous nous référons aux variables reconstruites, mais ce n'est pas le cas lorsque nous nous intéressons aux déclarations des salariés : le travail de nuit, tout comme le travail en soirée, distingue fortement les hommes et les femmes.

- Le travail de nuit touche davantage les hommes que les femmes : en 2013, 22% des hommes, contre seulement 9% des femmes, travaillent habituellement ou occasionnellement entre minuit et cinq heures. Les travailleuses ne sont que 4,6% à déclarer travailler habituellement la nuit (contre 8,4% des hommes) et 4,8% occasionnellement (contre 13,2% des hommes).
- Si le travail du soir concerne davantage de salariés que le travail de nuit, les hommes demeurent plus exposés que les femmes : en 2013, 28% des femmes et 40% des hommes travaillent habituellement ou occasionnellement le soir, entre 20h00 et minuit. Pour les hommes, comme pour les femmes, c'est le travail occasionnel qui est majoritaire : respectivement, 24% et 15% d'entre eux travaillent occasionnellement le soir. Ce sont 16% des hommes et 13,5% des femmes qui sont présents au travail de manière régulière le soir.

Enfin, la période de fin d'après-midi est la période qui distingue le moins les hommes et les femmes, puisque le pourcentage de femmes présentes au travail entre 17h30 et 19h59 est identique à celui des hommes. En effet, dans l'ensemble, elles quittent leur travail moins tôt que les hommes ; et leurs départs plus tardifs résorbent les écarts observés tout au long de la journée.

²⁶ Par opposition aux heures standards telles que nous les définissons : périodes durant lesquelles plus d'un salarié sur deux déclare être présent au travail.

CONCLUSION INTERMEDIAIRE : La journée habituelle de travail ne s'organise pas de la même façon selon le sexe du travailleur. Il existe, comme nous en avons émis l'hypothèse, de réelles distinctions entre les emplois du temps des hommes et des femmes. En particulier, les heures de la matinée, notamment celles dédiées aux arrivées sur le lieu de travail, sont particulièrement marquées par les inégalités de genre. Les femmes commencent à travailler, dans l'ensemble, plus tard que les hommes ; ces arrivées plus tardives pouvant s'expliquer par la nécessité d'organiser son temps en fonction des tâches familiales, mais aussi par l'inégale répartition sectorielle et professionnelle des hommes et des femmes.

En revanche, contrairement à l'idée généralement admise selon laquelle les femmes termineraient plus tôt que les hommes (pour aller chercher les enfants à l'école ou à la garderie, notamment), les taux de présence sont équivalents chez les hommes et les femmes en fin de journée. Les hommes quittant leur travail plus tôt que les femmes, les écarts disparaissent à partir de 17h00. Ces résultats contre-intuitifs peuvent s'expliquer par différents facteurs, comme la pression pour étendre les heures d'ouverture des commerces ou des services administratifs, où l'on retrouve un grand nombre de femmes ; comme la répartition sectorielle des salariés ; ou bien encore la polarisation des inégalités entre les femmes elles-mêmes.

Dans une troisième section, nous étudions comment la journée de travail a évolué depuis le début des années 1990, du côté des hommes et du côté des femmes ; et comment les transformations de l'organisation quotidienne de travail ont pu creuser ou réduire les écarts observés entre les emplois du temps féminins et masculins.

TROISIEME SECTION – L’organisation du temps de travail chez les hommes et les femmes : vers une journée de travail qui s’harmonise ?

Nous nous intéressons ici aux transformations de la journée de travail, chez les hommes et chez les femmes, depuis le début des années 1990. La période est marquée par un renversement des stratégies politiques quant à la réduction du temps de travail, ce qui peut avoir eu une incidence sur l’organisation du temps de travail quotidien des hommes et des femmes.

Le premier chapitre a mis en évidence un certain rapprochement entre la situation des hommes et des femmes (progression des horaires atypiques plus rapide chez les femmes, ce qui tend à amoindrir les écarts) ; mais également un creusement des inégalités sur certaines dimensions (durée du travail et temps partiel). Dans quelle mesure ces résultats se retrouvent-ils à l’échelle de la journée de travail ? Par ailleurs, le deuxième chapitre a montré que la journée de travail a relativement peu évolué depuis 1991, même si les salariés tendent à commencer et terminer leur travail un peu plus tard qu’avant. Cette relative stabilité cache-t-elle des évolutions contrastées entre les hommes et les femmes ?

A. L’évolution de la durée quotidienne de travail

Nous avons déjà souligné (chapitre 1) que la durée hebdomadaire de travail a suivi une tendance à la baisse jusqu’en 2005, avant de remonter en 2013, chez les femmes comme chez les hommes. Si les pouvoirs publics ont d’abord privilégié une politique de réduction du temps de travail pour faire face à la crise économique et à ses conséquences sur l’emploi, dans les années récentes, leur stratégie s’est inversée et l’allongement du temps de travail a été encouragé pour flexibiliser la main-d’œuvre. Nous avons également souligné que les écarts de durées hebdomadaires entre les sexes tendaient à se renforcer depuis 1984 ; notamment en raison du fort développement du travail à temps partiel chez les femmes (lorsque nous restreignons les comparaisons aux seuls travailleurs à temps complet, ces écarts de durées hebdomadaires s’amenuisent). Entre 1984 et 2013, le temps de travail des hommes s’était réduit de 45 minutes par semaine contre 1h30 pour les femmes.

Cette diminution s’est répercutée sur le nombre moyen de jours travaillés par semaine, mais également sur le temps de travail quotidien. Pour les hommes, la durée et l’amplitude de la journée sont restées relativement stables à travers les années. Entre 1991 et 2013, la durée s’est allongée de 2 minutes et l’étendue de 1 minute seulement. Comme pour la durée hebdomadaire, la tendance a été à la baisse jusqu’en 2005 (-6 minutes entre 1991 et 2005 pour la durée ; -9 minutes pour l’amplitude) avant de remonter en 2013 (+8 minutes pour la durée entre 2005 et 2013 ; +10 minutes pour l’amplitude).

Chez les femmes, la durée quotidienne moyenne a connu des fluctuations plus importantes : elle a d’abord diminué de 6 minutes entre 1991 et 1998, puis a augmenté de 16 minutes entre 1998 et 2013 (soit une hausse globale de 10 minutes sur la période). De son côté, l’amplitude de la journée

de travail a connu une nette augmentation : 23 minutes supplémentaires entre 1991 et 2013. Contrairement aux autres données, l'amplitude a augmenté de manière continue sur la période étudiée – sauf entre 1991 et 1998, où elle a diminué de 2 minutes.

De fait, le rapport entre la durée et l'étendue quotidiennes tend à diminuer pour les travailleuses alors qu'il est resté relativement stable pour les hommes. Ce résultat nous indique que le temps de travail féminin est plus fragmenté que celui des hommes (et qu'il tend à l'être de plus en plus) : à temps contraint équivalent, leur durée de travail effectif est plus courte. Ce résultat est confirmé par le fait que les femmes sont plus concernées par de longues interruptions au cours de leurs journées (en 2013, presque 8% d'entre elles connaissent une coupure de 3 heures ou plus contre 5% des hommes). En 2005, 13% des femmes et 10% des hommes avaient au moins deux heures d'interruption obligatoire au cours de leur journée de travail.

Tableau 43 : Évolution des durées et étendues moyennes de la journée de travail des hommes et des femmes, entre 1984 et 2013 (en heures)

		1984	1991	1998	2005	2013
Durée moyenne de la journée de travail	Hommes	7h56	7h56	7h53	7h50	7h58
	Femmes	7h11	7h07	7h01	7h07	7h17
	Écarts	0h45	0h49	0h52	0h43	0h41
Étendue moyenne de la journée de travail	Hommes	-	9h22	9h19	9h13	9h23
	Femmes	-	8h23	8h21	8h32	8h46
	Écarts	-	0h59	0h58	0h41	0h37
Rapport durée/étendue (%)	Hommes	-	84,7	84,6	85,0	84,9
	Femmes	-	84,9	84,0	83,4	83,1

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 1984 à 2013

Lecture : En 2013, la durée de la journée de travail des hommes salariés s'élève à 7h58, en moyenne.

Les évolutions des durées et étendues moyennes dissimulent des situations diverses : s'intéresser aux durées et étendues en tranches (tableaux n°44 à 47) permet d'identifier la diversité de ces situations. Du côté des hommes, comme du côté des femmes, la stabilité de la durée moyenne est contrebalancée par un changement structurel important : la norme de durée quotidienne s'est transformée sur la période étudiée. Largement centrée en 1984 sur une journée de 7 à 8 heures de travail, cette norme s'est diversifiée au cours de la période. En effet, au début des années 1980, la grande majorité des salariés travaillaient entre 7 et 8 heures par jour : 71% des hommes et 62% des femmes. Pour les hommes, venait ensuite la journée de 8-9 heures (12%) ; pour les femmes, les journées très courtes, de moins de 5 heures (14%). Les autres types de journées concentraient moins de 10% des salariés.

Même si elle reste encore le schéma majoritaire aujourd'hui, cette norme de durée s'est effondrée au cours de la période étudiée (notamment entre 1998 et 2005) : en 2013, la journée de travail de 7-8 heures ne concerne plus que 36% des hommes et 30% des femmes. C'est la journée de 6-7 heures qui a le plus progressé ; aujourd'hui, elle concerne 26% des hommes et presque autant de femmes. Et ce sont chez les hommes que le renversement de tendance a été le plus marquant.

Quant à l'amplitude de la journée de travail, l'analyse en tranches montre que la répartition de la population salariée a relativement peu changé au cours de la période – et que ce sont les hommes qui voient cette répartition évoluer le plus (contrairement à ce que nous avons observé pour les moyennes). La majorité des salariés, hommes ou femmes, sont concernés par une amplitude de travail comprise entre 8 et 10 heures par jour : en 1984, 60% des hommes et 54% des femmes contre 57% des hommes et presque 52% des femmes en 2013. Nous pouvons toutefois souligner que si c'était la journée de 9-10 heures qui était la plus importante en 1984, la tendance s'est aujourd'hui inversée pour les hommes : c'est la journée de 8-9 heures qui est légèrement plus répandue.

Chez les femmes, en revanche, en 1984 comme en 2013, c'est l'amplitude 8-9 heures qui est la plus importante. Et si les variations ont été relativement faibles pour les deux sexes, chez les femmes, nous pouvons tout de même observer une tendance à la diminution des amplitudes de moins de 10 heures (-5,2 points) en faveur d'amplitudes plus longues.

Tableau 44 : Évolution de la durée de la journée de travail chez les hommes salariés, entre 1984 et 2013

Durée (Hommes)	1984	1991	1998	2005	2013	Évolution
Moins de 5 heures	2,0	2,5	3,8	3,0	3,6	1,7
Entre 5 et 6 heures	1,6	1,6	1,8	2,9	3,0	1,4
Entre 6 et 7 heures	5,1	5,9	7,4	31,2	26,0	20,9
Entre 7 et 8 heures	71,4	69,9	66,2	36,6	36,2	-35,2
Entre 8 et 9 heures	12,0	11,2	10,7	13,4	14,9	2,9
Entre 9 et 10 heures	5,4	5,8	6,8	7,7	9,8	4,4
Entre 10 et 11 heures	1,1	1,1	1,3	1,7	2,4	1,4
Plus de 11 heures	1,5	1,9	2,0	3,6	4,1	2,5

*Champs : Ensemble des hommes salariés en emploi, Enquête CDT 1984 à 2013
Lecture : En 2013, 3,6% des hommes salariés travaillent moins de 5 heures par jour.*

Tableau 45 : Évolution de la durée de la journée de travail chez les femmes salariées, entre 1984 et 2013

Durée (Femmes)	1984	1991	1998	2005	2013	Évolution
Moins de 5 heures	13,7	15,2	17,8	13,6	13,9	0,2
Entre 5 et 6 heures	5,7	5,8	6,8	8,4	7,0	1,4
Entre 6 et 7 heures	9,0	9,6	11,4	28,9	25,5	16,5
Entre 7 et 8 heures	61,8	59,4	52,4	31,1	29,9	-31,9
Entre 8 et 9 heures	5,2	5,4	6,0	9,6	11,8	6,7
Entre 9 et 10 heures	3,2	3,2	4,3	5,5	7,0	3,9
Entre 10 et 11 heures	0,7	0,5	0,5	0,8	1,7	1,1
Plus de 11 heures	0,9	0,8	0,9	2,2	3,2	2,3

*Champs : Ensemble des femmes salariées en emploi, Enquête CDT 1984 à 2013
Lecture : En 2013, 13,9% des femmes salariées travaillent moins de 5 heures par jour.*

Tableau 46 : Évolution de l'étendue de la journée de travail chez les hommes salariés, entre 1984 et 2013

<i>Etendue de la journée</i>	1984	1991	1998	2005	2013	<i>Évolution</i>
<i>Moins de 7 heures</i>	6,1	7,3	8,6	7,8	7,2	1,1
<i>Entre 7 et 8 heures</i>	12,7	13,4	14,1	16,0	11,0	-1,7
<i>Entre 8 et 9 heures</i>	25,8	23,0	22,7	27,0	29,2	3,3
<i>Entre 9 et 10 heures</i>	34,2	31,7	28,6	28,6	27,7	-6,5
<i>Entre 10 et 11 heures</i>	11,1	13,2	13,6	11,2	13,2	2,1
<i>Plus de 11 heures</i>	10,1	11,5	12,5	9,4	11,7	1,6

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 1984 à 2013

Lecture : En 2013, 7,2% des hommes salariés ont une journée dont l'étendue totale est inférieure à 7 heures.

Tableau 47 : Évolution de l'étendue de la journée de travail chez les femmes salariées, entre 1984 et 2013

<i>Etendue de la journée</i>	1984	1991	1998	2005	2013	<i>Évolution</i>
<i>Moins de 7 heures</i>	17,2	19,4	21,4	16,4	15,0	-2,2
<i>Entre 7 et 8 heures</i>	15,1	14,8	14,8	18,3	14,7	-0,4
<i>Entre 8 et 9 heures</i>	30,2	28,3	26,1	30,4	29,5	-0,7
<i>Entre 9 et 10 heures</i>	24,0	23,3	21,8	21,2	22,1	-1,9
<i>Entre 10 et 11 heures</i>	6,6	7,6	8,8	7,4	9,1	2,5
<i>Plus de 11 heures</i>	6,9	6,6	7,1	6,4	9,6	2,7

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 1984 à 2013

Lecture : En 2013, 15,0% des hommes salariés ont une journée dont l'étendue totale est inférieure à 7 heures.

B. La localisation des horaires à l'échelle de la journée

Pour commencer, rappelons que le protocole d'enquête a évolué entre les différentes éditions de l'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL. Jusqu'en 1998, le travailleur était questionné sur une journée de travail de référence, généralement la veille de l'entretien avec l'enquêteur. À partir de 2005, c'est sur une journée habituelle de travail que portent les questions posées au travailleur. Pour cette raison, nous choisissons de comparer, dans un premier temps, les deux dernières éditions de l'enquête : en effet, les questionnaires de 2005 et 2013 ne souffrent pas d'un problème de comparabilité dans les termes utilisés pour l'élaboration de nos courbes de présence au travail. Toutefois, d'autres biais méthodologiques nous invitent à la prudence, comme l'indépendance de l'enquête 2013 par rapport à l'enquête emploi ; l'exclusion des salariés alternants dans l'édition 2013 ; ou bien encore le changement de considération des coupures longues (à partir de 2 heures d'interruption en 2005 ; 3 heures en 2013)

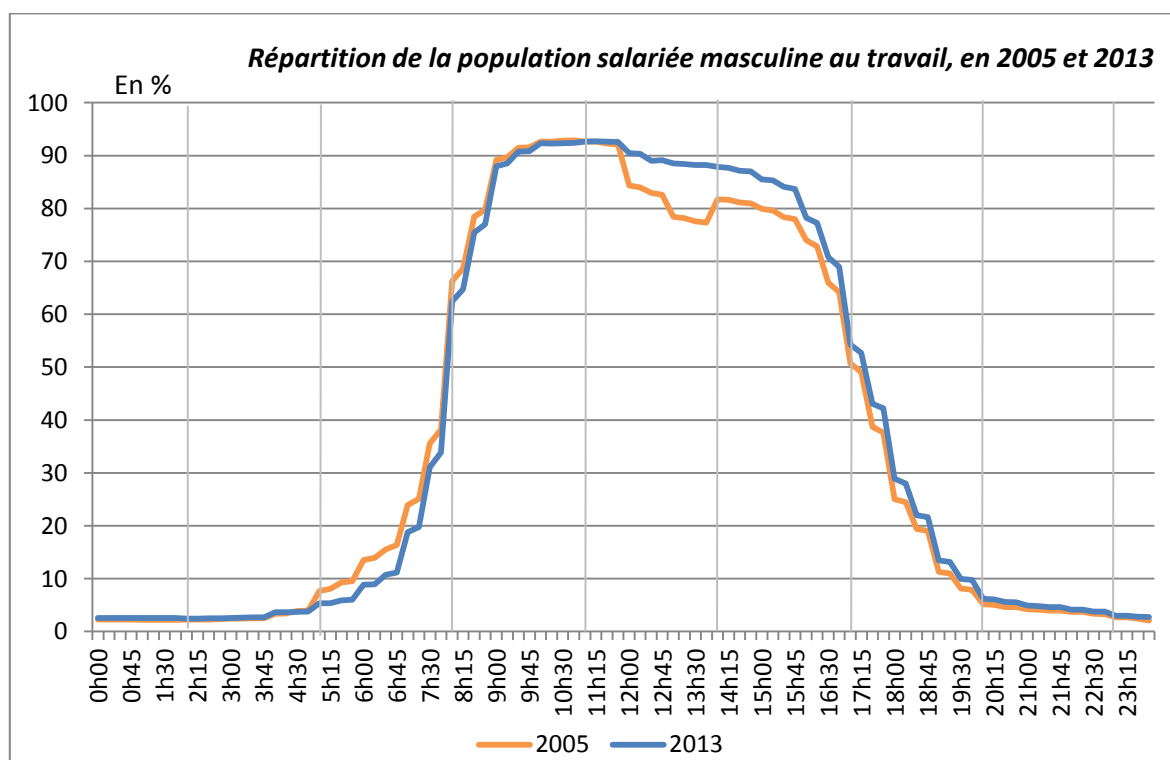
Dans un deuxième temps, nous nous focalisons sur l'évolution entre 1991 et 2013 ; en gardant à l'esprit les biais pouvant être à l'œuvre, du fait des changements de formulation dans le questionnaire notamment.

a) Comparaison des journées de travail de 2005 et 2013

Entre 2005 et 2013, la durée hebdomadaire moyenne a augmenté de 41 minutes pour les hommes et de 26 minutes pour les femmes. De même, la durée quotidienne moyenne a augmenté de 8 minutes pour les hommes et de 10 minutes pour les femmes ; tandis que l'amplitude moyenne augmentait de 10 minutes pour les premiers et de 14 minutes pour les secondes. Les temps quotidiens des hommes et des femmes tendent donc à se rapprocher, mais les inégalités n'en sont pas moins prégnantes : en particulier, la fragmentation de la journée, c'est-à-dire le rapport entre temps contraints et temps effectif de travail, pénalise toujours plus les femmes. Et les écarts tendent à se creuser sur cette dimension.

Nous nous demandons donc comment cet allongement des durées de travail, différencié selon le sexe du travailleur, se répercute sur la localisation des horaires à l'échelle de la journée. Comment l'organisation quotidienne des heures de travail a-t-elle été impactée par ces changements ? Et comment l'évolution des écarts entre hommes et femmes se retrouve-t-elle dans cette organisation journalière du temps de travail ?

Graphique 16 : Répartition des hommes salariés au travail au cours de la journée, en 2005 et 2013

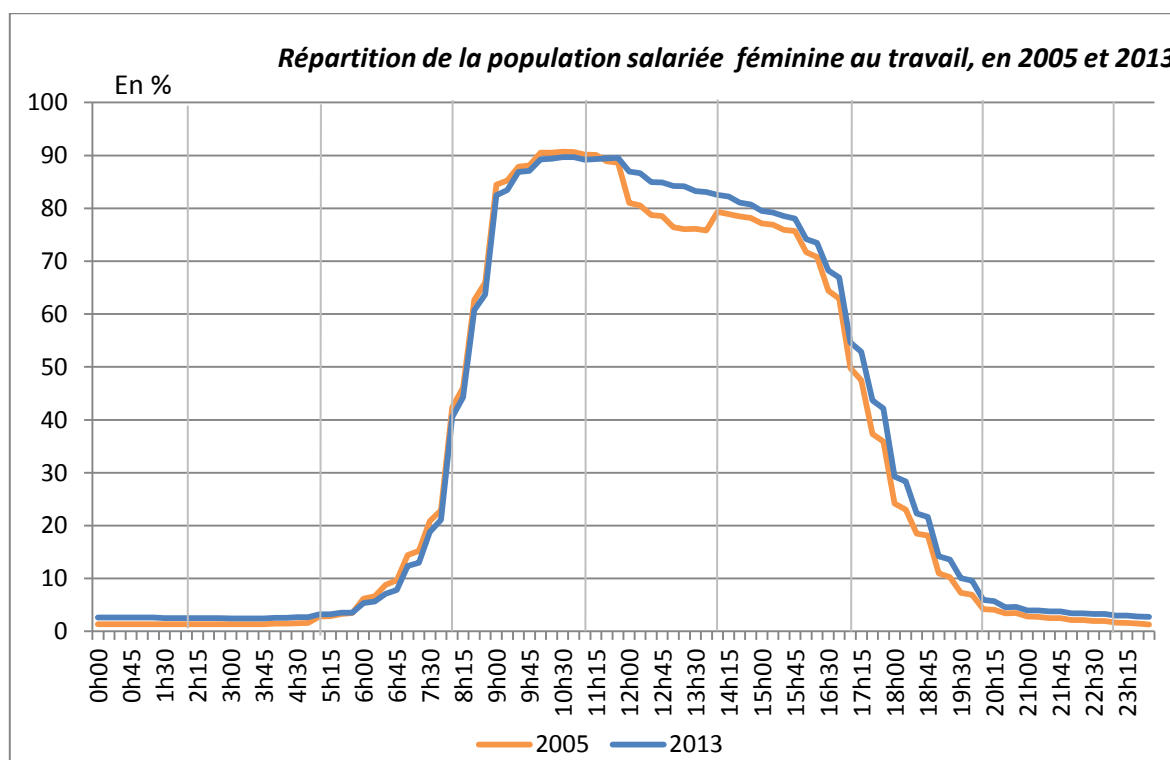


Champs : Ensemble des hommes salariés en emploi, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 62,5% des hommes salariés sont au travail à 8h00.

En 2005, c'était 66,3% des hommes salariés qui étaient au travail à cette heure-là.

Graphique 17 : Répartition des femmes salariées au travail au cours de la journée, en 2005 et 2013



Champs : Ensemble des femmes salariées en emploi, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 40,5% des femmes salariées sont au travail à 8h00.

En 2005, c'était 42,3% des femmes salariées qui étaient au travail à cette heure-là.

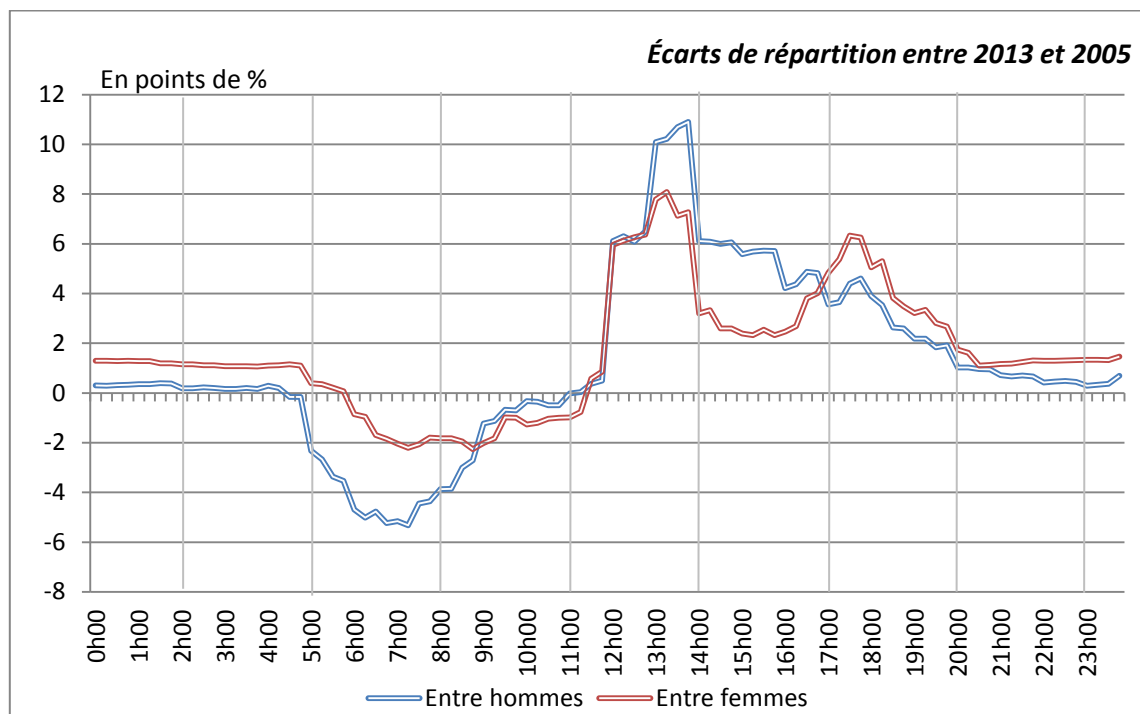
En 2005, moins de 10% des salariés masculins se trouvent au travail avant 6h00 ou après 19h29 (avant 6h30 ou après 19h29 en 2013) ; et moins de 10% des salariées féminines avant 7h00 ou après 19h29 (avant 7h00 ou après 19h44 en 2013).

Si nous reprenons notre définition des *heures de travail standard*, c'est-à-dire les heures durant lesquelles plus d'un salarié sur deux déclare être présent au travail, nous observons que la journée de travail standard s'est allongée entre 2005 et 2013, pour les hommes comme pour les femmes. Chez les hommes, la journée est passée de « 8h00-17h14 » en 2005 à « 8h00-17h29 » en 2013 ; chez les femmes, elle est passée de « 8h30-16h59 » en 2005 à « 8h30-17h29 » en 2013. En effet, les graphiques n°16 et 17 indiquent un décalage de la courbe bleue (2013) vers la droite, par rapport à la courbe orange (2005). Les salariés tendent à commencer et à terminer plus tard qu'avant. Toutefois, l'allongement de la journée de travail a été plus marqué chez les travailleuses. En 2005, elles commençaient plus tard que les hommes et terminaient plus tôt ; alors qu'aujourd'hui, leur journée de travail commence toujours à la même heure, mais se termine désormais en même temps que celle des hommes.

Le graphique n°18 complète les graphiques précédents et nous indique les écarts de répartition des populations salariées au travail entre 2013 et 2005, selon le sexe du travailleur. La journée de 2013 concentre un pourcentage plus important de salariés présents au travail, hommes ou femmes, exception faite pour les heures de la matinée : les salariés de 2005 étaient plus nombreux à être simultanément au travail. Nous repérons ainsi plusieurs périodes affectées par des transformations :

les heures de la matinée ; le temps de la pause-déjeuner ; les heures de l'après-midi et enfin, celles de la fin de journée.

Graphique 18: Écarts de répartition entre les salariés de 2013 et de 2005, selon le sexe



Lecture : Nous observons un écart de 6,3 points de pourcentage entre la part des femmes déclarant être habituellement au travail à 17h30 en 2013 et la part des femmes déclarant être habituellement au travail à 17h30 en 2005.

1. Ce qui change pour les hommes salariés entre 2005 et 2013

En 2005, les hommes étaient plus présents au travail le matin, entre 4h30 et 11h00, qu'en 2013 ; les écarts pouvant dépasser 5 points de pourcentage sur certaines heures (6h15-7h15). Selon la question « *Habituellement, à quelle heure commencez-vous votre travail ?* », 38% des hommes commençaient leur travail avant 8h00 en 2005 (34% en 2013). Ils étaient également moins nombreux à démarrer leur journée après 8h30 : 24% d'entre eux commençaient entre 8h30 et 10h00 en 2005 contre 27% en 2013. Toutefois, malgré ces changements, c'est toujours entre 8h00 et 8h29 que les arrivées au travail sont les plus nombreuses pour les hommes : 31% d'entre eux arrivent au travail sur cette seule demi-heure (en 2005 comme en 2013).

Le graphique n°18 présente une nette croissance des écarts de répartition entre 12h00 et 14h00, ces derniers allant jusqu'à 11 points de différence à 13h30. Nous avons expliqué les raisons d'un tel écart (voir chapitre 2, section 3) : en 2005, les interruptions sont considérées par l'enquête lorsqu'elles sont supérieures à deux heures consécutives (contre trois heures en 2013). Dès lors, l'écart entre les salariés présents sur les heures du midi entre 2013 et 2005 est artificiellement amplifié.

Enfin, les heures de l'après-midi et de fin de journée concentrent plus de salariés en 2013 qu'en 2005 : entre 14h00 et 18h45, les écarts de répartition fluctuent entre 3 et 6 points de pourcentage. En effet, selon la question « *Habituellement, à quelle heure terminez-vous votre travail ?* », 55% des hommes quittaient leur travail entre 16h00 et 18h30 en 2005 ; contre 58% en 2013. Ils sont désormais moins nombreux à quitter leur travail avant 16h00 (15% en 2013 contre 20% en 2005) et plus nombreux après 18h30 (28% contre 25%). La journée habituelle des salariés masculins se termine donc plus tard qu'avant.

2. *Ce qui change pour les femmes salariées entre 2005 et 2013*

Les femmes sont légèrement moins présentes au travail le matin (entre 6h00 et 11h15) en 2013 qu'en 2005, mais les écarts sont relativement faibles. Selon la question « *Habituellement, à quelle heure commencez-vous votre travail ?* », la journée de travail des femmes tend à commencer légèrement plus tard qu'en 2005, mais la faiblesse des écarts est confirmée : 21% des femmes commencent à travailler avant 8h00 (contre 23% en 2005) et 44% d'entre elles commencent entre 8h30 et 10h00 (contre 43% en 2005). Le début de la journée habituelle de travail des femmes tend donc à rester stable.

Comme chez les hommes, nous notons une nette augmentation des écarts sur les heures dévolues à la pause déjeuner. À nouveau, nous ne pouvons distinguer l'influence du changement méthodologique des effets d'une réelle transformation des habitudes de travail. En revanche, nous pouvons souligner que l'écart entre 2005 et 2013 est plus fort chez les hommes que chez les femmes, ce qui pourrait signifier que les hommes travaillent désormais plus sur les heures du déjeuner qu'auparavant.

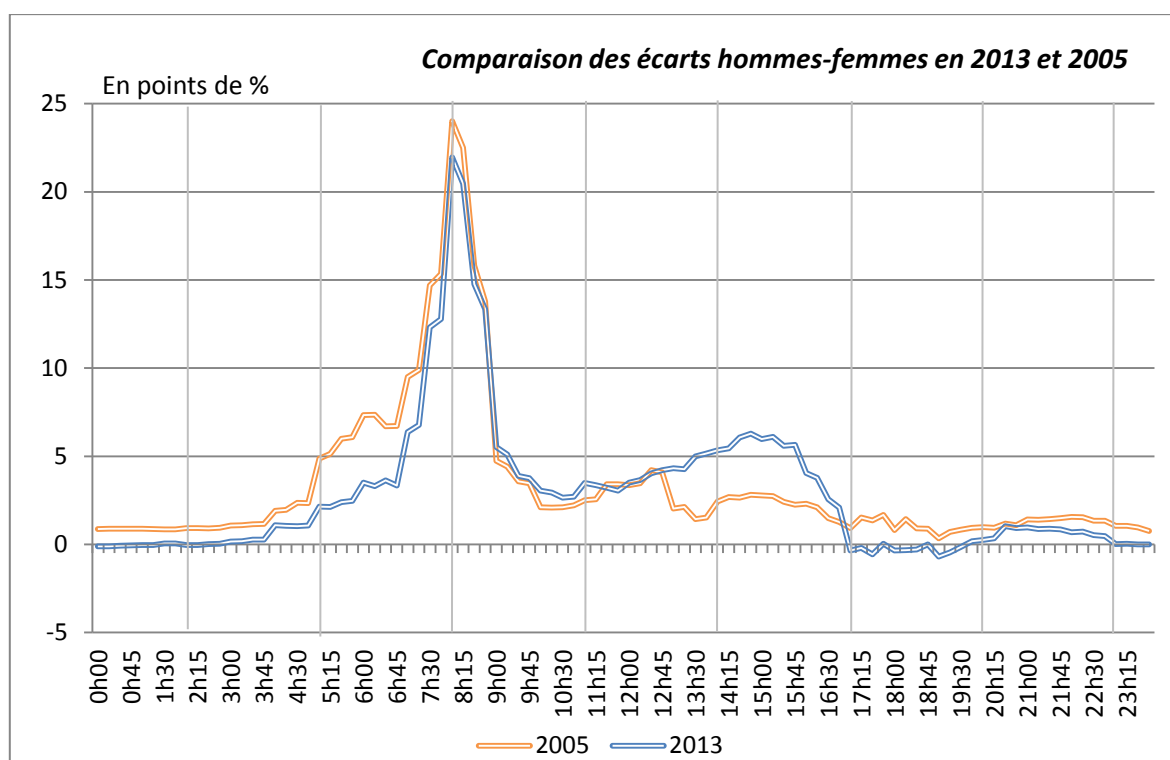
Enfin, les heures de l'après-midi concentrent plus de salariées en 2013 qu'en 2005. Ce sont surtout les heures de fin de journée, entre 16h30 et 19h29, qui sont les plus marquées par le changement. En effet, sur ce créneau horaire, les écarts de répartition entre la population au travail en 2013 et la population au travail en 2005 sont supérieurs à 3 points de pourcentage ; pouvant même dépasser les 6 points sur certaines heures (17h30-17h59). Selon la question « *Habituellement, à quelle heure terminez-vous votre travail ?* », 56% des femmes quittaient leur travail entre 16h00 et 18h30 en 2005 (contre 53% en 2013). Elles étaient également plus nombreuses à quitter leur travail avant 16h00 : 20% contre 18% en 2013. Aujourd'hui, elles sont plus nombreuses à terminer leur journée après 18h30 : 28% d'entre elles contre 23% en 2005. La journée habituelle des salariées se termine donc plus tard qu'avant.

En résumé, la journée habituelle de travail des hommes et des femmes s'est allongée entre 2005 et 2013, de manière plus marquée chez les travailleuses. En effet, les hommes tendent à commencer et à terminer plus tard leur travail en 2013 qu'en 2005. Pour les femmes, le début de la journée habituelle est resté stable et les travailleuses commencent à travailler sensiblement aux mêmes heures. En revanche, leur journée se termine nettement plus tard qu'avant, de sorte qu'aujourd'hui, la majorité des femmes quittent leur travail en même temps que les hommes.

Quel impact ont eu ces transformations sur les inégalités précédemment observées entre les hommes et les femmes ?

En premier lieu, les écarts hommes-femmes sont désormais de moindre ampleur sur les heures de la matinée, en particulier tôt le matin, entre 5h00 et 7h29. Par ailleurs, ils ont complètement disparu sur les heures de fin de journée, à partir de 17h00. En revanche, ces écarts se sont légèrement accrus en milieu d'après-midi, entre 13h00 et 15h59. Enfin, même s'ils sont de moindre ampleur, ces écarts demeurent toujours aussi marqués sur les heures d'arrivée, entre 7h30 et 8h59.

Graphique 19 : Comparaison des écarts de répartition entre hommes et femmes en 2005 et 2013



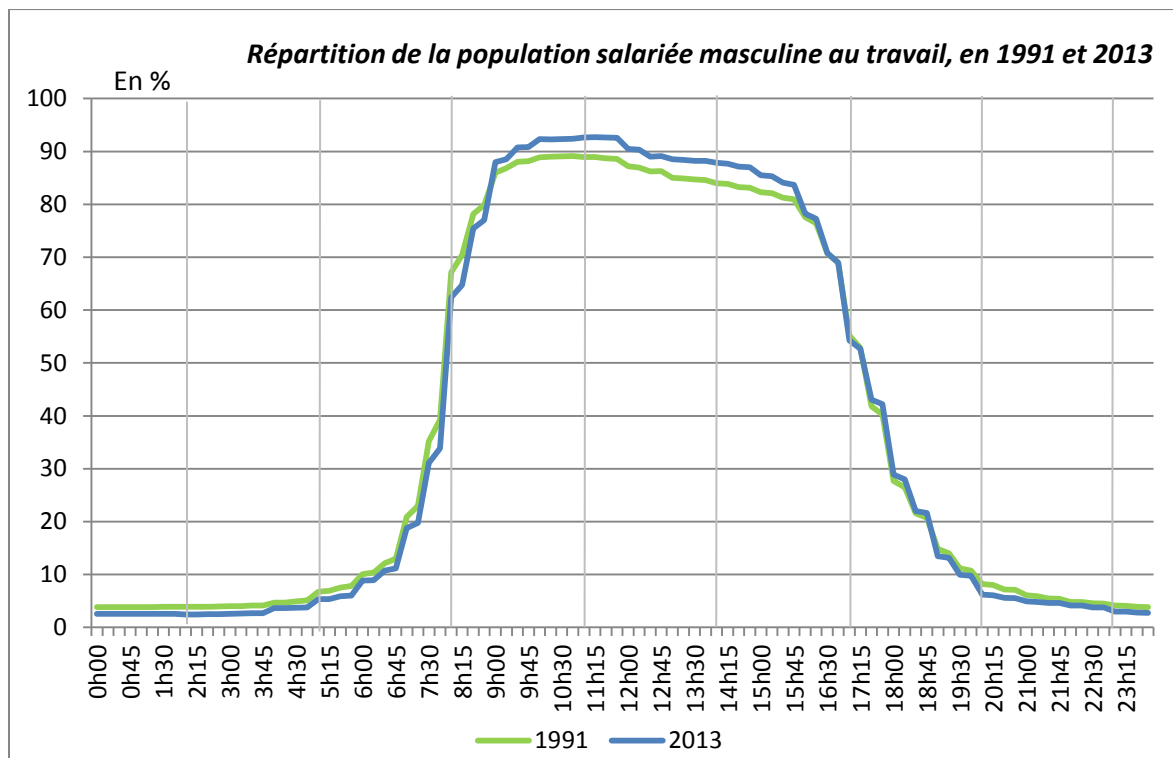
Lecture : Nous observons un écart de 24 points de pourcentage entre la part des hommes et la part des femmes déclarant être habituellement au travail à 8h00 en en 2005. Cet écart est de 22 points en 2013.

b) Comparaison des journées de travail de 1991 et 2013

Entre 1991 et 2013, la durée hebdomadaire moyenne a diminué de 55 minutes pour les hommes et de 68 minutes pour les femmes. La durée hebdomadaire a d'abord connu une baisse continue jusqu'en 2005, de 96 minutes pour les hommes et 94 minutes pour les femmes, avant de repartir à la hausse entre 2005 et 2013. Quant aux durées et amplitudes quotidiennes moyennes, elles n'ont pas connu les mêmes tendances (voir *supra*) : si la durée moyenne est restée relativement stable à travers les années, chez les hommes (+2 minutes) comme chez les femmes (+10 minutes), l'amplitude moyenne de la journée de travail masculine est revenue à son niveau de 1991 (+1 minute). En revanche, l'amplitude moyenne de la journée des femmes a augmenté de 23 minutes entre 1991 et 2013.

Les faibles évolutions des durées et amplitudes moyennes peuvent quand même dissimuler des transformations, avec notamment l'effondrement de la norme de durée quotidienne, aujourd'hui éclatée entre les différents types de journées (voir *supra*). Ces changements sont-ils observables à l'échelle de la journée et des heures de travail standard ? Et s'ils le sont, comment ont évolué les différences d'emploi du temps des hommes et des femmes sur ces vingt années ?

Graphique 20 : Répartition des hommes salariés au travail au cours de la journée, en 1991 et 2013

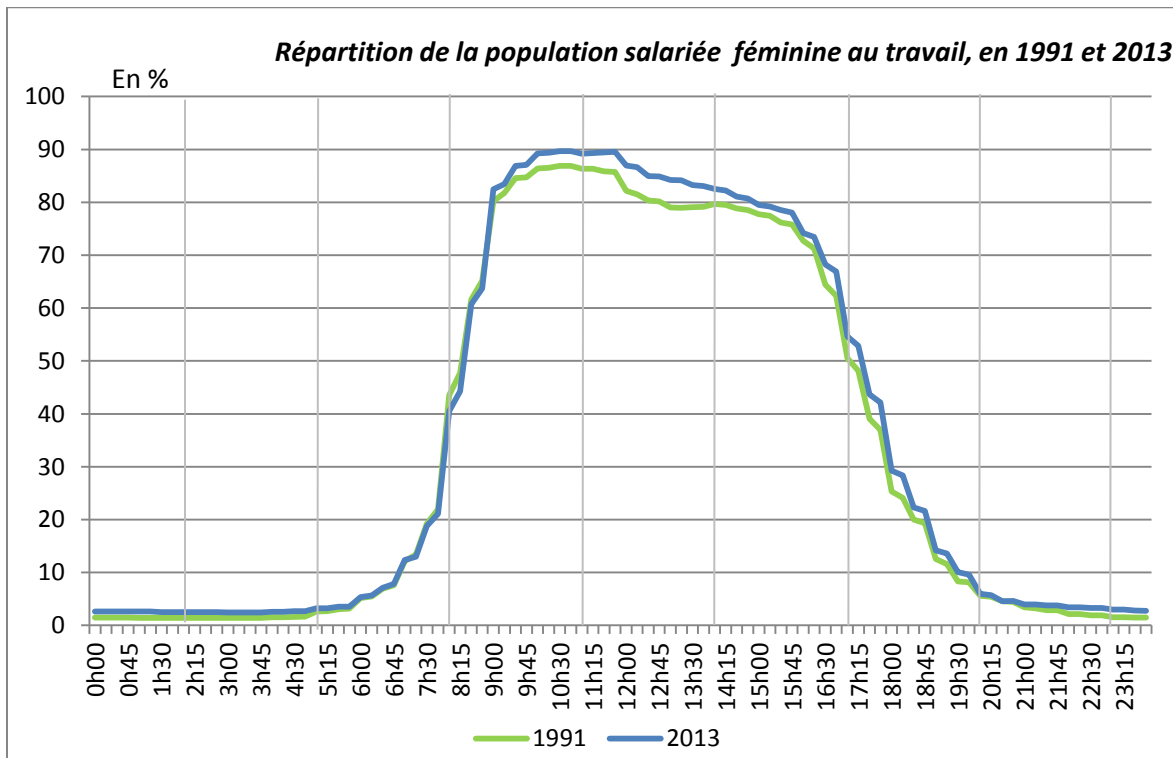


Champs : Ensemble des hommes salariés en emploi, Enquêtes CDT 1991 et 2013

Lecture : En 2013, 62,5% des hommes salariés sont au travail à 8h00.

En 1991, c'était 67,1% des hommes salariés qui étaient au travail à cette heure-là.

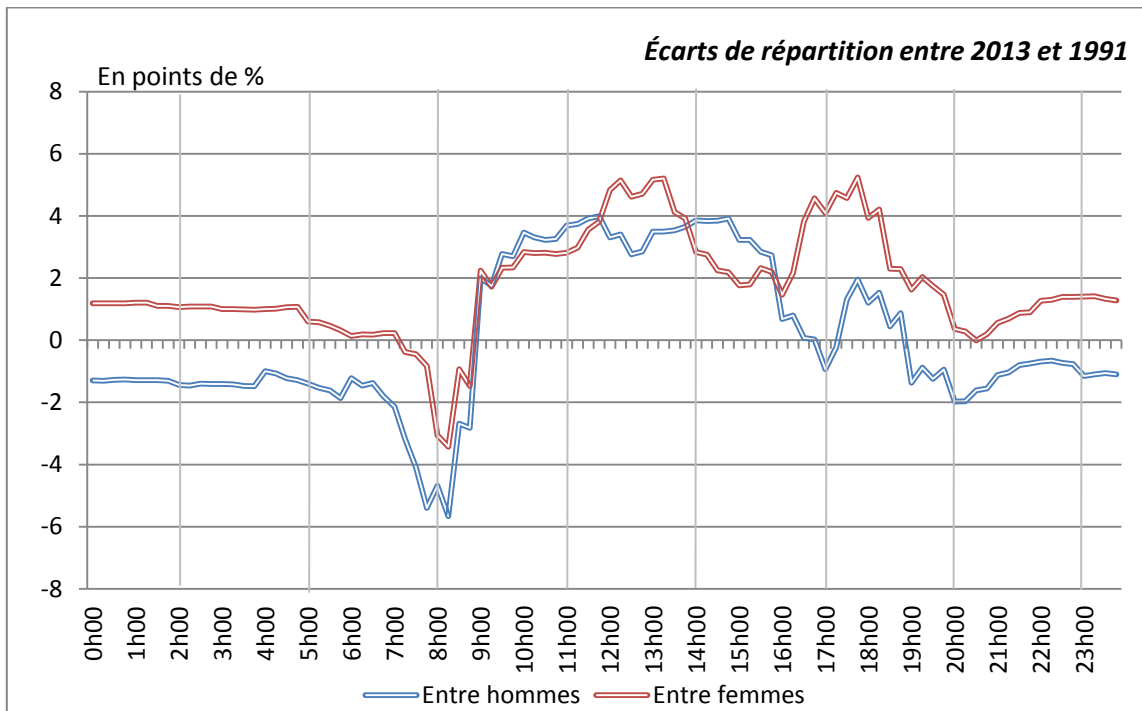
Graphique 21 : Répartition des femmes salariées au travail au cours de la journée, en 1991 et 2013



Champs : Ensemble des femmes salariées en emploi, Enquêtes CDT 1991 et 2013

Lecture : En 2013, 40,5% des femmes salariées sont au travail à 8h00. En 1991, c'était 43,6% des femmes salariées qui étaient au travail à cette heure-là.

Graphique 22 : Écarts de répartition entre les salariés de 2013 et de 1991, selon le sexe



Lecture : Nous observons un écart de -4,7 points de pourcentage entre la part des hommes déclarant être habituellement au travail à 8h00 en 2013 et la part des hommes déclarant être habituellement au travail à 8h00 en 1991.

À la lecture de ces graphiques, nous pouvons confirmer que les évolutions sur vingt ans, même si elles existent, demeurent relativement faibles, que ce soit chez les hommes ou chez les femmes. Les courbes de présence épousent toutes la même forme et tendent à se superposer, même si nous observons un léger décalage des courbes de 2013, vers le haut et vers la droite, par rapport aux courbes de 1991. Au fil des années, les travailleurs tendent à commencer et à terminer leur journée plus tardivement, alors que les travailleuses continuent de commencer sensiblement aux mêmes heures. Pour elles, ce sont les heures de fin de journée qui changent au cours de la période.

1. Ce qui change pour les hommes salariés entre 1991 et 2013

Si nous reprenons notre définition des heures standards de travail, nous observons que depuis 1991, la majorité des hommes travaillent entre 8h00 et 17h29 : l'essentiel du travail salarié masculin est réalisé entre ces deux horaires, en 1991, en 1998 et en 2013. Seule la journée standard de 2005 se distingue des autres, en étant légèrement plus courte (8h00-17h14). Pour autant, cette stabilité des heures standards de travail ne signifie pas l'absence de transformations :

- Les hommes étaient plus présents au travail le matin en 1991 qu'en 2013, en particulier entre 7h00 et 8h45 : sur ce créneau horaire-là, les écarts de répartition oscillent entre 2 et 6 points de pourcentage. À partir de 9h00, la tendance s'inverse et les écarts s'accroissent ; ces derniers devenant alors positifs : à partir de 9h00, les salariés de 2013 sont plus présents au travail que ne l'étaient les salariés en 1991.

Selon la question « *Habituellement, à quelle heure commencez-vous votre travail ?* », en 1991, 71% des hommes commençaient leur travail avant 8h30 (dont 40% avant 8h00) contre 65% d'entre eux en 2013 (dont 34% avant 8h00). Ils étaient également moins nombreux à commencer après 8h30 : 18% d'entre eux commençaient entre 8h30 et 10h00 en 1991 ; contre 27% d'entre eux en 2013.

- Il existe des écarts positifs entre les populations masculines au travail en 2013 et en 1991 sur les heures dévolues à la pause déjeuner. Contrairement à l'édition de 2005, avec laquelle les comparaisons s'avéraient compliquées en raison du changement de définition des « interruptions longues », la variable de l'édition de 1991 est comparable à celle de 2013. Dès lors, nous pouvons supposer que les temps consacrés à la pause déjeuner se sont réduits et/ou décalés, sans pouvoir réellement le confirmer. En revanche, ce que nous pouvons affirmer, c'est le fait que les salariés sont désormais plus nombreux à travailler entre 12h00 et 14h00.
- Enfin, les écarts tendent à se réduire à partir de 15h00, jusqu'à redevenir négatifs entre 17h00 et 17h29. Ils augmentent à nouveau dès 17h30, mais demeurent à un niveau relativement moins élevé que pour le reste de la journée. Ils chutent à nouveau à 19h00. Selon la question « *Habituellement, à quelle heure terminez-vous votre travail ?* », les hommes sont moins nombreux à quitter leur travail avant 16h00 (15% en 2013 contre 17% en 1991) et plus nombreux après 18h30 (28% contre 27%). Ces résultats suggèrent une polarisation des départs, avec un pourcentage plus important d'hommes quittant leur travail

entre 14h00 et 17h00 (21% en 2013 contre 18% en 1991) mais également un pourcentage plus important de départs entre 18h00 et 19h30 (31% contre 27%).

2. Ce qui change pour les femmes salariées entre 1991 et 2013

Contrairement à la situation des hommes, les heures de travail standard des femmes ont connu plusieurs transformations au cours de la période. En 1991 et en 1998, la majorité du travail féminin salarié s'effectuait entre 8h30 et 17h14. En 2005, la journée standard s'était raccourcie et se réalisait entre 8h30 et 16h59. Enfin, en 2013, cette journée standard connaissait une nouvelle transformation, en s'allongeant de 8h30 à 17h29. Alors que les heures de travail standard des hommes salariés sont restées les mêmes entre 1991 et 2013, celles des femmes couvrent désormais une plage étendue, allongée vers la fin de journée. Outre ces changements, nous observons d'autres transformations :

- Les femmes salariées sont plus présentes au travail en 2013, tout au long de la journée ; exception faite entre 7h15 et 8h59. En effet, selon la question « *Habituellement, à quelle heure commencez-vous votre travail ?* », en 1991, les femmes étaient plus nombreuses à commencer avant 8h30 (48% contre 45% en 2013) et moins nombreuses à commencer entre 8h30 et 10h00 (38% contre 44% en 2013). Si le travail salarié féminin commence toujours pour majorité à 8h30, nous constatons toutefois que les travailleuses sont plus nombreuses à commencer leur travail un peu plus tard.
- Sur les heures du déjeuner, les écarts sont positifs entre les populations au travail en 2013 et 1991. Les femmes salariées de 2013 sont donc plus présentes au travail entre 12h00 et 14h00 qu'en 1991. Il est probable que le temps consacré à la pause repas se soit raccourci et/ou décalé.
- Nous notons une croissance des écarts entre 2013 et 1991 sur les heures de fin de journée, à partir de 16h00. En 2013, entre 16h00 et 19h29, les femmes sont plus présentes au travail qu'elles ne l'étaient dans les années 1990. Selon la question « *Habituellement, à quelle heure terminez-vous votre travail ?* », les femmes sont désormais moins nombreuses à quitter leur travail avant 17h00 (35% en 1991 contre 31% en 2013) et plus nombreuses après 18h00 (38% en 1991 contre 43% en 2013).

En conclusion, la journée habituelle de travail des hommes et des femmes n'ont pas connu les mêmes évolutions entre 1991 et 2013 (contrairement à ce que nous avons observé entre 2005 et 2013 où les deux populations avaient vu leur journée standard s'allonger).

La journée standard masculine est restée la même entre 1991 et 2013, excepté en 2005 où elle s'était raccourcie : en 2013, comme en 1991, la majorité du travail salarié masculin se réalise entre 8h00 et 17h29. Toutefois, une part plus importante d'hommes commencent à travailler plus tard qu'avant (sans remettre en cause le fait que l'essentiel du travail masculin commence à 8h00) ; les hommes sont également plus présents au travail sur les heures de la pause déjeuner ; et enfin, la fin

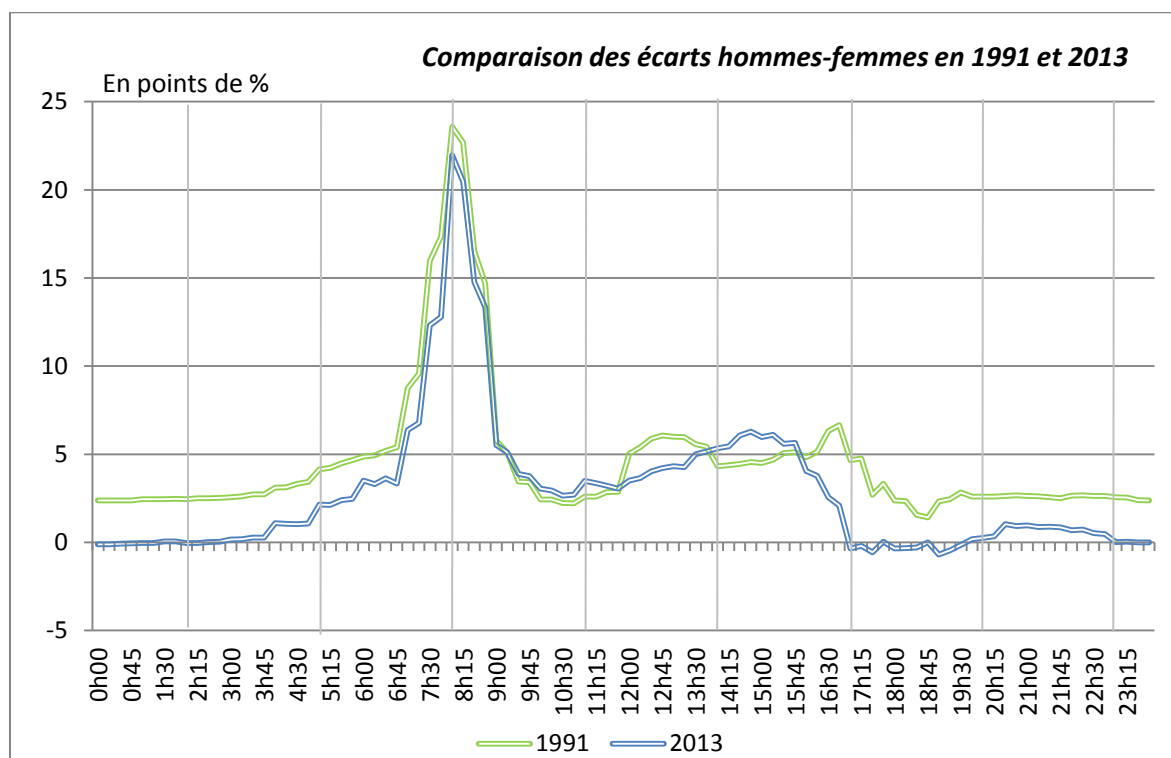
de journée tend à se polariser avec une proportion plus importante de départs avant 17h30 et après 18h00.

À l'inverse, la journée standard féminine a connu plusieurs transformations sur la période : entre 1991 et 2013, cette journée s'est allongée, après s'être raccourcie entre 1998 et 2005. Entre 1991 et 2013, cette journée standard est passée de « 8h30-17h14 » à « 8h30-17h29 ». Elle est désormais plus longue, étendue vers la fin de journée. Par ailleurs, une part légèrement plus importante de femmes commencent à travailler plus tard qu'avant (sans remettre en cause le fait que l'essentiel du travail féminin commence à 8h30) ; elles sont également plus présentes au travail pendant la pause déjeuner. Enfin, les femmes quittent leur travail plus tard qu'avant, de telle sorte qu'aujourd'hui, elles terminent leur journée en même temps que les hommes.

Quel impact ont eu ces transformations sur les écarts entre hommes et femmes ?

En premier lieu, les écarts hommes-femmes se sont réduits tôt le matin, sur la période 5h00-7h59 ; et même s'ils ont diminué, ces écarts restent très marqués sur les heures d'arrivée au travail (7h30-8h59). En revanche, sur les heures de la matinée et de l'après-midi, entre 9h00 et 16h00, les écarts demeurent. Enfin, les écarts observés en 1991 sur les heures de fin de journée, du soir et de la nuit, disparaissent complètement.

Graphique 23 : Comparaison des écarts de répartition entre hommes et femmes en 1991 et 2013



Lecture : Nous observons un écart de 23,6 points de pourcentage entre la part des hommes et la part des femmes déclarant être habituellement au travail à 8h00 en en 1991. Cet écart est de 22 points en 2013.

C. La progression des horaires atypiques

Les pénibilités temporelles supportées par les femmes ne sont pas celles endurées par les hommes, comme nous l'avons vu tout au long de nos premiers chapitres. Ces derniers nous ont permis de montrer que les hommes sont davantage touchés par des temps de travail décalés aux marges de la journée et de la semaine, ainsi que par des durées de travail longues, alors que les femmes sont plutôt concernées par les formes atypiques d'emploi, contrats précaires et temps partiel, mais aussi par le travail de fin de semaine, notamment le travail dominical. Pour des raisons historiques, culturelles et sociales, les femmes sont moins exposées que les hommes aux horaires de travail atypiques, décalés aux marges de la journée (répartition sexuée des rôles qui rendent ces horaires plus difficiles à articuler avec les responsabilités familiales pour les femmes ; ségrégation scolaire et professionnelle ; interdiction du travail de nuit ; etc.). En revanche, nous avons pu démontrer que les travailleuses sont malgré tout plus touchées par ces horaires que ne le laissent entendre les discours habituels sur la moindre disponibilité des femmes. Aussi présentes que les hommes en fin de journée, elles sont également plus souvent au travail le dimanche, de manière régulière. Et comme le synthétisent les tableaux n°48 à 51, la progression des horaires atypiques est plus forte chez les travailleuses que chez les travailleurs, réduisant peu à peu les écarts observés jusqu'alors.

Tableau 48 : Évolution des périodes atypiques retenues à partir de la journée standard de 2013, chez les hommes, entre 1991 et 2013

Hommes	Pourcentage de salariés concernés en 1991	Pourcentage de salariés concernés en 1998	Pourcentage de salariés concernés en 2005	Pourcentage de salariés concernés en 2013
Matin (5h00-7h59)	41,0	41,2	39,2	35,3
Après-midi (17h30-19h59)	43,0	44,7	40,0	45,0
Soirée (20h00-23h59)	10,5	11,8	6,5	7,5
Nuit (0h00-4h59)	6,1	7,2	4,5	4,3

Champs : Ensemble des hommes salariés en emploi, Enquêtes CDT 1991 à 2013

Lecture : En 2013, 35,3% des hommes salariés travaillent le matin, entre 5h00 et 7h59 (sur toute ou partie de la période).

Tableau 49 : Évolution des périodes atypiques retenues à partir de la journée standard de 2013, chez les femmes, entre 1991 et 2013

Femmes	Pourcentage de salariés concernés en 1991	Pourcentage de salariés concernés en 1998	Pourcentage de salariés concernés en 2005	Pourcentage de salariés concernés en 2013
Matin (5h00-7h59)	23,1	23,5	23,9	23,0
Après-midi (17h30-19h59)	40,3	40,9	38,5	45,4
Soirée (20h00-23h59)	6,5	7,4	5,3	7,4
Nuit (0h00-4h59)	1,8	2,4	1,8	3,2

Champs : Ensemble des femmes salariées en emploi, Enquêtes CDT 1991 à 2013

Lecture : En 2013, 23,0% des femmes salariées travaillent le matin, entre 5h00 et 7h59 (sur toute ou partie de la période).

Tableau 50 : Évolution de la fréquence du travail décalé entre 1991 et 2013 chez les hommes, à partir des questions de l'enquête

En pourcentage (%)

Hommes	1991	1998	2005	2013	Evolution
Travail du soir					(2013-1998)
<i>Habituellement</i>	-	9,5	17,2	15,9	6,5
<i>Occasionnellement</i>	-	27,9	20,0	23,9	-4,0
<i>Jamais</i>	-	62,6	62,7	60,2	-2,4
Travail de nuit					(2013-1991)
<i>Habituellement</i>	4,7	5,9	10,3	8,4	3,7
<i>Occasionnellement</i>	13,9	15,6	11,6	13,2	-0,8
<i>Jamais</i>	81,4	78,5	78,1	78,4	-3,0

Champs : Ensemble des hommes salariés en emploi, Enquêtes CDT 1991 à 2013

Lecture : En 2013, 8,4% des hommes salariés déclarent travailler habituellement la nuit, entre minuit et 5h00.

Tableau 51 : Évolution de la fréquence du travail décalé entre 1991 et 2013 chez les femmes, à partir des questions de l'enquête

En pourcentage (%)

Femmes	1991	1998	2005	2013	Evolution
Travail du soir					(2013-1998)
<i>Habituellement</i>	-	6,5	12,7	13,5	7,0
<i>Occasionnellement</i>	-	15,6	11,8	14,8	-0,8
<i>Jamais</i>	-	77,9	75,5	71,7	-6,2
Travail de nuit					(2013-1991)
<i>Habituellement</i>	1,8	2,5	4,1	4,6	2,8
<i>Occasionnellement</i>	3,9	4,4	3,8	4,8	0,9
<i>Jamais</i>	94,3	93,1	92,2	90,6	-3,7

Champs : Ensemble des femmes salariées en emploi, Enquêtes CDT 1991 à 2013

Lecture : En 2013, 4,6% des femmes salariées déclarent travailler habituellement la nuit, entre minuit et 5h00.

Les pourcentages de salariés concernés par le travail atypique diffèrent lorsqu'on s'intéresse aux périodes reconstruites à partir de la journée standard ou lorsqu'on s'intéresse aux périodes déclarées directement via le questionnaire. Nous avons déjà expliqué les raisons de tels écarts, au cours de notre deuxième chapitre (section 2, sous-section B) : une période reconstruite plus grande pour le matin ; une période de travail nocturne qui peut revenir régulièrement sans pour autant être représentative de la journée la plus fréquente ; une moindre visibilité – par l'enquêté lui-même – des horaires faiblement institutionnalisés, comme les dépassements d'horaires ou le travail effectué au domicile ; une sous-estimation de la fréquence de certaines conditions de travail lorsque le salarié doit la caractériser lui-même.

Par ailleurs, si nous avons mis en évidence une croissance de toutes les périodes atypiques au cours de notre premier chapitre en nous basant sur les variables du questionnaire, chez les hommes comme chez les femmes ; en nous référant aux variables reconstruites à partir de notre définition des heures standards apparaissent des écarts et des paradoxes demandant à être approfondis.

- Chez les hommes, contrairement aux autres périodes décalées, le travail réalisé tôt le matin diminue ; soit une baisse de presque 6 points de pourcentage entre les populations masculines salariées au travail entre 5h00 et 7h59 en 2013 et en 1991. S'ils étaient 41% à être présents tôt le matin en 1991, ils ne sont plus que 35% en 2013. En revanche, du côté des femmes, le travail tôt le matin est resté stable sur la période : entre 23 et 24% des travailleuses sont concernées, selon les années. Ces résultats confirment nos conclusions précédentes : si la journée standard masculine tend à commencer plus tard aujourd'hui qu'avant, l'heure de début de la journée standard féminine n'a que peu évolué. Le déclin de la classe ouvrière au profit des activités de services, touchant plus fortement les hommes que les femmes, pourrait en partie expliquer nos résultats, tout comme l'exclusion en 2013 des salariés en horaires alternants sur les questions sur le début et fin de journée.
- Les heures de fin de journée, entre 17h30 et 19h59, concentrent une part plus importante de salariés en 2013 qu'en 1991. Ce sont toutefois les femmes qui ont connu la plus forte progression de ce créneau horaire, jusqu'à devenir aussi présentes que les hommes sur cette période de la journée (voire légèrement plus nombreuses). Entre 1991 et 2013, le pourcentage d'hommes présents au travail entre 17h30 et 19h59 a augmenté de 2 points, alors que la part des femmes présentes sur ce créneau horaire a augmenté de 5 points. Comme pour le travail tôt le matin, la diminution des effectifs ouvriers au profit des salariés du tertiaire, couplée à la pression croissante sur l'extension des heures d'ouverture des commerces, des administrations, des banques ou des assurances, où l'on retrouve une majorité de femmes, peuvent expliquer ces résultats, au moins en partie.

Pour ces deux périodes, nous ne disposons pas de variables issues du questionnaire. Nous ne pouvons donc pas approfondir notre réflexion grâce aux comparaisons entre variables reconstruites et variables déclaratives, en vue de pallier les problèmes méthodologiques déjà évoqués, concernant les changements de formulation dans l'enquête (journée de référence et journée habituelle) et qui peuvent biaiser, en partie, les écarts observés.

Pour le travail du soir et de la nuit, les comparaisons entre variables du questionnaire et variables reconstruites sont possibles, mais les différences observées s'avèrent plus délicates à interpréter.

- En 2013, 28% des femmes et 40% des hommes travaillent habituellement ou occasionnellement entre 20h00 et minuit. Entre 1998 et 2013, le travail du soir a augmenté de façon continue chez les hommes et les femmes, mais c'est chez les secondes que cette croissance a été la plus forte : si le travail du soir a progressé de 2,4 points pour les hommes en quinze ans, il a augmenté de 6,2 points pour les femmes. Rappelons que c'est le travail régulier qui a le plus fortement progressé, au détriment du travail occasionnel, chez les hommes comme chez les femmes.

Les écarts entre la variable du questionnaire et la variable reconstruite à partir des heures de travail standards sont importants : selon cette dernière, en 2013, seulement 7,5% des hommes et des femmes sont concernés par le travail habituel en soirée (contre 16% et 13,5% selon la variable du questionnaire). Le travail en soirée apparaît bien plus important lorsque nous nous référons à la variable déclarative (idem en 2005). En 1998, les écarts sont

inversés et ce sont les pourcentages de la variable reconstruite qui sont les plus importants : 12% des hommes et 7% des femmes travaillaient habituellement entre 20h00 et minuit (contre 9,5% et 6,5% selon la variable du questionnaire).

Par ailleurs, les évolutions ne sont pas identiques que l'on s'intéresse à la variable déclarative ou à la variable reconstruite. En nous basant sur l'évolution de la variable reconstruite, nous observons, chez les hommes, que le travail habituel en soirée a diminué entre 1998 et 2013 (il a diminué entre 1998 et 2005, puis a augmenté entre 2005 et 2013) ; alors que chez les femmes, après avoir baissé entre 1998 et 2005, le travail habituel du soir est revenu en 2013 à son niveau de 1998. L'étude de la variable reconstruite nous indique donc une baisse du travail en soirée pour les hommes, et une stabilité pour les femmes, tandis que l'analyse des déclarations issues du questionnaire montre une nette augmentation du travail habituel du soir, aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

- En 2013, 22% des hommes et 9% des femmes travaillent habituellement ou occasionnellement entre minuit et 5h00. Entre 1991 et 2013, le travail nocturne a progressé chez les hommes comme chez les femmes : en 1991, c'était moins de 6% des femmes qui travaillaient la nuit contre 19% des hommes. Toutefois, la progression du travail de nuit se réalise à un rythme très lent : en vingt ans, il n'a progressé que de 3,7 points pour les femmes et que de 3 points pour les hommes. Comme nous l'avons déjà montré, c'est le travail habituel de nuit qui a le plus progressé (presque 4 points chez les hommes et presque 3 points chez les femmes). C'est néanmoins le travail de nuit occasionnel qui reste majoritaire chez les hommes, alors que la répartition entre le travail habituel et occasionnel s'est équilibré chez les femmes.

Des écarts existent entre les pourcentages de la variable du questionnaire et les pourcentages obtenus à partir de la variable reconstruite. Selon cette dernière, en 2013, seulement 4% des hommes et 3% des femmes sont concernés par le travail habituel de nuit (contre 8% et presque 5% selon la variable du questionnaire). Comme pour le travail en soirée, le travail de nuit apparaît plus important lorsque nous nous référons à la variable du questionnaire (idem en 2005). En revanche, en 1991 et 1998, ce sont les variables reconstruites qui font apparaître les pourcentages les plus élevés, pour les hommes uniquement (du côté des femmes, les pourcentages sont équivalents, mais très faibles au demeurant) : en 1991, 6% des hommes et 2% des femmes travaillaient habituellement entre minuit et 5h00 (contre moins de 5% des hommes et 2% des femmes selon la variable du questionnaire).

Les évolutions sont également contradictoires chez les hommes, que l'on s'intéresse à la variable déclarative ou à la variable reconstruite : alors que le travail nocturne habituel a progressé selon la variable issue du questionnaire (+3,7 points), il a diminué selon les résultats obtenus à partir de la variable reconstruite (-1,8 point). En revanche, du côté des femmes, les deux variables montrent une hausse du travail nocturne habituel, quoique de moindre ampleur dans le cas de la variable reconstruite.

Nous retrouvons ici l'intuition selon laquelle le salarié tend à sous-estimer la fréquence de son travail atypique lorsqu'il doit juger lui-même de ladite fréquence (voir chapitre 2, sections 2 et 3). En 1991 et 1998, le travailleur était interrogé sur une journée de référence : décrire les heures travaillées à un instant-t (la veille) apparaît dès lors plus simple pour le salarié que juger de leur caractère habituel ou occasionnel (d'où les pourcentages plus élevés pour les variables reconstruites). À l'inverse, en 2005 et 2013, la journée habituelle de travail ne rend compte que des horaires revenant assez souvent pour être considérés comme les horaires quotidiens les plus fréquents, c'est-à-dire habituels. Même s'ils sont réguliers, les horaires décalés ne sont déclarés que s'ils sont les plus fréquents, d'où une minimisation de leur fréquence (et des pourcentages plus élevés dans le cas de la variable déclarative).

CONCLUSION

Les inégalités au sein de la sphère professionnelle font l'objet d'une littérature abondante qui n'a cessé de montrer qu'encore aujourd'hui, malgré un rapprochement des situations, les hommes et les femmes sont confrontés à des conditions de travail inégales. Malgré leur arrivée massive sur le marché du travail, les femmes continuent de s'y insérer plus difficilement que les hommes, notamment par le biais d'emplois précaires et de temps partiels contraints. À caractéristiques productives similaires, les hommes occupent davantage les postes hiérarchiquement plus élevés et socialement plus gratifiants que les femmes, ces dernières semblant freinées à un moment ou un autre dans leur carrière professionnelle (en particulier lors d'une interruption pour maternité (Méda et al, 2003). En outre, les femmes restent toujours pénalisées par des différences de rémunération et de considération de la part des entreprises : les employeurs continueraient d'estimer la main-d'œuvre féminine comme moins disponible, moins mobile et plus attachée à la vie familiale qu'à l'entreprise, ce qui contribuerait à renforcer le « plafond de verre » auquel finissent par se heurter les femmes.

Ces inégalités trouvent leurs origines dans la représentation genrée des rôles de chacun, qui oriente les choix scolaires, universitaires et professionnels des hommes et des femmes vers des métiers où leurs compétences ou prédispositions « naturelles » pourront être mobilisées — les emplois « féminins » et « masculins » demeurent des réalités. Cette spécialisation des rôles perpétue également au sein du ménage l'inégale répartition des tâches domestiques et parentales qui continuent d'être majoritairement assumées par les femmes. La conciliation entre la sphère professionnelle et privée serait dès lors une « affaire de femmes » : ce sont sur ces dernières que reposent essentiellement les arbitrages à effectuer, qu'il s'agisse d'un renoncement, temporaire ou définitif, à la sphère professionnelle ou familiale (Méda *et al.*, 2003 ; Cette *et al.*, 2005 ; Moschion, 2007) ; qu'il s'agisse d'une orientation vers des métiers, des secteurs ou des entreprises *family friendly* (vers le secteur associatif, par exemple) ; ou qu'il s'agisse d'aménagements du temps de travail. En effet, l'organisation des horaires est au cœur de la problématique de la conciliation famille-travail puisqu'il s'agit de libérer du temps pour certaines responsabilités familiales.

Ces inégalités – dans la sphère domestique et dans la sphère professionnelle — se répercutent sur les emplois du temps quotidiens des hommes et des femmes : la journée habituelle de travail des femmes ne s'organise pas de la même manière que celle des hommes. Nous avons mis en lumière de réelles distinctions entre les individus : les femmes sont moins exposées au travail décalé tôt le matin, le soir ou la nuit. Par ailleurs, la journée de travail féminine commence plus tard que la journée professionnelle masculine. Ce résultat peut s'expliquer par le fait que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de retarder leurs arrivées au travail pour s'occuper des enfants (pour les emmener à l'école ou à la crèche, par exemple). De même que l'inégale répartition sectorielle et professionnelle des salariés peut expliquer ce résultat — les femmes étant plus présentes dans les activités de services, les hommes, dans les activités industrielles. En revanche, la journée de travail des femmes ne se termine pas plus tôt que celle des hommes, contrairement à l'idée répandue selon laquelle les travailleuses ne seraient pas disponibles en fin de journée, en raison des tâches parentales qui leur incombent. Il n'est pas ici question d'ignorer le poids des tâches domestiques et

parentales sur les emplois du temps des femmes, ni sur les difficultés qu'elles peuvent éprouver à articuler leurs responsabilités familiales et professionnelles, mais il s'agit de localiser plus finement les périodes de la journée où les arbitrages s'opèrent. Le matin apparaît, dès lors et pour le moment, comme une période bien plus inégalitaire que l'après-midi. Pour autant, nous verrons dans les chapitres suivants que les heures de fin de journée cristallisent d'autres formes de discriminations, en termes de reconnaissance et de rémunération.

Entre 1984 et 2013, le temps de travail des hommes et des femmes a connu d'importantes transformations. Chez les premiers, comme chez les secondes, la durée de travail hebdomadaire moyenne a diminué sous l'impulsion des différentes stratégies politiques de lutte contre le chômage, visant à la flexibilisation de la main-d'œuvre pour suivre les fluctuations du marché du travail. Et même si les pouvoirs publics ont inversé leur stratégie dans le courant des années 2000, en encourageant l'allongement du temps de travail (défiscalisation des heures supplémentaires, par exemple), le temps moyen travaillé par semaine demeure plus faible en 2013 qu'en 1984 ; de 45 minutes pour les hommes et de 90 minutes pour les femmes. Sur ce point, les écarts entre hommes et femmes se creusent depuis les années 1980. L'explosion du temps partiel, caractéristique de la division sexuée de l'emploi salarié aujourd'hui, a participé au renforcement des inégalités entre hommes et femmes ; et au glissement d'un taux de chômage féminin massif à un taux d'emploi féminin précaire qui, en « équivalent temps plein », est loin d'égaliser celui des hommes.

Cette baisse du temps de travail hebdomadaire s'est répercutée sur le nombre moyen de jours travaillés par semaine — avec la progression de la semaine de 4 jours ou 4 jours ½ ; plus forte chez les femmes — mais également sur la configuration de la journée de travail standard. Les transformations des emplois du temps quotidiens distinguent à nouveau les hommes et les femmes ; puisque la journée standard masculine de 2013 est restée la même que celle de 1991 (« 8h00-17h29 ») alors que la journée standard féminine de 2013 s'est allongée par rapport à celle qui faisait office de norme en 1991 (de « 8h30-17h14 », cette journée est passée à « 8h30-17h29 »).

Les différences temporelles subies par les hommes et les femmes ne peuvent être abordées sans analyser deux éléments caractéristiques de l'activité féminine : le travail domestique et parental qui pèse sur la disponibilité des femmes et leur capacité à concilier vie professionnelle et vie familiale ; ainsi que la ségrégation professionnelle des hommes et des femmes, c'est-à-dire la composition sexuée des métiers et des secteurs et l'orientation genrée des salariés vers les professions. Nous abordons ces deux éléments caractéristiques dans les chapitres suivants.

QUATRIEME CHAPITRE – *L'influence de la parentalité sur l'organisation journalière du temps de travail*

Au cours des deux dernières décennies, l'articulation des responsabilités parentales avec les contraintes temporelles professionnelles est devenue une préoccupation sociale majeure. La question de la relation parent-enfant a pris une place importante et récurrente dans les discours publics, politiques et scientifiques, tant ses enjeux en matière de santé publique ou de régulation sociale (Gresy, 2011) sont incontournables. Pourtant, encore aujourd'hui, la notion de parentalité demeure indéfinie. Les contours de sa définition sont relativement flous et laissent place à des interprétations diverses. Plusieurs spécialistes, de différentes disciplines²⁷, se sont penchés sur cette question depuis les années 1990 (Houzel, 1999 ; Neyrand, 2002 ; Martin, 2003) pour rendre compte de ce qu'implique réellement la notion de parentalité, autrement dit, le fait d'être parent. Notamment, pourrait être retenue la définition proposée par Catherine Sellenet (2007, p.60) : « *La parentalité est l'ensemble des droits et des devoirs, des réaménagements psychiques et des affects, des pratiques de soin et d'éducation, mis en œuvre pour un enfant par un parent (de droit ou électif), indifféremment de la configuration familiale choisie* ». Cette définition de la parentalité renvoie à la fois à la condition de parent et aux pratiques éducatives parentales.

Le travail parental se définit alors comme étant l'ensemble des activités réalisées dans un cadre familial, par un adulte en position de parent en charge d'un ou plusieurs enfant(s) (CNAF, 2009). Il s'agit d'un ensemble de tâches effectuées par les parents, avec et pour leurs enfants, recouvrant à la fois des dispositions matérielles et des tâches pratiques (soins matériels et éducatifs, suivi scolaire, transports, loisirs et sorties communes) ainsi qu'une implication mentale et affective non négligeable (écoute, attention, sollicitude, disponibilité, capacité à réagir aux imprévus). En particulier, ce temps parental peut être quantifié et découpé en quatre grands temps (Barrère-Maurisson *et al*, 2000 ; Barrère-Maurisson, 2001) :

- le temps de la sociabilité parentale (jeux, activités extérieures, temps consacré à la discussion) ;
- le temps parental domestique (soins et activités ménagères à destination des enfants, notamment en bas âge) ;
- le temps parental « taxi » (trajets et transports vers l'école ou lieux de loisir) ;
- le temps parental scolaire (aide aux devoirs).

Cette activité est fortement consommatrice de temps et implique une « ingénierie domestique » de la part des parents. La pression sur la disponibilité et l'implication mentale des parents est forte. Comme l'ont montré plusieurs études, le temps consacré aux enfants est loin d'être négligeable. Grâce à l'enquête réalisée par le Groupe Division Familiale du Travail de MATISSE Marie-Agnès

²⁷ En 1993, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité charge Didier Houzel, pédopsychiatre, psychanalyste et professeur de psychiatrie, de mener un groupe de réflexion pluridisciplinaire autour de la notion de « parentalité » et de ses enjeux, à partir de l'étude de cas cliniques. Il en résultera une première tentative de définition en 1999, autour de 3 axes : l'axe de l'exercice (approche juridique de la parentalité), l'axe de l'expérience et l'axe de la pratique (ensemble des actes de la vie quotidienne). En 2003, le Rapport de Claude Martin revient sur cette notion pour le compte du Haut Conseil de la population et de la famille.

Barrère-Maurisson, Sabine Rivier et Olivier Marchand (2000) ont démontré que le temps parental, c'est-à-dire la « *somme des temps alloués en moyenne aux différents types de tâches parentales par chaque personne concernée* » (p.1), s'élevait à 39h18 par semaine, soit une moyenne de 19h37 au niveau individuel : la durée moyenne effective du temps consacré aux enfants constitue donc un « *mi-temps par rapport à la norme professionnelle* » (p.5). D'autres travaux ont pu montrer l'importance du temps consacré aux activités parentales (Brousse, 1999 ; Algava, 2002) Plus récemment, Thibaut de Saint Pol et Mathilde Bouchardon (2013) montraient que le temps parental représentait environ un tiers du temps consacré à l'ensemble des activités domestiques, soit 10% du temps d'activité journalier (hors temps physiologiques).

Le temps consacré aux enfants est donc conséquent. La présence d'enfants, et notamment d'enfants en bas âge, représente une charge temporelle considérable pour les parents, qui doivent consacrer du temps aux diverses activités de soin ou de loisir qu'implique cette présence. L'activité parentale implique alors des arbitrages, des arrangements et un « système de débrouille » pour faire face à une multitude de « petits problèmes » et d'imprévus qu'il faut régler dans l'urgence et la précipitation (Bouissou, Bergonnier-Dupuy, 2004 ; Déchaux, 2009). Pour s'occuper de leurs enfants, « *les parents doivent s'arranger pour se libérer transitoirement de leurs obligations professionnelles* » (Bauer, 2009, p.2).

Cette charge n'est donc pas sans conséquence sur les aménagements d'horaires qui doivent être opérés et qui impactent l'emploi du temps des parents. Notre question est donc de savoir en quoi la parentalité influence-t-elle la journée habituelle de travail ? Quelles sont les différences d'organisation temporelle entre les parents et les salariés qui n'ont pas d'enfants ? De manière intuitive, nous pouvons supposer qu'être parent implique d'organiser différemment sa journée de travail, notamment pour arriver plus tard et/ou terminer plus tôt, pour pouvoir s'occuper de ses enfants.

Pour traiter cette question, il faut souligner que le temps parental, comme le temps consacré aux tâches domestiques, est loin de se partager équitablement entre les hommes et les femmes ; les mères étant deux fois plus présentes auprès de leurs enfants que les pères (Brousse, 1999 ; Ponthieux, Schreiber, 2006 ; de Saint Pol, Bouchardon, 2013). Ainsi, il convient de garder à l'esprit que 70% des tâches domestiques et 60% des tâches parentales sont réalisées par les femmes (Barrère-Maurisson, 2012). De même, si la quantité est différente, il en va également pour la nature des tâches réalisées. En schématisant : aux mères, l'organisation de la vie domestique et les tâches ménagères ; aux pères, les loisirs et activités ludiques et socialisatrices.

Les conditions de travail et les horaires des parents n'étant pas toujours compatibles avec les besoins des enfants, des arbitrages sont nécessaires et les femmes seraient donc les plus susceptibles de les opérer. Ce sont ainsi plus souvent les femmes que les hommes qui réduisent leurs horaires de travail pour s'occuper des tâches familiales et domestiques, notamment par le recours au temps partiel ou au travail à domicile. L'objet de ce chapitre est de montrer comment ces intuitions, grandement présentes dans la littérature scientifique, se retrouvent dans l'organisation de la journée de travail. Comment les pères et les mères travaillent-ils au quotidien ?

Une première section compare l'organisation quotidienne du temps de travail des parents et des non-parents, afin d'analyser l'influence de la présence d'enfant(s) sur la journée de travail. Après avoir montré que la parentalité distingue relativement peu les salariés dans leur ensemble, une deuxième section s'attache à montrer que le fait d'avoir des enfants distingue fortement les emplois du temps quotidiens des hommes et des femmes. La parentalité exerce une influence contraire sur l'investissement professionnel des pères et des mères, ce qui impacte différemment leur journée de travail.

PREMIERE SECTION - *Temps des parents, temps des « non-parents »*

Nous nous intéressons ici à l'influence de la configuration familiale sur le temps de travail des salariés : en quoi la présence d'enfants au sein du ménage impacte-t-elle les caractéristiques du temps de travail des parents ? Comment les durées de travail, hebdomadaires et journalières, mais également la localisation des temps professionnels, évoluent-elles selon l'âge et le nombre d'enfants présents au sein du ménage ? L'idée communément admise voudrait que, pour s'occuper de leurs enfants, les parents, et notamment les parents d'enfants en bas âge, aient des temps de travail différents de ceux qui n'ont pas d'enfants — des durées de travail raccourcies et des emplois du temps plus flexibles. Notre réflexion se base sur l'observation et la comparaison de trois sous-populations :

- les salariés ayant à charge des enfants (ou beaux-enfants) de moins de 18 ans ;
- les salariés ayant à charge des enfants (ou beaux-enfants) de moins de 3 ans ;
- les salariés n'ayant pas ou plus d'enfant(s) à charge.

L'identification de ces trois populations repose sur deux variables issues de l'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL : le « *nombre d'enfants (ou beaux-enfants) de moins de 3 ans de l'enquêté dans le ménage (âge au moment de l'enquête)* » et le « *nombre d'enfants (ou beaux-enfants) de 3 ans à 17 ans de l'enquêté dans le ménage (âge au moment de l'enquête)*. »

Sauf mention contraire, lorsque nous parlerons des « parents », nous ferons référence aux salariés ayant à charge un ou plusieurs enfants de moins de 18 ans. Lorsque nous évoquerons des « parents de jeunes enfants », nous ferons référence aux salariés ayant à charge au moins un enfant de moins de 3 ans. Par commodité de langage, et pour ne pas alourdir les commentaires statistiques, nous ferons référence aux « non-parents » pour désigner les salariés qui n'ont pas d'enfants de moins de 18 ans au sein de leur logement. Quand nous évoquerons les « salariés n'ayant pas d'enfants », cela fera référence aux « salariés n'ayant pas d'enfants de moins de 18 ans au sein de leur logement ». Cette catégorie prend donc en compte les individus n'ayant pas d'enfant, mais également ceux qui ont des enfants majeurs et/ou n'habitant pas au sein de leur logement. Les « non-parents » font donc référence aux personnes n'ayant pas ou plus d'enfants à charge. Le tableau ci-dessous nous indique la part de salariés concernés par la présence d'enfants à charge au sein du ménage :

Tableau 52 : Pourcentage pondéré de salariés concernés par la présence d'enfants (ou beaux-enfants) au sein du logement, en fonction de leurs âges (en 2013)

	<i>Parents</i>	<i>Non-Parents</i>
D'au moins un enfant de moins de 18 ans	45,0	55,0
D'au moins un enfant de moins de 3 ans	11,6	88,4

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : Notre échantillon se compose de 45% de salariés ayant à charge au moins un enfant de moins de 18 ans et de 55% de salariés n'ayant pas ou plus à charge d'enfant de moins de 18 ans.

Tableau 53 : Caractéristiques sociodémographiques des salariés, selon la présence d'enfants ou beaux-enfants au sein du logement (en 2013)

	<i>Sans enfant</i>	<i>Avec enfant(s)</i>	<i>Dont enfant(s) de moins de trois ans</i>
Sexe			
Hommes	51,3	49,1	55,3
Femmes	48,7	50,9	44,7
Situation familiale			
Célibataire	45,1	10,3	2,5
En couple	54,9	89,7	97,5
<i>dont conjoint actif occupé</i>	41,0	75,7	77,3
<i>dont conjoint inactif</i>	14,0	10,3	20,2
Âge			
15-29 ans	26,9	9,6	29,7
30-39 ans	14,3	37,6	58,8
40-49 ans	16,5	43,1	10,7
50-59 ans	35,8	9,4	0,7
60 ans et plus	6,4	0,3	0,1
Âge moyen (en années)	39,8	42,4	32,9
Catégorie Socioprofessionnelle			
Cadres	18,6	19,2	20,2
Professions intermédiaires	25,1	26,9	28,9
Employés	31,6	30,8	25,1
Ouvriers	24,7	23,1	25,8

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 10,3% des parents sont célibataires et 89,7% d'entre eux sont en couple.

Restreindre l'analyse aux enfants de moins de 18 ans n'est pas exempt de biais qu'il nous faut garder à l'esprit : la limite d'âge retenue est arbitraire et dépendante de la formulation du questionnaire. Tout d'abord, lorsque le dix-huitième anniversaire de l'enfant est passé, sa prise en charge par les parents ne cesse pas brutalement. Selon une récente étude de l'Eurostat (2015), en France, l'âge moyen du départ du domicile parental en 2013 était de 23,7 ans. L'allongement progressif du temps des études et de la formation, couplé au fort taux de chômage frappant les jeunes, tend à rendre de plus en plus tardif le départ du domicile parental.

Toutefois, restreindre l'analyse aux enfants de moins de 18 ans demeure acceptable, dans la mesure où les jeunes adultes sont indépendants, autonomes et peuvent se débrouiller seuls. Leur présence au sein du logement n'influence pas (autant) les emplois du temps de leurs parents que la présence d'enfants ou d'adolescents, pour qui les parents doivent se rendre disponibles. Par ailleurs, un certain nombre de jeunes adultes quittent le domicile familial après l'obtention du baccalauréat, pour poursuivre leurs études supérieures. Même si ce départ est transitoire, progressif, avec des retours au domicile parental plus ou moins fréquents le week-end (ce qui peut occasionner un report des contraintes en fin de semaine), il n'en demeure pas moins que les jeunes adultes apparaissent moins demandeurs de temps que les plus jeunes.

A. Les durées hebdomadaire et journalière de travail

a) La durée hebdomadaire de travail en 2013

L'intuition selon laquelle les parents seraient moins disponibles que les salariés sans enfant n'est pas confirmée par nos traitements statistiques (tableau n°54) : en 2013, en moyenne, les parents déclarent travailler 36h34 par semaine, soit 7 minutes de plus que les salariés n'ayant pas d'enfant à charge. Même si l'écart est relativement faible, il demeure en faveur des parents dont le temps de travail est supposément plus faible.

Les résultats sont encore plus contre-intuitifs si nous centrons l'analyse sur les parents de jeunes enfants : en moyenne, ils effectuent de plus longues durées hebdomadaires que les non-parents ou les autres parents : 36h48 par semaine, soit un écart de 21 minutes avec les non-parents et un écart de 18 minutes avec les autres parents²⁸. L'idée selon laquelle les parents ayant de jeunes enfants diminueraient leur temps de travail pour s'occuper d'eux ne semble pas vérifiée au regard de nos premiers résultats, au contraire.

Tableau 54 : Durée hebdomadaire de travail, selon la présence d'enfants dans le ménage (en 2013)

<i>Durée hebdomadaire</i>	Sans enfant	Avec enfant(s)	<i>Dont enfant de moins de 3 ans</i>
Moins de 20h	6,8	5,4	4,5
Entre 20 et 30h	8,3	10,2	9,5
Entre 30 et 35h	4,2	7,6	8,1
Entre 35 et 37h	29,3	26,2	26,5
Entre 37 et 40h	19,9	18,6	19,3
Plus de 40h	31,5	32,0	32,0
Durée moyenne	36h27	36h34	36h48

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 6,8% des salariés n'ayant pas d'enfant de moins de 18 ans travaillent moins de 20h par semaine.

La majorité des salariés, avec ou sans enfants, déclarent travailler entre 35 et 37 heures par semaine : 26% des parents et 29% des non-parents. Les salariés ayant des enfants sont plus nombreux à effectuer des semaines courtes (moins de 35 heures) : 23% d'entre eux contre 19% des non-parents. En revanche, ils sont aussi nombreux que les non-parents à travailler de longues semaines, plus de 40 heures : 32% environ. Ce résultat peut sembler contre-intuitif *a priori*, mais nous verrons dans la deuxième section du chapitre que, derrière ces observations, se cachent des logiques contradictoires.

²⁸ Les parents n'ayant pas d'enfants en bas âge travaillent en moyenne 36h30 par semaine.

b) La question du temps partiel

Ces premiers résultats posent la question du recours au temps partiel. Souvent présenté comme un outil favorable à l'articulation des responsabilités professionnelles et familiales, observe-t-on réellement une utilisation accrue de cette modalité d'emploi chez les parents ?

À la question « *Pour quelle raison principale travaillez-vous à temps partiel ?* », « *s'occuper de ses enfants* » n'arrive qu'en deuxième position (28,8%). La raison la plus souvent évoquée par les salariés est « *ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein* » (30,4%), ce qui relativise déjà l'usage du temps partiel comme outil de conciliation.

Tableau 55 : Temps de travail dans l'emploi principal, selon la présence d'enfants dans le ménage (en 2013)

Temps de Travail	Sans enfant	Avec enfant(s)	Dont enfant de moins de 3 ans
Complet	82,4	78,1	78,2
Partiel	17,6	21,9	21,8

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 82,4% des salariés n'ayant pas d'enfants à charge travaillent à temps complet.

Tableau 56 : Taux de temps partiel, selon la présence d'enfants dans le ménage (en 2013)

Taux de temps partiel	Sans enfant	Avec enfant(s)	Dont enfant de moins de 3 ans
Moins de 50%	25,3	13,3	9,2
Mi-temps (50%)	19,7	15,1	17,4
Entre 50 et 80%	30,4	25,6	23,9
80%	16,9	36,0	44,1
Plus de 80%	7,7	10,0	5,4

Champs : Ensemble des travaillant à temps partiel, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 25,3% des salariés travaillant à temps partiel et n'ayant pas d'enfants travaillent moins d'un mi-temps.

Tableau 57 : Raison principale du travail à temps partiel, selon la présence d'enfants dans le ménage

<i>Raison du temps partiel</i>	Sans enfant	Avec enfant(s)	<i>Dont enfant de moins de 3 ans</i>
Pour exercer une autre activité professionnelle	4,9	3,3	1,6
Pour suivre des études ou une formation	12,1	0,5	0,7
Pour raison de santé	10,6	3,0	1,2
Vous n'avez pas trouvé d'emploi à temps plein	36,8	24,1	21,9
Pour vous occuper de vos enfants	2,6	54,5	62,5
Pour vous occuper d'un (autre) membre de votre famille	3,0	4,6	6,0
Pour faire des travaux domestiques	0,7	0,4	0,0
Pour disposer de temps libre	18,4	4,1	1,2
Pour une autre raison	11,0	5,5	5,1

Champs : Ensemble des salariés travaillant à temps partiel, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 4,9% des salariés travaillant à temps partiel et n'ayant pas d'enfant ont déclaré travailler à temps partiel principalement «Pour exercer une autre activité professionnelle, ou suivre des études ou une formation ».

En revanche, les tableaux n°55 et 56 nous apprennent au moins deux choses : la première est que les parents sont sous-représentés dans les temps partiels les plus courts, ceux inférieurs ou équivalents au « mi-temps » : 28% des parents salariés à temps partiel effectuent un « mi-temps » ou moins ; contre 45% des salariés sans enfant. Symétriquement, les parents sont surreprésentés dans les temps partiels longs, de 80% ou plus (46% d'entre eux contre 25% des salariés sans enfant). On peut alors penser que les parents privilégient les temps partiels longs pour se dégager des moments importants, sans remettre en cause leur participation au marché du travail. L'idée serait alors de se libérer « transitoirement » des responsabilités professionnelles afin de s'occuper de ses enfants, pour reprendre l'expression de Denise Bauer (2009).

Cette hypothèse est corroborée par au moins deux autres résultats : d'une part, la présence d'enfants influence le nombre moyen de jours travaillés par semaine (voir annexe n°3, figure J). Même si la semaine de cinq jours reste la norme (68% des parents déclarent travailler en moyenne 5 jours semaine), la semaine de quatre jours est plus courante chez les parents (18%) que chez les non-parents (12%). On pense notamment au mercredi, la « journée des enfants », qui peut être un moment de la semaine privilégié par les parents pour s'occuper de leurs enfants.

Les durées et amplitudes quotidiennes de travail ont tendance à s'allonger depuis 1998²⁹ ; et ce de manière plus marquée chez les parents. Ces résultats suggèrent que les parents privilégient un

²⁹ Nous n'avons pas d'informations sur la présence d'enfant(s) au sein des ménages pour l'année 1991.

raccourcissement de leur semaine plutôt que de leurs journées de travail. Nous approfondirons ces observations dans la sous-section suivante.

Tableau 58 : Évolution des durées et amplitudes quotidiennes moyennes de travail entre 1998 et 2013, selon la présence d'enfants dans le ménage

	1998	2005	2013	Évolution
Sans enfant (durée)	7h27	7h27	7h35	+ 0h08
Sans enfant (amplitude)	8h52	8h54	9h03	+ 0h11
Avec enfant(s) (durée)	7h30	7h33	7h41	+ 0h11
Avec enfant(s) (amplitude)	8h52	8h53	9h07	+0h15

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, les salariés n'ayant pas d'enfants à charge travaillent en moyenne 7h35 par jour.

Le deuxième point soulevé par nos investigations statistiques est que la présence d'enfants en bas âge n'influence pas autant nos résultats que le laissent imaginer les discours sur la charge que représentent les jeunes enfants. Tout au contraire, nos résultats s'inscrivent dans le fil de pensées de Marie-Agnès Barrère Maurisson (*et al.*) qui, déjà en 2000, relativisait l'importance accordée aux jeunes enfants dans la vie familiale, au profit des adolescents qui seraient davantage « *demandeurs de temps* ».

Le temps partiel est davantage utilisé par les parents de jeunes enfants que par les non-parents. En revanche, nous n'observons pas de différence entre les parents de jeunes enfants et les autres parents : en 2013, ils sont concernés à parts égales par cette modalité d'emploi. Néanmoins, les parents d'enfants en bas âge travaillant à temps partiel déclarent plus souvent comme raison principale de ce temps partiel « *s'occuper de ses enfants* » ; les parents de jeunes enfants auraient donc davantage recours à cette modalité d'emploi pour son aspect de « conciliation » que les autres parents³⁰. Le fait de ne pas avoir trouvé un emploi à temps plein demeure la deuxième raison évoquée, à hauteur de 22%.

Par ailleurs, les temps partiels très courts sont peu utilisés par les parents de jeunes enfants, alors que le temps partiel à 80% les concerne nettement plus : ils sont 44% à déclarer un temps partiel de ce type, contre seulement 17% des non-parents et 33% des parents qui n'ont pas d'enfant en bas âge.

c) La durée quotidienne de travail en 2013

La durée hebdomadaire, le nombre de jours travaillés par semaine et le recours au temps partiel distinguent donc les parents des autres salariés, pas toujours conformément aux idées reçues sur le temps de travail des parents. À présent, nous nous demandons dans quelle mesure le fait d'avoir des enfants influence les durées et amplitudes quotidiennes de travail.

³⁰ Les parents n'ayant pas d'enfants en bas âge et travaillant à temps partiel évoquent « *pour s'occuper des enfants* » comme raison principale du temps partiel à 51,7% (contre 62,5% des parents ayant de jeunes enfants)

Tableau 59 : Étendue de la journée de travail en tranches, selon la présence d'enfants dans le ménage

	Sans enfant	Avec enfant(s)	Dont enfant de moins de 3 ans
Moins de 5 heures	6,2	4,4	3,7
Entre 5 et 6 heures	1,8	1,8	1,7
Entre 6 et 7 heures	4,2	3,6	3,7
Entre 7 et 8 heures	12,4	13,5	12,3
Entre 8 et 9 heures	28,6	30,3	30,2
Entre 9 et 10 heures	24,7	25,2	27,8
Entre 10 et 11 heures	11,1	11,2	10,7
Plus de 11 heures	11,0	10,1	9,9
Moyennes	9h03	9h07	9h11

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 6,2% salariés n'ayant pas d'enfant travaillent une journée dont l'étendue totale, pauses comprises, est inférieure à 5 heures.

Tableau 60 : Durée quotidienne de travail en tranches, selon la présence d'enfants dans le ménage

	Sans enfant	Avec enfant(s)	Dont enfant de moins de 3 ans
Moins de 5 heures	9,5	7,7	5,3
Entre 5 et 6 heures	4,7	5,3	5,4
Entre 6 et 7 heures	26,5	24,9	25,7
Entre 7 et 8 heures	32,6	33,6	35,1
Entre 8 et 9 heures	13,2	13,6	14,3
Entre 9 et 10 heures	7,9	9,0	8,7
Entre 10 et 11 heures	2,1	2,1	1,9
Plus de 11 heures	3,6	3,7	3,7
Moyennes	7h35	7h41	7h46

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 9,5% des salariés n'ayant pas d'enfant travaillent moins de 5 heures par jour.

La présence d'enfants au sein du ménage ne joue que marginalement sur les durées et amplitudes journalières, et ce, de manière contre-intuitive. En moyenne, les parents travaillent 6 minutes de plus par jour que les salariés n'ayant pas d'enfant. Leur amplitude horaire quotidienne est également plus élevée, de 4 minutes en moyenne. Les résultats sont également contre-intuitifs pour les parents de jeunes enfants : ce sont eux qui ont les durées et amplitudes les plus importantes. En moyenne, leur durée quotidienne de travail est supérieure de 11 minutes à celle des non-parents (et de 8 minutes à celle des autres parents³¹). L'amplitude de leur journée de travail, interruptions comprises, est quant à elle supérieure de 8 minutes en moyenne à celle des salariés sans enfant (et de 6 minutes à celle des autres parents).

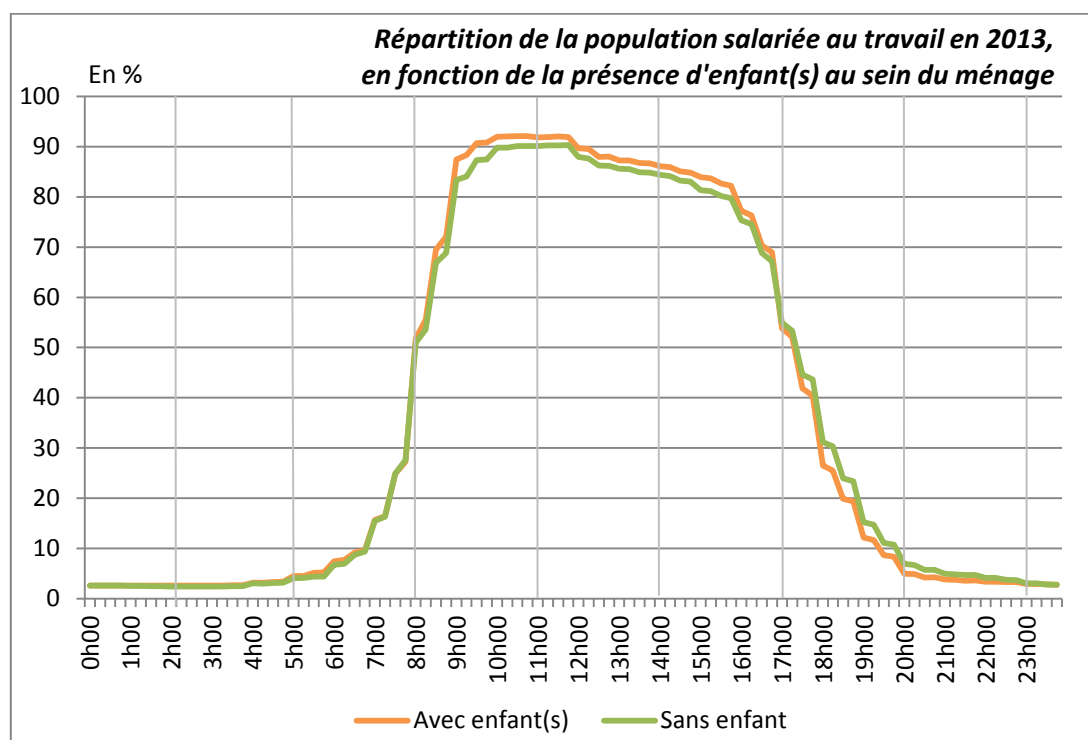
³¹ Les parents qui n'ont pas d'enfants en bas âge ont une durée quotidienne moyenne de 7h38 et une amplitude journalière moyenne de 9h05.

L'analyse des durées et amplitudes en tranches ne fait apparaître aucune réelle différence entre les parents et les non-parents : avec ou sans enfant à charge, l'amplitude journalière des salariés est majoritairement comprise entre 8 et 10 heures, la durée quotidienne entre 6 et 8 heures. Par ailleurs, la présence d'enfants au sein du ménage influence relativement peu la répartition des salariés dans les journées courtes (moins de 8 heures) ou longues (plus de 10 heures).

B. La localisation des horaires à l'échelle de la journée

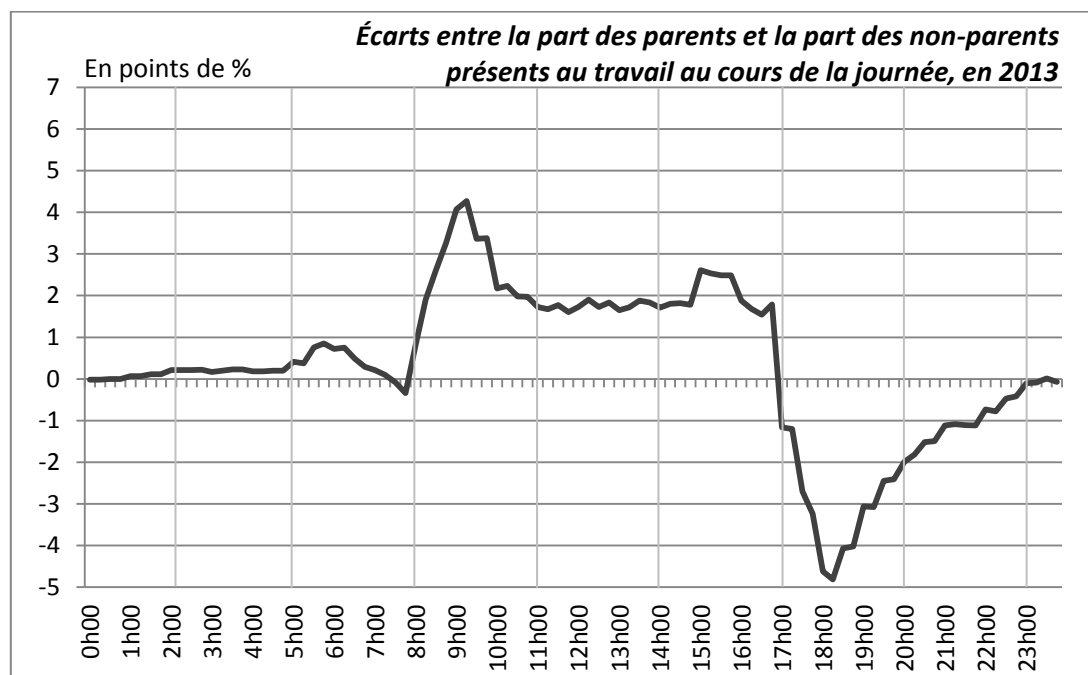
La question qui se pose désormais est de savoir comment ces différences de durées hebdomadaires et journalières se répercutent sur la répartition des heures de travail à l'échelle de la journée. Même si, en moyenne, les écarts demeurent assez faibles entre les parents et les autres salariés, ces derniers sont-ils au travail aux mêmes moments de la journée ? Pour répondre à cette question, nous construisons la courbe de présence au travail des parents et celle des non-parents, puis nous les comparons grâce aux graphiques n°24 et 25, présentés ci-dessous.

Graphique 24 : Répartition de la population salariée au travail en 2013, selon la présence d'enfant(s) et/ou de beaux-enfants au sein du ménage



Lecture : En 2013, 51,8% des parents déclarent être au travail à 8h00 contre 51% des « non-parents ».

Graphique 25 : Écarts de répartition entre les parents et les non-parents au travail, en 2013



Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, nous observons un écart de 4,1 points de pourcentage entre la part des parents habituellement présents au travail à 9h00 et la part des non-parents habituellement présents à 9h00.

Les écarts entre le taux de présence entre des parents et celui des non-parents oscillent entre 0 et 5 points de pourcentage tout au long de la journée (graphique n°25), avec un creusement des écarts sur les heures du matin et un renversement de tendance sur les heures de fin de journée. Sur les heures centrales de la journée, les parents sont globalement plus présents que les autres.

En reprenant la définition utilisée au cours de notre deuxième chapitre pour identifier les heures de travail standard, la majorité des parents, tout comme la majorité des non-parents, travaillent habituellement entre 8h00 et 17h29. Rappelons toutefois que ces journées de référence ne nous indiquent pas que la majorité des salariés commencent à 8h00 et terminent à 17h30 ; elles nous indiquent que la majorité des heures travaillées se situent dans cet intervalle. Si nous calculons le « taux de normalité des heures de travail », nous obtenons un résultat de 87,6% pour les parents et 85,8% pour les non-parents. Pour le dire autrement, 87,6% des heures de travail habituellement effectuées par les parents sont réalisées entre 8h00 et 17h29. Au regard de ce résultat, la journée habituelle de travail des parents apparaît un peu moins atypique que celle des autres salariés.

Les parents sont plus nombreux au travail le matin, en particulier entre 8h30 et 9h59, que les autres salariés. Selon la question « *Habituellement, à quelle heure commencez-vous votre travail ?* », 88,5% des parents et 86% des non-parents déclarent commencer leur journée de travail entre 6h00 et 10h00. Que nous nous intéressions aux parents ou aux autres salariés, c'est entre 8h00 et 8h29 que s'observe le plus fort taux d'arrivée : 28,5% des parents et 26% des non-parents commencent à travailler entre 8h00 et 8h29. Les parents commencent leur journée un peu plus tôt que les autres : 73% commencent avant 9h00 contre 69,5% des non-parents. Le matin, l'écart de répartition maximum (4 points en faveur des parents) est observé à 9h00.

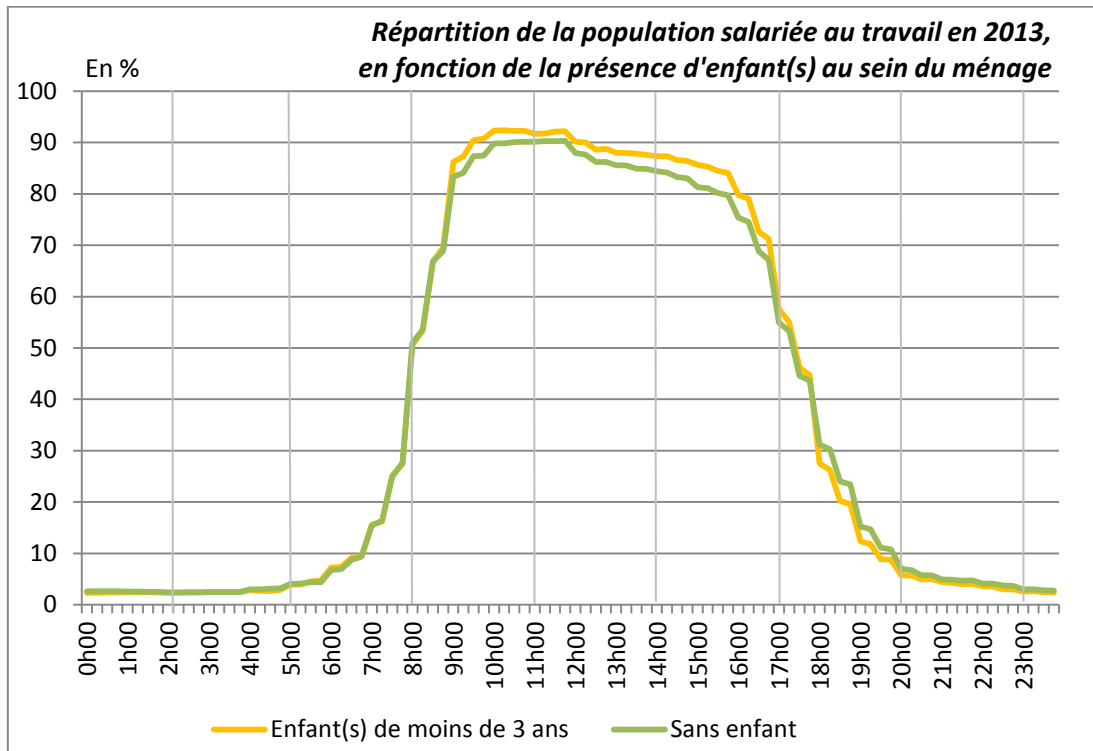
À partir de 17h00, le pourcentage de parents présents au travail décline plus rapidement que celui des non-parents, inversant la tendance observée pour le reste de la journée. Selon la question « *Habituellement, à quelle heure terminez-vous votre travail ?* », 73,5% des parents et 69% des non-parents déclarent terminer leur journée de travail entre 16h00 et 19h30. Les non-parents sont plus nombreux à terminer avant 16h00 et, surtout, à terminer après 18h30 : 30% d'entre eux finissent leur journée après 18h30 contre 25% des parents. Les départs des parents sont plus concentrés entre 16h00 et 18h30 : 59% d'entre eux contre 53% des non-parents. Comme l'illustraient les graphiques n°24 et 25, les parents terminent leur journée de travail un peu plus tôt que les autres ; l'écart maximum (presque -5 points) étant constaté à 18h15.

Conformément à nos hypothèses de départ, la journée de travail ne s'organise pas de la même manière que l'on ait des enfants ou pas. La présence d'enfant(s) au sein du ménage influence la répartition des salariés : les parents sont plus présents le matin, notamment entre 8h00 et 9h59, mais sont, en revanche, moins présents en fin de journée, à partir de 17h00. Nous pouvons alors supposer que les parents s'arrangent, directement ou indirectement, pour commencer et terminer plus tôt leur journée que les autres, afin de s'occuper des enfants. En effet, les heures de fin d'après-midi et du soir constituent un temps charnière dans l'organisation familiale et parentale : aller chercher les enfants à l'école ou à la garderie ; s'occuper des devoirs, des courses et du dîner ; consacrer du temps aux activités ludiques (télévision, jeux, etc.) Toutefois, les différences d'organisation temporelle à l'échelle de la journée demeurent relativement faibles.

◆ *L'influence des enfants en bas âge*

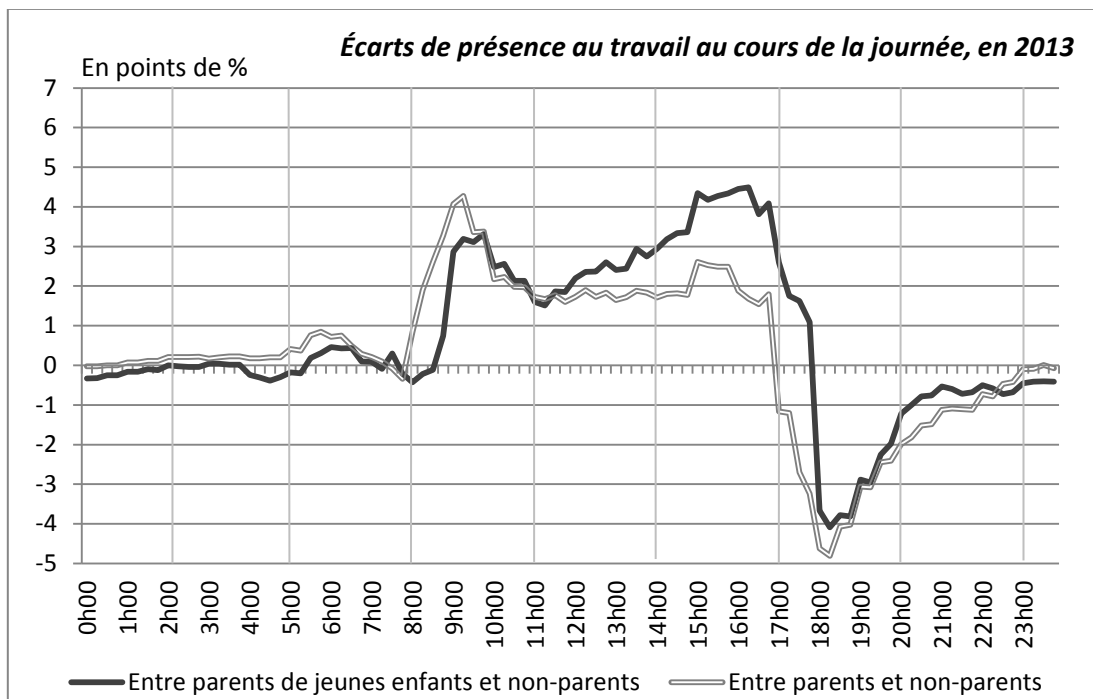
Lorsque nous focalisons l'analyse sur les parents d'enfants en bas âge, la configuration des écarts reste sensiblement la même (graphiques n°26 et 27). Les écarts de présence entre les parents de jeunes enfants et les non-parents oscillent entre 0 et 4 points de pourcentage tout au long de la journée, avec un creusement des écarts sur les heures du matin et de l'après-midi, puis un renversement de tendance sur les heures de fin de journée. Globalement, les écarts sont légèrement plus faibles que précédemment, exceptés entre 12h00 et 17h59.

Graphique 26 : Répartition de la population salariée au travail en 2013, selon la présence d'enfant(s) en bas âge au sein du ménage



Lecture : En 2013, 50,6% des salariés ayant au moins un enfant de 3 ans ou moins déclarent être au travail à 8h00, contre 51% des salariés n'ayant pas d'enfant.

Graphique 27 : Écarts de répartition au cours de la journée de travail entre les parents d'enfants en bas âge et les salariés n'ayant pas d'enfant, en 2013



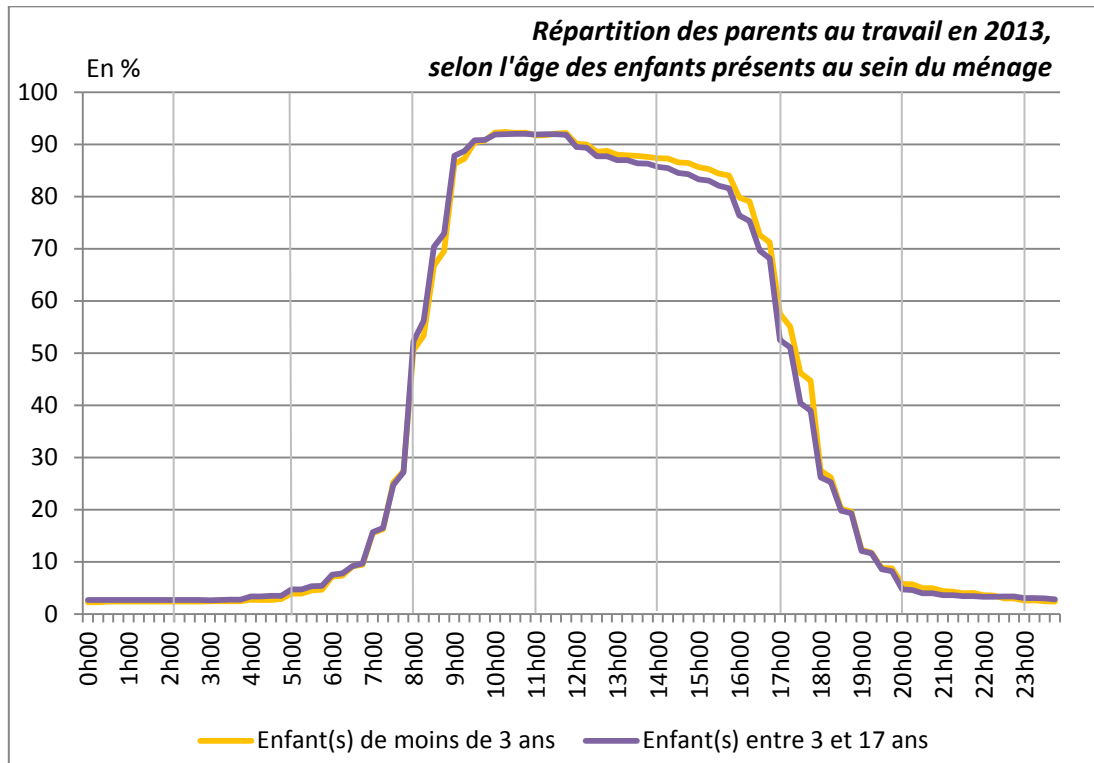
Lecture : En 2013, nous observons un écart de 2,9 points de pourcentage entre la part des parents ayant des enfants en bas âge au travail à 9h00 et la part des non-parents habituellement présents à 9h00.

Les parents de jeunes enfants sont donc plus présents au travail le matin que les salariés n'ayant pas d'enfant, en particulier entre 9h00 et 10h29. Selon la question « *Habituellement, à quelle heure commencez-vous votre travail ?* », 86% des non-parents et 89% des parents de jeunes enfants déclarent commencer leur journée de travail entre 6h00 et 10h00. En revanche, les parents de jeunes enfants sont plus nombreux que les non-parents à commencer entre 8h30 et 9h59 : 38% contre 35%. Ils sont cependant moins nombreux à commencer après 10h00 : 8% contre 11,5%.

Sur les heures de l'après-midi, les écarts se creusent. À partir de midi, les écarts dépassent les 2 points de pourcentage ; puis 3 points à partir de 14h00. Entre 15h00 et 16h59, les écarts oscillent entre 4 et 4,5 points en faveur des parents de jeunes enfants. À partir de 17h00, les écarts se résorbent et à partir de 18h00, la proportion de parents de jeunes enfants devient inférieure à celle des non-parents. En effet, les parents de jeunes enfants terminent leur journée de travail un peu plus tôt que les autres. Selon la question « *Habituellement, à quelle heure terminez-vous votre travail ?* », 75% des parents de jeunes enfants et 69% des non-parents déclarent terminer leur journée de travail entre 16h00 et 19h30. Les parents de jeunes enfants sont moins nombreux que les parents à terminer après 18h30 : 26% d'entre eux finissent leur journée après 18h30 contre 30% des non-parents. C'est entre 18h00 et 18h29 que se produit le plus fort taux de départ pour les parents de jeunes enfants : 19% d'entre eux quittent le travail entre 18h00 et 18h29 (contre 14% des non-parents).

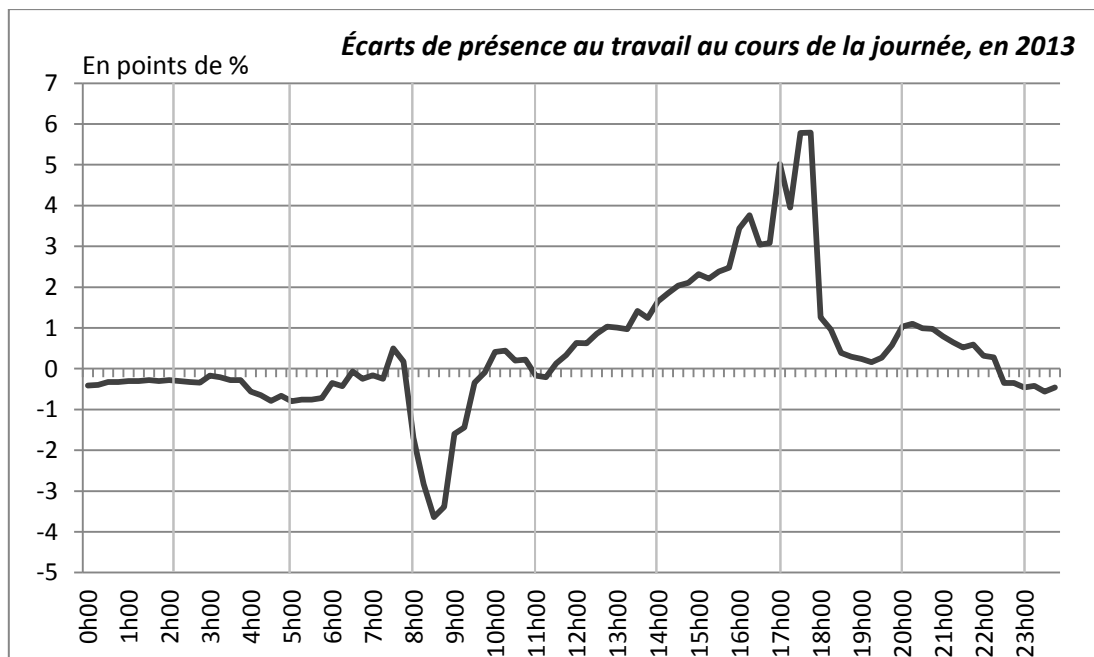
Pour compléter cette analyse, il peut également être intéressant de se pencher sur les différences d'organisation temporelle de la journée de travail entre les parents de jeunes enfants et les autres parents. Les graphiques n°28 et 29, présentés ci-dessous, attestent que la présence d'enfants en bas âge au sein du ménage influence l'organisation temporelle des parents : les écarts les plus importants ne sont pas entre les parents et les salariés sans enfant, mais entre les parents de jeunes enfants et les autres parents.

Graphique 28 : Répartition de la population salariée au travail en 2013, selon la présence d'enfant(s) en bas âge au sein du ménage



Lecture : En 2013, 50,9% des salariés ayant au moins un enfant de 3 ans ou moins déclarent être au travail à 8h00, contre 52,3% des parents n'ayant pas d'enfant en bas âge.

Graphique 29 : Écarts de répartition au cours de la journée de travail entre les parents d'enfants en bas âge et les parents d'enfants entre 3 et 17 ans, en 2013



Lecture : En 2013, nous observons un écart de -3,6 points de pourcentage entre la part des parents ayant des enfants en bas âge au travail à 8h30 et la part des parents n'ayant pas d'enfants en bas âge, présents à 8h30.

Les parents de jeunes enfants sont légèrement moins présents au travail le matin, entre 8h00 et 9h29, que les autres parents. Les parents de jeunes enfants commencent moins souvent avant 9h00 (67% d'entre eux commencent entre 6h00 et 8h59 contre 70% des autres parents). Ils sont également plus nombreux à commencer après 9h00 : 21% d'entre eux commencent habituellement à travailler entre 9h00 et 9h59 (contre 18% des autres parents). La journée de travail des jeunes parents tend donc à commencer plus tard que celle des autres parents.

À partir de 11h30, la tendance s'inverse et les parents de jeunes enfants sont plus nombreux au travail que les autres parents. Par ailleurs, les écarts ne font que s'accroître sur les heures de l'après-midi et de fin de journée. C'est entre 17h30 et 17h59 l'écart est maximal : 5,8 points de différence entre les parents de jeunes enfants et les autres parents. À partir de 18h00, les écarts se résorbent et deviennent négligeables. Selon la question « *Habituellement, à quelle heure terminez-vous votre travail ?* », 75% des parents de jeunes enfants et 66% des autres parents déclarent terminer leur journée de travail entre 16h00 et 19h30. Les parents n'ayant pas de jeunes enfants sont nettement plus nombreux à terminer avant 17h00 : 25% d'entre eux finissent leur journée entre 14h00 et 16h59 (contre 19% des parents d'enfants en bas âge). Les parents de jeunes enfants sont en effet bien plus nombreux à terminer leur travail après 17h00 : 61% d'entre eux finissent entre 17h00 et 19h29 contre 48% des autres parents (dont 26% entre 18h00 et 18h59 contre 15% des autres parents). Les parents de jeunes enfants terminent leur journée de travail plus tard que les autres parents.

Ces résultats laissent supposer que les arrangements temporels liés à la présence d'un enfant diffèrent selon l'âge de ce dernier. Les parents de jeunes enfants auraient tendance à arriver plus tard sur leur lieu de travail, en reportant leurs heures de travail sur l'après-midi et la fin de journée, alors que les autres parents seraient plus susceptibles de privilégier des arrivées plus tôt le matin et des départs plus tôt l'après-midi. Et, de manière générale, les parents, qu'ils aient ou non des enfants en bas âge, tendent à commencer et terminer plus tôt leur journée que les salariés sans enfant. Toutefois, les écarts demeurent relativement faibles (hormis pour certaines heures spécifiques) : la deuxième section du chapitre montrera que des logiques contradictoires tendent à minimiser les écarts que nous venons de souligner.

C. Parentalité et horaires atypiques

Considérés comme une pénibilité importante pour les salariés qui les accomplissent, accusés de détériorer la santé et les rythmes biologiques des travailleurs, mais aussi de provoquer un « *rétrécissement de la sociabilité* » (Testenoire, 2007) et un affaiblissement du lien social et familial, les horaires atypiques occupent une place prépondérante dans la réflexion sur l'articulation des temps, tant leurs enjeux sont ambivalents. Deux intuitions peuvent être ainsi avancées à propos de l'influence des temps atypiques sur la conciliation entre travail et famille (Lesnard, 2009) : la première veut que les parents évitent les horaires atypiques, en vue de synchroniser leurs emplois du temps avec le reste de la famille, pour pouvoir passer du temps ensemble. La deuxième suppose l'inverse. Pour s'occuper de leurs enfants en journée, et être disponibles aux heures standards, les parents reportent leur travail sur des moments atypiques, tels que le soir ou la nuit. La

désynchronisation des horaires (c'est-à-dire le fait de travailler à des moments différents) permettrait aux parents de se relayer auprès de leurs enfants.

Nous venons de voir que la présence d'enfant au sein du ménage influence l'organisation de la journée de travail, même si les écarts constatés demeurent assez faibles. Nous nous demandons à présent en quoi la parentalité influence-t-elle l'atypisme des horaires de travail ? Pour répondre à cette question, le tableau n°61 nous indique la proportion de travailleurs concernés par les temps atypiques selon la présence d'enfants au sein du logement.

Tableau 61 : Part des salariés concernés par des temps atypiques, selon la présence d'enfant(s) au sein du ménage

2013	Sans enfant	Avec enfant(s)	Dont enfant de moins de 3 ans
Horaires atypiques sur la journée			
<i>Travailler entre 17h30 et 8h00</i>	67,2	62,7	67,3
<i>Travailler entre 20h00 et 8h00</i>	34,8	32,5	33,2
<i>Travailler le matin (5h00-8h00)</i>	29,3	28,9	28,5
<i>Travailler en fin d'après-midi (17h30-20h00)</i>	46,8	43,3	47,7
<i>Travailler le soir (20h00-0h00)</i>	8,3	6,4	6,7
<i>Travailler la nuit (0h00-5h00)</i>	3,7	3,8	3,3
Périodes atypiques déclarées			
<i>Travail occasionnel ou habituel du matin</i>	27,2	30,1	33,0
<i>Travail occasionnel ou habituel du soir</i>	33,7	34,6	37,9
<i>Travail occasionnel ou habituel de la nuit</i>	14,7	16,7	20,6
<i>Travail occasionnel ou habituel du samedi</i>	47,7	48,0	51,8
<i>Travail occasionnel ou habituel du dimanche</i>	28,2	28,6	30,9
Contrat de travail			
<i>Temps partiel</i>	17,6	21,9	21,8
<i>Contrat à durée indéterminée</i>	81,3	89,8	88,1

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 27,2% des salariés n'ayant pas d'enfant (de moins de 18 ans) ont déclaré travailler habituellement ou occasionnellement le matin, entre 5h00 et 7h00.

Tableau 62 : Fréquence du travail décalé selon la présence d'enfant au sein du ménage, à partir des questions de l'enquête, en 2013

En pourcentage (%)

	Sans enfant		Avec enfant(s)		Dont enfant de moins de 3 ans	
	Habituel	Occasionnel	Habituel	Occasionnel	Habituel	Occasionnel
MATIN - Dans votre emploi principal, travaillez-vous entre cinq heures et sept heures le matin ?	14,8	12,4	16,5	13,7	17,7	15,4
SOIR - Dans votre emploi principal, travaillez-vous entre vingt heures et minuit ?	14,3	19,4	15,2	19,4	17,4	20,5
NUIT - Dans votre emploi principal, travaillez-vous entre minuit et cinq heures du matin ?	6,0	8,7	7,2	9,5	7,9	12,7

Lecture : En 2013, 14,8% des salariés n'ayant pas d'enfant déclarent travailler habituellement le matin, entre 5 et 7 heures.

Les tendances qui se dégagent nous confirment les résultats obtenus dans la sous-section précédente : les variables reconstruites nous montrent que les non-parents sont proportionnellement plus présents au travail que les parents tôt le matin, mais également en soirée. Ils sont également plus nombreux que les parents à travailler en fin d'après-midi (sauf quand nous comparons leur taux de présence à celui des parents de jeunes enfants, qui sont les plus nombreux à travailler entre 17h30 et 20h00). La nuit, la présence d'enfant ne distingue pas les salariés.

En revanche, les variables déclaratives (tableau n°62), celles issues du questionnaire, fournissent des résultats contraires à ces premiers éléments : les parents déclarent plus souvent être présents au travail en dehors de la journée standard que les salariés n'ayant pas d'enfant, et ce de manière nettement plus marquée pour les parents de jeune(s) enfant(s).

- En 2013, 30% des parents et 27% des non-parents déclarent travailler habituellement ou occasionnellement entre cinq et sept heures du matin. Et ce sont 33% des parents de jeunes enfants qui travaillent habituellement ou occasionnellement sur ce créneau horaire. Le travail habituel est plus fréquent que le travail occasionnel, quelle que soit la configuration du ménage. 16,5% des parents (et presque 18% des parents de jeunes enfants) déclarent être habituellement au travail tôt le matin, contre moins de 15% des salariés sans enfant.

L'écart constaté entre les données obtenues par la variable déclarative et par la variable reconstruite peut en partie s'expliquer par la différence de période retenue, élargie à 5h00-8h00 dans le cas de la variable reconstruite. Nous verrons ci-après que d'autres éléments peuvent expliquer cet écart.

- En ce qui concerne le travail du soir, l'écart entre les parents et les autres salariés est relativement faible : 35% des parents et 34% des non-parents déclarent travailler habituellement ou occasionnellement entre vingt heures et minuit. La présence de jeunes enfants au sein de ménage accroît cette différence : 38% des parents de jeunes. À l'inverse du travail matinal, c'est le travail occasionnel en soirée qui est le plus fréquent : parents et non-parents sont autant concernés (19% d'entre eux) et ce sont à nouveau les parents de

jeunes enfants qui sont les plus touchés (20,5% d'entre eux travaillent occasionnellement le soir). En ce qui concerne le travail habituel, les parents sont un peu plus concernés que les autres salariés (15% contre 14%) ; les parents de jeunes enfants étant encore une fois les plus exposés (17% d'entre eux).

- 17% des parents et 15% des non-parents déclarent travailler habituellement ou occasionnellement entre minuit et cinq heures. Les parents de jeunes enfants sont les plus exposés : presque 21% d'entre eux travaillent la nuit. Comme pour le travail en soirée, c'est de manière occasionnelle que le travail nocturne s'effectue le plus souvent, quelle que soit la configuration familiale: 9,5% des parents et presque 9% des non-parents travaillent occasionnellement la nuit ; et 12,7% des parents de jeunes enfants. En ce qui concerne le travail nocturne habituel, les tendances sont les mêmes : les parents, notamment de jeunes enfants, sont les plus concernés par cette pénibilité temporelle. 7% des parents (et 8% des parents de jeunes enfants) sont présents au travail la nuit de manière habituelle, contre 6% des salariés n'ayant pas d'enfant.

Les écarts entre les variables reconstruites et les variables du questionnaire sont donc loin d'être négligeables, pouvant aller jusqu'à 11 points de différence (dans le cas des jeunes parents travaillant habituellement en soirée : plus de 17% sont concernés selon la variable du questionnaire contre moins de 7% selon la variable reconstruite). Outre cette différence quantitative, les écarts n'ont plus le même sens non plus : si les non-parents sont les plus exposés aux horaires atypiques lorsque l'on se réfère aux variables reconstruites, ce sont en revanche les parents, et plus particulièrement les parents de jeunes enfants, qui sont les plus touchés par ces contraintes temporelles lorsqu'on se réfère aux variables du questionnaire.

Nous avons déjà explicité la nature ces écarts (voir chapitres 2 et 3) : lorsque le salarié est interrogé sur sa journée de travail, il doit mentionner ses horaires habituels de travail, c'est-à-dire les horaires qui reviennent le plus souvent. Quand bien même travaillerait-il régulièrement en horaires atypiques, ces périodes peuvent ne pas être représentatives de la journée habituelle de travail. Quand bien même le salarié travaillerait-il plusieurs nuits (soirs/matins) par mois, le travail nocturne ne serait pas nécessairement la façon dont il travaille le plus fréquemment. Par conséquent, la reconstruction du travail en horaires atypiques par l'intermédiaire des « horaires habituels » tendrait à minimiser leur importance.

De même, la non-prise en compte des horaires faiblement institutionnalisés (comme les heures de travail réalisées au domicile, par exemple) dans la détermination de la journée habituelle de travail pourrait également expliquer la faiblesse des taux de présence en horaires atypiques. Même si le salarié est invité à décrire ses horaires réels, notamment en incluant les heures de travail supplémentaires et/ou effectuées à la maison, ce dernier peut minimiser l'importance de ces horaires, voire ne pas les mentionner du tout. La question du travail emporté à la maison est à cet égard emblématique : si 30% des salariés n'ayant pas d'enfant emportent du travail à la maison, ce sont 35% des parents qui le font. 17% de ces parents ramènent du travail à la maison tous les jours ou souvent contre 14% des non-parents. Or, les heures se situant en dehors de la journée standard constituent des moments clés pour la réalisation de ce travail emporté au domicile, mais ne paraissent pas comptabilisées à leur juste mesure lorsqu'il s'agit de parler de sa journée habituelle de

travail. Les parents étant plus concernés par le travail à domicile, la minimisation de ces horaires faiblement institutionnalisés les touche plus fortement.

À l'inverse, les questions larges et ouvertes issues du questionnaire peuvent capter davantage d'informations, les salariés étant alors plus enclins à inclure les horaires hors du lieu de travail dans le fait de travailler le soir, la nuit ou le matin. Les parents qui n'évoquaient pas les heures travaillées au domicile lorsqu'ils étaient interrogés sur leur journée de travail habituelle pourraient être plus susceptibles de déclarer ces horaires par l'intermédiaire d'une question plus ouverte. Toutefois, ces variables issues du questionnaire ne sont pas exemptes de biais de déclaration, elles aussi : l'appréciation du caractère habituel ou occasionnel des horaires étant laissée au seul salarié, celle-ci peut être biaisée à la hausse ou à la baisse selon le profil de l'enquêté (l'un pourrait surestimer la fréquence de travail atypique quand un autre pourrait la sous-estimer, par exemple en se référant à ce qui est la norme (ou l'idée que l'individu se fait de la norme) dans le secteur et la profession qu'il occupe ou en se référant à ses expériences passées, aux expériences de son entourage, de son conjoint, etc.) L'absence de seuil clairement établi pour classer la fréquence du travail atypique en « habituel » ou « occasionnel » génère des approximations.

CONCLUSION INTERMEDIAIRE : En nous référant aux variables issues du questionnaire, nous avons pu mettre en évidence que les parents, notamment lorsqu'ils ont de jeunes enfants à charge, sont plus susceptibles que les autres salariés de se trouver au travail le soir, la nuit ou tôt le matin. L'idée selon laquelle les parents aménageraient leurs emplois du temps, directement ou indirectement, pour s'occuper de leurs responsabilités familiales semble se confirmer ici : les parents semblent s'arranger, d'une manière ou d'une autre, pour pouvoir terminer leur journée de travail plus tôt que les autres (sauf quand ils ont de jeunes enfants), en reportant leurs heures de travail tôt le matin, le soir ou la nuit et/ou en ramenant du travail à la maison.

Nos travaux statistiques ont montré que la présence d'enfants, surtout lorsqu'ils sont en bas âge, influençait le temps de travail des salariés et l'organisation des horaires à l'échelle de la semaine et de la journée. Toutefois, les écarts observés dans cette première section demeurent faibles la plupart du temps et ne sont pas toujours conformes aux intuitions communes. En effet, si nous voulons aborder l'impact de la parentalité dans l'organisation du temps de travail, il convient de prendre en compte un phénomène au cœur des pratiques parentales : les inégalités de genre. Nous allons voir dans notre deuxième section que la présence d'enfant(s) au sein du ménage génère des effets contraires chez les hommes et les femmes, ce qui tend à minimiser les écarts que nous avons mis en lumière dans cette première section.

DEUXIEME SECTION - *La parentalité : une expérience différemment vécue par les pères et les mères*

Malgré l'évolution des mentalités, l'inégale répartition des tâches domestiques entre les hommes et les femmes reste un sujet d'actualité brûlant. Les recherches sur ce sujet sont nombreuses et unanimes (Brousse, 1999 ; Barrère-Maurisson, 2001 ; Ponthieux, Schreiber, 2006 ; Régnier-Loilier, Hiron, 2010 ; Brugeilles, Sebille, 2011 ; Pfefferkorn, 2011) : les femmes continuent d'assumer l'essentiel des tâches relatives à la sphère domestique, qu'il s'agisse des tâches ménagères ou des activités de soin aux enfants. En 2010, elles consacrent 1,8 fois plus de temps que les hommes aux tâches domestiques. Et 2,1 fois plus de temps lorsqu'il s'agit de s'occuper des enfants (de Saint Pol, Bouchardon, 2013).

Or, l'inégale répartition des tâches domestiques, et notamment de soin aux enfants, n'est pas sans conséquence sur la participation des femmes au marché du travail ou sur les différences de conditions de travail et de rémunération. L'investissement dans l'une ou l'autre des deux sphères – domestique ou professionnelle - conditionne la participation pouvant être réalisée dans l'autre : « *l'insertion dans la sphère du travail ne peut, pour les mères, être pensée en dehors de leurs charges familiales* » (Barrère-Maurisson, Rivier, 2002, pp.6-7). Tout comme un meilleur investissement de la part des pères dans leurs responsabilités familiales ne peut être envisagé sans un questionnement de leur implication dans la sphère professionnelle.

À l'heure actuelle, la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle reste donc majoritairement une préoccupation féminine. L'articulation entre le temps du travail et le temps domestique semble plus difficile à effectuer lorsqu'on est une femme : nombreux sont les salariés qui considèrent qu'avoir des enfants est un frein à la carrière professionnelle, mais ce sentiment se retrouve davantage chez les femmes que chez les hommes (Cette *et al.*, 2005), ce qui traduit l'asymétrie des décisions, arbitrages et renoncements à opérer entre hommes et femmes. Ces dernières sont plus nombreuses que les hommes à devoir opérer des décisions lourdes de conséquences, en choisissant soit un important investissement dans la vie familiale au détriment de leur vie professionnelle, soit l'inverse : « *si la plupart des hommes et des femmes concilient vie familiale et vie professionnelle en ayant à la fois une activité professionnelle et au moins un enfant, les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à ne s'investir que dans la sphère familiale : 14,2 % des femmes contre 1,3 % des hommes* » (Flipo, Régnier-Loilier, 2003, p.40). Et sans aller jusqu'à un renoncement définitif et complet de l'une ou l'autre des deux sphères (refus de maternité ou retrait du marché du travail), les femmes restent celles qui supportent le plus les problèmes d'articulation entre travail et famille. Paradoxalement, selon les données de l'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL, les femmes sont également moins susceptibles de déclarer leurs difficultés de conciliation : en 2013, 18% d'entre elles déclarent que leurs horaires de travail ne s'accordent « *pas très bien* » ou « *pas bien du tout* » avec leurs engagements sociaux et familiaux. Ce sont plus de 19% des hommes qui déclarent éprouver ces difficultés.

La « *survalorisation du rôle maternel* », notamment par les institutions et professionnels de la petite-enfance (Blöss, Odena, 2005), mais également les préjugés et/ou la réprobation dont sont victimes

les hommes au travail par leurs collègues ou leurs hiérarchies, confortent l'assignation des femmes aux travaux ménagers et parentaux, ainsi que la prévalence de la sphère domestique sur la sphère professionnelle (et la prévalence de la sphère professionnelle sur la sphère familiale du côté des hommes). De même, les moindres rémunérations des femmes tendent à renforcer la spécialisation des rôles au sein des ménages et à privilégier l'investissement des hommes dans la sphère professionnelle, plutôt que celui des femmes, notamment après l'arrivée d'un enfant. Aujourd'hui encore, malgré des avancées significatives, ce sont toujours les femmes, plus que les hommes, qui aménagent leur temps de travail pour s'occuper des tâches domestiques et familiales.

Le deuxième chapitre a mis en évidence quelles étaient les différences entre la journée habituelle de travail d'une femme et celle d'un homme ; nous nous demandons à présent quel est l'impact de la parentalité sur l'organisation journalière des horaires de travail des hommes et des femmes ? En quoi la parentalité distingue-t-elle les hommes et les femmes ? Notre hypothèse est la suivante : les femmes, davantage investies dans la sphère domestique, réduisent leurs temps de travail, voire s'arrêtent complètement de travailler, pour s'occuper de leurs enfants. Et arrangent leurs emplois du temps en fonction de leurs obligations familiales. Les hommes, au contraire, davantage impliqués dans la sphère professionnelle, augmentent leur temps de travail (par un effet de compensation vis-à-vis de leurs conjointes) notamment pour assurer un revenu et un niveau de vie stables.

Avant de commencer, soulignons que l'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL n'est pas exempte de biais dont nous devons tenir compte pour étudier l'influence de la présence d'enfant(s) sur le temps de travail des mères. En particulier, l'enquête s'intéressant aux actifs, nous n'avons aucune visibilité sur les mères qui s'arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants, plutôt que de réduire leur activité. Or, elles sont nombreuses à se retirer du marché du travail ou à avoir recours au congé parental (plutôt que de réduire leur activité) : en 2007, selon l'enquête « Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants » de la DREES, 7% des parents de jeunes enfants déclaraient être en congé parental ; 94% étaient des femmes. Toujours selon cette enquête, 42% des mères d'enfants en bas âge ne travaillaient pas, dont 12% parce qu'elles étaient en congé parental (les autres étant répertoriées « chômeuses » ou « inactives ») (Crenner, 2011). Les raisons qui expliquent que les femmes s'arrêtent de travailler (notamment après la naissance d'un enfant) plutôt que de réduire leur temps de travail sont nombreuses : souhait de profiter de l'enfant et de lui consacrer du temps ; volonté de mettre son activité en suspens pour pouvoir faire autre chose ; pression du conjoint ; conditions de travail et horaires difficilement conciliables avec les responsabilités familiales ; problèmes pour faire garder son enfant ; contraintes financières... etc. (Méda *et al.*, 2003).

A. Durées hebdomadaire et journalière de travail

a) La durée hebdomadaire de travail en 2013

Le fait d'avoir des enfants ne change pas les résultats obtenus précédemment (chapitres 1 et 3) : les hommes ont des durées de travail supérieures à celles des femmes, qu'ils aient ou non des enfants. En revanche, les écarts entre hommes et femmes sont renforcés par la présence d'enfants. L'écart

moyen de durée hebdomadaire passe de 4h30 pour les non-parents³² à 6h35 pour les parents et à 6h18 pour les parents d'enfants en bas âge. Ces premiers résultats semblent donc confirmer nos intuitions.

Tableau 63 : Durée hebdomadaire moyenne de travail, selon la présence d'enfants et/ou de beaux enfants au sein du ménage et le sexe du travailleur

	Sans enfant	Avec enfant(s)	Dont enfant de moins de 3 ans
Hommes	38h38	39h56	39h34
Femmes	34h08	33h21	33h27
Écarts	4h30	6h35	6h07

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, les hommes n'ayant pas d'enfant travaillent en moyenne 38h38 par semaine, soit 4h30 de plus que les femmes n'ayant pas d'enfant.

Tableau 64 : Durée hebdomadaire de travail en tranches, selon la présence d'enfants et/ou de beaux enfants au sein du ménage et le sexe du travailleur

Durée hebdomadaire des hommes	Sans enfant	Avec enfant(s)	Dont enfant de moins de 3 ans
Moins de 20h	3,6	1,7	1,9
Entre 20 et 30h	3,9	2,4	2,6
Entre 30 et 35h	2,3	2,8	2,6
Entre 35 et 37h	30,7	27,9	27,8
Entre 37 et 40h	21,8	21,9	23,0
Plus de 40h	37,7	43,4	42,2

Durée hebdomadaire des femmes	Sans enfant	Avec enfant(s)	Dont enfant de moins de 3 ans
Moins de 20h	10,2	9,0	7,8
Entre 20 et 30h	13,0	17,8	17,9
Entre 30 et 35h	6,2	12,3	14,9
Entre 35 et 37h	27,8	24,6	24,9
Entre 37 et 40h	17,9	15,4	14,9
Plus de 40h	25,0	21,0	19,6

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 3,0% des hommes salariés n'ayant pas d'enfant (de moins de 18 ans) travaillent moins de 20h par semaine, contre 8,6% des femmes salariées n'ayant pas d'enfant (de moins de 18 ans)

³² C'est-à-dire que les hommes sans enfants travaillent en moyenne 4h30 de plus par semaine que les femmes sans enfant.

La présence d'enfants au sein du ménage influence différemment la durée hebdomadaire de travail des hommes et des femmes : les pères ont des durées de travail supérieures à celles des hommes n'ayant pas d'enfant (en moyenne 1h18 de plus par semaine). À l'inverse, les mères ont des durées de travail inférieures à celles des femmes sans enfant (en moyenne 40 minutes de moins par semaine). Par ailleurs, les pères sont sous-représentés dans les semaines de moins de 37 heures (35% d'entre eux contre 40,5% des non-pères), mais surreprésentés dans les semaines longues, de plus de 40 heures (plus de 43% d'entre eux contre 38% des non-pères). Du côté des mères, elles sont proportionnellement plus nombreuses à travailler moins de 35 heures par semaine : 39% d'entre elles contre 29% des non-mères.

Le fait d'avoir des enfants à charge inciterait donc les mères à réduire leurs temps de travail et les pères à l'augmenter, certainement par un effet de compensation. Les mères réduiraient leur temps de travail pour s'occuper des enfants alors que les pères augmenteraient leurs temps de travail pour compenser les pertes de revenus liées au désengagement des mères et/ou pour assumer les dépenses supplémentaires liées aux soins et l'éducation des enfants.

Soulignons également l'ambiguïté de la présence d'enfants en bas âge. Les pères de jeunes enfants travaillent moins longtemps que les autres pères (en moyenne, 30 minutes de moins par semaine³³) ; l'étude des durées hebdomadaires en tranches ne fait apparaître que de faibles écarts entre les pères de jeunes enfants et les autres pères. Les mères d'enfants en bas âge, quant à elles, travaillent légèrement plus longtemps que les autres mères (en moyenne, 8 minutes de plus par semaine³⁴) : elles sont surreprésentées dans les semaines de moins de 35 heures (presque 41% d'entre elles) et sont moins concernées par les semaines de plus de 37 heures (34,5% d'entre elles contre 37% des mères sans jeunes enfants et contre 43% des femmes sans enfant).

Ce résultat peut certainement s'expliquer par la composition de la population interrogée : nous n'avons aucune visibilité concernant les parents, et notamment les mères, qui interrompent leur activité pour s'occuper des jeunes enfants. Une partie des mères ayant un jeune enfant à charge et continuant de travailler appartiennent peut-être à des ménages plus pauvres, dont le revenu de la femme est indispensable. Une partie de ces mères peuvent également être à la tête de familles monoparentales ; les obligeant à poursuivre leur activité pour pourvoir aux besoins du ménage. Ou inversement, ces mères peuvent appartenir à des ménages plus aisés et/ou occuper des postes qualifiés, d'encadrement notamment (dont les durées de travail sont plus longues), leur apportant suffisamment de ressources financières pour faire garder leurs enfants. Dès lors, les mères d'enfants en bas âge qui resteraient sur le marché du travail seraient moins susceptibles de pouvoir ou de vouloir réduire leur temps de travail. À l'inverse, les pères ne cessant que rarement leur activité après l'arrivée d'un enfant, pourraient en revanche alléger leur emploi du temps pour profiter plus amplement de leurs enfants et/ou pour seconder leurs compagnes les premières années. Tout en restant plus présents que les hommes n'ayant pas d'enfant ; la question de l'apport de ressources financières demeurant prégnante.

³³ Les pères sans enfants en bas âge travaillent en moyenne 40h04 par semaine.

³⁴ Les mères sans enfants en bas âge travaillent en moyenne 33h19 par semaine.

b) La question du temps partiel

La section précédente a montré que le temps partiel est davantage utilisé par les parents que les non-parents, mais nous venons également de voir que la parentalité influençait différemment les durées hebdomadaires de travail des hommes et des femmes : allongement du temps de travail pour les premiers, raccourcissement pour les secondes. Le temps partiel est également une modalité d'emploi extrêmement féminisée : en 2013, 84% des emplois à temps partiel sont occupés par une femme. La question qui nous intéresse ici est de savoir dans quelle mesure le recours au temps partiel distingue les pères et les mères.

Tableau 65 : Temps de travail dans l'emploi principal, selon le sexe du salarié et la présence d'enfants et/ou de beaux-enfants au sein du ménage (en %)

	Sans enfant	Avec enfant(s)	Dont enfant de moins de 3 ans
Temps complet			
Hommes	91,8	96,3	95,1
Femmes	72,5	60,5	57,3
Temps partiel			
Hommes	8,2	3,7	4,9
Femmes	27,5	39,5	42,7

Lecture : En 2013, 91,8% des hommes salariés n'ayant pas d'enfant à charge travaillent à temps complet.

Tableau 66 : Raison principale du travail à temps partiel, selon le sexe du salarié (en %)

Raison du temps partiel	Hommes	Femmes
Pour exercer une autre activité professionnelle	6,1	3,7
Pour suivre des études ou une formation	19,8	3,6
Pour raison de santé	9,2	6,3
Vous n'avez pas trouvé d'emploi à temps plein	32,0	30,1
Pour vous occuper de vos enfants	6,1	33,2
Pour vous occuper d'un (autre) membre de votre famille	1,0	4,4
Pour faire des travaux domestiques	0,6	0,5
Pour disposer de temps libre	10,6	11,3
Pour une autre raison	14,7	6,9

Champs : Ensemble des salariés travaillant à temps partiel, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 9,6% des salariés travaillant à temps partiel ont déclaré travailler à temps partiel principalement «Pour exercer une autre activité professionnelle, ou suivre des études ou une formation».

Avant toute chose, rappelons que les raisons majoritairement évoquées par les salariés travaillant à temps partiel sont « *ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein* » (plus de 30% des salariés déclarent qu'ils travaillent à temps partiel parce qu'ils n'ont pas trouvé d'autre emploi) et « *pour s'occuper de ses enfants* » (29% des salariés). Les parents déclarent travailler à temps partiel principalement pour pouvoir s'occuper de leurs enfants (55% d'entre eux) ; même si le fait de ne pas avoir trouvé d'emploi à temps complet concerne 24% d'entre eux. Quant aux salariés n'ayant pas d'enfant, ils sont 37% à déclarer travailler à temps partiel faute de mieux.

Les raisons principales évoquées pour expliquer le recours au temps partiel diffèrent selon le sexe du travailleur : les raisons évoquées chez les hommes sont avant tout d'ordre professionnel, alors que chez les femmes, c'est avant tout les responsabilités familiales qui priment (tableau n°66). À la question « *Pour quelle raison principale travaillez-vous à temps partiel ?* » les hommes répondent majoritairement que c'est parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein : 32% des hommes travaillant à temps partiel sont concernés. La deuxième raison la plus évoquée est « *pour suivre des études ou une formation* » : presque 20% d'entre eux. S'occuper des enfants est l'une des raisons les moins souvent citées par les hommes : seulement 6% d'entre eux déclarent travailler à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants. Pouvoir s'occuper des enfants est moins souvent évoquée que « *disposer de temps libre* » ou « *raisons de santé* » ; et cette réponse est autant évoquée que pour « *exercer une autre activité professionnelle*. »

À cette question, ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein n'arrive qu'en deuxième position chez les femmes (30% d'entre elles sont concernées), qui choisissent majoritairement le temps partiel pour s'occuper de leurs enfants : elles sont 33% à déclarer avoir souhaité travailler à temps partiel principalement pour cette raison (presque 38% d'entre elles si on considère le fait de s'occuper de ses enfants ou d'un autre membre de la famille). Contrairement aux hommes, les raisons « *pour suivre des études ou une formation* » ou « *pour exercer une autre activité professionnelle* » sont beaucoup moins souvent citées ; de même, dans une moindre mesure, travailler à temps partiel « *pour des raisons de santé* » ou « *pour disposer de temps libre* » sont moins souvent évoquées par les femmes.

En résumé, si le soin aux enfants est la raison principale du travail à temps partiel pour les femmes, c'est l'une des raisons les moins évoquées par les hommes. Ainsi, ces résultats nous prouvent encore une fois que le temps partiel n'est pas un outil de conciliation anodin. Non seulement parce qu'il est contraint pour beaucoup de salariés (hommes comme femmes), mais qu'en plus, sa vocation de « conciliation » n'est utilisée que par les femmes. Les hommes travaillent très rarement à temps partiel pour s'occuper de leurs responsabilités familiales, contrairement aux femmes.

Le tableau n°65, ainsi que les figures L et M (annexe n°3), nous montrent comment la présence d'enfant(s) au sein du ménage influence la fréquence et l'usage du temps partiel chez les hommes et chez les femmes. Peu concernés par le temps partiel, les hommes le sont encore moins lorsqu'ils ont des enfants à charge : moins de 4% des pères travaillent à temps partiel contre 8% des hommes n'ayant pas d'enfant. Inversement, le temps partiel est nettement plus fort chez les mères, notamment celles de jeunes enfants : presque 40% des mères travaillent à temps partiel contre presque 28% des femmes n'ayant pas d'enfant. Et ce sont 43% des mères de jeunes enfants qui travaillent selon cette modalité d'emploi (contre 38,5% des autres mères).

Il est souvent admis que la présence d'un enfant en bas âge alourdit considérablement le temps devant être consacré aux tâches domestiques, ménagères et parentales : « *le temps parental est d'autant plus important que les enfants sont jeunes* » (Algava, 2002, p.1). En effet, le manque d'autonomie des jeunes enfants sollicite la présence continue et l'aide permanente d'un adulte, notamment de la mère. La présence d'un jeune enfant au sein du ménage oblige donc les parents à redéfinir leurs rythmes, leurs habitudes, mais aussi leur rôle au sein du ménage, car les besoins du petit enfant représentent une charge temporelle et mentale importante. C'est pourquoi les femmes auraient tendance à réduire leur temps de travail pour se consacrer aux premières années de leurs enfants, puisqu'il est couramment admis que la présence de la mère est indispensable au bon développement de l'enfant. Et même si les mentalités changent, que les femmes s'épanouissent et cherchent à s'épanouir dans leur carrière, et que de plus en plus d'hommes cherchent à assumer leurs responsabilités familiales et à s'investir dans l'éducation de leurs enfants (les « nouveaux pères »), les pratiques changent peu. « *Tout comme la répartition des tâches ménagères, le partage égalitaire des tâches de soins et d'éducation reste un idéal qui ne se concrétise pas* » (Régnier-Loilier, Hiron, 2010, p.19). La présence de la mère auprès de son enfant, notamment durant les premières années, reste une injonction forte qui pèse sur les femmes.

c) *La durée journalière de travail en 2013*

La parentalité exerce donc des effets contraires sur les durées hebdomadaires et le recours au temps partiel de la part des pères et des mères. Qu'en est-il pour la durée de travail quotidienne ?

Tableau 67 : Étendue et durée moyennes de la journée de travail en 2013, selon la présence d'enfants dans le ménage et le sexe du travailleur (en heures)

		Sans enfant	Avec enfant(s)	<i>Dont enfant de moins de 3 ans</i>
Durée moyenne de la journée de travail	Hommes	7h52	8h05	8h00
	Femmes	7h17	7h17	7h29
	<i>Écarts</i>	<i>0h35</i>	<i>0h48</i>	<i>0h31</i>
Étendue moyenne de la journée de travail	Hommes	9h17	9h32	9h30
	Femmes	8h49	8h44	8h49
	<i>Écarts</i>	<i>0h28</i>	<i>0h48</i>	<i>0h41</i>
Rapport durée/étendue (%)	Hommes	84,7	84,8	84,2
	Femmes	82,6	83,4	84,9

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, les hommes n'ayant pas d'enfant travaillent en moyenne 7h52 par jour, soit 35 minutes de plus que les femmes n'ayant pas d'enfant

La présence d'enfant(s) au sein du ménage renforce les écarts observés entre hommes et femmes (tableau n°67). En effet, l'écart moyen de durée quotidienne passe de 35 minutes pour les non-parents à 48 minutes pour les parents. Le même résultat est obtenu pour l'amplitude de la journée de travail, l'écart moyen passant de 28 minutes pour les non-parents à 48 minutes pour les parents.

En revanche, la présence d'enfant(s) de moins de trois ans a des effets plus ambivalents : par rapport aux écarts observés chez les non-parents, nous avons une réduction de l'écart moyen de durée quotidienne entre les pères et les mères (31 minutes) ; mais une augmentation de l'écart moyen de l'amplitude horaire (41 minutes). En revanche, les écarts entre pères et mères de jeunes enfants sont de moindre ampleur que les écarts entre les autres parents.

Pour les durées et amplitudes quotidiennes des hommes, nous retrouvons les mêmes tendances que celles observées pour les durées hebdomadaires. En moyenne, les pères travaillent 13 minutes de plus par jour que les non-pères. L'amplitude de leur journée de travail, interruptions comprises, est également supérieure de 15 minutes en moyenne. En ce qui concerne les pères de jeunes enfants, ils ont des journées de travail plus courtes que celles des autres pères (7 minutes de moins en moyenne³⁵), mais plus longues que celles des hommes sans enfant (8 minutes de plus en moyenne). Leur amplitude horaire est, quant à elle, inférieure de 3 minutes à celles des autres pères et supérieure de 13 minutes à celle des hommes sans enfant. Pour les durées et amplitudes quotidiennes des femmes, nous ne retrouvons pas les mêmes tendances que celles observées pour les durées hebdomadaires. Tout d'abord, la durée quotidienne des mères est identique à celle des non-mères : en moyenne, avec ou sans enfant, les femmes travaillent 7h17 par jour. En revanche, les mères de jeunes enfants travaillent plus longtemps que les autres femmes : 12 minutes de plus par jour. Dans la section précédente, nous avons montré que les mères de jeunes enfants ont des semaines plus longues que celles des autres mères, mais plus courtes que celles des non-mères. Par ailleurs, l'amplitude de la journée de travail des mères est inférieure de 5 minutes en moyenne à celle des non-mères ; les mères de jeunes enfants ayant en moyenne une amplitude quotidienne égale à celle des non-mères (8h49).

Ces résultats, a priori contradictoires, s'expliquent par le nombre moyen de jours travaillés par semaine. En effet, les mères sont surreprésentées dans les semaines les plus courtes (cf. annexe n°3, figure O) : 28% des mères travaillent en moyenne 4 jours par semaine contre seulement 16% des femmes sans enfant. Symétriquement, elles ne sont que 55% à travailler 5 jours par semaine contre plus de 66% des femmes sans enfant. Par ailleurs, les mères d'enfant(s) en bas âge sont encore plus nombreuses à travailler 4 jours par semaine (29% d'entre elles) voire moins : 13% d'entre elles travaillent moins de 4 jours par semaine contre 10% des femmes sans enfant et 9% des mères n'ayant pas de jeunes enfants. Ainsi, les mères auraient tendance à privilégier un raccourcissement de leur semaine de travail en se dégageant une demi-journée (ou plus) plutôt que de réduire leurs journées de travail. Et cet effet serait amplifié chez les mères de jeunes enfants qui, en contrepartie de semaines plus courtes que celles des autres mères, auraient des journées de travail plus longues.

³⁵ Les pères n'ayant pas d'enfant en bas âge ont une durée quotidienne moyenne de 8h07 et une amplitude journalière moyenne de 9h33. Les mères n'ayant pas d'enfant en bas âge ont une durée quotidienne moyenne de 7h14 et une amplitude journalière moyenne de 8h43.

Tableau 68 : Types de semaine travaillée, en fonction du sexe du salarié et de la présence d'enfant(s) au sein du ménage (en %)

	Moins de 4 jours	4 jours	5 jours	Plus de 5 jours
Femmes				
Sans enfant	9,8	16,3	66,5	7,3
Avec enfant(s)	9,9	27,9	55,0	7,3
<i>Jeune(s) enfant(s)</i>	<i>12,9</i>	<i>29,1</i>	<i>51,9</i>	<i>6,2</i>
Hommes				
Sans enfant	4,5	8,7	79,9	7,0
Avec enfant(s)	2,8	8,2	81,6	7,4
<i>Jeune(s) enfant(s)</i>	<i>3,3</i>	<i>7,8</i>	<i>80,4</i>	<i>8,6</i>

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 66,5% des femmes sans enfant travaillent 5 jours par semaine.

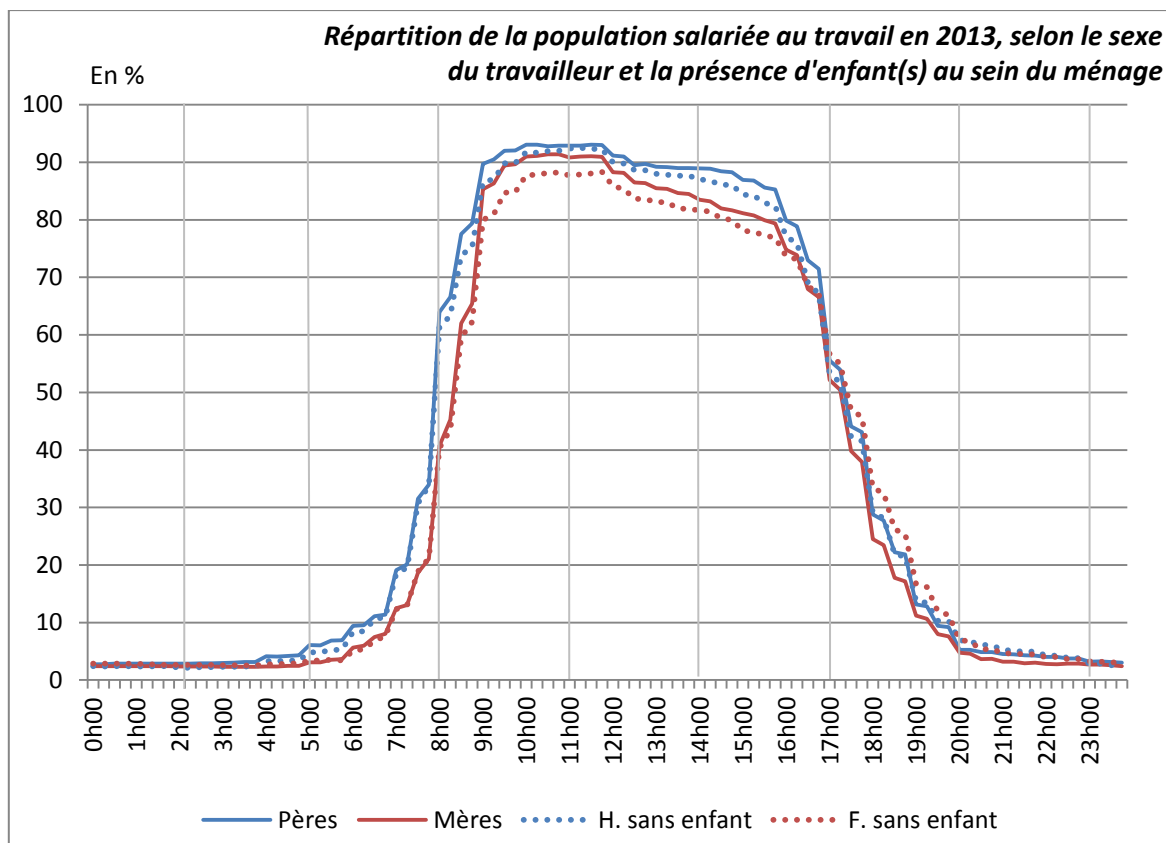
En résumé, la présence d'enfant(s) au sein du ménage influence différemment les temps de travail des hommes et des femmes. Les pères ont des durées hebdomadaires et quotidiennes supérieures à celles des hommes n'ayant pas d'enfant ; et sont moins souvent salariés à temps partiel — les principales raisons évoquées pour expliquer le recours à temps partiel étant professionnelles, non familiales. La présence de jeunes enfants au sein du ménage tend cependant à limiter le surinvestissement des pères dans la sphère professionnelle, sans pour autant l'annuler complètement : si les pères de jeunes enfants ont des semaines et des journées de travail moins longues que les autres pères, ils travaillent néanmoins toujours plus que les hommes n'ayant pas d'enfant. De leurs côtés, les mères ont des durées hebdomadaires inférieures à celles des femmes n'ayant pas d'enfants ; sont bien plus souvent salariées à temps partiel — s'occuper des enfants étant l'une des deux raisons majoritairement évoquées pour expliquer l'usage du temps partiel. Elles travaillent également moins de jours par semaine, mais ont des journées de travail aussi longues que les femmes sans enfants (voire plus longues dans le cas des mères de jeunes enfants).

Dès lors que la présence d'enfant(s) exerce une influence contraire sur les temps de travail des pères et des mères — surinvestissement des hommes dans le travail et désengagement des femmes au profit de la sphère domestique — les écarts entre hommes et femmes s'accroissent. L'influence de la parentalité est loin d'être neutre au regard du genre. Rappelons également que nous ne captions dans notre travail qu'une partie des arbitrages générés par la présence d'enfants au sein du ménage, puisque nous n'avons pas de visibilité sur les décisions de cessation d'activité après l'arrivée d'un enfant. Or, ces cessations d'activité sont loin d'être neutres, elles aussi : les femmes sont, de loin, celles qui sacrifient le plus leur participation au marché du travail pour s'occuper des enfants, que cela soit temporaire ou définitif (Pailhé, Solaz, 2006).

B. Localisation des horaires à l'échelle de la journée

Ces différences de durées de travail entre les pères et les mères, mais également entre ceux qui ont des enfants et ceux qui n'en ont pas, ne sont pas sans conséquences sur l'organisation journalière des heures de travail. Comment ces effets de durées jouent-ils sur la configuration de la journée de travail des uns et des autres ? Comment les heures de travail se répartissent-elles au cours de la journée, selon qu'on soit un homme ou une femme, selon qu'on soit un parent ou pas ? Pour répondre à cette question, nous construisons la courbe de présence au travail des salariés, selon leur sexe et leur statut de parent ou non-parent. Nous comparons les résultats obtenus grâce au graphique n°30. Afin d'alléger le corps de la thèse, nous renvoyons en annexes une partie des graphiques utilisés pour les commentaires ci-après.

Graphique 30 : Répartition de la population salariée au travail en 2013, selon le sexe du travailleur et la présence d'enfant(s) et/ou de beaux-enfants au sein du ménage



Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 61,3% des hommes salariés sans enfant sont habituellement au travail à 8h00 contre 64,0% des pères. 40,3% des femmes salariées sans enfant sont habituellement au travail à 8h00 contre 40,7% des mères.

a) Comparaison des pères et des non-pères

Les pères ont en moyenne des durées de travail plus longues que les hommes n'ayant pas d'enfant : à l'échelle de la journée, il existe un écart d'amplitude de 15 minutes et un écart de durée de 13 minutes. Comment ces écarts se traduisent-ils sur la localisation des horaires de travail ? Les écarts de répartition entre les pères et les non-pères présents au travail sont présentés en annexe n°3 (figure R).

Les pères sont globalement plus présents au travail que ne le sont les hommes sans enfant (excepté entre 19h00 et 22h59), mais les écarts sont relativement faibles (entre -2 et 4,5 points selon les périodes). Si nous reprenons notre définition des heures de travail standard, les pères, comme les non-pères, travaillent habituellement entre 8h00 et 17h29. Rappelons que ces journées standards ne nous indiquent pas que la majorité des salariés commencent à 8h00 et terminent à 17h30 ; elles nous indiquent que la majorité des heures travaillées se situent dans cet intervalle.

Les pères sont plus présents au travail le matin, en particulier entre 8h00 et 9h59 (écarts supérieurs à 2 points). Selon la question « *Habituellement, à quelle heure commencez-vous votre travail ?* », c'est entre 8h00 et 8h29 que s'observe le plus fort taux d'arrivée : 33% des pères et presque 30% des non-pères. Les pères sont un peu plus nombreux à commencer avant 9h00 : 80% d'entre eux contre presque 76% des non-pères ; ces derniers sont un peu plus nombreux à commencer après 9h00 (20% d'entre eux contre presque 17% des pères). L'analyse des heures de début de journée nous confirme la faiblesse des écarts.

Sur les heures de l'après-midi, entre 14h00 et 17h29, les écarts oscillent entre 2 et 4,5 points, toujours en faveur des pères. À partir de 17h30, les écarts se résorbent et à partir de 19h00, la proportion de pères devient très légèrement inférieure à celle des salariés sans enfants (mais les écarts sont négligeables). Les non-pères sont légèrement plus nombreux à terminer avant 17h00 (22% d'entre eux terminent entre 14h00 et 16h59 contre moins de 20% des pères). Pour les pères, la fin de journée est plus concentrée entre 17h00 et 18h29: (45% d'entre eux contre 41% des non-pères). Les écarts demeurent très faibles.

b) Comparaison des mères et des non-mères

Les durées et amplitudes quotidiennes de travail des femmes ne sont que peu influencées par la présence d'enfants ; seules les mères de jeunes enfants se distinguaient par des durées quotidiennes plus longues que les autres. La question est de savoir si la localisation des horaires de travail différencie les femmes, malgré une apparente homogénéité des durées et amplitudes ? La figure S (annexe n°3) illustre les écarts de répartition entre les mères et les non-mères présentes au travail. Le premier constat qui s'impose à la lecture de ce graphique est que les écarts entre femmes sont bien plus importants, et surtout plus localisés, que ceux observés chez les hommes : les écarts fluctuent entre -9 et 5 points, selon les périodes de la journée.

Si les mères sont globalement plus présentes au cours la journée, et plus particulièrement encore le matin, elles sont en revanche beaucoup moins présentes sur la fin de journée, à partir de 17h00. Par

ailleurs, si nous reprenons notre définition des heures de travail standard, les mères, tout comme les femmes n'ayant pas d'enfants, travaillent habituellement entre 8h30 et 17h29.

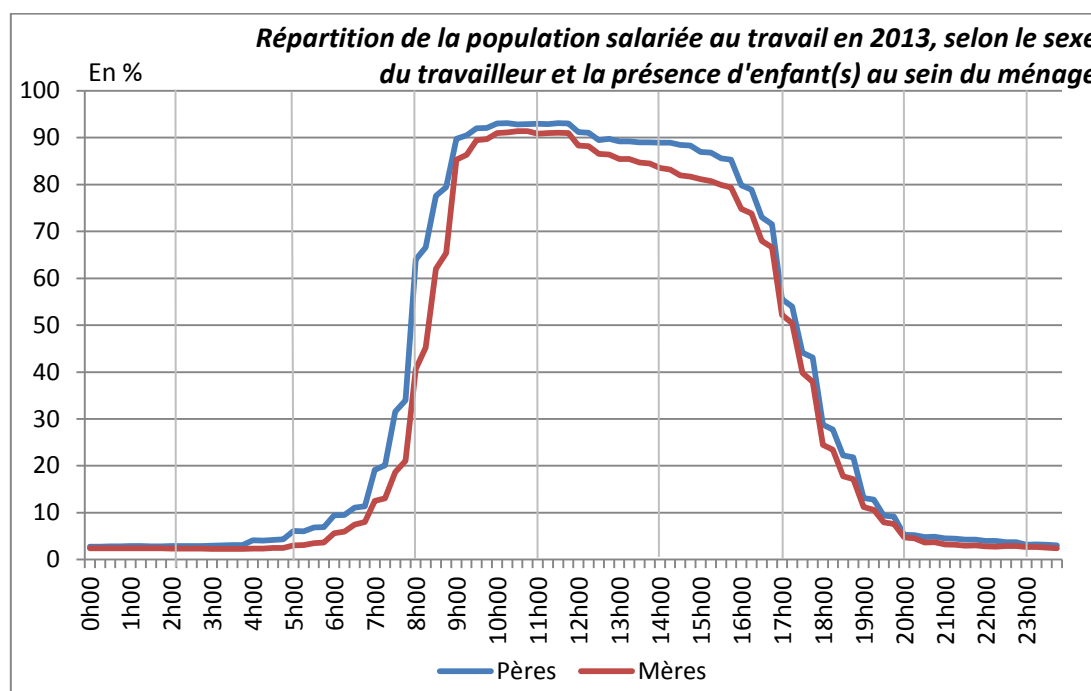
À partir de 8h00, des écarts apparaissent entre le pourcentage de mères et le pourcentage de femmes sans enfant présentes au travail ; écarts qui s'accroissent sur les quarts d'heure qui suivent. Comme chez les hommes, c'est entre 8h00 et 8h29 que s'observe le plus fort taux d'arrivée : 23% des femmes sans enfant et 24% des mères commencent à ce moment-là. Les mères sont un peu plus nombreuses à commencer entre 8h00 et 10h00 (70% d'entre elles contre 65% des autres femmes). Les non-mères sont en effet plus nombreuses à commencer après 10h00 : presque 14% d'entre elles commencent à travailler en fin de matinée, voire l'après-midi ou en soirée (contre 9% des mères). Le matin, l'écart maximum est observé entre 9h00 et 9h29: si environ 80% des femmes sans enfant sont présentes à 9h00, c'est 85% des mères qui le sont.

À partir de 16h00, les écarts se réduisent et dès 16h30, la tendance s'inverse : les mères commencent à être moins présentes que les autres femmes. À partir de 17h00, chez les mères comme chez les autres femmes, le pourcentage de salariées présentes au travail décroît rapidement ; mais cette chute est plus marquée chez les mères. C'est entre 17h30 et 18h59 que nous observons les écarts les plus importants : entre 7 et 9 points selon les périodes. L'écart maximum s'observe à 18h15 : si 32,5% des femmes sans enfant sont encore au travail, seulement 23,5% des mères sont encore présentes. En effet, selon la question « *Habituellement, à quelle heure terminez-vous votre travail ?* », les mères terminent leur journée plus tôt que les autres : 59% des mères quittent le travail entre 16h00 et 18h29 contre 49% des femmes sans enfant. Ces dernières sont plus nombreuses à terminer leur journée après 18h30 : 33% d'entre elles contre 23% des mères.

c) Comparaison des pères et des mères

Notre intuition se confirme : nos traitements statistiques mettent en évidence un double mouvement qui exacerbe les différences entre hommes et femmes (et qui minimise les écarts constatés durant la première section du chapitre). Si l'organisation de la journée de travail du côté des hommes n'est que faiblement impactée par la présence d'enfant(s) au sein du ménage – même si les pères sont légèrement plus présents que les autres sur les heures de début et de fin de journée – l'organisation quotidienne des horaires est en revanche bien plus marquée par la présence d'enfant(s) du côté des femmes. Plus présentes tout au long de la journée, en particulier le matin, les mères quittent plus tôt leur travail que les autres femmes.

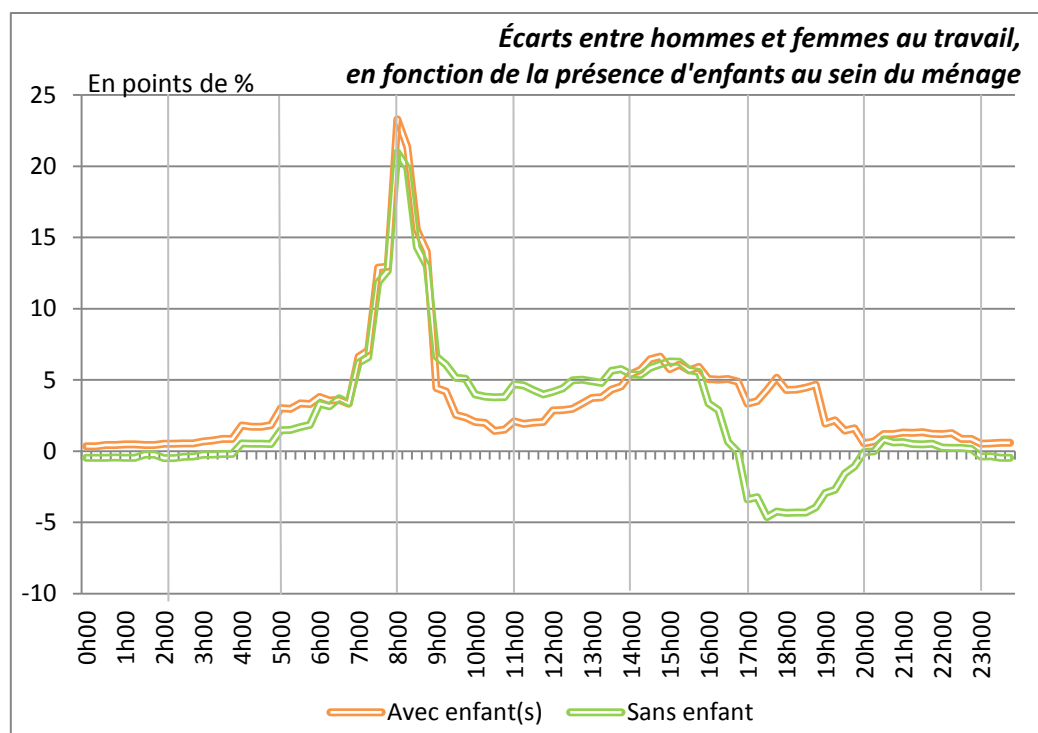
Graphique 31 : Répartition de la population salariée au travail en 2013, selon le sexe du travailleur et la présence d'enfant(s) et/ou de beaux-enfants au sein du ménage



Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 64% des pères déclarent être habituellement au travail à 8h00 contre 40,7% des mères.

Graphique 32 : Écarts de répartition entre les hommes et les femmes au travail au cours de la journée en 2013, selon la présence ou non d'enfant ou beaux-enfants de moins de 18 ans au sein du ménage



Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, nous observons un écart de 23,3 points de pourcentage entre la part des pères et la part des mères déclarant être habituellement au travail à 8h00.

Tout au long de la journée, les pères sont plus présents au travail que ne le sont les mères : la courbe bleue englobe la courbe rouge sur tous les créneaux horaires (graphique n°31). Le graphique n°32 montre que les écarts entre le pourcentage de pères et le pourcentage de mères présents au travail (courbe orange) sont positifs sur tous les quarts d'heure étudiés – contrairement à ce que nous observons pour les hommes et femmes sans enfant (courbe verte). En effet, le premier constat qui s'impose à la lecture de ces graphiques confirme que le fait d'avoir des enfant(s) renforce les inégalités entre hommes et femmes, tout particulièrement sur les heures de fin de journée pour lesquelles la configuration des écarts s'inverse.

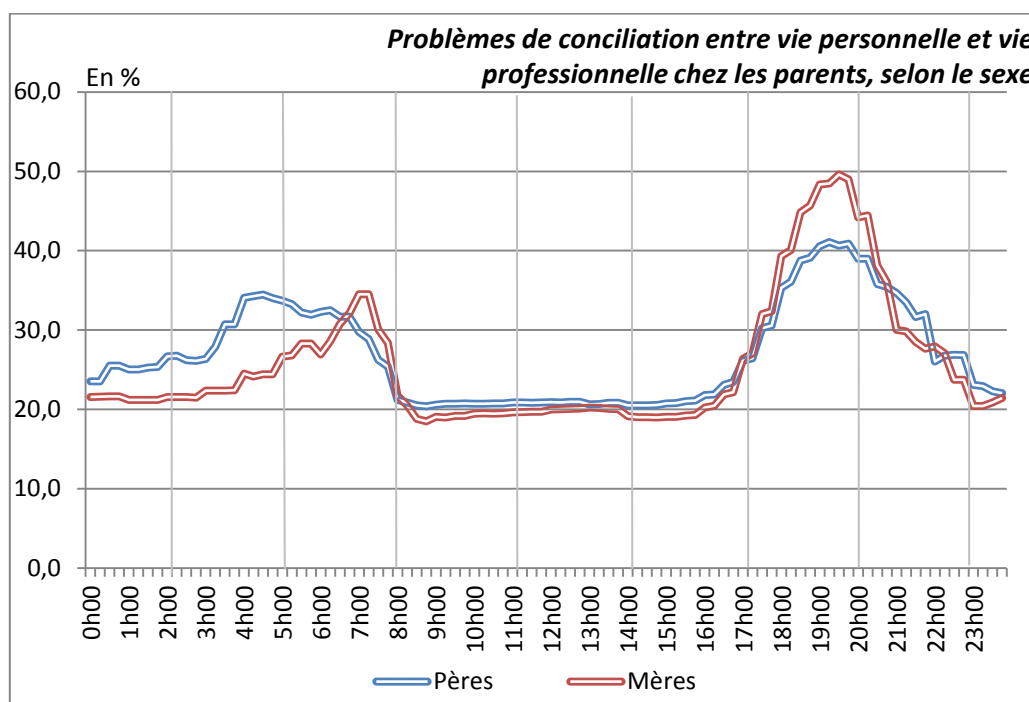
Le matin, qu'ils aient ou non des enfants, les hommes sont plus présents au travail que les femmes. À partir de 7h00, nous observons une croissance importante des écarts et la différence maximum est constatée à 8h00 pour les parents et les non-parents. Toutefois, les écarts sont légèrement plus élevés chez les parents : si 64% des pères sont au travail à cette heure-là, ce ne sont que 41% des mères qui sont présentes (contre 61% des non-pères et 40% des non-mères). Selon la question « *Habituellement, à quelle heure commencez-vous votre travail ?* », 67% des pères commencent à travailler avant 8h30 contre seulement 45% des mères. En effet, ces dernières sont 70% à commencer leur journée entre 8h00 et 9h59 (dont 46% après 8h30) contre 59% des hommes, (dont 26% commençant après 8h30).

Entre 9h00 et 13h59, les écarts entre les pères et les mères sont inférieurs à ceux observés chez les non-parents. À partir de 14h00, les écarts s'équilibrent entre les deux populations, à hauteur de 5 points de pourcentage en faveur des hommes³⁶. En revanche, à partir de 16h00, les écarts entre non-parents se résorbent, puis finissent par s'inverser dès 16h45 : les non-mères sont alors plus présentes au travail que les non-pères. Cette différence en faveur des femmes perdure jusqu'à 20h29. Au contraire, chez les parents, les pères demeurent plus présents que les mères qui terminent leur journée plus tôt. La présence d'enfant(s) au sein du ménage influence donc la configuration des écarts sur la fin de journée.

En effet, lorsque les femmes conjuguent parentalité et activité professionnelle, elles doivent accomplir une « double journée de travail » et supporter les difficultés qui en découlent. Ce sont sur les femmes que reposent les arbitrages entre vie familiale et vie professionnelle ; que reposent les enjeux de la conciliation entre famille et travail. Il n'est alors pas étonnant de constater que ce sont les mères qui déclarent les plus grandes difficultés de conciliation sur les créneaux horaires les plus complexes à gérer — ceux du début et de la fin de journée — ces horaires constituant des moments charnière de la vie quotidienne :

³⁶ Avec ou sans enfant, le pourcentage des hommes est supérieur d'environ 5 points au pourcentage des femmes présentes au travail.

Graphique 33 : Évolution des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle au cours de 24 heures chez les parents d'enfant(s) de moins de 18 ans, selon le sexe, en 2013



Champs : Ensemble des salariés en emploi, ayant un ou des enfants à charge, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 39% des pères et 44% des mères présents à 20h00 déclarent que leurs horaires de travail ne s'accordent « pas très bien » ou « pas bien du tout » avec leurs engagements sociaux et familiaux.

La présence de jeunes enfants au sein du ménage a des effets ambivalents sur les écarts hommes-femmes (cf. annexe n°3, figures V à X) : en effet, les écarts entre pères et mères de jeunes enfants sont inférieurs aux écarts observés pour les autres parents ; excepté le matin, entre 8h00 et 8h59, le soir et la nuit. Par ailleurs, la présence de jeunes enfants inverse les écarts entre pères et mères sur la fin de journée (entre 16h30 et 18h29) : les mères de jeunes enfants sont plus présentes au travail en fin de journée que les pères de jeunes enfants ; alors que les autres mères sont moins présentes que les pères sur à ce moment-là.

C. Horaires atypiques

Les horaires atypiques sont souvent perçus comme une pénibilité pesant sur la vie familiale et il est admis que les salariés ont une nette préférence pour les horaires normaux (Lanfranchi *et al.*, 2004 ; Lesnard, 2006). Nous nous demandons à présent comment la parentalité influence cette préférence ? Le fait d'être parent modifie-t-il la façon dont les hommes et les femmes sont concernés par ces temps hors norme ? Pour répondre à ces questions, les tableaux n°69 et 70 nous indiquent la proportion d'hommes et de femmes concernés par les temps atypiques, selon la présence d'enfants au sein du logement.

Ce sont les pères d'enfant(s) en bas âge qui sont les plus susceptibles de travailler en dehors de la journée standard : presque 72% d'entre eux travaillent entre 17h30 et 7h59, même partiellement. À l'inverse, ce sont les mères qui sont les moins susceptibles de se trouver au travail en dehors des heures standards : seulement 56,5% d'entre elles. Les mères de jeunes enfants sont, quant à elles, plus nombreuses que les autres mères à travailler sur des moments atypiques : 62% d'entre elles (contre 55% des mères n'ayant pas d'enfant de moins de 3 ans). Les femmes n'ayant pas d'enfant sont celles qui travaillent le plus en dehors de la journée standard.

Tableau 69 : Part des salariés concernés par des temps atypiques, selon la présence d'enfant(s) au sein du ménage et le sexe du travailleur

	Hommes			Femmes		
	Sans enfant	Avec enfant(s)	<i>Dont enfant de moins de 3 ans</i>	Sans enfant	Avec enfant(s)	<i>Dont enfant de moins de 3 ans</i>
Horaires atypiques sur la journée						
<i>Entre 17h30 et 8h00</i>	69,8	69,5	71,8	64,5	56,5	62,0
<i>Entre 20h00 et 8h00</i>	41,1	39,7	39,8	28,3	25,9	25,3
<i>Matin (5h00-8h00)</i>	35,2	35,5	34,3	23,2	22,9	21,7
<i>Fin d'après-midi (17h30-20h00)</i>	44,5	45,7	47,8	49,2	41,0	47,6
<i>Soir (20h00-0h00)</i>	8,1	6,6	7,6	8,4	6,1	5,6
<i>Travailler la nuit (0h00-5h00)</i>	4,0	4,8	4,5	3,5	2,9	1,8
Périodes atypiques déclarées						
<i>Matin (occasionnel ou habituel)</i>	35,2	41,0	41,8	18,7	19,7	22,2
<i>Soir (occasionnel ou habituel)</i>	37,9	42,3	42,5	29,2	27,3	32,2
<i>Nuit (occasionnel ou habituel)</i>	19,4	24,4	27,7	9,7	9,2	11,7
<i>Samedi (occasionnel ou habituel)</i>	49,9	52,2	52,5	45,4	43,9	50,9
<i>Dimanche (occasionnel ou habituel)</i>	29,0	31,1	31,7	27,2	26,2	30,0
Contrat de travail						
<i>Temps partiel</i>	8,2	3,7	4,9	27,5	39,5	42,7
<i>Contrat à durée indéterminée</i>	80,4	91,9	89,6	82,2	87,7	86,2

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 35,5% des pères ont déclaré avoir travaillé le matin, entre 5h00 et 8h00, lors de leur journée de référence.

Tableau 70 : Fréquence du travail décalé selon le sexe du salarié et la présence d'enfant au sein du ménage, à partir des questions de l'enquête, en 2013

	Hommes			Femmes		
	Sans enfant	Avec enfant(s)	<i>Dont enfant de moins de 3 ans</i>	Sans enfant	Avec enfant(s)	<i>Dont enfant de moins de 3 ans</i>
Travail du matin						
<i>Habituellement</i>	17,7	20,8	21,0	11,8	12,3	13,6
<i>Occasionnellement</i>	17,6	20,2	20,8	6,9	7,4	8,6
<i>Jamais</i>	64,7	59,0	58,2	81,3	80,3	77,8
Travail du soir						
<i>Habituellement</i>	15,2	16,9	17,4	13,3	13,7	17,5
<i>Occasionnellement</i>	22,7	25,4	25,1	15,9	13,6	14,7
<i>Jamais</i>	62,1	57,7	57,5	70,8	72,7	67,8
Travail de nuit						
<i>Habituellement</i>	7,4	9,7	9,9	4,5	4,8	5,4
<i>Occasionnellement</i>	12,0	14,7	17,8	5,2	4,4	6,3
<i>Jamais</i>	80,6	75,6	72,3	90,3	90,8	88,3

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 20,8% des pères déclarent travailler habituellement le matin, entre 5h00 et 7h00.

Il existe bien deux logiques contradictoires chez les parents : les pères sont globalement plus présents au travail que les autres salariés sur les temps atypiques (excepté en soirée selon la variable reconstruite) ; tandis que les mères sont moins présentes que les autres salariées sur ces moments-là (excepté le matin selon la variable déclarative). Par ailleurs, si nous nous référons uniquement aux variables issues du questionnaire, les parents de jeunes enfants – du côté des hommes comme du côté des femmes – sont ceux qui déclarent le plus souvent travailler en dehors des heures standards.

- Les pères, et notamment ceux de jeunes enfants, sont les salariés les plus susceptibles de se trouver habituellement ou occasionnellement au travail le matin, entre cinq et huit heures : 41% des pères (et 42% des pères de jeunes enfants) sont présents à ce moment-là, contre 35% des hommes n'ayant pas d'enfant. Le travail du matin est la modalité qui distingue le plus les hommes des femmes, mais également les pères des mères : ces dernières sont moins de 20% à travailler le matin, soit un écart de plus de 21 points de pourcentage en faveur des pères. Cet écart s'élève à 16,5 points lorsque nous comparons ceux et celles qui n'ont pas d'enfant. Toutefois, même si l'écart entre les pères et les mères n'est jamais aussi fort que dans le cas du travail matinal, il est important de souligner que les mères sont plus présentes en matinée que les femmes n'ayant pas d'enfant. Et les mères de jeunes enfants le sont encore davantage, à plus de 22%.

La répartition du travail matinal chez les hommes se fait équitablement entre l'habituel et l'occasionnel, quelle que soit la configuration familiale. Du côté des femmes, en revanche, c'est le travail matinal habituel qui est majoritaire par rapport au travail occasionnel, peu importe la configuration du ménage : moins de 12% des femmes sans enfant travaillent habituellement entre cinq et huit heures du matin, contre plus de 12% des mères (et presque 14% des mères de jeunes enfants).

- Qu'ils aient ou non de jeune(s) enfant(s), les pères sont les plus touchés par le travail en soirée : plus de 42% d'entre eux travaillent habituellement ou occasionnellement entre vingt heures et minuit contre 38% des hommes n'ayant pas d'enfant. Chez les femmes, ce sont les mères de jeunes enfants qui sont les plus exposées à cette forme d'atypisme : plus de 32% d'entre elles travaillent habituellement ou occasionnellement le soir. À l'inverse, les mères n'ayant pas d'enfant en bas âge sont les moins concernées par le travail en soirée : seulement 26% d'entre elles travaillent après vingt heures.

Par ailleurs, les mères sont autant exposées au travail habituel qu'au travail occasionnel (environ 14% dans les deux cas) ; alors que les femmes sans enfant sont plus concernées par le travail du soir occasionnel (16% contre 13% pour le travail habituel) et inversement pour les mères de jeunes enfants (17,5% d'entre elles travaillent habituellement le soir contre 15% de manière occasionnelle). Chez les hommes, peu importe la configuration familiale, c'est toujours le travail occasionnel qui est majoritaire : 23% des hommes n'ayant pas d'enfant et 25% des pères travaillent occasionnellement le soir (contre 15% et 17% occasionnellement).

- Les parents de jeunes enfants sont les plus exposés au travail nocturne. Du côté des hommes, les pères de jeunes enfants sont presque 28% à déclarer travailler habituellement ou occasionnellement entre minuit et cinq heures. Les pères (dans leur ensemble) sont concernés à 24% par cette forme d'atypisme alors que les hommes sans enfant ne le sont qu'à 19%. Du côté des femmes, les mères de jeunes enfants sont presque 12% à déclarer travailler habituellement ou occasionnellement la nuit, alors que les mères (dans leur ensemble) et les femmes sans enfant sont exposées de manière équivalente (environ 9%).

Si la répartition entre le travail nocturne occasionnel et habituel est à peu près équitable chez les femmes, quelle que soit leur configuration familiale ; en revanche, chez les hommes, c'est toujours le travail occasionnel qui prime sur le travail habituel : 12% des hommes n'ayant pas d'enfant, 15% des pères et 18% des pères de jeunes enfants travaillent occasionnellement la nuit (contre respectivement 7%, 10% et 10% pour le travail habituel).

CONCLUSION INTERMEDIAIRE : En nous référant aux variables issues du questionnaire, nous avons observé que les pères, notamment lorsqu'ils avaient de jeunes enfants, étaient les plus exposés aux horaires décalés ; tandis que les mères étaient les moins touchées par ces pénibilités temporelles (excepté le matin, puisqu'elles tendent à commencer leur journée plus tôt que les autres salariées). À l'instar des hommes, les femmes ayant de jeunes enfants sont plus exposées aux horaires décalés que les autres mères (mais moins que les femmes n'ayant pas d'enfant). En effet, comme nous l'avons déjà mentionné, nous n'avons aucune visibilité dans l'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL concernant les cessations d'activité après la naissance d'un enfant. Or, les mères de jeunes enfants en emploi sont surreprésentées dans les professions et catégories socioprofessionnelles de cadres et de professions intermédiaires (annexe n°3, figure H), catégories largement exposées au travail du soir (pour les cadres) et au travail de nuit (pour les professions de la santé) comme nous le verrons plus en détail dans le cinquième chapitre.

D. Impact du mode de détermination des horaires

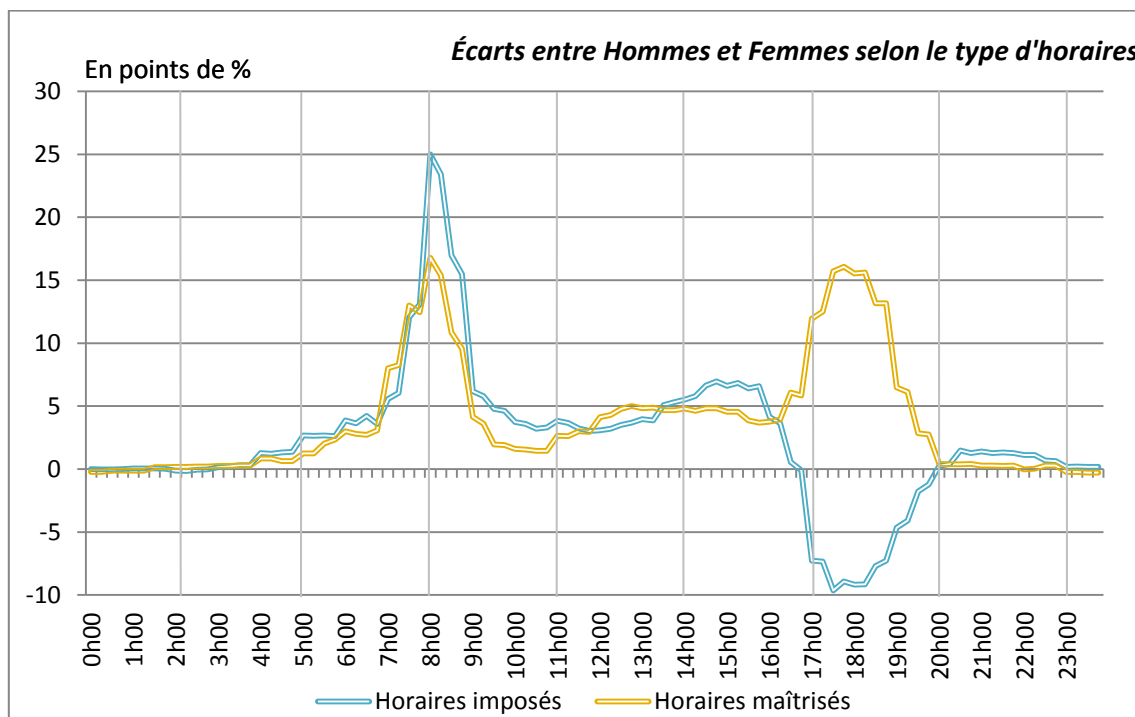
Les investigations statistiques menées dans ce chapitre soulignent que les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'arranger leurs horaires pour s'occuper des enfants, en raison de leur implication dans la sphère domestique et de l'importance qu'elles jouent dans les activités parentales. L'analyse du caractère « maîtrisé » ou « subi » (unilatéralement ou avec de faibles marges de manœuvre) des horaires de travail nous permet d'illustrer davantage notre propos. L'objectif n'est pas d'approfondir la réflexion autour des termes « maîtrisé » et « subi », que nous employons par commodité de langage, mais ces deux notions renvoient à situations complexes, nourries par l'ambiguïté et l'ambivalence que peut revêtir la détermination des horaires : la « maîtrise » peut s'accompagner de contraintes diverses, de pressions informelles, et les horaires « subis » peuvent bénéficier de souplesse à d'autres niveaux.

La dichotomie entre « maîtrisé » et « subi » peut se révéler simpliste de prime abord, et demande à être questionnée, mais elle nous permet malgré tout d'approfondir notre réflexion sur les arrangements quotidiens des mères et des pères.

Nous calculons dans un premier temps les taux de présence au travail des hommes et des femmes en fonction du mode de détermination des horaires de travail du salarié, à partir de la question « *Comment sont déterminés vos horaires de travail ?* » Nous considérons que le salarié dispose d'une certaine liberté et maîtrise de ses horaires – ne serait-ce qu'en partie – lorsqu'il répond que « *ses horaires sont déterminés par lui-même* », que « *ses horaires sont modifiables par lui-même d'un jour à l'autre, dans un système du type horaires à la carte* » ou lorsqu'il peut « *choisir entre plusieurs horaires fixes proposés par l'entreprise ou l'administration.* » À l'inverse, nous considérons qu'il ne dispose pas d'autonomie quant à la gestion de ses horaires lorsqu'il répond que « *ses horaires sont déterminés par l'entreprise ou l'administration sans possibilité de modification.* »

Nous considérons ensuite les écarts de répartition entre les hommes et les femmes selon le type d'horaires, « maîtrisés » ou « imposés », et nous illustrons nos résultats avec les graphiques ci-dessous (n°34 à 36).

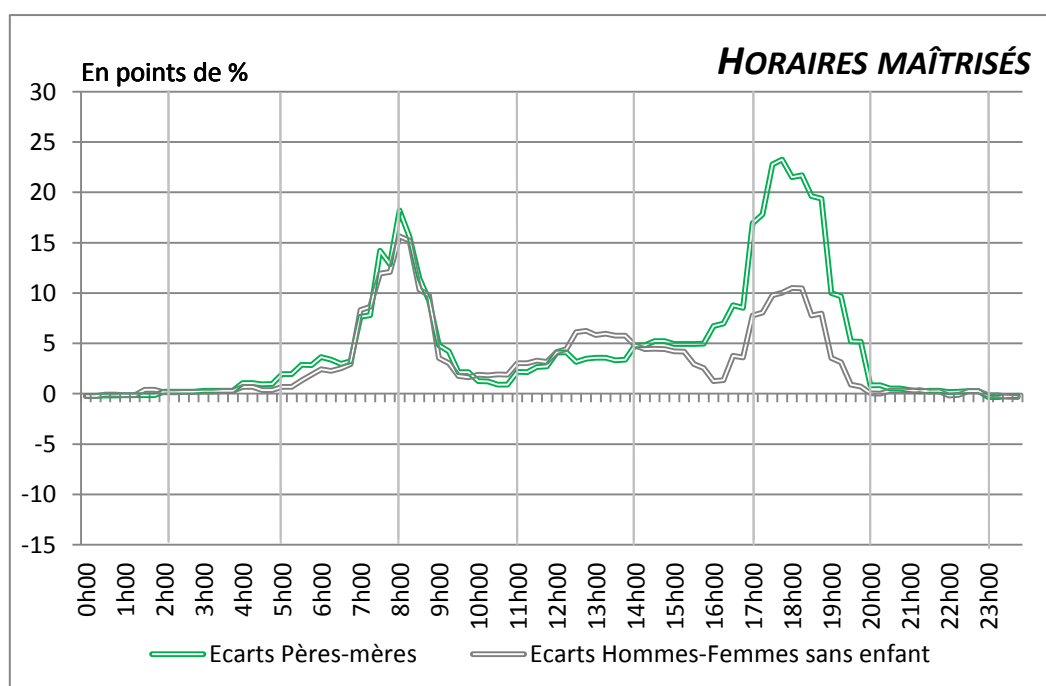
Graphique 34 : Évolution des écarts de présence au travail entre hommes et femmes au cours de 24 heures, selon le mode de détermination des horaires, en 2013



Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

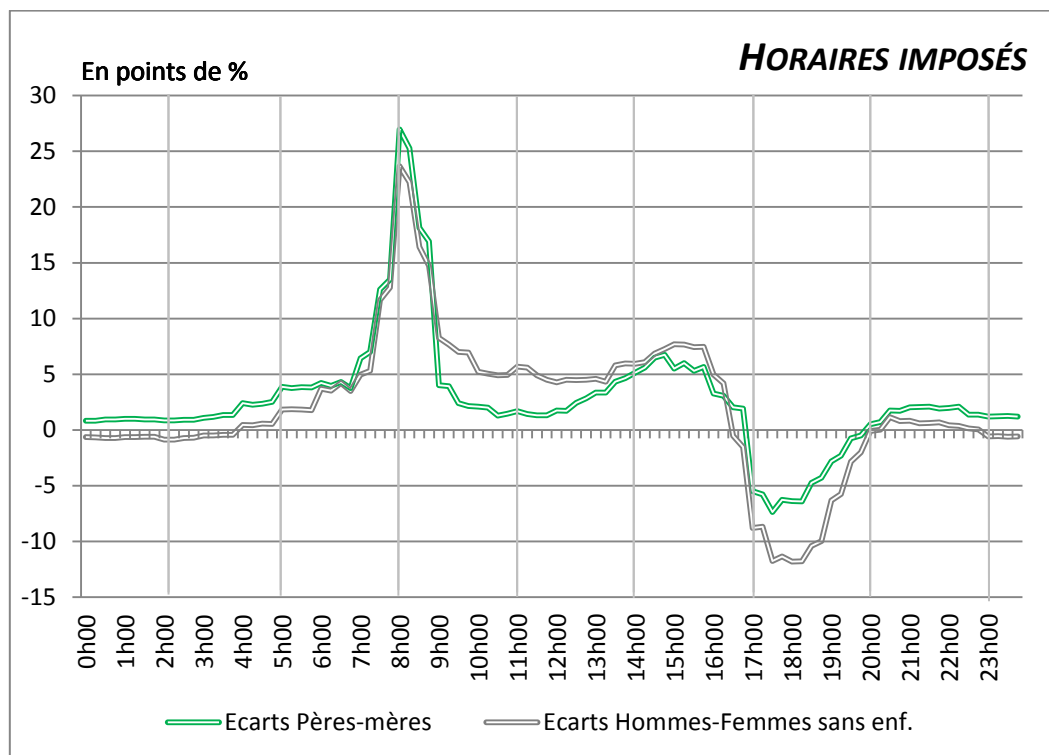
Lecture : En 2013, lorsque les horaires des salariés sont dits « imposés », nous observons un écart de 24,3 points de pourcentage entre la part des hommes et la part des femmes déclarant être habituellement au travail à 8h00.

Graphique 35 : Évolution des écarts de présence au travail entre hommes et femmes au cours de 24 heures, selon la présence d'enfant(s) au sein du ménage, lorsque les horaires sont dits « maîtrisés », en 2013



Lecture : En 2013, lorsque les horaires des salariés sont dits « maîtrisés », nous observons un écart de 23,7 points de pourcentage entre la part des pères et la part des mères déclarant être habituellement au travail à 18h00.

Graphique 36 : Évolution des écarts de présence au travail entre hommes et femmes au cours de 24 heures, selon la présence d'enfant(s) au sein du ménage, lorsque les horaires sont dits « imposés », en 2013



Lecture : En 2013, lorsque les horaires des salariés sont dits « imposés », nous observons un écart de -4,4 points de pourcentage entre la part des pères et la part des mères déclarant être habituellement au travail à 18h00.

Lorsque les salariés sont en mesure de « choisir », plus ou moins librement, leurs horaires de travail (graphiques n°34), les écarts entre les hommes et les femmes se réduisent le matin, sur les heures d'arrivée au travail, tout en demeurant en faveur des hommes. À 8h00, 54% des hommes et 37% des femmes choisissant leurs horaires sont présents au travail ; soit un écart de 17 points³⁷.

Les écarts en fin de journée s'accroissent de manière très marquée : à 17h30, 62% des hommes et 47% des femmes sont encore présents au travail lorsqu'ils choisissent eux-mêmes leurs horaires ; soit un écart de 15 points. Alors que nous n'observons aucune différence lorsque nous comparons l'ensemble des hommes et des femmes (chapitre 3), le fait de pouvoir choisir ses horaires fait apparaître des différences aussi importantes que celles observées le matin. Les femmes, lorsqu'elles ont la maîtrise de leurs horaires, « choisissent » de quitter plus tôt leur journée de travail. Et lorsque nous nous intéressons aux écarts de présence entre les pères et les mères pouvant choisir leurs horaires (graphique n°35), les différences sur la fin de journée sont encore exacerbées : à 18h00, 46% des pères sont encore au travail contre seulement 24% des mères pouvant choisir leurs horaires ; soit un écart de 22 points. Ce ne sont plus les heures d'arrivée qui cristallisent les plus fortes inégalités, mais celles de la fin de journée.

³⁷ Au cours du chapitre 3, nous avons observé un écart de 22 points de pourcentage lorsque nous avons comparé l'ensemble des hommes à l'ensemble des femmes présents au travail à 8h00.

Lorsque les salariés n'ont aucune marge de manœuvre pour déterminer leurs horaires de travail (graphiques n°34), les écarts le matin, sur les heures d'arrivées, sont extrêmement forts : à 8h00, 68% des hommes et 43% des femmes sont présents au travail ; soit un écart de 25 points. Par ailleurs, soulignons également que les salariés n'ayant aucune autonomie commencent à travailler plus tôt que ceux qui disposent de certaines marges de manœuvre, hommes comme femmes.

Sur les heures de fin de journée, les écarts s'accroissent également de manière très marquée (alors que nous n'observons pas de différences entre hommes et femmes au chapitre 3) ; mais s'inversent complètement par rapport aux écarts mis en lumière les autres salariés choisissant leurs horaires. Les femmes sont, en effet, beaucoup plus présentes que les hommes en fin de journée : à 17h30, 32% des hommes et 42% des femmes sont encore au travail, soit un écart de 10 points en faveur des femmes. Ce résultat contredit complètement l'idée reçue selon laquelle les femmes seraient moins présentes au travail en fin de journée. Par ailleurs, si nous intégrons les parents à l'analyse des horaires imposés (graphique n°36), alors nous constatons que la présence d'enfant(s) tend à amoindrir les écarts observés sur la fin de journée (même si les mères demeurent plus présentes que les pères). En effet, les mères terminent plus tôt leurs journées que les femmes sans enfant (les écarts fluctuant entre 5 et 8 points entre 17h30 et 19h29, en faveur des non-mères) alors que les écarts entre pères et non-pères sont négligeables sur ce créneau horaire.

Ces résultats confortent nos conclusions précédentes : ce sont les mères qui aménagent le plus leurs emplois du temps. La présence d'enfant(s) au sein du ménage influence les décisions des femmes, puisque lorsqu'elles sont libres d'aménager leurs horaires de travail, les mères quittent plus tôt leur travail que les femmes n'ayant pas d'enfant. Alors que du côté des hommes, le fait de pouvoir choisir ses horaires ne génère pas de différences entre les pères et les autres salariés. Ces inégalités apparaissent d'autant plus frappantes que les écarts entre hommes et femmes s'inversent complètement lorsque nous nous focalisons sur les salariés dont les horaires de travail sont imposés : les femmes qui ne peuvent pas aménager leur temps de travail à leur convenance sont plus présentes que les hommes en fin de journée. Et cela, qu'elles soient mères ou non.

Si les horaires dits « libres » ou « maîtrisés » correspondent à des professions qualifiées, voire très qualifiées, notamment à des professions d'encadrement, nos traitements statistiques illustrent les mécanismes du « plafond de verre » auquel se heurtent les femmes ; barrières qui les empêchent d'accéder aux postes hiérarchiquement supérieurs. À l'inverse, les horaires « imposés », en particulier les horaires imposés dans les services employant une main-d'œuvre féminine peu ou pas qualifiée et correspondant à nombre d'emplois décalés à la marge de la journée standard illustrent davantage les mécanismes du « plancher collant » auquel sont confrontées les autres femmes.

CONCLUSION

La parentalité est une expérience différemment vécue par les hommes et les femmes. La présence d'enfant(s) au sein du ménage exerce deux mouvements contraires, intrinsèquement liés aux rapports de genre. D'un côté, la parentalité intensifie la participation des hommes à la sphère marchande du travail et accroît leur temps de travail hebdomadaire et journalier. De l'autre, la parentalité conforte l'assignation des femmes à la sphère domestique et familiale, ces dernières étant amenées à réduire leur temps de travail, voire à interrompre momentanément ou définitivement leur activité professionnelle. Ce quatrième chapitre nous a permis de montrer que, d'un côté, les pères avaient des durées de travail hebdomadaires et quotidiennes plus longues que les autres salariés ; qu'ils étaient moins souvent employés à temps partiel et qu'ils l'étaient nettement moins souvent pour s'occuper de leurs enfants que les femmes ; et qu'enfin, ils avaient tendance à commencer un peu plus tôt et à terminer légèrement plus tard que les hommes sans enfant. De l'autre, nous avons vu que les mères avaient les durées hebdomadaires et quotidiennes les plus faibles ; qu'elles étaient bien plus souvent employées à temps partiel, notamment pour pouvoir s'occuper de leurs enfants ; et qu'elles commençaient leur journée de travail plus tôt, mais surtout, qu'elles terminaient de travailler bien plus tôt que les autres.

La présence de jeunes enfants conforte le surinvestissement professionnel des pères, comme l'a attesté notre analyse statistique. En revanche, la présence de jeunes enfants a des effets ambivalents sur l'activité des mères : d'un côté, les enfants en bas âge confortent la prévalence de la sphère domestique sur la sphère professionnelle pour une partie des femmes (celles que nous ne captions pas dans notre enquête, parce qu'elles s'arrêtent de travailler après la naissance de l'enfant, temporairement ou définitivement). De l'autre, nous avons les femmes qui continuent d'exercer leur activité professionnelle malgré la présence d'un jeune enfant dans leur ménage et qui sont, dès lors, plus exposées que les autres mères aux horaires décalés. Surreprésentées dans les postes qualifiés, d'encadrement ou de la santé notamment, ces mères de jeunes enfants ont pu choisir de continuer d'exercer leur activité professionnelle quand les mères appartenant à des catégories moins favorisées ou à des ménages moins aisés ont dû opérer des arbitrages entre travail et maternité. Pour autant, ces femmes qualifiées n'en demeurent pas moins confrontées aux responsabilités parentales qui leur incombent majoritairement à elles aussi (voir annexe n°3, figure AC).

Les résultats de nos investigations statistiques rejoignent les conclusions d'autres études menées sur l'inégale répartition des tâches parentales entre les hommes et les femmes. Celles-ci ont largement montré que les hommes tendaient à s'investir davantage dans la sphère professionnelle quand les femmes, elles, restaient dévolues au monde domestique. La parentalité renforce la spécialisation des rôles de chacun, les pères surinvestissant le monde professionnel et les femmes, le monde familial. Christine Bouissou et Geneviève Bergonnier-Dupuy (2004, p.193) expliquent que la répartition des rôles semble être un « *processus interactif : l'investissement professionnel des hommes renforce – et est renforcé par – la prise en charge par les femmes des responsabilités domestiques. Les uns sont incités à devenir les principaux pourvoyeurs de ressources économiques et symboliques de la famille ; les autres à s'engager dans la sphère domestique.* »

Nos résultats montrent que les tensions et arbitrages reposent sur les femmes malgré l'évolution des mentalités et les progrès réalisés dans la répartition des tâches parentales. La journée de travail, dans son articulation et ses aménagements, reflète ces tensions et soulève la question d'une meilleure répartition des rôles au sein de la sphère privée pour amoindrir les inégalités professionnelles entre hommes et femmes.

Le cinquième chapitre est l'occasion de questionner l'influence des professions sur la construction et l'organisation de la journée de travail.

CINQUIEME CHAPITRE – L’organisation journalière du temps de travail : une approche en termes de catégories socioprofessionnelles

Le rapport au temps de travail est largement différencié selon les catégories socioprofessionnelles, les secteurs et les métiers : les exigences de présence et de disponibilité imposées aux travailleurs ne répondent pas aux mêmes contraintes, ni aux mêmes impératifs économiques, les activités réalisées par les uns et les autres étant de natures différentes. Selon la position du travailleur dans le système économique, les caractéristiques de l’organisation productive et les besoins économiques de l’entreprise, les périodes consacrées au repos et à l’activité professionnelle s’articulent et se succèdent différemment au cours de la journée. « *Les horaires (...) des salariés sont déterminés en fonction des exigences économiques de leur secteur d’activité : durée d’utilisation des machines dans le secteur industriel, heures d’ouverture pour les services et les commerces* » (Lesnard, 2006, p.375). En effet, les impératifs économiques ne sont pas les mêmes selon les secteurs et les professions ; et les conditions de travail sont nécessairement différentes d’un poste à l’autre. Les salariés du tertiaire en contact direct avec le public (usagers, patients, élèves, voyageurs, clients) sont soumis à la pression de la demande extérieure et leurs conditions de travail se caractérisent par des contraintes temporelles spécifiques. « *L’adaptation aux besoins du public se répercute nécessairement sur les horaires des salariés qui sont en relation directe avec lui* » (Guignon, Hamon-Cholet, 2003, p.2) et la fréquence des horaires atypiques y est plus élevée. Dans les emplois industriels, le rythme de travail est fréquemment contraint par le déplacement automatique d’une pièce ou d’un produit, par la cadence automatique d’une machine ou par des normes de production ou des délais courts à respecter ; les pénibilités physiques et l’exposition à des risques physiques sont également plus fréquentes chez les ouvriers qualifiés et non qualifiés ; tandis que les horaires atypiques, fréquemment décalés la nuit ou le matin, sont liés aux horaires postés. Toutefois, un tiers des salariés cumulent aujourd’hui des contraintes de type industriel et des contraintes de type marchand (Algava, 2014b).

La réglementation du temps de travail est également un aspect qui différencie les salariés³⁸ : le Code du travail définit des durées quotidiennes et hebdomadaires maximales, s’appliquant à toute forme d’organisation du temps de travail, ainsi que les temps de pause obligatoires ou les temps de repos quotidien. De nombreuses dérogations sont possibles (par exemple, la durée maximale quotidienne peut être modifiée par accord de branche étendu ou accord collectif d’entreprise (article D3121-19 du Code du travail), par l’inspecteur du travail (art. D3121-16) ou par l’employeur lui-même en cas d’urgence (art. D3121-17)). La durée légale hebdomadaire, fixée à 35 heures, connaît de nombreuses exceptions notamment dans l’agriculture, les établissements hospitaliers, les transports routiers, les hôtels, cafés, restaurants. Certaines professions sont également soumises à une réglementation du temps de travail spécifique, comme les employés de maison, les assistantes maternelles ou les VRP (voyageurs, représentants et placiers).

³⁸ Cf. annexe n°2 - « *Grandes étapes de la Loi Travail : du projet de loi aux mouvements sociaux* » pour une présentation détaillée des changements de la réglementation relative au temps de travail instaurés par la Loi Travail.

D'autre part, la place du travail dans l'identité des personnes et l'importance qui lui est accordée par les individus dépendent fortement de la catégorie socioprofessionnelle : « *Si, pour les cadres et les indépendants, le travail est une activité très importante, vecteur d'épanouissement et de réalisation personnels, cela est beaucoup moins le cas pour les employés et ouvriers, notamment peu qualifiés* » (Garner, Méda, 2006, p.623). Le rapport au travail peut être instrumental, social ou symbolique, selon l'approche de Chantal Nicole-Drancourt et Laurence Roulleau-Berger (2001). « *La dimension instrumentale fait référence aux attentes « matérielles » par rapport au travail (le salaire, la sécurité d'emploi), la dimension sociale concerne l'importance des relations humaines au travail et la dimension symbolique touche aux possibilités de développement personnel, à la capacité de s'épanouir et de s'exprimer dans son activité, à l'intérêt pour le contenu du travail, au sentiment de réussite, au niveau d'autonomie et à l'utilité sociale* » (Méda et Vendramin, 2010, p.3). Le rapport à l'activité professionnelle, instrumental ou expressif, et la place qui lui est accordée (relativement à d'autres domaines comme la famille, les amis, les loisirs) peuvent influencer le rapport au temps et l'engagement dans le travail des individus.

Les nombreuses mutations, techniques et organisationnelles qui ont traversé le travail ces quarante dernières années ont également modifié les conditions et les manières de travailler (voir chapitre 1). La tendance actuelle est à la diversification des habitudes de travail et à la polarisation du temps de travail entre des horaires longs, mais globalement maîtrisés (cadres) et des horaires courts, morcelés et atypiques (employés et ouvriers). Le sous-emploi pour les uns et le surtravail pour les autres influencent la disponibilité des travailleurs et l'organisation quotidienne des heures de travail.

Ce sont ces inégalités que nous cherchons ici à préciser. Si le temps de travail et son organisation quotidienne sont soumis à l'influence de divers éléments constitutifs de la sphère professionnelle et dépendent d'un grand nombre de facteurs (secteur d'activité, profession, poste occupé, taille de l'établissement, etc.), ce chapitre se focalise sur le rôle des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), elles-mêmes restreintes aux quatre grands groupes salariés : les cadres et professions intellectuelles supérieures, les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers. Malgré les critiques qui lui sont adressées, malgré une utilisation de moins en moins systématique (voir par exemple : Pierru, Spire, 2008) la nomenclature des PCS demeure un outil statistique utile pour appréhender les inégalités sociales et les enjeux de rapports de force. L'enchevêtrement de trois logiques – le statut, le métier, la qualification – reflète « *une structure sociale complexe* » (Desrosières, 2008, p.14). L'objectif du chapitre est donc de montrer comment les différentes catégories sociales sont soumises à des organisations quotidiennes de travail variées : les journées des cadres, des employés ou des ouvriers prennent ainsi des formes sensiblement différentes (ces écarts étant par ailleurs renforcés lorsque le genre est intégré à l'analyse). Les temps de travail de certains groupes professionnels peuvent alors même apparaître comme déterminés par les contraintes d'autres catégories.

PREMIERE SECTION – *L'influence de la catégorie socioprofessionnelle du travailleur sur l'organisation quotidienne des horaires de travail*

Dans cette première section, nous nous intéressons à l'influence de la catégorie socioprofessionnelle sur l'organisation temporelle du travail. Les différentes composantes du temps de travail – durée, localisation des horaires, maîtrise et prévisibilité – évoluent en fonction des caractéristiques individuelles, comme nous l'avons démontré pour le sexe et la situation familiale, mais dépendent avant tout des caractéristiques du poste occupé : secteur d'activité, statut de l'employeur, taille de l'établissement, ancienneté, catégorie socioprofessionnelle, etc. Chaque actif occupé se distingue des autres par le volume horaire à accomplir et par l'aménagement de son temps de travail, mais également par la latitude qui lui est laissée dans l'organisation de ses horaires et de son travail (voir chapitre 1).

A. La durée du travail en 2013

Le nombre d'heures prestées et de jours travaillés, ainsi que leur localisation à l'échelle de la journée, de la semaine, voire de l'année, dépendent de la position du salarié dans le système économique et la hiérarchie sociale (Chenu, 2002 ; Lesnard, 2006 ; Lesnard, de Saint Pol, 2008). Rappelons que la tendance est à la diversification des habitudes de travail ; à l'affaiblissement des horaires et calendriers collectifs, uniformes et réguliers ; à la dispersion croissante des normes hebdomadaires et à la diffusion de divers modes de flexibilité ; à l'alourdissement des contraintes qui pèsent sur la disponibilité des salariés: « *il est très clair que les horaires deviennent plus flexibles, en ce sens que la notion de durée hebdomadaire perd la signification de norme organisatrice qu'elle possédait auparavant (...) Les normes de temps de travail se diversifient en horaires courts ou longs, en calendriers traditionnels ou glissants, fluctuants* » (Michon, 2005, pp.29-31).

Depuis les années 1960, si la tendance est au raccourcissement des durées de travail pour les employés et ouvriers peu ou pas qualifiés, les professions intellectuelles supérieures et d'encadrement ont vu leurs durées de travail s'allonger (Gershuny, 2000). Les premiers sont désormais touchés par des horaires courts, fragmentés et décalés aux marges de la journée et de la semaine ; les seconds sont plutôt concernés par une forme de « *surtravail* », se caractérisant par des horaires longs, irréguliers et imprévisibles, mais largement maîtrisés. La durée hebdomadaire de travail a évolué différemment selon la catégorie socioprofessionnelle (voir chapitre 1, section 3) : entre 1984 et 2013, elle a diminué pour tous les salariés, excepté pour les cadres qui ont aujourd'hui de plus longues durées de travail qu'avant.

Tableau 71 : Temps de travail hebdomadaire et quotidien, selon la catégorie socioprofessionnelle, en 2013

	Cadres	Professions Intermédiaires	Employés	Ouvriers
Temps complet (en %)	89,7	83,2	66,6	87,8
Durée hebdomadaire moyenne	42h13	36h41	32h49	36h19
Durée quotidienne moyenne	8h35	7h46	7h05	7h22
Étendue moyenne de la journée	9h46	9h07	8h43	8h51
<i>Rapport durée/étendue (%)</i>	<i>0,88</i>	<i>0,85</i>	<i>0,81</i>	<i>0,83</i>
Interruptions longues (en %)	3,5	5,2	9,5	6,0

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 89,7% des cadres et professions intellectuelles supérieures travaillent à temps complet.

Les cadres connaissent les durées hebdomadaires les plus longues (42h13 par semaine) et sont les moins exposés au temps partiel (seulement 10,3% d'entre eux). À l'inverse, ce sont les employés qui ont les durées hebdomadaires les plus courtes : ils travaillent 32h49 en moyenne par semaine, soit presque 9h30 de moins que la catégorie des cadres. En effet, ils sont bien plus souvent que les autres salariés à temps partiel (33% d'entre eux), notamment faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein (36% des employés à temps partiel). Rappelons que les employés sont les salariés ayant subi la plus forte remise en cause de la « norme d'emploi classique » : le fait de travailler à temps plein et en contrat à durée indéterminée ne concerne plus que 57% des employés (contre 71% des ouvriers, 76% des professions intermédiaires et 84% des cadres et professions intellectuelles supérieures). Enfin, le nombre moyen de jours travaillés diffère d'une catégorie à l'autre (voir chapitre 1) : 80% des cadres, 79% des ouvriers, 71% des professions intermédiaires et seulement 59% des employés travaillent cinq jours par semaine — les employés et professions intermédiaires étant les plus concernés par une semaine de quatre jours (respectivement 21% et 17%).

Cette différenciation des durées hebdomadaires se répercute donc sur le nombre moyen de jours travaillés par semaine, mais également sur les volumes horaires journaliers réalisés par chacune des catégories socioprofessionnelles.

Ce sont les cadres qui ont les plus longues journées de travail, en durée et en amplitude : en moyenne, ils travaillent 8h35 par jour pour une étendue quotidienne moyenne de 9h46, soit un rapport durée/amplitude de 88%. Ce sont les cadres qui connaissent le ratio le plus élevé (tableau n°71) : en d'autres termes, les cadres ont le temps de travail le moins fractionné. L'étude des interruptions longues (plus de 3 heures de coupure) confirme ce résultat : seulement 3,5% des cadres déclarent avoir deux périodes de travail au cours de la journée, séparées d'au moins 3 heures consécutives.

Ce sont ensuite les professions intermédiaires qui ont les plus longues journées de travail, en durée comme en amplitude (7h46 et 9h07 en moyenne) pour un rapport durée/amplitude de 85%. Puis, viennent ensuite les ouvriers, travaillant en moyenne 7h22 par jour pour une étendue moyenne de 8h51, soit un rapport durée/amplitude de 83%. Enfin, à l'instar de ce que nous observions pour les durées hebdomadaires, ce sont les employés qui ont les durées et amplitudes de travail les plus

courtes, mais également le temps de travail le plus fractionné (un rapport durée/étendue de 81%) : presque 10% des employés déclarent avoir une « *journée de travail morcelée en deux périodes séparées par 3 heures ou plus.* »

Si nous nous intéressons aux durées et amplitudes en tranches, nous observons que, contrairement aux autres catégories professionnelles, la majorité des cadres déclarent une amplitude quotidienne supérieure à neuf heures : 69% des cadres déclarent travailler plus de 9h00 par jour, pauses comprises, contre 43% des professions intermédiaires, 41% des employés et 38% des ouvriers. De même, ils déclarent majoritairement travailler plus de huit heures par jour (travail effectif, pauses non comprises) : 55% d'entre eux contre 27% des professions intermédiaires, 20% des employés et 16% des ouvriers.

Tableau 72 : Étendue de la journée de travail en tranches, selon la catégorie socioprofessionnelle, en 2013

En pourcentage (%)

	Cadres	Professions Intermédiaires	Employés	Ouvriers
Moins de 7 heures	3,7	5,9	19,5	12,6
Entre 7 et 8 heures	5,2	13,9	14,8	16,4
Entre 8 et 9 heures	22,2	37,2	25,0	33,1
Entre 9 et 10 heures	33,6	26,1	20,2	22,4
Entre 10 et 11 heures	23,0	9,8	7,7	6,5
Plus de 11 heures	12,4	7,2	12,8	9,0

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 12,6% des ouvriers ont une journée dont l'amplitude totale, pauses comprises, est inférieure à 7 heures.

Tableau 73 : Durée quotidienne de travail en tranches, selon la catégorie socioprofessionnelle, en 2013

En pourcentage (%)

	Cadres	Professions Intermédiaires	Employés	Ouvriers
Moins de 5 heures	4,5	4,4	16,3	7,2
Entre 5 et 6 heures	2,6	3,7	8,3	4,1
Entre 6 et 7 heures	8,7	25,6	29,3	35,0
Entre 7 et 8 heures	29,5	39,6	26,2	38,0
Entre 8 et 9 heures	23,8	14,4	9,3	9,1
Entre 9 et 10 heures	19,4	7,7	5,8	3,8
Entre 10 et 11 heures	5,3	1,6	1,2	1,2
Plus de 11 heures	6,3	3,2	3,5	1,7

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 7,2% des ouvriers travaillent moins de 5 heures par jour.

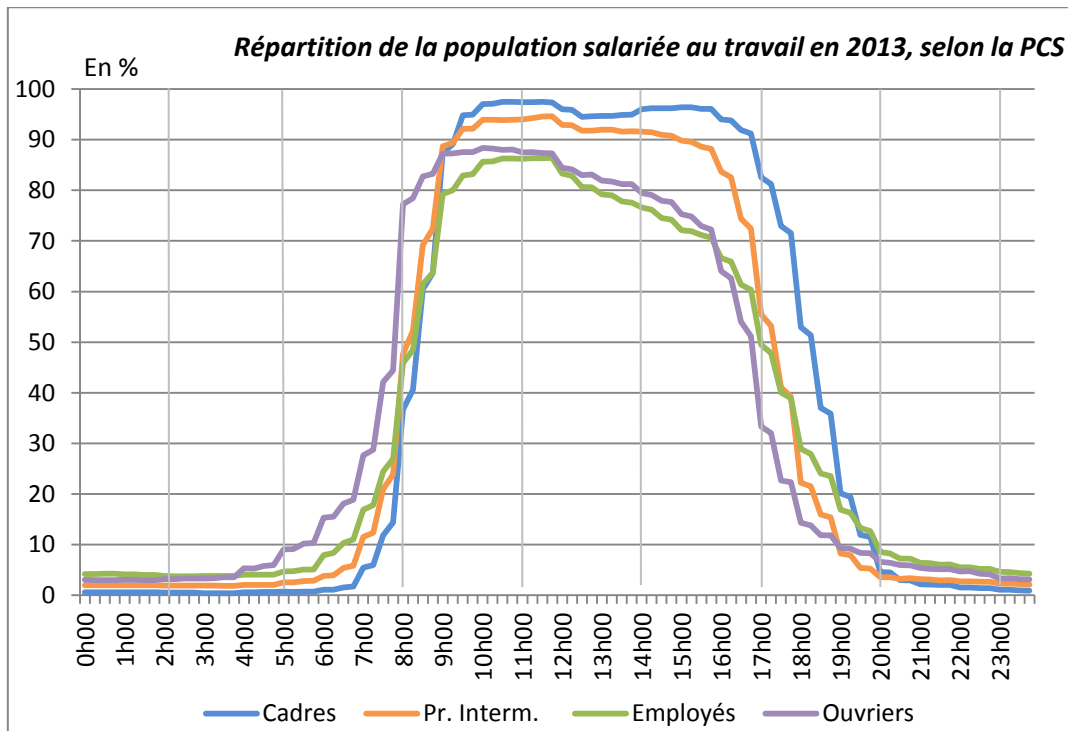
B. La localisation des horaires à l'échelle de la journée

Nous venons de montrer que les durées hebdomadaires et quotidiennes, ainsi que l'amplitude de la journée de travail et le ratio durée/amplitude, variaient d'une catégorie socioprofessionnelle à l'autre. Les écarts maximums, observés entre les temps quotidiens les plus longs (cadres) et les plus courts (employés), atteignent 1h30 pour la durée et 1h03 pour l'amplitude. Comment ces écarts de volume horaire se traduisent-ils en termes d'organisation journalière ? Comment la catégorie socioprofessionnelle du salarié modifie-t-elle la répartition des heures de travail au cours de la journée ?

La nature de l'activité et les caractéristiques de l'organisation productive influencent les contraintes temporelles qui pèsent sur les salariés : en effet, les plages horaires consacrées au repos et les plages horaires dédiées au travail professionnel s'articulent différemment selon la position du salarié dans le système économique (Boisard, Fermanian, 1999). Les comportements et habitudes de travail dépendent de la catégorie socioprofessionnelle du salarié : un cadre pouvant choisir lui-même ses horaires de travail n'aura pas les mêmes contraintes de présence qu'un ouvrier de production devant exécuter des tâches spécifiques au sein d'une chaîne, ni les mêmes contraintes qu'un(e) employé(e) de commerce, en contact direct avec la clientèle. En effet, les employés sont plus fréquemment touchés par le temps partiel que les autres, tandis que les cadres ont plus souvent affaire aux dépassements d'horaires (Bouffartigue, Bouteiller, 2002). De même, les horaires flexibles concernent majoritairement les ouvriers et les employés, notamment ceux du commerce et des services, alors que les horaires extensifs, mais relativement réguliers et/ou maîtrisés, sont davantage l'apanage des cadres et professions libérales. En 2002, Alain Chenu montrait que les travailleurs les plus diplômés commençaient plus tard le matin et finissaient plus tard le soir, alors que les moins diplômés commençaient et finissaient leur journée plus tôt. En 2006, Laurent Lesnard distinguait quatre grands types d'horaires : les horaires standards, les horaires décalés, les horaires extensifs et les horaires irréguliers, et précisait que « *le type d'horaires de la journée travaillée est étroitement lié à la position occupée dans la hiérarchie sociale* » (p.375).

Nous calculons le pourcentage de cadres, de salariés des professions intermédiaires, d'employés et d'ouvriers déclarant être présents au travail, pour chaque quart d'heure de la journée. Nous dressons ensuite les courbes de présence au travail sur vingt-quatre heures pour les quatre populations, puis nous comparons les proportions obtenues à partir du graphique n°37 (les courbes de présence de chacune des PCS sont également présentées séparément, en annexes). Le graphique n°38 complète ces résultats et illustre l'évolution de la répartition des catégories socioprofessionnelles au cours de la journée de travail (le graphique représente la valeur de chaque catégorie professionnelle par rapport au total de salariés présents, sur chaque quart d'heure de la journée).

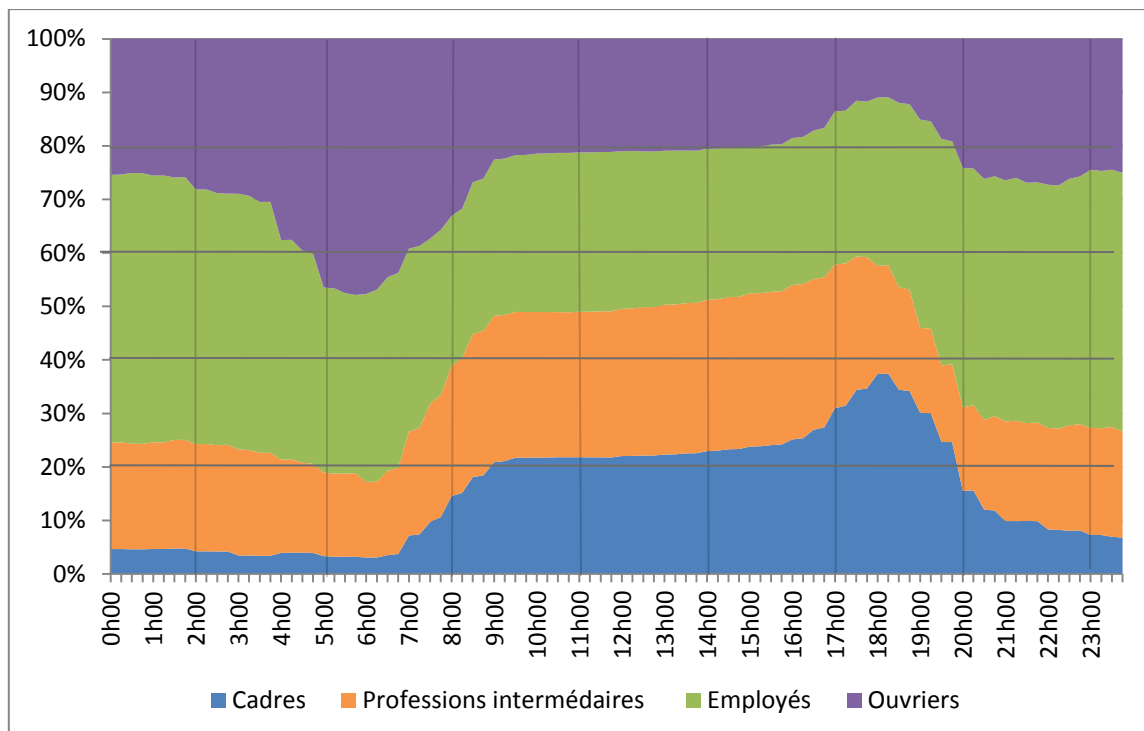
Graphique 37 : Répartition des salariés au travail au cours de la journée selon la catégorie professionnelle



Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 36,7% des cadres déclarent être au travail à 8h00 contre 47,7% des professions intermédiaires, 45,9% des employés et 77,3% des ouvriers.

Graphique 38 : Évolution de la proportion de chaque PCS au cours de la journée, en aires empilées à 100%



Lecture : En 2013, 14,5% des salariés présents au travail à 8h00 sont cadres ; 24,4% sont des salariés de professions intermédiaires ; 28% sont des employés et 33,1% sont des ouvriers.

Les ouvriers sont plutôt dans la configuration d'une journée décalée, commençant et finissant plus tôt que les autres ; les salariés en professions intermédiaires suivent plutôt le schéma d'une journée standard ; les employés sont davantage sur une journée de travail fragmentée et sur des horaires décalés ; et enfin, les cadres sont davantage dans la configuration d'une journée extensive, commençant légèrement plus tard et terminant bien après les autres.

Nous reprenons la définition utilisée au cours de notre deuxième chapitre pour identifier les heures de travail standard³⁹ afin d'identifier la journée habituelle de référence, propre à chacune des catégories socioprofessionnelles :

- Pour les cadres et professions intellectuelles supérieures : 8h30-18h29 ;
- Pour les professions intermédiaires : 8h15-17h29 ;
- Pour les employés : 8h30-16h59 ;
- Pour les ouvriers : 8h00-16h59 ;

Ces journées de référence nous indiquent seulement que la majorité des heures travaillées se situent dans ces intervalles (elles ne nous donnent pas réellement d'information sur les créneaux horaires de début et de fin de journée durant lesquels les salariés commencent ou terminent leur travail – voir *infra*). En revanche, à partir de ces journées de travail, nous pouvons calculer un « taux de normalité des heures de travail », c'est-à-dire le rapport entre le nombre d'heures travaillées au cours de la journée standard de référence et le nombre d'heures travaillées au total. Nous calculons ce taux par rapport à la journée standard globale, celle obtenue au deuxième chapitre en étudiant l'ensemble du salariat : 8h00-17h29. C'est en effet à l'aune des heures qualifiées de standard pour l'ensemble de la population que nous pouvons juger de la qualité des horaires quotidiens des uns et des autres.

Il est également intéressant de calculer ce taux par rapport à chaque journée de référence, pour juger de la dispersion des horaires au sein d'une même catégorie socioprofessionnelle. Par exemple, le « taux de dispersion des heures de travail » des cadres donne le rapport entre le nombre d'heures travaillées au cours de la journée de référence de la PCS (8h30-18h29) et le nombre d'heures travaillées au total. Les résultats sont présentés dans le tableau ci-dessous :

Tableau 74 : Taux de normalité des heures de travail selon la catégorie socioprofessionnelle, en 2013

En pourcentage (%)

	Cadres	Professions Intermédiaires	Employés	Ouvriers
Taux de normalité des heures de travail	88,6	90,3	84,4	83,7
Taux de dispersion des heures de travail	92,8	89,0	78,2	81,8

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2013

Lecture : 88,6% des heures habituellement travaillées par les cadres sont situées à l'intérieur de la journée standard, c'est-à-dire accomplies entre 8h00 et 17h29. En revanche, 92,8% des heures habituellement travaillées par les cadres sont situées à l'intérieur de la journée de référence des cadres, c'est-à-dire accomplies entre 8h30 et 18h29.

³⁹ Pour rappel, nous définissons les heures de travail standard comme étant les périodes durant lesquelles plus d'un salarié sur deux déclare être présent au travail.

Par rapport à la « journée standard » (la journée de référence pour l'ensemble du salariat), ce sont les salariés des professions intermédiaires qui ont les heures de travail les moins atypiques : 90,3% des heures habituellement travaillées par les professions intermédiaires sont accomplies entre 8h00 et 17h29. Viennent ensuite les cadres avec un taux de normalité proche de 89%. Les employés, surreprésentés par rapport aux autres catégories socioprofessionnelles dans les horaires décalés (voir graphique n°38) et les ouvriers, dont la journée habituelle commence plus tôt que la journée standard, mais également surreprésentés dans les horaires atypiques, sont les salariés ayant les heures de travail les plus atypiques : 84,4% des heures habituellement travaillées par les employés et 83,7% des heures habituellement travaillées par les ouvriers sont accomplies entre 8h00 et 17h29.

Lorsque nous calculons les taux de dispersion des heures de travail (par rapport aux journées de référence de chacune des catégories socioprofessionnelles), nous constatons que ce sont les cadres qui travaillent le moins souvent en dehors de leur journée de référence : 92,8% des heures habituellement travaillées par les cadres sont effectuées entre 8h30 et 18h29. À l'inverse des cadres, les heures de travail des autres catégories professionnelles apparaissent plus dispersées, moins homogènes. Ces résultats semblent indiquer une plus grande diversité des situations parmi les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers. En particulier, les employés sont exposés à une plus grande hétérogénéité : seulement 78,2% des heures habituellement travaillées par les employés sont accomplies entre 8h30 et 16h59. Ce taux souligne également la faiblesse de leurs durées de travail et leur surexposition au temps de travail fractionné. Travailler 1h00 en dehors d'un intervalle de référence quand la durée quotidienne s'élève à 5 ou 6 heures ne revêt pas les mêmes significations ni les mêmes enjeux que lorsque cette durée s'élève à 8 ou 9 heures.

a) *Les heures de début de journée*

Comme l'illustrent les graphiques n°37 et 38, les employés et les ouvriers sont plus nombreux au travail tôt le matin que les autres salariés : entre 5h00 et 6h59, ces deux catégories représentent plus de 80% des salariés présents au travail, alors qu'ils ne représentent que 53% de la population salariée. Plus particulièrement, ce sont les ouvriers qui commencent leur journée de travail le plus tôt. Selon la question « *Habituellement, à quelle heure commencez-vous votre travail ?* », 36% des ouvriers déclarent commencer leur journée de travail entre 6h00 et 7h59 contre 25% des employés, 23% des professions intermédiaires et seulement 14% des cadres. Le début de leur journée de travail se concentre massivement entre 6h00 et 8h29 : 70% des ouvriers déclarent commencer à travailler sur ce créneau horaire.

Les employés et les professions intermédiaires commencent leurs journées de travail plus tardivement que les ouvriers : seulement 47% des employés et 51% des professions intermédiaires débutent entre 6h00 et 8h29. En effet, ils sont bien plus nombreux que les ouvriers à commencer après 8h30 : 40,5% des professions intermédiaires et presque 36% des employés commencent à travailler entre 8h30 et 9h59 (contre seulement 11% des ouvriers). Les arrivées au travail des employés et salariés de professions intermédiaires sont plus tardives et plus étalées sur la matinée.

Ce sont les cadres qui arrivent le plus tardivement sur leur lieu de travail : ils ne sont que 40% à déclarer commencer leur activité professionnelle avant 8h30. En effet, à 8h00, seulement 37% des

cadres sont présents au travail contre 48% des professions intermédiaires et 46% des employés. À cette heure-là, ce sont déjà 77% des ouvriers qui sont en train de travailler. Les cadres arrivent majoritairement après 8h30 : 54,5% d'entre eux commencent leur journée de travail entre 8h30 et 9h59, dont 31% après 9h00 (contre 20% des professions intermédiaires et des employés, et contre 5,5% des ouvriers).

Enfin, ce sont les employés (suivis de près par les ouvriers) qui sont les plus concernés par des arrivées au travail après 10h00 ou en cours d'après-midi. Ce résultat suggère que les employés et les ouvriers sont plus concernés que les autres par des prises de poste tardives : travail posté, équipes alternantes pour les ouvriers ; travail en demi-journée pour les employés.

Tableau 75 : Horaires de début du travail en 2013, en tranches et selon la catégorie socioprofessionnelle

Heure de début du travail	Cadres	Professions Intermédiaires	Employés	Ouvriers
entre 00h00 et 05h59	0,6	1,4	1,9	9,3
entre 06h00 et 07h59	13,8	22,6	24,7	35,8
entre 08h00 et 08h29	26,4	28,5	22,1	34,0
entre 08h30 et 08h59	23,3	20,4	15,6	5,4
entre 09h00 et 09h59	31,2	20,1	20,0	5,5
entre 10h00 et 13h59	3,3	4,3	9,0	4,8
entre 14h00 et 19h59	1,3	1,7	4,3	3,0
entre 20h00 et 23h59	0,1	1,2	2,4	2,1

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 13,8% des cadres salariés déclarent commencer entre 06h00 et 07h59.

b) Les heures de fin de journée

Contrairement aux cadres et aux salariés des professions intermédiaires, dont le pourcentage de travailleurs présents l'après-midi demeure équivalent au pourcentage de travailleurs présents le matin, les employés et les ouvriers voient leurs taux de présence décliner de manière assez marquée à partir des heures consacrées à la pause déjeuner. Les graphiques n°37 et 38 soulignent que les employés et les ouvriers tendent à être de moins en moins nombreux sur les heures de l'après-midi et à représenter un pourcentage des salariés présents de moins en moins important à partir de 12h00. En effet, entre 12h00 et 15h59, 17% des employés et 17% des ouvriers terminent leur journée de travail contre seulement 2% des cadres et 7% des professions intermédiaires. Ainsi, à 16h00, si encore 94% des cadres et 84% des professions intermédiaires sont présents au travail, ce ne sont plus que 67% des employés et 64% des ouvriers qui travaillent encore à cette heure-là.

Selon la question « *Habituellement, à quelle heure terminez-vous votre travail ?* », la majorité des salariés quittent leur travail entre 16h00 et 19h30. Ce sont les ouvriers qui terminent leur journée le plus tôt : 32% d'entre eux cessent leur activité professionnelle entre 14h00 et 16h59 contre 22% des employés et salariés des professions intermédiaires, et seulement 6% des cadres. Les professions

intermédiaires déclarent majoritairement terminer leur journée de travail entre 17h00 et 18h29 : 52% d’entre eux quittent leur lieu de travail pendant cet intervalle horaire. Les employés, quant à eux, se distinguent par la diversité des plages horaires de fin de journée. Leurs départs sont moins concentrés, étalés sur un plus grand nombre de créneaux horaires :

- en début d’après-midi : 30% des employés quittent leur travail entre 12h00 et 16h59 ;
- en fin d’après-midi : 35% d’entre eux quittent leur travail entre 17h00 et 18h29 ;
- en début de soirée et soirée : 17% d’entre eux quittent leur travail entre 18h30 et 19h59 ;
- en soirée : 11% d’entre eux quittent leur travail entre 20h00 et minuit.

La journée habituelle de travail des cadres se termine plus tard que celles des autres. Leurs départs se manifestent plus tardivement – une minorité de cadres déclarent quitter leur lieu de travail avant 17h00 – et se concentrent massivement entre 18h00 et 19h29 : 52% des cadres terminent leur activité professionnelle sur cette période horaire (80% d’entre eux terminent entre 17h00 et 19h59). Le graphique n°38 illustre clairement ce phénomène : la part des cadres dans la population des salariés présents au travail dépasse 30% entre 17h00 et 19h29 ; culminant à plus de 37% des salariés présents entre 18h00 et 18h29. Alors que les cadres ne représentent que 20% de la population active salariée. En effet, à 18h30, encore 37% des cadres sont présents au travail alors que les professions intermédiaires ne le sont plus qu’à 16% et les ouvriers à 12%. Les employés, quant à eux, demeurent tout de même présents à hauteur de 24%.

Tableau 76 : Principales heures de fin de journée, selon la catégorie socioprofessionnelle, en 2013

En pourcentage (%)

Heure de fin de travail	Cadres	Professions Intermédiaires	Employés	Ouvriers
<i>entre 12h00 et 16h59</i>	7,6	24,2	29,6	38,8
<i>entre 17h00 et 18h29</i>	40,2	51,7	35,4	40,2
<i>entre 18h30 et 19h59</i>	40,1	17,0	17,2	6,8
<i>entre 20h00 et 23h59</i>	10,8	4,3	10,8	7,4

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 7,6% des cadres salariés déclarent terminer leur travail entre 12h00 et 16h59.

C. Les horaires atypiques

Le travail en horaires décalés, aux marges de la journée ou de la semaine, concerne différemment les secteurs et catégories socioprofessionnelles, à la fois en termes de fréquence, mais également en termes d’enjeux et de reconnaissance sociale et financière. En effet, les horaires décalés contribuent à la continuité de l’activité économique dans le secteur industriel ou à la continuité des services d’utilité sociale, comme la permanence des services de soins ou la protection des personnes et des biens (Vinck, Algava, 2012).

Les horaires décalés ont fortement progressé depuis les années 1980 (voir chapitre 1). La remise en cause de la norme fordiste et des rythmes collectifs, la diversification des habitudes de travail et la flexibilisation toujours plus importante des horaires font émerger de profondes inégalités sociales entre les salariés. L'usage et le contrôle du temps façonnent des inégalités entre les catégories socioprofessionnelles (Observatoire des inégalités, 2014, 2015). Pour Laurent Lesnard (2006, p.374), « *les horaires flexibles sont ainsi majoritairement réservés aux ouvriers et aux employés de commerce et des services, alors que les horaires lourds mais relativement réguliers sont surreprésentés chez les cadres.* » Les horaires décalés sont ainsi majoritairement l'apanage des ouvriers de l'industrie et des employés de commerce et des services, mais prennent des formes diverses : travail posté, décalé le matin ou la nuit, pour les ouvriers industriels ; horaires décalés le matin, l'après-midi, le soir, morcelés en plusieurs périodes entrecoupées de longues interruptions, pour les salariés d'exécution des services. Les professions en contact avec le public sont particulièrement exposées au travail décalé : employés de commerce et de l'hôtellerie-restauration ; professions de la santé et du travail social (infirmiers, sages-femmes, professions paramédicales, éducateurs) ; employés de la fonction publique (policiers, pompiers). L'augmentation des emplois dans le commerce et les services aux particuliers signifie que le temps libre des uns devient du temps travaillé pour les autres : afin de satisfaire les besoins d'une partie des actifs, un nombre conséquent de salariés sont contraints de se trouver au travail quand les autres n'y sont pas (Lesnard, 2006 ; Lesnard, de Saint Pol, 2008).

Les tableaux n°77 à 80 illustrent et confirment la surexposition des employés et des ouvriers aux horaires atypiques, ainsi que la moindre exposition des cadres, tout en relativisant le caractère favorable de la situation de ces derniers. En effet, si nous considérons les heures de travail non-standard, ce sont les cadres qui sont les plus fréquemment touchés : 78% d'entre eux déclarent travailler entre 17h30 et 7h59. Comme nous venons de le montrer, les cadres terminent leur journée de travail plus tardivement que les autres salariés, ce qui explique leur surreprésentation dans les heures non-standards. Si nous restreignons l'analyse aux seules périodes du soir, de la nuit et du matin, alors ce ne sont plus que 18% des cadres qui travaillent entre 20h00 et 7h59, contre 28% des professions intermédiaires, 35,5% des employés et 52% des ouvriers.

Tableau 77 : Le travail atypique chez les différentes catégories socioprofessionnelles

En pourcentage (%)

2013	Cadres	Professions Intermédiaires	Employés	Ouvriers
Horaires atypiques sur la journée				
<i>Travailler entre 17h30 et 7h59</i>	78,1	59,1	63,1	63,0
<i>Travailler entre 20h00 et 7h59</i>	18,4	28,1	35,5	52,2
<i>Travailler le matin (5h00-7h59)</i>	14,5	25,5	29,7	46,1
<i>Travailler en fin d'après-midi (17h30-19h59)</i>	73,3	42,0	43,3	25,0
<i>Travailler le soir (20h00-23h59)</i>	4,7	4,7	10,5	8,4
<i>Travailler la nuit (0h00-4h59)</i>	0,9	2,2	4,8	6,8
Périodes atypiques				
<i>Travail occasionnel ou habituel du matin</i>	19,8	25,0	23,5	45,9
<i>Travail occasionnel ou habituel du soir</i>	45,2	33,7	28,3	33,5
<i>Travail occasionnel ou habituel de la nuit</i>	11,8	16,0	13,0	21,4
<i>Travail occasionnel ou habituel du samedi</i>	42,0	44,1	54,5	52,3
<i>Travail occasionnel ou habituel du dimanche</i>	28,3	25,2	36,3	21,5
Contrat de travail				
<i>Temps partiel</i>	6,2	33,0	-26,8	19,5
<i>Contrat à durée déterminé</i>	7,5	10,2	-2,7	8,9

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 78,1% des cadres salariés déclarent travailler habituellement entre 17h30 et 7h59.

Les résultats obtenus à partir des variables reconstruites diffèrent des résultats issus des variables du questionnaire (voir chapitres 2 à 4) – une période reconstruite plus grande pour le matin ; une période de travail nocturne qui peut revenir régulièrement sans pour autant être représentative de la journée la plus fréquente ; une moindre visibilité (par l'enquête lui-même) des horaires faiblement institutionnalisés, comme les dépassements d'horaires ou le travail effectué au domicile ; une sous-estimation de la fréquence de certaines conditions de travail lorsque le salarié doit la caractériser lui-même.

- En ce qui concerne le travail tôt le matin (5h00-7h00), conformément à ce que nous avons montré dans la sous-section précédente, ce sont les ouvriers qui sont les plus touchés : 46% d'entre eux travaillent habituellement ou occasionnellement entre 5h00 et 7h00 du matin. Ils sont suivis des professions intermédiaires (25%) et des employés (23%). Les cadres sont les moins concernés : moins de 20% d'entre eux. Si nous distinguons le caractère occasionnel ou habituel du travail matinal, d'importantes différences apparaissent. Les ouvriers sont toujours les plus concernés dans le cas du travail habituel (30%) ; mais ils sont suivis cette fois des employés (15%), puis des professions intermédiaires (11,5%). Les cadres ne sont concernés qu'à 3,5%. Ces résultats issus de la variable du questionnaire sont comparables à ceux obtenus par les variables reconstruites (quoique moins élevés, puisque la plage horaire est moins étendue dans le questionnaire). En revanche, dans le cas du travail occasionnel, les cadres déclarent être autant exposés que les ouvriers : 16% des cadres et des ouvriers

déclarent travailler occasionnellement le matin. Les employés sont les moins touchés par le travail occasionnel.

- En ce qui concerne le travail de nuit (minuit-5h00), ce sont les ouvriers qui sont les plus touchés : 21% d'entre eux déclarent travailler habituellement ou occasionnellement entre minuit et cinq heures contre 16% des professions intermédiaires, 13% des employés et 12% des cadres. Si nous distinguons le caractère occasionnel ou habituel du travail nocturne, les ouvriers demeurent la catégorie la plus exposée au travail de nuit habituel : 11% d'entre eux travaillent habituellement la nuit contre 7% des employés, 5,5% des professions intermédiaires et moins de 2% des cadres. Le travail nocturne occasionnel concerne à parts égales les ouvriers, les professions intermédiaires et les cadres (environ 10%) alors qu'il ne touche que 6% des employés.
- En ce qui concerne le travail en soirée (20h00-minuit), ce sont les cadres qui sont les plus concernés : 45% d'entre eux travaillent habituellement ou occasionnellement le soir, contre 34% des professions intermédiaires, 33% des ouvriers et seulement 28% des employés. Lorsque nous nous intéressons uniquement au travail habituel, le classement des salariés les plus exposés change radicalement : ce sont les ouvriers (19%) et les employés (16%) qui sont les plus exposés au travail habituel du soir. On retrouve les professions intermédiaires en troisième position (13%). Les cadres, bien que constituant la catégorie la plus touchée par le travail du soir, sont les moins exposés au travail habituel : seulement 8,5% d'entre eux.

C'est en effet par le travail occasionnel du soir que sont le plus concernés les cadres : 37% d'entre eux déclarent travailler occasionnellement entre 20h00 et minuit. Ils constituent, de fait, la catégorie la plus exposée au travail décalé occasionnel. Après les cadres, ce sont les professions intermédiaires qui sont les plus exposées au travail décalé occasionnellement : 20,5% de ces salariés ; puis les ouvriers (14%) et les employés (12%).

En résumé, que nous nous basions sur les variables du questionnaire ou les variables reconstruites à partir de la journée habituelle de travail, les ouvriers et les employés sont les plus exposés au travail décalé le matin, le soir ou la nuit, lorsque ce travail est accompli de manière régulière, habituelle. Les cadres sont particulièrement touchés par les horaires occasionnellement décalés – notamment en ce qui concerne le travail occasionnel en soirée. Alors que la tendance générale est à la baisse de la durée de travail, les cadres connaissent un accroissement de leur temps de travail. Leur journée de travail s'allonge et se décale vers le soir ; constat renforcé par le fait que 64% des cadres emportent du travail chez eux et 54% de ces cadres qui ramènent du travail à la maison travaillent le soir.

Tableau 78 : Fréquence du travail du matin (entre 5 et 7 heures) selon la catégorie socioprofessionnelle, à partir des questions de l'enquête, en 2013

En pourcentage (%)

Travail du matin	Cadres	Professions Intermédiaires	Employés	Ouvriers
<i>Habituellement</i>	3,5	11,5	15,4	29,8
<i>Occasionnellement</i>	16,3	13,5	8,1	16,1
<i>Jamais</i>	80,2	75,0	76,5	54,1

Lecture : En 2013, 80,2% des cadres déclarent ne jamais travailler le matin, entre cinq et sept heures.

Tableau 79 : Fréquence du travail du soir (entre 20h et minuit) selon la catégorie socioprofessionnelle, à partir des questions de l'enquête, en 2013

En pourcentage (%)

Travail du soir	Cadres	Professions Intermédiaires	Employés	Ouvriers
<i>Habituellement</i>	8,6	13,2	16,4	19,2
<i>Occasionnellement</i>	36,6	20,5	11,8	14,3
<i>Jamais</i>	54,8	66,3	71,8	66,5

Lecture : En 2013, 54,8% des cadres déclarent ne jamais travailler le soir, entre vingt heures et minuit.

Tableau 80 : Fréquence du travail de nuit (entre minuit et 5h) selon la catégorie socioprofessionnelle, à partir des questions de l'enquête, en 2013

En pourcentage (%)

Travail de nuit	Cadres	Professions Intermédiaires	Employés	Ouvriers
<i>Habituellement</i>	1,7	5,5	7,0	11,0
<i>Occasionnellement</i>	10,1	10,5	6,1	10,4
<i>Jamais</i>	88,2	84,1	87,0	78,6

Lecture : En 2013, 88,2% des cadres déclarent ne jamais travailler la nuit, entre minuit et cinq heures.

CONCLUSION INTERMEDIAIRE : L'organisation quotidienne du temps de travail est fortement impactée par la catégorie socioprofessionnelle du salarié. En premier lieu, la PCS influence les durées et amplitudes, mais également le fractionnement du temps de travail : les cadres ont les plus longues journées de travail, mais également les moins morcelées. À l'inverse, les ouvriers, et surtout les employés, ont les temps les plus courts, mais également les plus fractionnés. L'organisation des horaires de début et fin de journée distingue également les catégories socioprofessionnelles : les ouvriers commencent et terminent plus tôt que les autres ; les cadres commencent et terminent plus tard ; et les professions intermédiaires sont dans une configuration assez standard. Quant aux employés, ils sont caractérisés par une grande hétérogénéité des horaires, notamment sur la fin de journée. Enfin, l'exposition aux horaires atypiques diffère également selon les PCS, notamment lorsqu'on intègre le caractère habituel ou occasionnel de la pénibilité. Si les employés et les ouvriers sont particulièrement touchés par les horaires décalés (notamment lorsqu'ils sont travaillés habituellement), les cadres sont plus concernés que ne le suggèrent les discours.

DEUXIEME SECTION – *L'influence croisée de la catégorie socioprofessionnelle et du sexe sur l'organisation quotidienne des horaires de travail*

Les hommes et les femmes ne se répartissent pas équitablement dans les professions et les métiers (voir chapitre 3, section 1). Les écarts mis en évidence par nos chapitres précédents peuvent s'expliquer à la lumière de cette « ségrégation professionnelle » (Meron et al, 2006 ; Argouarc'h, Calavrezo, 2013) : les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes fonctions, n'investissent pas les mêmes secteurs, ni les mêmes métiers. Par ailleurs, la journée de travail ne s'organise pas de la même façon pour les hommes et pour les femmes, notamment en termes d'amplitude, en termes de localisation des heures de début et fin de journée et en termes de recours aux horaires atypiques (voir chapitre 3). Or, nous venons de montrer que les catégories socioprofessionnelles ont des journées habituelles de travail très différentes. Les hommes appartiennent majoritairement aux catégories des cadres et des ouvriers, tandis que les femmes appartiennent davantage aux catégories employés et professions intermédiaires. Nous nous demandons dans quelle mesure cette répartition inégale et sexuée des catégories professionnelles joue sur les écarts observés entre les configurations de la journée habituelle masculine et de la journée habituelle féminine.

Tableau 81 : Répartition des hommes et des femmes salariés, par PCS

	Hommes	Femmes
Cadres	22,4	15,3
Professions Intermédiaires	24,8	27,0
Employés	14,6	48,0
Ouvriers	38,2	9,7

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 22,4% des hommes salariés sont cadres contre 15,3% des femmes salariées.

A. Les durées de travail en 2013, selon le sexe et la PCS

Les femmes ont une durée hebdomadaire moyenne inférieure de 5h26 par rapport à celle des hommes. Cet écart hebdomadaire se répercute sur le nombre de jours travaillés, en moyenne plus faible chez les femmes, mais aussi sur les durées et amplitudes quotidiennes : nous avons mis en évidence un écart moyen de 41 minutes entre les durées quotidiennes de travail des hommes et des femmes et de 37 minutes entre les amplitudes (voir chapitre 3). Si nous nous intéressons aux écarts de durées entre les hommes et les femmes d'une même catégorie socioprofessionnelle, nous constatons que les écarts moyens cachent des situations diverses.

Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, les hommes ont toujours des durées hebdomadaires et quotidiennes supérieures à celles des femmes. En effet, quelle que soit la PCS, les

hommes sont toujours beaucoup moins nombreux à travailler à temps partiel. Toutefois, ces écarts s'amenuisent ou se renforcent selon la catégorie de référence.

Tableau 82 : Temps de travail hebdomadaire et quotidien chez les hommes en 2013, selon la PCS

HOMMES	Cadres	Professions Intermédiaires	Employés	Ouvriers
Temps complet (en %)	96,6	94,7	87,6	93,8
Durée hebdomadaire moyenne	43h55	38h51	36h17	37h34
Durée quotidienne moyenne	8h49	7h56	7h37	7h34
Étendue moyenne de la journée	9h58	9h20	9h04	9h07
<i>Rapport durée/étendue (%)</i>	<i>0,89</i>	<i>0,85</i>	<i>0,84</i>	<i>0,83</i>
Interruptions longues (en %)	3,4	4,6	9,6	4,8

Champs : Ensemble des hommes salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 96,6% des hommes cadres travaillent à temps complet.

Tableau 83 : Temps de travail hebdomadaire et quotidien chez les femmes en 2013, selon la PCS

FEMMES	Cadres	Professions Intermédiaires	Employés	Ouvriers
Temps complet (en %)	79,7	72,5	60,1	64,5
Durée hebdomadaire moyenne	39h45	34h41	31h46	31h21
Durée quotidienne moyenne	8h20	7h37	6h55	6h32
Étendue moyenne de la journée	9h29	8h55	8h38	7h43
<i>Rapport durée/étendue (%)</i>	<i>0,88</i>	<i>0,85</i>	<i>0,80</i>	<i>0,85</i>
Interruptions longues (en %)	3,6	5,7	9,5	11,0

Champs : Ensemble des femmes salariées, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 79,7% des femmes cadres travaillent à temps complet.

Ce sont chez les cadres et les professions intermédiaires que les écarts entre hommes et femmes sont les moins importants. Au sein de ces deux catégories, les hommes travaillent en moyenne 4h10 de plus par semaine que les femmes. Chez les cadres, la journée de travail des hommes dure 29 minutes de plus que celle des femmes (en amplitude et en durée) ; chez les professions intermédiaires, l'écart est de 25 minutes pour l'amplitude et de 19 minutes pour la durée. Ces deux PCS sont également moins concernées par le temps partiel que les employés et les ouvriers, du côté des hommes comme du côté des femmes. Les écarts entre la part d'hommes à temps partiel et la part de femmes à temps partiel sont réduits : environ 17 points d'écart chez les cadres et 22 points chez les professions intermédiaires (contre 27,5 points chez les employés et 29 points chez les ouvriers).

En effet, chez les hommes, ce sont les employés qui ont les durées hebdomadaires les plus courtes – les durées et amplitudes quotidiennes les plus courtes étant du ressort des employés et des ouvriers.

Chez les femmes, ce sont les ouvrières qui ont les durées hebdomadaires et quotidiennes les plus courtes, suivies par les employées. Chez les employés, les hommes travaillent en moyenne 4h31 de plus par semaine que les femmes. Leur journée de travail est en moyenne plus longue de 42 minutes, en durée et amplitude. Ce sont parmi les ouvriers que nous observons les écarts de durée les plus conséquents : 6h13 par semaine. Au quotidien, l'écart s'élève à 84 minutes pour l'amplitude et à 62 minutes pour la durée.

Le sous-emploi touche clairement les catégories des employés et des ouvriers, du côté des hommes comme du côté des femmes. Ainsi, le temps partiel subi, c'est-à-dire faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein, concerne 42% des ouvriers et 36% des employés travaillant à temps partiel (contre 13% des cadres et 17% des professions intermédiaires). Ces proportions restent similaires chez les hommes et les femmes, notamment parmi les cadres et les professions intermédiaires ; toutefois, si ce sont les employés qui sont le plus touchés par le temps partiel subi chez les hommes (à 41%), ce sont les ouvrières qui y sont le plus exposées du côté des femmes (à 44%). Par ailleurs, le « volet conciliation » du temps partiel est essentiellement du ressort des femmes (voir chapitre 4), notamment chez les cadres et les professions intermédiaires (49% des femmes cadres et 46% des salariées de professions intermédiaires travaillant à temps partiel le font pour s'occuper de leurs enfants, contre 28% des employées et 20% des ouvrières – et contre seulement 9% des hommes cadres travaillant à temps partiel, 7% des professions intermédiaires, 6% des ouvriers et 5% des employés).

Enfin, ce sont les employés et les ouvriers qui connaissent le temps de travail le plus fractionné : la faiblesse de leurs durées de travail s'accompagne d'une emprise du travail qui reste forte, puisque les amplitudes de travail demeurent importantes. L'étude des ratios durée/étendue met en évidence le décalage entre durées de travail effectif et amplitude réelle de la journée de travail :

- Chez les hommes, l'amplitude moyenne la plus courte (employés) est inférieure de 54 minutes à l'amplitude moyenne la plus longue (cadres) ; alors que la comparaison entre les durées quotidiennes de ces deux catégories fait apparaître un écart de 72 minutes. En effet, nous calculons un rapport durée/étendue de 84% pour les employés contre 89% pour les cadres. Seulement 84% du temps induit par le travail est considéré comme une durée effective chez les employés (et donc comme du temps à rémunérer). Ce constat est par ailleurs confirmé par l'étude des interruptions longues (plus de 3 heures de coupure entre deux périodes de travail) : presque 10% des employés déclarent avoir une « *journée de travail morcelée en deux périodes séparées par 3 heures ou plus* » contre moins de 5% des ouvriers et professions intermédiaires et moins de 3,5% des cadres. Les ouvriers sont ceux qui obtiennent le ratio durée/étendue le moins élevé ; ce qui suggère un morcellement important de la journée de travail.
- Chez les femmes, ce sont également les employées qui sont les plus exposées à ce phénomène de fractionnement : seulement 80% du temps contraint par le travail, situé entre le début et la fin de la journée, est considéré comme du temps de travail effectif. À titre de comparaison, les femmes cadres obtiennent un ratio de 89%. Ainsi, si l'amplitude moyenne de la journée de travail des employées est inférieure de 51 minutes à celle des cadres, leur durée quotidienne effective est quant à elle inférieure de 72 minutes. L'emprise de la journée de travail reste forte, alors que le temps rémunéré est moindre. Nous constatons

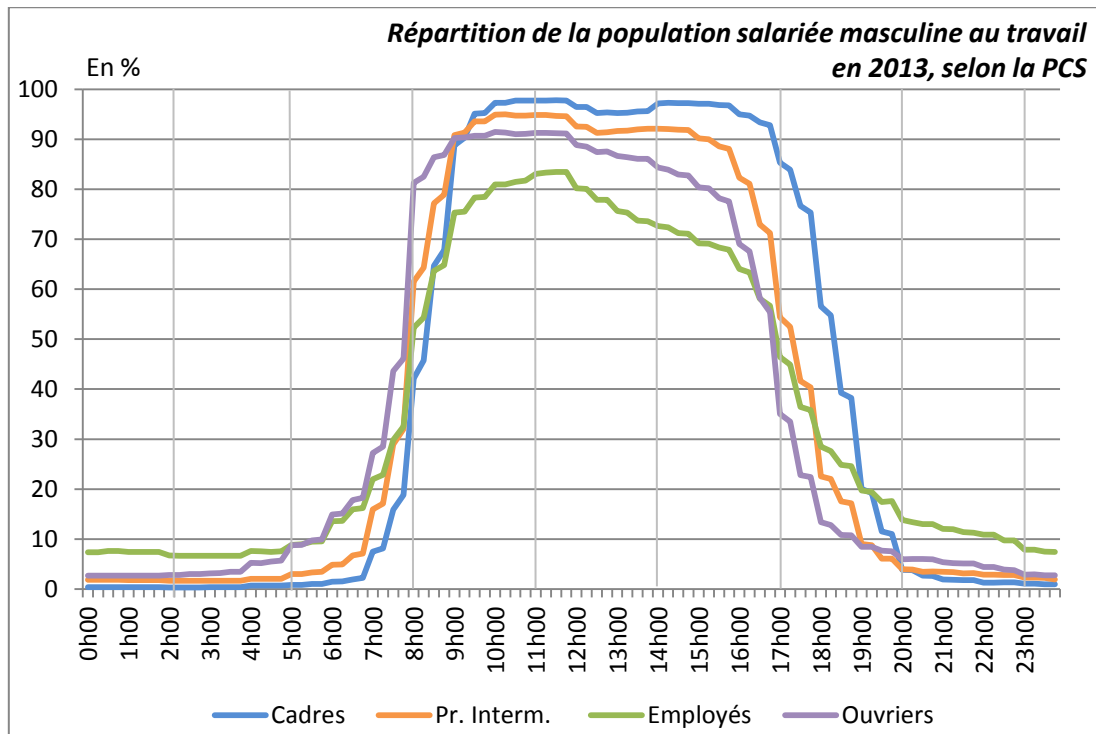
également que 9,5% des employées déclarent avoir au moins deux périodes de travail séparées d'au moins 3 heures. Les ouvrières sont également concernées puisque 11% d'entre elles déclarent avoir des interruptions de plus de 3 heures.

B. La localisation des horaires à l'échelle de la journée

Nous venons de montrer que les écarts de temps de travail, hebdomadaires ou quotidiens, entre hommes et femmes distinguaient les professions et catégories socioprofessionnelles. Si les écarts s'amenuisent du côté des cadres et des professions intermédiaires, ils s'accroissent lorsque nous nous intéressons aux catégories des employés et des ouvriers. Par ailleurs, le ratio durée/amplitude variait d'une catégorie à l'autre : si le temps des hommes apparaît moins fractionné que celui des femmes chez les cadres et les employés, la situation apparaît plus ambiguë lorsque nous nous focalisons sur les ouvriers (un ratio durée/étendue un peu plus élevé pour les femmes, mais des interruptions longues beaucoup plus fréquentes). À l'inverse, chez les professions intermédiaires, peu de distinctions apparaissent entre les hommes et les femmes.

Nous nous demandons à présent comment ces différents constats se retrouvent sur l'organisation journalière des heures de travail, lorsque nous croisons le sexe et la catégorie socioprofessionnelle. Pour répondre à cette question, nous calculons pour les hommes, puis pour les femmes, le pourcentage de cadres, de salariés des professions intermédiaires, d'employés et d'ouvriers déclarant être présents au travail sur chaque quart d'heure de la journée. Nous dressons ensuite les courbes de présence au travail sur vingt-quatre heures pour nos deux sous-échantillons, puis nous comparons les proportions obtenues grâce aux graphiques n°39 et 40. Une seconde série de graphiques (n°41 et 42) illustre l'évolution de la répartition des catégories socioprofessionnelles au cours de la journée de travail, du côté des hommes puis du côté des femmes. Enfin, dans un souci de lisibilité, les écarts entre le taux de présence des hommes et le taux de présence des femmes par PCS sont présentés sur un seul graphique (n°43).

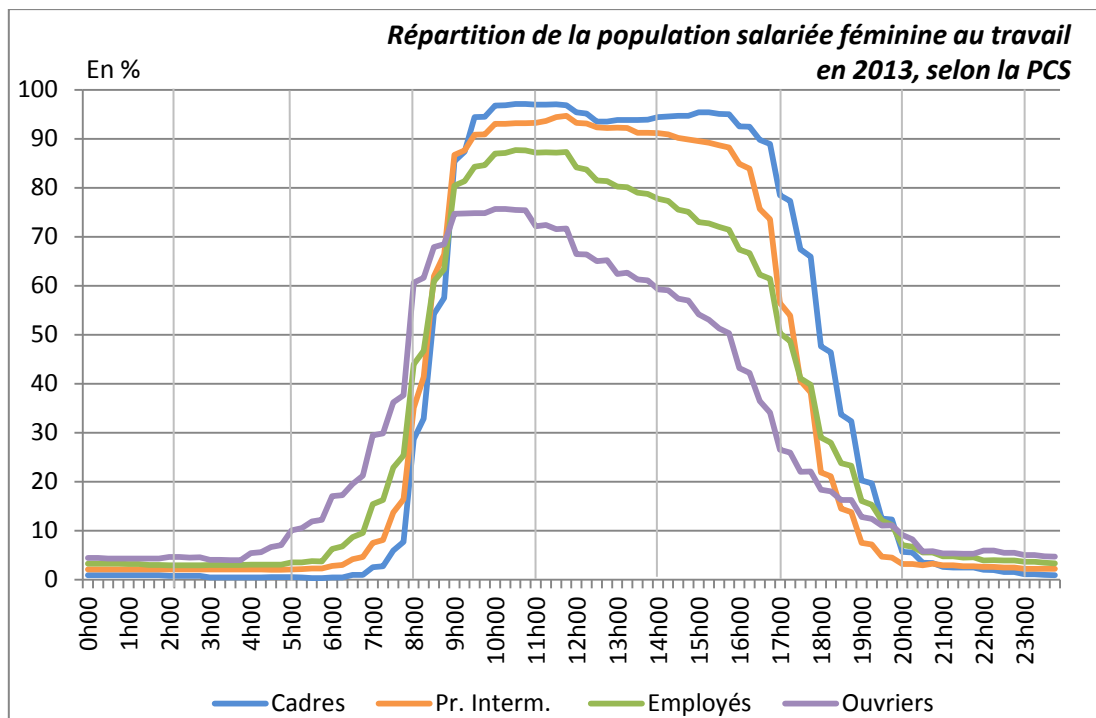
Graphique 39 : Répartition des hommes au travail au cours de la journée selon la PCS, en 2013



Champs : Ensemble des hommes salariés en emploi, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 42,1% des hommes cadres déclarent être au travail à 8h00 contre 61,6% des professions intermédiaires, 52,3% des employés et 81,3% des ouvriers.

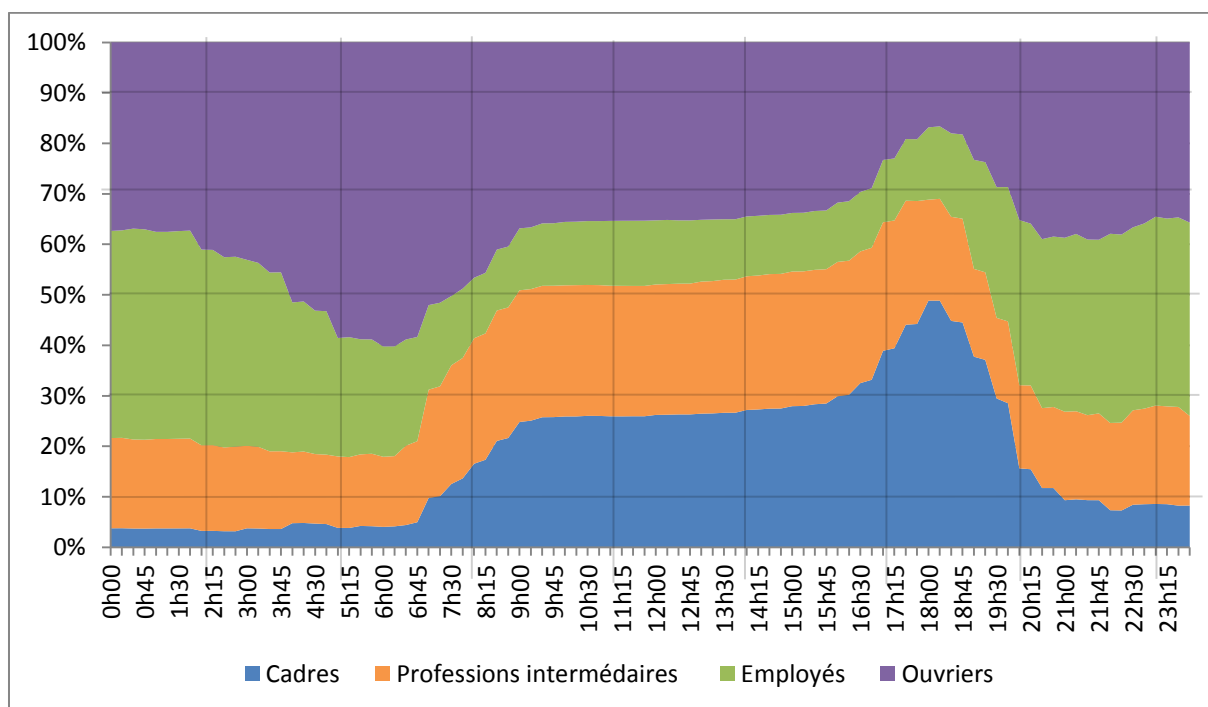
Graphique 40 : Répartition des femmes au travail au cours de la journée selon la PCS, en 2013



Champs : Ensemble des femmes salariées en emploi, Enquête CDT 2013

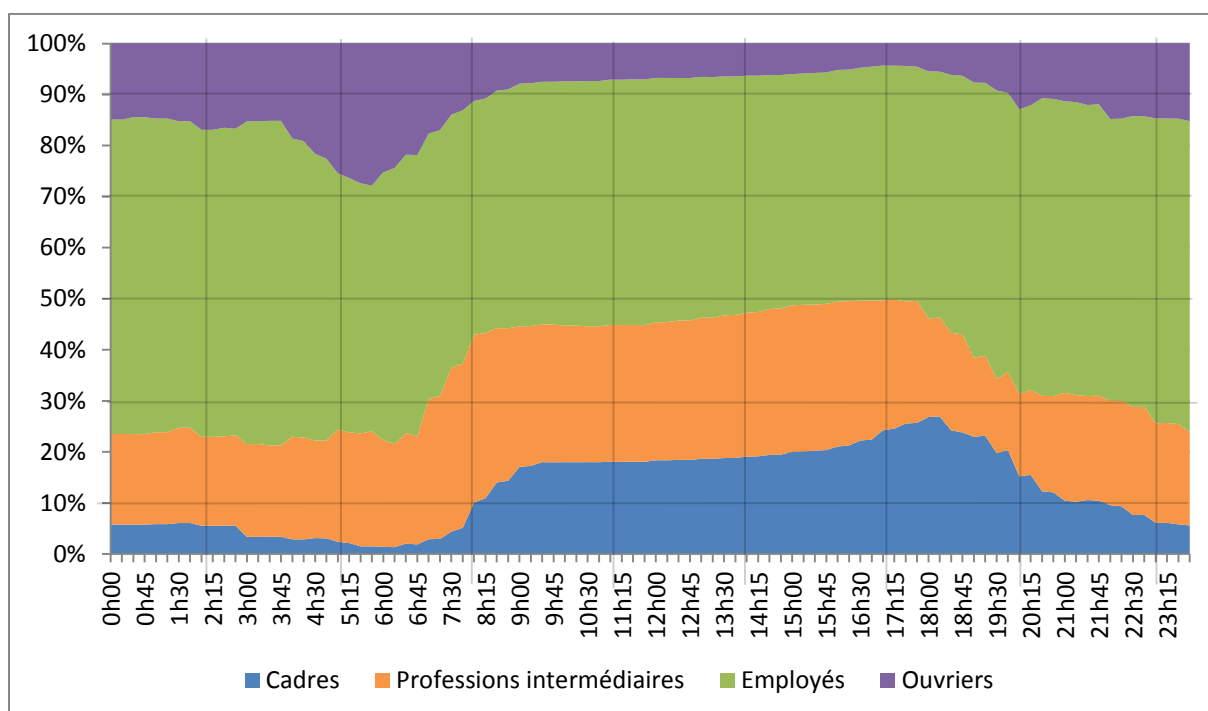
Lecture : En 2013, 28,7% des femmes cadres déclarent être au travail à 8h00 contre 35,1% des professions intermédiaires, 44% des employés et 60,7% des ouvriers.

Graphique 41 : Évolution de la part de chaque PCS au cours de la journée, chez les hommes en 2013, en aires emplies à 100%



Lecture : En 2013, à 8h00, 16,6% des hommes salariés présents au travail sont cadres ; 24,8% sont des salariés de professions intermédiaires ; 12% sont des employés et 46,6% sont des ouvriers.

Graphique 42 : Évolution de la part de chaque PCS au cours de la journée, chez les femmes en 2013, en aires emplies à 100%



Lecture : En 2013, à 8h00, 11,5% des femmes salariées présents au travail sont cadres ; 23,6% sont des salariées de professions intermédiaires ; 52,1% sont des employées et 12,8% sont des ouvrières.

Le schéma que nous avons préalablement dressé pour les différentes catégories socioprofessionnelles reste valable : les cadres commencent et terminent leur journée plus tard, avec des amplitudes quotidiennes plus élevées. Les ouvriers ont des journées qui commencent et se terminent plus tôt, tandis que les professions intermédiaires et les employés sont plutôt dans des situations intermédiaires. Que l'on s'intéresse aux femmes ou aux hommes, ce constat reste identique. Les femmes cadres commencent et terminent de travailler plus tard que les autres femmes, et les ouvrières, plus tôt (idem pour les hommes). Toutefois, la situation des ouvriers selon le sexe varie bien plus que pour les autres catégories. Notamment la situation des ouvrières, dont le temps de travail est bien plus court et fragmenté.

a) La normalité des heures de travail

À partir de nos traitements statistiques et de notre définition des heures de travail standard, nous identifions la « journée habituelle de référence » propre aux hommes et aux femmes de chacune des catégories socioprofessionnelles :

Chez les hommes :

- Pour les cadres et professions intellectuelles supérieures : 8h30-18h29 ;
- Pour les professions intermédiaires : 8h00-17h29 ;
- Pour les employés : 8h00-16h59 ;
- Pour les ouvriers : 8h00-16h59 ;

Chez les femmes :

- Pour les cadres et professions intellectuelles supérieures : 8h30-17h59 ;
- Pour les professions intermédiaires : 8h30-17h29 ;
- Pour les employés : 8h30-17h14 ;
- Pour les ouvriers : 8h00-15h59 ;

Tableau 84 : Synthèse des différentes « journées de référence », selon le sexe et la PCS

	Cadres	Professions Intermédiaires	Employés	Ouvriers
<i>Hommes</i>	8h30-18h29	8h00-17h29	8h00-16h59	8h00-16h59
<i>Femmes</i>	8h30-17h59	8h30-17h29	8h30-17h14	8h00-15h59

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Indépendamment de la catégorie socioprofessionnelle, des disparités existent entre l'organisation journalière du travail des hommes et des femmes. Le fait d'appartenir à la même PCS n'annule pas les écarts que nos traitements statistiques ont précédemment mis en lumière : au contraire, la catégorie socioprofessionnelle leur confère une nouvelle dimension. Alors que nous avons montré que la journée des femmes commençait plus tardivement mais se terminait en même temps que

celle des hommes, ce constat n'est plus valable lorsque nous nous intéressons aux écarts hommes-femmes d'une même PCS :

- Chez les professions intermédiaires et les employés, la journée de référence féminine continue de commencer plus tard que celle des hommes (8h30 contre 8h00) ; à l'inverse, chez les cadres et les ouvriers, nous constatons que les journées féminine et masculine commencent toutes deux en même temps : 8h30 pour les cadres, 8h00 pour les ouvriers.
- Plusieurs tendances se dégagent pour la fin de journée : la journée des femmes cadres et des ouvrières se termine plus tôt que celle de leurs collègues masculins (17h59 contre 18h29 pour les cadres ; 15h59 contre 16h59 pour les ouvriers). Du côté des professions intermédiaires, la journée des hommes et des femmes prend fin en même temps, à 17h29. Enfin, du côté des employés, c'est la journée féminine qui se termine le plus tardivement : à 17h14 (contre 16h59 chez les hommes).

Pour compléter ces résultats, nous calculons le « taux de normalité des heures de travail », c'est-à-dire le rapport entre le nombre d'heures travaillées au cours de la journée standard de l'ensemble du salariat (8h00-17h29) et le nombre d'heures travaillées au total.

Ce sont les salariés des professions intermédiaires qui ont les heures de travail les moins atypiques, chez les hommes comme chez les femmes : 89,2% des heures habituellement travaillées par les hommes en professions intermédiaires (et 91,4% pour les femmes) sont accomplies entre 8h00 et 17h29. Chez les hommes, ce sont les employés qui ont les heures de travail les plus atypiques : seulement 78,7% des heures habituellement travaillées par les employés sont effectuées entre 8h00 et 17h29. Chez les femmes, ce sont les ouvrières qui sont les plus exposées au travail en dehors de la journée standard : seulement 76,2% des heures habituellement travaillées par elles sont accomplies entre 8h00 et 17h29.

Tableau 85 : Taux de normalité des heures de travail selon la catégorie socioprofessionnelle, en 2013

En pourcentage (%)

Taux de normalité des heures de travail	Cadres	Professions Intermédiaires	Employés	Ouvriers
<i>Hommes</i>	88,2	89,2	78,7	85,5
<i>Femmes</i>	89,1	91,4	86,0	76,2

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2013

Lecture : 88,2% des heures habituellement travaillées par les cadres sont situées à l'intérieur de la journée standard, c'est-à-dire accomplies entre 8h00 et 17h29.

Dans un second temps, calculer les « taux de dispersion des heures de travail » par rapport aux journées de référence propres à chaque sexe et à chacune des catégories professionnelles nous permet d'évaluer la dispersion des horaires au sein d'une même sous-population ; c'est-à-dire mesurer l'atypisme de la sous-population par rapport à la norme qui y domine.

Tableau 86 : Taux de dispersion des heures de travail selon la PCS, en 2013

En pourcentage (%)

<i>Taux de dispersion des heures de travail</i>	Cadres	Professions Intermédiaires	Employés	Ouvriers
<i>Hommes</i>	92,8	90,3	81,6	81,8
<i>Femmes</i>	90,2	87,6	81,5	75,5

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2013

Lecture : 92,8% des heures habituellement travaillées par les hommes cadres sont situées à l'intérieur de leur journée de référence, c'est-à-dire accomplies entre 8h30 et 18h29.

Ce sont les cadres, et notamment les hommes, qui travaillent le moins souvent en dehors de leur journée de référence : 92,8% des heures habituellement travaillées par les hommes cadres sont effectuées à l'intérieur de leur journée de référence (entre 8h30-18h29) et 90,2% des heures habituellement travaillées par les femmes cadres sont effectuées à l'intérieur de leur journée de référence (entre 8h30-17h59). Par ailleurs, soulignons que :

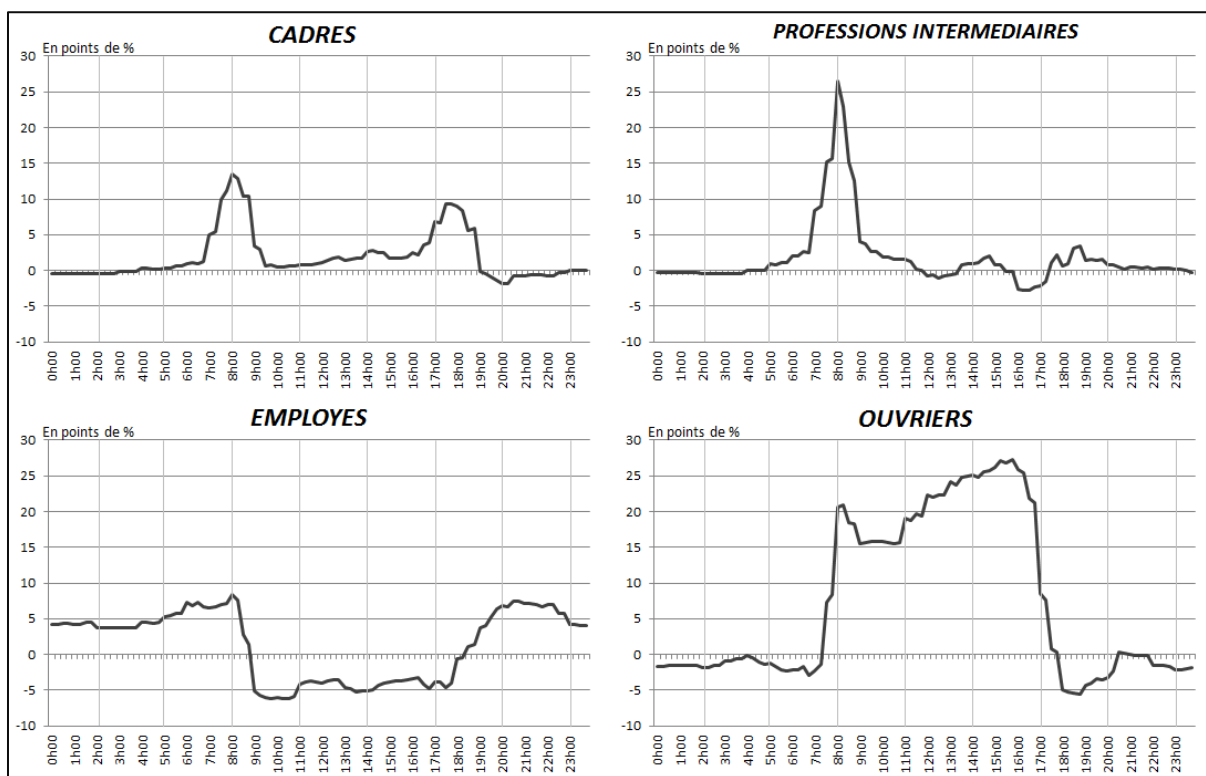
- Chez les hommes, hormis pour les ouvriers, les heures de travail apparaissent moins atypiques lorsqu'elles sont comparées à leur journée de référence plutôt qu'à la journée de standard (8h00-17h29) ;
- Chez les femmes, hormis pour les cadres, nous observons la tendance inverse : les heures de travail apparaissent plus atypiques lorsqu'elles sont comparées à leur journée de référence plutôt qu'à la journée standard globale.

Ces résultats semblent indiquer une plus grande diversité des situations parmi les femmes en professions intermédiaires, les employées et les ouvrières, mais également parmi les ouvriers. À l'inverse, les cadres (hommes et femmes), les hommes en professions intermédiaires et les employés semblent plutôt exposés à une plus forte concentration de leurs horaires.

b) Comparaison des taux de présence hommes-femmes, selon la PCS

Selon la catégorie socioprofessionnelle de référence, les écarts de répartition de la population au travail par sexe ne sont plus les mêmes, et surtout, ils ne s'opèrent plus sur les mêmes moments. Le graphique n°43 nous montre les écarts de répartition existant entre les hommes et les femmes, quart d'heure par quart d'heure, selon la PCS.

Graphique 43 : Écarts de répartition entre hommes et femmes présents au travail, selon la PCS, en 2013



Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2013

Lecture : A 8h00, l'écart entre les hommes et les femmes cadres au travail est de 13,4 points de pourcentage, 22,9 points pour les professions intermédiaires, 7,6 points pour les employés et 20,6 points pour les ouvriers.

La localisation et l'amplitude des écarts observés entre les hommes et les femmes se modifient en fonction de la PCS d'appartenance :

- pour les professions intermédiaires, les écarts sont relativement faibles, voire nuls (excepté le matin) : les écarts les plus prononcés se situent toujours sur les heures d'arrivée au travail, entre 7h00 et 8h30. Sur les heures de fin de journée, entre 16h00 et 17h29, les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes.
- pour les employés, les écarts sont plus faibles que pour les autres catégories (inférieurs à 10 points quelle que soit la période). Si les hommes sont plus présents au travail le matin et le soir, les femmes sont quant à elles plus présentes sur les heures centrales de la journée.
- chez les cadres, les écarts sont presque aussi marqués sur les heures de début du travail que sur celles de fin de journée : entre 7h45 et 8h59, le pourcentage d'hommes présents est supérieur d'une quinzaine de points au pourcentage de femmes présentes. Entre 17h30 et 18h29, l'écart est d'une dizaine de points. Sur le reste de la journée, les écarts sont faibles, voire nuls.
- enfin, les ouvriers sont la catégorie socioprofessionnelle la plus marquée par les inégalités : entre 8h00 et 16h59, les écarts de présence oscillent entre 20 et 27 points de pourcentage.

En revanche, sur les heures de fin de journée, entre 18h00 et 20h29, nous constatons que les ouvrières sont plus présentes que les ouvriers. Et sur les périodes du soir, de la nuit et du matin, les écarts de présence entre ouvriers et ouvrières sont relativement faibles (mais en faveur des ouvrières).

Loin d'amoinrir les disparités observées entre la journée habituelle des femmes et la journée habituelle des hommes, la catégorie socioprofessionnelle fait apparaître de nouvelles formes d'inégalités entre les sexes. Par ailleurs, comme l'illustrent les graphiques n°41 et 42, les différentes périodes de la journée ne sont pas investies par les mêmes catégories socioprofessionnelles : travailler tôt le matin ou travailler en fin de journée n'implique pas l'appartenance aux mêmes catégories socioprofessionnelles, que l'on soit un homme ou une femme.

CONCLUSION

Ce cinquième chapitre nous a permis de montrer dans quelle mesure la configuration de la journée habituelle de travail était modifiée par la catégorie socioprofessionnelle du travailleur. Les ouvriers commencent et terminent plus tôt ; les salariés des professions intermédiaires suivent plutôt le schéma d'une journée standard ; alors que les cadres commencent et terminent beaucoup plus tard. Quant à la journée habituelle des employés, elle est plus courte et plus fragmentée que celles des autres PCS. La fréquence du travail décalé aux marges de la journée différencie également les catégories socioprofessionnelles : les ouvriers et les employés sont les plus touchés par les horaires décalés le soir, la nuit ou le matin, surtout lorsqu'ils sont accomplis de façon régulière. Les cadres, en raison de la maîtrise de leur organisation temporelle, sont fortement exposés aux horaires occasionnellement décalés — et tout particulièrement au travail occasionnel entre 20h00 et minuit.

Ces différences dans l'organisation du temps de travail des catégories professionnelles expliquent en partie les écarts observés au cours de nos chapitres précédents entre les journées féminine et masculine : en effet, les « emplois féminins » et les « emplois masculins » demeurent une réalité. Dès lors que les femmes se trouvent davantage dans les emplois de services et les hommes dans les métiers techniques ou d'encadrement ; que les femmes appartiennent majoritairement à la catégorie des employés et les hommes aux catégories des cadres et des ouvriers, il est légitime de questionner l'incidence de la catégorie professionnelle sur la configuration de la journée de travail des hommes et des femmes. Pourtant, étudier les journées habituelles de travail en croisant le sexe et la catégorie professionnelle n'amointrit pas les écarts observés. Tout au contraire, les inégalités prennent de nouvelles formes et se localisent à des périodes différentes.

Ces résultats peuvent s'interpréter comme l'inégale répartition des hommes et des femmes au sein des catégories plus détaillées : au sein de chaque grande catégorie professionnelle, les hommes et les femmes se répartissent différemment (cf. annexe n°3, figure A1). Par exemple, au sein de la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures, les femmes sont davantage dans les postes de cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques alors que les hommes sont surtout concentrés dans les postes de cadres d'entreprise. Ces catégories ont également des organisations quotidiennes de travail qui peuvent les différencier, et donc différencier les journées masculines et féminines. Ces questionnements nécessitent cependant des investigations complémentaires et constituent un prolongement possible de la thèse.

Dans notre troisième et dernière partie, nous montrerons que les inégalités constatées tout au long de nos deux premières parties ne sont pas sans conséquence sur les niveaux de rémunération des hommes et des femmes.

Conclusion de la deuxième partie

La journée de travail est traversée par de multiples inégalités sociales et les aménagements quotidiens du temps de travail distinguent les travailleurs, selon leurs caractéristiques personnelles et professionnelles. La journée de travail standard « 8h00-17h29 », figure idéale-type permettant de juger de la qualité des horaires de travail, dissimule une variété d'autres configurations. C'est sur cette intuition que commençait la deuxième partie de la thèse. L'objectif était de rendre compte des inégalités économiques et sociales qui se tissent autour de la journée de travail, en mettant particulièrement l'accent sur les inégalités de genre.

Le troisième chapitre a ouvert la deuxième partie de la thèse et a confirmé notre hypothèse : la journée de travail des femmes ne s'organise pas comme celle des hommes. Le rapport des femmes à l'emploi et au temps de travail demeure spécifique, malgré leur investissement massif de la sphère professionnelle – notamment parce qu'elles assument majoritairement une « double journée de travail » en raison des tâches domestiques auxquelles elles sont assignées. Les écarts à la norme fordiste mis en évidence dans la première partie de la thèse trouvent écho dans l'organisation quotidienne du temps de travail : les femmes ont des durées et amplitudes quotidiennes plus faibles que les hommes, leur journée de travail commence plus tardivement et elles sont moins exposées au travail décalé aux marges de la journée (matin, soir, nuit). En revanche, la thèse a permis d'infirmier l'idée reçue selon laquelle les femmes termineraient leur journée de travail plus tôt. Tout au contraire, elles sont légèrement plus nombreuses que les hommes à travailler après 17h30.

Les deux chapitres suivants ont cherché à compléter ces constats en précisant le rôle de la parentalité d'une part et celui des catégories socioprofessionnelles d'autre part.

Le quatrième chapitre a montré que la journée de travail des parents se distingue relativement peu de celle des non-parents. Toutefois, la faiblesse des écarts occulte deux mouvements contraires : la parentalité renforce la spécialisation des rôles, en encourageant le travail professionnel pour les hommes et le travail domestique pour les femmes. Nous avons mis en évidence que les pères tendaient à travailler plus longtemps que les non-pères ; alors que les mères tendaient à réduire leur journée de travail, notamment sur les heures de fin de journée. En particulier, nous avons illustré ces arbitrages en analysant le mode de détermination des horaires. Lorsque les horaires sont imposés unilatéralement par l'entreprise, les femmes sont beaucoup plus présentes en fin de journée que les hommes. À l'inverse, lorsque le salarié dispose de marges de manœuvre, les femmes quittent beaucoup plus tôt leur travail que les hommes ; et le fait d'avoir des enfants accroît ces écarts. À la lumière de ces résultats, les heures de fin de journée (17h30-19h59) semblent cristalliser les inégalités les plus profondes. La troisième partie de la thèse mettra en évidence qu'au regard des rémunérations, ce créneau horaire est également déterminant dans la compréhension des inégalités.

Le cinquième chapitre a mis en lumière l'influence des professions et catégories socioprofessionnelles sur l'organisation quotidienne des horaires : les ouvriers sont plutôt dans la configuration d'une journée décalée tôt le matin ; les salariés en professions intermédiaires effectuent une journée relativement standard ; les employés réalisent une journée de travail fragmentée et décalée ; et les cadres sont sur une journée extensive, commençant et terminant bien

après les autres salariés. La catégorie socioprofessionnelle influence fortement les amplitudes et durées quotidiennes de travail, ainsi que le fractionnement des horaires et l'exposition au travail décalé aux marges de la journée standard. Par ailleurs, le chapitre a souligné l'influence croisée du sexe et la PCS, grâce à la reconstruction des emplois du temps des hommes et des femmes par catégorie socioprofessionnelle. Loin d'amoindrir les écarts mis en exergue dans le troisième chapitre, la catégorie socioprofessionnelle fait émerger de nouvelles formes d'inégalités entre les hommes et les femmes : les écarts de présence s'accroissent, se résorbent ou s'inversent, et se localisent à différents moments de la journée.

À l'instar des conclusions de la première partie, la deuxième partie de la thèse souligne que, derrière des situations moyennes ou des tendances générales se cachent des situations diverses, contrastées et inégalitaires. La journée de travail des hommes n'est pas identique à celle des femmes : des écarts de présence existent (chapitre 3). Mais la configuration, l'ampleur et la localisation de ces écarts évoluent lorsqu'on prend en compte la parentalité (chapitre 4) ou la catégorie socioprofessionnelle (chapitre 5).

Les écarts de présence mis en évidence tout au long de cette deuxième partie traduisent de profondes inégalités sociales ; des inégalités au sein de la sphère professionnelle et des inégalités au sein de la sphère domestique, qui se cumulent et se nourrissent. Ces « inégalités de présence » se répercutent sur la valorisation des temps travaillés, sur la capacité des salariés à maîtriser leurs temps et/ou à faire rémunérer la pénibilité de leurs horaires, comme s'attache à l'expliquer la troisième partie de la thèse.

TROISIEME PARTIE

La valorisation des heures de travail

Introduction de la troisième partie

La nouvelle approche de la théorie du consommateur, avec les travaux précurseurs de Jacob Mincer (1963) et de Gary Becker (1965), a permis de considérer le temps comme un bien économique qu'il convenait de prendre en compte dans l'analyse économique. Le temps serait une ressource économique que les individus peuvent allouer à différentes activités et l'allocation optimale de cette ressource contribuerait au bien-être. Chaque unité de temps aurait un coût qu'il conviendrait de prendre en compte pour les activités de non-travail et ce serait à partir de ce coût que les agents pourraient arbitrer entre le temps de travail et le temps de non-travail, notion derrière laquelle on retrouve les activités de loisir et de travail domestique.

Ce postulat est contestable puisqu'il présuppose que l'information est parfaitement connue par les agents et que les travailleurs sont complètement libres de choisir la quantité de travail qu'ils souhaitent vendre. Par ailleurs, en opposition à cette vision traditionnelle et linéaire du temps, certains économistes (Winston, 1982) ont défendu l'idée selon laquelle la valorisation du temps n'est pas identique selon les périodes : toutes les heures ne se vaudraient pas et ne seraient donc pas parfaitement substituables. Nous pouvons ainsi avancer qu'une heure le matin n'a pas la même valeur qu'une heure le soir, qu'une heure du dimanche n'est pas équivalente à une heure du lundi, et qu'une heure prévisible n'est pas égale à une heure non prévisible, ce qui ne sera pas sans incidence sur la valorisation de la disponibilité des agents.

En effet, les fonctions de l'organisme humain présentent une rythmicité sur vingt-quatre heures. Chaque heure ne permet pas de répondre de la même manière aux besoins physiologiques des individus, ni d'exploiter au mieux les capacités physiques et cérébrales. « *La température du corps, la force musculaire, la fréquence cardiaque au repos, la rapidité des réponses motrices, mais aussi les performances de la mémoire à court terme et les capacités de raisonnement logique* » sont maximales à certains moments de la journée, minimales à d'autres. « *Les conséquences d'une sollicitation de l'organisme humain ne sont donc pas les mêmes d'une heure à l'autre* » (Gollac, Volkoff, 2007, pp.77-78). En outre, les différentes heures de la journée ne sont pas également propices à l'alimentation ou au sommeil – l'alternance entre l'éveil et le sommeil étant synchronisée avec l'alternance entre le jour et la nuit (Barthe, 2015). De nombreuses études en psychophysiologie et en psychologie sociale ont montré que le travail en horaires décalés ou alternants a des conséquences importantes sur l'organisme humain (Grossin, 1996 ; Rousseau, 2006). Les symptômes de fatigue, de stress, d'irritabilité, la gestion du sommeil et de l'alimentation, mais également les risques d'accidents de travail, de maladie professionnelle ou de la circulation doivent être considérés avec la plus grande attention.

Le temps a également une valeur sociale, compte tenu de la diversité des temps sociaux qu'il convient d'articuler. « *La vie sociale s'écoule dans des temps multiples, toujours divergents, souvent contradictoires, et dont l'unification relative, liée à une hiérarchisation souvent précaire, représente un problème pour toute société* » (Gurvitch, 1963, p.326, cité par Boulin, 1997). Le temps de travail s'est progressivement imposé comme un temps dominant, qui structure l'organisation de la vie quotidienne des individus, et notamment les modalités d'articulation des différents temps sociaux. L'accès aux services, aux commerces, aux transports, n'est pas uniforme et dépend largement des heures de fonctionnement de ces derniers. De même, le déroulement du temps de travail pèse sur la

sociabilité familiale et amicale, sur la vie citoyenne et politique, en permettant – ou non – aux individus de se rencontrer et de partager des pratiques ou des expériences communes. Le temps hors travail s’ajuste à l’amplitude de la journée de travail et les horaires de celle-ci conditionnent l’articulation des différents temps sociaux, et en cela, terminer son travail à 17h00 ou à 19h00 n’engendre pas les mêmes conséquences. Comme le soulignent Jacques Bouteiller et Paul Bouffartigue (2002), la qualité du temps de travail est mesurée par sa capacité à s’articuler avec les autres temps.

Ces hypothèses et constats nous amènent à supposer que les horaires de travail pourraient être différemment valorisés selon leur localisation à l’échelle de la journée. La troisième partie de la thèse démarre sur cette intuition et a pour objet l’analyse de la valorisation économique des heures de travail.

Le sixième chapitre s’attache à montrer que la valorisation monétaire du travail n’est pas uniforme au cours de la journée. Après avoir brièvement rappelé dans une première section quelques grandes théories du salaire pouvant éclairer les différences de valorisation entre les horaires de travail, la deuxième section du chapitre analyse les fluctuations des salaires moyens, mensuels et horaires, au cours de vingt-quatre heures. Pour ce faire, nous partons de la décomposition de la journée en 96 quarts d’heure et nous calculons les salaires moyens des personnes présentes pour chaque période de la journée. Les variations des salaires moyens au cours de la journée font apparaître des périodes où se concentrent plus fortement les inégalités salariales. La troisième section s’intéresse aux variations journalières des salaires moyens chez les hommes et les femmes, tandis que la quatrième section étudie les fluctuations salariales sous l’angle des PCS.

Le septième chapitre questionne les effets des horaires atypiques sur la rémunération moyenne des salariés et interroge la manière dont ces effets distinguent les hommes et les femmes. La première section aborde la question de la valorisation des heures de travail à la lumière de deux théories économiques : la théorie des différences compensatrices et la théorie de la segmentation. La deuxième section s’appuie sur des investigations économétriques (équations de salaires) pour analyser l’incidence, toutes choses égales par ailleurs, des horaires décalés sur les rémunérations des travailleurs. L’accent est mis sur la comparaison entre hommes et femmes.

SIXIEME CHAPITRE – *Les inégalités salariales au prisme de la journée de travail*

Le salaire est un élément substantiel du contrat de travail : il est la contrepartie du travail et s'apprécie en fonction du volume d'heures effectuées par le salarié (Barthélémy, 1997). La relation entre temps de travail et rémunération s'organise autour de deux notions : le temps de travail effectif et la durée légale du travail (à partir de laquelle se déclenchent les heures supplémentaires), se distinguant tous deux du temps de présence (Barthélémy, *ibid.* ; Munier, 2012). Le salaire est donc « *l'expression de la durée de la prestation de travail* » (Bouffartigue Bouteiller 2001, p.6) ; même si cette conception tend à se renouveler, considérant « *l'élargissement que connaît le concept de salaire auquel on préfère de nos jours la notion de rémunération [...] Celle-ci est une notion plus globale que le salaire de base qui peut comprendre des compléments de salaire* » (Munier, *ibid.* p.15) tels que les primes, les avantages en nature, les pourboires, l'épargne salariale, les majorations, etc.

La question du salaire demeure étroitement imbriquée à celle du temps de travail. Ces deux piliers du contrat de travail sont au centre des relations de travail. Ces deux notions sont au cœur des rapports de force qui dessinent les inégalités sociales entre les travailleurs, comme en ont pu témoigner l'actualité sociale du premier semestre de 2016 et les brûlants débats politiques, économiques et citoyens ayant opposé le gouvernement, les représentants du patronat et du salariat, les organisations étudiantes et lycéennes, ainsi que l'opinion publique, suite à la présentation du projet de Loi Travail ⁴⁰.

Le temps de travail et le salaire sont régulièrement au cœur des débats économiques et des mouvements sociaux (en 2015, la loi pour « la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques », dite Loi Macron, avait également suscité de vives contestations et mouvements de grève). Se posent en effet les enjeux de la reconnaissance et de la valorisation du temps qui est vendu par les travailleurs aux employeurs ; de la capacité à faire reconnaître, c'est-à-dire rémunérer, le temps passé à la disposition de l'employeur, mais aussi à faire reconnaître la pénibilité de l'organisation temporelle du travail. Se pose la capacité des uns et des autres à maîtriser leur temps et à le faire rémunérer.

L'objectif de ce sixième chapitre est de montrer que les niveaux de salaires moyens fluctuent au cours de la journée, faisant alors apparaître des périodes où se concentrent les inégalités salariales, mais également sociales, entre travailleurs. Les rémunérations moyennes, mensuelles et horaires, varient-elles au cours de la journée ? Comment ces variations distinguent-elles les salariés, selon leur sexe et leur catégorie socioprofessionnelle ? Quelles sont les périodes concentrant les plus fortes inégalités salariales ? Pour répondre à ces différentes questions, le chapitre se décompose en quatre sections. La première présente rapidement quelques grandes théories économiques du salaire, pouvant éclairer les différences de rémunérations constatées entre les heures de la journée. La deuxième section se consacre à l'analyse des fluctuations des salaires moyens au cours de vingt-quatre heures. Les sections suivantes mettent en évidence l'influence du sexe et de la PCS sur ces fluctuations.

⁴⁰ Voir annexe n°2 pour une présentation détaillée de la Loi Travail et des mouvements sociaux de 2016.

PREMIERE SECTION – Théories du salaire et valorisation des heures de travail

La thèse cherche à comprendre pourquoi les heures de travail sont susceptibles d’être différemment valorisées au cours de la journée. Pourquoi les heures de travail n’ont-elles pas toutes la même « valeur » ? Comment expliquer que les rémunérations moyennes fluctuent au cours des vingt-quatre heures de la journée ? Les écarts de rémunération observables au cours d’une journée seraient le résultat d’une combinaison de facteurs - ces derniers pouvant se cumuler ou se substituer les uns aux autres. Ils peuvent avoir une influence positive (augmentation de la rémunération) ou négative (diminution de la rémunération). Nous identifions trois effets majeurs :

- un effet « valorisation » (ou effet « localisation ») : la « valeur » d’une heure de travail dépend de sa localisation au cours de la journée. Cette localisation peut se traduire par un « supplément salarial » traduisant le fait que l’heure de travail est mieux rémunérée que les autres, ou par une « pénalité salariale » traduisant le fait que l’heure de travail est moins bien rémunérée que les autres.
- un effet « temps de travail » (ou effet « quantité ») : l’heure de travail permet d’allonger le temps de travail du salarié et donc d’augmenter la rémunération mensuelle. Les écarts de rémunération observables au cours de la journée peuvent être le résultat de différences de temps de travail entre les salariés : ceux qui ont les plus longues (ou plus courtes) durées de travail se concentrent sur certaines périodes.
- un effet « composition de la main-d’œuvre » : les écarts de rémunérations observables au cours de la journée s’expliquent par la surreprésentation sur certaines périodes des salariés les mieux (ou les moins bien) payés.

Tableau 87 : Synthèse des effets expliquant les écarts de salaires au cours de la journée

	Effet positif sur la rémunération	Effet négatif sur la rémunération
« Valorisation »	Logique de prix (rareté de « l’offre d’heure », pénibilité à compenser)	Segmentation ; rapport de force dégradé (pénibilité non reconnue)
« Temps de travail »	Allongement du temps de travail	Segmentation (marché secondaire dans lequel le salarié est cantonné à de faibles durées de travail)
« Composition de la main-d’œuvre »	Surreprésentation des salariés les mieux rémunérés (meilleure dotation en capital humain ; rente de situation ; rapport de force favorable)	Surreprésentation des salariés les moins bien rémunérés (moins bonne dotation en capital humain ; rapport de force dégradé ; marché secondaire)

La compréhension de ces trois effets peut s'appuyer sur des analyses théoriques variées. Bien qu'en partie opposées les unes aux autres, ces théories peuvent s'appliquer de manière complémentaire à des segments spécifiques de la main-d'œuvre. En effet, de nombreuses théories ont tenté d'expliquer la hiérarchie des salaires et de mettre en lumière les facteurs qui interviennent dans la détermination des rémunérations. Sans chercher à en faire une synthèse exhaustive, nous nous proposons de rappeler, parmi ces théories économiques, celles qui nous semblent les plus à même d'éclairer l'existence d'écarts de valorisation entre les heures de travail. Dans un premier temps, nous mettons en évidence les mécanismes susceptibles d'expliquer une hausse des rémunérations pour les horaires atypiques. Dans un second temps, nous tâchons de rendre compte des mécanismes pouvant expliquer, au contraire, la moindre valorisation de ces horaires particuliers.

A. Des effets positifs sur les rémunérations

L'effet « **valorisation** » s'inscrit assez aisément dans un cadre néoclassique, même si la théorie standard n'a réservé qu'une place relativement succincte au traitement du marché du travail. En effet, pour les théoriciens néoclassiques, le marché du travail est semblable à tout autre marché : « *ni la spécificité du bien échangé, ni les modalités institutionnelles propres dans lesquelles s'inscrivent les transactions, ne justifient un traitement particulier* » (Perrot, 1992, p.6). Le prix et la quantité du bien, autrement dit le salaire et l'emploi, résultent de la confrontation entre une offre et une demande de travail sur un marché parfaitement concurrentiel et dépourvu d'imperfections. Cette offre et cette demande sont exprimées par des agents rationnels et maximisateurs, les salariés et les entreprises, cherchant à satisfaire leurs intérêts respectifs. À l'équilibre du marché du travail, le plein emploi est assuré par le « jeu du marché » : lorsque le salaire n'est pas égal à sa valeur d'équilibre, les mécanismes du marché garantissent le retour à l'équilibre par l'ajustement des rémunérations, à la hausse ou à la baisse. Pour les théoriciens néoclassiques, s'il existe des écarts de rémunérations entre les travailleurs, c'est parce que les emplois ne possèdent pas les mêmes caractéristiques. Ainsi, pour Adam Smith, tous les emplois n'ont pas les mêmes degrés de pénibilité ou de stabilité, et ils ne requièrent pas tous les mêmes niveaux de formations ou de confiance de la part de l'employeur. C'est pourquoi les emplois ne délivrent pas tous les mêmes rémunérations.

Par ailleurs, le chômage n'existe pas chez les théoriciens de l'économie standard : l'équilibre de plein emploi est assuré par l'ajustement des salaires. S'il existe du sous-emploi, celui-ci est de nature volontaire, occasionné par le refus des travailleurs d'accepter le salaire de marché qu'ils jugent inférieur à leur salaire de réserve (salaire en dessous duquel ils refusent de travailler) : « *un tel modèle est dans l'incapacité d'expliquer l'existence de chômage involontaire, c'est-à-dire une situation où des agents désireux de travailler pour un salaire plus faible que celui qu'on leur propose ne parviennent pas à trouver un emploi* » (Perrot, *ibid.* p.9).

Dans ce cadre standard, la valorisation des heures de travail s'explique par leur rareté relative : proportionnellement moins offertes que les heures de travail standard, les heures atypiques voient leur « prix » croître par les mécanismes du marché. Dans certains secteurs marqués par une relative pénurie de main-d'œuvre, pour lesquels l'offre « d'horaires atypiques » est inférieure à la demande, les employeurs peuvent chercher à attirer les travailleurs en proposant de meilleures rémunérations. Ces stratégies expliquent alors les suppléments salariaux qui peuvent être observés pour certaines

heures de travail. Par ailleurs, étant source de pénibilité pour le travailleur qui y consent (risques pour la santé, rétrécissement du lien social et familial), les heures de travail non-standard peuvent être assorties d'un supplément salarial en vue de compenser cette pénibilité. En effet, la théorie hédonique des salaires (Rosen, 1974) prédit que les mauvaises conditions de travail sont compensées par un supplément de salaire, par une prime salariale qui est accordée en contrepartie de l'acceptation de la pénibilité supplémentaire. Pour autant, pour ce que mécanisme puisse jouer, les salariés doivent faire valoir leur « droit à compensation », situation plus complexe pour les segments secondaires du marché du travail (voir *infra*).

L'existence d'un effet « **temps de travail** » positif relève d'une logique assez mécanique : allonger sa durée quotidienne de travail au-delà du temps de travail moyen conduit inévitablement à « déborder » sur les horaires situés aux marges de la journée standard (tôt le matin, entre 7h00 et 8h00 ; ou en fin de journée, entre 17h30 et 19h30). La catégorie socioprofessionnelle des cadres pourrait être particulièrement concernée par ce mécanisme, comme nous le verrons au cours de ce chapitre. Se pose plutôt, dans ce cadre, la question de la capacité à allonger son temps et à se rendre disponible sur certains créneaux horaires.

L'effet « **composition de la main-d'œuvre** » s'intègre plus difficilement dans le cadre néoclassique standard. Il nécessite de considérer les travailleurs comme « non homogènes » et disposant d'un pouvoir de marché plus ou moins important. Les prolongements de la nouvelle économie du travail s'attachent à expliquer ces formes de « rentes » que peuvent obtenir certains groupes de salariés. Une forme de dualisme est alors possible, comme le soulignent, par exemple, les travaux distinguant les *insiders* et des *outsiders* (Lindbeck, Snower, 1989). Ces théories postulent que les niveaux de salaire résultent de stratégies réalisées par les travailleurs déjà employés dans l'entreprise, mais aussi des conflits d'intérêt entre ces *insiders* et les candidats potentiels, les *outsiders*. Les *insiders* peuvent demander des salaires plus élevés, du fait des avantages qu'ils présentent par rapport aux *outsiders* : pour embaucher ces derniers, les entreprises font face à des coûts de remplacement, tels que ceux de licenciement, d'embauche ou de formation. Les *insiders* profitent donc de leur « rente de situation » pour exiger un salaire supérieur à celui auquel les *outsiders* accepteraient de travailler, sans courir le risque d'être licencié, dans la mesure où le supplément de salaire exigé ne dépasse pas les coûts de remplacement. La théorie de la négociation salariale postule que le taux de salaire résulte de l'interaction entre la capacité de résistance du syndicat et la capacité de faire des concessions de l'employeur ; la « rente de situation » pouvant ainsi être renforcée par la présence d'un syndicat. Les horaires les mieux rémunérés pourraient être l'apanage de certains groupes de salariés réussissant à obtenir une compensation salariale, du fait de leur pouvoir de marché.

Par ailleurs, la théorie du capital humain (Becker, 1962) postule que les écarts de salaire sont liés aux différences d'investissement (formation, mobilité géographique...) consenties par les salariés, notamment aux différences de formation initiale. Chaque salarié détient un stock de compétences et de capacités productives, dénommé « capital humain » et pouvant être accumulé par le biais de la scolarité, de l'apprentissage, mais aussi par le travail lui-même et la formation continue. Chaque travailleur investit en fonction des revenus qu'il espère obtenir et des coûts que lui engendre sa formation ; ce qui explique pourquoi les emplois les plus qualifiés sont davantage rémunérés. Il faut pouvoir compenser les efforts préalables qu'ont fournis les travailleurs pour acquérir leur niveau d'étude. À l'aune de cette théorie, les écarts de valorisation des heures de travail s'expliqueraient par le fait que les salariés les mieux dotés en capital humain seraient surreprésentés à certains moments

de la journée. À l'inverse, les salariés les moins bien dotés en capital seraient surreprésentés à d'autres moments, ce qui amènerait les rémunérations à fluctuer au cours de la journée (le cinquième chapitre a mis en évidence la surreprésentation des cadres en fin de journée et la surreprésentation des employés et ouvriers sur les horaires décalés le soir, la nuit et le matin – ces écarts de présence peuvent faire varier les rémunérations au cours de la journée).

Ces théories reposent sur le principe d'une distinction entre les salariés et postulent que certains travailleurs bénéficient de « primes salariales » pour la réalisation des horaires atypiques. Elles permettent de comprendre pourquoi certains salariés parviennent à obtenir des compensations quand d'autres en sont exclus.

B. Des effets négatifs sur les rémunérations

Dans les faits, ces effets positifs sur les rémunérations peuvent ne pas s'observer : à l'inverse, certaines heures de travail peuvent s'accompagner de salaires moindres. Certains mécanismes théoriques nous aident à comprendre pourquoi les horaires atypiques peuvent être associés à des rémunérations, mensuelles ou horaires, plus faibles.

En effet, confronté aux faits, le cadre d'analyse néoclassique apparaît relativement limité pour expliquer les différentes logiques de valorisation des heures de travail qui peuvent s'observer. Ces théories du salaire ayant été établies non pas pour elles-mêmes, mais pour servir des théories plus générales (Reynaud, 1994), elles sont rapidement apparues insuffisantes pour expliquer la complexité de la relation salariale (et notamment l'existence d'un chômage durable et involontaire dans les différentes économies développées). De nouvelles théories sont alors apparues nécessaires pour apporter des éclairages satisfaisants quant à la formation des salaires et de l'emploi, dans un contexte de chômage persistant. Ainsi, le courant hétérodoxe n'accorde plus au postulat de rationalité individuelle un rôle central, mais insiste sur « *le contexte institutionnel dans lequel s'inscrivent les relations de travail (...)* La formation de l'emploi et la détermination des salaires n'y sont pas issues de mécanismes de marché, même imparfaits, mais découlent d'une vision plus globale des interactions économiques dans laquelle le rôle des institutions est central » (Perrot, *ibid.* p.19). Ces nouvelles théories ont en commun de ne plus concevoir le salaire uniquement comme un prix, mais comme « *le résultat d'interprétations d'un ensemble de règles* » (Reynaud, 1994, p.37). Ces diverses théories ont alors tenté de donner une représentation plus réaliste des phénomènes observés sur le marché du travail, en ne raisonnant plus en termes d'équilibre général, mais plutôt en termes d'équilibre partiel (équilibre économique restreint à un seul marché) ; voire en ne faisant plus explicitement référence à un marché du travail unique, mais plutôt à une série de « petits marchés » (Lhéritier, 1992).

Les approches en termes de segmentation vont encore plus loin et soulignent la nature hétérogène du marché du travail – et notamment l'existence des marchés externes et internes (Doeringer et Piore, 1971) : ces théories postulent un double processus de fixation des salaires. Le marché interne est régi par différentes procédures administratives, où les conditions de travail sont favorables, où les perspectives de carrière sont nombreuses et où les salaires sont élevés. Le poste occupé et les compétences individuelles sont les principaux déterminants du salaire. Quant au marché externe, il

s'apparente à un marché concurrentiel, où les conditions de travail sont précaires et où les rémunérations sont moindres. Le taux de salaire y est déterminé par la conjoncture et le jeu des forces concurrentielles.

La nature segmentée du marché du travail peut alors expliquer que les trois effets – valorisation, temps de travail, composition de la main-d'œuvre – conduisent, non plus à une hausse des rémunérations, mais au contraire, à des niveaux de salaires plus faibles.

L'abondance de la main-d'œuvre (surtout en période de chômage de masse, comme y est confrontée la France depuis les années 1980) sur le marché secondaire empêche le « prix » des horaires atypiques de croître. Acceptées « faute de mieux » par des travailleurs (notamment peu qualifiés) qui ne trouvent pas de meilleurs emplois, les heures de travail non-standard n'apportent pas de « supplément salarial » : l'heure de travail n'est pas mieux payée en raison de sa localisation. Au contraire, certaines de ces heures peuvent même s'accompagner d'une « pénalité salariale », d'une « dévalorisation salariale », c'est-à-dire qu'elles sont moins bien rémunérées que les autres.

De même, les salariés qui acceptent de travailler en horaires décalés peuvent appartenir à des catégories largement exclues du marché du travail. Ces salariés pourraient n'obtenir *que* les heures de travail atypiques et ces dernières seraient associées à des durées courtes, voire très courtes. L'effet « temps de travail » ne se traduirait plus par un allongement de la durée hebdomadaire, mais par la concentration des salariés dans des contrats à temps partiels courts, sur les créneaux les plus pénibles (tôt le matin et tard le soir). Les salariés concernés obtiendraient alors « des heures de travail » plutôt qu'un véritable emploi. Les salariés du nettoyage (agents d'entretiens, agents de services, employés de maison, employés d'étage) sont emblématiques de ce mécanisme.

Enfin, l'effet « composition de la main-d'œuvre » repose sur la nature segmentée du marché du travail, sur le fait que certains salariés parviennent à faire reconnaître leur pénibilité horaire, quand d'autres sont cantonnés à des emplois de mauvaise qualité, cumulant temps de travail courts, horaires décalés sans compensation salariale et conditions de travail difficiles. Comme nous l'avons explicité dans la sous-section précédente, la surreprésentation sur certaines périodes des salariés en situation de rapports de force dégradés, ou moins bien dotés en capital humain, expliquent l'existence de différences de valorisation au cours de la journée.

Nous approfondirons les apports d'une approche en termes de segmentation au cours de notre septième chapitre (section 1). Cette première section a cependant permis de souligner la diversité des mécanismes potentiellement à l'œuvre et l'importance d'une meilleure compréhension, empirique et théorique, des variations des rémunérations (mensuelles et horaires) au cours de la journée.

DEUXIEME SECTION – Évolution des niveaux de salaires mensuels et horaires moyens au cours de la journée de travail

Nous cherchons à montrer que les niveaux de salaires fluctuent au cours de la journée et que ces fluctuations font apparaître des périodes plus inégalitaires que d'autres. Pour vérifier notre intuition, nous cherchons à établir les profils de salaire, quart d'heure par quart d'heure : nous calculons dans un premier temps le salaire mensuel net moyen des personnes présentes sur chaque quart d'heure de la journée, puis dans un second temps, nous calculons le salaire horaire net moyen afin de neutraliser les effets de durées du travail.

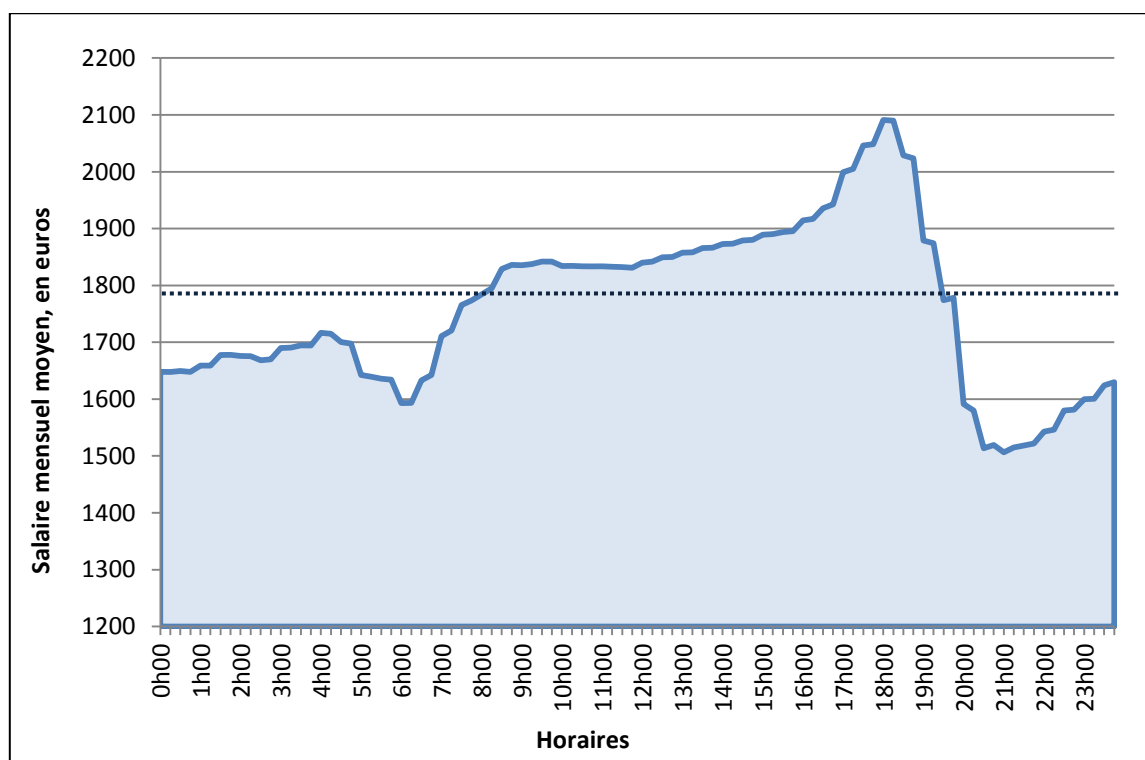
A. L'évolution du salaire mensuel au cours de la journée

Pour commencer, il convient de préciser que l'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL dispose de plusieurs questions relatives aux rémunérations, dont une question sur les revenus mensuels nets de cotisations sociales : « *Au cours du dernier mois, quel montant net en euros avez-vous perçu pour votre activité professionnelle (salaires, primes, traitements et revenus d'une activité professionnelle non salariée) ?* » À partir des réponses des salariés à cette question, nous calculons le salaire mensuel moyen de la population globale, puis le salaire mensuel moyen pour les salariés déclarant être présents au travail pour chaque quart d'heure de la journée (cf. introduction générale, paragraphe 4.2). Comme pour les courbes de présence des chapitres précédents, nous dressons des profils de salaires mensuels sur vingt-quatre heures afin d'observer les fluctuations au cours de la journée. Le graphique n°44, présenté ci-dessous, illustre nos résultats.

Le salaire mensuel net moyen de la population salariée est de 1782 euros et est représenté par la ligne en pointillés sur notre graphique. Nos traitements statistiques montrent que le salaire mensuel fluctue bel et bien au cours de la journée : il s'établit tantôt en dessous du salaire moyen global (le soir, la nuit et le matin, entre 20h00-7h59) et tantôt largement au-dessus (entre 16h00 et 18h59, plage horaire durant laquelle s'observe une nette élévation du salaire mensuel moyen).

En résumé, le salaire mensuel moyen fluctue au-dessus de sa moyenne d'ensemble sur les heures de travail standard, ainsi que sur les heures de fin d'après-midi (17h30-19h59), alors qu'il est largement inférieur à la moyenne sur les autres périodes décalées : le matin, le soir et la nuit.

Graphique 44 : Salaire net mensuel moyen par tranche horaire, en 2013



Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : Le salaire mensuel net moyen des salariés présents au travail à 8h00 est de 1784€,

La ligne en pointillés représente le salaire moyen mensuel qui est de 1782€.

a) Les horaires les moins rémunérateurs

À partir du profil que nous avons construit, nous constatons que le salaire mensuel décroît aux deux extrémités de la journée de travail, sur les périodes correspondant à ce que nous avons défini comme étant des horaires atypiques : le salaire mensuel moyen des salariés présents habituellement le matin, le soir et la nuit est inférieur au salaire mensuel moyen (calculé pour l'ensemble de la population salariée).

Dans un premier temps, le salaire mensuel moyen des travailleurs présents tôt le matin, entre 5h00 et 6h59, diminue de façon marquée et passe en dessous des 1650 euros. En effet, à partir de 5h00, le salaire mensuel moyen décroît jusqu'à atteindre son minimum entre 6h00 et 6h29 : 1593€. Il augmente ensuite sur les horaires suivants, tout en restant inférieur à 1700€ jusqu'à 7h00. Ce n'est qu'à partir de 8h00 que le salaire mensuel atteint son niveau moyen : 1784 euros.

Sur ces horaires moins rémunérateurs, pour lesquels nous observons un « creux », nous retrouvons une large proportion d'ouvriers, et dans une moindre mesure d'employés (entre 60 et 80% des travailleurs selon les heures – voir chapitre 5). Et notamment, nous retrouvons nombre de salariés travaillant dans les domaines du transport, de la sécurité et du nettoyage, ce qui peut expliquer la surreprésentation de rémunérations faibles qui tendent à tirer le salaire mensuel moyen vers le bas. Nous étudierons plus en détail l'impact de la PCS par la suite.

Dans un second temps, des salaires moyens plus faibles que la moyenne s'observent sur la fin de journée, à partir de 20h00. C'est, en effet, le travail en soirée qui concentre les rémunérations les plus basses : dès 20h00, le salaire mensuel moyen baisse très significativement, de presque 200 euros entre 19h45 et 20h00. Après avoir connu une forte augmentation sur les heures précédentes, le salaire mensuel moyen décroît rapidement à partir de 19h00 (une baisse d'environ 150€ entre 18h45 et 19h00) : le salaire moyen repasse en dessous de la moyenne globale dès 20h00, en s'établissant à moins de 1600 euros (1591 euros).

Entre 20h00 et 23h59, le « creux » s'observant sur le graphique n°44 est plus prononcé que pour les heures de la nuit et du matin : les rémunérations sont en effet plus faibles que pour le reste de la journée. En particulier, entre 20h30 et 22h29, les salaires mensuels sont inférieurs à 1550€ – ces horaires décalés à la marge de la journée correspondant à un certain nombre d'emplois de services à la personne ou des commerces. Le salaire mensuel moyen atteint son minimum (toutes périodes confondues) à 21h00 avec 1506€.

À partir de 21h00 et jusque 22h29, le salaire augmente légèrement, mais demeure en deçà de 1550€. Après 22h30, le salaire mensuel moyen fluctue entre 1580 et 1630 euros. Sur ces horaires du soir, nous retrouvons un nombre conséquent d'employés, et notamment des agents de la fonction publique et des personnels des services directs aux particuliers, qui tendent à nouveau à tirer vers le bas le salaire mensuel moyen, de par leurs rémunérations plus faibles. Toutefois, sur les horaires de nuit, le salaire mensuel moyen redevient proche de la moyenne (mais demeure en dessous).

b) Les horaires les plus rémunérateurs

À partir de 8h00, le salaire mensuel se stabilise au-dessus de sa moyenne. En effet, le salaire mensuel moyen fluctue au-dessus de sa moyenne globale sur les heures de travail standard, ainsi que sur les heures de fin d'après-midi.

Dès 12h00, les niveaux de rémunérations commencent à augmenter légèrement : à partir de 15h00, les salaires mensuels sont supérieurs d'au moins 100€ par rapport à la moyenne globale (1782€) et continuent d'augmenter sur les heures suivantes. À partir de 17h00, le salaire mensuel moyen dépasse les 2000€ et lorsque la journée que nous avons qualifiée de standard prend fin, à 17h30, le salaire mensuel moyen s'établit à 2046€. Cette croissance continue de manière très nette sur les créneaux suivants et c'est entre 18h00 et 18h29 que le salaire moyen atteint son maximum, avec un montant de 2090 euros.

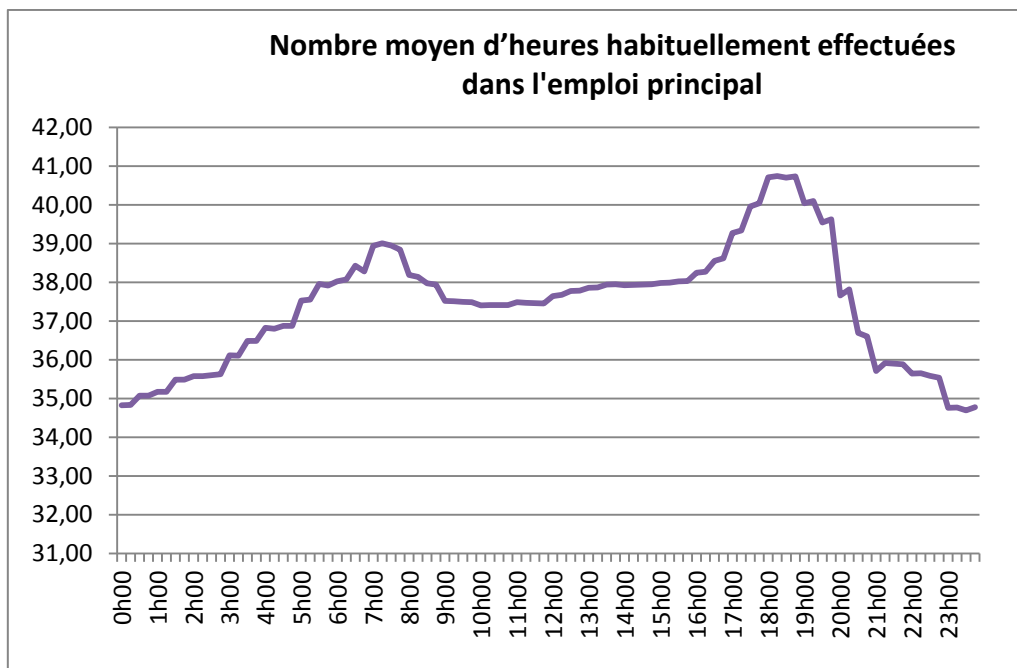
Sur les heures suivantes, le salaire moyen diminue, mais reste à des niveaux élevés : à 18h30, le salaire moyen est de 2029 euros ; à 18h45, de 2024 euros ; à 19h00, de 1879 euros ; à 19h15, de 1874 euros. Ce n'est qu'à partir de 19h30 que le salaire redescend en dessous du seuil de 1800 euros, avec un montant moyen de 1774 euros. Dès 20h00, le salaire redescend en dessous de 1600 euros. Sur ces horaires de fin de journée, nous retrouvons une proportion importante de cadres au travail, avoisinant les 37% des travailleurs présents alors qu'ils représentent 20% de la population active salariée, ce qui tend à « tirer » les salaires moyens calculés vers le haut.

c) Quelques précisions sur les variations du salaire mensuel

Les fluctuations du salaire mensuel que nous venons de décrire ne signifient en rien que les individus travaillant entre 17h00 et 19h30 ont des rémunérations plus importantes en raison de leur présence en fin de journée. Ou, symétriquement, que les salariés présents tôt le matin ou tard le soir ont des rémunérations plus faibles parce qu'ils travaillent effectivement à ces moments-là. Cela peut simplement traduire le fait que les travailleurs ayant les plus fortes rémunérations sont proportionnellement plus présents entre 17h00 et 19h29, et que ceux qui ont des rémunérations faibles sont proportionnellement plus présents entre 5h00 et 7h59 (voir section 1).

Ces variations peuvent également s'expliquer au regard des durées du temps de travail (voir graphique n°45) : en effet, la durée hebdomadaire de travail est plus longue pour les travailleurs présents entre 17h00 et 19h30. Toutefois, cette explication demeure limitée pour les heures du matin – pour lesquelles nous observons des salaires inférieurs : les durées hebdomadaires des travailleurs présents le matin ne sont pas particulièrement moins longues. C'est pourquoi nous nous intéresserons également au salaire horaire afin de neutraliser ces effets de durée (voir *infra*).

Graphique 45 : Durée hebdomadaire habituelle moyenne dans l'emploi principal, quart d'heure par quart d'heure, en 2013



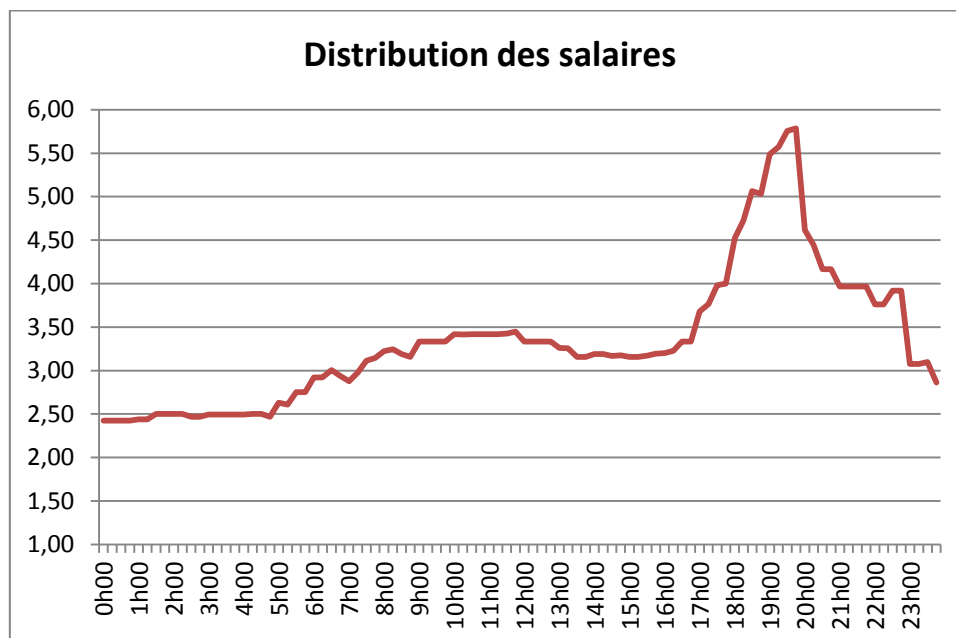
Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En moyenne, les salariés déclarant être au travail à 8h00 travaillent habituellement 38h11 par semaine.

Pour compléter notre démarche, nous cherchons également à mesurer l'inégale distribution des salaires sur chaque heure. Pour ce faire, nous calculons le rapport interdécile de chaque tranche horaire, c'est-à-dire le rapport entre le salaire au-dessus duquel se trouvent les 10% des salariés les mieux rémunérés et le salaire en dessous duquel se trouvent les 10% les moins bien payés. Le graphique n°46 résume nos résultats : ce sont les heures comprises entre 17h30 et 19h30 qui

observent les plus grands écarts de distribution, notamment parce que les bas salaires y sont plus faibles et que les hauts salaires y sont plus forts.

Graphique 46 : Rapport interdécile par tranches horaires, en 2013



Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En moyenne, à 18h00, les 10% des salariés les mieux rémunérés gagnent 4,5 fois plus que les 10% des salariés les moins bien rémunérés.

Les créneaux horaires de fin de journée sont les plus inégalitaires : entre 17h30 et 19h59, les 10% des salariés les mieux rémunérés gagnent 4 à presque 6 fois plus que les 10% des salariés les moins bien rémunérés. C'est entre 19h30 et 19h59 que nous observons les plus fortes inégalités : les 10% des salariés les mieux rémunérés gagnent 5,8 fois plus que les 10% des salariés les moins bien rémunérés.

Ces résultats nuancent la portée du profil des salaires mensuels que nous venons de dresser : aux heures où nous observons les plus fortes rémunérations, se côtoient de très forts salaires, mais également de très bas. Conformément à nos hypothèses (section 1), le travail en horaires décalés, et notamment en fin de journée, n'est donc pas toujours synonyme d'une meilleure rémunération. Les hauts salaires y sont effectivement plus élevés, mais les bas salaires y sont également plus faibles. Il convient donc de compléter ces premiers résultats par l'analyse des salaires horaires.

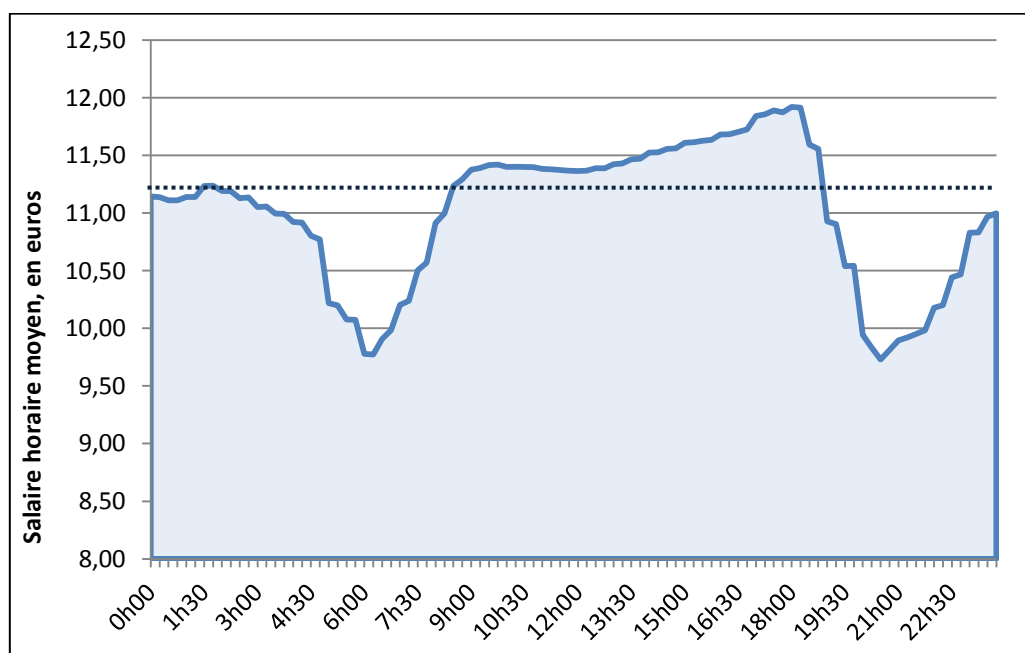
B. L'évolution du salaire horaire au cours de la journée

Les fluctuations du salaire mensuel moyen ne signifient pas que les différences de rémunérations proviennent de la présence aux marges de la journée de travail : comme nous l'avons explicité au cours de notre première section, plusieurs effets peuvent jouer sur le niveau des salaires. En

particulier, les salariés ayant les meilleurs niveaux de salaire sont davantage présents en fin d'après-midi, alors que les salariés ayant les moins bonnes rémunérations sont plutôt présents sur les heures du soir, de la nuit ou du matin (voir chapitre 5). Les variations de durées hebdomadaires peuvent également expliquer les différences de salaires. Pour neutraliser ces effets de durée et compléter notre étude, nous raisonnons à présent en termes de salaire horaire : ce concept apparaît d'ailleurs pertinent pour rendre compte de la « valeur » de chaque heure.

Cependant, alors que l'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL dispose de plusieurs questions relatives aux rémunérations, notamment mensuelles ou annuelles, elle ne donne aucune information quant au salaire horaire. Nous avons donc reconstruit une nouvelle variable « Salaire horaire », en divisant le salaire mensuel net par le nombre d'heures effectuées dans le mois (cf. introduction générale, paragraphe 4.2). Bien qu'imparfaite, cette nouvelle variable nous fournit tout de même une information précieuse pour appréhender la valorisation des heures de travail. En procédant ainsi, nous écartons en partie les effets de durée, liés aux temps de travail.

Graphique 47 : Salaire horaire net moyen par tranche horaire, en 2013



Lecture : Le salaire horaire moyen des salariés présents à leur travail à 8h00 est de 10€91, la ligne en pointillés représente le salaire moyen horaire, qui est de 11€30.

Nous retrouvons les mêmes intuitions que pour l'étude des salaires mensuels nets moyens : les salariés présents tôt le matin, en soirée ou pendant la nuit ont des salaires horaires inférieurs à ceux des salariés travaillant pendant la journée standard et en fin d'après-midi.

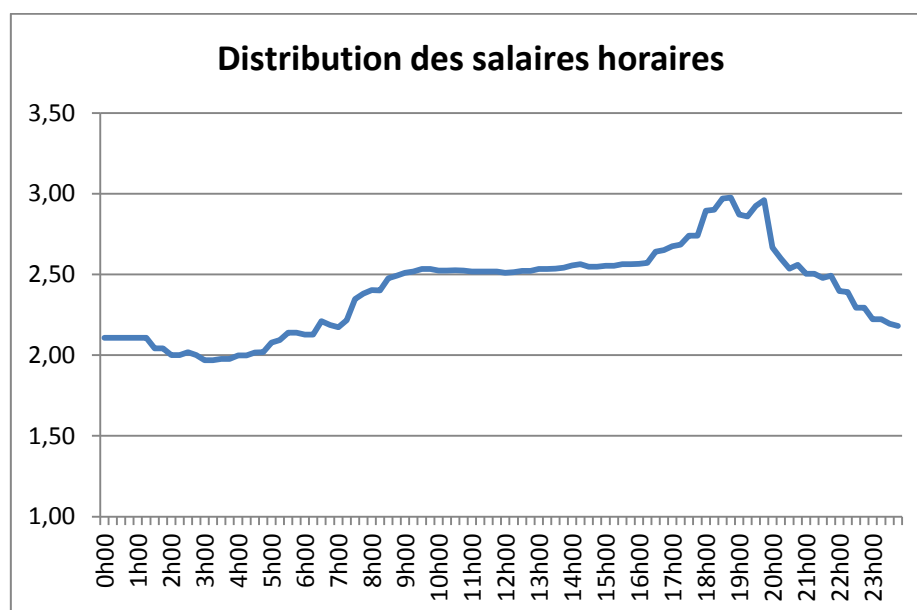
Plus particulièrement, entre 5h00 et 7h59 et entre 20h00 et 22h29, une heure de travail rapporte globalement moins qu'une heure de travail située au cœur de la journée standard. En effet, travailler une heure tôt le matin rapporte moins de 10,60 euros (9€77 au minimum, entre 6h00 et 6h29). Pareillement, travailler une heure tard le soir rapporte moins de 10,20 euros (9€73 au minimum, à 20h30), alors qu'une heure de travail dans la journée courante permet de gagner entre 11 et 11,9 euros, en moyenne.

Les heures de fin d'après-midi, entre 17h00 et 18h59, demeurent les plus rémunératrices. Toutefois, l'écart avec les autres heures de la journée standard est nettement moins flagrant. Ce résultat laisse penser que les fluctuations du salaire mensuel en fin de journée dépendaient, pour beaucoup, des effets de durées. Néanmoins, ce résultat peut également être lié à un effet cumulé : sur ces horaires, se côtoient des rémunérations horaires faibles, liées à des emplois de services peu qualifiés (commerce, services à la personne) et des rémunérations horaires fortes, liées aux emplois qualifiés, d'encadrement notamment.

Une fois les problèmes liés aux durées de travail plus courtes ou plus longues écartés, nous constatons que certains moments concentrent bel et bien des salaires horaires plus élevés, mais surtout plus faibles, ce qui suggère bien que les heures n'ont pas toutes la même « valeur ». Au contraire, les horaires qui s'écartent de la norme peuvent s'accompagner d'une rémunération moindre, ce qui validerait davantage l'idée d'une segmentation du marché, où les horaires pénibles peuvent s'accompagner de conditions de travail difficiles et de rémunérations plus faibles. En particulier, si nous calculons le rapport interdécile des rémunérations pour chaque tranche horaire, les inégalités en termes de salaires horaires et de salaires mensuels sont globalement localisées aux mêmes heures ; mais elles sont de moindre ampleur pour les rémunérations horaires.

Comme l'illustre le graphique n°48, les heures de fin de journée demeurent les plus inégalitaires : entre 18h30 et 18h59, les 10% des salariés les mieux rémunérés gagnent un salaire horaire moyen 3,0 fois supérieur à celui qui est perçu par les 10% des salariés les moins bien rémunérés. Dans le même temps, les horaires réalisés tôt le matin, avant 8h30, semblent être les moins inégalitaires à l'échelle de la journée. Entre 5h00 et 6h59, les 10% des salariés les mieux rémunérés gagnent un salaire horaire moyen 2,1 fois supérieur à celui qui est perçu par les 10% des salariés les moins bien rémunérés.

Graphique 48 : Rapport interdécile des rémunérations horaires, par quart d'heure, en 2013



Lecture : En moyenne, à 18h00, les 10% des salariés les mieux rémunérés gagnent un salaire horaire 2,9 fois supérieur à celui que les 10% des salariés les moins bien rémunérés perçoivent.

CONCLUSION INTERMEDIAIRE : Si l'étude des salaires horaires permet de mesurer plus précisément ce que « vaut » (ou rapporte) une heure de travail, ce qui semble plus pertinent que l'étude de la rémunération mensuelle lorsque l'on veut évaluer les différentes logiques de valorisation, elle ne permet en revanche pas d'écarter les problèmes liés aux surreprésentations des professions à telles ou telles heures. En effet, les écarts de rémunérations mis en avant dans cette section sont le résultat d'une combinaison de facteurs : un effet « valorisation » qui augmente (ou diminue) la « valeur » l'heure de travail ; un effet « temps de travail » qui augmente (ou diminue) les durées hebdomadaires, et donc les salaires ; un effet « composition de la main-d'œuvre » qui augmente (ou diminue) les rémunérations par la surreprésentation des salariés les mieux (moins bien) rémunérés. Si certains effets ont pu être neutralisés, comme le temps de travail, d'autres restent à explorer (ce sera l'objet du septième chapitre).

En effet, les travailleurs n'ont pas tous les mêmes conditions de travail, et c'est aussi la raison pour laquelle il existe différentes configurations de la journée habituelle de travail. Avant 8h00, les salariés au travail sont majoritairement dans les catégories professionnelles les moins qualifiées, telles que celles des employés ou des ouvriers. Entre 17h00 et 19h30, un nombre conséquent de travailleurs appartiennent aux métiers de l'encadrement et perçoivent donc des rémunérations plus importantes. Cela explique, en partie, les fluctuations du salaire moyen, tantôt « tiré » vers le bas, tantôt « tiré » vers le haut.

Avant de nous pencher davantage sur cette question, nous nous demandons quelle influence joue le sexe sur les fluctuations des salaires mensuels et horaires, à l'échelle de la journée ? Les hommes et les femmes ont-ils le même profil de salaires ? Quelles sont les différences ? Quand sont-elles localisées ?

TROISIEME SECTION – *Les différences salariales entre hommes et femmes*

Les inégalités salariales entre hommes et femmes peuvent s'expliquer de différentes manières. Une abondante littérature s'est attachée à mesurer et comprendre l'écart salarial existant entre les hommes et les femmes (voir par exemple : Colin, 1999 ; Meurs, Ponthieux, 2000, 2006 ; Petit, 2006 ; Muller, 2008 ; Silvera, 2014 ; Dupray, Moullet, 2015). Malgré un rapprochement indéniable du salaire moyen des femmes et de celui des hommes, traduisant les progrès effectués vers une plus grande égalité, un écart approximatif de 25% subsiste en faveur des hommes. Cette inégalité salariale s'explique notamment en raison des durées de travail plus courtes pour les femmes, en grande partie liées à la dominance du temps partiel chez ces dernières, mais également par les différences de conditions de travail et de professions occupées.

Selon la théorie du capital humain (Becker, 1962) les différences de salaires seraient le résultat de différences de productivité entre les individus, liées à un investissement différent en capital humain, c'est-à-dire en éducation et formation. Du fait de leurs responsabilités familiales, les femmes anticiperaient une moindre implication dans la sphère professionnelle que les hommes, et investiraient donc moins dans leur formation. Néanmoins, cette explication apparaît de plus en plus limitée, puisque le niveau d'éducation et de diplômes des femmes tend aujourd'hui à dépasser celui des hommes. Toutefois, la dépréciation de ce capital humain serait plus forte chez les femmes, en raison des interruptions de carrière plus longues à cause de la maternité, mais également en raison de la division sexuée du travail domestique qui incitent les membres du ménage à se spécialiser dans l'une ou l'autre des sphères professionnelle et domestique ; cette spécialisation sexuée étant renforcée par les salaires moindres des femmes qui excluent ou limitent encore davantage leur participation au marché du travail par rapport aux hommes (Curraize, Hugounenq, 2004). Une forme d'auto-sélection, engendrée notamment par les anticipations des femmes quant à cette spécialisation sexuée, les pousserait par ailleurs à se diriger vers des filières, des secteurs (fonction publique, associations) ou des emplois (temps partiel) compatibles avec les responsabilités familiales qu'elles doivent ou devront assumer pour l'essentiel.

Une autre explication pourrait être reliée à la théorie de la discrimination, postulant que les écarts de salaires ne sont pas uniquement liés aux différences de caractéristiques productives, mais également à l'appartenance d'un groupe pour lequel les employeurs auraient des préjugés. Embaucher un membre de ce groupe aurait un « coût psychologique » et les employeurs préféreraient attirer d'autres travailleurs, en leur proposant des salaires plus élevés. En outre, ne pouvant pas toujours se référer à la productivité individuelle des candidats, les employeurs se basent sur la productivité moyenne ou supposée du groupe de référence. Par conséquent, les femmes apparaissant moins mobiles, moins disponibles et moins attachées à leur carrière qu'à leur vie familiale, les entreprises privilégieront les hommes aux postes à responsabilités où les coûts de remplacement peuvent être importants.

Une troisième explication, la plus importante, tient au fait que les emplois occupés par les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes caractéristiques. En 2006, Dominique Meurs et Sophie Ponthieux montraient que 75% de l'écart salarial entre les sexes provenait des différences de structure des emplois, le facteur le plus important étant les différences de durée du travail. Nous l'avons déjà

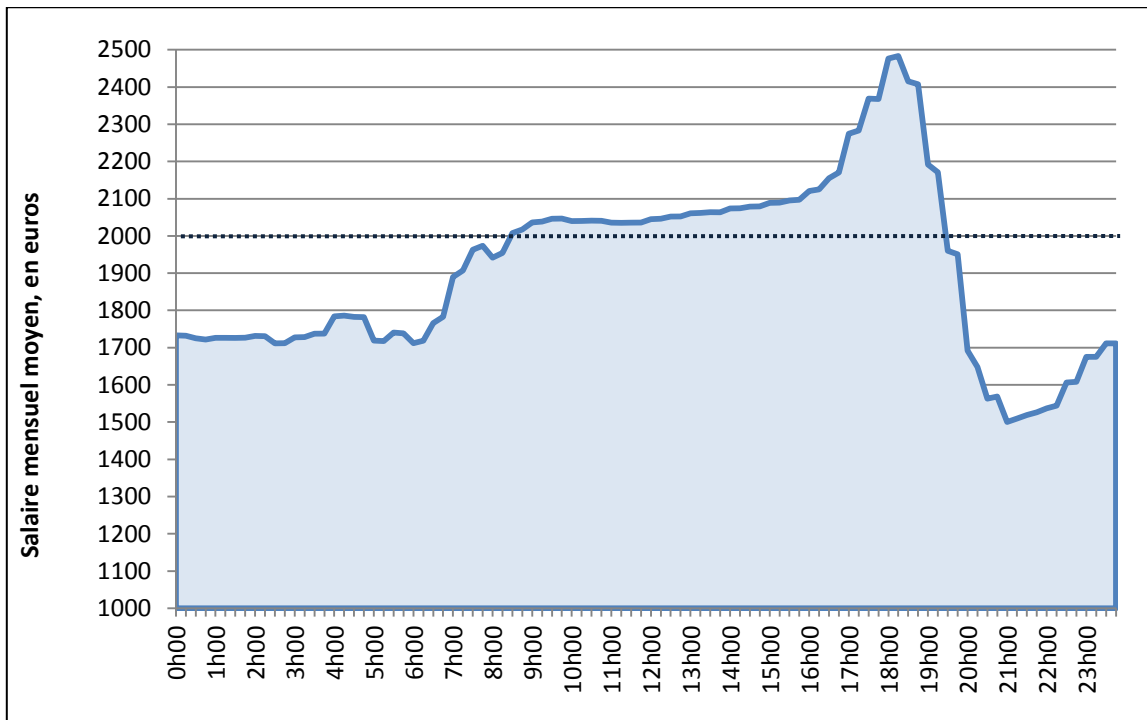
abordé longuement dans nos chapitres précédents, les durées de travail féminines sont plus courtes que les durées masculines, en grande partie parce que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel. Mais même en raisonnant à temps complet, les durées hebdomadaires moyennes de travail des femmes sont inférieures à celles des hommes (Beffy, 2006) ; de 1h25 en moyenne en 2013. Et des durées de travail plus courtes impliquent des salaires moindres. Cela n'est cependant pas suffisant pour expliquer les différences des profils de salaires heure par heure. En effet, si on écarte les salariés travaillant à temps partiel, les écarts de salaire s'amenuisent, mais subsistent en faveur des hommes : en moyenne, les femmes à temps complet gagnent 1809 euros par mois contre 2074 euros pour les hommes. Et comme nous l'avons vu au cours de la section 2, même en neutralisant les effets de durées de travail (salaires horaires), la valorisation des heures de travail n'est pas la même d'un sexe à l'autre.

En effet, outre ces différences de durées du travail, les écarts de salaire sont liés au fait que les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes positions au sein du système économique. Les femmes continuent de se concentrer dans un nombre limité de professions, notamment des professions à prédominance féminine (infirmière, aide-soignante, aide à domicile, assistante maternelle, secrétaire, enseignante, etc.) : la ségrégation professionnelle, c'est-à-dire le fait que les femmes n'occupent pas les mêmes métiers que les hommes, demeure importante (même si nous avons déjà évoqué les limites d'une telle évaluation, les professions masculines étant décrites plus finement que celles des femmes (Amossé, 2004)). Enfin, en moyenne plus diplômées que les hommes, les femmes continuent d'occuper relativement moins souvent les postes à responsabilités : elles sont notamment moins présentes dans les postes d'encadrement ou parmi les membres des conseils d'administration des grandes entreprises (Méda, 2008).

A. Sexe et profils de salaires mensuels

Tout comme il existe des différences en termes d'organisation de la journée habituelle de travail, mais aussi en termes d'acceptation des horaires atypiques, nous faisons l'hypothèse que les salaires mensuel et horaire fluctuent différemment à l'échelle de la journée, selon le sexe du travailleur. Pour répondre à ces questions, nous cherchons à établir les profils de salaires pour les hommes, puis pour les femmes, en calculant le salaire mensuel net moyen des personnes présentes sur chaque quart d'heure de la journée. Les graphiques n°49 et 50, présentés ci-dessous illustrent nos résultats.

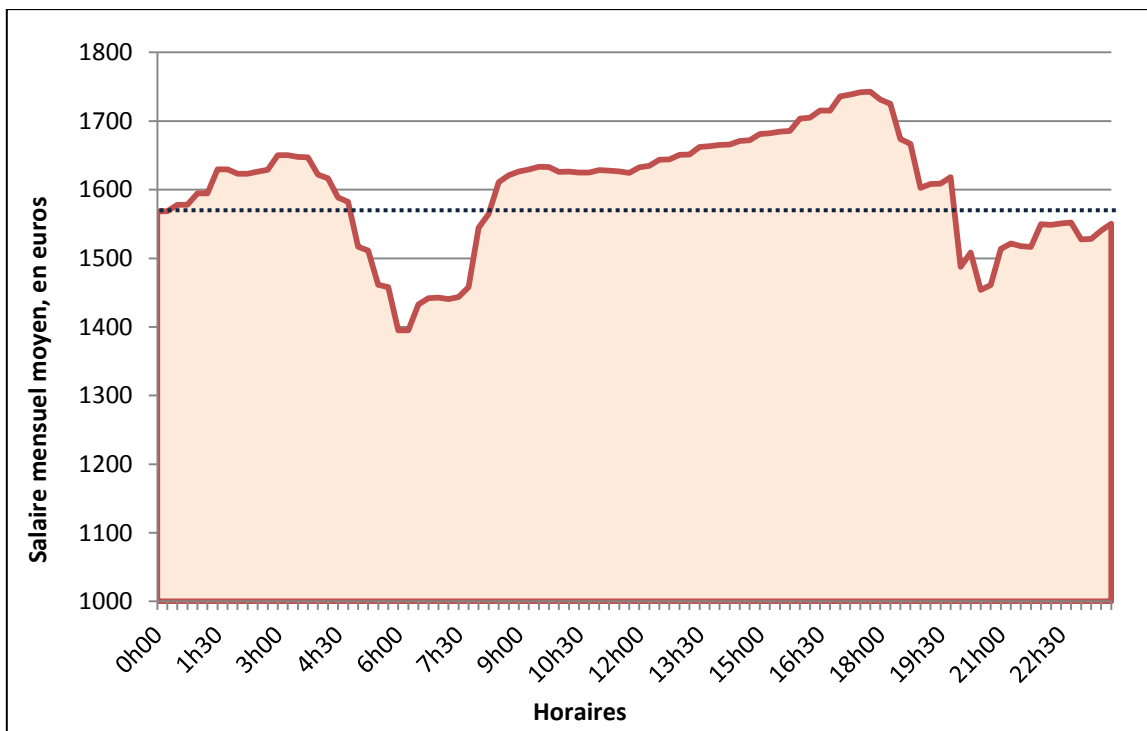
Graphique 49 : Salaire net mensuel moyen par quart d'heure pour les hommes, en 2013



Champs : Ensemble des hommes salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : Le salaire mensuel moyen des hommes présents à leur travail à 8h00 est de 1942 euros, la ligne en pointillés représente le salaire mensuel moyen des hommes qui est de 2001 euros.

Graphique 50 : Salaire net mensuel moyen par quart d'heure pour les femmes, en 2013



Champs : Ensemble des femmes salariées, Enquête CDT 2013

Lecture : Le salaire mensuel moyen des femmes présentes à leur travail à 8h00 est de 1545 euros, la ligne en pointillés représente le salaire mensuel moyen des femmes, qui est de 1567 euros.

Le salaire mensuel net moyen s'élève à 1567 euros pour les femmes salariées et à 2001 euros pour les hommes salariés. Outre cette première différence de valeur entre les rémunérations globales, les courbes de salaires mensuels moyens épousent des configurations différentes selon le sexe du travailleur. Les écarts de rémunération fluctuent différemment selon les quarts d'heures de la journée.

La dispersion des salaires mensuels moyens est plus grande chez les hommes que chez les femmes. En effet, l'écart entre le salaire le plus élevé et le salaire le plus faible est de 983 euros chez les premiers (348 euros chez les secondes). Au cours de la journée, le salaire mensuel moyen maximum est de 2483 euros pour les hommes et de 1743 euros pour les femmes (soit un écart de 740 euros entre les salaires moyens les plus élevés). Le salaire mensuel moyen minimum est de 1500 euros pour les hommes et de 1395 euros pour les femmes (soit un écart de 105 euros entre les salaires moyens les plus bas).

Les salaires maximums et minimums ne concernent pas les mêmes heures selon le sexe du travailleur : si le salaire le plus élevé est obtenu à 18h15 chez les hommes, c'est à 17h30 qu'il s'observe chez les femmes. Toutefois, dans les deux cas, les meilleures rémunérations mensuelles moyennes se localisent en fin d'après-midi. Par ailleurs, si le salaire le plus faible s'observe à 21h00 chez les hommes, c'est à 6h00 qu'il est constaté chez les femmes. Nous avons, en effet, deux localisations distinctes pour les rémunérations moyennes les plus faibles : tôt le matin pour les femmes, le soir pour les hommes.

a) Les variations du salaire mensuel moyen chez les hommes

Pour les hommes, le salaire mensuel moyen est systématiquement en dessous de sa moyenne avant 8h30 et après 19h30 (graphique n°49). En effet, la courbe de salaire des hommes est stabilisée autour de sa moyenne sur les heures centrales de la journée ; connaît une croissance rapide et marquée sur les heures de fin de journée ; avant de chuter drastiquement à partir de 19h00, pour atteindre son niveau le plus bas sur les heures du soir. La courbe de salaire est également à un niveau nettement inférieur à la moyenne globale sur les heures de la nuit.

Entre minuit et 6h59, le salaire moyen fluctue selon les quarts d'heures, sans jamais atteindre 1800 euros (variations comprises entre 1710 et 1790 euros) ; soit un écart d'environ 300 euros par rapport au salaire moyen masculin. À partir de 7h00, le salaire mensuel moyen augmente progressivement, jusqu'à dépasser la moyenne d'ensemble à partir de 8h30. La courbe de salaire reste stable au cours de la journée, centrée autour de 2000 euros. À partir de 16h00, nous constatons une nouvelle augmentation du salaire mensuel moyen, celui-ci dépassant alors les 2120 euros. L'augmentation s'accélère sur les créneaux horaires suivants : 2275€ à 17h00 ; 2369€ à 17h30 ; 2476€ à 18h00. Le salaire mensuel moyen maximum est atteint à 18h15 avec un montant de 2483 euros. Sur les quarts d'heure suivants, la courbe de salaire commence à décroître doucement : 2415 euros à 18h30 ; 2407 euros à 18h45. La diminution s'accélère à partir de 19h30 : nous observons une baisse de 216 euros entre le salaire moyen des salariés présents à 18h45 (2407 euros) et le salaire moyen des salariés présents à 19h00 (2192 euros) ; puis une seconde baisse à hauteur de 211 euros entre le salaire moyen des salariés présents à 19h15 (2171 euros) et le salaire moyen des salariés présents à 19h30 (1960 euros). La diminution la plus importante intervient entre 19h45 et

20h00, où le salaire mensuel moyen diminue de 259 euros. À partir de 20h30, le salaire passe en dessous du seuil des 1600 euros et continue de baisser jusqu'à atteindre son minimum à 21h00 (1500€); après quoi la courbe remonte progressivement jusqu'à atteindre 1700 euros à partir de 23h30.

b) Les variations du salaire mensuel moyen chez les femmes

Pour les femmes, le salaire mensuel moyen fluctue beaucoup moins au cours de la journée que le salaire mensuel moyen des hommes. En effet, le salaire mensuel moyen varie globalement entre 1600 euros et 1700 euros (environ). La courbe de salaire est presque systématiquement toujours au-dessus de sa moyenne et les variations demeurent relativement faibles au regard des variations observées pour la courbe de salaire des hommes. Si les salaires moyens de fin de journée sont plus élevés que pour le reste de la journée, ils ne sont supérieurs que de 175€ au salaire mensuel moyen féminin (le salaire mensuel moyen maximum observé à 18h15 chez les hommes était supérieur de 482€ à la moyenne globale).

Nous pouvons néanmoins identifier deux périodes spécifiques durant lesquelles le salaire mensuel moyen est inférieur à sa moyenne (graphique n°50) : le salaire mensuel décroît aux deux extrémités de la journée, sur les périodes correspondant (plus ou moins) à ce que nous avons défini comme le travail du matin et le travail du soir.

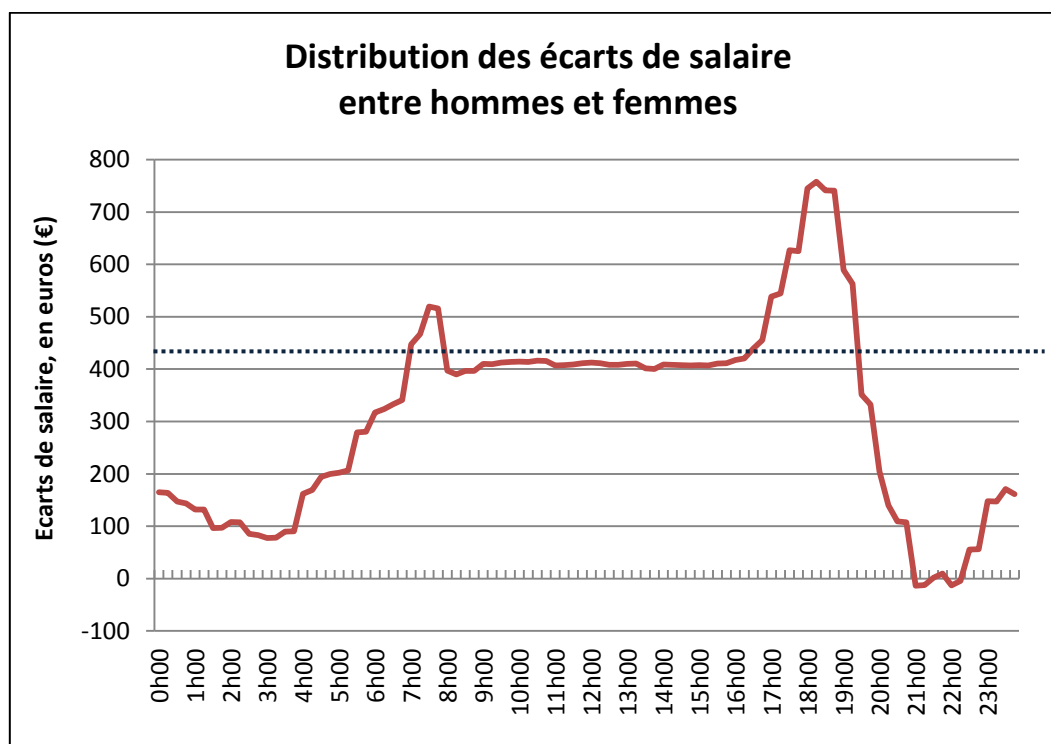
Entre 5h00 et 8h29, la rémunération moyenne décroît et passe en dessous du salaire mensuel moyen féminin, formant un « creux » nettement visible sur le graphique n°50. En effet, à partir de 3h30, le salaire mensuel moyen commence à diminuer – légèrement et tout en restant supérieur à 1600 euros. C'est à partir de 5h00 que le salaire mensuel moyen passe en dessous de la moyenne globale : il s'élève alors à 1517 euros et continue de décroître sur les quarts d'heures suivants. La courbe de salaire passe en dessous de 1460 euros à partir de 5h30 et atteint son minimum entre 6h00 et 6h29 (1395 euros). Sur les quarts d'heures suivants, la rémunération moyenne augmente légèrement, sans toutefois dépasser 1450 euros avant 7h45 ; 1500€ avant 8h00 et 1600€ avant 8h30.

Sur les heures centrales de la journée, le salaire mensuel moyen varie relativement peu et reste aux alentours de 1650€. À partir de 16h00, le salaire mensuel moyen croît doucement pour dépasser 1700 euros et atteindre son maximum (1743€) entre 17h30 et 17h59. Il diminue doucement sur les quarts d'heures suivants et un deuxième « creux » se forme dans le profil salarial des femmes, entre 20h00 et 20h59. En effet, la rémunération mensuelle moyenne passe à nouveau en dessous du salaire mensuel moyen féminin à partir de 20h00 : nous observons une baisse de 131 euros entre le salaire moyen des salariées présentes à 19h45 (1618 euros) et le salaire moyen des salariées présentes à 20h00 (1488 euros). À partir de 21h00, le salaire mensuel moyen redevient supérieur à 1500 euros, mais demeure inférieur à la moyenne globale jusqu'à minuit.

c) Les écarts de salaire entre hommes et femmes

Dès lors que les configurations des courbes de salaires sont différentes d'un sexe à l'autre, les écarts entre les rémunérations moyennes des hommes et des femmes fluctuent différemment au cours de la journée.

Graphique 51 : Évolution des écarts de salaire entre hommes et femmes au cours de la journée, en 2013



Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En moyenne, en 2013, les hommes au travail à 8h00 gagnent 397€ de plus que les femmes au travail à 8h00.

Rappelons que le salaire mensuel net moyen s'élève à 1567 euros pour les femmes salariées et à 2001 euros pour les hommes salariés. Le premier constat qui s'impose concerne donc le niveau des salaires moyens, puisqu'il existe une différence de 434 euros entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes. Ce premier résultat vient donc appuyer l'abondante littérature présentant les différences de salaires entre les hommes et les femmes. Rappelons également que nous avons mis en évidence un écart de 740 euros entre le salaire moyen le plus élevé des hommes et le salaire moyen le plus élevé des femmes ; tandis que nous avons observé un écart de 105 euros entre les salaires moyens les plus bas.

S'il existe un écart moyen de 434 euros entre hommes et femmes, nous constatons également que, selon les moments de la journée, cet écart varie dans des proportions très inégales.

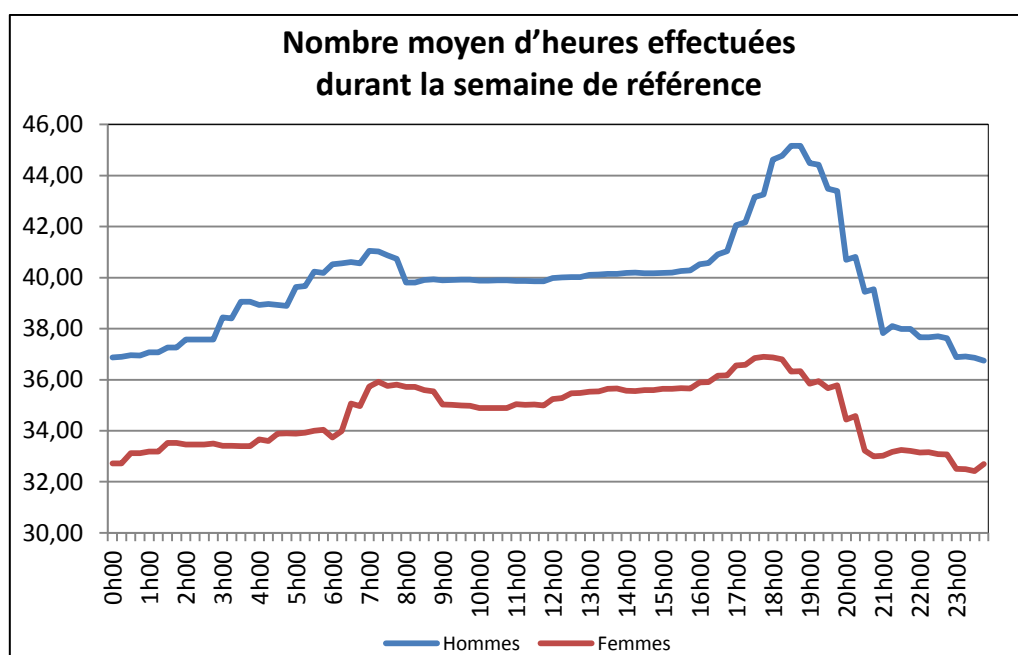
Dans un premier temps, les écarts de rémunération peuvent être moins importants que l'écart moyen observé : c'est le cas entre 19h30 et 6h59 ; puis sur les heures centrales de la journée, entre 9h00 et 16h29. Les écarts sont particulièrement faibles sur les heures du soir et de la nuit : moins de

200 euros entre 20h00 et 4h59, voire des écarts nuls entre 21h00 et 22h59. Sur les heures centrales de la journée, l'écart est stabilisé à 400€ soit légèrement moins que l'écart moyen de 434 euros.

Dans un second temps, les écarts de rémunération peuvent être beaucoup plus importants que l'écart moyen observé : c'est le cas pour les heures de fin d'après-midi, entre 16h30 et 19h29. Ces écarts de rémunération entre les hommes et les femmes peuvent prendre des proportions considérables : entre 17h30 et 18h59, les hommes gagnent en moyenne entre 625 et 750 euros de plus que les femmes, différence loin d'être négligeable. C'est précisément à 18h15 que s'observe l'écart le plus important : 758 euros de différence. Si les hommes présents au travail à 18h15 gagnent en moyenne 2483 euros par mois, les femmes présentes à la même heure ne gagnent en moyenne que 1725 euros.

Ces premières différences peuvent être imputables à des effets de durée, les femmes ayant des durées hebdomadaires et quotidiennes de travail plus courtes que les hommes. Ceci peut en effet expliquer qu'elles aient des salaires plus faibles, mais également que leur profil salarial soit d'une configuration différente, avec par exemple une surreprésentation du temps partiel sur les périodes du matin et du soir. Le graphique n°52 illustre les effets de durée qui peuvent exister :

Graphique 52 : Durée hebdomadaire habituelle moyenne dans l'emploi principal, quart d'heure par quart d'heure, selon le sexe du salarié, en 2013



Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En moyenne, les hommes présents au travail à 8h00 ont effectué 39h48 sur la semaine de référence, contre 35h43 pour les femmes au travail présentes à 8h00.

Les hommes présents au travail en fin de journée sont aussi ceux ayant effectué le plus d'heures sur la semaine de référence, alors que ceux qui sont présents après 20h00 et avant 5h30 – quarts d'heures pour lesquels nous observons les plus faibles rémunérations – ont des durées hebdomadaires plus courtes. En revanche, pour les salariés présents entre 5h30 et 8h00, les durées hebdomadaires ne sont pas les plus faibles alors que les rémunérations sont plus basses.

Pour les femmes, les durées hebdomadaires sont également un peu plus longues en fin de journée, ce qui peut expliquer en partie l'augmentation des salaires moyens. Néanmoins, les heures de nuit sont corrélées à des durées hebdomadaires plus courtes alors que les rémunérations mensuelles moyennes étaient sensiblement supérieures. De même, pour les rémunérations moyennes plus basses sur les heures tôt le matin, nous ne constatons pas nécessairement des durées hebdomadaires plus courtes.

L'effet des durées plus longues ou plus courtes n'explique pas toutes les fluctuations, mais raisonner en termes de salaires horaires va nous permettre de neutraliser ces effets.

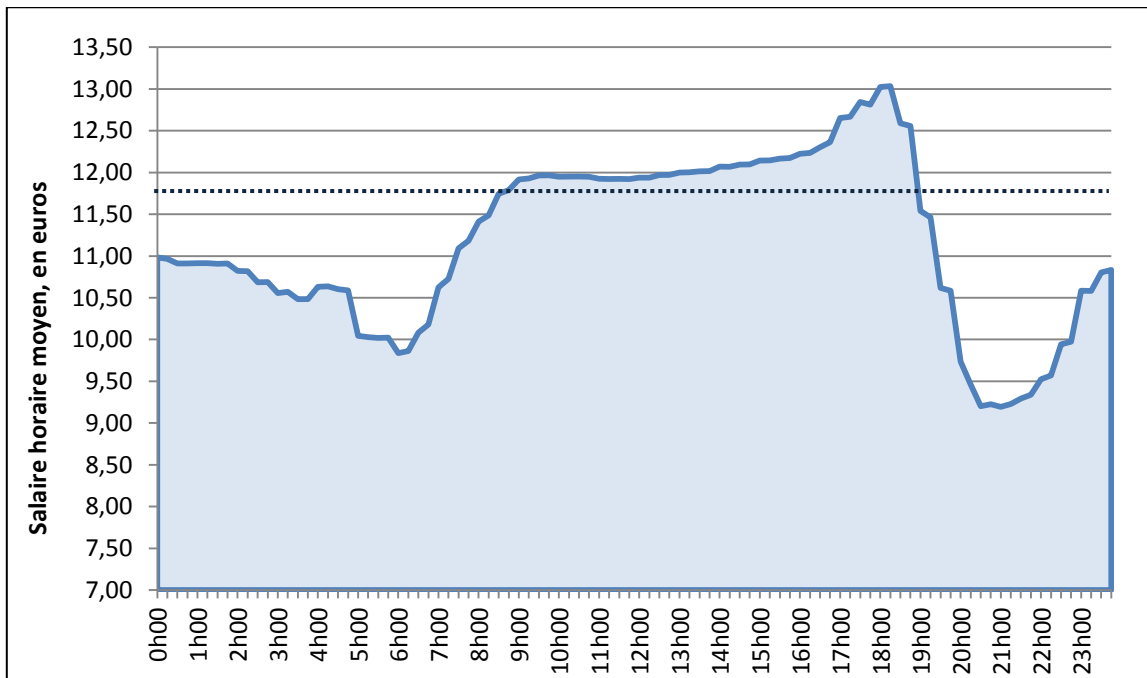
B. Sexe et profils de salaires horaires

Dominique Meurs et Sophie Ponthieux (2005, p.257) expliquent que « *les salaires horaires peuvent sembler la mesure la plus pertinente pour comparer les rémunérations [...] La question ici est de savoir ce que l'on cherche à mesurer : l'écart du prix d'une unité de temps de travail effectué par une femme ou par un homme, ou l'écart des gains que procure à une femme ou à un homme son emploi salarié.* » La première hypothèse étant celle qui nous intéresse plus particulièrement, il nous semble pertinent de neutraliser les éventuels effets de durée qui peuvent exister, notamment parce que les femmes sont surreprésentées dans les contrats à temps partiel, ce qui joue nécessairement sur leur niveau de rémunération.

Comme nous l'avons fait pour les salaires mensuels, nous établissons les profils de rémunérations pour les hommes, puis pour les femmes, en calculant le salaire horaire moyen des personnes présentes sur chaque quart d'heure de la journée. Rappelons que l'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL ne nous fournit aucune information quant au salaire horaire et que nous avons donc reconstruit une nouvelle variable « *salaire horaire* ».

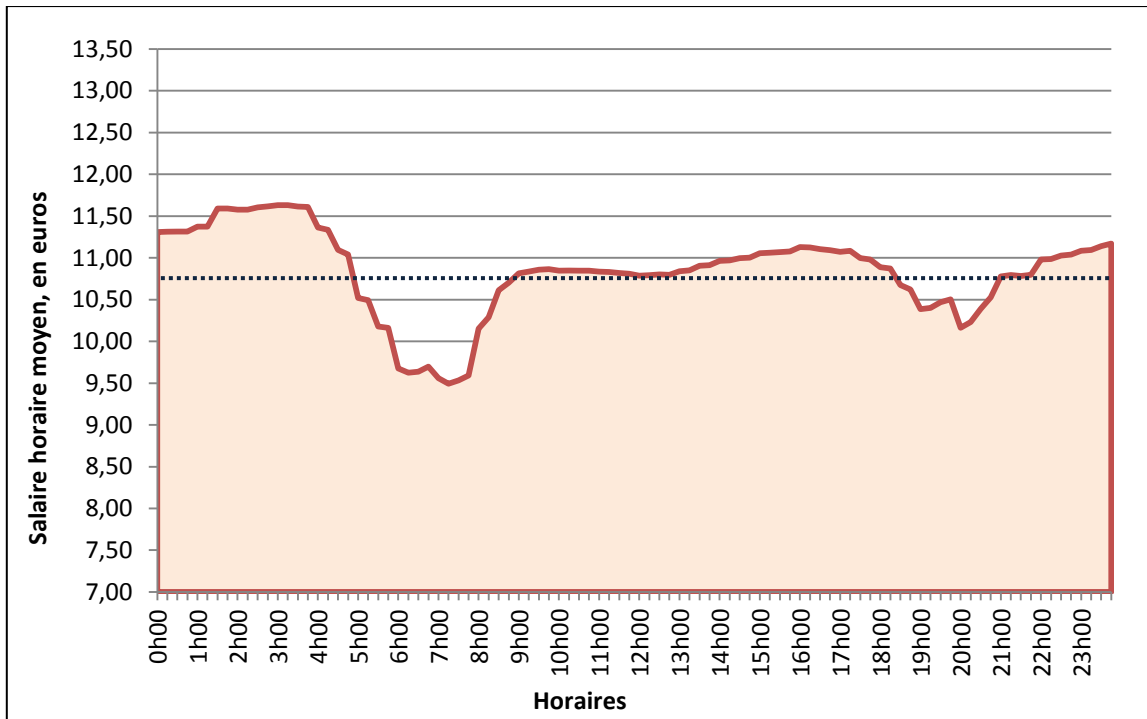
Les graphiques n°53 et 54, présentés ci-dessous, rendent compte de nos traitements statistiques.

Graphique 53 : Salaire net horaire moyen par quart d'heure, pour les hommes en 2013



Lecture : Le salaire horaire moyen des hommes présents à leur travail à 8h00 est de 11,41 euros, la ligne en pointillés représente le salaire horaire moyen des hommes, qui est de 11,85 euros.

Graphique 54 : Salaire net horaire moyen par quart d'heure, pour les femmes en 2013



Lecture : Le salaire horaire moyen des femmes présentes à leur travail à 8h00 est de 10,15 euros, la ligne en pointillés représente le salaire horaire moyen des femmes, qui est de 10,74 euros.

Que ce soit pour l'analyse des salaires mensuels ou pour l'étude des rémunérations horaires, nous retrouvons exactement les mêmes intuitions. Les hommes gagnent des salaires plus importants que les femmes, même si l'analyse en termes de salaires horaires amenuise les écarts par rapports aux salaires mensuels. En effet, comme l'a démontré Lara Muller (2008) dans son article consacré aux écarts de salaire horaire entre les hommes et les femmes, en 2006, si la rémunération mensuelle des femmes est en moyenne inférieure de 27% à celle des hommes, l'écart en termes de salaire horaire s'élève, quant à lui, à hauteur de 16%. En 2013, le salaire horaire moyen des hommes salariés s'élève à 11,85 euros contre 10,74 euros pour les femmes.

Ce sont chez les hommes que la plus dispersion des rémunérations horaires moyennes est la plus forte : le salaire horaire moyen minimum s'élève à 9€19 et s'observe à 21h00 ; tandis que le salaire horaire moyen maximum s'élève à 13€03 et s'observe à 18h15 (soit une différence de 3€83 entre les rémunérations horaires moyennes maximum et minimum). Chez les femmes, le salaire horaire moyen minimum est de 9€49 (à 7h15) ; tandis que le salaire horaire moyen maximum s'élève à 11€63 et est constaté entre 3h00 et 3h29 (soit une différence de 2€14 entre les rémunérations horaires moyennes maximum et minimum). Nous calculons également un écart de 1€40 entre le salaire horaire moyen maximum des hommes et celui des femmes. Quant aux salaires horaires moyens minimums, nous constatons que celui des femmes est supérieur de 0€30.

Enfin, la configuration des courbes de salaire est similaire que l'on s'intéresse aux rémunérations moyennes mensuelles ou horaires.

a) Les variations du salaire horaire moyen chez les hommes

Pour les hommes, le salaire horaire moyen est systématiquement en dessous de sa moyenne avant 8h45 et après 19h00. En effet, la courbe de salaire horaire des hommes est stabilisée autour de 12 euros (légèrement au-dessus de la moyenne) sur les heures centrales de la journée. Comme pour les rémunérations mensuelles, la courbe de salaire horaire connaît une croissance marquée sur les heures de fin de journée, avant de chuter drastiquement à partir de 19h00, pour atteindre son niveau le plus bas sur les heures du soir. En effet, nous constatons un « creux » très prononcé sur le graphique n°53. Enfin, la courbe de salaire demeure à un niveau nettement inférieur au salaire mensuel masculin sur les heures de la nuit.

Entre minuit et 6h00, le salaire horaire moyen ne cesse de décroître. À minuit, il s'élève à 10€98 ; à partir de 3h30, il devient inférieur à 10€50 et continue de diminuer jusqu'à atteindre son minimum à 6h00 : les hommes salariés présents à 6h00 gagnent en moyenne un salaire horaire de 9€84. Sur les quarts d'heure suivants, le salaire horaire moyen remonte progressivement, devient supérieur à 11 euros à partir de 7h30 et supérieur à la moyenne (11€85) à partir de 8h30. La courbe de salaire horaire reste ensuite stable au cours de la journée, centrée autour de 11€90 et 12€10, tout en augmentant très légèrement sur les heures de l'après-midi.

À partir de 16h30, nous constatons une nouvelle augmentation du salaire horaire moyen, celui-ci dépassant alors les 12€30. L'augmentation s'accélère sur les créneaux horaires suivants : 12€65 à 17h00 et 12€84 à 17h30. Le salaire horaire moyen maximum est atteint à 18h15 avec un montant de 13€03. Sur les quarts d'heure suivants, la courbe de salaire commence à décroître doucement et la

diminution s'accélère à partir de 19h00 : une baisse de 1€02 entre le salaire horaire moyen des salariés présents à 18h45 et le salaire moyen des salariés présents à 19h00 (passage d'un salaire horaire moyen de 12,56 à 11,54 euros entre 18h45 et 19h00).

À partir de 19h00, le salaire horaire moyen redescend en dessous de la moyenne globale ; puis devient inférieur à 10 euros à partir de 20h00. La courbe de salaire continue de diminuer jusqu'à atteindre son minimum à 21h00 : les hommes salariés présents à 21h00 gagnent en moyenne un salaire horaire de 9€19. La courbe remonte progressivement sur les quarts d'heures suivants jusqu'à dépasser le seuil de 10€50 à partir de 23h00.

b) Les variations du salaire horaire moyen chez les femmes

Comme nous l'avons constaté pour les rémunérations mensuelles, le salaire horaire moyen des femmes fluctue beaucoup moins au cours de la journée que le salaire horaire moyen des hommes. La courbe de salaire horaire est presque toujours au-dessus de sa moyenne et les variations demeurent relativement faibles au regard des variations observées pour la courbe de salaire des hommes. Exception faite pour deux périodes spécifiques situées aux marges de la journée : le salaire horaire décroît aux deux extrémités de la journée, sur les périodes correspondant (plus ou moins) à ce que nous avons défini comme étant le travail du matin et le travail du soir.

La courbe de salaire horaire des femmes est stabilisée autour de 11 euros (légèrement au-dessus de la moyenne) sur les heures centrales de la journée, entre 9h00 et 18h29. Contrairement à ce que nous avons montré pour les rémunérations mensuelles, la courbe de salaire horaire ne connaît pas de croissance sur les heures de fin de journée : la rémunération horaire moyenne ne varie que très légèrement sur les heures de l'après-midi, fluctuant entre 11€ et 11€15, soit un niveau légèrement supérieur aux heures du matin, sans qu'on puisse rendre compte de variations réellement notables. En effet, lorsque nous raisonnons en termes de salaire horaire, pour les femmes, ce sont les heures effectuées la nuit, entre minuit et 4h59, qui sont les plus rémunératrices : le salaire horaire moyen y est supérieur à la moyenne, atteignant son maximum à 3h00 : les femmes salariées présentes à 3h00 gagnent en moyenne un salaire horaire de 11€63.

Par ailleurs, le salaire horaire moyen est inférieur à sa moyenne durant deux périodes distinctes : le matin, et dans une bien moindre mesure, le soir. Tout d'abord, entre 5h00 et 8h59, la rémunération horaire moyenne décroît et passe en dessous du salaire horaire moyen féminin, formant un « creux » nettement visible sur le graphique n°54. En effet, à partir de 4h00, le salaire horaire moyen commence à diminuer – légèrement et tout en restant supérieur à sa moyenne ; mais à partir de 5h00, le salaire horaire moyen passe en dessous de la moyenne globale. Il continue de décroître sur les quarts d'heure suivants, devient inférieur à 10 euros à partir de 6h00 et atteint son minimum à 7h15 : les femmes salariées présentes au travail à 7h15 gagnent en moyenne 9€49 de l'heure. Sur les quarts d'heures suivants, la rémunération horaire moyenne augmente légèrement, sans toutefois dépasser 10 euros avant 8h00 et la moyenne globale avant 9h00.

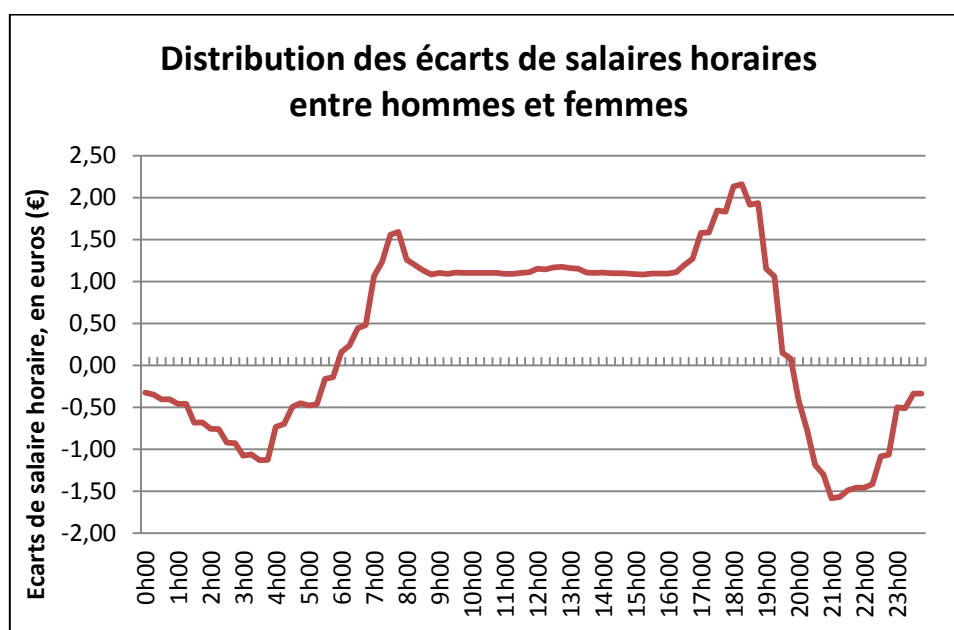
Le salaire horaire moyen diminue doucement sur les heures de fin de journée, à partir de 18h15, tout en restant supérieur au salaire horaire moyen féminin jusqu'à 18h29. À partir de 18h30 et jusqu'à 21h00, le salaire horaire moyen se situe à un niveau inférieur à sa moyenne, tout en demeurant

proche de cette dernière. Durant cet intervalle, se forme un « creux » entre 20h00 et 20h45 où le salaire horaire moyen est inférieur à 10€30. Dès 21h00, la rémunération horaire moyenne dépasse à nouveau sa moyenne. La diminution du salaire horaire moyen sur ces heures du soir reste néanmoins de faible ampleur, par rapport à la diminution constatée le matin.

c) Les écarts de salaire entre hommes et femmes

Les écarts entre les rémunérations horaires moyennes des hommes et des femmes fluctuent différemment au cours de la journée, comme l'atteste le graphique n°55 :

Graphique 55 : Évolution des écarts de salaire horaire entre hommes et femmes au cours de la journée



Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En moyenne, en 2013, les hommes déclarant être au travail à 8h00 gagnent un salaire horaire supérieur de 1€26 au salaire horaire moyen que perçoivent les femmes présentes au travail à 8h00.

S'il existe un écart de 1€11 entre le salaire horaire moyen des hommes et celui des femmes, nous constatons également que selon les moments de la journée, cet écart varie dans des proportions très inégales. Et que contrairement aux écarts de salaire mensuel moyen, toujours en faveur des hommes, les femmes gagnent un salaire horaire supérieur à celui des hommes sur les heures du soir et de la nuit (ainsi qu'une partie des heures du matin). Ce résultat, à tout le moins surprenant, suggère que les femmes, moins concernées par les horaires décalés, gagneraient également davantage que les hommes lorsqu'elles y sont confrontées. Ou plutôt, qu'à effets de durée neutralisés, les heures travaillées en dehors de la journée standard seraient mieux valorisées pour les femmes si elles sont effectuées le soir ou la nuit; mais mieux valorisées pour les hommes si elles sont effectuées le matin ou en fin d'après-midi. Le septième chapitre sera l'occasion d'approfondir ces résultats.

QUATRIEME SECTION – *Catégories socioprofessionnelles, salaires et horaires de travail*

Pour comprendre les écarts de valorisation des heures de travail entre les hommes et les femmes, il convient de se pencher sur l'inégale répartition des salariés dans les catégories socioprofessionnelles. Les revenus salariaux sont fortement différenciés d'une catégorie de travailleurs à l'autre et ces écarts peuvent s'expliquer à la lumière des différentes théories que nous avons explicitées plus tôt dans notre travail. À titre comparatif, en 2013, le revenu salarial annuel moyen d'un cadre était de l'ordre de 40 620 euros, contre 24 495 euros pour les professions intermédiaires, 15 570 euros pour les employés et 17 417 euros pour les ouvriers⁴¹. Si ces différences de revenus sont bien connues, et largement documentées, nous nous intéressons davantage aux écarts pouvant exister dans la valorisation des horaires de travail. En effet, et même si le salaire horaire moyen constitue une source de différenciation entre les travailleurs (un cadre gagnant nettement plus de l'heure qu'un employé par exemple), qu'en est-il de la valorisation des heures de présence ? Comment les niveaux de rémunérations moyennes évoluent-ils au cours de la journée, selon la PCS ?

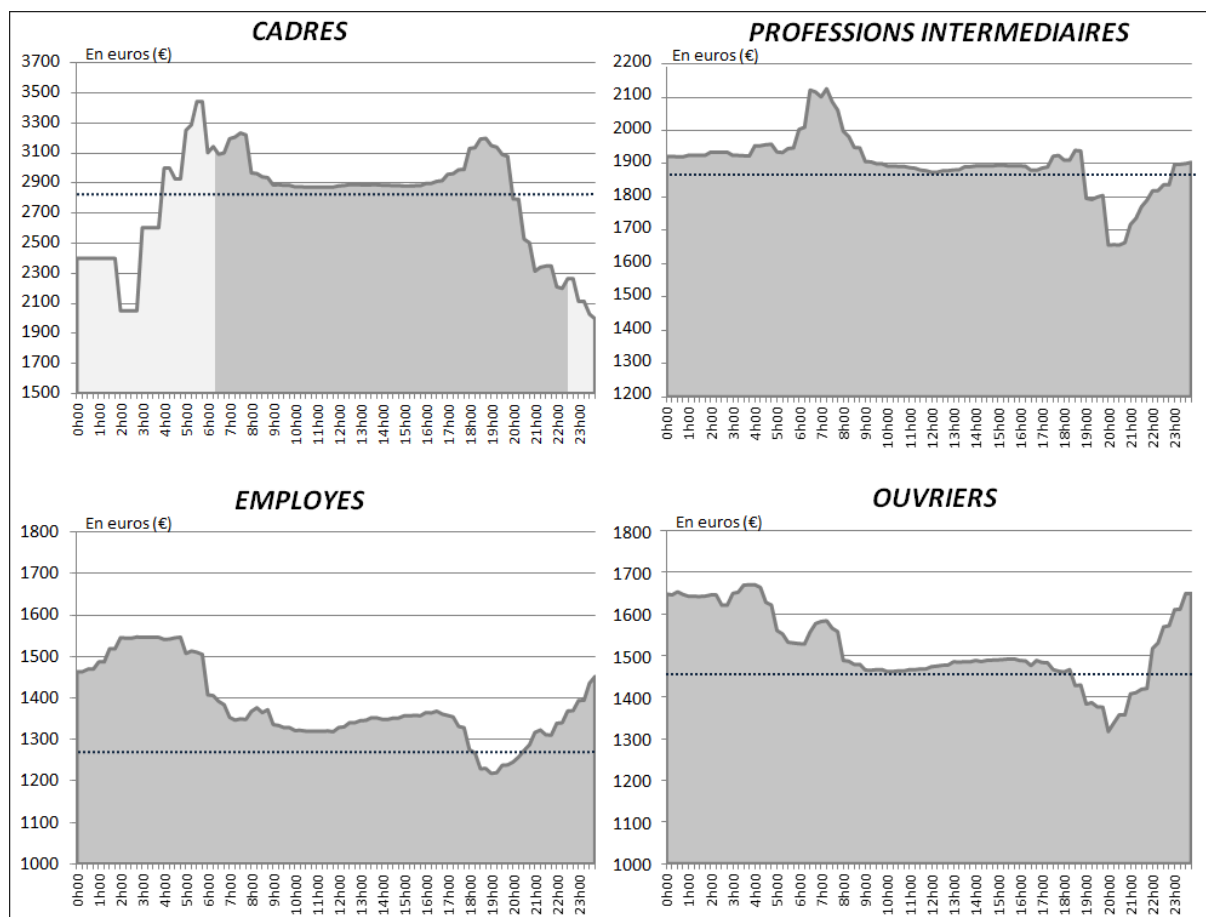
Selon la théorie des différences compensatrices, le salarié qui consent à des conditions de travail pénibles et des modalités horaires qui s'écartent de la norme dominante révélerait une volonté d'accroître son revenu. Ce postulat suppose néanmoins que le travailleur est libre de choisir ses horaires de travail. Or, en 2013, encore 67% des salariés ont des horaires de travail déterminés par l'entreprise, sans possibilité de modification ; la PCS discriminant considérablement le mode de détermination des horaires de travail (voir chapitre 1, section 3). Par ailleurs, les temps atypiques peuvent être travaillés non pas (uniquement) pour obtenir une compensation salariale, mais pour améliorer ses perspectives de carrière, pour augmenter son employabilité ou faute de trouver un meilleur emploi. Dès lors, si certains travailleurs parviennent à faire reconnaître la pénibilité de leurs horaires, d'autres, en revanche, n'ont pas d'autres choix que d'accepter ces horaires, sans contrepartie financière immédiate. Par ailleurs, les horaires atypiques peuvent constituer une contrainte inhérente à certaines professions (infirmiers et aides-soignants, policiers, chauffeurs, par exemple), contrainte connue et acceptée par le salarié dès le choix d'orientation et de formation (Barthe, 2015). En ce sens donc, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle du travailleur, nous nous attendons à ce que sa présence en dehors des créneaux horaires standards s'accompagne d'une valorisation différente de celle qui prévaut en heures normales. Comment la catégorie professionnelle influence-t-elle la valorisation des heures de travail ? Peut-on dire que certaines heures sont mieux rémunérées pour certains travailleurs, alors que pour d'autres, elles sont signe d'un travail pénible et peu reconnu socialement ?

Nous établissons les profils de salaires, quart d'heure par quart d'heure, en distinguant les salariés selon leur PCS.

⁴¹ Source : Insee, DADS

Pour commencer, soulignons que le salaire mensuel moyen diffère fortement d'une catégorie à l'autre : 2 849 euros pour les cadres ; 1 869 euros pour les professions intermédiaires ; 1 292 euros pour les employés et 1 432 euros pour les ouvriers. De même pour le salaire horaire moyen : les cadres touchent en moyenne 16€07 de l'heure ; les professions intermédiaires 11€94 ; les employés 9€19 et les ouvriers 9€29.

Graphique 56 : Salaire net mensuel moyen par quart d'heure selon la PCS, en 2013

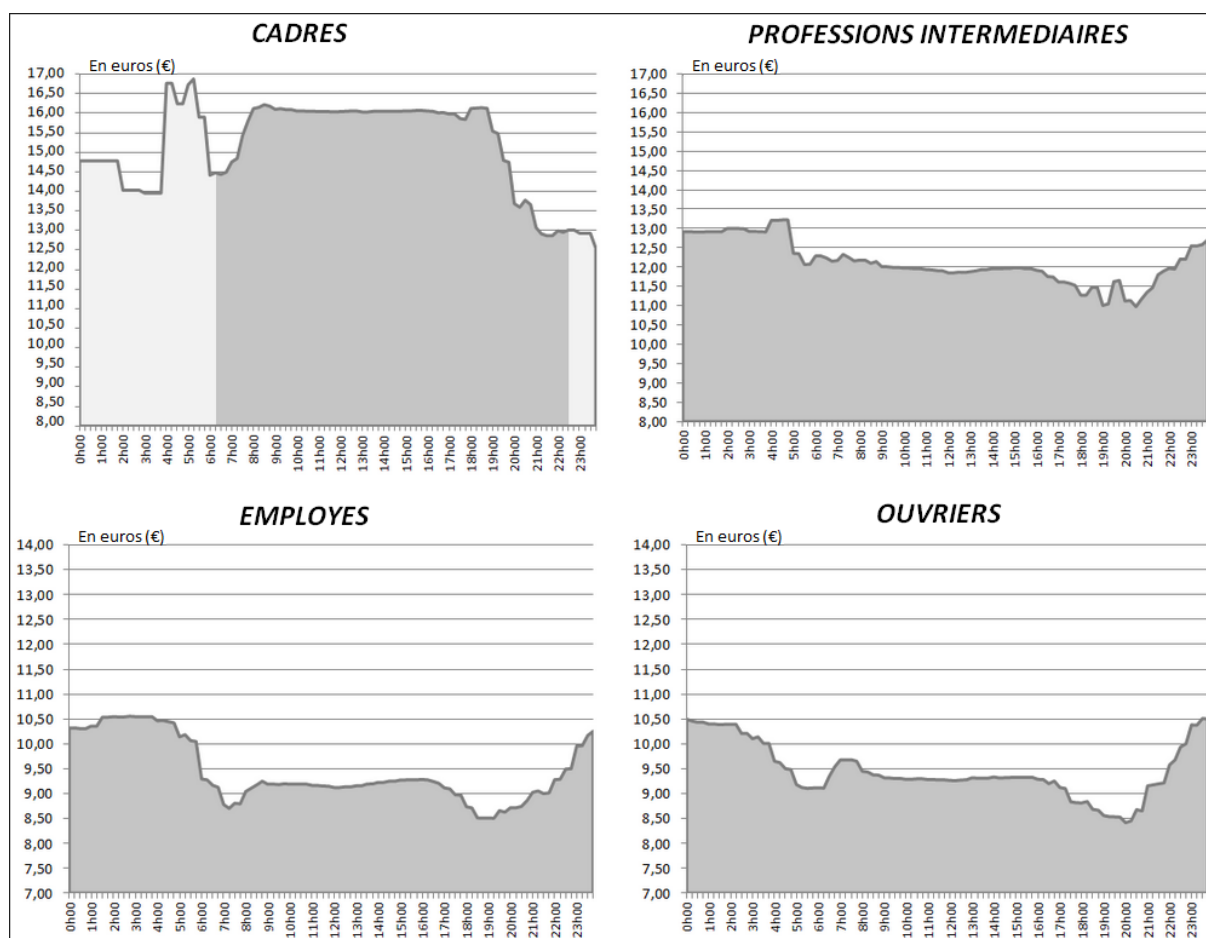


Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En moyenne, en 2013, les cadres déclarant être au travail à 8h00 gagnent un salaire mensuel moyen de 2968€ ; (1998€ pour les professions intermédiaires présentes à 8h00 ; 1368€ pour les employés et 1489€ pour les ouvriers)

Note : En raison des écarts de salaire entre les différentes PCS, les échelles utilisées pour les profils de salaires ne sont pas identiques d'une catégorie à l'autre. La partie « gris clair » des graphiques nous indique un échantillon de taille réduite, inférieur à 50 personnes.

Graphique 57 : Salaire net horaire moyen par quart d'heure selon la PCS, en 2013



Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En moyenne, en 2013, les cadres déclarant être au travail à 8h00 gagnent un salaire horaire moyen de 16€12 ; (12€18 pour les professions intermédiaires présentes à 8h00 ; 9€05 pour les employés et 9€45 pour les ouvriers)

Note : En raison des écarts de salaire entre les différentes PCS, les échelles utilisées pour les profils de salaires ne sont pas identiques d'une catégorie à l'autre. La partie « gris clair » des graphiques nous indique un échantillon de taille réduite, inférieur à 50 personnes.

Que nous nous intéressions aux courbes des rémunérations mensuelles ou des salaires horaires, la configuration des profils varie en fonction de la catégorie socioprofessionnelle du salarié ; confirmant notre intuition selon laquelle les écarts observés entre les hommes et les femmes peuvent être, au moins en partie, imputés à l'inégale répartition des uns et des autres dans les secteurs et métiers.

Ce sont chez les cadres la dispersion des salaires mensuels nets moyens est la plus forte : une différence de 1 445€ entre les salaires mensuels moyens maximum et minimum. Ce résultat doit cependant être interprété avec prudence, en raison de l'effectif très réduit chez les cadres déclarant travailler le soir ou la nuit. Toutefois, il n'est pas étonnant d'observer une telle dispersion : les travailleurs les plus diplômés ont accès aux entreprises offrant les meilleures rémunérations (Bayet, 1996) et les évolutions de carrière sont plus prononcées chez les cadres et professions intellectuelles supérieures, puisqu'avec l'âge croissent les responsabilités et donc la rémunération. Ainsi, le salaire

est plus variable, dans la mesure où il est lié à l'expérience, mais aussi aux performances et réussites personnelles du travailleur. À l'inverse, ce sont les employés qui connaissent la dispersion de salaire la plus faible, puisque seulement 329 euros séparent les salaires mensuels moyens maximum et minimum.

Les salaires maximums et minimums de chaque catégorie socioprofessionnelle ne concernent pas les mêmes créneaux horaires, contrairement à l'intuition précédemment formulée, qui soutient que les horaires s'écartant de la norme temporelle dominante devraient être mieux valorisés que les horaires standards. Rappelons toutefois qu'à l'heure actuelle, nous ne pouvons affirmer quel est le sens de la causalité : les fluctuations du salaire mensuel moyen ne signifient en rien que les individus perçoivent des rémunérations plus importantes (ou plus faibles) en raison de leur présence sur les heures atypiques ; et ces variations peuvent être liées à une présence accrue (ou moindre) des professions les mieux payées ou à des temps de travail en moyenne plus longs (ou plus courts). Toutefois, la corrélation entre présence au travail et rémunération est intéressante en soi, indépendamment du sens de la causalité. Être au travail sur certaines heures peut s'apparenter à un investissement professionnel plus important, ce qui implique que les rémunérations soient plus élevées en fin de journée par exemple. Ou au contraire, être disponible sur certaines heures de la journée traduit un allongement du temps de travail nécessaire à l'obtention d'une certaine rémunération, ce qui explique que les rémunérations soient plus basses sur certaines heures : les catégories professionnelles les moins bien payées devant consentir à travailler davantage pour accroître leurs rémunérations, qui demeurent faibles en dépit de leur disponibilité. Les logiques de valorisation des heures atypiques sont donc différentes d'une catégorie à l'autre.

En effet, chez les cadres, le travail tôt le matin ou en fin d'après-midi s'accompagne de rémunérations mensuelles plus importantes. Ces résultats peuvent s'expliquer à la lumière d'un phénomène souvent admis : pour faire carrière dans le secteur privé, les individus doivent travailler sans compter leur temps et offrir une disponibilité sans limites, ou presque, à leur entreprise. Les cadres sont particulièrement concernés par ce phénomène, et plus ils ont de responsabilités, plus ils doivent se conformer à cette norme de « disponibilité totale » (réunions tardives, par exemple, Bouffartigue, Bocchino, 1998 ; Pochic, 2003, 2005). Les cadres ont également une meilleure maîtrise de leurs horaires de travail, pouvant reporter leurs tâches le matin ou le soir lorsque cela s'avère nécessaire. L'autonomie dans son travail, notamment traduit par le mode de détermination des horaires, va souvent de pair avec de plus grandes responsabilités (les cadres choisissant eux-mêmes leurs horaires ont plus souvent que les autres des salariés à superviser) et de meilleurs salaires. Le salaire horaire ne fait cependant pas apparaître de réelle différence de valorisation sur les heures de fin de journée : elles ne seraient donc pas mieux valorisées que les heures standards. En outre, les heures du soir et de la nuit correspondent à la fois à des rémunérations mensuelles plus faibles et à des salaires horaires plus faibles. L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » nous permettra de compléter ces résultats, mais nous pouvons déjà penser que trop s'écarter de la norme temporelle dominante (travail de nuit) ne semble pas du tout valorisé pour cette catégorie professionnelle, mais les effectifs sont trop faibles pour que nous puissions tirer de véritables conclusions.

Chez les employés et les ouvriers, contrairement aux cadres, c'est le travail de nuit qui tire les rémunérations mensuelles ou horaires vers le haut. On retrouve en particulier sur ces horaires des employés civils, des policiers, des militaires (or, ce sont les employés qui ont les salaires moyens les plus élevés, ce qui explique en partie que les rémunérations s'accroissent sur les heures dévolues au

travail de nuit). La catégorie des ouvriers, notamment industriels, est ainsi gouvernée par les horaires en « 3x8 », décalés la nuit et le matin (Lesnard, 2006). Christian Baudelot et Michel Gollac (1993) expliquent que « *le caractère rémunérateur ou pénalisant des conditions de travail dépend largement de leur visibilité ou de leur capacité à être objectivées* » (p.68), celle-ci dépendant fortement des rapports de force entre employés et employeurs. L'organisation du temps de travail fait partie des conditions de travail difficiles, mais facilement objectivables : c'est pourquoi le travail en équipes alternantes se traduit par une compensation salariale et que le travail de nuit est lui aussi généralement assorti d'une meilleure rémunération. Toutefois, si le repos compensateur a été rendu contrepartie obligatoire du travail de nuit, la majoration salariale reste facultative et du ressort des conventions collectives. Enfin, on retrouve sur ces horaires surtout des ouvriers du secteur industriel.

En revanche, sur les heures de fin de journée et début de soirée, un « creux » prononcé se forme dans les rémunérations mensuelles et horaires moyennes des employés et des ouvriers. En effet, ce sont les emplois les moins qualifiés, avec les durées les plus courtes et les salaires les plus bas, que nous retrouvons sur ces créneaux horaires : les employés de commerce et les personnels des services aux particuliers, ainsi qu'un certain nombre d'ouvrières peu qualifiées.

CONCLUSION INTERMEDIAIRE : Contrairement à l'hypothèse expliquant que les horaires atypiques, par définition pénibles puisque s'écartant de la norme implicite de l'organisation temporelle du travail, sont compensés par un supplément de salaire, cette quatrième section a montré que selon la catégorie du travailleur, le profil salarial par heures se modifiait et que toutes les heures n'offraient pas les mêmes niveaux de rémunérations. Ainsi, le travail de fin de journée s'accompagne de rémunérations plus élevées chez les cadres, alors que chez les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers, ce travail en fin de journée et début de soirée, s'accompagne d'une « dévalorisation salariale » : les personnes présentes en fin de journée perçoivent des salaires mensuels en moyenne plus faibles que le reste des travailleurs de leur catégorie socioprofessionnelle (ce que les courbes de rémunérations horaires confirment). Chez les cadres et professions intermédiaires, le travail tôt le matin s'accompagne de rémunérations plus élevées ; alors que c'est le travail nocturne qui semble le mieux valorisé chez les ouvriers et les employés.

Toutefois, à ce stade de notre travail, nous ne pouvons pas encore clairement trancher et affirmer que certaines heures sont compensées pour une partie des travailleurs, mais pas pour d'autres. Plusieurs effets se cumulent (temps de travail, surreprésentation des salariés les mieux/les moins bien rémunérés, meilleure valorisation). Le septième chapitre rend compte de ces différents facteurs.

CONCLUSION

Ce sixième chapitre a permis de montrer que les niveaux de salaires mensuels et horaires fluctuent au cours de la journée de travail, faisant apparaître des périodes où se concentrent les inégalités économiques et sociales — notamment les heures de fin de journée. Nous avons également pu démontrer que le sexe n'influçait pas seulement l'organisation de la journée habituelle de travail ou l'acceptation des horaires décalés, mais également le profil des salaires quart d'heure par quart d'heure. Les femmes sont ainsi moins concernées par les horaires atypiques, et ces derniers se traduisent par des niveaux de salaires mensuels différents.

Le travail de nuit s'accompagne de rémunérations mensuelles et horaires moindres chez les hommes, alors qu'il semble être accompagné d'un supplément salarial chez les femmes. Le travail très tôt le matin offre des rémunérations faibles dans les deux cas ; le travail de fin de journée se traduit par un accroissement des salaires mensuels et horaires moyens chez les hommes, mais par une augmentation légère des rémunérations mensuelles des femmes, non accompagnée d'un accroissement des salaires horaires. Enfin, le travail en soirée semble fortement pénalisant chez les hommes, et dans une moindre mesure chez les femmes.

Prendre en considération les effets des durées de travail, plus faibles chez les femmes, même à temps complet, permet de réduire l'ampleur des écarts salariaux constatés entre les sexes, mais pas de modifier le profil des salaires par tranches horaires : les niveaux des rémunérations moyennes fluctuent différemment au cours de la journée, et les heures semblent ainsi différemment valorisées que l'on soit un homme ou une femme ; même s'il nous faut pour le moment rester prudents, puisque que comme nous l'avons signalé, les différences de rémunération traduisent peut être simplement une répartition inégale des travailleurs sur les heures de travail, et non un supplément (ou une diminution) salarial(e) dû au travail en horaires atypiques. Toutefois, ce premier résultat demeure intéressant en soi, puisque les écarts de salaire entre hommes et femmes ne sont pas constants au cours d'une journée. Certaines heures sont plus « inégalitaires » que d'autres, tant au niveau des rémunérations que du taux de présence : pour une femme, être présente aux mêmes heures qu'un homme ne revêt pas les mêmes enjeux, les mêmes difficultés, les mêmes emplois, ni les mêmes niveaux de salaire.

SEPTIEME CHAPITRE – *La valorisation des horaires atypiques : influence croisée du sexe et de la catégorie professionnelle*

Le temps n'est ni uniforme ni linéaire. Parce qu'il est multidimensionnel, traversé par de multiples activités, toutes constitutives de l'expérience et de l'identité humaine (Cingolani, 2012) et parce qu'il possède des valeurs à la fois biologiques, sociales et culturelles — valeurs changeantes selon les lieux et les époques — le temps ne saurait se résumer, comme le prédit la théorie économique standard, à une quantité homogène, échangeable comme n'importe quelle marchandise, sur un marché semblable à n'importe quel autre, indépendamment de sa localisation au cours de la journée, la semaine, le mois ou l'année. Comme nous l'avons explicité précédemment, toutes les heures ne sont pas parfaitement substituables : une heure travaillée le matin n'équivaut pas à une heure travaillée le soir ; une heure située le week-end n'équivaut pas à une heure située en semaine.

Les niveaux de salaires moyens, mensuels et horaires, fluctuent au cours de la journée (chapitre 6) et ces fluctuations peuvent être imputées à des effets de structure : composition de la population salariée présente au travail ; variation de la répartition des PCS ; effets de durées du travail ; etc. Nous nous demandons dans ce dernier chapitre quels sont les effets des horaires atypiques sur la rémunération des travailleurs. Certaines heures de travail sont-elles mieux valorisées, mieux rémunérées, que d'autres ? Comment ces effets varient-ils d'une catégorie de travailleurs à une autre ? Certains salariés sont-ils plus aptes à faire valoriser leurs temps de travail et leur pénibilité que d'autres ?

Les fluctuations des salaires au cours de la journée différencient les hommes et les femmes — dans leur ampleur et dans leur localisation. Les écarts de rémunération entre les sexes sont en grande partie imputables à des effets de structure : les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes emplois, n'investissent pas les mêmes secteurs, ne possèdent pas les mêmes caractéristiques individuelles et professionnelles. Il convient donc de se pencher sur cette inégale répartition des salariés dans l'emploi et de neutraliser les caractéristiques propres à chaque population pour observer s'il existe une valorisation différenciée des horaires atypiques, toutes choses égales par ailleurs.

La première section questionne les effets des horaires atypiques sur les rémunérations à la lumière de deux théories économiques : la théorie de la compensation et la théorie de la segmentation, qui prédisent des résultats contraires. La première prétend que les horaires atypiques sont assortis d'un supplément de rémunération, tandis que la seconde prédit que les horaires décalés accompagnent les mauvais emplois et les rémunérations les plus basses. La deuxième section du chapitre s'appuie sur des investigations économétriques et des équations de salaire pour analyser l'influence des horaires atypiques sur les rémunérations mensuelles et horaires, toutes choses égales par ailleurs. Les différences de valorisation entre les heures de travail des hommes et celles des femmes sont, par ailleurs, approfondies dans cette section.

PREMIERE SECTION – *La valorisation des horaires atypiques : compensation ou segmentation ?*

Les hypothèses formulées tout au long de notre travail, ainsi que les résultats obtenus au cours de nos chapitres précédents, nous amènent à supposer que les horaires de travail pourraient être différemment valorisés. Un supplément de salaire pourrait être observé pour certaines périodes, notamment pour les heures dites atypiques, c'est-à-dire pour les heures s'écartant de la « *norme sociale implicite d'organisation des horaires de travail* » (Bué, Coutrot, 2009).

Pour les théoriciens néoclassiques, les écarts de rémunérations observables sur le marché du travail sont imputables aux différences de pénibilité des tâches ou à la diversification des compétences des travailleurs. En particulier, la théorie des différences compensatrices, ou théorie hédonique des salaires, proposée par Sherwin Rosen (1974) prédit que, dans une économie parfaitement concurrentielle, « *des travailleurs ayant la même productivité doivent percevoir des salaires différents s'ils exercent des tâches de différents niveaux de pénibilité* » (Cahuc, 2001, p.15). En effet, cette théorie prévoit une relation croissante entre la rémunération et la pénibilité des tâches (risque d'accident, nuisances, pénibilités physiques) : à caractéristiques individuelles constantes, lorsque le travailleur accepte un poste dont les caractéristiques non monétaires sont indésirables, un supplément de salaire doit venir compenser les mauvaises conditions de travail pour lui assurer le même niveau d'utilité qu'un emploi dont les conditions seraient moins pénibles. La théorie des différences compensatrices prévoit donc qu'en situation de concurrence pure et parfaite « *un emploi est d'autant mieux rémunéré qu'il est pénible* » (Perrot, 1992). Selon cette thèse, les niveaux de rémunération devraient également baisser à mesure que les conditions de travail s'améliorent. Confronté aux faits toutefois, le pouvoir explicatif de la théorie des différences compensatrices est limité, notamment parce que « *cette approche néglige sans doute des phénomènes liés à l'imperfection de la concurrence qui peuvent influencer la formation des salaires* » (Cahuc, *ibid.*, p.18) tels que l'asymétrie d'information, les coûts de transaction (coûts d'embauche, de licenciement, de formation du personnel), les négociations collectives ; etc.

À l'inverse de cette théorie de la compensation, la théorie de la segmentation du marché du travail postule une association positive entre bonnes conditions de travail et salaires élevés. Formalisée par les travaux de Peter Doeringer et Michael J. Piore (1971), cette théorie s'attache à montrer qu'il existe différents modes de détermination des salaires, liés à la coexistence de plusieurs secteurs ou segments au sein du marché du travail. Schématiquement, la théorie de la segmentation (ou dualisme, dans sa version minimale réduite à deux segments) postule que le marché du travail est scindé en deux segments : un premier secteur, le secteur primaire, se caractérise par des rémunérations élevées, des emplois stables, d'importantes perspectives de promotions et possibilités de carrières, ainsi que de bonnes conditions de travail. Dans leur ouvrage, Doeringer et Piore identifient ce secteur primaire à l'ensemble des firmes de grandes tailles, ayant constitué des marchés internes, c'est-à-dire « *un mode d'organisation du travail qui consiste à pourvoir les emplois vacants en ayant essentiellement recours à la promotion interne, plutôt qu'à des travailleurs externes à la firme* » (Perrot, 1992). À l'inverse, le deuxième segment de ce marché du travail, le secteur secondaire, fonctionne sur un mode concurrentiel et présente des caractéristiques opposées au

secteur primaire : les salaires sont faibles, les perspectives de carrière ou de promotion sont inexistantes, le risque de chômage est important et la rotation du personnel y est forte, et les conditions de travail sont mauvaises. Par ailleurs, la mobilité des travailleurs entre ces deux segments est extrêmement réduite puisque les emplois du secteur primaire sont rationnés. Enfin, cette structure du marché du travail se caractérise par l'existence de chômage, « *qui forme en quelque sorte le troisième segment de cette économie compartimentée* » (Perrot, *ibid.*). Les travaux pionniers de Doeringer et Piore ont été complétés par de nombreux travaux, notamment afin de dépasser les limites posées par la version initiale de la théorie : « *les théories récentes du marché du travail, en particulier les théories du salaire d'efficience et des négociations salariales, [s'attachent à donner] des fondements au rationnement de l'emploi dans le secteur primaire, au différentiel de salaire entre les deux secteurs et à la persistance du chômage* » (pour une revue de ces travaux, voir par exemple Zajdela, 1990 ou Perrot, 1992).

Ces deux théories résistent mal à l'épreuve des faits : l'observation de la structure du marché du travail ne permet pas de privilégier l'une ou l'autre de ces thèses. En effet, certaines nuisances ou pénibilités ouvrent bel et bien droit à une prime salariale – ce supplément de rémunération étant subordonné, selon Christian Baudelot et Michel Gollac (1993), au « *degré de visibilité et de reconnaissance des conditions de travail* » par les entreprises et par les travailleurs eux-mêmes. Alors que dans le même temps, nous observons des emplois qui cumulent mauvaises conditions de travail et bas salaires : toutes les mauvaises conditions de travail ne sont pas assorties d'un supplément de rémunération. Il est également possible que des travailleurs relevant *a priori* du segment primaire, bénéficiant d'une stabilité d'emploi et de hauts salaires, soient tout de même confrontés à des pénibilités, nuisances ou risques (tout en étant payés en conséquence). Les travaux de Christophe Daniel et Catherine Sofer (1998) ont ainsi démontré la coexistence en France de mécanismes de compensation et de mécanismes de segmentation : « *So, in strongly unionized sectors, we expect a positive relationship between wages and good working conditions (TS⁴² is valid). Conversely, in weakly unionized sectors, we expect a negative relationship between these variables (TCD⁴³ is valid) [...] for most working conditions, TCD is valid in France for weakly unionized sectors of production, that is, where one expects the market effect to prevail. Conversely, for strongly unionized sectors, where the union power effect should dominate, TS is valid, as expected* » (p.567).

À l'aune de ces deux théories, nous cherchons à montrer quels sont les effets des horaires atypiques sur les rémunérations des travailleurs et comment ces effets varient d'une catégorie de salariés à l'autre. Nous avons supposé que les horaires de travail étaient différemment valorisés, en raison de la non-uniformisation du temps et de ses valeurs : la localisation des heures au cours de la journée n'est pas neutre au regard des fonctions biologiques de l'organisme ; pas plus qu'elle n'est neutre au regard de la valeur sociale et culturelle accordée à certaines périodes. Certaines périodes, parce qu'elles s'écartent des périodes « normalement dévolues » au travail productif et marchand, occasionnent une pénibilité, une nuisance, voire même un vrai risque pour la sécurité et la santé des travailleurs. Le travail de nuit fait ainsi partie des dix facteurs de risque définis par le Code du travail et pris en considération pour le Compte prévention pénibilité (voir encadré n°7). Par ailleurs, les horaires décalés à la marge de la journée et de la semaine peuvent occasionner des difficultés d'organisation de la vie quotidienne et familiale, en particulier chez les couples dont les deux

⁴² Theories of segmentation

⁴³ Theory of Compensating Differentials

membres sont confrontés à des rythmes décalés (ce qui n'est pas sans incidence sur le rythme des enfants, par ailleurs ; Devetter, 2008). Les difficultés sont également décuplées lorsque les travailleurs n'ont aucune maîtrise de leurs horaires, ni aucune prévisibilité, et qu'ils subissent unilatéralement un emploi du temps décalé ou fragmenté, imposé par l'entreprise. Ces difficultés et problèmes soulevés par les horaires atypiques ne doivent pas occulter que certains salariés peuvent trouver leur compte dans le fait de travailler « à contretemps » des autres ; individuellement et à un instant-t, les horaires atypiques ne sont pas nécessairement vécus comme une pénibilité par le travailleur. Comme nous l'avons déjà évoqué au quatrième chapitre, le fait d'avoir des horaires désynchronisés par rapport à son conjoint peut – dans certaines circonstances – faciliter l'organisation de la vie familiale, notamment lorsqu'il s'agit pour les parents de se relayer auprès des enfants. Par ailleurs, dans certains milieux professionnels, comme dans le milieu hospitalier par exemple, le travail décalé peut être un choix (ou une contrainte qui n'apparaît insatisfaisante, notamment en début de carrière et/ou pour les personnes sans enfant) : malgré les aspects négatifs du travail nocturne, le personnel médical travaillant de nuit (infirmières, aides-soignantes) peut y trouver des contreparties satisfaisantes : moindre pression hiérarchique ; environnement professionnel moins stressant (patients plus calmes, par exemple) ; meilleure ambiance de travail et meilleurs rapports avec les collègues. Toutefois, l'extension des horaires atypiques à un ensemble plus conséquent de salariés pose de vrais enjeux de santé publique et d'inégalités sociales. Sur le long terme, au fil de la carrière professionnelle, la perception du travail en horaires décalés peut changer pour le travailleur. Les risques professionnels et sanitaires ont été identifiés ces dernières années et les difficultés à organiser sa vie sociale et familiale sont réelles. Il convient donc de considérer les horaires décalés comme étant une pénibilité supportée par le travailleur.

Conformément à la théorie des compensations, étant un facteur de risque et de pénibilité, les horaires atypiques devraient être compensés par un supplément de rémunération. À l'inverse, si nous nous référons à la théorie de la segmentation, les emplois nécessitant une prise de poste à horaires décalés cumuleraient à la fois mauvaises conditions de travail et bas salaires. À la lumière de ces deux théories, les horaires atypiques peuvent engendrer deux effets contraires : un effet « supplément salarial » ou un effet « pénalité salariale ».

Au regard de ces différentes hypothèses et théories, nous nous attendons à ce que les horaires atypiques aient divers effets sur la rémunération des travailleurs (voir chapitre 6, section 1) :

- dans un premier temps, ces horaires décalés peuvent s'accompagner d'un supplément salarial ; qui peut être imputable à un effet d'augmentation du temps de travail (travailler en horaires décalés permet d'accroître la durée du travail, et donc d'augmenter sa rémunération mensuelle) ou à un effet de compensation pure, tel qu'il est décrit par la théorie des différences compensatrices (les horaires décalés sont effectivement mieux payés que les autres horaires ; travailler à contretemps des autres salariés est compensé par un supplément de salaire horaire) — ces deux effets pouvant par ailleurs se cumuler.
- dans un deuxième temps, ces horaires atypiques peuvent s'accompagner d'une dévalorisation salariale (théorie de la segmentation) ; soit parce qu'ils correspondent à des emplois précaires, faiblement rémunérés, dont les durées de travail sont plus faibles que la

moyenne, et pour lesquels les horaires atypiques sont une contrainte indissociable de l'emploi – une contrainte devant être acceptée, faute de pouvoir trouver un meilleur emploi (travailler tôt le matin et/ou en soirée, plutôt que de ne pas avoir d'emploi). Soit parce que ces horaires atypiques s'accompagnent d'une pénalité salariale nette (les horaires décalés sont moins bien rémunérés que les autres horaires ; ce qui devrait se traduire par un salaire horaire moindre). À nouveau, ces effets peuvent se cumuler : les horaires décalés peuvent être moins bien rémunérés et associés à des temps de travail plus courts.

- dans un troisième et dernier temps, les horaires atypiques pourraient n'avoir aucun effet significatif sur la rémunération mensuelle et/ou horaire ; ce qui laisserait supposer une indifférenciation au regard de la localisation des heures de travail (la localisation de l'heure de travail n'aurait alors pas d'incidence sur le niveau de salaire).

Encadré 7 : Pénibilité au travail et mise en place d'un Compte prévention pénibilité

Le Code du travail définit la pénibilité au travail comme l'exposition « à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé » ; risques professionnels liés « à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail » (Articles L4121-3-1 et L4161-1).

En 2011, dix facteurs de risques ont été identifiés et listés dans le Code du travail ; puis ont été utilisés dans le cadre de la création du Compte prévention pénibilité. Ce dernier s'adresse à tous les salariés du secteur privé exposés à des facteurs de risques, au-delà d'un certain seuil déterminé par le législateur : « Chaque salarié exposé à au moins un facteur au-delà du seuil fixé doit être déclaré par son employeur. Cette déclaration permet au salarié concerné de bénéficier d'un compte personnel de prévention de la pénibilité et de cumuler des points » (source : <http://travail-emploi.gouv.fr>). Les points cumulés par le travailleur peuvent être utilisés de trois manières : suivre une formation professionnelle ; réduire son temps de travail sans perte de salaire ; bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.

En 2015, quatre premiers facteurs de pénibilité sont entrés en vigueur :

- le travail de nuit ;
- le travail en équipes successives alternantes ;
- le travail répétitif ;
- les activités réalisées sous pression hyperbare.

Au 1^{er} juillet 2016, six autres facteurs de pénibilité sont entrés en vigueur :

- les manutentions manuelles de charges ;
- les postures pénibles ou positions forcées des articulations ;
- les vibrations mécaniques ;
- les agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées ;
- les températures extrêmes ;
- le bruit.

DEUXIEME SECTION – *La valorisation des heures atypiques : une analyse « toutes choses égales par ailleurs »*

Tout au long de notre sixième chapitre, nos traitements statistiques ont mis en évidence que la rémunération mensuelle moyenne fluctue en fonction des heures étudiées, présentant ainsi des « pics » et des « creux » selon les moments de la journée. Et ils ont montré que ces moments peuvent évoluer en fonction du sexe et de la catégorie socioprofessionnelle. Au cours de ce sixième chapitre, nous nous sommes intéressés au salaire moyen des salariés présents à tel ou tel moment de la journée : en d'autres termes, nous avons observé comment la rémunération moyenne évoluait au cours de la journée et, à ce stade, notre analyse ne saurait dire si les « pics » et les « creux » des profils salariaux que nous avons dressés correspondent à une compensation salariale, à une reconnaissance des pénibilités horaires (ou un manque de reconnaissance) ou traduisent simplement le fait que les salariés ayant les meilleurs salaires (ou les plus bas salaires) sont proportionnellement plus présents sur certains horaires. En effet, comme nous l'avons montré au cours de notre cinquième chapitre, la journée de travail s'articule différemment en fonction de la catégorie socioprofessionnelle – les ouvriers commençant plus tôt, les cadres finissant plus tard. La surreprésentation des ouvriers tôt le matin tend à tirer la moyenne des salaires vers le bas ; tandis que la surreprésentation des cadres en fin de journée tend à tirer les rémunérations vers le haut. Nous avons également démontré l'existence d'effets de durée de travail – l'allongement de cette durée en fin de journée tend également à accroître le niveau des rémunérations mensuelles. Ces divers effets de structure peuvent expliquer les fluctuations des salaires au cours de la journée.

Par ailleurs, nous avons supposé que les différences observées entre les profils salariaux des hommes et des femmes provenaient, du moins en partie, de l'inégale répartition des genres dans les métiers. Pour vérifier cette hypothèse, nous avons dressé les profils salariaux quart d'heure par quart d'heure, en croisant le sexe et la catégorie professionnelle des travailleurs. Ces courbes de salaires sont fournies en annexe (annexe n°3, figures AJ et AK). À partir de ces résultats, nous constatons qu'à catégorie socioprofessionnelle identique, les écarts de salaire entre hommes et femmes demeurent et que les profils de rémunérations continuent de distinguer les travailleurs selon leur sexe. Nous avons également raisonné en termes de salaire horaire pour neutraliser les effets de durée ; mais encore une fois, les niveaux de rémunérations fluctuent différemment selon le sexe, même à catégorie socioprofessionnelle donnée. En effet, les disparités subsistent entre les hommes et les femmes d'une même catégorie professionnelle ; disparités pouvant à nouveau et pour partie s'expliquer par l'inégale répartition des sexes au sein des professions, elles-mêmes différemment réparties au sein d'une journée habituelle de travail : si nous reprenons l'exemple des cadres et professions intellectuelles supérieures, les cadres d'entreprises restent travailler plus tard le soir, en comparaison des cadres de la fonction publique qui finissent plus tôt. Or, nous savons également que les hommes sont majoritaires dans l'encadrement privé, alors que les femmes sont plutôt dans les postes d'encadrement du secteur public.

Dès lors, de simples constats statistiques paraissent limités pour répondre à notre problématique : existe-t-il une valorisation sexuée des heures de travail ? En supposant qu'il existe bel et bien une compensation salariale de certains horaires, et pas seulement un phénomène d'effectifs (c'est-à-dire

une augmentation des rémunérations traduisant simplement le fait que les professions les plus rémunératrices sont proportionnellement plus présentes à certains moments de la journée), cette compensation se fait-elle différemment que l'on soit un homme ou une femme ?

Pour tenter de répondre à ces questions, nous allons mettre en œuvre une analyse économétrique, qui nous permettra de contrôler explicitement l'influence de chacune des variables étudiées.

A. Méthodes, données et équation générale de salaire

Nous cherchons à construire une équation de salaire pour expliciter les différences de rémunération qui peuvent exister entre les horaires de la journée, en nous référant à la méthode développée par Jacob Mincer (1974), puis complétée par de nombreux autres travaux (Riboud, 1975 ; Jarousse, Mingat, 1986 ; Lhéritier, 1992 ; Bayet, 1996 ; Meurs, Ponthieux, 2000 ; pour les données françaises), laquelle propose une équation de gains reliant le salaire réel à la durée des études et au nombre d'années d'expérience professionnelle :

$$\ln(\text{salaire}) = \alpha + \beta_1 * \text{éducation} + \beta_2 * \text{expérience} + \beta_3 * \text{expérience}^2 + u$$

Dans le modèle de Mincer, les rendements de l'éducation sont supposés constants, alors que ceux de l'expérience professionnelle sont supposés décroissants (d'où l'introduction du troisième terme de l'équation, l'expérience au carré) : les premières années d'expérience sont plus rentables que les suivantes, et le rendement de chaque année supplémentaire décroît à mesure que l'expérience augmente.

Dans la lignée des différents travaux ayant complété le modèle de Mincer, nous supposons que le salaire dépend de trois grands types de variables : les caractéristiques individuelles du travailleur, les caractéristiques du poste qu'il occupe et celles relatives à l'établissement qui l'emploie. Le tableau ci-dessous nous indique la liste des variables utilisées.

Tableau 88 : Variables des équations de salaire

<i>Caractéristiques du travailleur</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sexe • Situation familiale <ul style="list-style-type: none"> – Vie en couple – Présence d'enfant(s) ou de beaux-enfant(s) de moins de 18 ans au sein du logement • Diplôme • Ancienneté dans l'entreprise
<i>Caractéristiques du poste occupé</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Catégorie socioprofessionnelle (4 postes) • Durée hebdomadaire de travail • Type de contrat de travail • Présence d'horaires atypiques
<i>Caractéristiques de l'établissement</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur d'activité (4 postes) • Taille de l'entreprise

Nous obtenons l'équation de salaire suivante :

$$\ln(\text{salaire net mensuel}) = \text{constante} + \beta_1 * \text{Sexe} + \beta_2 * \text{Vivre en couple} + \beta_3 * \text{Avoir des enfants de moins de 18 ans} + \beta_4 * \text{Diplôme} + \beta_5 * \text{Ancienneté} + \beta_6 * \text{Durée hebdomadaire} + \beta_7 * \text{Catégorie socioprofessionnelle} + \beta_8 * \text{Type de contrat} + \beta_9 * \text{Type d'horaires} + \beta_{10} * \text{Secteur d'activité} + \beta_{11} * \text{Nombre de salariés de l'entreprise} + u$$

Où u représente le terme d'erreur (tout élément faisant varier le logarithme du salaire, indépendamment de la relation établie par notre modèle)

Nous effectuons ensuite une régression linéaire par la méthode des moindres carrés ordinaires, qui consiste à minimiser la somme des erreurs au carré, c'est-à-dire déterminer la droite qui passe au plus près du nuage de points. Il s'agit en effet d'une méthode statistique utilisée pour modéliser une variable quantitative. Autrement dit, nous cherchons à expliquer une variable quantitative (le logarithme du salaire) en fonction d'autres variables : la régression nous permettra de prévoir le salaire mensuel obtenu en fonction des caractéristiques du travailleur et de son emploi. Le signe des coefficients β obtenus par cette méthode nous indique l'effet des variables explicatives sur le logarithme du salaire : un coefficient positif indique que la variable explicative augmente le logarithme du salaire ; un coefficient négatif indique que la variable explicative diminue le logarithme du salaire. Enfin, le coefficient β nous indique une approximation du pourcentage de variation du salaire mensuel lorsque la variable explicative augmente d'une unité (variable quantitative) ou lorsque la variable explicative est considérée par rapport à une modalité de référence, c'est-à-dire lorsqu'elle est égale à 1 (variable qualitative binaire).

$$\ln y = \alpha + \beta_1 * x_1 + u$$

$$\% \Delta y = 100 * (e^{\beta_1} - 1) ; \text{ soit approximativement :}$$

$$\% \Delta y \approx 100 * \beta_1 * \Delta x_1 ; \text{ lorsque } -0,1 < \beta_1 < 0,1$$

Avant d'étudier plus spécifiquement l'influence des horaires de travail sur la rémunération des salariés, nous modélisons une équation générale de salaire mensuel afin d'explicitier l'influence des autres variables explicatives listées ci-dessus. Le tableau présenté ci-dessous fournit les résultats obtenus. Dans un souci de clarté et de lisibilité, par la suite, nous ne présenterons plus que les paramètres estimés pour les variables HORAIRES ATYPIQUES. Les résultats complets seront présentés en annexe.

Tableau 89 : Équation générale du salaire mensuel

Equation de salaire mensuel - Modèle Général					
Variable	Parameter Estimate	Standard Error	t Value	Pr > t	Pr > t
Constante	6,240	0,029	218.88	<.0001	***
Sexe					
Femme	Ref.				
Homme	0,104	0,009	11.68	<.0001	***
Situation familiale					
Célibataire	Ref.				
Couple	0,031	0,010	3.21	0.0013	***
Enfant de moins de 18 ans	0,039	0,008	4.65	<.0001	***
Diplôme					
Maximum brevet des collèges	-0,118	0,014	-8.39	<.0001	***
CAP-BEP	-0,046	0,011	-3.98	<.0001	***
BAC	Ref.				
BAC+2	0,059	0,013	4.65	<.0001	***
BAC + 3 ou plus	0,106	0,013	8.13	<.0001	***
Ancienneté	0,001	0,000	11.39	<.0001	***
Ancienneté ²	0,000	0,000	-3.72	0.0002	***
Temps de travail					
Durée hebdomadaire	0,024	0,001	39.13	<.0001	***
Contrat de travail					
CDI	Ref.				
CDD	-0,147	0,019	-7.57	<.0001	***
Autre contrat temporaire	-0,252	0,025	-10.10	<.0001	***
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres	0,210	0,013	16.78	<.0001	***
Professions intermédiaires	Ref.				
Employés	-0,170	0,011	-15.74	<.0001	***
Ouvriers	-0,169	0,013	-13.35	<.0001	***
Secteur d'activité					
Agriculture	-0,013	0,033	-0.41	0.6839	NS
Industrie	0,066	0,011	5.83	<.0001	***
Construction	0,139	0,016	8.49	<.0001	***
Tertiaire	Ref.				
Taille de l'entreprise					
Moins de 10 salariés	Ref.				
11 à 50 salariés	0,043	0,011	3.79	0.0002	***
51 à 200 salariés	0,053	0,011	4.68	<.0001	***
201 salariés et plus	0,100	0,011	9.11	<.0001	***
R ² (ajusté)	64,93%				
F-statistic	498,05				
P-value	<.0001				

*** paramètre significatif au seuil de 1% ; ** seuil de 5% ; * seuil de 10% ; NS=non significatif

À partir des résultats présentés dans le tableau n°89, nous pouvons juger de la qualité de notre ajustement. Ainsi, le coefficient de détermination de notre régression, qui atteste du pouvoir explicatif du modèle choisi, s'élève à 64,9%, ce qui signifie en d'autres termes que 64,9% des variations du logarithme du salaire sont expliquées par notre modèle. En outre, nous observons une statistique de Fisher (F-statistic), permettant de tester la significativité globale de notre régression, particulièrement élevée et largement supérieure à la valeur critique fournie par une table de Fisher : comme nous l'indique la P-value du modèle, ce dernier est globalement significatif au seuil de 1%. Enfin, le test de Student permet quant à lui de tester la significativité de chaque paramètre, pour savoir s'ils exercent une influence significative sur le logarithme du salaire mensuel, aux seuils de 10, de 5 ou de 1%.

Nous pouvons donc désormais contrôler explicitement l'influence des facteurs qui impactent simultanément le logarithme du salaire des salariés de notre échantillon. Toutes choses égales par ailleurs, il existe une différence de rémunération mensuelle entre les hommes et les femmes, puisque le fait d'être un homme augmente de 11% le salaire mensuel. En outre, le fait de vivre en couple plutôt qu'être célibataire, mais également le fait d'avoir des enfants (ou beaux-enfants) de moins de 18 ans au sein du logement, accroissent significativement le logarithme du salaire mensuel : être en couple accroît d'environ 3,1% la rémunération mensuelle tandis que le fait d'avoir des enfants augmente cette dernière d'environ 3,9%.

De même, le fait de posséder un diplôme supérieur au baccalauréat ; le fait de travailler dans le secteur de l'industrie ou de la construction plutôt que dans le secteur tertiaire ; ou le fait d'appartenir à des établissements de plus de 10 salariés augmentent significativement la rémunération mensuelle. La catégorie socioprofessionnelle et l'ancienneté jouent elles aussi de manière significative sur le logarithme du salaire mensuel. Toutes choses égales, être cadre augmente de 23,4% le salaire mensuel (par rapport aux professions intermédiaires) alors qu'être employé ou ouvrier réduit significativement la rémunération, de respectivement 15,6% et 15,5%. Quant au fait d'être employé en CDD ou par le biais d'un autre contrat temporaire, il réduit significativement la rémunération mensuelle (de respectivement 13,7% et 22,3%). Posséder un diplôme inférieur au baccalauréat (Brevet des collèges, CAP ou BEP) réduit également le salaire mensuel.

B. Impact des horaires atypiques sur les rémunérations

Ces premiers constats établis, nous nous penchons plus spécifiquement sur le supplément de salaire que peuvent engendrer les différentes heures de travail. Dans un premier temps, nous nous référons aux quatre périodes atypiques définies et construites par rapport à notre journée de travail standard, telle que nous l'avons définie dans les chapitres précédents :

- MATIN : travailler tôt le matin, entre 5h00 et 7h59 ;
- APRES-MIDI : travailler en fin d'après-midi, entre 17h30 et 19h59 ;
- SOIR : travailler le soir, entre 20h00 et 23h59
- NUIT : travailler la nuit, entre minuit et 4h59.

Ces périodes nous étaient, par ailleurs, apparues comme les plus marquantes dans les profils des salaires que nous avons préalablement dressés au cours du sixième chapitre. Enfin, même si elle ne concerne pas directement notre problématique, nous avons également introduit la variable concernant le travail dominical et issue du questionnaire : travailler habituellement le dimanche. Nous introduisons ces cinq nouvelles variables dans notre équation de salaire afin de tester l'influence de chacune de ces périodes atypiques sur la rémunération des salariés.

L'objectif de notre analyse est d'explicitier l'influence des périodes décalées par rapport à la journée de référence et de montrer que selon la localisation de ces périodes, l'influence sur la rémunération n'est pas identique ; les effets possibles ayant été présentés en première section. En résumé, nous cherchons à tester les différentes hypothèses émises précédemment : compensation salariale ; pénalité salariale ; effet durée du travail ; voire aucun effet significatif sur le salaire.

Afin d'explicitier l'influence des horaires décalés sur la rémunération des travailleurs, nous construisons plusieurs modèles et les comparons :

Dans un **premier modèle**, nous cherchons à montrer l'influence brute des horaires atypiques sur le salaire mensuel net, c'est-à-dire sans contrôler la durée du travail dans un premier temps. Nous construisons alors une équation de salaire en introduisant cinq variables explicatives correspondant aux périodes atypiques et en retirant la variable explicative relative à la durée hebdomadaire. Les résultats complets de cette première estimation sont présentés en annexe : dans un souci de clarté et de lisibilité, nous ne présentons que les paramètres estimés pour les variables HORAIRES ATYPIQUES.

Tableau 90 : Estimation de l'influence des horaires atypiques sur le salaire mensuel (modèle n°1)

Variables explicatives	Coefficient	P-value	Seuils de significativité
Travail du dimanche	0,038	0.0262	**
Travail du matin	0,077	<.0001	***
Travail de l'après-midi	0,105	<.0001	***
Travail du soir	-0,092	0.0008	***
Travail de la nuit	0,103	0.0005	***
R ²		49,4%	
F-statistic		285,20	

Dans un **deuxième modèle**, nous cherchons à montrer l'influence nette des horaires atypiques sur le salaire mensuel net, c'est-à-dire à durée du travail constante. Nous réintroduisons alors la variable explicative relative à la durée hebdomadaire. Nous compléterons les résultats de ce deuxième modèle avec des focus sur les équations de salaire horaire (nous construisons une dernière équation, en remplaçant le logarithme du salaire mensuel par le logarithme du salaire horaire). Les tableaux ci-dessous présentent les résultats de ces estimations ; les résultats complets sont fournis en annexe.

Tableau 91 : Estimation de l'influence des horaires atypiques sur le salaire mensuel (modèle n°2)

Variables explicatives	Coefficient	P-value	Seuils de significativité
Travail du dimanche	-0,002	0.8668	NS
Travail du matin	-0,009	0.2887	NS
Travail de l'après-midi	-0,014	0.0965	*
Travail du soir	-0,072	0.0021	**
Travail de la nuit	0,122	<.0001	***
R ²		65,1%	
F-statistic		424,29	

Tableau 92 : Estimation de l'influence des horaires atypiques sur le salaire horaire (modèle n°3)

Variables explicatives	Coefficient	P-value	Seuils de significativité
Travail du dimanche	-0,006	0.6632	NS
Travail du matin	-0,020	0.0211	**
Travail de l'après-midi	-0,025	0.0008	***
Travail du soir	-0,040	0.0875	*
Travail de la nuit	0,097	0.0001	***
R ²		40,8%	
F-statistic		203,18	

*** significatif au seuil de 1% ; ** seuil de 5% ; * seuil de 10% ; NS=non significatif

Le tableau présenté ci-dessous synthétise les résultats des estimations obtenues pour les trois modèles et l'influence de chacune des périodes atypiques sur la rémunération des travailleurs.

Tableau 93 : Synthèse des trois modèles d'équations de salaire : effets des périodes atypiques sur les rémunérations des travailleurs

	Dimanche	Matin	Après-midi	Soir	Nuit
Modèle n°1	+	+	+	-	+
Modèle n°2	NS	NS	-	-	+
Salaire horaire	NS	-	-	-	+

Légende : Le signe « + » indique que la variable explicative augmente significativement le salaire. Le signe « - » indique que la variable explicative diminue significativement le salaire. NS signifie que le paramètre n'est pas significatif au seuil de 10%.

Les estimations obtenues pour le **premier modèle** nous indiquent que, exception faite pour le travail en soirée, travailler en horaires atypiques se traduit systématiquement par un supplément de rémunération mensuelle, dont la valeur dépend de la période étudiée. Toutes choses égales par ailleurs, se trouver à son travail le matin, l'après-midi ou la nuit accroît significativement logarithme du salaire mensuel. Conformément à ce que nous observons avec les profils de salaires mensuels, ce sont les heures de fin d'après-midi qui engendrent le meilleur supplément de salaire : être présent au travail entre 17h30 et 19h59 permet d'accroître son salaire d'environ 11%. Le travail nocturne, entre minuit et 4h59, se traduit également par un supplément de salaire supérieur à 10%. En ce qui concerne le travail décalé aux marges de la journée, c'est le travail tôt le matin qui engendre le plus faible supplément de rémunération mensuelle : être à son travail le matin accroît de 8% le salaire mensuel. Le travail dominical, quant à lui, est le moins rémunérateur de toutes les périodes atypiques : environ +3,8%. Il convient de souligner que le travail du soir est la seule période décalée à occasionner une baisse du salaire mensuel, d'approximativement 9%. Ce résultat est conforme à nos observations du chapitre précédent puisque nous avons montré que le travail du soir s'accompagne systématiquement d'une décroissance des salaires.

À ce stade, nous mettons en lumière l'effet brut des horaires atypiques sur les rémunérations mensuelles : l'augmentation observée du salaire peut être liée à un accroissement du temps de travail et/ou à une reconnaissance de la pénibilité occasionnée. Afin de distinguer l'effet « quantité de travail » de l'effet « localisation du travail » ; nous introduisons la durée hebdomadaire comme variable de contrôle dans notre **deuxième modèle**.

En premier lieu, le pouvoir explicatif du modèle augmente considérablement : seulement 49,4% des variations du salaire mensuel étaient expliquées par notre premier modèle ; tandis que ce sont 65,1% des variations de la rémunération mensuelle qui sont expliquées par notre deuxième modèle. En effet, la durée du travail explique une part importante du salaire : dans notre modèle, toutes choses égales par ailleurs, une heure de travail supplémentaire accroît le salaire mensuel d'approximativement 2,5%.

L'introduction de la variable durée hebdomadaire dans l'équation de salaire nous permet d'explicitement l'impact des horaires atypiques sur la rémunération mensuelle à durée du travail constante (et toutes choses égales par ailleurs) : à sexe, situation familiale, niveau de diplôme, ancienneté, contrat de travail, catégorie professionnelle, secteur d'activité et taille de l'établissement donnés, pour une même durée de travail, quel est l'effet sur la rémunération mensuelle de la présence aux marges de la journée standard ?

Tout d'abord, nous pouvons noter qu'être au travail le matin n'a plus d'effet significatif sur la rémunération mensuelle (tout comme le travail habituel du dimanche) : nous pouvons en déduire que toutes choses égales par ailleurs, travailler tôt le matin permet d'accroître sa rémunération mensuelle via une hausse du temps de travail, mais que la localisation de ces heures de travail n'a pas d'effet significatif sur le salaire. Toutefois, si nous nous attardons sur les estimations du salaire horaire, la période retrouve une influence significative, négative toutefois. Être présent au travail avant 8h00 est donc associé à des salaires horaires plus faibles. Nous pouvons donc imaginer que pour compenser cette pénibilité financière, un allongement du temps de travail est possible : les heures étant moins bien rémunérées, les salariés travailleraient plus longtemps pour obtenir un même niveau de rémunération.

À l'inverse, les autres périodes atypiques ont toujours un effet significatif après l'introduction de la durée hebdomadaire comme variable de contrôle. La présence en fin d'après-midi est désormais associée à des rémunérations plus faibles (ce qui est confirmé par l'étude du salaire horaire) : à temps de travail donné, être à son travail entre 17h30 et 19h59 se traduit par une baisse du salaire mensuel d'approximativement 1,4% (et une baisse du salaire horaire d'environ 2,5%). Ce résultat peut étonner en comparaison des résultats obtenus au chapitre précédent : en effet, nous avons montré que les rémunérations tendent à s'accroître de manière très nette sur les heures de fin de journée. En raisonnant toutes choses égales par ailleurs, le fait d'être à son travail après 17h30 occasionne, au contraire, une pénalité financière. Ce sont donc les effets de structure qui tendent à accroître les rémunérations mensuelles sur ces horaires, la surreprésentation des professions d'encadrement d'une part, mais aussi, et surtout, une forte augmentation de la durée du travail.

À durée hebdomadaire contrôlée, le travail en soirée demeure associé à des rémunérations mensuelles plus faibles (et les salaires horaires sont également plus faibles) : toutes choses égales par ailleurs, le fait de travailler entre 20h00 et 23h59 se traduit par une baisse significative du salaire mensuel d'environ 7,2% — c'est la période décalée qui engendre la pénibilité financière la plus forte. Comme le suggère notre premier modèle, le travail du soir est associé à des temps de travail plus courts, se répercutant sur des rémunérations plus faibles : en effet, la durée hebdomadaire moyenne des salariés présents au travail le soir est inférieure à celle des salariés présents le matin ou l'après-midi. Et surtout, le temps partiel y est beaucoup plus fréquent : presque 26% des salariés présents entre 20h00 et 23h59 sont employés à temps partiel. De surcroît, comme le suggèrent les estimations de nos deuxièmes et troisièmes modèles, les rémunérations mensuelles et horaires y sont plus faibles, toutes choses égales par ailleurs. Le fait de travailler le soir occasionne une pénalité financière nette.

Enfin, le travail de nuit est la seule période atypique à générer un supplément de rémunération mensuelle, à durée hebdomadaire constante. Travailler entre minuit et 4h59 permet d'accroître son salaire mensuel de presque 13%. L'étude des salaires horaires confirme également que les heures travaillées la nuit sont mieux rémunérées, toutes choses égales par ailleurs, d'environ 10%.

C. Les différences de valorisation entre catégories de salariés

Ces résultats confirment notre hypothèse selon laquelle les horaires de travail seraient différemment valorisés et répondraient à la fois à des mécanismes de compensation et à des logiques de segmentation. Nous cherchons maintenant à tester notre seconde hypothèse, selon laquelle l'impact des horaires atypiques varie d'une catégorie de travailleur à l'autre. En particulier, nous avons supposé que les effets des horaires atypiques sur les rémunérations différencieraient les hommes et les femmes.

a) Les différences de valorisation entre hommes et femmes

Comme nous l'avons rappelé depuis le début de notre travail, puis finalement démontré au cours de notre sixième chapitre, il existe des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Toutefois, nous pensons également que la valorisation des heures de travail, et notamment des périodes atypiques, suit des tendances différentes selon le genre. Nous avons effectivement observé des différences dans la configuration des profils de salaire – même à PCS identique. En effet, rappelons que nos traitements statistiques ont mis en évidence :

- des rémunérations mensuelles et horaires moindres la nuit pour les hommes, mais plus importantes pour les femmes ;
- des rémunérations mensuelles et horaires plus faibles le matin, pour les hommes comme pour les femmes ;
- des rémunérations mensuelles et horaires plus importantes en fin de journée pour les hommes ; et dans une faible mesure, des rémunérations mensuelles également plus importantes pour les femmes (mais pas d'effet sur les salaires horaires) ;
- des rémunérations mensuelles et horaires bien plus faibles le soir que le reste de la journée pour les hommes, et dans une bien moindre mesure pour les femmes.

Ces effets sont, au moins en partie, liés à des effets de structure, comme des différences de durée de travail ou de composition de la main-d'œuvre (la répartition des PCS au cours de la journée évolue en fonction du sexe – en fin de journée, par exemple, nous ne retrouvons pas les mêmes catégories d'un sexe à l'autre : surreprésentation des cadres chez les hommes présents entre 17h30 et 19h59 ; surreprésentation des employés et des ouvriers chez les femmes). Afin d'explicitier l'influence nette des horaires atypiques sur les rémunérations et pour étudier s'il existe une valorisation différenciée selon le sexe, il convient de neutraliser les caractéristiques propres à chaque population.

Pour tester notre hypothèse, nous décidons de décomposer notre population pour effectuer des régressions séparées pour chaque sexe. Nous cherchons à voir comment sont valorisées les périodes atypiques et à observer si la disponibilité des hommes et des femmes est différemment valorisée, toutes choses égales par ailleurs. Nous construisons à nouveau deux modèles que nous comparons, un premier modèle pour observer l'effet brut des horaires atypiques ; puis un deuxième modèle pour expliciter leur effet net (modèle complété par des régressions sur le salaire horaire).

Les tableaux n°94 et 95 présentent les résultats de nos estimations pour les périodes atypiques, pour chacune des deux sous-populations. Les résultats complets sont disponibles en annexes.

Tableau 94 : Estimation de l'influence des horaires atypiques sur le salaire mensuel, chez les hommes et chez les femmes

	Variables explicatives	HOMMES		FEMMES	
		Coefficient	Seuils de significativité	Coefficient	Seuils de significativité
Modèle n°1	Travail du dimanche	0,018	NS	0,051	**
	Travail du matin	0,082	***	0,070	***
	Travail de l'après-midi	0,094	***	0,115	***
	Travail du soir	-0,107	**	-0,077	**
	Travail de la nuit	0,101	***	0,100	**
	R²		50,0%		45,7%
Modèle n°2	Travail du dimanche	-0,015	NS	0,009	NS
	Travail du matin	0,013	NS	-0,036	***
	Travail de l'après-midi	-0,017	NS	-0,002	NS
	Travail du soir	-0,095	***	-0,049	NS
	Travail de la nuit	0,109	***	0,145	***
	R²		60,9%		65,9%

Tableau 95 : Synthèse des trois modèles d'équations de salaire : effets des périodes atypiques sur les rémunérations des travailleurs, selon le sexe

	Dimanche	Matin	Après-midi	Soir	Nuit
Modèle n°1					
Hommes	NS	+	+	-	+
Femmes	+	+	+	-	+
Modèle n°2					
Hommes	NS	NS	NS	-	+
Femmes	NS	-	NS	NS	+
Salaire horaire					
Hommes	NS	NS	-	-	+
Femmes	NS	-	-	NS	+

Légende : Le signe « + » indique que la variable explicative augmente significativement le salaire. Le signe « - » indique que la variable explicative diminue significativement le salaire. NS signifie que le paramètre n'est pas significatif au seuil de 10%.

Les équations de salaire modélisées pour le *premier modèle* ne nous indiquent pas de réelles différences entre les hommes et les femmes. Seul le travail dominical les distingue : s'il exerce une influence positive et significative sur la rémunération mensuelle des femmes, le travail habituel du dimanche n'exerce aucune influence significative chez les hommes. En revanche, nous retrouvons les

résultats précédemment obtenus pour l'ensemble de la population : pour les hommes, comme pour les femmes, toutes choses égales par ailleurs, se trouver à son travail le matin, l'après-midi ou la nuit accroît significativement logarithme du salaire mensuel. À l'inverse, pour les premiers comme pour les secondes, la présence au travail en soirée s'accompagne de rémunérations mensuelles moindres.

En revanche, les hommes et les femmes se distinguent par la hiérarchie des périodes les plus rémunératrices : chez les hommes, c'est le travail de nuit qui apporte le meilleur supplément de salaire mensuel, toutes choses égales par ailleurs (+10,6%) ; suivi du travail de fin d'après-midi ($\approx +9,4\%$) puis du travail tôt le matin ($\approx +8,2\%$). Chez les femmes, c'est le travail de fin de journée qui s'avère le plus rémunérateur (+12,2%) ; suivi du travail nocturne ($\approx +10\%$). Comme chez les hommes, c'est le travail du matin qui apporte le plus petit supplément de salaire mensuel ($\approx +7\%$). Pour les deux populations, le salaire mensuel est significativement réduit par une présence au travail le soir et ce sont les hommes qui subissent la plus forte pénibilité salariale (-10,4% contre $\approx -7,7\%$ pour les femmes).

Comme précédemment, nous introduisons la durée hebdomadaire comme variable de contrôle dans notre **deuxième modèle**, afin de distinguer l'effet « quantité de travail » de l'effet « localisation du travail » : à nouveau, le pouvoir explicatif des régressions a considérablement augmenté entre le premier et le deuxième modèle. La plupart des variables HORAIRES ATYPIQUES perdent de leur significativité lorsque nous introduisons le temps de travail dans nos équations. Chez les hommes, seuls le travail en soirée et le travail de nuit ont une influence significative sur la rémunération mensuelle ; tandis que chez les femmes, seule la présence au travail le matin et la nuit a un effet significatif. Toutefois, lorsque nous nous référons au salaire horaire, le travail de fin d'après-midi retrouve une influence significative, mais négative, chez les hommes comme chez les femmes.

Chez les hommes, travailler tôt le matin permet d'accroître sa rémunération mensuelle via une hausse du temps de travail, mais ces horaires ne sont pas significativement mieux payés que les autres. Chez les femmes, en revanche, toutes choses égales par ailleurs, être présente au travail à 8h00 se traduit par une diminution de la rémunération mensuelle ($\approx -3,6\%$) : en effet, comme le confirme l'estimation du salaire horaire, les heures situées tôt le matin sont moins bien rémunérées que les autres.

Le même effet est constaté pour les horaires du soir chez les hommes : toutes choses égales par ailleurs, travailler le soir s'accompagne d'une dévalorisation salariale. Être au travail après 20h00 occasionne une baisse du salaire mensuel d'approximativement 9,5%. Toutefois, contrairement à ce que nous observons pour le travail matinal chez les femmes, l'effet « localisation » n'est pas différent de l'effet « quantité » : les deux modèles économétriques nous montrent que le travail du soir réduit la rémunération mensuelle (et également la rémunération horaire). Pour les hommes, le travail du soir est associé à des durées du travail plus courtes, se répercutant sur des rémunérations mensuelles plus faibles ; mais est également associé à des salaires horaires plus faibles. À durée constante, les rémunérations des travailleurs présents le soir sont plus faibles car ces horaires sont moins bien rémunérés. Les hommes présents le soir (par rapport aux hommes non présents le soir) cumulent donc « temps de travail plus courts » et « pénibilité salariale ». Quant aux femmes, les heures localisées le soir ne sont pas significativement moins payées que les autres, mais comme les hommes, le fait de travailler en soirée est associé à des durées du travail plus courtes, qui se répercutent sur des salaires plus bas.

Enfin, comme nous l'avons montré pour l'ensemble de la population, travailler la nuit permet d'augmenter sa rémunération mensuelle grâce à une reconnaissance et une valorisation de la pénibilité, se traduisant par des heures mieux rémunérées que les autres. L'impact du travail nocturne est plus important sur la rémunération mensuelle des femmes (+15,6%) que sur celle des hommes (+11,5%) ; mais la hiérarchie s'inverse lorsque nous nous intéressons au salaire horaire (le travail de nuit permet d'augmenter la rémunération horaire des hommes de 11,1% et celle des femmes d'environ 9%). Toutefois, rappelons un biais non négligeable de l'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL : la non-réponse des salariés en horaires alternants sur les questions de début et de fin de journée ; ce qui conduit à leur suppression de notre échantillon. Leur absence tend très certainement à minimiser l'effet du travail de nuit sur la rémunération des hommes ; ce type d'organisation des horaires ouvrant droit à compensation (en 1993, C. Baudelot et M. Gollac avaient pu démontrer que l'organisation du temps faisait partie des conditions facilement objectivables, et qu'à ce titre, le travail en équipes alternantes et le travail de nuit ouvraient droit à compensation).

La décomposition de la population salariée et les estimations obtenues pour chaque sexe nous confirment que les périodes atypiques n'ont pas les mêmes effets sur les rémunérations pour les hommes et pour les femmes ; ces effets apparaissant toutefois moins discriminants que nous le pensions. Le matin s'accompagne d'une pénibilité salariale pour les femmes alors que chez les hommes, c'est le travail du soir qui est associé à des rémunérations moindres (à la fois mensuelles et horaires) ; et le travail de l'après-midi s'accompagne de salaires horaires plus faibles dans les deux cas. Enfin, les heures travaillées la nuit sont compensées par un supplément de salaire pour les hommes et pour les femmes.

b) Équations de salaire par tranches horaires

Jusqu'à présent, nous nous sommes intéressés aux horaires atypiques regroupés en quatre grandes périodes : matin, après-midi, soir et nuit. Il peut être intéressant de compléter nos précédentes analyses en introduisant dans nos équations de salaire les quarts d'heure de travail que nous avons construits, afin d'explicitier l'influence de chaque quart d'heure sur la rémunération des travailleurs. À titre d'exemple, si nous nous intéressons à la période « APRES-MIDI », il est probable que certains quarts d'heure compris dans cette période soient plus rémunérateurs que d'autres : en particulier, c'est entre 18h00 et 18h29 que nous observons les salaires les plus élevés, mais également les plus forts écarts salariaux entre hommes et femmes. Il peut dès lors être intéressant de décomposer chacune de nos quatre périodes atypiques pour observer l'impact de la présence quart d'heure par quart d'heure.

Pour ce faire, nous avons d'abord souhaité intégrer dans notre équation de salaire les variables des quarts d'heures de travail. Elles traduisent le fait d'être au travail à telle ou telle période de la journée et sont codées de manière binaire :

- 1 si l'individu est présent au travail à quart d'heure donné ;
- 0 s'il n'est pas présent au travail à ce moment-là.

Par exemple, la variable « huit » est codée 1 si le salarié est effectivement en train de travailler à 8h00. Toutefois, nous avons constaté que cette méthode ne donnait pas de résultats

significativement satisfaisants : seules quelques heures sont effectivement significatives et leur influence ne suit aucune tendance spécifique, rendant l'interprétation de l'estimation très délicate. Nous introduisons donc chaque variable quart d'heure séparément. Dans un souci de clarté et de lisibilité, nous nous contentons de présenter quelques créneaux spécifiques en annexe. Ainsi, au sein d'une même période, les quarts d'heure n'occasionnent pas tous une pénibilité ou compensation de même niveau. Si nous reprenons l'exemple de l'après-midi, être à son travail à 18h00 ou 18h30 est moins pénalisant, toutes choses égales, qu'être présent à 19h00 ou 19h30. La perte de salaire occasionnée est bien plus forte entre 19h00 et 19h59 qu'entre 18h00 et 18h59.

Afin d'explicitier les différences salariales entre hommes et femmes au cours de la journée, nous pouvons également construire des équations de salaire par tranches horaires. Plutôt que d'introduire les variables de quart d'heure comme des variables explicatives du salaire, nous cherchons plutôt à montrer comment les paramètres des variables explicatives de notre équation générale évoluent au cours de vingt-quatre heures. Pour cela, nous estimons une équation de salaire pour chaque quart d'heure de la journée. Nous ne présentons que quelques créneaux spécifiques ci-dessous.

Tableau 96 : Estimation de l'influence de la variable SEXE sur la rémunération mensuelle selon les heures

<i>Populations</i>	<i>Variable explicative</i>	Sexe (Homme = 1)
0h00 (1)		ns.
2h00		ns.
4h00		ns.
6h00		0.1144 ***
8h00		0.1369 ***
8h30		0.1252 ***
10h00		0.1051 ***
12h00		0.1058 ***
14h00		0.1069 ***
16h00		0.1042 ***
17h00		0.1064 ***
17h30		0.1069 ***
18h00		0.1009 ***
18h30		0.0986 ***
19h00		0.0819 ***
19h30		0.0662 **
20h00		0.0672 *
22h00		ns.
Ensemble des salariés		0.1040 ***

(1) On calcule une équation de salaire pour les salariés présents à minuit ; puis une équation de salaire pour les salariés présents à 2h00 ; puis une équation pour ceux présents à 4h00 ; etc. Et on regarde le coefficient associé à la variable sexe : un coefficient positif signifie que le fait d'être un homme augmente le logarithme du salaire mensuel des salariés déclarant être présent à X heure, toutes choses égales.

Le tableau présenté ci-dessus nous indique que l'effet du sexe sur les rémunérations mensuelles, toutes choses égales par ailleurs, n'est pas constant au cours de la journée. Au contraire, son effet varie selon les moments étudiés. Sur certaines heures du soir et de la nuit, le fait d'être un homme n'a aucune incidence significative sur la rémunération mensuelle ; ce qui signifie que les inégalités salariales observées sur ces créneaux horaires seraient uniquement imputables à des effets de structure et de composition de la main-d'œuvre. La non-significativité de ces horaires peut toutefois être imputable (au moins en partie) à l'absence des salariés en horaires alternants, majoritairement masculins et travaillant régulièrement la nuit.

À l'inverse, sur les autres moments de la journée, le fait d'être un homme augmente positivement et significativement la rémunération mensuelle, toutes choses égales par ailleurs. Ces résultats peuvent s'interpréter, au moins en partie, comme une pure discrimination salariale à l'encontre des femmes : à caractéristiques productives et non productives identiques, le fait d'être une femme s'accompagne d'une pénalité salariale. Et cette discrimination salariale fluctue selon les heures de la journée : ainsi, c'est à 8h00 et 8h30 que s'observe la pénalité salariale non expliquée la plus forte : à 8h00, toutes choses égales par ailleurs, le fait d'être un homme accroît la rémunération mensuelle de 14,7%. À l'inverse, c'est en fin de journée que la « discrimination salariale pure » est la moins forte : à 19h30, toutes choses égales par ailleurs, le fait d'être un homme augmente d'approximativement 8,2% le salaire mensuel. Les écarts de salaire sur cette période seraient donc majoritairement imputables à des effets structurels, notamment à la répartition sexuée des catégories socioprofessionnelles (« effet composition de la main d'œuvre »). L'effet de la PCS sur la rémunération mensuelle est particulièrement fort à 18h30 (voir annexe n°3, figure AV) ; heure à laquelle les écarts de rémunérations entre hommes et femmes sont les plus forts.

D. La valorisation des horaires : principaux enseignements

À travers ce septième chapitre, nous avons cherché à montrer quels étaient les effets des horaires atypiques sur les rémunérations des travailleurs, et en particulier, à montrer comment ces effets pouvaient différencier les hommes et les femmes. La question était de savoir si les horaires atypiques étaient associés à de meilleures rémunérations ou à des salaires moins élevés. Nous avons supposé qu'il existait différents mécanismes :

- un effet « quantité » permettant d'accroître sa rémunération mensuelle grâce à un allongement du temps de travail (schématiquement : que les horaires atypiques soient mieux rémunérés ou non, travailler en dehors de la journée standard permet de travailler plus longtemps et donc de toucher un salaire mensuel plus élevé) ;
- un effet « localisation » permettant d'augmenter sa rémunération par le biais d'heures de travail mieux rémunérées (théorie de la compensation) ou s'apparentant à une pénalité salariale en raison d'heures moins bien rémunérées (théorie de la segmentation).

Nous avons montré que les périodes atypiques tendent toutes à tirer la rémunération mensuelle vers le haut ; exception faite pour le travail en soirée, associé à des salaires plus faibles. Lorsque nous introduisons la durée hebdomadaire de travail comme variable de contrôle, seul le travail de nuit demeure significativement compensé par de meilleures rémunérations mensuelles (ce qui est

confirmé par l'étude des salaires horaires). Les autres périodes atypiques se traduisent par une dévalorisation salariale, liée à des heures de travail moins bien rémunérées que les autres (compensées toutefois par un allongement de travail permettant d'augmenter la rémunération dans le cas du travail tôt le matin ou en fin d'après-midi ; ce qui ne s'observe pas pour le travail en soirée, toujours significativement associé à des rémunérations (mensuelles ou horaires) plus faibles en raison d'heures moins bien rémunérées et de temps de travail plus courts).

La décomposition de la population salariée et les estimations obtenues pour chaque sexe nous confirment que les périodes atypiques n'ont pas les mêmes effets sur les rémunérations pour les hommes et pour les femmes ; ces effets apparaissant toutefois moins discriminants que nous le pensions. Le matin s'accompagne d'une pénibilité salariale (salaire horaire plus faible) pour les femmes alors que chez les hommes, c'est le travail du soir qui est associé à des rémunérations moindres (mensuelles et horaires). Le travail de l'après-midi s'accompagne de meilleures rémunérations mensuelles, mais de salaires horaires plus faibles pour les deux sexes. Enfin, les heures travaillées la nuit sont compensées par un supplément de salaire pour les hommes et pour les femmes.

Les inégalités en termes de reconnaissance de la pénibilité des heures décalées apparaissent, à l'aune de nos résultats économétriques, plus modérées que prévu. La discrimination purement salariale en ce qui concerne la reconnaissance et la valorisation monétaire des horaires atypiques apparaît en effet moins forte que ce que nous avons pu supposer. Néanmoins, ces résultats ne doivent pas occulter les discriminations qui s'opèrent en amont. Dans les travaux économétriques portant sur la part de l'écart salarial imputable à des comportements discriminatoires – à emploi égal, salaire inégal – seule la discrimination salariale est considérée : les inégalités qui interviennent en amont et qui influencent les niveaux de salaires sont laissées de côté. Les caractéristiques sont considérées comme données, exogènes : « *la décomposition de l'écart de salaire permet uniquement de répondre à la question suivante : pour le même poste et les mêmes caractéristiques observables qu'une femme, un homme est-il rémunéré à l'identique ?* » (Curraize, Hugounenq, 2004, p.200) Les travaux économétriques permettent d'analyser les écarts salariaux « toutes choses égales » ; or, dans les faits, les situations des hommes et des femmes sont loin d'être égales.

« Supposons que les hommes et les femmes aient des caractéristiques productives identiques, mais que la discrimination réduise de 10 % systématiquement le salaire des femmes. Étant donné l'avantage de la spécialisation dans le ménage, cette discrimination pure va inciter à un partage des rôles dans le ménage en défaveur des femmes. Ces dernières vont se spécialiser dans le travail domestique. En moyenne, le salaire des femmes sera donc inférieur aux hommes de beaucoup plus que 10 %. Imaginons que les femmes gagnent en moyenne 60 % du salaire moyen des hommes. Une décomposition entre effets des caractéristiques individuelles et discrimination donnerait 75 % de l'écart en effet structure et 25 % en pure discrimination. Pour autant, dans cet exemple, la discrimination explique la totalité de l'écart. » (Becker, 1985, p. S33-S58 ; traduit par Curraize, Hugounenq, 2004)

La discrimination salariale n'est qu'une des composantes des mécanismes discriminatoires frappant les femmes, influençant leur insertion sur le marché du travail et leurs niveaux de rémunération. Les inégalités professionnelles (et notamment salariales) entre hommes et femmes sont complexes,

multidimensionnelles et ne se forment pas exclusivement dans la sphère économique : « *elles trouvent principalement leur origine dans la faible mixité du monde du travail et des choix d'orientation professionnelle, dans les rapports sociaux de genre dans la sphère familiale et dans certaines pratiques discriminatoires des entreprises* » (Châteauneuf-Malclès, 2011, p.28). Ainsi, lorsque nous cherchons à montrer que la valorisation des périodes atypiques est discriminatoire, en raisonnant toutes choses égales par ailleurs, il convient de rappeler combien la situation des femmes se distingue de celle des hommes. Nous l'avons montré tout au long de ce travail de thèse : la journée des femmes ne s'organise pas de la même manière que la journée des hommes. Nous n'observons peut-être pas de réelle distinction sur les heures de fin d'après-midi lorsque nous raisonnons toutes choses par ailleurs – les hommes comme les femmes étant confrontés à une pénalité salariale, c'est-à-dire à des salaires horaires plus faibles que le reste de la journée –, mais cela ne doit pas occulter les écarts de rémunération bruts ; la capacité des hommes à être plus présents en fin de journée que les femmes ; ou bien encore l'impact de la composition sexuée des emplois au cours de la journée. Par ailleurs, lorsque nous mettons en évidence des mécanismes de compensation *a priori* plus élevés chez les femmes pour le travail de nuit⁴⁴, cela ne doit pas occulter le fait que les femmes sont nettement moins concernées par ce type d'horaire que les hommes : 22% des hommes travaillent habituellement ou occasionnellement entre minuit et cinq heures, contre seulement 9% des femmes (cf. chapitre 1).

⁴⁴ Rappelons toutefois que l'absence des salariés alternants minore certainement la valorisation du travail nocturne chez les hommes.

CONCLUSION

Malgré la multiplication des lois en faveur de l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes, malgré la multiplication des travaux scientifiques et des rapports concernant l'inégale situation des hommes et des femmes sur le marché du travail, « *le salaire des femmes reste inférieur d'un quart à celui des hommes* » (Silvera, 2014). En moyenne, exercer une activité professionnelle rapporte 25% de moins aux femmes qu'aux hommes. Toutefois, nous avons montré que ce « quart en moins » n'était pas constant au cours de la journée et que certaines périodes, notamment celles de fin de journée, cristallisaient les inégalités en matière de temps et de rémunération. Entre 18h00 et 18h59, c'est presque un tiers en moins que gagnent les femmes. Leur salaire mensuel est inférieur de plus de 30% à celui des hommes.

Pour autant, la discrimination purement salariale n'est pas plus élevée sur cette période de la journée (tableau n°96). Ce sont les autres formes de discriminations et d'inégalités qui expliquent « ce tiers en moins » : à commencer par les effets de durées, le temps de travail des hommes étant largement supérieur à celui des femmes sur ces horaires (à 18h30, les hommes travaillent en moyenne 8h54 de plus par semaine que les femmes). La capacité des hommes à allonger leur temps de travail, c'est-à-dire à se rendre disponibles sur un moment particulièrement important vis-à-vis de l'organisation familiale et domestique, illustre l'interaction des sphères professionnelles et privées dans la formation des inégalités qui frappent les femmes sur le marché du travail. À cet égard, rappelons que les inégalités d'organisation journalière du temps de travail ne sont jamais aussi fortes en fin de journée que lorsque nous comparons les taux de présence des pères et des mères pouvant choisir plus ou moins « librement » leurs horaires de travail (voir chapitre 5).

La répartition très inégalitaire des hommes et des femmes dans les différents secteurs d'activité et professions intervient également dans la constitution de « ce tiers en moins » : les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes emplois, n'investissent pas les mêmes secteurs, ni ne sont employés par les mêmes types d'établissements. En particulier, nous avons montré que les hommes et les femmes ne se répartissaient pas de la même façon dans les catégories socioprofessionnelles et que ces catégories professionnelles étaient confrontées à une organisation temporelle quotidienne très différente les unes des autres. Être présent à son travail en fin de journée ne signifie pas appartenir à la même catégorie professionnelle lorsqu'on est un homme ou lorsqu'on est une femme ; et ce phénomène de ségrégation professionnelle influence les différentiels de salaires entre hommes et femmes.

Conclusion de la troisième partie

Partant du constat que le temps a une valeur biologique, sociale et économique, que toutes les heures ne sont pas propices aux sollicitations de l'organisme, aux activités familiales, amicales, citoyennes, ou à l'accès aux services et aux commerces, la troisième partie de la thèse avait pour objet l'étude de la valorisation des heures de travail. Source de pénibilité lorsqu'elles sont travaillées, les heures décalées aux marges de la journée ne seraient pas susceptibles d'être « vendues » au même prix que les autres. Plusieurs théories économiques s'opposent sur le « prix » de ces heures de travail, mais s'accordent à dire que les pénibilités horaires font varier la « valeur » du temps.

L'objectif de la troisième partie était d'aborder cette question de la valorisation économique des horaires de travail. Le sixième chapitre a permis d'étayer ce constat de manière empirique, en montrant que les rémunérations moyennes, mensuelles et horaires, fluctuaient au cours des vingt-quatre heures de la journée. Les heures de fin de journée sont associées à des salaires moyens plus élevés, à l'inverse des heures du matin et du soir, pour lesquelles s'observent des rémunérations plus faibles. Le chapitre a également montré comment le sexe et la catégorie socioprofessionnelle jouent sur ces différences de valorisation.

Ces variations du salaire résultent de la combinaison de plusieurs facteurs : un effet « temps de travail » qui accroît la durée du travail et donc les rémunérations mensuelles moyennes ; un effet « composition de la main-d'œuvre » qui explique les écarts de salaire par la surreprésentation sur certaines heures de la journée des salariés les mieux (ou moins bien) payés ; un effet « localisation » qui augmente les rémunérations par le biais d'heures mieux rémunérées ou qui diminue les rémunérations par le biais d'une pénalité salariale, c'est-à-dire des heures moins bien rémunérées. Le septième chapitre a permis de questionner l'influence de ces différents effets et de montrer l'incidence des horaires décalés sur les rémunérations, toutes choses égales par ailleurs. En particulier, le chapitre a mis en évidence des logiques de valorisation propres à chaque sexe : le travail du matin s'accompagne d'une dévalorisation salariale pour les femmes, alors que c'est le travail du soir qui pénalise le plus fortement les hommes. Dans les deux cas, le travail de fin d'après-midi se traduit par de meilleurs salaires mensuels, mais des salaires horaires plus faibles. Enfin, le travail de nuit est fortement compensé pour les hommes et les femmes.

L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » ne doit pas occulter le fait que les écarts de rémunérations s'observant au cours de la journée s'intègrent dans un système d'inégalités plus complexes, mêlant inégalités professionnelles et inégalités domestiques.

CONCLUSION GENERALE

Ce travail de thèse tire son origine d'un double constat. Le temps de travail est un objet récurrent dans les recherches menées ces dernières années, ayant bénéficié d'un regain d'intérêt particulièrement vif après la mise en place des « 35 heures » et leur contournement par une succession de lois promulguées à partir de 2003. L'abondante littérature consacrée au temps de travail est alimentée par les apports de multiples disciplines, qui s'attachent à étudier ses transformations, plus ou moins récentes ; ses effets sur l'emploi, la compétitivité et la croissance ; ses conséquences sur la qualité au et hors travail, sur les modes de vie, sur la santé des travailleurs et sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Le temps de travail est également un objet central des débats sociaux en France, revenant régulièrement sur le devant de la scène, comme en témoigne l'actualité sociale et politique de l'année 2016, marquée par les conflits, les grèves et les multiples revendications citoyennes et syndicales. Le temps est un enjeu de luttes sociales, de rapports de force, et un révélateur des inégalités sociales qui frappent les travailleurs.

Malgré la multiplicité des travaux consacrés au temps de travail, à son organisation, à ses effets sur l'emploi ou sur la vie des travailleurs, la journée de travail demeure une composante temporelle méconnue. Elle est peu exploitée par les recherches qui lui préfèrent généralement un cadre hebdomadaire ; elle est peu encadrée par la législation (qui se réfère à des cadres temporels toujours plus longs) hormis pour fixer des durées quotidiennes maximales ou pour réglementer certaines périodes spécifiques, comme la nuit. L'organisation de la journée de travail revêt pourtant une importance cruciale pour les individus. C'est dans la quotidienneté, dans l'immédiateté, que s'éprouvent les difficultés d'articulation des temps, de conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. L'expression « vie quotidienne » illustre à elle seule l'importance de la journée dans notre rapport au temps – ou aux temps. Dans un contexte de dérégulation du temps de travail, de diversification des horaires de travail et de progression des temps atypiques, la journée de travail est au cœur des inégalités sociales entre les travailleurs.

Partant de ce double constat, l'objectif de la thèse était d'analyser l'organisation de la journée de travail, d'apporter des éléments de compréhension et de connaissance sur cette dimension méconnue, et de souligner les multiples inégalités sociales qui la traversent. Pour ce faire, nous avons adopté une démarche quantitative, basée sur l'exploitation de données statistiques et sur la construction d'outils et d'indicateurs variés et originaux. Au-delà de l'originalité de notre objet d'étude et des outils construits pour répondre à notre problématique, l'apport principal de la thèse est d'avoir axé notre réflexion sur l'articulation entre journée de travail et inégalités sociales. Nous inspirant des travaux comparatifs entre les Etats-Unis et l'Allemagne menés par Daniel S. Hamermesh (1996), nous nous en distinguons en exploitant des données françaises et en plaçant l'organisation de journée de travail et son articulation avec les inégalités sociales au cœur de notre thèse. Par rapport aux recherches existantes pour la France et ayant abordé la journée de travail, nous considérons le temps de travail comme une condition de travail, révélatrice des inégalités sociales entre les travailleurs, plutôt que de nous focaliser sur les difficultés d'articulation entre temps professionnels et temps familiaux (comme a déjà pu le faire le sociologue Laurent Lesnard (2009) à partir des enquêtes « Emploi du Temps », et qui a analysé la journée de travail afin d'alimenter sa réflexion autour de l'affaiblissement du lien familial). Nous nous proposons, dans cette conclusion, de revenir sur les principaux enseignements de notre thèse.

Le premier résultat qui s'impose au terme de la thèse est d'avoir montré que les situations moyennes et les tendances générales dissimulent en réalité des situations diversifiées et inégalitaires. La remise en cause de la norme fordiste illustre bien cette conclusion. Malgré sa fragilisation, le régime temporel fordiste conserve son rôle de référence positive quant à l'évaluation de la qualité des temps de travail. À partir du triptyque « durée, localisation, prévisibilité », nous avons mis en évidence que, sur trente ans, les transformations des différentes composantes de la disponibilité temporelle avaient été relativement mesurées. Pour autant, nous avons également montré que ce recul modéré de la norme fordiste cache des situations ambivalentes et que les travailleurs sont inégalement exposés à sa remise en cause. Les écarts à la norme temporelle fordiste ne sont pas équivalents chez les hommes et les femmes, chez les cadres et les employés. Cette remise en cause débouche sur une diversité de régimes, plus ou moins hiérarchisables, plus ou moins inégalitaires. Pour certains travailleurs, s'écarter de la norme peut être assimilé à un « gain » notamment en termes d'autonomie ; alors que pour d'autres, cette remise en cause s'apparente davantage à une « perte » notamment en termes de régularité et de prévisibilité.

De la même façon, nous avons montré qu'il existait une « journée de travail standard » s'apparentant plutôt à une figure idéale-type qu'à une journée concrètement observée. Au cours de notre travail, nous avons construit le taux de présence de la population salariée sur vingt-quatre heures. Nous avons ainsi pu identifier les « heures de travail standard », c'est-à-dire les heures normalement dévolues au travail professionnel, et faire émerger les contours de la « journée de travail standard » entre 8h00 et 17h29. Cette journée de travail, qui nous permet par ailleurs d'identifier les heures de travail atypique, fait office de norme, de référence, pour juger de la qualité de l'organisation temporelle. Derrière cette figure idéale-type, il existe une diversité de configurations : la journée de travail évolue selon les caractéristiques individuelles ou professionnelles du salarié. Nous avons ainsi montré que les hommes et les femmes ne travaillent pas de la même façon, que leur journée de travail s'organise différemment – les écarts de présence constatés se nourrissant à la fois des inégalités domestiques et des inégalités professionnelles. Nous avons mis en lumière l'impact différencié de la parentalité et de la catégorie professionnelle sur les emplois du temps des hommes et des femmes. En particulier, l'analyse de la présence d'enfant(s) au sein du ménage nous a montré que de faibles différences globales (entre les parents et les non-parents) dissimulent en réalité des situations très inégalitaires (entre les pères et les mères). À son tour, l'étude de la catégorie professionnelle a confirmé l'existence d'inégalités marquées entre les hommes et les femmes d'une même PCS – l'étude de la situation globale des hommes et des femmes dissimulant elle-aussi une diversité de situations.

En décrivant l'organisation journalière du temps de travail, nous avons mis en évidence des enjeux sociaux importants, des enjeux en termes de présence, mais également en termes de valorisation du temps mis à disposition par les travailleurs. Les écarts de présence mis en lumière tout au long de la thèse révèlent des inégalités sociales profondes entre les salariés : en premier lieu, ces écarts de présence traduisent des inégalités de durée du travail, ainsi qu'un rapport entre durée effective de travail et amplitude de la journée de travail très différencié selon les travailleurs. Se pose la question de la capacité des uns et des autres à faire reconnaître, rémunérer, le temps mis à la disposition de l'employeur, mais également les temps non travaillés contraints par le travail (temps de pause, temps des repas, temps de trajet, temps d'habillage, etc.). La capacité à réduire les « temps creux » entre deux périodes de travail est également au cœur de cette réflexion.

Ces écarts de présence au travail traduisent par ailleurs des inégalités en termes d'autonomie et de maîtrise des horaires. Se pose cette fois-ci la question de la capacité des salariés à maîtriser leurs horaires de travail, mais également la capacité à se rendre disponible sur certains créneaux horaires, notamment les plus rémunérateurs en termes d'employabilité, de reconnaissance financière ou de progression de carrière. Certains travailleurs sont « écartés » de la journée standard, mais être présent au travail durant ces moments atypiques ne revêt pas les mêmes enjeux, ni la même signification, pour tous les salariés. Pour les catégories professionnelles les plus qualifiées, se pose la question de la capacité à se rendre disponible sur les heures de fin de journée – les écarts de présence entre les hommes et les femmes de la catégorie des cadres interrogent les interactions entre contraintes professionnelles et contraintes familiales qui pèsent encore largement sur les femmes. Les écarts de présence sur la fin de journée entre hommes et femmes ne sont jamais aussi importants que lorsqu'on s'intéresse aux salariés bénéficiant de marges de manœuvre dans la détermination de leurs horaires. Pour les catégories les moins qualifiées, se pose la question des contraintes temporelles imposées unilatéralement par l'employeur, de l'absence de maîtrise des horaires et de l'alternative « accepter des horaires atypiques, faute de mieux » plutôt que de ne pas avoir d'emploi. Pour certains parents, et surtout pour certaines mères, cette alternative n'est toutefois pas soutenable et interrompre son activité professionnelle apparaît comme un moindre mal – notamment dans les premières années qui suivent la naissance d'un enfant.

Ces résultats demanderaient à être approfondis, notamment du côté des femmes qui cessent leur activité après l'arrivée d'un enfant et que nous ne captions pas à travers l'enquête CONDITIONS DE TRAVAIL. Des entretiens qualitatifs auprès des salariés permettraient de prolonger notre réflexion, de répondre aux questionnements que nos résultats soulèvent quant aux arbitrages qui sont effectués par les uns et les autres, et constituent sans doute un prolongement possible à notre travail de thèse.

Les écarts de présence au travail se répercutent sur les inégalités salariales entre les travailleurs, en particulier entre les hommes et les femmes. En moyenne, les femmes gagnent un salaire inférieur de 25% (environ) à celui des hommes. Mais ce « quart en moins » fluctue au cours de la journée et certaines heures sont bien plus inégalitaires que d'autres. La thèse a montré que le salaire des femmes pouvait être inférieur de plus de 31% à celui des hommes sur les heures de fin de journée. Particulièrement inégalitaire en termes de présence, traversé par de vives tensions entre la sphère professionnelle et domestique et marqué par des arbitrages complexes pour les femmes, le créneau horaire « 17h00-19h30 » cristallise également les inégalités salariales les plus fortes. En outre, l'influence des principaux facteurs de l'écart salarial – la durée du travail, la composition genrée de la main-d'œuvre et la « pure discrimination salariale » – varie elle aussi au cours de la journée. À 18h30, ce sont avant tout des effets de durée du travail et de ségrégation professionnelle qui jouent sur les inégalités salariales, la « pure discrimination salariale » apparaissant moins déterminante dans l'explication de l'écart salarial.

Par ailleurs, lorsque les heures travaillées sont situées en dehors de la journée standard, elles sont source de pénibilité pour le salarié qui y consent (détérioration du lien social et familial, forme d'exclusion sociale, conséquences sur la santé) ; pour autant, tous les salariés ne parviennent pas à faire reconnaître cette pénibilité temporelle. La compensation n'est pas systématique. La thèse soulève la question du rôle des régulations professionnelles et du cadre juridique sur les mécanismes d'objectivation des pénibilités temporelles et de la compensation y étant assortie. Ces

questionnements demandent à être approfondis et constituent, à notre sens, un prolongement possible à la thèse.

Les résultats auxquels nous parvenons améliorent la compréhension des inégalités salariales entre hommes et femmes, mais également la connaissance des différents effets qui structurent ces inégalités au cours de la journée de travail. Ces éléments suggèrent quelques pistes pour l'orientation des politiques publiques d'égalité professionnelle et supposent de lutter contre les inégalités salariales à différents niveaux. Pour autant, comme tout travail de recherche, la thèse soulève des questionnements, des interrogations, qui demanderaient à être creusées. L'une des principales perspectives de recherche serait d'approfondir la compréhension des inégalités qui se tissent autour de la journée de travail des hommes et des femmes, notamment en poursuivant les investigations sur des métiers de « valeur comparable ». Cette perspective de travail s'inscrit dans la lignée des travaux de Séverine Lemièrre et Rachel Silvera (2008, 2010) menés sur des emplois de « valeur comparable » : ces auteures se sont livrées à « *l'examen détaillé et la valorisation du contenu d'emplois occupés majoritairement par des femmes et la comparaison avec des emplois à prédominance masculine* » (2010, p.67-68). Les prolongements de la thèse pourraient s'attacher à comparer les journées de travail des hommes et des femmes par « paire d'emplois comparables » (infirmières et agents-chefs hospitaliers ; attaché(e)s territoriaux et ingénieurs territoriaux ; voir Lemièrre, Silvera, 2010). Une telle comparaison permettrait une compréhension plus fine des inégalités de présence et de valorisation des heures entre hommes et femmes, ce qui pourrait contribuer à éclairer les stratégies des acteurs pour lutter contre les inégalités de genre sur le marché du travail.

BIBLIOGRAPHIE

- ABASABANYE Placide, BARROIS Amandine, 2016, « La pénibilité du travail des salariés en horaires atypiques: spécificité des organisations de l'économie sociale comparées aux secteurs public et privé », *Communication aux 36^{èmes} journées de l'AES « Politiques sociales en mutations »*, 8 septembre 2016, Université Lille 1
- AFSA Cédric, BISCOURP Pierre, 2004, « L'évolution des rythmes de travail entre 1995 et 2001 : quel impact de l'ARTT ? », *Economie et statistique*, N°376-377, pp. 173-198.
- ALGAVA Elisabeth, 2002, « Quel temps pour les activités parentales ? », *Études et Résultats*, n° 162.
- ALGAVA Elisabeth, 2011, « Le travail de nuit des salariés en 2009 : Fréquent dans les services publics ; en augmentation dans l'industrie et pour les femmes », *DARES Analyses*, Février 2011, N°009
- ALGAVA Elisabeth, 2014[a], « Le travail de nuit en 2012 : essentiellement dans le tertiaire », *DARES Analyses*, Août 2014, N° 062
- ALGAVA Elisabeth, 2014[b], « Conditions de travail. Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *DARES Analyses*, Juillet 2014, N° 049
- ALGAVA Elisabeth, VINCK Lydie, 2009, « Les conditions de travail des non-salariés en 2005 », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n°50.1
- ALGAVA Elisabeth, VINCK Lydie, 2012, « En 2011, 29 % des salariés ont travaillé le dimanche de manière habituelle ou occasionnelle », *DARES Analyses*, Octobre 2012, N° 075
- AMOSSÉ Thomas, 2004, « Professions au féminin : Représentation statistique, construction sociale », *Travail, Genre et Sociétés*, n°11, pp.31-46
- ANGELOFF Tania, 2000, *Le temps partiel, un marché de dupes ?*, Ed. La Découverte et Syros.
- ANXO Dominique et alii., 2002, « Allocations du temps et partage des tâches en France et en Suède », in AUER Peter, GAZIER Bernard, *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale : dynamique du changement et protection des travailleurs*, Compte rendu du symposium France / OIT
- ARGOUARC'H Julie, CALAVREZO Oana, 2013, « La répartition des hommes et des femmes par métiers : Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », *DARES Analyses*, n°079
- AUBERT Patrick, 2009, « Âge de cessation d'emploi et de liquidation d'un droit à la retraite. Le cas de la génération 1938 », *Études et Résultats*, n° 688, DREES
- ASKENAZY Philippe, 2013, « Working time regulation in France from 1996 to 2012 », *Cambridge Journal of Economics* 37, 323-347

- AYMARD Maurice, GRIGNON Claude, SABBAN Françoise (dir), 1995, *Le temps de manger. Alimentation, emploi du temps et rythmes sociaux*, Éd. de la Maison des Sciences de l'Homme
- BARBIER Pascal, 2012, « Travailler à « contretemps » : vendre le soir, le dimanche et les jours fériés dans les grands magasins », *Temporalités*, n°16
- BAROU Yves, PERONNET François, ROCHERIEUX François, 1982, « Réduire la durée du travail : analyse macroéconomique et enjeux sociaux », *Travail et Emploi*, n°13
- BARRERE-MAURISSON Marie-Agnès, RIVIER Sabine, MARCHAND Olivier, 2000, « Temps de travail, temps parental. La charge parentale : un travail à mi-temps. », *Premières synthèses*, n°20.1, DARES
- BARRERE-MAURISSON Marie-Agnès, RIVIER Sabine, 2002, « Temps parental, parentalité et « parentalisme ». A propos des nouvelles pratiques, institutions et régulations en matière de famille », *Cahiers de la Maison des sciences économiques*, n°42.
- BARRERE-MAURISSON Marie-Agnès (ed), 2001, Le partage des temps et des tâches dans les ménages, avec M. BUFFIER-MOREL et S. RIVIER, *La Documentation Française, collection Cahier Travail et Emploi*, 2001, 143p.
- BARRERE-MAURISSON Marie-Agnès, 2012, « La mesure du travail dans la famille : création, définition et mesure du travail parental », *Documents de Travail du Centre d'Economie de la Sorbonne*
- BARROIS Amandine, 2011, *La valorisation des heures de travail : une logique sexuée ?*, Mémoire de Master 2 APIESS, sous la responsabilité de François-Xavier DEVETTER, USTL
- BARROIS Amandine, DEVETTER François-Xavier, 2015, « La journée de travail comme indicateur des inégalités hommes-femmes chez les travailleurs indépendants », *Journée d'étude de l'axe Mutations du Travail et de l'Emploi et Politiques Sociales (Irisso) : Genre et travail indépendant : les divisions sexuées du non-salariat*
- BARTHE Béatrice, QUEINNEC Yvon et VERDIER Françoise, 2004, « L'analyse de l'activité de travail en poste de nuit : bilan de 25 ans de recherches et perspectives », *Le Travail Humain*, tome 67, n°1, pp.41-61.
- BARTHE Béatrice, 2015, « La déstabilisation des horaires de travail », in DAVEZIES Philippe, VOGEL Laurent, THEBAUD-MONY Annie, VOLKOFF Serge (dir.) *Les risques du travail*, Ed. La Découverte. pp. 223-232
- BARTHELEMY Jacques, 1997, « Les relations du salaire et des temps de travail », *Droit Social*, n°6
- BATTAGLIOLA Françoise, 2008, *Histoire du travail des femmes*, La Découverte, coll. Repères
- BAUDELLOT Christian, ESTABLET Roger, 1992, *Allez les filles !* Ed. du Seuil, Coll. L'épreuve des faits

- BAUDELLOT Christian, GOLLAC Michel, 1993, « Salaires et conditions de travail », *Economie et statistique*, n°265, pp. 65-84
- BAUDELLOT Christian, GOLLAC Michel, 2003, *Faut-il travailler pour être heureux ?* Fayard, Paris.
- BAUER Denise, 2007, « Entre maison, enfant(s) et travail : les diverses formes d'arrangement dans les couples », *DREES, Études et Résultats*, 570.
- BAUER Denise, 2009, « Comment les parents s'arrangent pour garder les enfants en cas d'imprévu », *Études et Résultats*, n°694, DREES.
- BAYET Alain, 1996, « Carrières continues, carrières incomplètes et salaires », *Economie et statistique*, n°299, pp. 21-36.
- BECK Robert, 1997, *Histoire du dimanche de 1700 à nos jours*, Les éditions de l'atelier
- BECKER Gary, 1965, « A theory of the allocation of time », *Economic Journal* 75 (299), pp. 493-517
- BECKER Gary, 1962, « Investment in Human Capital : a theoretical analysis », *Journal of Political Economy*
- BEFFY Magali, 2006, « Les salariés à temps complet travaillent 1650 heures dans l'année », *INSEE Premières*, , n°1066
- BLOCH-LONDON Catherine, MARCHAND Olivier, 1990, « Les enjeux de la durée du travail », *Economie et statistique*, N°231, pp. 19-32.
- BLÖSS Thierry, ODENA Sophie, 2005, « Idéologies et pratiques sexuées des rôles parentaux. Quand les institutions de garde des jeunes enfants en confortent le partage inégal », *Recherches et Prévisions*, n°80, Dossier Petite enfance, pp.77-91
- BOISARD Pierre, FERMANIAN Jean-David, 1999, « Les rythmes de travail hors norme », *Economie et statistique*, N°321-322, pp. 111-131.
- BOUFFARTIGUE Paul, 2012, *Temps de travail et temps de vie : Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*, avec la collaboration de BOUTEILLER Jacques, Presses Universitaires de France
- BOUFFARTIGUE Paul, BOCCHINO Mélanie, 1998, « Travailler sans compter son temps ? Les cadres et le temps de travail », *Travail et Emploi*, n°74
- BOUFFARTIGUE Paul, BOUTEILLER Jacques, 2003, « A propos des normes du temps de travail : de l'érosion de la norme fordienne aux normes émergentes », *La Revue de l'IRE*, n°42
- BOUFFARTIGUE Paul, BOUTEILLER Jacques, 2002, « L'érosion de la norme du temps de travail », *Travail et Emploi*, n°92, pp.43-54
- BOUFFARTIGUE Paul, BOUTEILLER Jacques, 2001, « Durée du travail et déclin de la norme du temps de travail : le sens de la mesure », *Séminaire LEST*, 12/11/2001

- BOUISSOU Christine, BERGONNIER-DUPUY Geneviève, 2004, « Une approche de l'expérience et de l'identité parentales par l'étude des spécificités des discours des hommes et des discours des femmes », *Connexions* 2/ 2004 (, n°82), p. 185-201
- BOULIN Jean-Yves, LALLEMENT Michel, MESSENGER Jon C., MICHON François, 2006, *Decent Working Time: New Trends, New Issues*, International Labour Office
- BOULIN Jean-Yves, LESNARD Laurent, 2016, « Travail dominical, usages du temps et vie sociale et familiale : une analyse à partir de l'enquête Emploi du temps », *Economie et Statistiques*, n°486-487, pp.149-182
- BOULIN Jean-Yves, 1997, « Une ville à temps négociés : recherches et expérimentations sur les temps de la ville en Europe », *Les annales de la recherche urbaine*, n°77
- BOUVIER Gérard, DIALLO Fatoumata, 2010, « Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde », *INSEE Première*, N° 1273
- BOUVIER Gérard, PILARSKI Charles, 2008, « Soixante ans d'économie française : des mutations structurelles profondes », *Insee Première*, n° 1201
- BOYER Danielle, CEROUX Benoît, 2010, « Les limites des politiques publiques de soutien à la paternité », *Travail, genre et sociétés*, n°24
- BOYER Danielle, NICOLAS Muriel, 2008, « La conciliation dans les entreprises : une mise en œuvre sexuée ? », *Recherches et prévisions*, n°92
- BOYER Danielle, NICOLAS Muriel, 2009, « La conciliation dans les entreprises : une mise en œuvre sexuée ? », in PAILHE Ariane et SOLAZ Anne (dir.) *Entre famille et travail. Des arrangements des couples aux pratiques des employeurs*, Ed. La Découverte.
- BRASSEUR Grégory, BONDEELLE Antoine, CLERGIOT Joël, 2011, « Horaires atypiques – Contretemps de travail », *Travail & Sécurité*, pp.23-37
- BROUSSE Cécile, 1999, « La répartition de travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale », *Portrait social 1999-2000*, Paris, INSEE:135-151.
- BRUGEILLES Carole, SEBILLE Pascal, 2011, « Partage des activités parentales : les inégalités perdurent », *Politiques sociales et familiales*, n°103, pp.17-32
- BUÉ Jennifer, 2002, « Temps partiel des femmes : entre « choix » et contraintes », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n°08-2, DARES
- BUÉ Jennifer, 2005, « Travail de nuit et du soir depuis dix ans : une progression plus rapide pour les femmes que pour les hommes », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n°40-2, DARES
- BUÉ Jennifer, CRISTOFARI Marie-France, 1986, « Contraintes et rythmes de travail des salariés à temps partiel », *Travail et Emploi*, n° 27

- BUÉ Jennifer, COUTROT Thomas, 2009, « Horaires atypiques et contraintes dans le travail : une typologie en six catégories », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n°22-2, DARES
- BUÉ Jennifer, GUIGNON Nicole, 2004, « Histoire d'une enquête », in BUE Jennifer, COUTROT Thomas, PUECH Isabelle (dir.), *Conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquêtes*, Octarès Editions
- BUÉ Jennifer, ROUX-ROSSI Dominique, 2001, « Le travail de nuit des femmes », LAUFER Jacqueline et al. (dir.), *Travail, genre et sociétés*, 2001/1, N° 5, pp. 150-154.
- CANUT Florence, 2010, « Temps de travail : le nouvel ordonnancement juridique », *Droit Social*, n°4, avril, pp. 379-386.
- CAHUC Pierre, 2001, « Pourquoi y a-t-il des différences de salaires ? », *Reflets et perspectives de la vie économique* 2001/1 (Tome XL), p. 13-24.
- CETTE Gilbert, DROMEL Nicolas, MÉDA Dominique, 2005, « Conciliation entre vies professionnelle et familiale et renoncements à l'enfant », *Revue de l'OFCE*, 2005/1, n° 92, p. 263-313.
- CETTE Gilbert, 1998, « Les effets d'une réduction du temps de travail sur l'emploi et le chômage », *Revue française d'économie*, Volume 13, n°3, pp. 127-149.
- CHÂTEAUNEUF-MALCLÈS Anne, 2011, « Les ressorts invisibles des inégalités femme-homme sur le marché du travail », *Idées économiques et sociales* 2/2011 (, N° 164), p. 24-37 ; Synthèse élaborée à partir de la conférence du 10/11/10 aux Journées de l'Économie.
- CHATOT Myriam, 2015, « Affectation des temps et temporalités dans les couples où l'homme est au foyer – une transgression circonscrite », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 53
- CHENU Alain, 2002, « Les horaires et l'organisation du temps de travail », *Economie et Statistiques*, n°352-353, pp.151-167
- CINGOLANI Patrick, 2012, *Le temps fractionné. Multiactivité et création de soi*, Ed. Armand Colin, Coll. Individu et société, 220p
- CNAF, 2009, « Le travail parental : Représentations et Pratiques », *Informations Sociales* 154
- COLIN Christel, 1999, « Carrières et salaires : une comparaison hommes/femmes », in *Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, Conseil d'Analyse Economique, La Documentation française.
- COE, 2014, *L'évolution des formes d'emploi*, Rapport du Conseil d'Orientation pour l'Emploi du 8 avril 2014
- CORNET Annie, 2005, « Flexibilité du temps de travail : des stratégies différenciées pour les hommes et les femmes ? », in NANTREUIL-MIRIBEL Mathieu, EL AKREMI Assaâd (dir.), *La société flexible : Travail, emploi, organisation en débat*, Éditions Érès, Coll. Sociétés en changement, pp.291-312

- CRENNER Emmanuelle, 2011, « Prendre un congé parental total : une décision qui dépend essentiellement du nombre d'enfants et de l'emploi occupé auparavant », *Etudes et Résultats*, n°751, DREES
- de CURRAIZE Yves, HUGOUNENQ Réjane, 2004, « Inégalités de salaires entre femmes et hommes et discrimination », *Revue de l'OFCE* 3/2004 (, n° 90), p. 193-224
- DANIEL Catherine, BUÉ Jennifer, 2009, « Le travail de nuit en 2008 », *Premières synthèses et informations*, n°42.1, DARES
- DANIEL Christophe, SOFER Catherine, 1998, « Bargaining, Compensating Wage Differentials, and Dualism of the Labor Market: Theory and Evidence for France », *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol.16, n°3, pp.546-575.
- DÉCHAUX Jean-Hugues, 2009, « Travail parental et parenté : parlons-nous de la même chose ? », *Informations Sociales* 154, CNAF
- DEMOLY Elvire, 2011, « Heures supplémentaires et rachat de jours de congés : les dispositifs d'allongement du temps de travail vus par les salariés », *DARES Analyses*, N° 054
- DESROSIERES Alain, 2008, « Les catégories socioprofessionnelles », *Courrier des statistiques* n° 125, novembre-décembre, pp.13-15
- DEVETTER François-Xavier, de CONINCK Frédéric, 2012, « Une transformation des temps de travail », *Temporalités*, n°16
- DEVETTER François-Xavier, 2009, « Gender Differences in Time Availability : professional Logics beyond the impact of domestic sphere », *Gender Work and Organization*, vol. 16, Issue 4, July, p. 429-450
- DEVETTER François-Xavier, 2008, «Les temps de travail professionnels et les temps des enfants », in LE BIHAN-YOUIYOU Blanche, MARTIN Claude (dir.), *Concilier vie familiale et vie professionnelle en Europe*, Presses de l'école des hautes études en santé publique
- DEVETTER François-Xavier, 2006, « La disponibilité temporelle au travail des femmes : une disponibilité sans contrepartie ? », *Temporalités*, n°4
- DEVETTER François-Xavier, 2001, *Analyse socioéconomique de la disponibilité temporelle au travail. La convention fordiste et sa remise en cause*, Editions Universitaires Européennes
- DOERINGER Peter, PIORE Mickael J., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books.
- DUBAR Claude, 2004, « Régimes de temporalités et mutation des temps sociaux », *Temporalités*, n°1

- DUMONTIER Françoise, GUILLEMOT Danièle, MÉDA Dominique, 2002, « L'évolution des temps sociaux au travers des enquêtes Emploi du temps », *Economie et Statistiques*, n°352-353, pp. 3-13
- DUPRAY Arnaud, MOULLET Stéphanie, 2015, « Le salaire moindre des femmes : une question d'individu ou de profession ? », *Travail et Emploi*, n° 144
- ERNST STÄHLI Michèle, 2003, *La flexibilité du temps de travail : entre autonomie et contraintes. Une étude de cas en Suisse*, Thèse sous la direction de René LEVY et Yves LICHTENBERGER, Université de Marne-la-Vallée
- ESTRADE Marc-Antoine, MÉDA Dominique, ORAIN Renaud, 2001, « Les effets de la RTT sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ? », *Premières informations*, n°21.1, DARES
- ESTRADE Marc-Antoine, ULRICH Valérie, 2002, « La Réorganisation des temps travaillés et les 35 heures : un renforcement de la segmentation du travail », *Travail et Emploi*, n°92
- ESTRYN-BEHAR Madeleine, BONNET Nicole, 2000, « Travailler la nuit en 8, 10 ou 12 heures à l'hôpital », *Archives des maladies professionnelles et de médecine du travail*, vol. 61, no 6, pp. 428-431
- EUROSTAT, 2015, *Being young in Europe today*, Eurostat Statistical books, 2015 edition
- EVAIN Franck, AMAR Michel, 2006, « Les indépendants », *INSEE Première*, n°1084
- FAGNANI Jeanne, LETABLIER Marie-Thérèse., 2004, « Work and Family Life Balance: The Impact of the 35-hour Laws in France », *Work Employment and Society* 18(3): 551–72.
- FERMANIAN Jean-David, LAGARDE Sylvie, 1998, « Les horaires de travail dans le couple », *Economie et Statistiques*, n°321-322, pp.89-110.
- FLIPO Anne, REGNIER-LOILIER Arnaud, 2003 : « Articuler vie familiale et vie professionnelle en France : un choix complexe », *INSEE, Données sociales 2002-2003*, pp.39-48
- FONTANINI Christine, COSTES Josette, HOUADEC Virginie, 2008, « Filles et garçons dans l'enseignement supérieur : permanences et/ou changements ? », *Revue Education et Formations*, n°77
- FREYSSINET Jacques, 1997, *Le temps de travail en miettes : vingt ans de politique de l'emploi et de négociation collective*, Éditions de l'Atelier, Paris
- FRIDENSON Patrick, REYNAUD Bénédicte (dir.), 2004, *La France et le Temps de travail, 1814-2004*, Editions Odile Jacob
- GAINI Mathilde, VICARD Augustin, 2012, « Les salariés qui souhaitent travailler davantage y parviennent-ils ? » *France, portrait social - Insee Références*

- GARNER Hélène, MÉDA Dominique, 2006, « La place du travail dans l'identité des personnes », in *Insee, Données Sociales – La société française, édition 2006*, pp. 623-630.
- GERSHUNY Jonathan, 2000, *Changing Times: Work and Leisure in Postindustrial Society*, Oxford University Press, Oxford.
- GERSHUNY Jonathan, 2005, « Busyness as the Badge of Honor for the New Superordinate Working Class », *Social Research, Summer*, Vol. 72 Issue 2, p287-314
- GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge, 2007, *Les conditions de travail*, Ed. La Découverte, Coll. Repères
- GRESY Brigitte, 2011, *Rapport sur l'égal accès des hommes et des femmes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail*, Rapport pour l'Inspection Générale des Affaires Sociales
- GROSSIN William, 1974, *Les temps de la vie quotidienne*, Mouton Éditeur, Paris.
- GROSSIN William, 1996, *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, Octarès, Toulouse.
- GUEDJ Hélène, 2013, « Le taux d'emploi des hommes et des femmes. Des écarts plus marqués en équivalent temps plein » *INSEE Premières*, N° 1462
- GUIGNON Nicole, HAMON-CHOLET Sylvie, 2003, « Au contact avec le public, des conditions de travail particulières », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n°09-3, DARES
- GURVITCH Georges, 1963, « La multiplicité des temps sociaux », in Gurvitch Georges, *La vocation actuelle de la sociologie*, Paris, PUF, pp. 326-430
- HAMERMESH Daniel, 1996, *Workdays, workhours and work schedules : Evidence for the United States and Germany*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research
- HAMON-CHOLET Sylvie, 1998, « Les conditions de travail des non-salariés sont proches de celles des salariés », *Economie et Statistiques*, n°319-320, pp.113-125
- HENAU Jérôme de, PUECH Isabelle, 2008, « Les temps de travail des hommes et des femmes en Europe » in Margaret MARUANI, Helena HIRATA, Maria Rosa LOMBARDI (dir.) *Travail et genre : regards croisés. France-Europe-Amérique latine*, Ed. La Découverte, p. 115-131
- HOUZEL Didier (dir.), 1999, *Les enjeux de la parentalité*, Toulouse, Erès.
- HUET Maryse, 1983, « La concentration des emplois féminins », *Economie et statistique*, N°154, pp. 33-46.
- JAROUSSE Jean-Pierre, MINGAT Alain, 1986, « Un réexamen du modèle de gains de Mincer », *Revue économique*. Volume 37, n°6, pp. 999-1032.
- JOBERT Annette, 2010, « La négociation collective du temps de travail en France depuis 1982 », *Droit Social*, n° 4, avril, p. 367-373.

- JUGNOT Stéphane, 2013, « *L'évaluation sous tension : l'exemple des effets sur l'emploi des « 35 heures »* », *La Revue de l'Ires* 2013/2 (, n° 77), p. 39-78.
- LALLEMENT Michel, 2003, *Temps, travail et modes de vie*, Presse Universitaire de France
- LANDIER Hubert, GASPERA Della, 1993, « A la recherche du temps choisi: à propos du travail le dimanche », *Culture Technique*, N°27
- LANFRANCHI Joseph, OHLSSON Henry, SKALLI Ali, 2004, « Action collective et différences compensatrices : le cas des travailleurs masculins à horaires atypiques », *Economie et Prévision*, n°164-165
- LAUFER Jacqueline, 2005, « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », *Travail et Emploi*, n° 102, pp.31-44
- LE BIHAN-YOUIYOU Blanche, MARTIN Claude, 2008, «Les enjeux de la conciliation vie familiale-vie professionnelle en Europe », in LE BIHAN-YOUIYOU Blanche, MARTIN Claude (dir.), *Concilier vie familiale et vie professionnelle en Europe*, Presses de l'école des hautes études en santé publique
- LEMIERE Séverine, MARC Céline, 2006, « Qualité des emplois et genre : les effets croisés des statuts et des horaires de travail », *Cahiers de la MSE*
- LEMIERE Séverine, SILVERA Rachel, 2008, *Évaluer les emplois pour réduire les inégalités salariales entre femmes et hommes : une application du principe juridique « un salaire égal pour un travail de valeur comparable »*, Convention d'études conclue pour l'année 2006, IRES-CGT, en collaboration avec P. Denimal.
- LEMIERE Séverine, SILVERA Rachel, 2010, « Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes. Résultats de comparaisons d'emplois », *La Revue de l'IRES* 3/2010 (n° 66), p. 63-92
- LESNARD Laurent, 2006, « Flexibilité des horaires de travail et inégalités sociales », *Données Sociales – La société française*
- LESNARD Laurent, 2009, *La famille désarticulée. Les nouvelles contraintes de l'emploi du temps*, Presses universitaires de France, Coll. Le Lien social
- LESNARD Laurent, De Saint Pol Thibaut, 2008, « Organisation du travail dans la semaine des individus et des couples actifs : le poids des déterminants économiques et sociaux », *Economie et Statistique*, N°414, pp.53-74.
- LESTRADE Brigitte, 2004, « Le travail à temps partiel en France et en Allemagne : deux modèles contrastés », *Innovations* 2/2004 (no 20), p. 59-82.
- LÉTROUBLON Claire, 2015, « Le travail du dimanche en 2014. Près d'1 salarié sur 5 concerné chaque mois », *Dares Analyses* 2015-078

- LHERITIER Jean-Louis, 1992, « Les déterminants du salaire », *Economie et Statistiques*, n°257
- LINDBECK Assar, SNOWER Dennis J., 1989, *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Cambridge
- LURTON Grégoire, TOUTLEMONDE Fabien, 2007, « Les déterminants de l'emploi non-salarié en France depuis 1970 », *DARES Document d'études*, n° 129
- MARCHAND Olivier, 2010, « 50 ans de mutations de l'emploi », *Insee Première*, N° 1312 - septembre
- MARCHAND Olivier, THELOT Claude, 1997, *Le travail en France. 1800-2000*, Editions Nathan, Collection Essais & Recherches
- MARTIN Claude, 2003, *La parentalité en questions. Perspectives sociologiques*, Rapport pour le Haut Conseil de la population et de la famille, Avril 2003
- MARUANI Margaret, MERON Dominique, 2012, *Un siècle de travail des femmes en France : 1901 à 2011*, Ed. La Découverte
- MARUANI Margaret, MEULDERS Danièle, 2005, « Chômage, sous-emploi et précarité », in Margaret MARUANI (dir.) *Femmes, Genre et Société : L'état des savoirs*, Éditions La Découverte
- MARUANI Margaret, 2009, « Hommes/femmes : des inégalités durables » in *Inégalités économiques, inégalités sociales*, La Documentation française, coll. Les Cahiers Français, n° 351, pp. 49 à 54.
- MARUANI Margaret, 2011, *Travail et emploi des femmes*, Ed. La Découverte, Coll. Repères
- MÉDA Dominique, ORAIN Renaud, 2002, « Transformations du travail et du hors travail : le jugement des salariés sur la réduction du temps de travail », *Travail et Emploi*, n°90
- MÉDA Dominique, SIMON Marie-Odile, WIERINK Marie, 2003, « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n°29-2, DARES
- MÉDA Dominique, VENDRAMIN Patricia, 2010, « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail? » in *Sociologies*
- MÉDA Dominique, 2008, *Le temps des femmes : Pour un nouveau partage des rôles*, Ed. Flammarion
- MELCHIOR Jean-Philippe, 2007, « Ce que révèle la réduction du temps de travail », *Marché et organisations* 2007/2 (, N° 4), p. 17-41.
- MERCURE Daniel, 1995, *Les Temporalités sociales*, L'Harmattan, Paris
- MERLIN Laurence, 1999, « La durée annuelle du travail : une figure en hausse », *Droit social*, n°11

- MERON Monique, 2008, « Femmes et hommes dans l'emploi : permanences et évolutions », *Insee Références, L'emploi, nouveaux enjeux* - édition 2008
- MERON Monique, OKBA Mahrez, VINEY Xavier, 2006, « Les femmes et les métiers : vingt ans d'évolutions contrastées », *Données Sociales – La société française*, pp.225-234
- MEURIC Louis, WARNAN Romain, 2011, « Les professions entre 1999 et 2007. Plus de femmes dans des métiers plus qualifiés », *INSEE Première*, n°1376
- MEURS Dominique, PONTHEUX Sophie, 2000, « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Économie et Statistique*, n° 337-338, pp. 135-158.
- MEURS Dominique, PONTHEUX Sophie, 2005, « Ecart de salaire », in Margaret MARUANI (dir.) *Femmes, Genre et Société : L'état des savoirs*, Éditions La Découverte
- MEURS Dominique, PONTHEUX Sophie, 2006, « L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », *Economie et Statistiques*, n°398-399
- MICHON François, 2005, « Longues durées de travail, temps flexibles, temps contraints. Les nouveaux enjeux du temps de travail », *La Revue de L'IRE* 2005/3 (, n° 49), p. 9-33.
- MILEWSKI Françoise (dir), DAUPHIN Sandrine, KESTEMAN Nadia, LETABLIER Marie-Thérèse, MÉDA Dominique, 2005, *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, Rapport de mission remis à la ministre chargée de la Parité, La Documentation Française
- MILEWSKI Françoise, 2004, « Femmes : « top » modèles des inégalités », *Revue de l'OFCE*, n°90, pp.11-68
- MILEWSKI Françoise, 2010, « Pourquoi les politiques publiques sont-elles si peu suivies d'effets ? Quelques interrogations », *Revue de l'OFCE* 3/2010 (, n° 114 , p. 291-318
- MINCER Jacob, 1963, « Market prices, opportunity costs and income effects », in C. F. Christ (ed.), *Measurement in Economics: Studies in Mathematical Economics and Econometrics in memory of Yehuda Grunfeld*, Standford University Press
- MINCER Jacob, 1974, *Schooling, Experience and Earning*, Columbia University Press
- MINNI Claude, 2015, « Femmes et hommes sur le marché du travail : Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents », *DARES Analyses*, n°017
- MISSEGUE Nathalie, 2000, « Le temps de travail des indépendants », *INSEE Première*, n°695
- MOATI Philippe, POUQUET Laurent, 2008, « L'ouverture des commerces le dimanche : opinions des français, simulation des effets », *Cahier de recherche*, n° 246, CREDOC, novembre.
- MOSCHION Julie, 2007, « L'influence causale du nombre d'enfants et de leur âge de première scolarité sur l'activité des mères : une revue de la littérature », *DARES Documents d'études*, n°132

- MULLER Lara, 2008, « Les écarts de salaire horaire entre les hommes et les femmes en 2006 », *Les salaires en France, INSEE – Références*, p.59-72.
- MUNIER Vivian, 2012, *Temps de travail et salaire*, Mémoire de Master II de Droit social et Relations de travail, sous la direction du Professeur Patrick MORVAN, Paris II ASSAS
- NARCY Mathieu, LAFRANCHI Joseph, MEURS Dominique, 2009, « Les femmes ont-elles de bonnes raisons d’aller dans le public et l’associatif ? » in PAILHE Ariane et SOLAZ Anne (dir.) *Entre famille et travail. Des arrangements des couples aux pratiques des employeurs*, Ed. La Découverte.
- NEYRAND Gérard, 2002, « Parentalité : une notion-piège ou un concept en devenir ? », *Enfances & Psy*, 2002/4 no20, p. 129-134
- NICOLAISEN Heidi, 2014, « The end of the normal working day? A study of change in Irish, Norwegian and Swedish banking », *Economic and Industrial Democracy*, May 2014 vol. 35 n°2 pp. 245-266
- NICOLE-DRANCOURT Chantal, ROULLEAU-Berger Laurence, 2001, *Les Jeunes et le travail. 1950-2000*, Presses universitaires de France
- NICOLE-DRANCOURT Chantal, 2009, « Un impensé des résistances à l’égalité entre les sexes : le régime temporel », *Temporalités*, n°9, Les temps sexués de l’activité
- OBSERVATOIRE DES INEGALITES, 2014, « Les salariés les moins qualifiés inégaux face aux horaires de travail », le 25 novembre 2014, <http://www.inegalites.fr/>
- OBSERVATOIRE DES INEGALITES, 2015, « Inégaux face au rythme du temps », le 23 janvier 2015, <http://www.inegalites.fr/>
- PAILHÉ Ariane, SOLAZ Anne, 2006, « Vie professionnelle et naissance: la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Population et sociétés*, n°426
- PAILHÉ Ariane, SOLAZ Anne, 2009, « Les ajustements professionnels des couples autour des naissances : une affaire de femmes ? » in PAILHE Ariane et SOLAZ Anne (dir.) *Entre famille et travail. Des arrangements des couples aux pratiques des employeurs*, Ed. La Découverte.
- PAILHÉ Ariane, SOLAZ Anne (dir.), 2009, *Entre famille et travail. Des arrangements des couples aux pratiques des employeurs*, Ed. La Découverte.
- PAILHÉ Ariane, SOLAZ Anne, 2010, « Concilier, organiser, renoncer : quel genre d’arrangements au foyer et au travail ? », *Travail, genre et sociétés*, n°24, p 29-46.
- PAK Mathilde, ZILBERMAN Serge, LETROUBLON Claire, 2013, « La durée du travail des salariés à temps complet », *DARES Analyses*, n°047
- PÉLISSE Jérôme, 2008[a], « Retour sur les 35 heures et ses ambivalences », *Savoir/Agir* 2008/1 (n°3) pp. 21-30.

- PÉLISSÉ Jérôme, 2008[b], « L'enterrement des 35 heures ? Récit d'un basculement du droit du travail », *La Vie des idées*, 5 septembre 2008.
- PÉRIVIER Hélène, SILVERA Rachel, 2010, « Maudite conciliation », *Travail, genre et sociétés*, n° 24, p. 25-27.
- PERRON Daniel, 2010, *Histoire du repos dominical : Un jour pour faire société*, L'Harmattan, Paris
- PERROT Anne, 1992, *Les nouvelles théories du marché du travail*, Ed. La Découverte, Coll. Repères
- PETIT Pascale, 2006, « Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002 : une évaluation possible de la discrimination salariale », *Premières informations et premières synthèses*, n°22-1, DARES
- PFEFFERKORN Roland, 2011, « Le partage inégal des « tâches ménagères » », *Les Cahiers de Framespa* [En ligne], 7
- PIERRU Emmanuel, SPIRE Alexis, 2008, « Le crépuscule des catégories socioprofessionnelles », *Revue française de science politique*, 3/2008 (Vol. 58), p. 457-481
- POCHIC Sophie, 2003, « Le chômage des cadres : un révélateur des tensions entre carrière et vie privée », *Cahiers Gdr CADRES*, n°5, juin.
- POCHIC Sophie, 2005, « Faire carrière : l'apport d'une approche en terme de genre », *Formation Emploi, Revue française de sciences sociales*, La documentation française/CEREQ, pp.75-93
- PONTHIEUX Sophie, SCHREIBER Amandine, 2006, « Dans les couples de salariés, la répartition du travail domestique reste inégale » in *Insee, Données Sociales*, édition 2006, pp. 43-52.
- REGNIER-LOILLIER Arnaud, HIRON Céline, 2010, « Évolution de la répartition des tâches domestiques après l'arrivée d'un enfant », *Politiques sociales et familiales*, N°99 : 5-25
- REYNAUD Bénédicte, 1994, *Les théories du salaire*, Ed. La Découverte, Coll. Repères
- RIBOUD Michelle, 1975, « Etude de l'accumulation du capital humain en France », *Revue économique*, Volume 26, n°2, pp. 220-244.
- RIFKIN Jérémie, 1996, *La fin du travail*, Paris, La découverte, Coll. Cahiers Libres
- ROMAGNAN Barbara, 2014, *Rapport pour la Commission d'enquête relative à l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail*
- ROSEN Sherwin, 1974, « Hedonic Prices and Implicit Markets: Product Differentiation in Pure Competition », *The Journal of Political Economy*, Vol. 82, No. 1, pp. 34-55.
- ROSENWALD Fabienne, 2006, « Filles et garçons dans le système éducatif depuis vingt ans », *Données sociales - La société française*

- ROUSSEAU Claudie, GAUTIER Marie-Anne, CHAPOUTHIER Annie, 2013, « Horaires atypiques de travail », *Le point des connaissances*, INRS, ED 5023
- de SAINT POL Thibaut, BOUCHARDON Mathilde, 2013, « Le temps consacré aux activités parentales », *DREES Etudes et Résultats*, n°841,
- de SAINT POL Thibaut, RICROCH Layla, 2012, « Le temps de l'alimentation en France », *Insee Première*, N°1417 – octobre 2012
- de SAINT POL Thibaut, 2005, « Quand est-ce qu'on mange ? Le temps des repas en France (analyse quantitative) », *Terrains & travaux* 2005/2 (, n° 9), p. 51-72.
- SAUTORY Olivia, ZILLONIZ Sandra, 2014, « Les rythmes de travail en 2010 », *DARES Document d'études*, n°180, Avril 2014
- SELLENET Catherine, 2007, *La parentalité décryptée*, Paris, L'Harmattan.
- SELLIER François, 1999, « Histoire de la régulation du temps de travail. L'exemple français », *Conférence IREC, Les relations d'emploi : régulation et dérégulation en Europe, LEST-CNRS, Aix-en-Provence, 20-22 mai 1999. 6 p.*
- SILVERA Rachel, BUSEYNE Nadja, DONLEVY-GOMES Vicki, 2004, *Articuler vie professionnelle et vie personnelle : les expériences des projets Equal français 2001-2004*, Réseau d'appui et de capitalisation des innovations européennes (RACINE), « Les cahiers »
- SILVERA Rachel, 2005, « Temps de travail et genre : une relation paradoxale », in Margaret MARUANI (dir.) *Femmes, Genre et Société : L'état des savoirs*, Éditions La Découverte
- SILVERA Rachel, 2014, *Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*, Editions La Découverte, Coll. Cahiers Libres
- SPENCE Michael, 1981, « Signaling, Screening and Information », in Sherwin Rosen (ed.) *Studies in Labor Market*, University of Chicago Press, pp.319-358
- SUPIOT Alain, 1995, « Temps de travail : pour une concordance des temps », *Droit Social*, n°12, pp. 947-954.
- TCHERNONOG Viviane, 2013, *Le Paysage associatif français. Mesures et Evolutions*, Editions Juris-Dalloz
- TESTENOIRE Armelle, 2007, « Relation de service et subordination temporelle » in ABALLEA François, LALLEMENT Michel (dir.), *Relations au travail, relations de travail*, Toulouse, Octarès, p. 145-153.
- THOEMMES Jens, 2000, *Vers la fin du temps de travail ?*, Presses Universitaires de France, Coll. Le travail humain
- THOEMMES Jens, 2012, « La fabrique des normes temporelles du travail », *La nouvelle revue du travail*, n°1

TRELLU Hélène, 2010, *Expériences de pères en congé parental d'éducation : recomposition de la parentalité et du genre ?*, Thèse de doctorat en Sociologie, sous la direction de Alain VILBROD, Brest, université de Bretagne occidentale, 402 pages

WINSTON Gordon C., 1982, *The timing of economic activities: firms, households, and markets in time-specific analysis*. Cambridge University Press.

ZAJDELA Hélène, 1990, « Le dualisme du marché du travail : enjeux et fondements théoriques » *Économie & prévision*, n°92-93, 1990-1-2, pp. 31-42

ANNEXES

ANNEXE N° 1 : LES TRAVAILLEURS NON-SALARIES

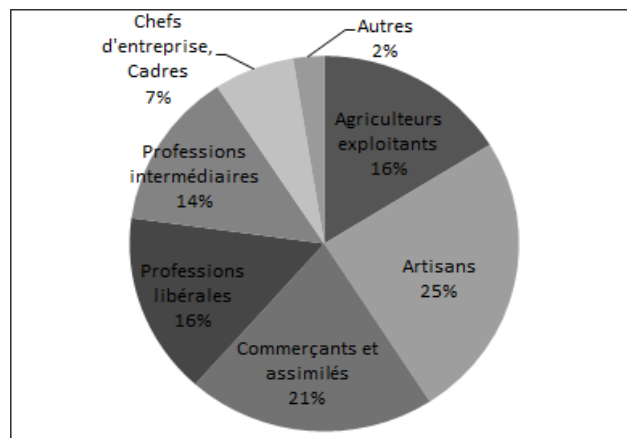
Selon la définition retenue par l'INSEE, les travailleurs non-salariés, encore appelés les travailleurs indépendants, « se distinguent des salariés par l'absence de contrat de travail et par le fait qu'ils n'ont pas de lien de subordination juridique permanente à l'égard d'un donneur d'ordre. » Comme le suggère cette définition, le travail indépendant se définit par rapport à une autre catégorie statistique, le salariat. Le non-salariat, comme son nom l'indique, est alors considéré comme « le complémentaire, dans l'emploi total, du salariat, retenu comme catégorie centrale de l'analyse statistique de l'emploi et du droit du travail » (Lurton, Toutlemonde, 2007, p.4).

Dans cette lignée, le salariat, comme catégorie statistique dominante, est au centre de notre analyse et nous avons volontairement écarté les non-salariés de notre échantillon statistique. En effet, leurs conditions de travail, l'organisation de leur travail et leurs modes de régulation sont très différents de ceux des salariés, et pourraient à eux seuls constituer l'objet d'une autre étude. Exploitants agricoles, aides familiaux, artisans, commerçants, chefs d'entreprises et professions libérales... la catégorie des non-salariés est très hétérogène (Evain, Amar, 2006) et regroupe des profils de travailleurs variés, en termes de qualifications, de taille d'entreprises ou de revenus.

En 2013, 2,7 millions d'actifs occupés étaient non-salariés. L'enquête « *Conditions de Travail 2013* » comporte 2153 travailleurs indépendants et 26 083 travailleurs salariés. Ainsi, c'est moins d'un travailleur sur 10 qui travaille à son compte en 2013. 16% des non-salariés sont des agriculteurs exploitants ; 49% d'entre eux sont artisans, commerçants, chefs d'entreprise ; et 18% font partie des cadres et professions intellectuelles supérieures et 14% des professions intermédiaires (*graphique A*).

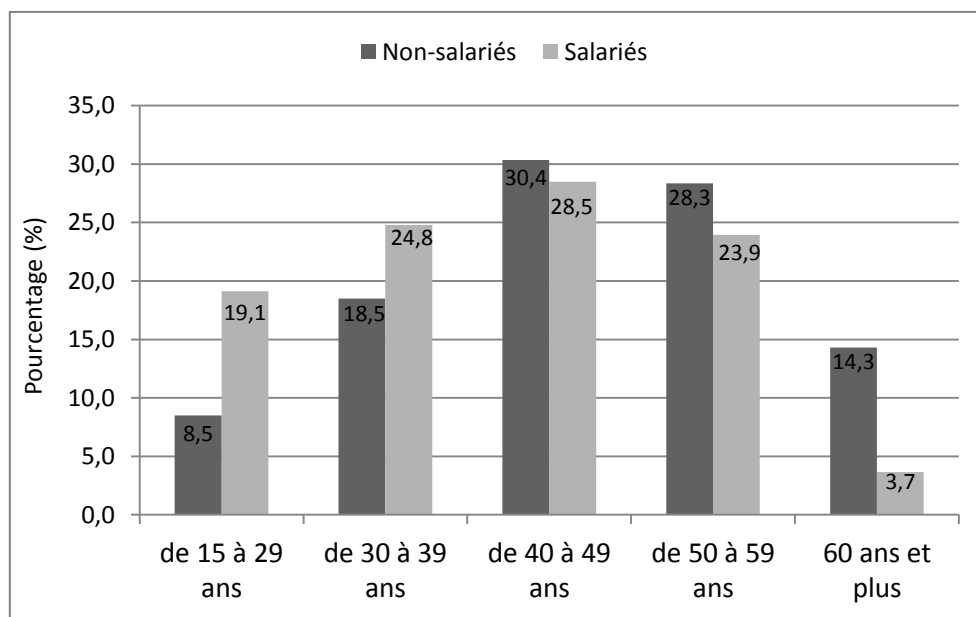
La population des non-salariés a tendance à être plus âgée que celle des salariés (*graphique B*), notamment parce qu'ils débutent plus souvent comme salariés avant de se mettre à leur compte, parce qu'ils ont obtenu leurs diplômes plus tard ou parce qu'ils constituent une population en vieillissement démographique (c'est notamment le cas des agriculteurs). En outre, la population des non-salariés est nettement plus masculine que féminine (*graphique C*).

Graphique A: Répartition socioprofessionnelle des travailleurs non-salariés, en 2013



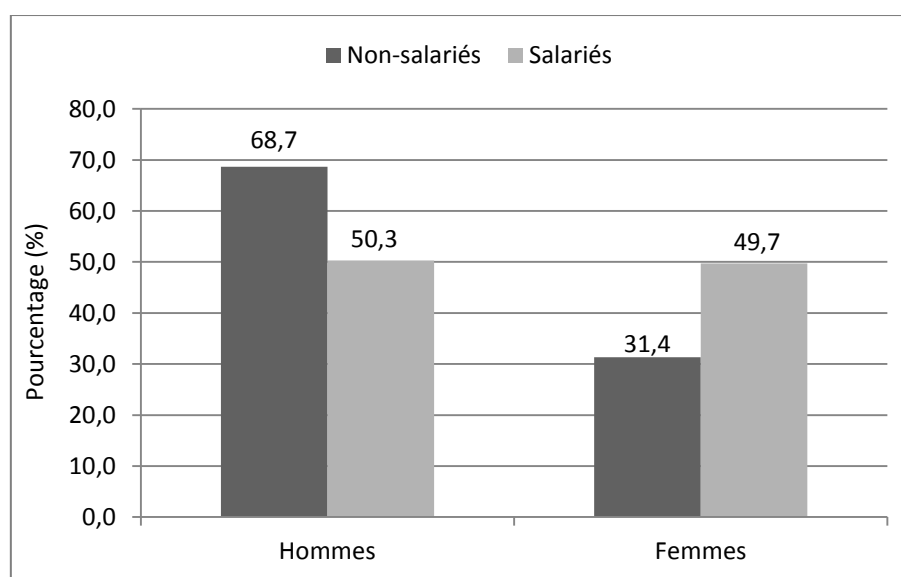
Champs : Ensemble des non-salariés en emploi, Enquête CDT 2013
Lecture : En 2013, 16% des non-salariés étaient agriculteurs exploitants.

Graphique B : Répartition selon l'âge des travailleurs salariés et non-salariés, en 2013



Champs : Ensemble des travailleurs en emploi, Enquête CDT 2013
Lecture : En 2013, 8,5% des non-salariés et 19,1% des salariés avaient entre 15 et 29 ans.

Graphique C : Répartition selon le sexe des travailleurs salariés et non-salariés, en 2013



*Champs : Ensemble des travailleurs en emploi, Enquête CDT 2013
Lecture : En 2013, 68,7% des non-salariés étaient des hommes.*

En ce qui concerne l'organisation et le temps de travail des travailleurs indépendants, les recherches et études menées sur ce sujet s'accordent sur plusieurs points (Hamon-Cholet, 1998 ; Missègue, 2000 ; Chenu 2002 ; Evain, Amar, 2006 ; Algava, Vinck, 2009) : les amplitudes horaires sont très élevées ; les horaires atypiques et irréguliers sont plus fréquents que chez les salariés ; la décision de l'aménagement de leurs horaires leur revient ; l'autonomie dans l'organisation de leur travail est importante, etc. Les plus grandes marges de manœuvre dont les non-salariés disposent dans l'organisation de leur travail et l'aménagement de leurs horaires sont donc contrebalancées par des durées de travail plus longues et une plus forte irrégularité de leurs horaires.

Nous retrouvons ces logiques dans notre enquête. Les non-salariés ont des durées hebdomadaires de travail nettement supérieures aux salariés : la grande majorité d'entre eux (76%) déclarent travailler plus de 40h par semaine dans leur emploi principal, contre seulement 32% des salariés. En moyenne, ils déclarent travailler habituellement 47h05 hebdomadaires, contre 36h31 pour les salariés.

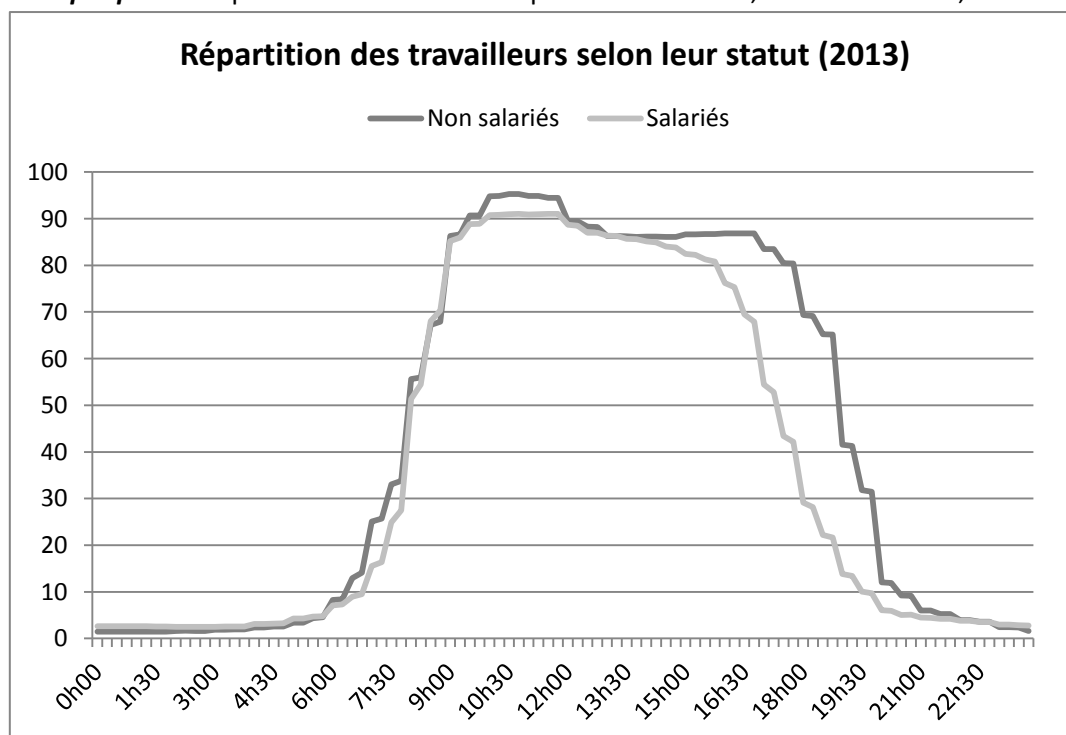
Les durées hebdomadaires plus longues se répercutent logiquement sur les durées journalières : peu de non-salariés travaillent moins de 9h par jour (19%) et la majorité travaille plus de 10h par jour (61%). Ainsi, en moyenne, ils déclarent travailler habituellement 10h44 par jour (contre 9h05 pour les salariés). De même, les travailleurs indépendants ont des semaines plus longues que les salariés : seulement 42,5% d'entre eux sont concernés par la semaine de 5 jours (contre 71% des salariés). Ils sont nombreux à travailler 6 jours par semaine (27%) et même à travailler 7 jours (16%).

Un des éléments importants dans la situation des non-salariés, et qui nous amène à les écarter de notre étude, c'est la très grande latitude dont ils disposent dans l'organisation de leur travail et de leurs horaires. En effet, ils sont plus de 91% à déclarer que leurs horaires sont déterminés par eux-mêmes. Les salariés, eux, ne sont que 13% à disposer de cette liberté. En outre, du fait même de la nature de leur activité et de leur statut, ils ne sont soumis à aucun contrôle d'horaires (95% d'entre eux, contre 54% des salariés).

Les travaux cités ci-dessus font également état d'horaires atypiques plus fréquents chez les non-salariés, et c'est ce que nous observons également. Les non-salariés sont nettement plus concernés par des plages horaires atypiques que les travailleurs salariés, notamment en ce qui concerne le travail du soir, de la nuit ou du week-end. Les indépendants sont ainsi plus nombreux à déclarer travailler le soir (52% contre 34%) ; en réalité, ils sont beaucoup plus nombreux à travailler cette plage horaire de manière occasionnelle (38% contre 19%), mais un peu moins à travailler habituellement (14% contre 15% des salariés). On retrouve cette tendance pour le travail de nuit : ils sont moins concernés que les salariés par le travail habituel (4% contre 7%) mais plus par le travail occasionnel (18% contre 9%). En ce qui concerne le travail du week-end, ils sont nettement plus nombreux à travailler habituellement le samedi (54% contre 26%) et le dimanche (26% contre 13%). Ils sont également plus nombreux sur le travail occasionnel, mais dans une moindre mesure (28% contre 22% pour le samedi ; 29% contre 15% pour le dimanche).

Ces caractéristiques propres au temps de travail des indépendants se répercutent sur la configuration de la journée habituelle de travail. D'importants écarts apparaissent entre la journée des salariés et celles des non-salariés, comme l'attestent les graphiques D et E. Nous observons ainsi une journée qui commence légèrement plus tôt que celle des salariés, mais qui est surtout fortement décalée le soir. À partir de 16h00, les écarts entre la proportion d'indépendant au travail et la proportion de salariés au travail dépassent les 10 points de pourcentage. Entre 17h15 et 18h59, ces écarts dépassent les 30 points, culminant à 44 points de différence à 18h45. À cette heure-là, si 65% des indépendants déclarent être encore au travail, seulement 22% des salariés sont encore présents. Selon la question « *Habituellement, à quelle heure terminez-vous votre travail ?* », les départs des non-salariés se font majoritairement entre 19h et 19h30 (24%) et entre 20h et 22h (26%) ; alors que c'est entre 14h et 17h (21%) puis entre 17h et 18h30 (41%) pour les salariés.

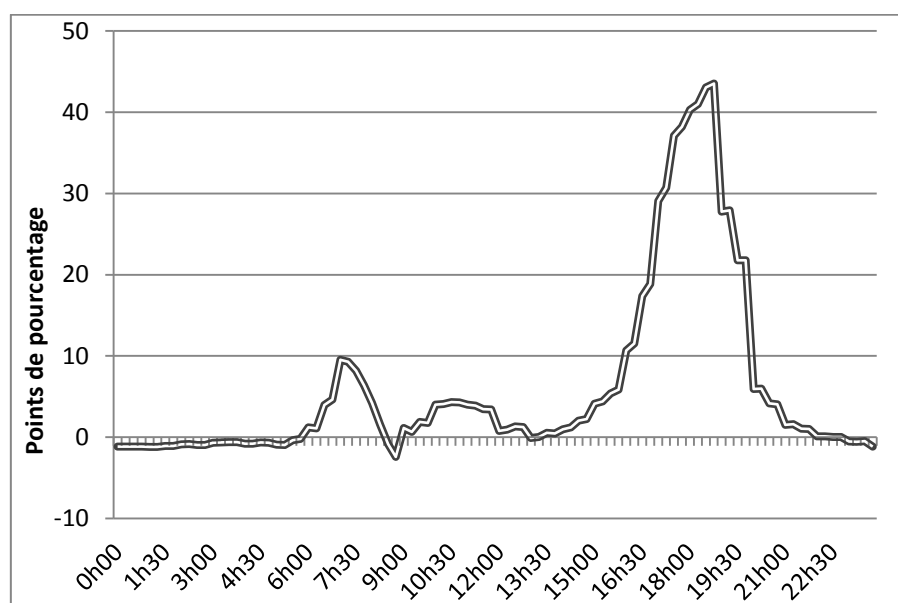
Graphique D : Répartition des travailleurs présents au travail, selon leur statut, en 2013



Champs : Ensemble des travailleurs en emploi, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 55,6% des non-salariés et 51,4% des salariés déclaraient être habituellement au travail à 8h00.

Graphique E : Ecart de répartition entre les indépendants et les salariés au travail, en 2013



Champs : Ensemble des travailleurs en emploi, Enquête CDT 2013

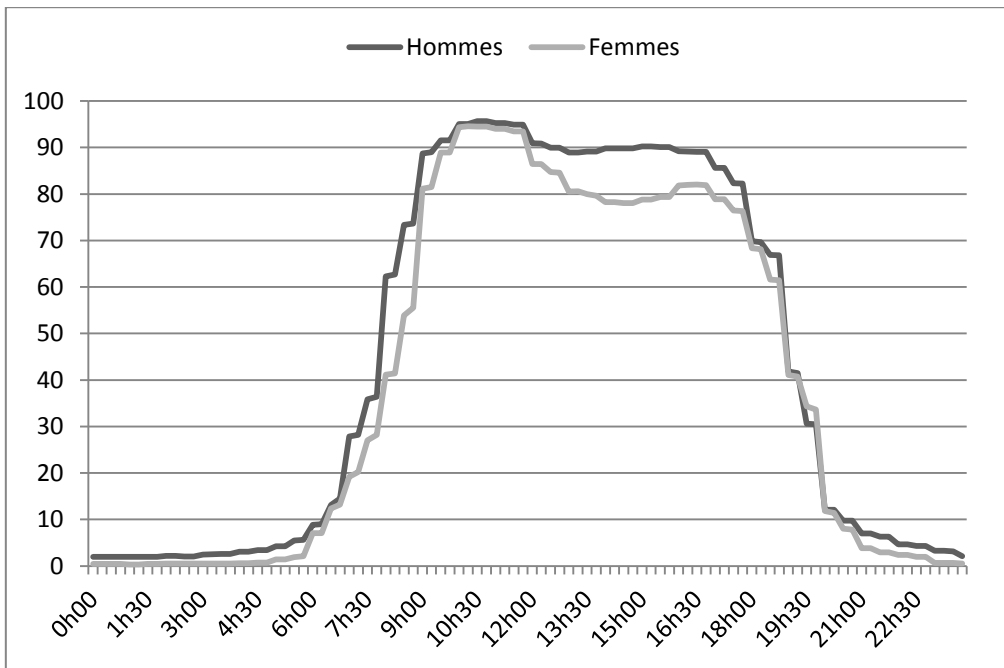
Lecture : En 2013, nous observons un écart de 4,2 points de pourcentage entre la part non-salariés habituellement présents au travail à 8h00 et la part des salariés habituellement présents à 8h00.

De même, sans approfondir ces résultats (qui, comme nous l'avons dit, pourraient faire l'objet d'une seconde étude), nous pouvons souligner que les différences entre les hommes et les femmes non-salariés sont à la fois plus fortes et différemment localisées. D'abord, à l'échelle de la semaine et de la journée, les différences de durées entre hommes et femmes sont plus fortes chez les non-salariés : les hommes travaillent en moyenne 49h56 par semaine, contre 40h52 pour les femmes, soit une différence hebdomadaire de 9h04 (rappelons que cette différence était de 5h26 chez les salariés). En revanche, à l'échelle de la journée, nous observons une différence comparable à celle observée chez les salariés : 38 minutes (contre 37 minutes chez les salariés).

Comme il est facile de l'imaginer, ces différences se retrouvent sur la configuration de la journée habituelle de travail et sur la localisation des écarts entre la part d'hommes non-salariés au travail et celle des femmes non-salariées au travail. Les hommes sont globalement plus présents au travail, tout au long de la journée, sauf entre 19h30 et 19h59.

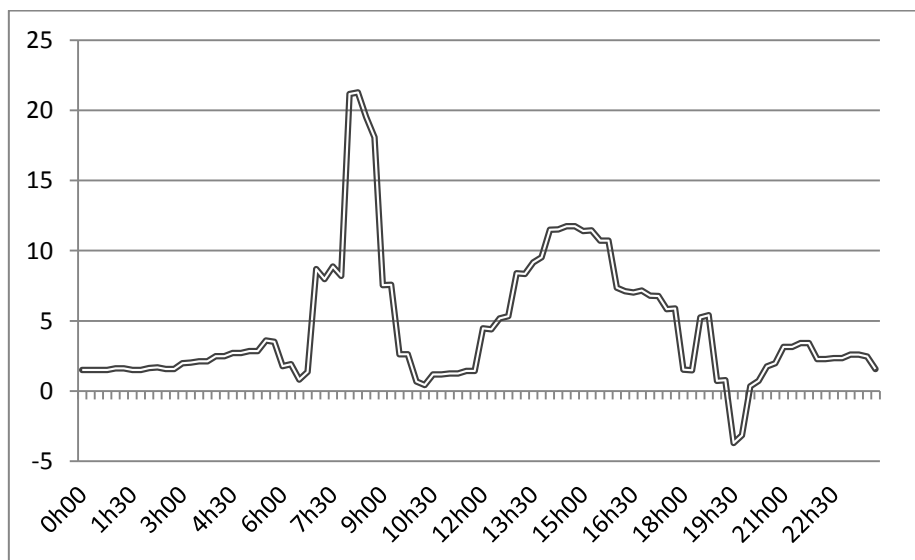
Entre 7h00 et 9h29, les écarts dépassent les 7 points de pourcentage, en faveur des hommes. Entre 8h00 et 8h59, les écarts dépassent même les 18 points, culminant à 21 points à 8h15. La part d'hommes et la part de femmes au travail se rapprochent ensuite entre 9h30 et 11h59, les écarts devenant négligeables (moins de 2 points). Puis, sur les horaires de l'après-midi, les différences s'accroissent à nouveau, pouvant dépasser les 10 points entre 14h00 et 15h59. A partir de 16h00, les écarts se résorbent peu à peu, tout en restant supérieurs à 5 points jusqu'à 17h59. Après 18h00, les écarts deviennent de plus en plus faibles (exception faite pour le créneau 18h30-18h59, où les écarts repassent au-dessus de 5 points ; et pour le créneau 19h30-19h59, où les femmes sont plus présentes que les hommes).

Graphique F : Répartition des non-salariés présents au travail, selon leur sexe, en 2013



Champs : Ensemble des travailleurs en emploi, Enquête CDT 2013
Lecture : En 2013, 62,3% des hommes non-salariés et 41,1% des femmes non-salariés déclaraient être habituellement au travail à 8h00.

Graphique G : Ecart de répartition entre les hommes et les femmes non-salariés au travail, en 2013



Champs : Ensemble des travailleurs en emploi, Enquête CDT 2013
Lecture : En 2013, nous observons un écart de 21,2 points de pourcentage entre la part hommes non-salariés habituellement présents au travail à 8h00 et la part des femmes non-salariées habituellement présents à 8h00.

En résumé, les travailleurs indépendants, dont l'hétérogénéité des métiers et des profils a été démontrée, ont au moins en commun deux caractéristiques qui les différencient sensiblement des salariés : le temps de travail et l'autonomie. Du fait de leur activité et de leur statut, les non-salariés choisissent eux-mêmes l'organisation de leur travail et de leur temps, ce qui se répercute sur la durée de leurs journées et semaines de travail. Outre les modes de régulation du temps de travail qui sont radicalement différents de ceux du salariat, leurs conditions de travail et d'emploi sont eux aussi spécifiques à leur catégorie.

Ainsi, nous avons choisi de les écarter de notre analyse en raison des caractéristiques intrinsèques à leur statut, caractéristiques les distinguant des autres travailleurs. Comme nous l'avons déjà souligné, la situation des travailleurs indépendants est telle qu'elle pourrait faire l'objet d'une étude supplémentaire.

ANNEXE N° 2 : GRANDES ETAPES DE LA LOI TRAVAIL

Grandes étapes de la Loi Travail : du projet de loi aux mouvements sociaux ***Le temps de travail comme enjeux des rapports de force***

- Le mercredi 9 septembre 2015, le Premier ministre, Manuel Valls reçoit le rapport « *La négociation collective, le travail et l'emploi* » de Jean-Denis Combrexelle, chargé par lettre de mission de repenser la place de la négociation collective dans le droit du travail. En octobre 2015, le gouvernement crée une commission présidée par Robert Badinter dont l'objectif est de définir les « principes fondamentaux du droit du travail » afin d'être intégrés au projet de loi visant à réformer le marché du travail. Le 25 janvier 2016, le rapport de la commission est remis au Premier ministre et à la ministre du Travail, Myriam El Khomri : il liste 61 principes essentiels qui serviront de base à la réécriture du Code du travail.

« Par lettre de mission du 1er avril 2015, le Premier ministre a chargé Jean-Denis Combrexelle, président de la section sociale du Conseil d'État et ancien Directeur général du travail, d'une mission sur « l'élargissement de la place de l'accord collectif dans notre droit du travail et la construction de normes sociales. Il s'agira en particulier (...) de faire une plus grande place à la négociation collective et en particulier à la négociation d'entreprise, pour une meilleure adaptabilité des normes aux besoins des entreprises ainsi qu'aux aspirations des salariés. » (Extrait de la synthèse du rapport de Jean-Denis Combrexelle ; p.2)

« Les principes essentiels du droit du travail, dégagés par le comité présidé par Robert Badinter, serviront de base à une réécriture du code selon une nouvelle architecture en trois parties, comme l'avait préconisé la commission présidée par Jean-Denis Combrexelle : les règles d'ordre public auxquelles il n'est pas possible de déroger ; le champ renvoyé à la négociation collective ; les règles supplétives applicables en l'absence d'accord. Le présent projet de loi met dès à présent en place cette nouvelle architecture pour la partie du code relative au temps de travail et aux congés. » (Extrait du projet de loi ; p.5)

- Le 17 février 2016, une première version du projet de loi sur la réforme du marché du travail, porté par Myriam El Khomri, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, est dévoilée dans la presse : dans un contexte marqué par la crise et le chômage, « *le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs doit permettre une refondation de notre modèle social* » afin d'améliorer la compétitivité des entreprises et de favoriser l'emploi. L'objectif de cette réforme est d'assouplir la législation en accordant plus de place à la négociation collective dans le droit du travail. Ainsi, le projet de loi vise à instaurer la primauté des accords d'entreprise en matière de temps de travail, un plafonnement des indemnités prud'homales et à préciser les conditions de licenciement économique. Le texte est vivement critiqué par les syndicats, les organisations étudiantes et l'opinion publique, mais suscite également une forte opposition au sein même de la majorité.

- Dès le 19 février, les citoyens se mobilisent sur internet. Une pétition en ligne « Loi du travail : non merci ! » est lancée par des militants syndicaux et féministes (dont Caroline De Haas, militante féministe et femme politique française ; Michelle Biaggi, secrétaire confédérale de Force Ouvrière ; Karl Stoeckel, ex-président de l'Union Nationale Lycéenne ; Sophie Binet, membre de la direction confédérale de la CGT) et recueille près de 54 000 signatures en 24 heures (plus d'un million de signatures en moins de deux semaines). Un appel à manifester le 9 mars est également lancé par les internautes sur les réseaux sociaux. La mobilisation prend également corps avec la création du collectif « On vaut mieux que ça » porté par plusieurs vidéastes du site YouTube et dont la première vidéo est publiée le 24 février 2016. D'abord organisé pour contester la Loi Travail, le collectif élargit progressivement son champ d'action en diffusant les témoignages de travailleurs confrontés à des situations de souffrance au travail. « Une mobilisation jamais vue sur Internet » titre un dossier du 29 février 2016 consacré par Mediapart à ces trois initiatives contre le projet de loi El Khomri.

« Qui sommes-nous ? « OnVautMieuxQueCa » est un collectif de citoyens et citoyennes créatifs, initié dans le but de libérer la parole sur des problèmes de société, tel que le travail. Nous œuvrons bénévolement. Nous pensons que la prise de parole, condition première à toute tentative de construction collective, est fondamentale. Pour cela, le collectif vise à donner des outils afin que chacun et chacune puissent réinvestir l'espace public de sa parole et de son expérience. Pour ce faire, nous mettons à disposition de ceux et celles qui souhaitent faire entendre leur voix, nos compétences et notre temps.

Nous ne sommes pas des porte-paroles, mais des déclencheurs de parole, simples relais et récolteurs de paroles authentiques et légitimes. Le collectif se définit comme un relais multimédia critique et populaire. En cela, nous visons à créer de nouvelles structures et passerelles afin de libérer la parole, que ce soit sur Internet ou dans les villes. Légitimer cette parole est notre mission principale, nous n'avons pas à prétendre à une soi-disant neutralité, notre credo est le suivant : soutenir ceux et celles qui « ont mal au travail ».

Le projet de loi sur le travail a été le déclencheur de cette présente initiative. Les problématiques liées au travail sont centrales pour chaque membre du collectif, c'est cette sensibilité commune qui nous a rassemblées, et ce sont ces problèmes que nous voulons faire remonter en partant du concret : du quotidien de chacun. » (Extrait de la présentation du collectif sur leur site web ; <http://www.onvautmieux.fr/qui-sommes-nous>)

- Le 29 février, face à l'ampleur de la contestation, le Premier Ministre, Manuel Valls, décide de reporter au 24 mars la présentation du projet de loi en Conseil des ministres, initialement prévue le 9 mars, afin de consulter les partenaires sociaux et les parlementaires du Parti Socialiste pour retravailler et produire une version corrigée du texte.
- La première journée de mobilisation contre le projet de loi se déroule le 9 mars 2016, à l'initiative des organisations syndicales, des mouvements et syndicats étudiants et lycéens, et avec le soutien de certaines organisations politiques. Entre 220.000 (selon le ministère de l'Intérieur) et 500.000 personnes (selon les organisateurs) se rassemblent dans toute la France pour protester contre la Loi Travail.

- Le 14 mars, le gouvernement présente une version modifiée de son texte après avoir rencontré les organisations syndicales de salariés, les organisations professionnelles d'employeurs, et les organisations de jeunesse. Le projet de loi est adopté le 24 mars en Conseil des ministres, puis déposé à l'Assemblée nationale. Le 29 mars, Myriam El Khomri défend son texte devant la commission des Affaires sociales de l'Assemblée.
- Malgré les modifications apportées au texte, notamment sur le barème des indemnités prud'homales ainsi que la généralisation de l'allocation « garantie jeunes », le projet reste vertement critiqué par la CGT, la FO et l'UNEF qui appellent à poursuivre et amplifier la mobilisation contre la réforme du marché du travail. En particulier, l'article 2 du projet de loi est sévèrement contesté puisqu'il modifie les dispositions du Code du travail relatives à l'aménagement du temps de travail et accorde la primauté aux accords d'entreprise par rapport aux accords nationaux et de branche.

« L'article 2 vise à réécrire la totalité des dispositions du code portant sur la durée du travail, l'aménagement et la répartition des horaires, le repos quotidien, les jours fériés et les congés payés. Plus lisible, cette réécriture donne plus de marge de manœuvre à la négociation d'entreprise, pour adapter les règles au plus proche du terrain et permettre une meilleure conciliation des performances économique et sociale. La primauté de l'accord d'entreprise en matière de durée du travail devient le principe de droit commun. C'est notamment le cas en matière de fixation du taux de majoration des heures supplémentaires, où la priorité est donnée à l'accord d'entreprise, et non plus à l'accord de branche. » (Extrait du projet de loi, p.9)

Sont notamment concernés dans cet article :

— les durées maximales de travail, dont le dépassement pourra être prévu par convention ou accord d'entreprise, ou à défaut par accord de branche (dépassement de la durée journalière jusqu'à 12 heures – contre 10 heures actuellement ; et dépassement de la durée hebdomadaire moyenne calculée pour toute période de 12 semaines consécutives dans la limite de 46 heures)

— la majoration des heures supplémentaires. Si le projet de loi ne modifie pas la durée légale du travail effectif, fixée à 35 heures hebdomadaires, et prévoit toujours une contrepartie financière à la réalisation des heures supplémentaires, en revanche, le taux de majoration est modifié. Le texte ne prévoit qu'un minimum de 10% de majoration pour les heures supplémentaires. C'est aux conventions ou accords d'entreprise (ou, à défaut, aux accords de branche), qu'il reviendra de déterminer le taux de majoration des heures supplémentaires. À défaut d'accord, la majoration des heures supplémentaires restera équivalente à celle d'aujourd'hui : rémunération majorée de 25% pour les huit premières heures supplémentaires, puis de 50% pour les suivantes. La primauté revient aux accords d'entreprise ; même s'ils sont moins favorables aux salariés que les accords de branche.

— la modulation du temps de travail. Le dispositif permet actuellement d'organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par accord collectif, et dont la mise en place ne constitue pas une modification du contrat de travail des salariés. Le projet de loi conserve le dispositif général de modulation et

prévoit un allongement de la période de référence pouvant aller jusqu'à trois ans en cas d'accord collectif.

— les questions relatives aux temps de pause, de restauration, de déplacement professionnel, d'habillage et de déshabillage, ainsi qu'aux périodes d'astreinte, sont laissées à l'appréciation des accords d'entreprise. Une convention ou un accord d'entreprise (ou à défaut, un accord de branche) peut prévoir la rémunération des temps de pause et de restauration ; l'assimilation des temps d'habillage et de déshabillage comme des temps de travail effectif ; ainsi que la mise en place des astreintes, dont la réalisation devra toujours ouvrir droit à des compensations financières ou sous forme de repos.

- Plusieurs manifestations se succèdent durant le mois de mars. Le 31 mars, sept syndicats (CGT, FO, FSU, Solidaires, UNEF, UNL et FIDL) appellent à la mobilisation : entre 390 000 (selon le ministère de l'Intérieur) et 1,2 million de personnes (selon les organisateurs) manifestent à travers toute la France pour obtenir le retrait du projet de loi. Durant la nuit du 31 mars, une cinquantaine de manifestants initient le mouvement « Nuit Debout » et l'occupation symbolique de la place de la République à Paris. Frédéric Lordon, directeur de recherche au CNRS, chercheur au Centre de sociologie européenne et membre du collectif « Les économistes atterrés », prend la parole et ouvre cette première « Nuit Debout ». Début avril, le mouvement se déploie dans plusieurs villes de France (une soixantaine de villes sont recensées au 9 avril) et plusieurs places publiques françaises sont occupées quotidiennement. Des groupes de travail et de paroles se réunissent pour contester la Loi Travail et proposer des initiatives, des moyens d'action ; puis la contestation s'élargit progressivement aux institutions politiques et au système économique dans son ensemble. Les objectifs de « Nuit Debout » se multiplient, se diffusent, ce qui tend à essouffler le mouvement à partir du mois de mai — certaines figures du collectif, comme Frédéric Lordon et François Ruffin (fondateur et rédacteur en chef du journal Fakir), préconisant un recentrage intermédiaire du mouvement contre le projet de loi El Khomri.
- Du 5 au 7 avril, la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale examine et amende le texte du projet de loi. Parallèlement à la constitution du mouvement « Nuit Debout », la mobilisation portée par les organisations syndicales se poursuit dans tout l'hexagone les 5, 9 et 14 avril ; avec parfois des affrontements avec les forces de l'ordre. Le 11 avril, Manuel Valls tente de désamorcer les tensions avec les organisations de jeunesse en présentant plusieurs mesures en faveur de l'insertion des jeunes sur le marché du travail ; tandis que le 28 avril, de violents affrontements ont lieu en marge des défilés réunissant entre 170 000 et 500 000 personnes.
- Le 10 mai, avec l'accord du Conseil des ministres, Manuel Valls recourt à l'article 49-3 de la Constitution pour faire adopter le texte sans vote à l'Assemblée nationale, engageant dès lors la responsabilité du gouvernement sur le projet de loi Travail. Cet article 49-3 avait déjà été mis en œuvre en 2015 pour le projet de loi Macron. En effet, le Premier Ministre a justifié l'utilisation de cet article pour éviter de « *revenir sur l'ambition et la cohérence du projet de loi et [d']offrir le spectacle désolant de la division et des postures politiciennes dues à une minorité de blocage* » ; « *nous avons le devoir d'aller de l'avant, de dépasser les blocages [...] C'est cette exigence qui m'amène à engager la responsabilité de mon gouvernement.* » Il a ainsi déclaré que : « *la réforme doit aboutir [...] le pays doit avancer [...] les représentations salariales et les droits des salariés*

doivent progresser. » (Citations extraites de l'article publié le 10.05.2016 sur le Monde.fr, « Projet de loi travail : Manuel Valls recourt au 49-3 »)

À deux signatures près, les opposants de gauche échouent à déposer une motion de censure ; et les opposants de droite voient leur motion rejetée.

- Suite au passage en force du projet de loi, la mobilisation syndicale se radicalise. Philippe Martinez, secrétaire général de la CGT, appelle à une généralisation de la grève et à un durcissement du conflit. Au lendemain d'une manifestation ayant rassemblé plusieurs centaines de policiers pour dénoncer la « haine anti-flic », le 19 mai 2016, s'organise la onzième journée de manifestation contre le projet de loi : blocages, manifestations et grèves des transports routier, ferroviaire et aérien. Entre 128.000 et 400.000 personnes se rassemblent à travers la France ; tandis que les interpellations par les forces de l'ordre se multiplient et que les violences et les émeutes gagnent en intensité. Le lendemain, la CGT appelle au blocage des dépôts de carburants et raffineries pétrolières, « étape supplémentaire » en vue d'obtenir le retrait du projet de loi.
- Entre le 17 et le 25 mai, la France doit faire face à une pénurie de carburant. Six raffineries sur huit sont à l'arrêt et l'approvisionnement d'essence est bloqué, alors que la SNCF poursuit la grève. Pour faire face au risque de paralysie du pays, le gouvernement prend des mesures exceptionnelles : la France commence à puiser dans ses réserves stratégiques de carburant et le gouvernement envoie les forces de l'ordre débloquent des dépôts de carburant (dans le Nord, notamment). Le 26 mai, une douzième journée de manifestation est organisée : entre 153.000 et 300.000 personnes sont mobilisées. La contestation se durcit : le blocage des raffineries et la pénurie de carburant se poursuivent ; des perturbations affectent les routes, les ports et le transport aérien ; les centrales nucléaires se mettent également en grève. Le 27 mai, tous les dépôts de carburant sont débloqués alors que le mouvement continue dans cinq des huit raffineries. Au 30 mai, la grève du personnel des terminaux pétroliers havrais se poursuit, interrompant l'approvisionnement des raffineries et des aéroports parisiens. À compter du 31 mai, le trafic ferroviaire (SNCF et RATP) est perturbé par un nouveau préavis de grève, reconductible. La mobilisation se poursuit, en dépit de la fermeté du Premier Ministre et des préparatifs pour l'Euro de foot démarrant le 10 juin.
- Le 13 juin, le Sénat, mené par une majorité de droite, entame l'examen du projet de loi qu'il entend durcir : outre le maintien de la primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche et nationaux, le Sénat cherche à rétablir le plafond des indemnités prud'homales et à abroger les 35 heures. Plus particulièrement, les sénateurs de droite et du centre ont ainsi amendé le projet de loi en supprimant la notion de « durée légale du travail » qu'ils ont remplacée par une « durée de référence » à fixer par accord d'entreprise (à défaut d'accord, la durée hebdomadaire repasserait à 39 heures). Par ailleurs, le Sénat a également amendé le projet de loi en vue de supprimer la durée minimale des contrats à temps partiel (durée minimale de 24 heures). Le texte du projet de loi, réécrit en profondeur, a été adopté par le Sénat le mardi 28 juin. De retour à l'Assemblée nationale, le texte a à nouveau été examiné et amendé par la commission des affaires sociales ; puis à nouveau soumis au recours de l'article 49-3 avant de repartir une nouvelle fois pour le Sénat où il est rejeté dans son ensemble.

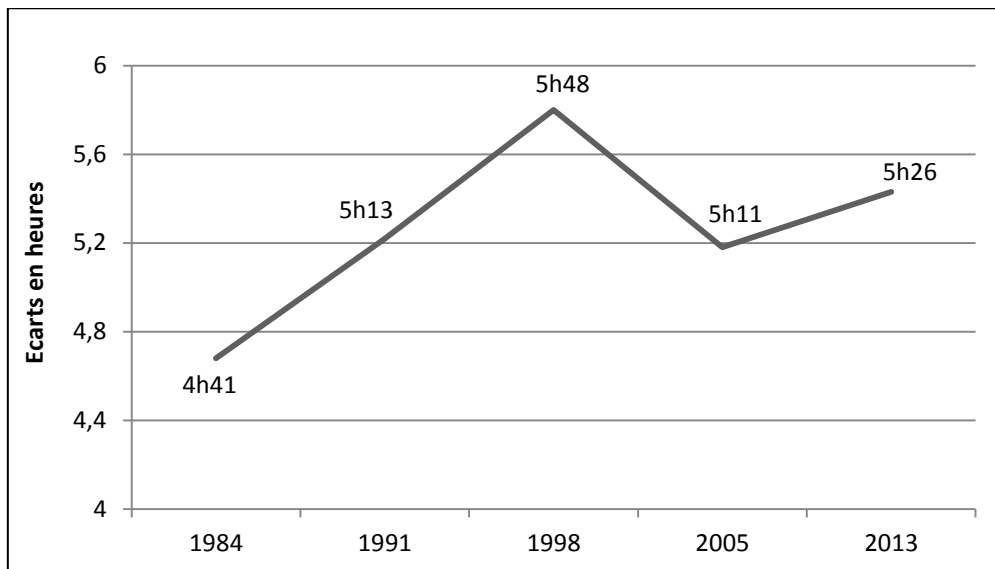
- Le 21 juillet, après cinq mois de contestation sociale et politique, après un troisième et ultime recours à l'article 49.3 et après le deuxième échec du dépôt d'une motion de censure par les opposants du Parti Socialiste, la Loi Travail est définitivement adoptée à l'Assemblée nationale. Toutefois, le 25 juillet, le Conseil constitutionnel est saisi par des parlementaires de droite, mais également par des députés de gauche qui reprochent un non-respect du débat parlementaire. Le 04 août, après l'avoir partiellement censuré sur deux mesures relatives aux locaux syndicaux et au dialogue social dans les entreprises franchisées, le Conseil constitutionnel a validé la Loi Travail.
- Le 09 août 2016, la loi est promulguée par le Président de la République, François Hollande, et publiée au Journal officiel.

ANNEXE N° 3 : ILLUSTRATIONS COMPLEMENTAIRES

Cette annexe regroupe différents tableaux et graphiques complémentaires, n'ayant pas été intégrés dans le corps de la thèse dans un souci de lisibilité. Les groupes d'illustrations sont classés par chapitre.

– ANNEXES DU PREMIER CHAPITRE

Figure A : Évolution de l'écart entre les durées hebdomadaires des hommes et des femmes, entre 1984 et 2013



Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013

Lecture : En 2013, les hommes salariés travaillent en moyenne 5h26 de plus que les femmes salariées.

Figure B : Durée hebdomadaire en tranches, selon la PCS et l'année

En pourcentage (%), Ecart entre 1984 et 2013 en points de %

	1984	1991	1998	2005	2013	Écarts
Moins de 20 heures						
Cadres	8,2	15,3	10,2	5,4	3,7	-4,4
Professions intermédiaires	5,2	7,2	3,9	4,1	4,9	-0,3
Employés	8,0	7,9	7,0	8,9	10,0	2,0
Ouvriers	2,8	3,9	2,3	2,5	4,8	2,0
Entre 20 et 30 heures						
Cadres	4,9	6,5	6,7	5,2	4,7	-0,2
Professions intermédiaires	11,7	9,9	9,9	8,5	7,6	-4,1
Employés	8,1	10,6	15,6	13,7	16,1	8,0
Ouvriers	1,8	3,3	4,9	4,4	5,6	3,8
Entre 30 et 35 heures						
Cadres	3,0	2,8	4,3	3,3	3,9	0,8
Professions intermédiaires	3,8	4,0	6,1	6,7	6,2	2,4
Employés	4,6	6,1	10,6	10,3	8,8	4,2
Ouvriers	1,6	1,6	3,3	3,3	2,8	1,1
Entre 35 et 37 heures						
Cadres	2,9	2,8	3,4	12,3	9,3	6,4
Professions intermédiaires	3,7	3,6	5,5	31,1	26,5	22,8
Employés	4,3	4,2	5,2	34,7	31,9	27,6
Ouvriers	3,0	2,5	4,2	45,9	39,3	36,3
Entre 37 et 40 heures						
Cadres	30,4	25,9	26,2	11,5	9,8	-20,6
Professions intermédiaires	51,5	51,5	53,1	23,8	24,3	-27,2
Employés	54,8	52,5	47,4	17,6	17,0	-37,8
Ouvriers	62,1	63,0	67,9	26,1	24,5	-37,6
Plus de 40 heures						
Cadres	50,6	46,7	49,1	62,3	68,6	18,0
Professions intermédiaires	24,2	23,9	21,6	25,8	30,6	6,4
Employés	20,2	18,7	14,3	14,9	16,2	-4,0
Ouvriers	28,8	25,7	17,5	17,7	23,1	-5,7

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013

Lecture : En 2013, 3,7% des cadres salariés travaillent moins de 20 heures par semaine.

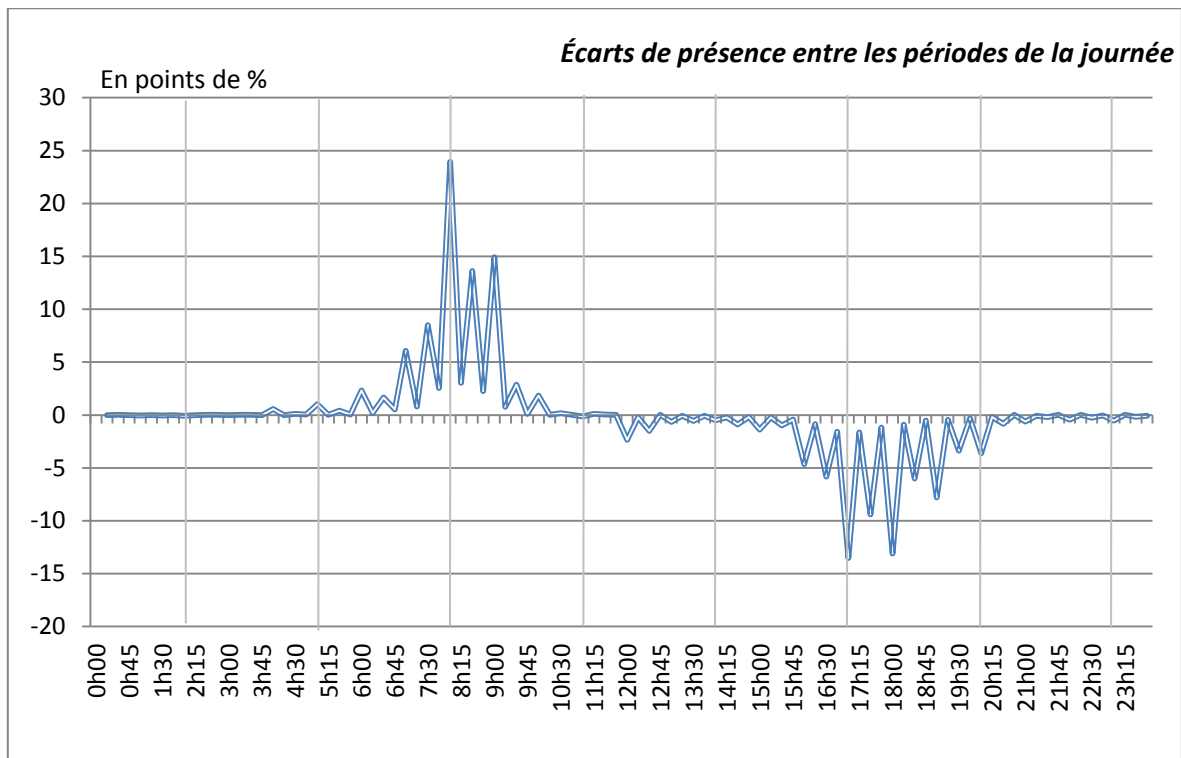
Figure C : Répartition des PCS dans la population salariée depuis 1991 (en %)

	1991	1998	2005	2013	Evolution
Cadres	11,4	13,2	15,0	18,9	7,6
Professions intermédiaires	23,4	23,1	26,0	25,9	2,5
Employés	31,8	33,9	32,8	31,2	-0,6
Ouvriers	33,5	29,8	26,3	24,0	-9,5

Lecture : En 2013, les cadres représentent 18,9% des salariés, soit 7,6points de plus qu'en 1991.

— ANNEXES DU DEUXIEME CHAPITRE

Figure D : Écarts de taux de présence entre les quarts d'heure de la journée, en 2013

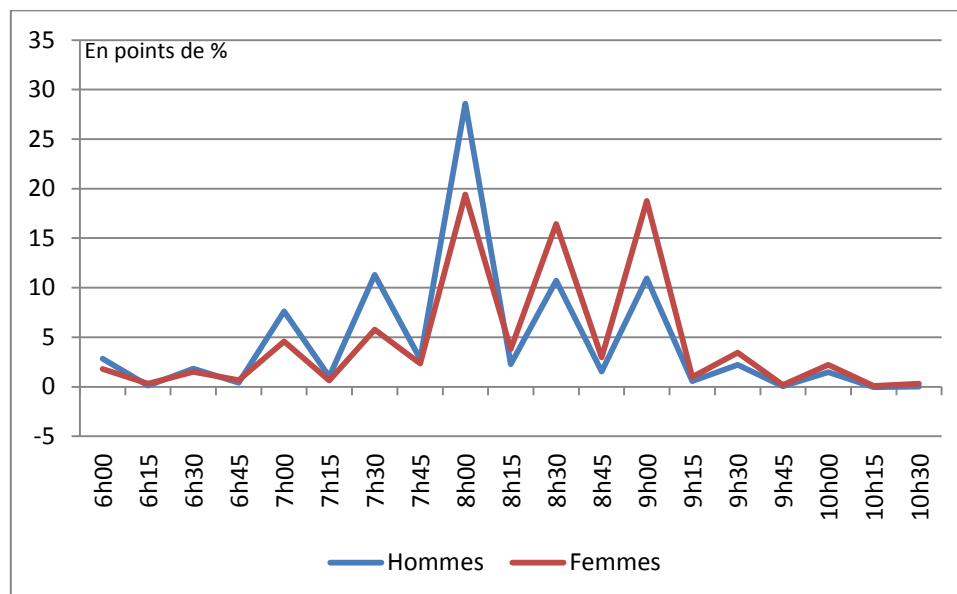


Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, nous observons un écart de 23,9 points de pourcentage entre la part des salariés présents au travail à 8h00 et la part des salariés présents au travail à 7h45.

— ANNEXES DU TROISIEME CHAPITRE

Figure E : Écarts de répartition entre les salariés présents à t et les salariés présents à t-1, selon le sexe



Lecture : En 2013, nous observons un écart de 28,6 points de pourcentage entre la part des hommes présents à 8h00 et la part des hommes présents à 7h45. Cet écart est de 19,4 points pour les femmes.

Figure F: Horaires de début du travail en 1991, 2005 et 2013, en tranches et selon le sexe

En pourcentage (%)

Heure de début du travail	Hommes			Femmes		
	1991	2005	2013	1991	2005	2013
entre 00h00 et 05h59	6,3	8,9	4,8	2,0	2,4	1,5
entre 06h00 et 07h59	33,3	29,3	29,3	20,1	20,3	19,5
entre 08h00 et 08h29	31,7	30,6	31,0	26,3	23,5	23,5
entre 08h30 et 08h59	9,4	11,2	12,4	17,7	20,0	19,9
entre 09h00 et 09h59	8,5	12,3	14,1	20,2	22,9	24,1
entre 10h00 et 13h59	5,4	4,1	4,6	8,3	6,7	6,8
entre 14h00 et 19h59	2,6	2,1	2,4	4,3	2,9	3,1
entre 20h00 et 23h59	2,9	1,6	1,4	1,2	1,2	1,7

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquêtes CDT 1991, 2005 et 2013

Lecture : En 2013, 29,3% des hommes salariés déclarent commencer entre 06h00 et 07h59.

Figure G : Horaires de fin du travail (détaillés) en 1991, 2005 et 2013, en tranches et selon le sexe

En pourcentage (%)

Heure de fin du travail	Hommes			Femmes		
	1991	2005	2013	1991	2005	2013
entre 0h00 et 14h00	12,2	13,4	9,0	12,6	11,4	10,6
entre 14h00 et 16h00	5,0	6,6	5,6	7,4	9,0	7,7
entre 16h00 et 17h00	12,6	14,3	15,3	15,1	14,5	12,8
entre 17h00 et 17h29	16,4	15,6	16,7	14,9	16,2	15,1
entre 17h30 et 17h59	12,9	11,7	10,6	11,7	12,0	11,1
entre 18h00 et 18h29	14,2	13,7	14,9	13,5	13,5	14,4
entre 18h30 et 18h59	5,9	5,6	6,7	5,1	5,1	7,0
entre 19h00 et 19h29	7,0	8,4	9,1	7,9	8,1	8,6
entre 19h30 et 21h59	10,9	8,3	9,6	10,0	9,0	11,4
entre 22h00 et 0h00	2,9	2,3	2,4	1,9	1,3	1,4

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 1991, 2005 et 2013

Lecture : En 2013, 9,0% des hommes salariés déclarent terminer leur travail entre 0h00 et 14h00.

– ANNEXES DU QUATRIEME CHAPITRE

Figure H : Caractéristiques sociodémographiques des trois populations retenues, selon le sexe du travailleur, en 2013

	Hommes			Femmes		
	Sans enfant	Avec enfant(s)	<i>Dont enfant(s) en bas âge</i>	Sans enfant	Avec enfant(s)	<i>Dont enfant(s) en bas âge</i>
Situation familiale						
Célibataire	47,4	4,0	0,4	42,7	16,4	5,1
En couple	52,6	96,0	99,6	57,3	83,6	94,9
<i>dont conjoint actif occupé</i>	40,1	73,7	67,9	41,8	77,5	89,0
<i>dont conjoint inactif</i>	12,5	22,3	31,7	15,5	6,1	5,9
Âge						
15-29 ans	29,0	8,6	25,5	24,8	10,5	34,9
30-39 ans	17,7	35,5	58,7	10,8	39,6	58,9
40-49 ans	16,1	43,5	14,3	17,0	42,8	6,2
50-59 ans	32,4	11,8	1,3	39,4	7,0	0,0
60 ans et plus	4,8	0,6	0,2	8,0	0,1	0,0
<i>Âge moyen (en années)</i>	41,0	40,5	33,7	43,9	39,2	31,8
Catégorie Socioprofessionnelle						
Cadres	21,4	23,8	22,2	15,8	14,9	17,8
Professions intermédiaires	24,0	25,9	25,2	26,2	27,8	33,5
Employés	16,0	12,6	12,0	47,8	48,1	41,3
Ouvriers	38,6	37,7	40,6	10,2	9,2	7,4

Lecture : En 2013, 47,4% des hommes sans enfants sont célibataires.

Figure I : Raison principale du travail à temps partiel, selon le sexe du travailleur, en 2013

<i>Raison du temps partiel</i>	<i>Ensemble</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Pour exercer une autre activité professionnelle	4,1	6,1	3,7
Pour suivre des études ou une formation	6,2	19,8	3,6
Pour raison de santé	6,8	9,2	6,3
Vous n'avez pas trouvé d'emploi à temps plein	30,4	32,0	30,1
Pour vous occuper de vos enfants	28,8	6,1	33,2
Pour vous occuper d'un (autre) membre de votre famille	3,8	1,0	4,4
Pour faire des travaux domestiques	0,5	0,6	0,5
Pour disposer de temps libre	11,2	10,6	11,3
Pour une autre raison	8,2	14,7	6,9

Champs : Ensemble des salariés travaillant à temps partiel, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 4,1% des salariés travaillant à temps partiel ont déclaré travailler à temps partiel principalement «Pour exercer une autre activité professionnelle».

Figure J : Nombre moyen de jours travaillés par semaine, selon la présence d'enfant(s) au sein du logement

	Sans enfant	Avec enfant(s)	Dont enfant de moins de 3 ans
1	1,0	0,3	0,2
2	1,9	1,7	2,2
3	4,2	4,3	5,2
4	12,4	18,2	17,3
5	73,4	68,1	67,6
6	5,6	6,1	6,1
7	1,5	1,3	1,4

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 68,1% des salariés ayant des enfants travaillent 5 jours par semaine, en moyenne.

Figure K : Emporter du travail à la maison, selon la présence d'enfant(s) au sein du logement, en 2013

Emporter du travail à la maison	Sans enfant	Avec enfant(s)	Dont enfant de moins de 3 ans
<i>tous les jours ou presque</i>	5,4	7,7	7,3
<i>souvent</i>	5,1	5,3	4,7
<i>parfois</i>	11,9	13,9	15,1
<i>jamais</i>	53,5	50,4	52,0
<i>sans objet</i>	24,1	22,7	20,9

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 5,4% des salariés sans enfant et 7,7% des salariés ayant des enfants emportent tous les jours (ou presque) du travail à la maison.

Figure L : Raison principale du travail à temps partiel chez les hommes, selon la présence d'enfant(s) au sein du logement, en 2013

Raison du temps partiel	Sans enfant	Avec enfant(s)	Dont enfant de moins de 3 ans
Pour exercer une autre activité professionnelle	4,6	10,2	9,5
Pour suivre des études ou une formation	26,5	1,2	3,0
Pour raison de santé	8,8	10,2	8,0
Vous n'avez pas trouvé d'emploi à temps plein	31,5	33,4	27,1
Pour vous occuper de vos enfants	0,1	22,7	33,4
Pour vous occuper d'un (autre) membre de votre famille	0,8	1,5	2,3
Pour faire des travaux domestiques	0,2	1,7	0,0
Pour disposer de temps libre	11,9	7,1	3,5
Pour une autre raison	15,6	12,2	13,2

Champs : Ensemble des hommes salariés travaillant à temps partiel, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 4,6% des hommes sans enfants travaillant à temps partiel ont déclaré travailler à temps partiel principalement «Pour exercer une autre activité professionnelle ».

Figure M : Raison principale du travail à temps partiel chez les femmes, selon la présence d'enfant(s) au sein du logement, en 2013

<i>Raison du temps partiel</i>	Sans enfant	Avec enfant(s)	<i>Dont enfant de moins de 3 ans</i>
Pour exercer une autre activité professionnelle	5,0	2,7	0,5
Pour suivre des études ou une formation	7,6	0,4	0,4
Pour raison de santé	11,2	2,4	0,2
Vous n'avez pas trouvé d'emploi à temps plein	38,5	23,3	21,1
Pour vous occuper de vos enfants	3,3	57,4	66,7
Pour vous occuper d'un (autre) membre de votre famille	3,7	4,9	6,5
Pour faire des travaux domestiques	0,8	0,2	0,0
Pour disposer de temps libre	20,5	3,8	0,9
Pour une autre raison	9,5	4,8	3,9

Champs : Ensemble des femmes salariées travaillant à temps partiel, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 5,0% des femmes sans enfants travaillant à temps partiel ont déclaré travailler à temps partiel principalement «Pour exercer une autre activité professionnelle».

Figure N : Nombre moyen de jours travaillés par semaine chez les hommes, selon la présence d'enfant(s) au sein du logement, en 2013

	Sans enfant	Avec enfant(s)	<i>Dont enfant de moins de 3 ans</i>
1	0,7	0,1	0,1
2	1,3	0,8	0,9
3	2,4	2,0	2,3
4	8,7	8,2	7,8
5	79,9	81,6	80,4
6	5,6	6,1	6,9
7	1,4	1,3	1,7

Champs : Ensemble des hommes salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 79,9% des hommes salariés sans enfant travaillent 5 jours par semaine, en moyenne.

Figure O : Nombre moyen de jours travaillés par semaine chez les femmes, selon la présence d'enfant(s) au sein du logement, en 2013

	Sans enfant	Avec enfant(s)	Dont enfant de moins de 3 ans
1	1,3	0,6	0,3
2	2,5	2,7	3,7
3	6,0	6,6	8,8
4	16,3	27,9	29,1
5	66,5	55,0	51,9
6	5,7	6,0	5,1
7	1,7	1,3	1,0

Champs : Ensemble des femmes salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 66,5% des femmes salariées sans enfant travaillent 5 jours par semaine, en moyenne.

Figure P : Étendue de la journée de travail en tranches, selon la présence d'enfants dans le ménage et le sexe du travailleur

Étendue de la journée de travail chez les hommes	Sans enfant	Avec enfant(s)	Dont enfant de moins de 3 ans
Moins de 5 heures	3,6	0,9	1,4
Entre 5 et 6 heures	1,4	1,6	1,4
Entre 6 et 7 heures	3,7	2,8	2,8
Entre 7 et 8 heures	11,6	10,3	9,0
Entre 8 et 9 heures	28,7	29,8	31,5
Entre 9 et 10 heures	27,6	27,9	29,8
Entre 10 et 11 heures	12,2	14,6	13,3
Plus de 11 heures	11,4	12,2	10,9

Étendue de la journée de travail chez les femmes	Sans enfant	Avec enfant(s)	Dont enfant de moins de 3 ans
Moins de 5 heures	8,9	7,7	6,4
Entre 5 et 6 heures	2,3	2,0	2,1
Entre 6 et 7 heures	4,7	4,3	4,8
Entre 7 et 8 heures	13,4	16,3	16,3
Entre 8 et 9 heures	28,5	30,7	28,7
Entre 9 et 10 heures	21,7	22,7	25,4
Entre 10 et 11 heures	10,0	8,1	7,6
Plus de 11 heures	10,7	8,3	8,7

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2005, 8,0% des hommes salariés n'ayant pas d'enfant (de moins de 18 ans) travaillent moins de 7h par jour, contre 16,0% des femmes salariées n'ayant pas d'enfant (de moins de 18 ans)

Figure Q : Durée quotidienne de travail en tranches, selon la présence d'enfants dans le ménage et le sexe du travailleur

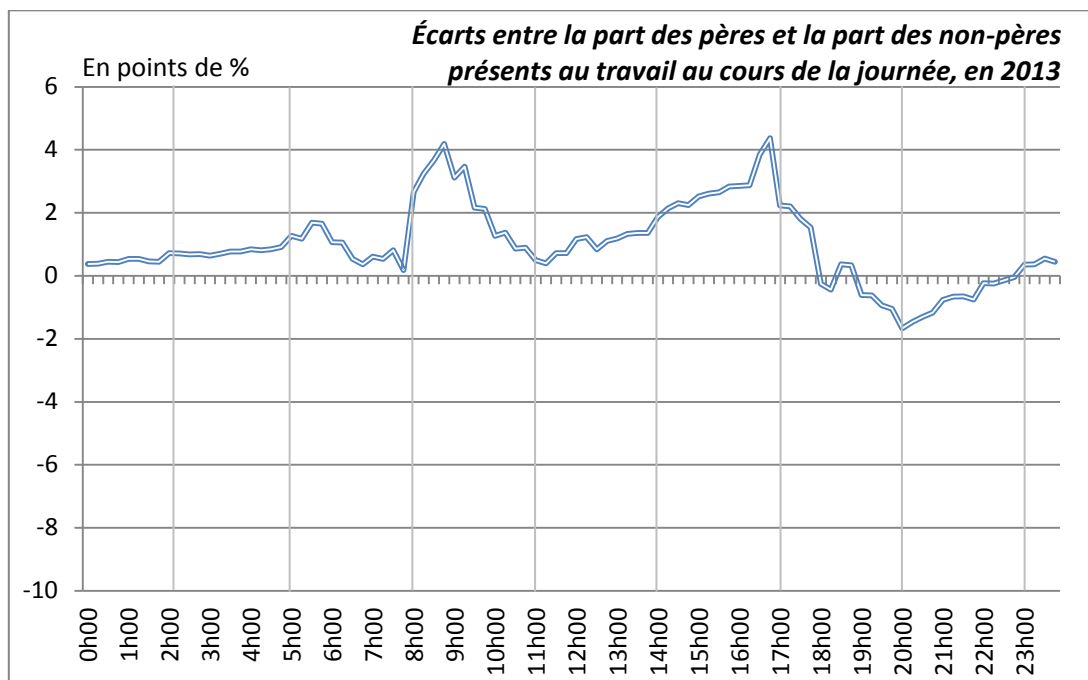
Durée quotidienne de travail chez les hommes	Sans enfant	Avec enfant(s)	Dont enfant de moins de 3 ans
Moins de 5 heures	4,7	2,3	2,1
Entre 5 et 6 heures	3,1	2,8	3,1
Entre 6 et 7 heures	27,3	24,4	25,9
Entre 7 et 8 heures	35,8	36,7	38,7
Entre 8 et 9 heures	14,3	15,7	14,1
Entre 9 et 10 heures	8,7	11,2	10,4
Entre 10 et 11 heures	2,5	2,3	1,6
Plus de 11 heures	3,6	4,6	4,3

Durée quotidienne de travail chez les femmes	Sans enfant	Avec enfant(s)	Dont enfant de moins de 3 ans
Moins de 5 heures	14,6	12,9	9,3
Entre 5 et 6 heures	6,3	7,8	8,1
Entre 6 et 7 heures	25,6	25,4	25,5
Entre 7 et 8 heures	29,3	30,7	30,8
Entre 8 et 9 heures	12,0	11,6	14,6
Entre 9 et 10 heures	7,1	7,0	6,5
Entre 10 et 11 heures	1,6	1,9	2,2
Plus de 11 heures	3,5	2,8	3,0

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 14,6% des femmes n'ayant pas d'enfant à charge travaillent moins de 5 heures par jour.

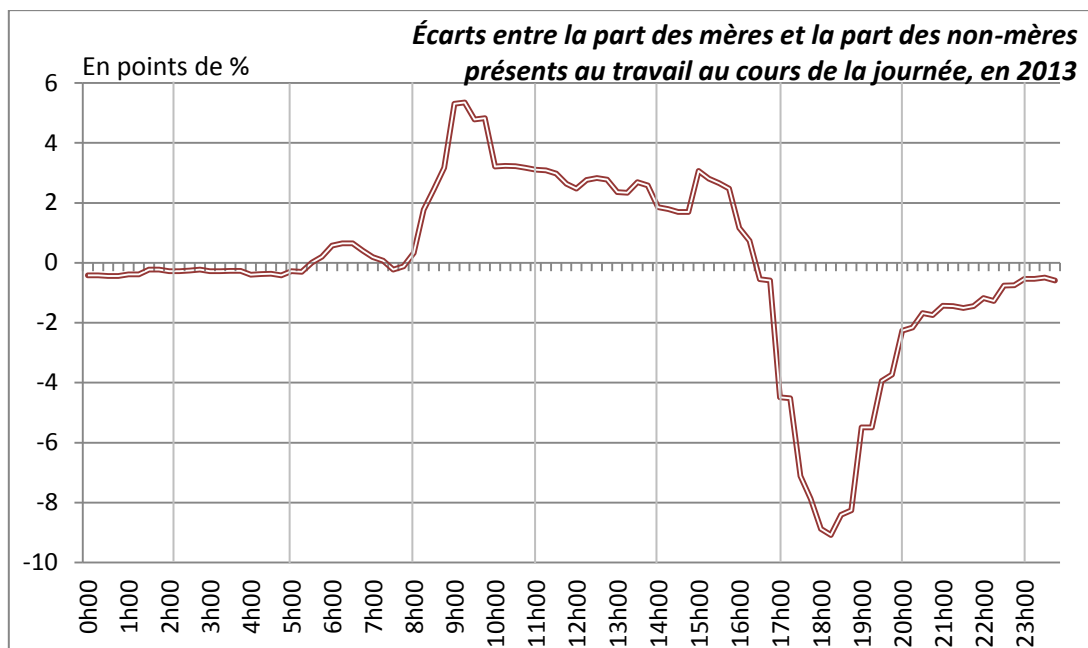
Figure R : Ecarts de présence au travail entre les pères et non-pères d'enfant(s) de 18 ans ou moins, en 2013



Champs : Ensemble des hommes salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, à 8h00, nous observons un écart de 2,7 points entre la part de pères au travail et la part d'hommes salariés sans enfant au travail.

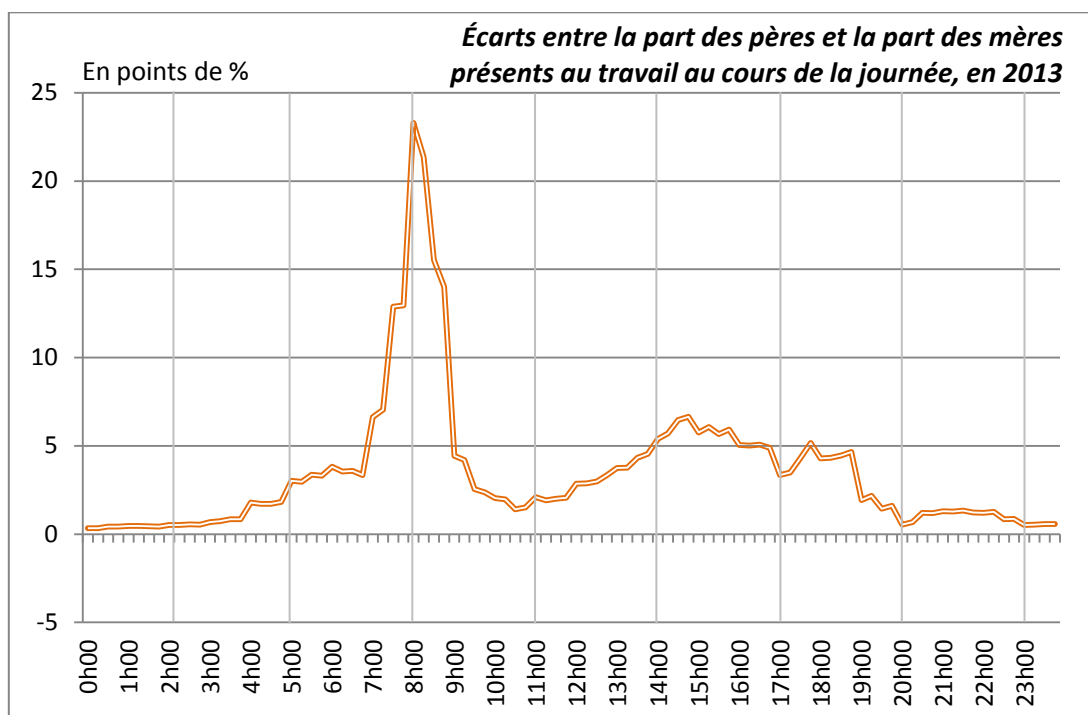
Figure S : Ecarts de présence au travail entre les mères et non-mères d'enfant(s) de 18 ans ou moins, en 2013



Champs : Ensemble des femmes salariées, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, à 8h00, nous observons un écart de 0,3 points entre la part de mères au travail et la part de femmes salariées sans enfant au travail.

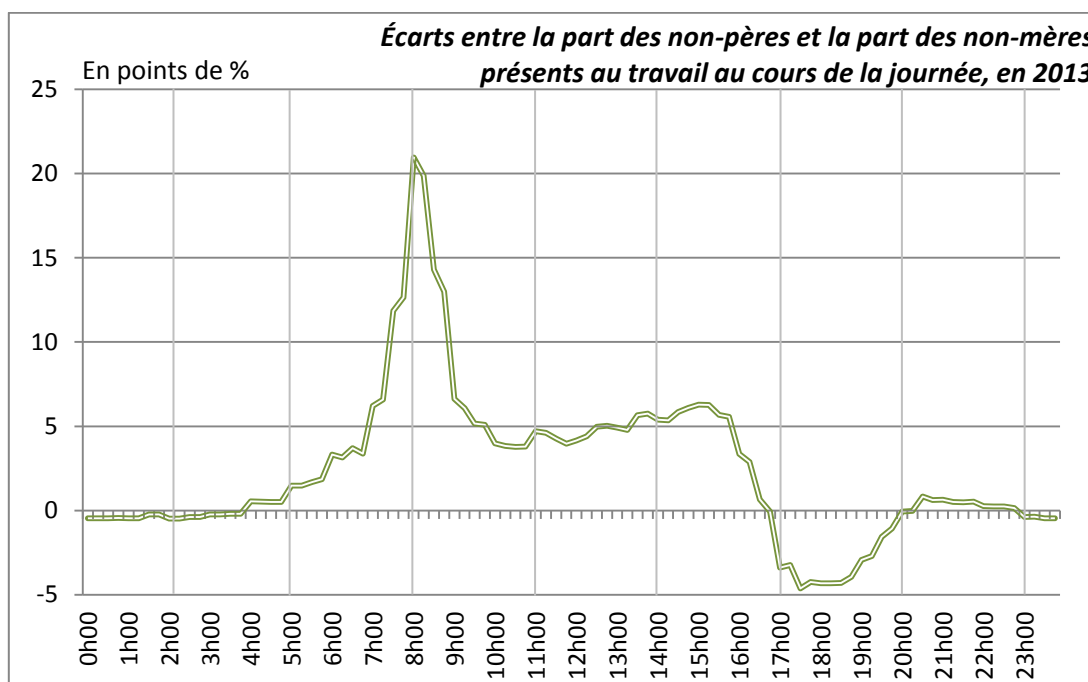
Figure T : Ecarts de présence au travail entre les hommes et les femmes ayant des enfants de 18 ans ou moins au sein de leur logement, en 2013



Champs : Ensemble des salariés parents, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, nous observons un écart de 23,3 points de pourcentage entre la part des pères habituellement au travail à 8h00 et la part des mères habituellement au travail à 8h00.

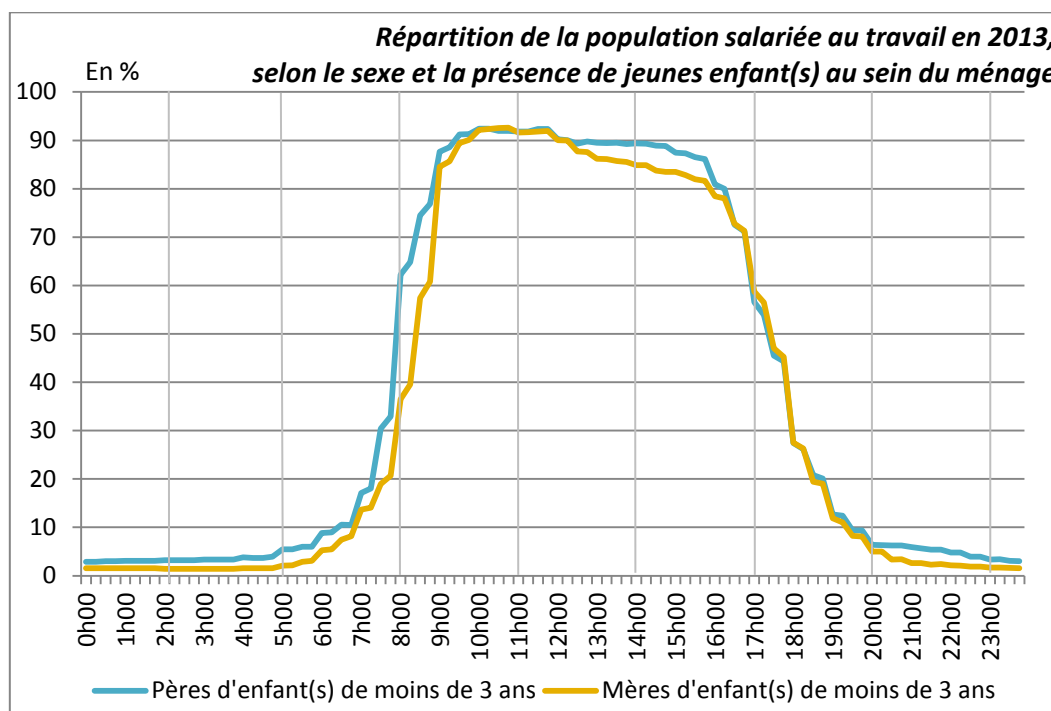
Figure U : Ecarts de présence au travail entre les hommes et les femmes n'ayant pas d'enfant de 18 ans ou moins au sein de leur logement, en 2013



Champs : Ensemble des salariés non-parents, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, nous observons un écart de 21 points de pourcentage entre la part des hommes sans enfant habituellement au travail à 8h00 et la part des femmes sans enfant habituellement au travail à 8h00.

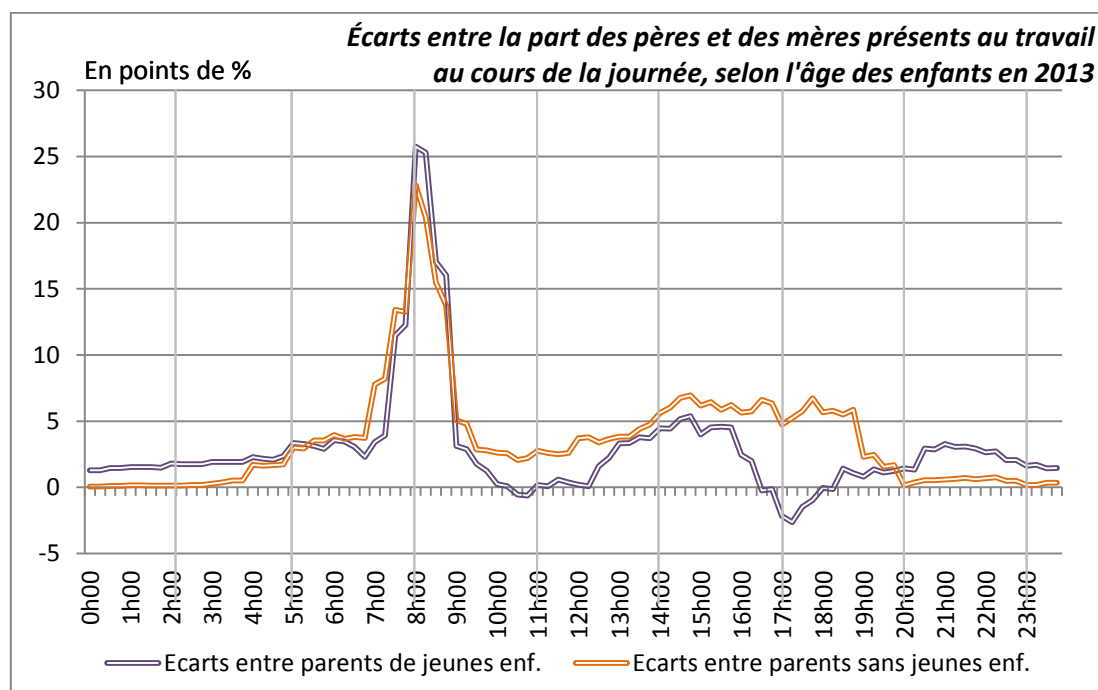
Figure V : Répartition de la population salariée au travail en 2013, ayant à charge au moins un enfant en bas âge, de 3 ans ou moins, selon le sexe du travailleur



Champs : Ensemble des parents salariés de jeunes enfants, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 62,3% des pères ayant au moins un enfant en bas âge déclarent être au travail à 8h00, contre 36,5% des mères ayant au moins un enfant en bas âge.

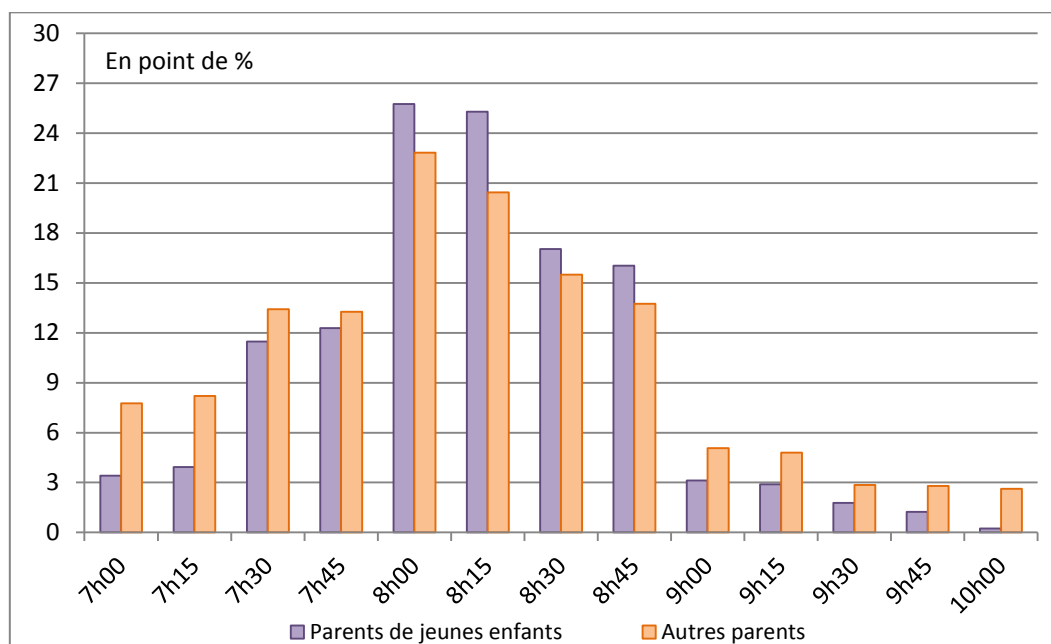
Figure W : Écarts de présence au travail entre les pères et les mères, selon la présence ou non d'enfants en bas âge (3 ans ou moins) au sein de leur logement, en 2013



Champs : Ensemble des salariés parents, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, nous observons un écart de 25,8 points de pourcentage entre la part des pères de jeunes enfants habituellement au travail à 8h00 et la part des mères de jeunes enfants habituellement au travail à 8h00.

Figure X : Ecart de présence au travail entre les pères et les mères entre 7h00 et 10h00, selon la présence ou non d'enfants en bas âge au sein de leur logement, en 2013



Champs : Ensemble des salariés parents, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, nous observons un écart de 25,8 points de pourcentage entre la part des pères de jeunes enfants habituellement au travail à 8h00 et la part des mères de jeunes enfants habituellement au travail à 8h00.

Figure Y : Emporter du travail à la maison, chez les hommes et selon la présence d'enfant(s) au sein du logement, en 2013

Emporter du travail à la maison	Sans enfant	Avec enfant(s)	Dont enfant de moins de 3 ans
tous les jours ou presque	5,2	6,6	5,7
souvent	5,3	5,9	5,0
parfois	12,7	15,7	15,9
jamais	53,2	49,2	49,4
sans objet	23,7	22,6	24,1

Champs : Ensemble des hommes salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 5,2% des hommes salariés sans enfant emportent tous les jours (ou presque) du travail à la maison.

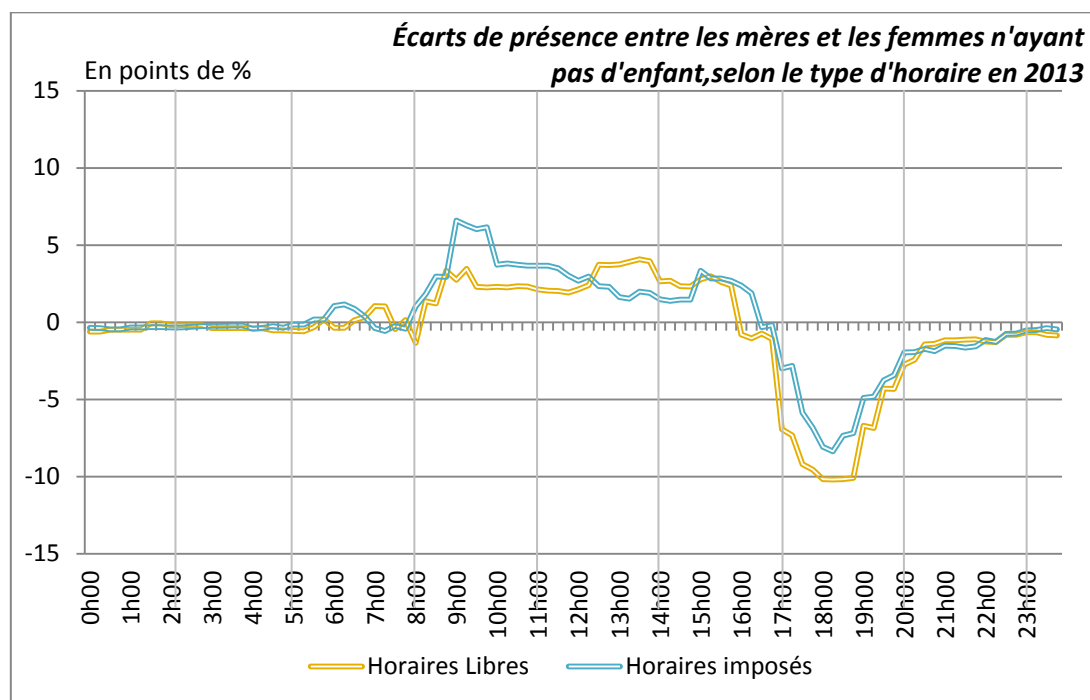
Figure Z: Emporter du travail à la maison, chez les femmes et selon la présence d'enfant(s) au sein du logement, en 2013

Emporter du travail à la maison	Sans enfant	Avec enfant(s)	Dont enfant de moins de 3 ans
tous les jours ou presque	5,6	8,7	9,4
souvent	5,0	4,7	4,3
parfois	11,2	12,3	14,2
jamais	53,7	51,6	55,2
sans objet	24,5	22,8	16,9

Champs : Ensemble des femmes salariées, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 5,6% des femmes salariées sans enfant emportent tous les jours (ou presque) du travail à la maison.

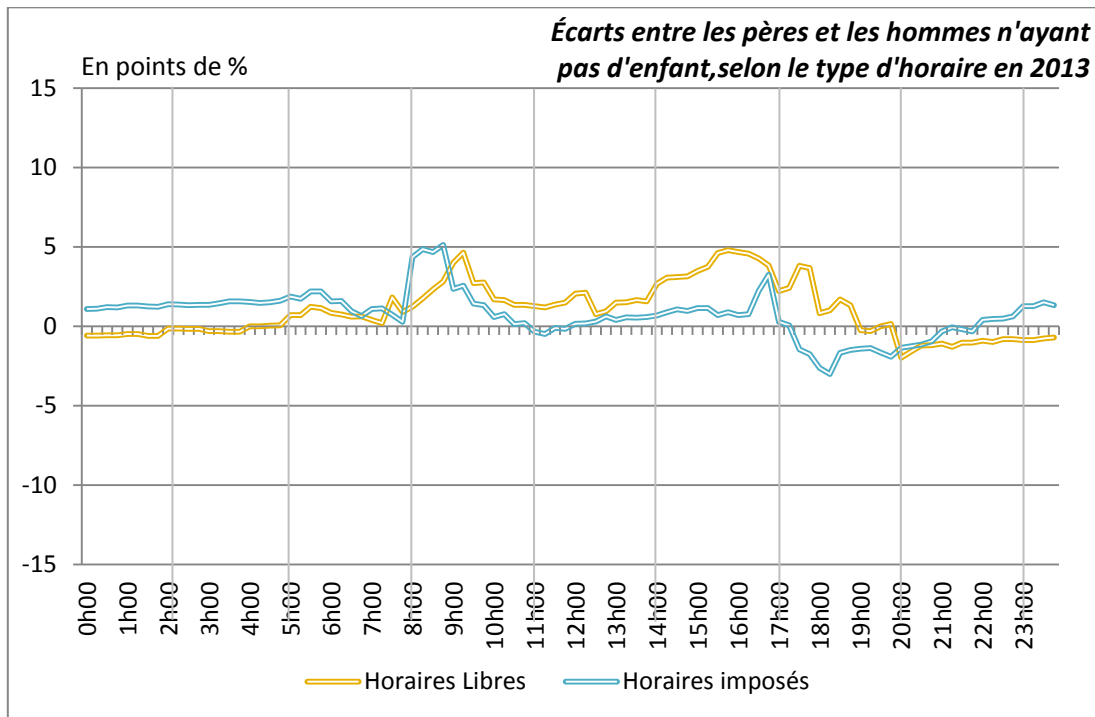
Figure AA : Évolution au cours de 24 heures des écarts de présence au travail entre les mères et les femmes n'ayant pas d'enfant, selon le mode de détermination des horaires, en 2013



Champs : Ensemble des femmes salariées, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, lorsque les horaires des salariés sont dits « libres », nous observons un écart de -10,2 points de pourcentage entre la part des mères et la part des femmes sans enfant déclarant être habituellement au travail à 18h00.

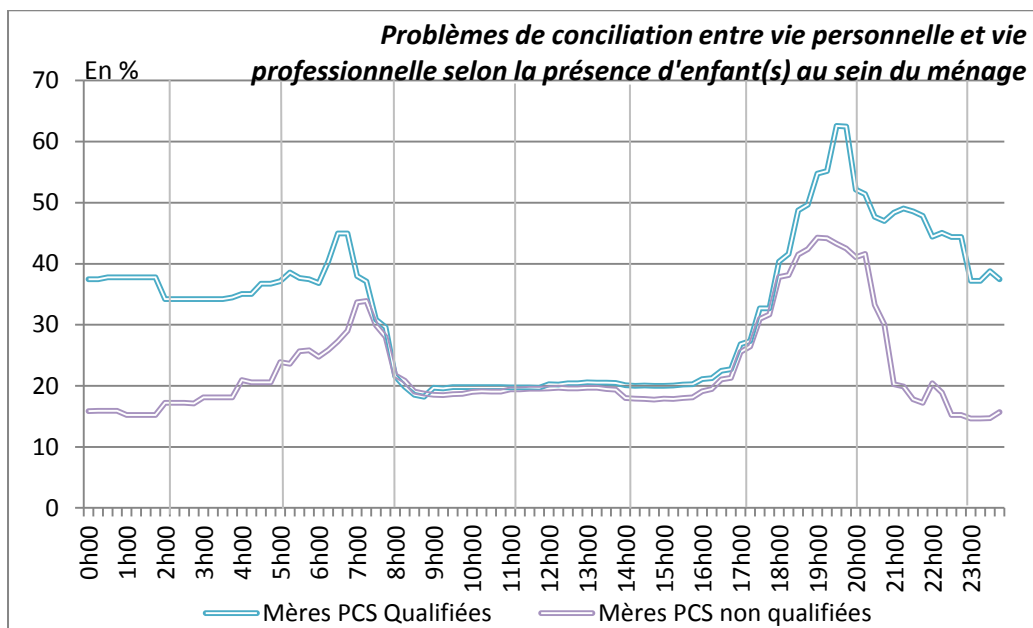
Figure BB : Évolution au cours de 24 heures des écarts de présence au travail entre les pères et les hommes n'ayant pas d'enfant, selon le mode de détermination des horaires, en 2013



Champs : Ensemble des hommes salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, lorsque les horaires des salariés sont dits « libres », nous observons un écart de 0,8 point de pourcentage entre la part des pères et la part des hommes sans enfant déclarant être habituellement au travail à 18h00.

Figure CC : Évolution des difficultés à concilier vie professionnelle et personnelle au cours de 24 heures chez les mères d'enfant(s) de moins de 18 ans, selon le sexe et la PCS, en 2013

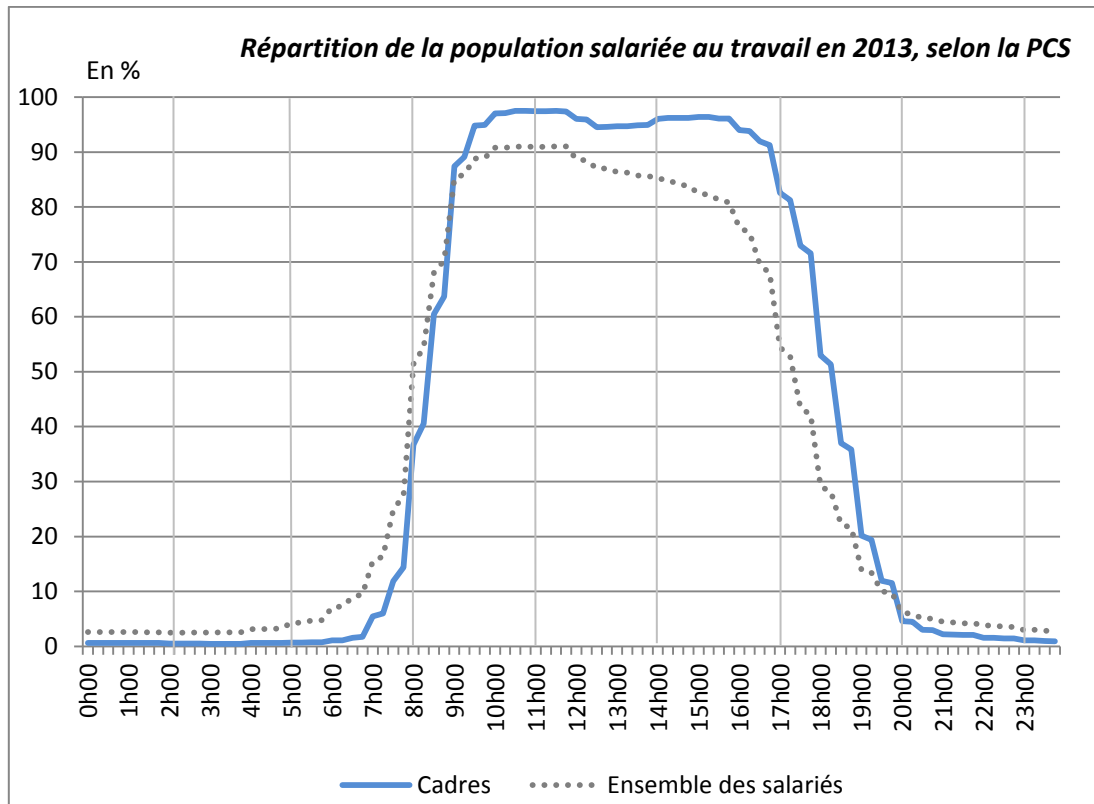


Champs : Ensemble des femmes salariées en emploi, ayant un ou des enfants à charge, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 52% des mères appartenant à la PCS des cadres ou des professions intermédiaires et présentes au travail à 20h00 déclarent que leurs horaires de travail ne s'accordent « pas très bien » ou « pas bien du tout » avec leurs engagements sociaux et familiaux.

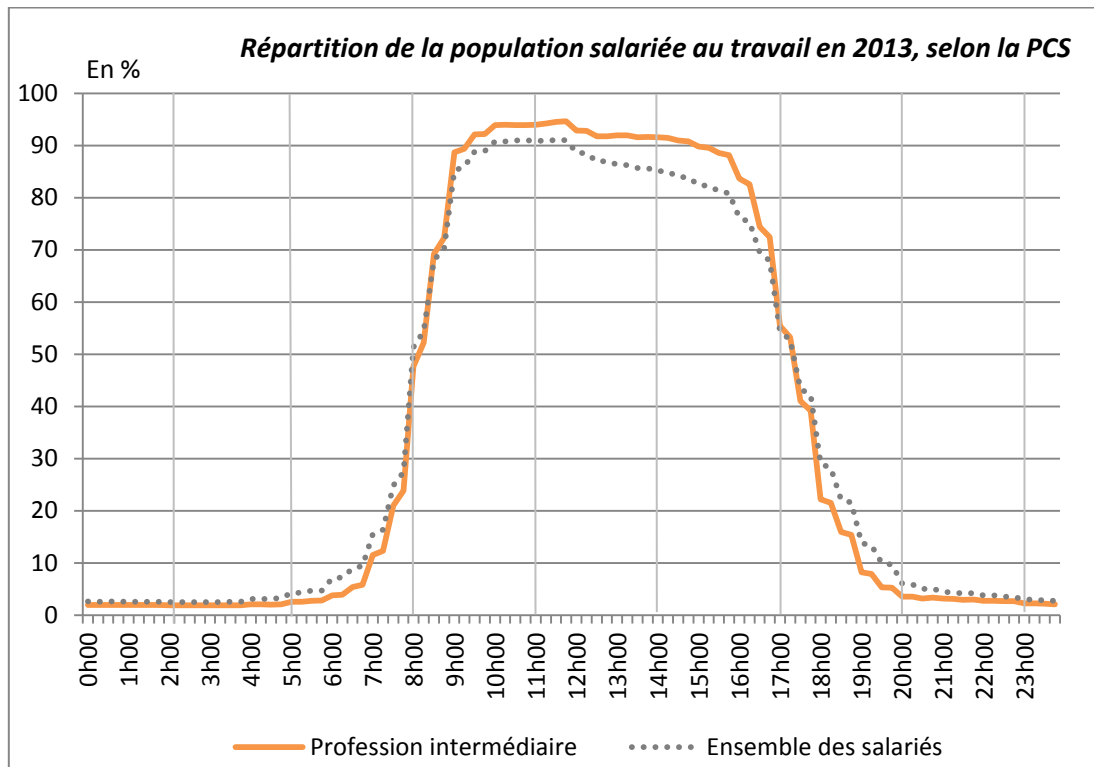
— ANNEXES DU CINQUIEME CHAPITRE

Figure DD : Répartition de la population des cadres salariés au travail, en 2013



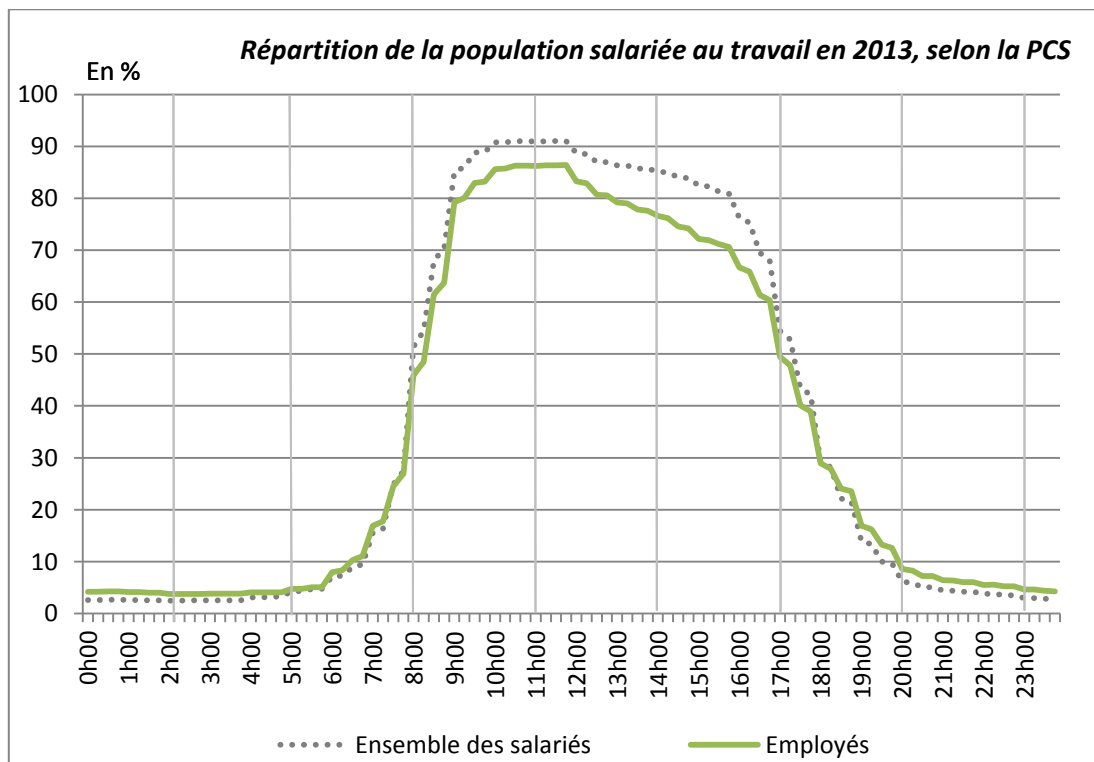
Lecture : En 2013, 36,7% des cadres sont habituellement au travail à 8h00 (contre 51,4% pour l'ensemble des salariés).

Figure EE : Répartition de la population des Professions Intermédiaires salariés au travail, en 2013



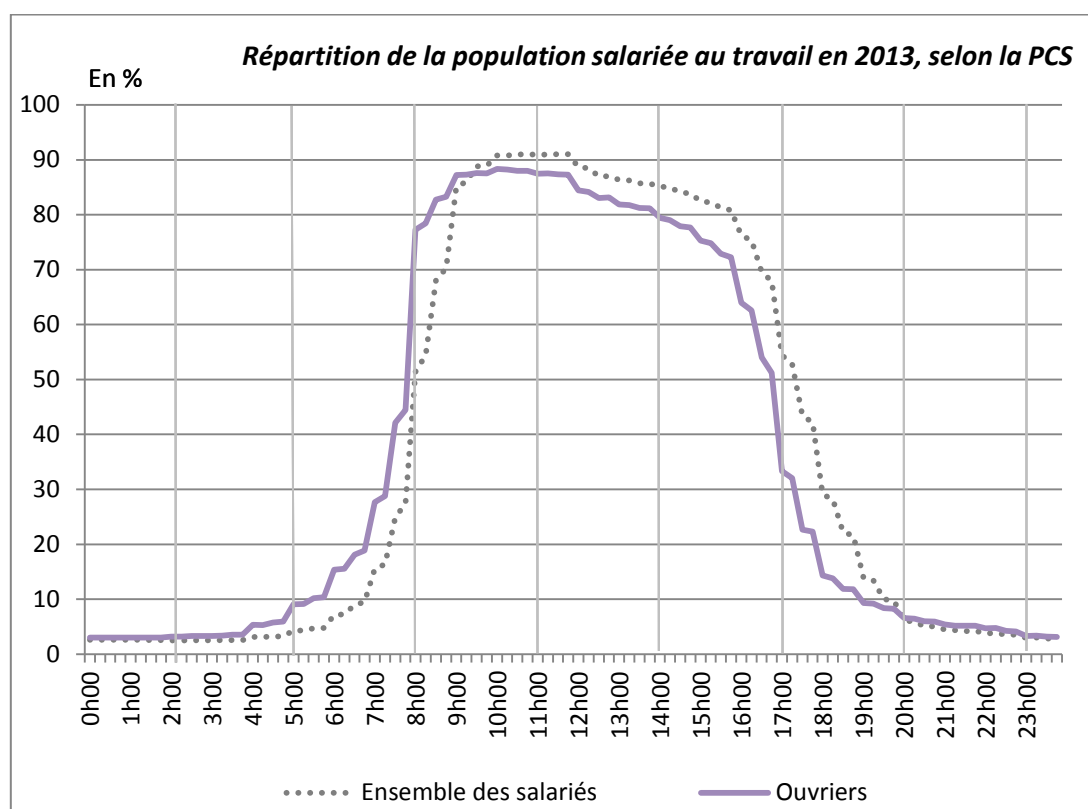
Lecture : En 2013, 47,7% des PI sont habituellement au travail à 8h00 (contre 51,4% pour l'ensemble des salariés).

Figure FF : Répartition de la population des employés salariés au travail, en 2013



Lecture : En 2013, 45,9% des employés sont habituellement au travail à 8h00 (contre 51,4% pour l'ensemble des salariés).

Figure GG : Répartition de la population des ouvriers salariés au travail, en 2013



Lecture : En 2013, 77,3% des ouvriers sont habituellement au travail à 8h00 (contre 51,4% pour l'ensemble des salariés).

Figure HH : Horaires de fin du travail en 2013, en tranches et selon la catégorie socioprofessionnelle

Heure de fin de travail	Cadres	Professions Intermédiaires	Employés	Ouvriers
entre 0h00 et 13h59	2,6	5,3	14,6	14,0
entre 14h00 et 15h59	1,2	4,9	9,9	9,5
entre 16h00 et 16h59	5,1	16,8	12,2	22,1
entre 17h00 et 17h29	10,2	19,7	13,7	20,6
entre 17h30 et 17h59	9,8	14,1	9,5	10,1
entre 18h00 et 18h29	20,3	17,9	12,3	9,5
entre 18h30 et 18h59	15,5	6,3	4,8	2,5
entre 19h00 et 19h29	16,7	7,8	8,4	3,3
entre 19h30 et 21h59	17,4	6,0	12,3	5,8
entre 22h00 et 0h00	1,2	1,2	2,5	2,7

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 10,2% des cadres salariés déclarent terminer leur travail entre 17h00 et 17h29.

Figure II : Répartition des hommes et des femmes, selon la PCS (niveau intermédiaire)

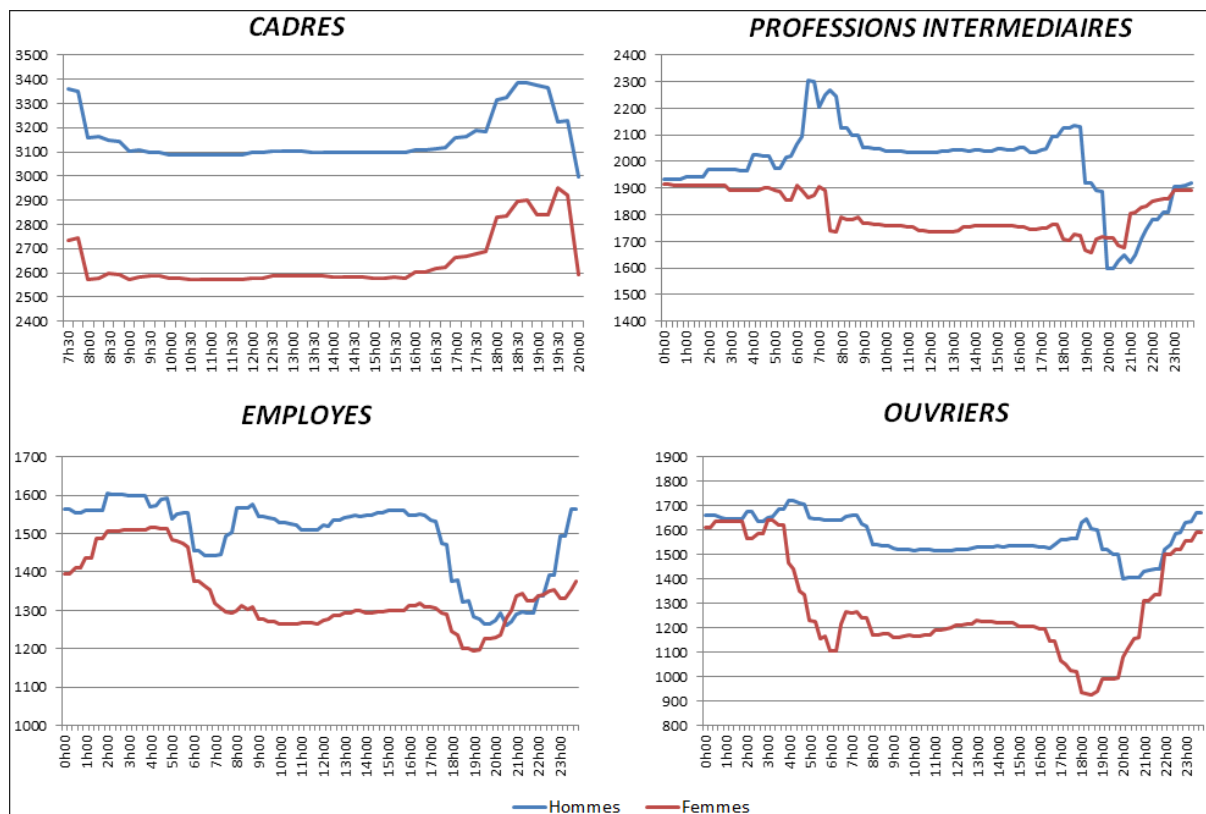
	Hommes	Femmes
Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques	49,5	50,5
Cadres d'entreprise	66,8	33,2
Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés	26,4	73,6
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	40,8	59,2
Techniciens	84,0	16,1
Contremaîtres, agents de maîtrise	87,6	12,4
Employés de la fonction publique	33,6	66,4
Employés administratifs d'entreprise	14,2	85,8
Employés de commerce	24,6	75,4
Personnels des services directs aux particuliers	15,6	84,4
Ouvriers qualifiés	87,3	12,7
Ouvriers non qualifiés	63,9	36,1
Ouvriers agricoles	74,3	25,7

Champs : Ensemble des salariés en emploi, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 66,8% des cadres d'entreprises sont des hommes.

— ANNEXES DU CHAPITRE 7

Figure JJ : Salaire net mensuel moyen par quart d'heure, selon la PCS et le sexe, en 2013

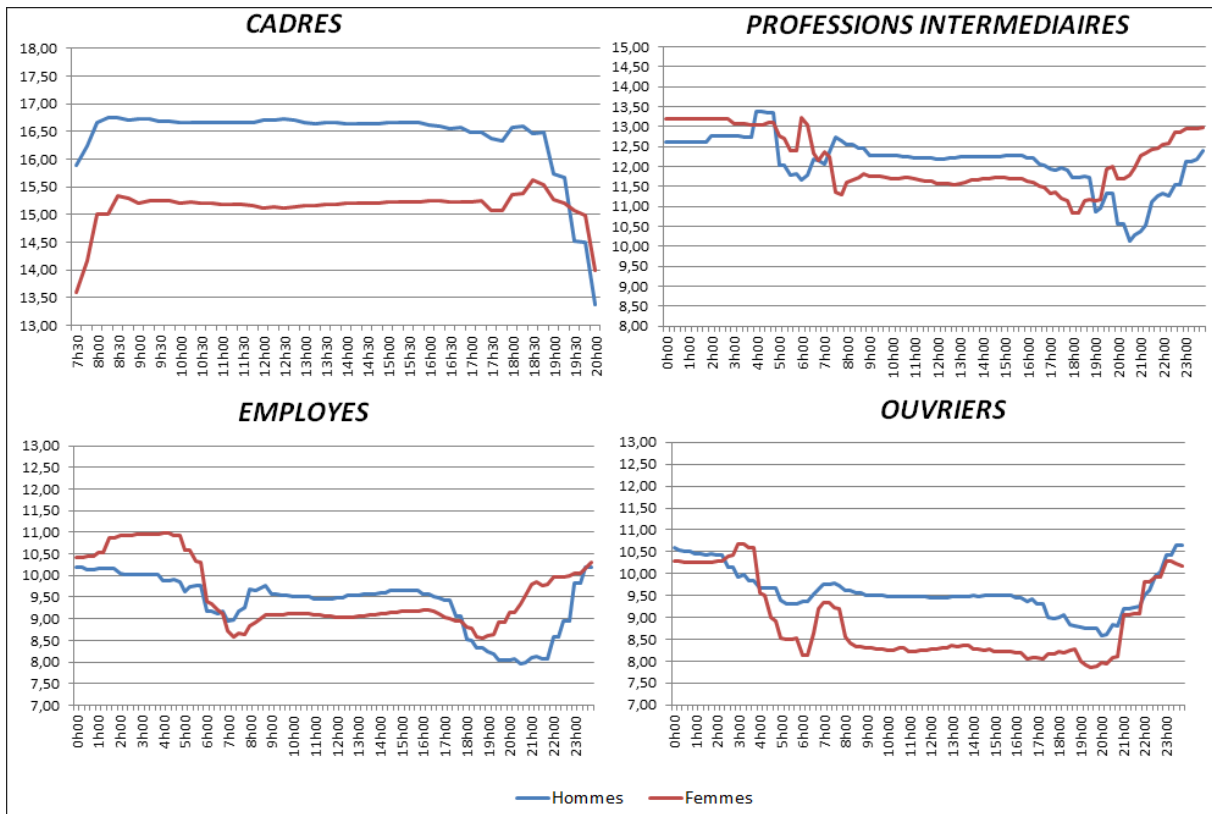


Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En moyenne, en 2013, les hommes cadres au travail à 8h30 gagnent un salaire mensuel moyen de 3146€ ; contre 2600€ pour les femmes cadres présents à 8h00.

Note : En raison des écarts de salaire entre les différentes PCS, les échelles utilisées pour les profils de salaire ne sont pas identiques d'une catégorie à l'autre. En raison d'échantillons trop faibles, les heures du matin, du soir et de la nuit n'ont pas été considérées pour les cadres.

Figure KK : Salaire net horaire moyen par quart d'heure, selon la PCS et le sexe, en 2013



Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En moyenne, en 2013, les hommes cadres au travail à 8h30 gagnent un salaire horaire moyen de 16€75 ; contre 15€34 pour les femmes cadres présents à 8h00.

Note : En raison des écarts de salaire entre les différentes PCS, les échelles utilisées pour les profils de salaire ne sont pas identiques d'une catégorie à l'autre. En raison d'échantillons trop faibles, les heures du matin, du soir et de la nuit n'ont pas été considérées pour les cadres.

Figure LL : Equation générale de salaire mensuel (modèle n°1)

Equation de salaire mensuel - modèle # 1					
Variable	Parameter Estimate	Standard Error	t Value	Pr > t	Pr > t
Constante	6,983	0,023	308,88	<.0001	***
Sexe					
Femme	Ref.				
Homme	0,198	0,011	18,85	<.0001	***
Situation familiale					
Célibataire	Ref.				
Couple	0,034	0,012	2,89	0.0039	**
Enfant de moins de 6 ans	0,035	0,010	3,46	0.0005	***
Diplôme					
Maximum brevet des collèges	-0,150	0,018	-8,22	<.0001	***
CAP-BEP	-0,047	0,014	-3,39	0.0007	***
BAC	Ref.				
BAC+2	0,078	0,015	5,18	<.0001	***
BAC + 3 ou plus	0,130	0,017	7,73	<.0001	***
Ancienneté	0,001	0,000	10,03	<.0001	***
Ancienneté ²	0,000	0,000	-3,77	0.0002	***
Contrat de travail					
CDI	Ref.				
CDD	-0,241	0,026	-9,22	<.0001	***
Autre contrat temporaire	-0,290	0,027	-10,71	<.0001	***
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres	0,284	0,015	18,91	<.0001	***
Professions intermédiaires	Ref.				
Employés	-0,218	0,013	-16,15	<.0001	***
Ouvriers	-0,204	0,016	-12,69	<.0001	***
Horaires atypiques					
Travail du dimanche	0,038	0,017	2,22	0.0262	**
Travail du matin	0,077	0,010	7,75	<.0001	***
Travail de l'après-midi	0,105	0,010	10,45	<.0001	***
Travail du soir	-0,092	0,028	-3,34	0.0008	***
Travail de la nuit	0,103	0,030	3,48	0.0005	***
Secteur d'activité					
Agriculture	0,051	0,037	1,37	0.1706	NS
Industrie	0,109	0,013	8,52	<.0001	***
Construction	0,196	0,019	10,51	<.0001	***
Tertiaire	Ref.				
Taille de l'entreprise					
Moins de 10 salariés	Ref.				
11 à 50 salariés	0,064	0,014	4,55	<.0001	***
51 à 200 salariés	0,076	0,015	5,20	<.0001	***
201 salariés et plus	0,130	0,014	9,22	<.0001	***

R ² (ajusté)	49,40%
F-statistic	285,20
P-value	<.0001

Figure MM : Équation générale de salaire mensuel (modèle n°2)

Equation de salaire mensuel - modèle # 2					
Variable	Parameter Estimate	Standard Error	t Value	Pr > t	Pr > t
Constante	6,244	0,028	222,59	<.0001	***
Sexe					
Femme	Ref.				
Homme	0,105	0,009	11,91	<.0001	***
Situation familiale					
Célibataire	Ref.				
Couple	0,030	0,010	3,15	0.0017	**
Enfant de moins de 6 ans	0,037	0,008	4,46	<.0001	***
Diplôme					
Maximum brevet des collèges	-0,118	0,014	-8,39	<.0001	***
CAP-BEP	-0,046	0,011	-4,06	<.0001	***
BAC	Ref.				
BAC+2	0,059	0,013	4,63	<.0001	***
BAC + 3 ou plus	0,105	0,013	8,05	<.0001	***
Ancienneté	0,001	0,000	11,32	<.0001	***
Ancienneté ²	0,000	0,000	-3,69	0.0002	***
Temps de travail					
Durée hebdomadaire	0,025	0,001	38,33	<.0001	***
Contrat de travail					
CDI	Ref.				
CDD	-0,145	0,019	-7,56	<.0001	***
Autre contrat temporaire	-0,253	0,025	-10,24	<.0001	***
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres	0,214	0,013	16,91	<.0001	***
Professions intermédiaires	Ref.				
Employés	-0,168	0,011	-15,48	<.0001	***
Ouvriers	-0,172	0,013	-13,56	<.0001	***
Horaires atypiques					
Travail du dimanche	-0,002	0,015	-0,17	0.8668	NS
Travail du matin	-0,009	0,009	-1,06	0.2887	NS
Travail de l'après-midi	-0,014	0,009	-1,66	0.0965	*
Travail du soir	-0,072	0,024	-3,08	0.0021	**
Travail de la nuit	0,122	0,026	4,77	<.0001	***
Secteur d'activité					
Agriculture	-0,012	0,032	-0,38	0.7072	NS

Industrie	0,063	0,011	5,60	<.0001	***
Construction	0,135	0,016	8,21	<.0001	***
Tertiaire	Ref.				
Taille de l'entreprise					
Moins de 10 salariés	Ref.				
11 à 50 salariés	0,040	0,011	3,54	0.0004	***
51 à 200 salariés	0,050	0,012	4,27	<.0001	***
201 salariés et plus	0,096	0,011	8,43	<.0001	***
R ² (ajusté)	65,10%				
F-statistic	424,29				
P-value	<.0001				

Figure NN : Equation générale de salaire horaire (modèle n°3)

Equation de salaire horaire - modèle # 3					
Variable	Parameter Estimate	Standard Error	t Value	Pr > t	Pr > t
Constante	2,169	0,017	125,20	<.0001	***
Sexe					
Femme	Ref.				
Homme	0,082	0,008	10,27	<.0001	***
Situation familiale					
Célibataire	Ref.				
Couple	0,029	0,009	3,17	0.0015	**
Enfant de moins de 6 ans	0,029	0,008	3,67	0.0002	***
Diplôme					
Maximum brevet des collèges	-0,081	0,014	-5,97	<.0001	***
CAP-BEP	-0,046	0,011	-4,13	<.0001	***
BAC	Ref.				
BAC+2	0,044	0,013	3,51	0.0005	***
BAC + 3 ou plus	0,099	0,012	8,12	<.0001	***
Ancienneté	0,001	0,000	11,48	<.0001	***
Ancienneté ²	0,000	0,000	-3,60	0.0003	***
Temps de travail					
Temps partiel	0,035	0,010	3,45	0.0006	***
Contrat de travail					
CDI	Ref.				
CDD	-0,089	0,017	-5,23	<.0001	***
Autre contrat temporaire	-0,261	0,027	-9,72	<.0001	***
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres	0,227	0,012	18,70	<.0001	***
Professions intermédiaires	Ref.				
Employés	-0,163	0,010	-16,07	<.0001	***
Ouvriers	-0,166	0,012	-14,07	<.0001	***

Horaires atypiques					
Travail du dimanche	-0,006	0,014	-0,44	0.6632	NS
Travail du matin	-0,020	0,009	-2,31	0.0211	**
Travail de l'après-midi	-0,025	0,008	-3,36	0.0008	***
Travail du soir	-0,040	0,023	-1,71	0.0875	*
Travail de la nuit	0,097	0,026	3,80	0.0001	***
Secteur d'activité					
Agriculture	-0,060	0,031	-1,92	0.0547	*
Industrie	0,043	0,011	3,95	<.0001	***
Construction	0,104	0,017	6,15	<.0001	***
Tertiaire	Ref.				
Taille de l'entreprise					
Moins de 10 salariés	Ref.				
11 à 50 salariés	0,014	0,011	1,33	0.1851	NS
51 à 200 salariés	0,020	0,011	1,77	0.0775	*
201 salariés et plus	0,062	0,011	5,59	<.0001	***
R ² (ajusté)	40,76%				
F-statistic	203,18				
P-value	<.0001				

Figure OO : Equation générale de salaire mensuel (modèle n°1) chez les hommes

Equation de salaire mensuel - modèle # 1 - HOMMES					
Variable	Parameter Estimate	Standard Error	t Value	Pr > t	Pr > t
Constante	7.1965562	0.03064473	234.84	<.0001	***
Situation familiale					
Célibataire	Ref.				
Couple	0.0905269	0.01706447	5.30	<.0001	**
Enfant de moins de 6 ans	0.0419571	0.01317437	3.18	0.0015	***
Diplôme					
Maximum brevet des collèges	-0.0692857	0.02345327	-2.95	0.0031	***
CAP-BEP	-0.0023146	0.01993471	-0.12	0.9076	NS
BAC	Ref.				
BAC+2	0.0630568	0.02375968	2.65	0.0080	***
BAC + 3 ou plus	0.0818627	0.02431909	3.37	0.0008	***
Ancienneté	0.0013629	0.00016606	8.21	<.0001	***
Ancienneté ²	-0.0000014	0.00000037	-3.87	0.0001	***
Contrat de travail					
CDI	Ref.				
CDD	-0.2399933	0.03790787	-6.33	<.0001	***
Autre contrat temporaire	-0.2767335	0.03875360	-7.14	<.0001	***
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres	0.3362414	0.01980948	16.97	<.0001	***
Professions intermédiaires	Ref.				
Employés	-0.2237690	0.02180309	-10.26	<.0001	***
Ouvriers	-0.2125702	0.01726108	-12.32	<.0001	***
Horaires atypiques					
Travail du dimanche	0.0183707	0.02845092	0.65	0.5185	NS
Travail du matin	0.0815150	0.01262411	6.46	<.0001	***
Travail de l'après-midi	0.0943674	0.01346711	7.01	<.0001	***
Travail du soir	-0.1073219	0.04334135	-2.48	0.0133	**
Travail de la nuit	0.1009583	0.03705811	2.72	0.0065	***
Secteur d'activité					
Agriculture	0.0448499	0.04543830	0.99	0.3236	NS
Industrie	0.0860708	0.01600848	5.38	<.0001	***
Construction	0.1841533	0.01808857	10.18	<.0001	***
Tertiaire	Ref.				
Taille de l'entreprise					
Moins de 10 salariés	Ref.				
11 à 50 salariés	-0.0136914	0.01961843	-0.70	0.4853	NS
51 à 200 salariés	0.0126886	0.02009984	0.63	0.5279	NS
201 salariés et plus	0.0575585	0.01922558	2.99	0.0028	***
R ² (ajusté)	49,97%				
F-statistic	146,05				
P-value	<.0001				

Figure PP : Equation générale de salaire mensuel (modèle n°2) chez les hommes

Equation de salaire mensuel - modèle # 2 - HOMMES					
Variable	Parameter Estimate	Standard Error	t Value	Pr > t	Pr > t
Constante	6.4831028	0.04326594	149.84	<.0001	***
Situation familiale					
Célibataire	Ref.				
Couple	0.0676444	0.01438699	4.70	<.0001	***
Enfant de moins de 6 ans	0.0358882	0.01121321	3.20	0.0014	***
Diplôme					
Maximum brevet des collèges	-0.0769866	0.01978143	-3.89	0.0001	***
CAP-BEP	-0.0213867	0.01661324	-1.29	0.1980	NS
BAC	Ref.				
BAC+2	0.0540876	0.01985238	2.72	0.0065	***
BAC + 3 ou plus	0.0837759	0.01960014	4.27	<.0001	***
Ancienneté	0.0012251	0.00013868	8.83	<.0001	***
Ancienneté ²	-0.0000011	0.00000030	-3.70	0.0002	***
Temps de travail					
Durée hebdomadaire	0.0210061	0.00097479	21.55	<.0001	***
Contrat de travail					
CDI	Ref.				
CDD	-0.1460144	0.03051957	-4.78	<.0001	***
Autre contrat temporaire	-0.2542998	0.03655867	-6.96	<.0001	***
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres	0.2637653	0.01815718	14.53	<.0001	***
Professions intermédiaires	Ref.				
Employés	-0.1757845	0.01791262	-9.81	<.0001	***
Ouvriers	-0.1796224	0.01461587	-12.29	<.0001	***
Horaires atypiques					
Travail du dimanche	-0.0151303	0.02495133	-0.61	0.5443	NS
Travail du matin	0.0127604	0.01158023	1.10	0.2705	NS
Travail de l'après-midi	-0.0171006	0.01294386	-1.32	0.1865	NS
Travail du soir	-0.0948357	0.03580404	-2.65	0.0081	***
Travail de la nuit	0.1087145	0.03193658	3.40	0.0007	***
Secteur d'activité					
Agriculture	-0.0138630	0.04013722	-0.35	0.7298	NS
Industrie	0.0604839	0.01423440	4.25	<.0001	***
Construction	0.1429268	0.01704063	8.39	<.0001	***
Tertiaire	Ref.				
Taille de l'entreprise					
Moins de 10 salariés	Ref.				
11 à 50 salariés	-0.0125429	0.01743063	-0.72	0.4718	NS
51 à 200 salariés	0.0104023	0.01759170	0.59	0.5543	NS
201 salariés et plus	0.0545319	0.01689884	3.23	0.0013	***
R ² (ajusté)	60,91%				

F-statistic	189,35
P-value	<.0001

Figure QQ : Equation générale de salaire horaire (modèle n°3) chez les hommes

Equation de salaire horaire - modèle # 3 - HOMMES					
Variable	Parameter Estimate	Standard Error	t Value	Pr > t	Pr > t
Constante	2.2479015	0.02504747	89.75	<.0001	***
Situation familiale					
Célibataire	Ref.				
Couple	0.0591480	0.01412463	4.19	<.0001	***
Enfant de moins de 6 ans	0.0268349	0.01098879	2.44	0.0146	**
Diplôme					
Maximum brevet des collèges	-0.0823654	0.01977964	-4.16	<.0001	***
CAP-BEP	-0.0439569	0.01602715	-2.74	0.0061	***
BAC	Ref.				
BAC+2	0.0387279	0.01963121	1.97	0.0486	**
BAC + 3 ou plus	0.0803786	0.01872176	4.29	<.0001	***
Ancienneté	0.0011094	0.00013683	8.11	<.0001	***
Ancienneté ²	-0.0000009	0.00000029	-2.94	0.0033	***
Temps de travail					
Temps partiel	0.0232261	0.02456056	0.95	0.3443	NS
Contrat de travail					
CDI	Ref.				
CDD	-0.0782681	0.02873318	-2.72	0.0065	***
Autre contrat temporaire	-0.2522547	0.03863207	-6.53	<.0001	***
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres	0.2547081	0.01757566	14.49	<.0001	***
Professions intermédiaires	Ref.				
Employés	-0.1635463	0.01695718	-9.64	<.0001	***
Ouvriers	-0.1673660	0.01444090	-11.59	<.0001	***
Horaires atypiques					
Travail du dimanche	-0.0136985	0.02308422	-0.59	0.5529	NS
Travail du matin	-0.0027714	0.01125322	-0.25	0.8055	NS
Travail de l'après-midi	-0.0342757	0.01129290	-3.04	0.0024	***
Travail du soir	-0.0800095	0.03488719	-2.29	0.0218	**
Travail de la nuit	0.1055627	0.03205496	3.29	0.0010	***
Secteur d'activité					
Agriculture	-0.0727464	0.03996683	-1.82	0.0688	*
Industrie	0.0441853	0.01408217	3.14	0.0017	***
Construction	0.1172970	0.01774708	6.61	<.0001	***
Tertiaire	Ref.				
Taille de l'entreprise					

Moins de 10 salariés	Ref.				
11 à 50 salariés	-0.0167109	0.01712954	-0.98	0.3293	NS
51 à 200 salariés	0.0027223	0.01719382	0.16	0.8742	NS
201 salariés et plus	0.0375203	0.01676094	2.24	0.0252	**
R ² (ajusté)	43,18%				
F-statistic	104,13				
P-value	<.0001				

Figure RR : Equation générale de salaire mensuel (modèle n°1) chez les femmes

Equation de salaire mensuel - modèle # 1 - FEMMES					
Variable	Parameter Estimate	Standard Error	t Value	Pr > t	Pr > t
Constante	6.9795445	0.03154736	221.24	<.0001	***
Situation familiale					
Célibataire	Ref.				
Couple	-0.0054540	0.01586139	-0.34	0.7310	NS
Enfant de moins de 6 ans	0.0079022	0.01475383	0.54	0.5922	NS
Diplôme					
Maximum brevet des collèges	-0.2215368	0.02641885	-8.39	<.0001	***
CAP-BEP	-0.0977338	0.01908426	-5.12	<.0001	***
BAC	Ref.				
BAC+2	0.0805581	0.01883289	4.28	<.0001	***
BAC + 3 ou plus	0.1516310	0.02281122	6.65	<.0001	***
Ancienneté	0.0014451	0.00021179	6.82	<.0001	***
Ancienneté ²	-0.0000010	0.00000045	-2.22	0.0264	**
Contrat de travail					
CDI	Ref.				
CDD	-0.2395002	0.03574662	-6.70	<.0001	***
Autre contrat temporaire	-0.3081271	0.03478248	-8.86	<.0001	***
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres	0.2629078	0.02190165	12.00	<.0001	***
Professions intermédiaires	Ref.				
Employés	-0.1867512	0.01880533	-9.93	<.0001	***
Ouvriers	-0.2647078	0.03512950	-7.54	<.0001	***
Horaires atypiques					
Travail du dimanche	0.0514493	0.02086804	2.47	0.0137	**
Travail du matin	0.0695835	0.01584729	4.39	<.0001	***
Travail de l'après-midi	0.1151093	0.01463178	7.87	<.0001	***
Travail du soir	-0.0768257	0.03255202	-2.36	0.0183	**
Travail de la nuit	0.1004208	0.04660828	2.15	0.0312	**
Secteur d'activité					
Agriculture	0.0586320	0.06110634	0.96	0.3373	NS
Industrie	0.1699991	0.01954361	8.70	<.0001	***
Construction	-0.0113749	0.04898711	-0.23	0.8164	NS
Tertiaire	Ref.				
Taille de l'entreprise					
Moins de 10 salariés	Ref.				
11 à 50 salariés	0.1181792	0.01939548	6.09	<.0001	***
51 à 200 salariés	0.1153329	0.02072366	5.57	<.0001	***
201 salariés et plus	0.1861511	0.01959258	9.50	<.0001	***
R ² (ajusté)	45,72%				
F-statistic	149,76				
P-value	<.0001				

Figure SS : Equation générale de salaire mensuel (modèle n°2) chez les femmes

Equation de salaire mensuel - modèle # 2 - FEMMES					
Variable	Parameter Estimate	Standard Error	t Value	Pr > t	Pr > t
Constante	6,185	0,039	159.24	<.0001	***
Situation familiale					
Célibataire	Ref,				
Couple	0,008	0,012	0.64	0.5190	NS
Enfant de moins de 6 ans	0,029	0,012	2.49	0.0126	**
Diplôme					
Maximum brevet des collèges	-0,148	0,019	-7.66	<.0001	***
CAP-BEP	-0,069	0,016	-4.44	<.0001	***
BAC	Ref,				
BAC+2	0,055	0,016	3.48	0.0005	***
BAC + 3 ou plus	0,107	0,017	6.22	<.0001	***
Ancienneté	0,001	0,000	7.86	<.0001	***
Ancienneté ²	0,000	0,000	-2.25	0.0246	**
Temps de travail					
Durée hebdomadaire	0,027	0,001	30.51	<.0001	***
Contrat de travail					
CDI	Ref,				
CDD	-0,148	0,024	-6.12	<.0001	***
Autre contrat temporaire	-0,253	0,029	-8.84	<.0001	***
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres	0,188	0,018	10.64	<.0001	***
Professions intermédiaires	Ref,				
Employés	-0,153	0,015	-10.53	<.0001	***
Ouvriers	-0,207	0,024	-8.66	<.0001	***
Horaires atypiques					
Travail du dimanche	0,009	0,017	0.53	0.5974	NS
Travail du matin	-0,036	0,013	-2.71	0.0068	***
Travail de l'après-midi	-0,002	0,011	-0.14	0.8924	NS
Travail du soir	-0,049	0,033	-1.49	0.1364	NS
Travail de la nuit	0,145	0,042	3.43	0.0006	***
Secteur d'activité					
Agriculture	0,021	0,043	0.50	0.6154	NS
Industrie	0,075	0,016	4.55	<.0001	***
Construction	-0,032	0,041	-0.77	0.4388	NS
Tertiaire	Ref,				
Taille de l'entreprise					
Moins de 10 salariés	Ref,				
11 à 50 salariés	0,078	0,014	5.40	<.0001	***
51 à 200 salariés	0,075	0,016	4.83	<.0001	***
201 salariés et plus	0,124	0,015	8.34	<.0001	***
R ² (ajusté)	65,91%				

F-statistic	253,94
P-value	<.0001

Figure TT : Equation générale de salaire horaire (modèle n°3) chez les femmes

Equation de salaire horaire - modèle # 3 - FEMMES					
Variable	Parameter Estimate	Standard Error	t Value	Pr > t	Pr > t
Constante	2,175	0,023	92.85	<.0001	***
Situation familiale					
Célibataire	Ref,				
Couple	0,004	0,011	0.36	0.7170	NS
Enfant de moins de 6 ans	0,020	0,011	1.85	0.0643	*
Diplôme					
Maximum brevet des collèges	-0,083	0,018	-4.51	<.0001	***
CAP-BEP	-0,053	0,015	-3.47	0.0005	***
BAC	Ref,				
BAC+2	0,043	0,016	2.71	0.0068	***
BAC + 3 ou plus	0,109	0,016	6.83	<.0001	***
Ancienneté	0,001	0,000	8.27	<.0001	***
Ancienneté ²	0,000	0,000	-2.38	0.0172	**
Temps de travail					
Temps partiel	0,046	0,011	4.20	<.0001	***
Contrat de travail					
CDI	Ref,				
CDD	-0,096	0,021	-4.66	<.0001	***
Autre contrat temporaire	-0,274	0,031	-8.78	<.0001	***
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres	0,205	0,017	12.44	<.0001	***
Professions intermédiaires	Ref,				
Employés	-0,154	0,013	-11.61	<.0001	***
Ouvriers	-0,181	0,021	-8.62	<.0001	***
Horaires atypiques					
Travail du dimanche	0,003	0,016	0.19	0.8459	NS
Travail du matin	-0,050	0,013	-3.87	0.0001	***
Travail de l'après-midi	-0,017	0,010	-1.68	0.0938	*
Travail du soir	0,008	0,030	0.27	0.7847	NS
Travail de la nuit	0,090	0,042	2.12	0.0339	**
Secteur d'activité					
Agriculture	-0,012	0,045	-0.27	0.7865	NS
Industrie	0,044	0,016	2.83	0.0046	***
Construction	-0,060	0,042	-1.43	0.1536	NS
Tertiaire	Ref,				
Taille de l'entreprise					

Moins de 10 salariés	Ref,					
11 à 50 salariés	0,042	0,013	3.12	0.0018	***	
51 à 200 salariés	0,033	0,015	2.24	0.0254	**	
201 salariés et plus	0,084	0,014	5.90	<.0001	***	
R ² (ajusté)	37,79%					
F-statistic	127,43					
P-value	<.0001					

Figure UU : Les heures comme variables explicatives des équations de salaire

<i>Populations</i>	<i>Ensemble</i>
<i>Variables explicatives</i>	
0h00	0.1001 ***
2h00	0.1023 ***
4h00	0.0846 ***
5h00	0.0369 **
6h00	ns.
7h00	ns.
8h00	ns.
8h30	ns.
10h00	0.0929 ***
12h00	0.0701 ***
14h00	0.1021 ***
16h00	0.0581 ***
17h00	ns.
17h30	ns.
18h00	-0.0278 ***
18h30	-0.0388 ***
19h00	-0.0613 ***
19h30	-0.0680 ***
20h00	-0.0783 ***
21h00	-0.0372 *
22h00	ns.

Figure VV : Équations de salaire par tranches horaires

<i>Populations</i> \ <i>Variables explicatives</i>	Sexe (Homme = 1)	Parent (Enfant = 1)	HH
0h00 (1)	ns.	ns.	0.0262460 ***
2h00	ns.	ns.	0.0263525 ***
4h00	ns.	ns.	0.0212422 ***
6h00	0.1143982 ***	ns.	0.0200504 ***
8h00	0.1369235 ***	ns.	0.0194878 ***
8h30	0.1251870 ***	0.0276585 ***	0.0201682 ***
10h00	0.1051462 ***	0.0323128 ***	0.0216446 ***
12h00	0.1058296 ***	0.0300995 ***	0.0213080 ***
14h00	0.1068967 ***	0.0239812 ***	0.0202798 ***
16h00	0.1041691 ***	0.0242732 ***	0.0201048 ***
17h00	0.1064429 ***	0.0328295 ***	0.0206903 ***
17h30	0.1068595 ***	0.0370851 ***	0.0203624 ***
18h00	0.1009457 ***	0.0507983 ***	0.0204400 ***
18h30	0.0986271 ***	0.0531322 ***	0.0200906 ***
19h00	0.0819522 ***	0.0481032 *	0.0201299 ***
19h30	0.0662207 **	ns.	0.0206548 ***
20h00	0.0672011 *	ns.	0.0196739 ***
22h00	ns.	0.0639029 *	0.0236337 ***
Ensemble des salariés	0.1039785 ***	0.0387748 ***	0.0243438 ***

<i>Populations</i> \ <i>Variables explicatives</i>	PCS (Cadre = 1)	PCS (Employé = 1)	PCS (Ouvrier = 1)
0h00 (1)	ns.	-0.1383844 ***	-0.1757986 ***
2h00	ns.	-0.1088910 **	-0.1664299 ***
4h00	ns.	-0.1648387 ***	-0.2418087 ***
6h00	ns.	-0.1724105 ***	-0.2088342 ***
8h00	0.1967962 ***	-0.1837169 ***	-0.1764293 ***
8h30	0.2179109 ***	-0.1822772 ***	-0.1763481 ***
10h00	0.2223975 ***	-0.1806968 ***	-0.1626192 ***
12h00	0.2353853 ***	-0.1719782 ***	-0.1503180 ***
14h00	0.2303747 ***	-0.1750407 ***	-0.1507020 ***
16h00	0.2358303 ***	-0.1754639 ***	-0.1596523 ***
17h00	0.2381063 ***	-0.1609014 ***	-0.1572969 ***
17h30	0.2237746 ***	-0.1753955 ***	-0.1812843 ***
18h00	0.2618922 ***	-0.1797175 ***	-0.1749833 ***
18h30	0.2335993 ***	-0.2069454 ***	-0.2121324 ***
19h00	0.2447527 ***	-0.1782465 ***	-0.1906084 ***
19h30	0.1279799 **	-0.2119300 ***	-0.2293282 ***
20h00	ns.	-0.2048644 ***	-0.2244653 ***
22h00	ns.	-0.1708822 ***	-0.1442578 ***
Ensemble des salariés	0.2098706 ***	-0.1698343 ***	-0.1685034 ***

(1) On calcule une équation de salaire pour les salariés présents à minuit ; puis une équation de salaire pour les salariés présents à 2h00 ; puis une équation pour ceux présents à 4h00 ; etc. Et on regarde le coefficient associé à la variable sexe : un coefficient positif signifie que le fait d'être un homme augmente le logarithme du salaire mensuel des salariés déclarant être présent à X heure, toutes choses égales.

LISTE DES TABLEAUX, FIGURES ET ENCADRES

Liste des tableaux

Tableau 1 : Évolution de la disponibilité temporelle entre 1984 et 2013	33
Tableau 2 : Évolution de la durée hebdomadaire de travail entre 1984 et 2013	36
Tableau 3 : Évolution du nombre moyen de jours travaillés par semaine, entre 1984 et 2013	37
Tableau 4 : Évolution de la disponibilité temporelle chez les femmes entre 1984 et 2013	50
Tableau 5 : Évolution de la disponibilité temporelle chez les hommes entre 1984 et 2013	51
Tableau 6 : Évolution de la durée hebdomadaire de travail chez les femmes, entre 1984 et 2013	52
Tableau 7 : Évolution de la durée hebdomadaire de travail chez les hommes, entre 1984 et 2013	53
Tableau 8 : Résistance de la relation d'emploi classique selon le sexe du travailleur	55
Tableau 9 : Évolution du nombre moyen de jours travaillés par semaine chez les femmes, entre 1984 et 2013	56
Tableau 10 : Évolution du nombre moyen de jours travaillés par semaine chez les hommes, entre 1984 et 2013	56
Tableau 11: Durée quotidienne de travail, en fonction du nombre de jours travaillés	57
Tableau 12 : Évolution de la disponibilité temporelle entre 1984 et 2013, chez les cadres et professions intellectuelles supérieures	65
Tableau 13 : Évolution de la disponibilité temporelle entre 1984 et 2013, chez les professions intermédiaires	66
Tableau 14 : Évolution de la disponibilité temporelle entre 1984 et 2013, chez les employés	67
Tableau 15 : Évolution de la disponibilité temporelle entre 1984 et 2013, chez les ouvriers	68
Tableau 16 : Résistance de la relation d'emploi classique, selon la PCS du travailleur	72
Tableau 17: Catégories socioprofessionnelles, conciliation vie privée et vie professionnelle, santé et bien-être au travail	83
Tableau 18 : Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, selon les composantes de la disponibilité temporelle, en 2013.....	87
Tableau 19 : Estimation des facteurs associés au fait de déclarer des difficultés de conciliation	89
Tableau 20 : Effectifs interrogés, effectifs salariés et effectifs retenus pour les traitements statistiques	94
Tableau 21 : Durée et étendue de la journée de travail en 2013, en tranches.....	96
Tableau 22 : Horaires de début et fin de travail en 2013, en tranches.....	99
Tableau 23 : Périodes atypiques retenues, à partir de l'élaboration de la journée standard.....	100
Tableau 24 : Fréquence du travail décalé en 2013, à partir des questions de l'enquête.....	100
Tableau 25 : Durées et étendues moyennes de la journée de travail, en heures.....	105
Tableau 26 : Évolution de la durée de la journée de travail, entre 1984 et 2013	105
Tableau 27 : Évolution de l'étendue de la journée de travail, entre 1984 et 2013	105
Tableau 28 : Évolution des tranches horaires de début de travail, entre 2005 et 2013	109
Tableau 29 : Évolution des tranches horaires de fin de travail, entre 2005 et 2013	110
Tableau 30 : Évolution des tranches horaires de début de travail, entre 1991 et 2013	113
Tableau 31 : Évolution des tranches horaires de fin de travail, entre 1991 et 2013	114
Tableau 32 : Évolution des périodes atypiques retenues à partir de la journée standard de 2013	114
Tableau 33 : Évolution de la fréquence du travail décalé, à partir des questions de l'enquête	115
Tableau 34 : Estimation des paramètres associés à la présence au travail entre 17h30 et 7h59, en 2013.....	120
Tableau 35 : Composition des échantillons salariés retenus pour notre travail	131
Tableau 36: Temps de travail hebdomadaire et quotidien selon le sexe, en 2013.....	131

Tableau 37 : Étendue de la journée de travail en 2013, en tranches, selon le sexe	132
Tableau 38 : Durée de la journée de travail en 2013, en tranches, selon le sexe	132
Tableau 39 : Horaires de début du travail en 2013, en tranches et selon le sexe	139
Tableau 40 : Horaires de début du travail en 2013, en tranches et selon le sexe	141
Tableau 41 : Le travail atypique chez les hommes et les femmes, en 2013	143
Tableau 42 : Fréquence du travail décalé selon le sexe, à partir des questions de l'enquête, en 2013	143
Tableau 43 : Évolution des durées et étendues moyennes de la journée de travail des hommes et des femmes, entre 1984 et 2013 (en heures)	147
Tableau 44 : Évolution de la durée de la journée de travail chez les hommes salariés, entre 1984 et 2013	148
Tableau 45 : Évolution de la durée de la journée de travail chez les femmes salariées, entre 1984 et 2013	148
Tableau 46 : Évolution de l'étendue de la journée de travail chez les hommes salariés, entre 1984 et 2013	149
Tableau 47 : Évolution de l'étendue de la journée de travail chez les femmes salariées, entre 1984 et 2013	149
Tableau 48 : Évolution des périodes atypiques retenues à partir de la journée standard de 2013, chez les hommes, entre 1991 et 2013.....	160
Tableau 49 : Évolution des périodes atypiques retenues à partir de la journée standard de 2013, chez les femmes, entre 1991 et 2013.....	160
Tableau 50 : Évolution de la fréquence du travail décalé entre 1991 et 2013 chez les hommes, à partir des questions de l'enquête.....	161
Tableau 51 : Évolution de la fréquence du travail décalé entre 1991 et 2013 chez les femmes, à partir des questions de l'enquête.....	161
Tableau 52 : Pourcentage pondéré de salariés concernés par la présence d'enfants (ou beaux-enfants) au sein du logement, en fonction de leurs âges (en 2013)	170
Tableau 53 : Caractéristiques sociodémographiques des salariés, selon la présence d'enfants ou beaux-enfants au sein du logement (en 2013)	171
Tableau 54 : Durée hebdomadaire de travail, selon la présence d'enfants dans le ménage (en 2013)	172
Tableau 55 : Temps de travail dans l'emploi principal, selon la présence d'enfants dans le ménage (en 2013)	173
Tableau 56 : Taux de temps partiel, selon la présence d'enfants dans le ménage (en 2013)	173
Tableau 57 : Raison principale du travail à temps partiel, selon la présence d'enfants dans le ménage	174
Tableau 58 : Évolution des durées et amplitudes quotidiennes moyennes de travail entre 1998 et 2013, selon la présence d'enfants dans le ménage	175
Tableau 59 : Étendue de la journée de travail en tranches, selon la présence d'enfants dans le ménage	176
Tableau 60 : Durée quotidienne de travail en tranches, selon la présence d'enfants dans le ménage.....	176
Tableau 61 : Part des salariés concernés par des temps atypiques, selon la présence d'enfant(s) au sein du ménage	184
Tableau 62 : Fréquence du travail décalé selon la présence d'enfant au sein du ménage, à partir des questions de l'enquête, en 2013	185
Tableau 63 : Durée hebdomadaire moyenne de travail, selon la présence d'enfants et/ou de beaux enfants au sein du ménage et le sexe du travailleur	190
Tableau 64 : Durée hebdomadaire de travail en tranches, selon la présence d'enfants et/ou de beaux enfants au sein du ménage et le sexe du travailleur.....	190
Tableau 65 : Temps de travail dans l'emploi principal, selon le sexe du salarié et la présence d'enfants et/ou de beaux-enfants au sein du ménage (en %)	192
Tableau 66 : Raison principale du travail à temps partiel, selon le sexe du salarié (en %)	192
Tableau 67 : Étendue et durée moyennes de la journée de travail en 2013, selon la présence d'enfants dans le ménage et le sexe du travailleur (en heures).....	194
Tableau 68 : Types de semaine travaillée, en fonction du sexe du salarié et de la présence d'enfant(s) au sein du ménage (en %)	196
Tableau 69 : Part des salariés concernés par des temps atypiques, selon la présence d'enfant(s) au sein du ménage et le sexe du travailleur	203

Tableau 70 : Fréquence du travail décalé selon le sexe du salarié et la présence d'enfant au sein du ménage, à partir des questions de l'enquête, en 2013	204
Tableau 71 : Temps de travail hebdomadaire et quotidien, selon la catégorie socioprofessionnelle, en 2013 .	216
Tableau 72 : Étendue de la journée de travail en tranches, selon la catégorie socioprofessionnelle, en 2013 .	217
Tableau 73 : Durée quotidienne de travail en tranches, selon la catégorie socioprofessionnelle, en 2013.....	217
Tableau 74 : Taux de normalité des heures de travail selon la catégorie socioprofessionnelle, en 2013	220
Tableau 75 : Horaires de début du travail en 2013, en tranches et selon la catégorie socioprofessionnelle	222
Tableau 76 : Principales heures de fin de journée, selon la catégorie socioprofessionnelle, en 2013	223
Tableau 77 : Le travail atypique chez les différentes catégories socioprofessionnelles	225
Tableau 78 : Fréquence du travail du matin (entre 5 et 7 heures) selon la catégorie socioprofessionnelle, à partir des questions de l'enquête, en 2013	227
Tableau 79 : Fréquence du travail du soir (entre 20h et minuit) selon la catégorie socioprofessionnelle, à partir des questions de l'enquête, en 2013	227
Tableau 80 : Fréquence du travail de nuit (entre minuit et 5h) selon la catégorie socioprofessionnelle, à partir des questions de l'enquête, en 2013	227
Tableau 81 : Répartition des hommes et des femmes salariés, par PCS	228
Tableau 82 : Temps de travail hebdomadaire et quotidien chez les hommes en 2013, selon la PCS.....	229
Tableau 83 : Temps de travail hebdomadaire et quotidien chez les femmes en 2013, selon la PCS.....	229
Tableau 84 : Synthèse des différentes « journées de référence », selon le sexe et la PCS.....	234
Tableau 85 : Taux de normalité des heures de travail selon la catégorie socioprofessionnelle, en 2013	235
Tableau 86 : Taux de dispersion des heures de travail selon la PCS, en 2013	236
Tableau 87 : Synthèse des effets expliquant les écarts de salaires au cours de la journée	248
Tableau 88 : Variables des équations de salaire	285
Tableau 89 : Équation générale du salaire mensuel	287
Tableau 90 : Estimation de l'influence des horaires atypiques sur le salaire mensuel (modèle n°1)	289
Tableau 91 : Estimation de l'influence des horaires atypiques sur le salaire mensuel (modèle n°2)	290
Tableau 92 : Estimation de l'influence des horaires atypiques sur le salaire horaire (modèle n°3)	290
Tableau 93 : Synthèse des trois modèles d'équations de salaire : effets des périodes atypiques sur les rémunérations des travailleurs	290
Tableau 94 : Estimation de l'influence des horaires atypiques sur le salaire mensuel, chez les hommes et chez les femmes	294
Tableau 95 : Synthèse des trois modèles d'équations de salaire : effets des périodes atypiques sur les rémunérations des travailleurs, selon le sexe.....	294
Tableau 96 : Estimation de l'influence de la variable SEXE sur la rémunération mensuelle selon les heures	297

Liste des graphiques

Graphique 1 : Évolution du travail de nuit entre 1984 et 2013, selon le sexe	58
Graphique 2 : Évolution du travail du dimanche entre 1984 et 2013, selon le sexe	60
Graphique 3 : Evolution de la durée hebdomadaire moyenne entre 1984 et 2013, selon la PCS	69
Graphique 4 : Évolution du travail de nuit entre 1984 et 2013, selon la PCS	75
Graphique 5 : Évolution du travail du dimanche entre 1984 et 2013, selon la PCS.....	76
Graphique 6 : Évolution des difficultés à concilier travail et vie personnelle au cours de 24 heures, en 2013....	88
Graphique 7 : Répartition des salariés au travail au cours de la journée, en 2013.....	97
Graphique 8 : Répartition des salariés au travail au cours de la journée, en 2005 et 2013	107

Graphique 9 : Écarts de répartition entre les salariés au travail en 2013 et en 2005.....	108
Graphique 10 : Répartition des salariés au travail au cours de la journée, en 1991 et 2013	111
Graphique 11 : Écarts de répartition entre les salariés au travail en 2013 et en 1991.....	112
Graphique 12 : Répartition des salariés au travail au cours de la journée selon le sexe, en 2013	135
Graphique 13 : Écarts de répartition entre les hommes et les femmes présents au travail, en 2013.....	135
Graphique 14 : Répartition des salariés au travail entre 7h00 et 10h00, selon leur sexe, en 2013	138
Graphique 15 : Répartition des salariés au travail entre 16h30 et 19h30, selon le sexe.....	141
Graphique 16 : Répartition des hommes salariés au travail au cours de la journée, en 2005 et 2013.....	150
Graphique 17 : Répartition des femmes salariées au travail au cours de la journée, en 2005 et 2013.....	151
Graphique 18: Écarts de répartition entre les salariés de 2013 et de 2005, selon le sexe	152
Graphique 19 : Comparaison des écarts de répartition entre hommes et femmes en 2005 et 2013	154
Graphique 20 : Répartition des hommes salariés au travail au cours de la journée, en 1991 et 2013	155
Graphique 21 : Répartition des femmes salariées au travail au cours de la journée, en 1991 et 2013	156
Graphique 22 : Ecarts de répartition entre les salariés de 2013 et de 1991, selon le sexe	156
Graphique 23 : Comparaison des écarts de répartition entre hommes et femmes en 1991 et 2013	159
Graphique 24 : Répartition de la population salariée au travail en 2013, selon la présence d'enfant(s) et/ou de beaux-enfants au sein du ménage	177
Graphique 25 : Écarts de répartition entre les parents et les non-parents au travail, en 2013	178
Graphique 26 : Répartition de la population salariée au travail en 2013, selon la présence d'enfant(s) en bas âge au sein du ménage	180
Graphique 27 : Écarts de répartition au cours de la journée de travail entre les parents d'enfants en bas âge et les salariés n'ayant pas d'enfant, en 2013	180
Graphique 28 : Répartition de la population salariée au travail en 2013, selon la présence d'enfant(s) en bas âge au sein du ménage	182
Graphique 29 : Écarts de répartition au cours de la journée de travail entre les parents d'enfants en bas âge et les parents d'enfants entre 3 et 17 ans, en 2013.....	182
Graphique 30 : Répartition de la population salariée au travail en 2013, selon le sexe du travailleur et la présence d'enfant(s) et/ou de beaux-enfants au sein du ménage	197
Graphique 31 : Répartition de la population salariée au travail en 2013, selon le sexe du travailleur et la présence d'enfant(s) et/ou de beaux-enfants au sein du ménage	200
Graphique 32 : Écarts de répartition entre les hommes et les femmes au travail au cours de la journée en 2013, selon la présence ou non d'enfant ou beaux-enfants de moins de 18 ans au sein du ménage	200
Graphique 33 : Évolution des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle au cours de 24 heures chez les parents d'enfant(s) de moins de 18 ans, selon le sexe, en 2013.....	202
Graphique 34 : Évolution des écarts de présence au travail entre hommes et femmes au cours de 24 heures, selon le mode de détermination des horaires, en 2013	207
Graphique 35 : Évolution des écarts de présence au travail entre hommes et femmes au cours de 24 heures, selon la présence d'enfant(s) au sein du ménage, lorsque les horaires sont dits « maîtrisés », en 2013	207
Graphique 36 : Évolution des écarts de présence au travail entre hommes et femmes au cours de 24 heures, selon la présence d'enfant(s) au sein du ménage, lorsque les horaires sont dits « imposés », en 2013.....	208
Graphique 37 : Répartition des salariés au travail au cours de la journée selon la catégorie professionnelle ..	219
Graphique 38 : Évolution de la proportion de chaque PCS au cours de la journée, en aires empilées à 100% .	219
Graphique 39 : Répartition des hommes au travail au cours de la journée selon la PCS, en 2013	232
Graphique 40 : Répartition des femmes au travail au cours de la journée selon la PCS, en 2013	232
Graphique 41 : Évolution de la part de chaque PCS au cours de la journée, chez les hommes en 2013, en aires empilées à 100%	233
Graphique 42 : Évolution de la part de chaque PCS au cours de la journée, chez les femmes en 2013, en aires empilées à 100%	233
Graphique 43 : Écarts de répartition entre hommes et femmes présents au travail, selon la PCS, en 2013	237
Graphique 44 : Salaire net mensuel moyen par tranche horaire, en 2013	254

Graphique 45 : Durée hebdomadaire habituelle moyenne dans l'emploi principal, quart d'heure par quart d'heure, en 2013	256
Graphique 46 : Rapport interdécile par tranches horaires, en 2013	257
Graphique 47 : Salaire horaire net moyen par tranche horaire, en 2013	258
Graphique 48 : Rapport interdécile des rémunérations horaires, par quart d'heure, en 2013.....	259
Graphique 49 : Salaire net mensuel moyen par quart d'heure pour les hommes, en 2013	263
Graphique 50 : Salaire net mensuel moyen par quart d'heure pour les femmes, en 2013	263
Graphique 51 : Évolution des écarts de salaire entre hommes et femmes au cours de la journée, en 2013	266
Graphique 52 : Durée hebdomadaire habituelle moyenne dans l'emploi principal, quart d'heure par quart d'heure, selon le sexe du salarié, en 2013	267
Graphique 53 : Salaire net horaire moyen par quart d'heure, pour les hommes en 2013	269
Graphique 54 : Salaire net horaire moyen par quart d'heure, pour les femmes en 2013	269
Graphique 55 : Évolution des écarts de salaire horaire entre hommes et femmes au cours de la journée	272
Graphique 56 : Salaire net mensuel moyen par quart d'heure selon la PCS, en 2013	274
Graphique 57 : Salaire net horaire moyen par quart d'heure selon la PCS, en 2013	275

Liste des figures présentées en annexes

Figure A : Évolution de l'écart entre les durées hebdomadaires des hommes et des femmes, entre 1984 et 2013	342
Figure B : Durée hebdomadaire en tranches, selon la PCS et l'année	343
Figure C : Répartition des PCS dans la population salariée depuis 1991 (en %)	343
Figure D : Écarts de taux de présence entre les quarts d'heure de la journée, en 2013	344
Figure E : Écarts de répartition entre les salariés présents à t et les salariés présents à t-1, selon le sexe	345
Figure F : Horaires de début du travail en 1991, 2005 et 2013, en tranches et selon le sexe	345
Figure G : Horaires de fin du travail (détaillés) en 1991, 2005 et 2013, en tranches et selon le sexe	346
Figure H : Caractéristiques sociodémographiques des trois populations retenues, selon le sexe du travailleur, en 2013	347
Figure I : Raison principale du travail à temps partiel, selon le sexe du travailleur, en 2013	348
Figure J : Nombre moyen de jours travaillés par semaine, selon la présence d'enfant(s) au sein du logement	348
Figure K : Emporter du travail à la maison, selon la présence d'enfant(s) au sein du logement, en 2013	349
Figure L : Raison principale du travail à temps partiel chez les hommes, selon la présence d'enfant(s) au sein du logement, en 2013	349
Figure M : Raison principale du travail à temps partiel chez les femmes, selon la présence d'enfant(s) au sein du logement, en 2013	350
Figure N : Nombre moyen de jours travaillés par semaine chez les hommes, selon la présence d'enfant(s) au sein du logement, en 2013.....	350
Figure O : Nombre moyen de jours travaillés par semaine chez les femmes, selon la présence d'enfant(s) au sein du logement, en 2013	351
Figure P : Étendue de la journée de travail en tranches, selon la présence d'enfants dans le ménage et le sexe du travailleur	351
Figure Q : Durée quotidienne de travail en tranches, selon la présence d'enfants dans le ménage et le sexe du travailleur	352

Figure R : Ecarts de présence au travail entre les pères et non-pères d'enfant(s) de 18 ans ou moins, en 2013	353
Figure S : Ecarts de présence au travail entre les mères et non-mères d'enfant(s) de 18 ans ou moins, en 2013	353
Figure T : Ecarts de présence au travail entre les hommes et les femmes ayant des enfants de 18 ans ou moins au sein de leur logement, en 2013.....	354
Figure U : Ecarts de présence au travail entre les hommes et les femmes n'ayant pas d'enfant de 18 ans ou moins au sein de leur logement, en 2013	354
Figure V : Répartition de la population salariée au travail en 2013, ayant à charge au moins un enfant en bas âge, de 3 ans ou moins, selon le sexe du travailleur.....	355
Figure W : Ecarts de présence au travail entre les pères et les mères, selon la présence ou non d'enfants en bas âge (3 ans ou moins) au sein de leur logement, en 2013	355
Figure X : Ecarts de présence au travail entre les pères et les mères entre 7h00 et 10h00, selon la présence ou non d'enfants en bas âge au sein de leur logement, en 2013	356
Figure Y : Emporter du travail à la maison, chez les hommes et selon la présence d'enfant(s) au sein du logement, en 2013	356
Figure Z: Emporter du travail à la maison, chez les femmes et selon la présence d'enfant(s) au sein du logement, en 2013	356
Figure AA : Évolution au cours de 24 heures des écarts de présence au travail entre les mères et les femmes n'ayant pas d'enfant, selon le mode de détermination des horaires, en 2013	357
Figure AB : Évolution au cours de 24 heures des écarts de présence au travail entre les pères et les hommes n'ayant pas d'enfant, selon le mode de détermination des horaires, en 2013	358
Figure AC : Évolution des difficultés à concilier vie professionnelle et personnelle au cours de 24 heures chez les mères d'enfant(s) de moins de 18 ans, selon le sexe et la PCS, en 2013.....	358
Figure AD : Répartition de la population des cadres salariés au travail, en 2013	359
Figure AE : Répartition de la population des Professions Intermédiaires salariés au travail, en 2013.....	360
Figure AF : Répartition de la population des employés salariés au travail, en 2013	360
Figure AG : Répartition de la population des ouvriers salariés au travail, en 2013	361
Figure AH : Horaires de fin du travail en 2013, en tranches et selon la catégorie socioprofessionnelle	361
Figure AI : Répartition des hommes et des femmes, selon la PCS (niveau intermédiaire)	362
Figure AJ : Salaire net mensuel moyen par quart d'heure, selon la PCS et le sexe, en 2013	363
Figure AK : Salaire net horaire moyen par quart d'heure, selon la PCS et le sexe, en 2013	364
Figure AL : Equation générale de salaire mensuel (modèle n°1)	365
Figure AM : Équation générale de salaire mensuel (modèle n°2).....	366
Figure AN : Equation générale de salaire horaire (modèle n°3)	367
Figure AO : Equation générale de salaire mensuel (modèle n°1) chez les hommes	369
Figure AP : Equation générale de salaire mensuel (modèle n°2) chez les hommes.....	370
Figure AQ : Equation générale de salaire horaire (modèle n°3) chez les hommes	371
Figure AR : Equation générale de salaire mensuel (modèle n°1) chez les femmes	373
Figure AS : Equation générale de salaire mensuel (modèle n°2) chez les femmes.....	374
Figure AT : Equation générale de salaire horaire (modèle n°3) chez les femmes.....	375
Figure AU : Les heures comme variables explicatives des équations de salaire	376
Figure AV : Équations de salaire par tranches horaires	377

Liste des encadrés

Encadré 1 : Le travail du soir, de la nuit et du week-end dans les enquêtes <i>Emploi et Conditions de Travail</i>	38
Encadré 2 : Extrait du projet de loi pour la croissance et l'activité.....	42
Encadré 3 : Les horaires de travail : variable du questionnaire et variable calculée	44
Encadré 4 : Les formes atypiques d'emploi : temps partiel et contrats précaires selon le sexe du travailleur	54
Encadré 5 : Les formes atypiques d'emploi selon les Professions et Catégorie Socioprofessionnelles	71
Encadré 6 : De la journée de travail à l'annualisation du temps de travail.....	90
Encadré 7 : Pénibilité au travail et mise en place d'un Compte prévention pénibilité	283

TABLES DES MATIERES

Remerciements	5
Sommaire	7
INTRODUCTION GENERALE	11
Première Partie Évolution des temps de travail et de la journée de travail depuis 1984	27
Premier Chapitre – La norme temporelle fordiste et ses remises en cause	31
Première Section : <i>Une diversification des habitudes de travail avérée, qui ne remet pas en cause la norme dominante</i>	32
A. La durée du travail.....	34
a) La durée hebdomadaire de travail	34
b) L'étendue de la journée de travail	37
c) La progression de la semaine de quatre jours	37
B. La localisation des horaires de travail	38
a) Le travail du soir et de la nuit	40
b) Le travail de fin de semaine.....	40
C. La prévisibilité et la maîtrise des horaires.....	43
Deuxième Section : <i>L'influence du sexe sur la diversification des habitudes de travail</i>	47
A. Les inégalités sur le marché du travail	47
B. Temps des hommes, temps des femmes	49
a) La durée du travail.....	51
b) La localisation des horaires de travail	57
c) La prévisibilité et la maîtrise des horaires.....	61
Troisième Section : <i>Le rôle de la catégorie socioprofessionnelle</i>	64
A. La durée du travail.....	68
a) La durée hebdomadaire de travail	69
b) L'étendue de la journée de travail	73
c) La progression de la semaine de quatre jours	73
B. La localisation des horaires de travail	74
a) Le travail du soir et de la nuit	74
b) Le travail de fin de semaine.....	76
C. La prévisibilité et la maîtrise des horaires.....	78
a) La maîtrise du temps de travail	79
b) La régularité et la prévisibilité des horaires de travail	79
Conclusion	82

Deuxième Chapitre – L’organisation journalière du temps de travail	85
Première Section - <i>La journée de travail : une dimension temporelle déterminante pour l’articulation des temps</i>	86
Deuxième Section : <i>La journée habituelle de travail – Tendances générales</i>	93
A. La journée de travail en 2013	95
a) La durée quotidienne de travail	95
b) La localisation des horaires à l’échelle de la journée	96
B. Les horaires atypiques.....	100
Troisième Section : <i>L’évolution de la journée de travail depuis les années 1990</i>	103
A. La durée quotidienne de travail	104
B. La localisation des horaires à l’échelle de la journée	106
a) Comparaison des journées de travail de 2005 et 2013	106
b) Comparaison des journées de travail entre 1991 et 2013	111
C. La progression des horaires atypiques.....	114
Conclusion	117
Conclusion de la première partie	119
Deuxième Partie La journée de travail : au cœur des inégalités sociales.....	121
Troisième Chapitre – L’organisation journalière du temps de travail : un indicateur des disparités entre hommes et femmes	125
Première Section – <i>Les inégalités professionnelles entre hommes et femmes</i>	126
Deuxième Section – <i>L’influence du sexe du travailleur sur l’organisation quotidienne des horaires de travail</i>	130
A. La durée quotidienne de travail en 2013	131
B. La localisation des horaires à l’échelle de la journée	133
a) Les heures de début de journée.....	137
b) Les heures de fin de journée	140
C. Les horaires atypiques.....	142
Troisième Section – <i>L’organisation du temps de travail chez les hommes et les femmes : vers une journée de travail qui s’harmonise ?</i>	146
A. L’évolution de la durée quotidienne de travail	146
B. La localisation des horaires à l’échelle de la journée	149
a) Comparaison des journées de travail de 2005 et 2013	150
b) Comparaison des journées de travail de 1991 et 2013	154
C. La progression des horaires atypiques.....	160
Conclusion	165

Quatrième Chapitre – L’influence de la parentalité sur l’organisation journalière du temps de travail	167
.....	
Première Section - <i>Temps des parents, temps des « non-parents »</i>	170
A. Les durées hebdomadaire et journalière de travail	172
a) La durée hebdomadaire de travail en 2013	172
b) La question du temps partiel	173
c) La durée quotidienne de travail en 2013	175
B. La localisation des horaires à l’échelle de la journée	177
C. Parentalité et horaires atypiques	183
Deuxième Section - <i>La parentalité : une expérience différemment vécue par les pères et les mères</i>	188
A. Durées hebdomadaire et journalière de travail	189
a) La durée hebdomadaire de travail en 2013	189
b) La question du temps partiel	192
c) La durée journalière de travail en 2013	194
B. Localisation des horaires à l’échelle de la journée	197
a) Comparaison des pères et des non-pères	198
b) Comparaison des mères et des non-mères	198
c) Comparaison des pères et des mères	199
C. Horaires atypiques	202
D. Impact du mode de détermination des horaires	206
Conclusion	210
Cinquième Chapitre – L’organisation journalière du temps de travail : une approche en termes de catégories socioprofessionnelles	213
Première Section – <i>L’influence de la catégorie socioprofessionnelle du travailleur sur l’organisation quotidienne des horaires de travail</i>	215
A. La durée du travail en 2013	215
B. La localisation des horaires à l’échelle de la journée	218
a) Les heures de début de journée	221
b) Les heures de fin de journée	222
C. Les horaires atypiques	223
Deuxième Section – <i>L’influence croisée de la catégorie socioprofessionnelle et du sexe sur l’organisation quotidienne des horaires de travail</i>	228
A. Les durées de travail en 2013, selon le sexe et la PCS	228
B. La localisation des horaires à l’échelle de la journée	231
a) La normalité des heures de travail	234
b) Comparaison des taux de présence hommes-femmes, selon la PCS	236

Conclusion	239
Conclusion de la deuxième partie	241
Troisième Partie La valorisation des heures de travail.....	243
Sixième Chapitre – Les inégalités salariales au prisme de la journée de travail	247
Première Section – <i>Théories du salaire et valorisation des heures de travail.....</i>	248
A. Des effets positifs sur les rémunérations.....	249
B. Des effets négatifs sur les rémunérations.....	251
Deuxième Section – <i>Évolution des niveaux de salaires mensuels et horaires moyens au cours de la journée de travail</i>	253
A. L'évolution du salaire mensuel au cours de la journée.....	253
a) Les horaires les moins rémunérateurs	254
b) Les horaires les plus rémunérateurs	255
c) Quelques précisions sur les variations du salaire mensuel.....	256
B. L'évolution du salaire horaire au cours de la journée.....	257
Troisième Section – <i>Les différences salariales entre hommes et femmes</i>	261
A. Sexe et profils de salaires mensuels.....	262
a) Les variations du salaire mensuel moyen chez les hommes	264
b) Les variations du salaire mensuel moyen chez les femmes	265
c) Les écarts de salaire entre hommes et femmes.....	266
B. Sexe et profils de salaires horaires.....	268
a) Les variations du salaire horaire moyen chez les hommes	270
b) Les variations du salaire horaire moyen chez les femmes	271
c) Les écarts de salaire entre hommes et femmes.....	272
Quatrième Section – <i>Catégories socioprofessionnelles, salaires et horaires de travail</i>	273
Conclusion	278
Septième Chapitre – La valorisation des horaires atypiques : influence croisée du sexe et de la catégorie professionnelle	279
Première Section – <i>La valorisation des horaires atypiques : compensation ou segmentation ?.....</i>	280
Deuxième Section – <i>La valorisation des heures atypiques : une analyse « toutes choses égales par ailleurs »</i>	284
A. Méthodes, données et équation générale de salaire	285
B. Impact des horaires atypiques sur les rémunérations	288
C. Les différences de valorisation entre catégories de salariés.....	292
a) Les différences de valorisation entre hommes et femmes	293
b) Équations de salaire par tranches horaires	296

D. La valorisation des horaires : principaux enseignements	298
Conclusion	301
Conclusion de la troisième partie	303
CONCLUSION GENERALE	305
Bibliographie.....	311
Annexes	327
Liste des tableaux, figures et encadrés	379
Tables des matières.....	386

La journée de travail : organisation, valorisation et inégalités sociales

L'objet de la thèse est de comprendre comment se structure la journée de travail et comment l'organisation quotidienne du temps de travail révèle de profondes inégalités sociales entre les travailleurs, notamment entre les hommes et les femmes. Les travaux qui se sont penchés sur le temps de travail ces dernières décennies ont généralement privilégié le cadre hebdomadaire comme angle d'analyse. Ces travaux ont également pu s'intéresser à certaines périodes spécifiques, comme le travail de nuit ou dominical. Alors que la tendance est à apprécier le temps de travail par rapport à un cadre de référence toujours plus large, la journée apparaît être un cadre plus fin et plus original pour évaluer les effets de la diversification des temps de travail. L'analyse des horaires de travail quotidiens permet d'appréhender les difficultés perçues par les individus, notamment en matière d'articulation des temps.

Des investigations quantitatives menées à partir de l'enquête Conditions de Travail (DARES) et la construction d'outils statistiques variés permettent de décrire et d'analyser la journée de travail, mais également de faire apparaître les enjeux sociaux se nouant autour de celle-ci. Cette dernière est au cœur des inégalités entre les travailleurs (hommes et femmes ; parents et non-parents ; PCS). Sont questionnés les enjeux de la présence au travail, de la capacité des salariés à maîtriser leur temps et à se rendre disponible sur certains horaires ; ainsi que les enjeux de la valorisation du temps, de la capacité à faire rémunérer le temps passé à la disposition de l'employeur et à faire reconnaître la pénibilité des horaires qui s'écartent de la norme.

Mots clés – temps de travail, journée de travail, horaires atypiques, inégalités sociales, inégalités de genre, inégalités salariales, articulation des temps

The working day: organization, promotion and social inequalities

This thesis aims at understanding how the working day is organized and how this daily organization of working time reveals deep social inequalities between workers, particularly between men and women. The numerous works that have studied working time in recent decades have generally favored the weekly framework as analysis angle. These works have also studied specific periods, such as night work and Sunday work. Although the trend is to estimate the working time over a framework of ever wider reference, the day yet appears to be a more precise and more original framework to assess the effects of diversification of work habits observed during the last forty years. The analysis of daily work schedules and the practical organization of the working day enables us to understand the difficulties people experience, particularly in terms of conciliation or articulation of time.

Quantitative investigations from the Working Conditions survey (DARES), including the construction of indicators and different statistical tools allow us to describe and analyze the daily organization of working time but also show the social issues forming around the workday. This latter is at the heart of inequality between workers (men and women ; parents and non-parents ; professional categories). Indeed, the capacity to attend work, to control one's time and to make oneself available certain hours is at stake. The valuation of the time given by the workers, the ability to recognize, in other words to pay, the time spent available to the employer, but also to recognize the difficulty of the temporal organization of work and schedules which deviate from the norm are also at stake.

Key words – working time, working day, non-standard hours, social inequalities, gender inequalities, wage inequalities, work life balance