

Document d'études

direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DARES

Numéro 180

Avril 2014

Les rythmes de travail en 2010

Olivia Sautory, Sandra Zilloniz
(Dares)

Les documents d'études sont des documents de travail ;
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs
et ne représentent pas la position de la DARES

RÉSUMÉ

Les rythmes et modes d'organisation du travail ont beaucoup évolué au cours de ces dernières décennies : augmentation du travail le week-end, accroissement de l'irrégularité et de l'imprévisibilité des horaires et réduction des temps de travail. Le semainier de la dernière enquête *Emploi du temps* de l'Insee permet de dresser finement un état des lieux des horaires de travail en France en 2010. Une première typologie distingue huit types de journées travaillées : standards, longues, demi-journées, décalées vers le matin, décalées vers l'après-midi ou la soirée, décalées vers la nuit, fragmentées, courtes. Une seconde typologie dégage neuf types de semaines de travail, les huit premières étant dominées chacune par l'un des types de journées identifiés, la dernière étant caractérisée par de nombreux jours de repos.

Un peu moins de la moitié des personnes travaillent selon une semaine « standard ». Elles travaillent du lundi au vendredi selon des journées essentiellement « standards », de 8h20 à 17h30 sur une durée de huit heures en moyenne, et rarement le week-end. Ce type de semaine concerne en grande partie des professions intermédiaires, aux horaires réguliers. La semaine longue concerne davantage les non-salariés et les cadres ayant une lourde charge de travail et des horaires peu prévisibles mais qu'ils maîtrisent davantage que d'autres salariés. Les semaines décalées sont plus fréquentes dans les grandes entreprises et résultent du mode d'organisation particulier qu'est l'alternance des horaires de travail (2x8, 3x8), observée le plus souvent chez les ouvriers de l'industrie et les professions intermédiaires de la santé. Les autres semaines atypiques concernent une variété de secteurs et de professions mais le plus souvent des employés peu qualifiés. C'est dans ces semaines que les salariés semblent cumuler le plus de contraintes horaires, et qu'ils déclarent le plus souvent rechercher un autre emploi.

Remerciements

Nous remercions Bénédicte Galtier, Sébastien Roux et Cyril Nouveau pour leur relecture attentive et leurs remarques avisées. Les auteures restent seules responsables des erreurs ou omissions qui subsisteraient.

SOMMAIRE

Introduction	4
I. De l'étude des horaires de travail à la réalisation d'une typologie.....	9
II. Huit grandes classes de journées travaillées	13
III. Neuf types de semaines avec une forte répétition des journées	17
III.1 La semaine standard (44 %)	22
III.1.1 Des journées standards et un week-end peu travaillé	22
III.1.2 La semaine standard est caractéristique des professions intermédiaires.....	24
III.1.3 Les femmes et les couples avec enfant ont plus souvent un mercredi non standard	26
III.2 La semaine longue (24 %).....	27
III.2.1 Importance de la charge de travail et souplesse des horaires.....	27
III.2.2 La semaine des non-salariés et des cadres	28
III.2.3 Une semaine plus souvent exercée dans le transport et l'entreposage et dans les petits établissements... ..	29
III.2.4 ...et par les hommes	29
III.3 Les semaines aux horaires décalés (15 %)	30
III.3.1 Spécifiques de l'alternance des horaires	30
III.3.2 La semaine des ouvriers et des professions de la santé et du travail social	30
III.4 Les autres semaines atypiques (17 %).....	31
III.4.1 Les semaines aux journées courtes, variées ou peu travaillées (10 %).....	31
III.4.2 La semaine de demi-journées (4 %)	31
III.4.3 Les semaines fragmentées : des journées fragmentées et un week-end très travaillé (3 %)....	32
III.4.4 Diversité des semaines et variété des profils	32
Références	34
Annexes.....	35

Introduction

Le temps de travail est une composante importante de l'organisation du travail des salariés et un enjeu stratégique pour les entreprises par ses effets sur la productivité. Au cours des années quatre-vingt, les horaires de travail sont devenus plus irréguliers et le travail du samedi a augmenté pour répondre à de nouvelles formes d'organisation du travail avant de se stabiliser au cours de la décennie suivante (Bué et Dussert, 1993 ; Bué et Rougerie, 1999). Les durées hebdomadaires de plus de 40 heures ont reculé au cours des années 1990. Dans le même temps, le travail de nuit et celui du dimanche ont légèrement progressé (Algava, 2011 ; Vinck et Algava, 2012). Au cours de cette période, les entreprises se sont réorganisées pour allonger la durée d'ouverture des services ou d'utilisation des équipements. Ainsi, alors que les cadres et les professions intermédiaires avaient des semaines plus régulières à la fin des années 1990 par rapport au début de la décennie, les employés de commerce ont vu leurs horaires s'allonger, se prolonger en fin de journée ou le week-end pour répondre à la demande de la clientèle. Enfin, la part d'ouvriers de type industriel travaillant en horaires alternants ou la nuit a augmenté (Bué et Rougerie, *ibid.*).

La durée légale du travail a été abaissée à 35 heures en 2002 avec les lois Aubry (1998, 2000). Cette baisse s'est traduite par la réduction effective de la durée hebdomadaire travaillée ou par la réduction du nombre de jours travaillés (octroi de jours de « RTT »). Le passage aux 35 heures s'est également accompagné d'une plus grande irrégularité et imprévisibilité des temps travaillés (Estrade et Ulrich, 2002 ; Afssa et Biscourp, 2005), pouvant se traduire par des contraintes temporelles fortes, en particulier lorsque les salariés maîtrisent peu l'organisation de leur travail (Pélisse, 2002). Après les 35 heures, la semaine reste la référence en termes de durée du travail. Néanmoins, la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos, la fixation d'une durée du travail en jours et non plus en heures pour certains cadres et le développement de la modulation, de l'annualisation et de l'utilisation du compte épargne-temps ont contribué à faire régresser la norme de travail fondée sur la semaine au profit d'une organisation temporelle définie sur l'année (Bloch-London, 2000). Cette évolution s'est accompagnée d'une individualisation et d'une diversification des temps travaillés.

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

En mobilisant l'enquête *Conditions de travail* de la Dares de 2005, Bué et Coutrot (2009) regroupent les salariés à temps complet selon les durées et les moments travaillés, ainsi que les contraintes horaires. Ils les distinguent selon que leurs horaires sont réguliers et normaux (en journée du lundi au vendredi), habituellement décalés (travaillent habituellement le week-end, horaires irréguliers, longues journées, horaires alternés, journées hachées), occasionnellement décalés, longs, imprévisibles et peu contraints, ou que la durée de travail est variable dans l'année (saisonnier).

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

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

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

d'être plus ou moins libre d'organiser son temps, Chenu (2002) met ensuite en lumière six groupes de catégories socioprofessionnelles au sein desquels les horaires et la perception du temps de travail sont relativement homogènes : les entrepreneurs aux horaires lourds et bénéficiant d'une autonomie dans leur travail, les enseignants avec un dualisme heures statutaires / temps de préparation, les experts, managers et gestionnaires aux débordements d'horaires fréquents mais contrôlés, les professionnels des services aux personnes aux horaires flexibles, les agents des grandes organisations bureaucratiques aux semaines régulières, les policiers, militaires et certains ouvriers aux horaires décalés.

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

Dans la lignée des travaux de Lesnard et de Saint Pol, notre étude cherche à caractériser les rythmes de travail en 2010, plusieurs années après la mise en place des 35 heures. Pour ce faire, nous utilisons le semainier de la dernière édition de l'enquête *Emploi du temps* réalisée par l'Insee de septembre 2009 à septembre 2010 (encadrés 1 et 2). L'information contenue dans le semainier est, en effet, plus riche que celle recueillie dans le reste de l'enquête et permet ainsi d'appréhender plus finement les rythmes de travail. Afin d'analyser les rythmes hebdomadaires habituels de travail, l'analyse est restreinte aux seuls individus ayant renseigné une semaine dite « normale » de travail, c'est-à-dire sans jour de congé ou de RTT. Deux typologies sont établies : l'une classifiant les journées et la seconde les semaines de travail. La finesse des informations recueillies sur les moments travaillés dans le semainier permet notamment la mobilisation de méthodes d'appariement. Dans un second temps, nous utilisons les informations issues du questionnaire principal afin de caractériser ces types d'horaires de travail au cours d'une semaine en fonction d'autres dimensions d'organisation du temps de travail. Nous observons également les caractéristiques des personnes ayant ce type d'horaires et celles de leurs emplois¹.

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

Encadré 1 : L'enquête *Emploi du temps*

L'enquête *Emploi du temps* a été réalisée par l'Insee entre septembre 2009 et septembre 2010 en France métropolitaine, Guadeloupe, Martinique et à La Réunion. Elle fait suite à quatre précédentes éditions portant sur des champs plus restreints effectuées en 1966, 1974-1975, 1985-1986 et 1998-1999. Elle permet de recueillir des informations sur la façon dont les individus organisent leur temps et d'offrir des analyses quantifiées de la vie quotidienne. En 2009-2010, un sur-échantillon d'enseignants de France métropolitaine et un questionnaire spécifique visent à connaître plus précisément leur temps de travail. Les ménages enquêtés répondent à plusieurs questionnaires :

- un **questionnaire ménage** qui porte sur le logement, son environnement, les équipements ménagers, la production domestique (culture ou élevage) et le recours aux services marchands, et notamment sur les modes de garde des ménages ayant de jeunes enfants.
- un **questionnaire individu** qui permet de détailler les conditions de travail, les loisirs et le jugement porté sur les tâches domestiques. Suite au « Rapport de la commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social » dit rapport Stiglitz-Sen-Fitoussi, quelques questions ont été introduites afin de mesurer l'appréciation de la vie sur un sur-échantillon.
- en France métropolitaine, un **carnet journalier** dans lequel les personnes doivent inscrire leurs activités au fil d'une journée (selon un pas de 10 minutes) ainsi que le contexte associé à ces activités : ce qu'elles font, avec qui, dans quel endroit, dans quel but et si elles font autre chose en même temps. Dans la dernière enquête, selon la configuration familiale, les personnes doivent remplir un ou deux carnets (un pour un jour de semaine et un pour un jour de week-end). Les carnets du sur-échantillon « Stiglitz » ont été enrichis d'une colonne supplémentaire, invitant les personnes interrogées à qualifier le moment passé d'agréable ou de désagréable.
- en France métropolitaine, pour certains couples ne faisant partie d'aucun sur-échantillon (ni enseignants ni « Stiglitz »), un module « **Décisions dans les couples** » (**DDC**) consacré aux arrangements financiers, à la gestion quotidienne dans la famille et au partage des responsabilités et des décisions.
- pour les personnes considérées comme actives occupées (hors répondants au module DDC) : un **semainier de travail**, où sont renseignées les plages travaillées au cours d'une semaine (encadré 2).

Encadré 2 : La mesure du temps de travail dans le semainier

Les répondants au semainier

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

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

- les semainiers n'ont pas été remis aux personnes en emploi ayant répondu au module « décisions dans les couples » (encadré 1) ;
- parmi les personnes à qui un semainier a été remis, environ un quart ne l'ont pas renvoyé (« non-répondants au semainier »)

Par conséquent, les semainiers font l'objet d'une pondération spécifique, afin qu'ils soient représentatifs de l'ensemble des individus occupant un emploi dans l'enquête. Les marges pour le calage des poids sont issues de l'enquête *Emploi du temps* et notamment des réponses au questionnaire individuel.

Le remplissage du semainier

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

Les personnes précisent si la semaine renseignée est une semaine normale de travail (73,4 % des semainiers), une semaine de congé (8,9 %), une semaine chômée (0,6 %), ou un autre type de semaine (ex : travail et congés) (17,1 %).

Exemple de semainier :

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

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

La durée recueillie selon le type de semaine

La durée de travail peut être nulle pendant les périodes de congés ou inférieure à la durée habituelle si la semaine comprend à la fois des jours de travail et des jours de congés ou de RTT. En outre, dans ce dernier cas, le semainier ne permet pas de distinguer les jours de repos habituels des jours de congés ou RTT. Dans les enquêtes auprès des ménages, la durée de travail mesure en général les heures habituellement effectuées par la personne interrogée, y compris les heures supplémentaires, qu'elles soient rémunérées ou non. Pour se rapprocher de ce concept, l'étude porte exclusivement sur les individus ayant renseigné une semaine dite « normale » de travail.

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

Elles sont comparables aux durées effectives obtenues à partir de l'enquête *Emploi* de l'Insee mais légèrement plus

élevées. En effet, le semainier comptabilise une durée de travail moyenne de 33 heures 37 minutes contre 31 heures 24 minutes dans l'enquête *Emploi* en 2010. Pour les actifs qui ont renseigné une semaine normale, la durée travaillée recensée dans le semainier est plus élevée (39 heures 33 minutes) mais est comparable à la durée hebdomadaire habituelle de l'enquête *Emploi* (38 heures).

Les différences s'expliquent notamment par la comptabilisation du temps consacré au travail lié à l'activité professionnelle effectué au domicile. Elles s'expliquent aussi probablement par une recension plus précise des horaires de travail, en particulier des heures supplémentaires occasionnelles effectuées, des temps d'attente, des temps de préparation de cours et de correction de copie pour les enseignants etc., qui sont généralement sous-évalués par les répondants dans les horaires estimés dans l'enquête *Emploi* (Chenu, 2002). En effet, le questionnement via un calendrier de travail permet de recueillir une information plus précise que lorsque l'on demande aux enquêtés leur nombre moyen d'heures travaillées au cours d'une semaine.

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

Tableau A : **Durée travaillée au cours d'une semaine**

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

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

Champ : actifs occupés ayant rempli un semainier.

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

Le concept de temps de travail effectif

On peut s'interroger sur le décompte du temps de travail, l'indication des pauses ou des coupures d'activité dont peut faire état le répondant au semainier.

De façon légale, la durée du travail s'apprécie par rapport au temps effectif qui ne correspond pas nécessairement au temps de présence du salarié sur le lieu de travail. Le temps de travail effectif est défini comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles » (Article L3121-1 du Code du travail). La RTT a d'ailleurs été l'occasion de redéfinir les temps travaillés, notamment avec la question du décompte ou non dans ce temps des pauses et des temps d'habillage, des temps de trajet et du temps consacré à la formation. L'objectif était de clarifier la notion de temps de travail effectif en distinguant les temps de présence non productifs (Bloch-London, 2000). S'ils répondent aux critères légaux définissant le travail effectif, les temps nécessaires à la restauration et les temps de pauses sont considérés comme un temps de travail effectif. Sauf disposition contraire d'une convention ou d'un accord applicable à l'entreprise, ne constitue pas un temps de travail effectif celui consacré à l'habillage et au déshabillage (sauf si le port d'une tenue de travail est imposé par la réglementation, le règlement intérieur de l'entreprise, une convention, un accord collectif ou le contrat de travail du salarié). Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif (sauf s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail).

Cependant cette définition se heurte à des limites pour ce qui concerne certains métiers, comme par exemple celui d'enseignant, de travailleur social, de commercial ou de chef d'entreprise, pour lesquels la durée du travail effective est plus difficile à évaluer du fait de la frontière floue entre le travail et le hors travail (travail le week-end, en dehors du lieu de travail). Le développement des nouvelles technologies et des nouveaux moyens de communication, ainsi que la diffusion de supports matériels (ordinateur, téléphone portable, etc.) ont transformé également cette frontière et décloisonné la sphère domestique de la sphère professionnelle.

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

Le semainier de travail de l'enquête *Emploi du temps* fournit une information fine sur les horaires de travail des personnes en emploi au cours d'une semaine. Le temps travaillé recensé dans le semainier inclut le travail rapporté au domicile et celui exercé lors d'une activité secondaire en cas de multi-activité. Les semaines normales (sans jour de congé ni RTT) représentent 73 %² des semaines décrites par les actifs occupés, soit au total 3 486 semainiers représentatifs des emplois du temps professionnels habituels de près de 18 millions de personnes. Parmi eux, 86 % sont des salariés et 14 % sont des non-salariés³.

La durée travaillée au cours d'une semaine normale des salariés est inférieure à celle des non-salariés (38 heures 4 minutes contre 48 heures 40 minutes). En considérant un jour travaillé dès lors qu'un quart d'heure est travaillé, les salariés travaillent en moyenne 4,9 jours par semaine contre 5,7 jours pour les non-salariés. 38 % des salariés travaillent au-delà de 40 heures, contre 67 % des non-salariés. Par ailleurs, alors que la durée hebdomadaire des salariés se concentre fréquemment autour de trois horaires proches de la durée légale du travail (35 heures, 38 heures et 40 heures), les durées de travail varient fortement d'un non-salarié à l'autre, celles-ci n'étant pas encadrées par un contrat de travail.

La part d'actifs travaillant chaque jour au cours d'une semaine normale de travail est proche du lundi au vendredi : sur l'ensemble de ces cinq jours en moyenne, neuf personnes en emploi sur dix travaillent. La durée moyenne d'une journée travaillée est de huit heures. En moyenne, 53 % des actifs commencent leur journée entre 7h et 8h30 et 48 % finissent leur journée entre 17h et 19h – sur le lieu de travail habituel ou à leur domicile – avec une pause déjeuner prise entre 12h et 13h30 (graphique 1 – ensemble). Le mardi et le jeudi sont les jours où les actifs sont les plus nombreux à travailler (92 %). Le lundi est moins travaillé (87 %), en raison de la fermeture par exemple de certains commerces et banques ce jour. Le mercredi est également un peu moins travaillé (88 %), notamment chez les femmes (83 %), du fait d'une plus forte part de temps partiel en repos ce jour là. La journée du vendredi se termine un peu plus tôt (17h30).

Le travail le week-end concerne moins d'individus : 36 % travaillent le samedi pendant 6 heures 30 minutes et 20 % le dimanche pendant 6 heures en moyenne⁴. Le samedi matin est davantage travaillé que l'après-midi, en raison de la fermeture de certains commerces, services administratifs ou médicaux l'après-midi.

Ce sont le plus souvent des non-salariés qui travaillent le samedi ou le dimanche (graphique 1 – non-salariés) : agriculteurs (89 % travaillent le samedi et 83 % le dimanche), artisans (61 % et 29 %), commerçants ou chefs d'entreprises (75 % et 41 %). Le travail du samedi concerne plus souvent les personnes qui travaillent dans le commerce, l'hébergement et la restauration (57 %). Sont également plus concernées par le travail du dimanche, les personnes qui exercent des professions dans le domaine de la santé ou de l'action sociale où la permanence des soins doit être assurée.

7,9 % des actifs ont travaillé⁵ entre minuit et 5h du matin⁶ au moins un jour de la semaine. 24 % de ces personnes exercent leur activité dans le secteur de l'industrie, 21 % dans le secteur de la santé et de l'action sociale et 16 % dans celui des transports et entreposage.

Les enseignants se distinguent des autres personnes en emploi par la présence chaque jour de trois pics d'activité du lundi au dimanche : un le matin, un l'après-midi et un plus petit en soirée (graphique 1 – enseignants). Leur durée hebdomadaire de travail, légèrement plus faible que celle de l'ensemble des salariés, est répartie en plusieurs épisodes au cours de la journée, dont une partie correspond à du travail effectué au domicile en soirée ou le week-end pour préparer les cours ou corriger les copies de leurs élèves. Ainsi, ils travaillent souvent le samedi ou le dimanche : plus de 50 % des professeurs et un peu plus de 40 %

² Cette part diffère selon les catégories socioprofessionnelles. Elle est en particulier plus élevée pour les non-salariés mais plus faible pour les cadres et enseignants (encadré 2).

³ Sous le terme « non-salariés » sont regroupés des indépendants sans salarié, des employeurs et des aides familiaux.

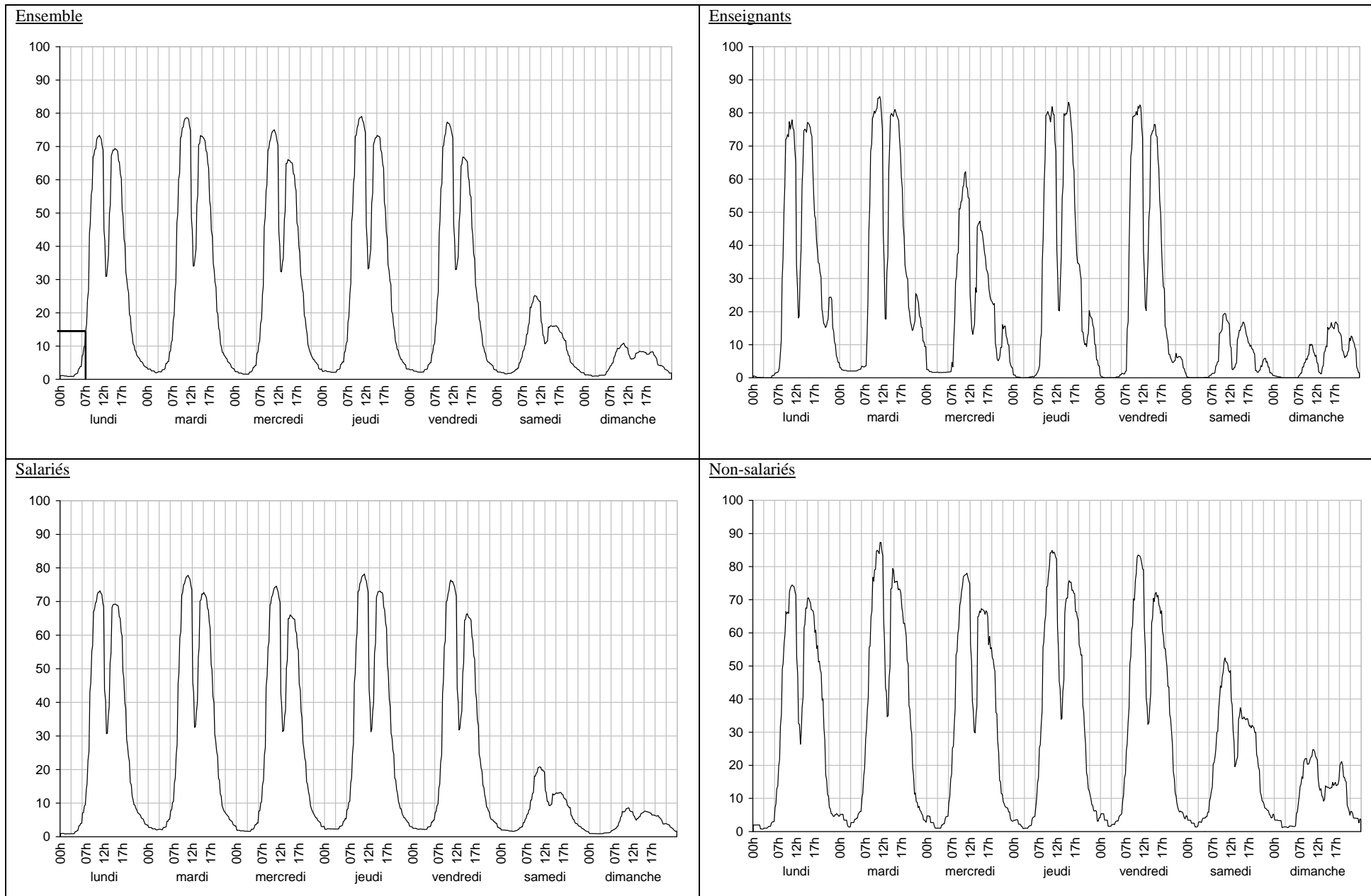
⁴ Dans cette étude, on considère qu'un jour est travaillé dès lors qu'il est travaillé au moins un quart d'heure. En retenant un seuil d'au moins deux heures par jour, la part de travailleurs le samedi au cours d'une semaine normale passerait de 36 % à 33 % et celles de travailleurs le dimanche passerait de 20 % à 18 %.

⁵ 6,5 % ont travaillé au moins deux heures de nuit, au moins un jour de la semaine.

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

des instituteurs. Le mercredi, ils sont beaucoup moins nombreux à travailler, notamment les instituteurs et professeurs des écoles puisque l'enseignement primaire et maternel est rarement dispensé ce jour.

Graphique 1 : Part d'actifs occupés travaillant au cours d'une semaine normale (en %)



Lecture : le lundi, à 7h, 15 % des actifs occupés travaillent.

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

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

Les 3 486 semainiers d'actifs occupés recensent 24 451 journées : environ cinq sur sept sont travaillées et deux sur sept sont des journées de repos (mais pas de congé, puisque l'analyse repose sur les seules semaines normales). En considérant une journée comme une séquence de quarts d'heure travaillés ou non, on met en œuvre une méthode d'appariement pour rapprocher les séquences de journées similaires. Une première typologie permet ainsi d'appréhender l'organisation du temps de travail au cours d'une journée. La méthode d'appariement utilisée se base à la fois sur les moments travaillés, leur durée, et sur les décalages temporels en référence aux horaires de travail majoritairement observés (encadré 3). De même, en considérant une semaine comme une séquence de journées, on peut de nouveau chercher à rapprocher les semaines similaires par appariement. Cette seconde typologie permet d'appréhender l'organisation du temps de travail au fil d'une semaine⁷.

Encadré 3 : Les méthodes d'appariement optimal

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

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

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

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

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

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

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

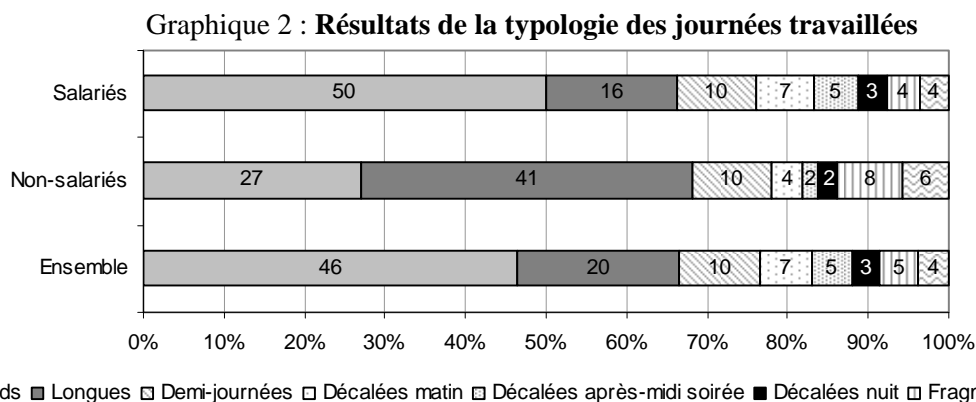
La deuxième étape de l'appariement définit une distance entre groupes de séquences, à l'aide d'une procédure de classification. Elle consiste à rassembler les séquences qui sont les plus proches au regard de la distance qui vient d'être construite.

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

⁷ Nous remercions Laurent Lesnard pour sa précieuse collaboration à la réalisation de ces deux typologies.

II. Huit grandes classes de journées travaillées

La méthode d'appariement permet de regrouper les journées travaillées en huit grandes classes de journées : standards, longues, en demi-journées, décalées le matin, l'après-midi, le soir ou la nuit, fragmentées, et courtes (graphiques 2 et 3).

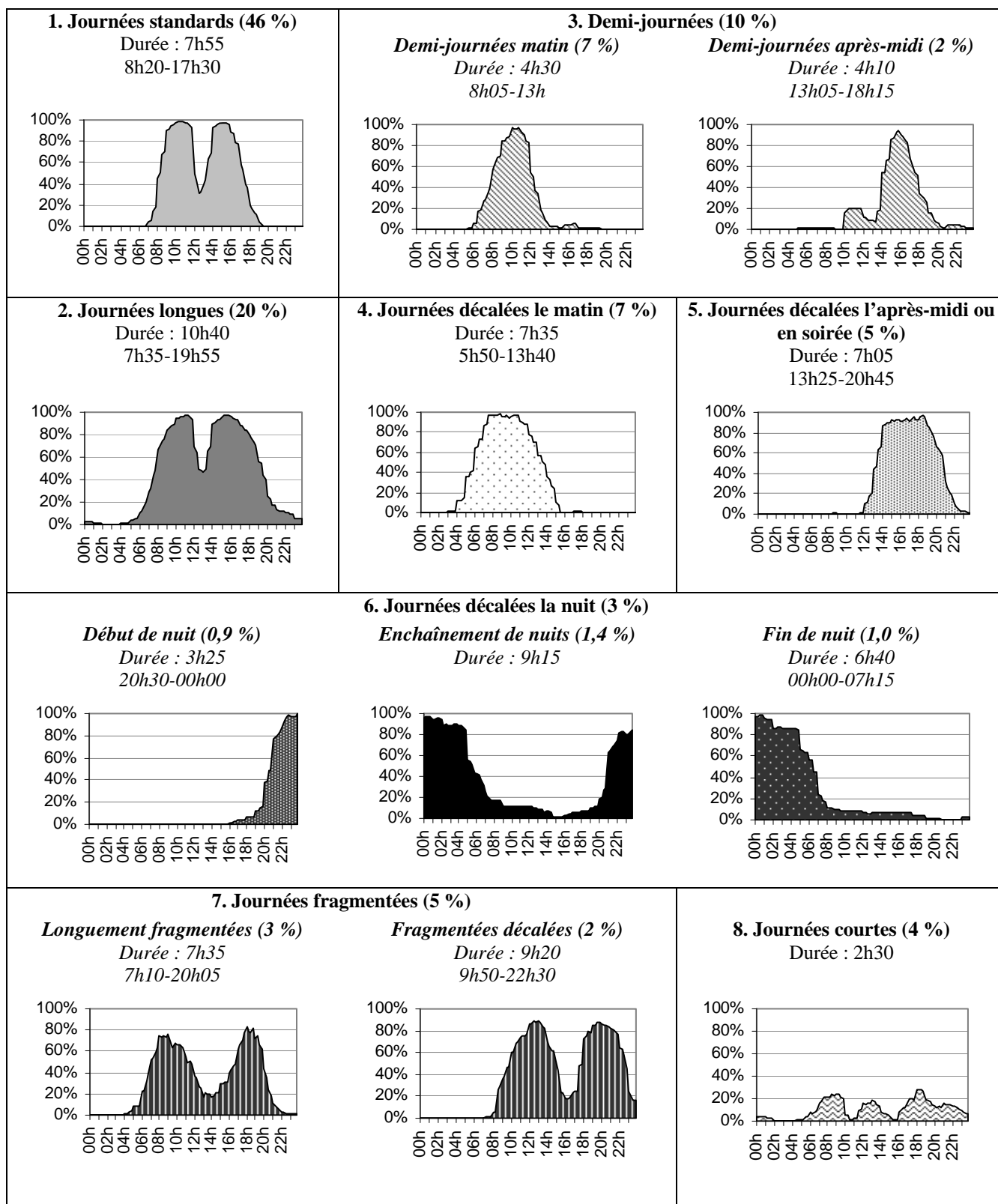


Lecture : 46 % des journées travaillées sont standards : 50 % des journées travaillées des salariés et 27 % des journées travaillées des non-salariés.

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

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

Graphique 3 : Plages horaires travaillées selon les classes de journées



Note : l'unité d'observation est la journée (00h-24h).

Lecture : 50 % des journées standards sont travaillées à 8h.

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

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

Les journées dites « standards » se caractérisent par une durée de travail de près de huit heures en moyenne (graphique 3-1). Elles débutent à 8h20 et se terminent à 17h30, avec pour la grande majorité une pause⁸ méridienne de 1 heure 20 minutes en moyenne (tableau 1). Elles représentent près d'une journée travaillée sur deux (46 %).

Les journées dites « longues » se caractérisent par une durée de travail élevée de 10 heures 40 minutes en moyenne (graphique 3-2). Elles commencent plus tôt (7h35) et finissent plus tard (19h55) que les journées standards, et sont un peu moins souvent entrecoupées de pauses. Les journées longues représentent une journée travaillée sur cinq (20 %).

Les demi-journées sont travaillées la plupart du temps en continu soit le matin avant 13h (7 % des journées travaillées), soit l'après-midi après 13h (2 %), sur une durée de 4 heures 25 minutes en moyenne (graphique 3-3). Elles peuvent s'apparenter à chacune des deux plages horaires de la journée standard. Les plages non travaillées au cours de ces journées ne correspondent pas à des demi-journées de congés ou prises en récupération (RTT) puisque notre analyse repose sur les seules semaines normales de travail. Un tiers des demi-journées travaillées l'après-midi sont entrecoupées de pauses. Dans ce cas, il s'agit souvent d'une pause méridienne ; l'autre plage horaire est travaillée le matin avec une durée plus courte que la plage travaillée l'après-midi. Dans certains cas, on observe une plage courte travaillée en soirée.

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

La première est celle des journées décalées le matin, qui débutent très tôt (5h50) et se terminent en début d'après-midi (13h40) (graphique 3-4). Elle représente 7 % des journées travaillées. La deuxième est celle des journées décalées l'après-midi ou en soirée, qui commencent en début d'après-midi (en moyenne à 13h25) et se terminent plus tard dans la soirée (20h45) (graphique 3-5). Ces journées représentent 5 % des journées travaillées. Ces deux types de journées de travail ont une durée travaillée inférieure mais proche de celle de la journée standard (respectivement 7 heures 35 minutes et 7 heures 5 minutes). Contrairement à la journée standard et à la journée longue, seules trois journées décalées le matin, l'après-midi ou en soirée sur dix comprennent une pause (d'au moins 30 minutes).

La dernière journée décalée est celle travaillée la nuit (graphique 3-6). Elle représente 3 % des journées travaillées. Du fait de l'observation de la journée de 00h à 24h, on trouve trois configurations pour les journées travaillées de nuit⁹. Si la nuit travaillée démarre après une nuit de repos, on observe alors un début de nuit travaillée (0,9 % des journées) à partir de 20h30 en moyenne. Cette journée est encore travaillée à minuit et se poursuit sur la journée suivante. Si deux nuits de travail se succèdent, alors on observe une fin de nuit à 7h et un nouveau début de nuit à 20h30 en moyenne (1,4 %)¹⁰. Enfin, si une nuit travaillée se termine mais que la nuit suivante n'est pas travaillée, on observe une fin de période de travail qui s'étend de minuit¹¹ à 7h15 (1 %). Comme dans les autres journées décalées, la journée décalée la nuit est rarement entrecoupée de pauses entre le début et la fin de la nuit.

La classe de journées fragmentées (5 %) se caractérise par l'existence de deux plages horaires de travail séparées de plus de trois heures¹² (graphique 3-7). Elle rassemble deux types de journées. Le premier type est celui des journées « longuement fragmentées » (3 %). Ces journées sont d'une durée proche de la journée standard (7 heures 35 minutes), mais leur étendue se rapproche de celle de la journée longue (7h10-20h) du

⁸ On entend ici par pause une interruption entre deux plages travaillées d'au moins 30 minutes.

⁹ L'observation de 00h à 24h est peu appropriée pour le travail de nuit. Si la fenêtre d'observation s'étendait de 7h à 7h alors on observerait probablement qu'une seule classe de journées travaillées la nuit. Cependant ce découpage serait de la même façon peu approprié pour d'autres types de journées (exemple : décalée matin).

¹⁰ La classe « Enchaînement de nuits » (graphique 3-6) contient majoritairement des journées pour lesquelles une nuit commencée la veille se termine, une nouvelle nuit redémarre et se poursuit le lendemain. Toutefois, elle rassemble également une minorité de journées où le travail a démarré le matin après minuit, et a pu s'interrompre avant minuit le soir.

¹¹ Cette journée était travaillée juste avant minuit le jour précédent.

¹² Les coupures, ou les interruptions d'activité qui séparent deux séquences autonomes de travail, ne sont pas réglementées pour les salariés à temps complet. En revanche, elles le sont pour les salariés à temps partiel. Ainsi, « l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures » (Article L3123-16 du Code du travail). Seul un accord collectif peut y déroger. Ainsi, une interruption de trois heures maximum est possible si elle est justifiée, par exemple, par la fermeture quotidienne de même durée du point de vente.

fait d'une très longue interruption autour du déjeuner : cinq heures en moyenne entre 11h25 et 16h20. Le second type est celui des journées dites « fragmentées décalées » (2 %). Il rassemble des journées d'une durée plus longue en moyenne que la journée standard (9 heures 20 minutes), qui commencent et se terminent plus tard (9h50-22h30) avec une pause de trois heures décalée en fin de journée, de 15h à 18h.

Enfin, la classe des journées courtes (4 %) se caractérise par une durée particulièrement réduite, de 2 heures 30 minutes en moyenne (graphique 3-8). La plupart de ces journées ne comprennent qu'une seule plage horaire : soit le matin, soit autour de midi, soit l'après-midi, soit en soirée.

Tableau 1 : **Caractéristiques des journées travaillées**

	%	Nombre d'heures moyen	Heure de début	Heure de fin	% de journées ayant une ou plusieurs pauses (*)	Longueur de la pause (*)	Indice de dispersion de la classe (**)
1. Standards	46,4	7h55	8h20	17h30	91%	1h20	23
2. Longues	20,2	10h40	7h35	19h55	83%	1h35	37
3. Demi-journées	9,8	4h25	9h15	14h15	19%	2h55	
Demi-journées matin	7,4	4h30	8h05	13h00	14%	2h55	20
Demi-journées après-midi	2,4	4h10	13h05	18h15	32%	2h55	28
4. Décalées matin	6,7	7h35	5h50	13h40	31%	0h50	23
5. Décalées après-midi soirée	4,9	7h05	13h25	20h45	29%	0h50	22
6. Décalées la nuit	3,3						
Début de nuit	0,9	3h25	20h30	24h00	6%		12
Enchaînement de nuits	1,4	9h15	0h00	21h55	88%	14h15	39
Fin de nuit	1,0	6h40	0h00	7h15	15%		25
7. Fragmentées	4,8	8h15	8h10	20h55	99%	4h15	
Longuement fragmentées	3,1	7h35	7h10	20h05	100%	4h55	46
Fragmentées décalées	1,7	9h20	9h50	22h30	97%	3h00	52
8. Courtes	3,9	2h30	11h55	16h40	33%	6h20	31

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

(**) Cet indice, qui représente une extension du concept de variance appliqué au cas de séquences, donne une mesure du degré d'homogénéité de chaque classe de journées. Par exemple, les journées de la classe « fragmentées décalées » sont plus dispersées que celles appartenant aux autres classes de journées.

Note : l'unité d'observation est la journée (00h-24h).

Lecture : 46,4 % des journées sont standards. Elles durent en moyenne 7h55, et sont travaillées de 8h20 à 17h30 en moyenne. 91 % de ces journées sont entrecoupées de pauses, ces pauses étant d'une durée moyenne de 1h20.

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

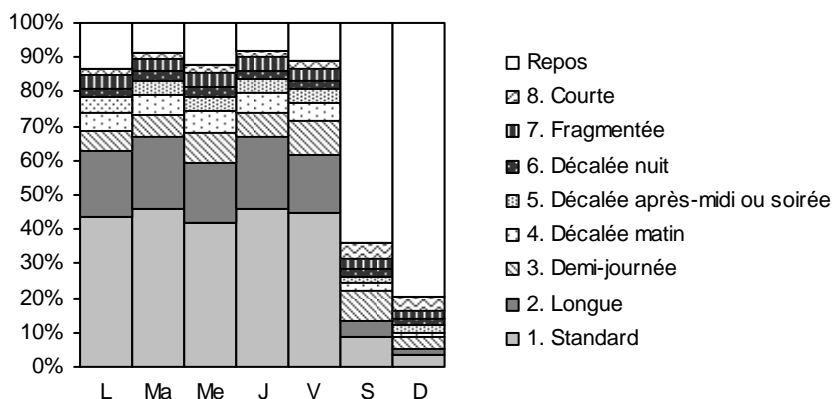
Source : Insee, enquête Emploi du temps 2009-2010 ; calculs des auteurs.

Ainsi, malgré la mise en place de la RTT et les changements dans les modes d'organisation du travail, les horaires standards continuent de constituer la norme parmi les journées de travail, même s'ils en rassemblent moins de la moitié. L'évolution des types de journées et de semaines de travail depuis la précédente enquête *Emploi du temps* réalisée en 1998 est néanmoins difficile à analyser dans la mesure où elle se heurte à de nombreuses obstacles, tant sur le plan méthodologique que sur le plan de l'interprétation des résultats (annexe 1).

En ajoutant les journées de repos (environ deux journées sur sept) aux journées travaillées simplifiées par la typologie, on obtient neuf catégories qui caractérisent le total des 24 451 journées.

La répartition des types de journées est relativement stable du lundi au vendredi avec une forte proportion de journées standards (44 % en moyenne) et de journées longues (19 %) (graphique 4). Le mercredi et le vendredi sont un peu plus souvent des demi-journées et moins souvent des journées longues. Quand le samedi et le dimanche sont travaillés, il s'agit plus souvent de demi-journées ou de journées courtes et moins souvent de journées standards que du lundi au vendredi.

Graphique 4 : Répartition du type de journées au cours de la semaine



Lecture : le lundi, 43 % ont une journée standard. Le samedi, 9 % travaillent une demi-journée. Le dimanche, 4 % ont une journée courte de travail.

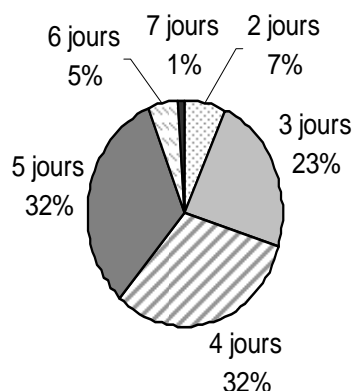
Champ : journées des actifs occupés ayant renseigné une semaine normale dans le semainier.

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

III. Neuf types de semaines avec une forte répétition des journées

Un individu peut avoir des journées de différents types au cours de la semaine : par exemple une journée standard le lundi, des journées longues le mardi, mercredi, jeudi, une journée standard le vendredi et deux journées de repos le samedi et le dimanche. Néanmoins, un même individu a de grandes chances d'avoir une forte répétition du type de journée au cours de la semaine. En effet, un tiers des actifs ont cinq journées du même type dans la semaine, un tiers en ont quatre et un quart ont trois journées du même type (graphique 5). Parmi les personnes ayant cinq types de journées identiques au fil d'une semaine, il s'agit d'une journée standard dans 58 % des cas.

Graphique 5 : Nombre de journées de même type au cours d'une semaine (en %)



Lecture : 32 % des actifs ont cinq journées du même type (selon les résultats de la typologie des journées simplifiées) et 32 % ont quatre journées du même type.

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

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

En considérant une semaine comme une séquence de sept éléments pouvant prendre chacun neuf valeurs correspondant à l'une des neuf catégories de journées que l'on a établies, on utilise de nouveau une méthode d'appariement optimal pour regrouper les semaines¹³ (encadré 3). Les individus sont rapprochés selon la ressemblance de leurs séquences de journées au fil des semaines et, inversement, éloignés selon leur dissemblance. Dans chaque classe, on trouvera ainsi des profils de personnes aux emplois du temps homogènes mais ayant des caractéristiques individuelles et d'emploi variés.

La typologie des semaines aboutit à neuf grandes classes de semaines (tableaux 2 et 3, graphique 6). Sept d'entre elles sont largement dominées par un type de journée travaillée, ce qui s'explique par la forte répétition des journées au cours des semaines. Pour deux types, qui regroupent près de 70 % de la population, c'est une journée standard ou longue qui prédomine.

Tableau 2 : **Résultats de la typologie des semaines (en %)**

	Salariés	Non-salariés	Ensemble
S : Standard	48	23	44
S1 : Standard - journées toutes standards	35	16	32
S2 : Standard - mercredi non standard	9	5	9
S3 : Standard - vendredi demi-journée	3	1	3
L : Longue	19	51	24
L1 : Longue - journées toutes longues	5	27	8
L2 : Longue - longues ou standards	15	24	16
DJ : Demi-journées	4	4	4
DM : Décalée matin	7	5	7
DAS : Décalée après-midi soirée	6	1	5
DN : Décalée nuit	3	2	3
F : Fragmentée	3	4	3
CV : Journées courtes ou variées	4	5	4
PT : Peu travaillée	6	5	6
Ensemble	100	100	100

Lecture : 44 % des actifs occupés ont une semaine standard : 32 % une semaine avec l'ensemble des journées standards, 9 % avec un mercredi non standard et 3 % avec un vendredi travaillé en demi-journée.

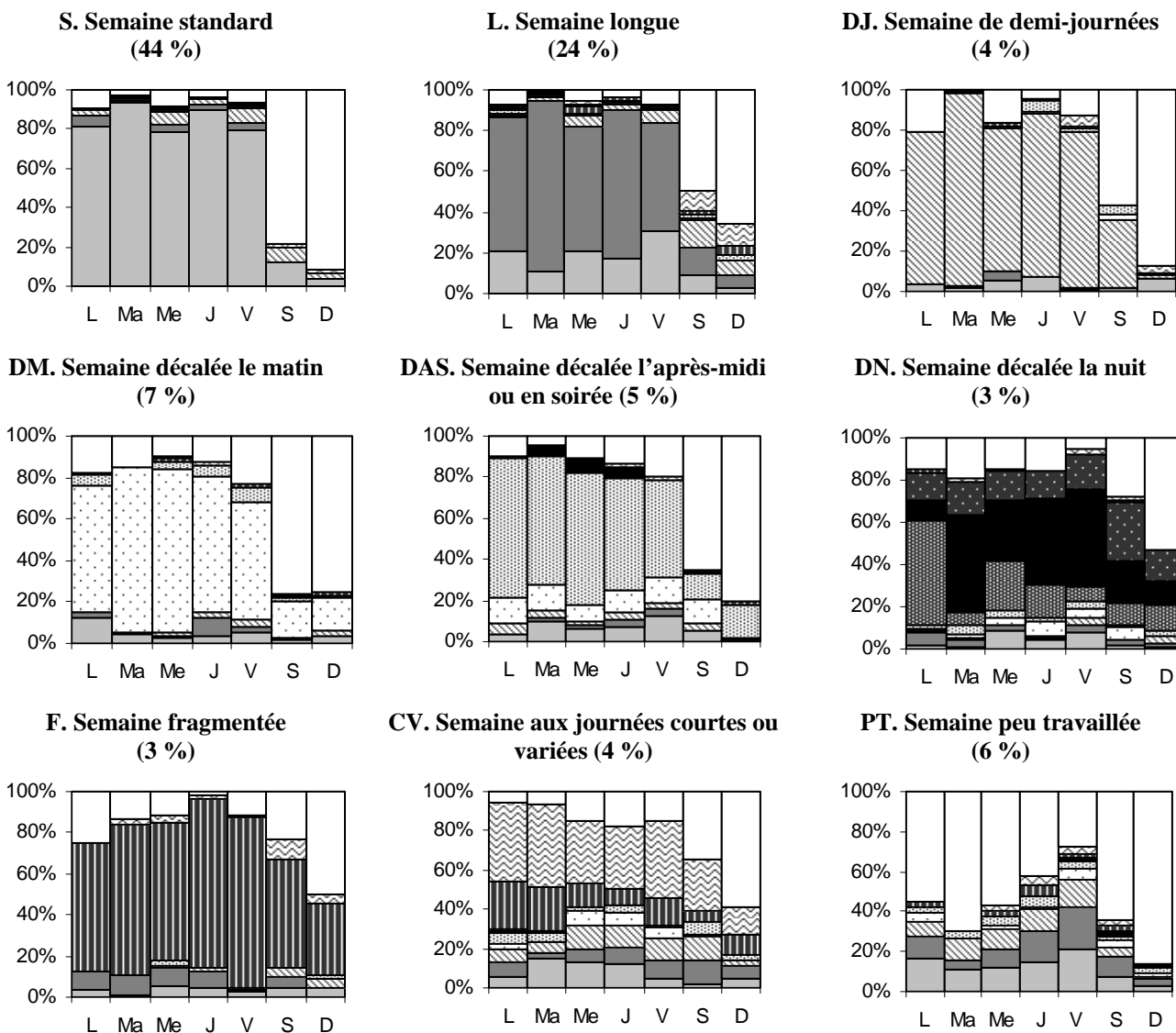
Champ : actifs occupés ayant renseigné une semaine normale dans le semainier.

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

¹³ Nous avons ici choisi de réaliser deux typologies successives : la première sur les journées, la seconde sur les semaines. Nous aurions pu considérer d'emblée les semaines comme des séquences de quarts d'heures travaillés ou non et appliquer une seule méthode d'appariement sur ces séquences.

Lesnard et Kan (2010) ont montré que cette alternative peut aboutir à des résultats légèrement différents. Néanmoins, les différences devraient être en général de faible ampleur, la semaine étant largement structurée temporellement autour de la journée. En revanche, la réalisation préalable d'une première typologie des journées permet une interprétation plus aisée des types de semaines obtenus qui peuvent alors être visualisés par des journées simplifiées.

Graphique 6 : Répartition du type de journées au cours de la semaine selon les classes de la typologie des semaines (niveau agrégé en neuf classes)



Légende (type de journée) :

- | | | |
|--------------------|--------------------------------|-------------------|
| ■ 1. Standard | ■ 2. Longue | ■ 3. Demi-journée |
| ■ 4. Décalée matin | ■ 5. Décalée après-midi soirée | ■ 6. Décalée nuit |
| ■ 7. Fragmentées | ■ 8. Courte | □ Repos |

Légende complémentaire pour le graphique « DN. Semaine décalée la nuit » :

- | | | |
|----------------------|-----------------------------------|--------------------|
| ■ 6-1. Début de nuit | ■ 6-2. Enchaînement de deux nuits | ■ 6-3. Fin de nuit |
|----------------------|-----------------------------------|--------------------|

Note : la typologie a été réalisée en considérant les semaines composées des journées simplifiées selon les neuf catégories de la légende générale (de standard à repos). Afin de détailler davantage les journées de la semaine décalée la nuit (DN), celles-ci ont été distinguées selon les trois formes que peuvent prendre les nuits travaillées : début de nuit, enchaînement de deux nuits, fin de nuit (cf. légende complémentaire et graphique 3-6).

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

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

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

**Tableau 3 : Caractéristiques des semaines selon les classes de la typologie
(niveau désagrégé en 12 classes)**

Classe de semaine	%	Nombre moyen d'heures travaillées dans la semaine	Nombre moyen de jours travaillés dans la semaine (*)	Part de personnes qui travaillent le samedi (%)	Part de personnes qui travaillent le dimanche (%)	Nombre moyen de journées identiques par semaine	Séquence illustrative (**)	Indice de dispersion de la classe (***)
S. Semaine "Standard"	44,1	37h55	5,0	22	8	4,4		
S1. Toutes standards	32,4	38h35	5,0	22	9	4,7		2,6
S2. Mercredi non standard	8,7	36h45	4,9	23	11	3,8		4,8
S3. Vendredi demi-journée	3,1	33h25	4,9	14	1	3,7		2,4
L. Semaine longue	23,7	51h55	5,6	51	34	4,0		
L1. Toutes longues	7,8	62h35	6,1	68	47	5,1		3,6
L2. Longues ou standard	15,9	46h45	5,4	42	28	3,4		7,1
DJ. Semaine de demi-journées	4,3	25h55	5,0	43	12	4,5		
								3,7
DM. Semaine décalée le matin	6,6	35h25	4,7	24	25	4,3		
								5,5
DAS. Semaine décalée l'après-midi ou en soirée	5,1	36h25	5,0	34	20	3,7		
								7,2
DN. Semaine décalée la nuit (****)	3,3	39h35	5,5	72	47	4,5		
							 * : début de nuit, enchaînement de deux nuits ou fin de nuit	7,0
F. Semaine fragmentée	3,1	46h10	5,6	77	50	4,8		
								6,8

Tableau 3 (suite) : **Caractéristiques des semaines selon les classes de la typologie (niveau désagrégé en 12 classes)**

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

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

(**) Les séquences illustratives présentées ici font partie des plus représentatives de la classe de semaine considérée. Elles permettent de visualiser la suite des journées d'un individu dont la semaine représente bien la classe. Lorsque plusieurs séquences sont présentées, c'est qu'il n'y a pas une séquence qui domine les autres mais plusieurs. Etant donné la variété des semaines présentes dans les classes CV et L2, les séquences illustratives présentées ici couvrent moins de séquences que celles illustrant les autres classes. Pour la classe PT, la multitude est telle que nous n'avons représenté aucune séquence illustrative.

(***) Cet indice, qui représente une extension du concept de variance appliqué au cas de séquences, donne une mesure du degré d'homogénéité de chaque classe de semaines. Par exemple, les semaines de la classe « semaine aux journées courtes ou variées » sont plus dispersées que celles appartenant aux autres classes de semaines.

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

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

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

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

Les types de journées, comme de semaines, peuvent être décrits en fonction des emplois et des individus qui leur sont le plus fréquemment associés. Ces analyses peuvent être confortées par des régressions logistiques multinomiales. Puisque les types de journées se répètent fortement au cours de la semaine (graphique 5), les spécificités des caractéristiques des emplois et des individus observées à l'échelle de la journée se retrouvent le plus souvent à l'échelle des semaines. Nous présentons donc ici uniquement les spécificités des types de semaines à la fois au regard des statistiques descriptives et au regard de l'analyse par une régression logistique multinomiale, qui modélise le type de semaine regroupé en cinq catégories¹⁴ : la semaine standard où les journées sont toutes standards (semaine de référence), les deux autres semaines standards (avec le mercredi non standard ou avec le vendredi travaillé sur une demi-journée), la semaine longue, les semaines décalées, et un ensemble de quatre autres semaines atypiques (demi-journées, fragmentée, aux journées courtes ou variées, peu travaillée) (annexe 2).

III.1 La semaine standard (44 %)

III.1.1 Des journées standards et un week-end peu travaillé

La semaine « standard » est la semaine la plus fréquemment observée : 44 % des personnes en emploi ont une semaine dite « standard ». Cette semaine est travaillée du lundi au vendredi selon des journées essentiellement standards, de 8h20 à 17h30, et peu travaillée durant le week-end ; seulement 22 % des semaines standards sont travaillées le samedi, principalement en journée standard ou sur une demi-journée et 8 % travaillent le dimanche. Le temps de travail moyen est d'environ 38 heures par semaine.

Neuf semaines standards sur dix sont celles de salariés et huit sur dix celles de salariés à temps complet¹⁵. La durée travaillée au cours d'une semaine standard est légèrement supérieure à la durée légale du travail. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce résultat et notamment, le fait que pour près de la moitié des salariés de cette classe, la réduction du temps de travail se fait à l'année par l'octroi de jours de RTT en compensation d'un horaire hebdomadaire supérieur à 35 heures. Par ailleurs, la durée collectée dans le semainier englobe le travail rapporté au domicile et les heures effectuées au-delà des horaires prévus. Enfin, 7 % des actifs de cette classe sont non-salariés, or leur durée du travail est en moyenne supérieure à celle des salariés¹⁶.

Les semaines standards sont plus souvent associées à des horaires relativement réguliers. Les salariés¹⁷ qui ont ce type de semaine ont le plus souvent des horaires quotidiens identiques (73 % des salariés) et le même nombre de jours travaillés chaque semaine (92 %) (graphiques 7a et 7b). Leurs horaires sont le plus souvent imposés par l'entreprise sans possibilité de les modifier (60 %) ou variables en respectant une plage fixe (23 %) (graphique 7c).

¹⁴ Le manque d'effectifs ne permettait pas de réaliser une modélisation du type de semaine à un niveau moins agrégé. Les variables explicatives sont : la catégorie socioprofessionnelle à un niveau agrégé, le secteur d'activité, l'existence de responsabilités hiérarchiques, l'ancienneté dans l'établissement, la taille de l'établissement, le type de ménage, l'âge, le sexe. La catégorie socioprofessionnelle est introduite dans la modélisation à un niveau agrégé pour plus de robustesse, mais quelques illustrations avec la catégorie socioprofessionnelle à deux chiffres sont indiquées dans le texte. La taille de l'unité urbaine du lieu d'habitation a dans un premier temps été introduite parmi les variables explicatives mais s'est révélée très peu liée au type de semaines et n'a donc pas été conservée dans le modèle final.

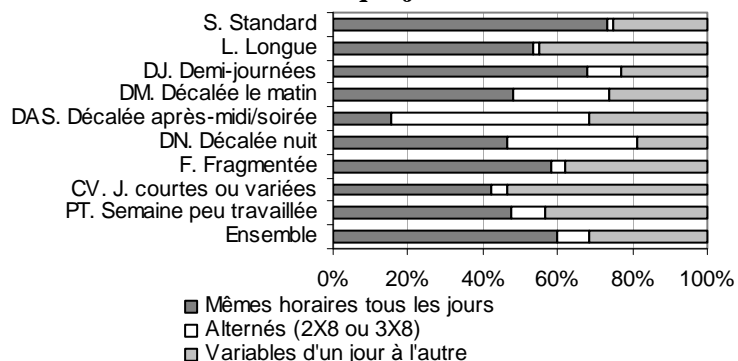
¹⁵ L'enquête ne permet pas de savoir si les personnes sont à temps plein ou à temps partiel, en raison d'un problème dans la passation du questionnaire. Les chiffres sur le temps partiel indiqués dans cette étude proviennent d'une estimation réalisée par l'Insee.

¹⁶ Les salariés qui ne bénéficient pas de jours de RTT, ne rapportent jamais de travail à leur domicile et ne font jamais d'heures complémentaires ou supplémentaires ont une durée de travail moyenne inférieure aux autres personnes en emploi de cette classe et plus proche de la durée hebdomadaire légale du travail (36 heures 15 minutes).

¹⁷ Les questions sur la régularité des horaires n'ont pas été posées aux non-salariés.

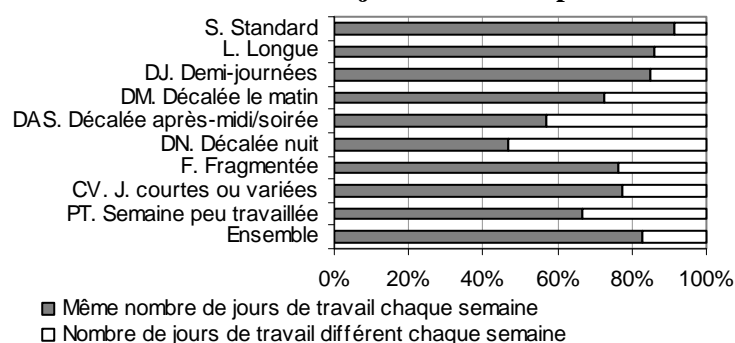
Graphique 7 : Régularité et maîtrise des horaires selon le type de semaine

7a. Variabilité des horaires chaque jour



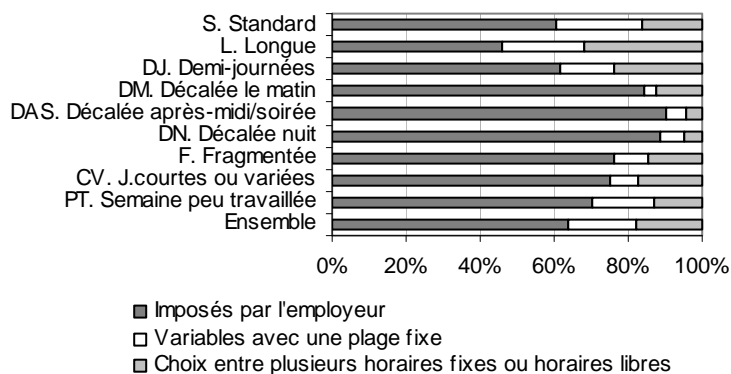
Lecture : parmi les personnes ayant une semaine standard, 73 % ont des horaires identiques chaque jour, 2 % ont des horaires alternés (2x8, 3x8), 25 % ont des horaires variables d'un jour à l'autre.

7b. Variabilité du nombre de jours travaillés par semaine



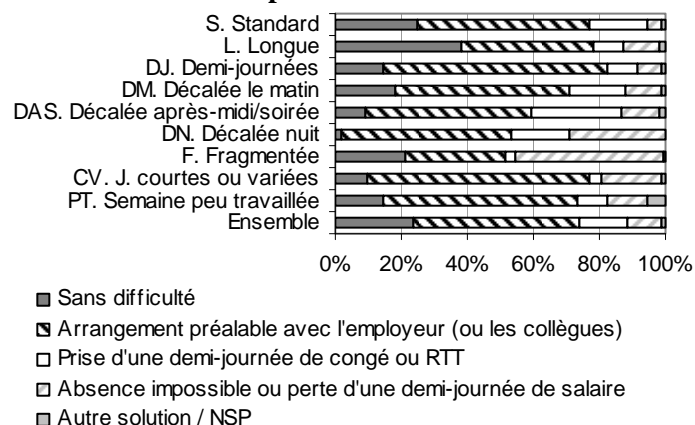
Lecture : parmi les personnes ayant une semaine standard, 92 % travaillent le même nombre de jours chaque semaine et 8 % sur un nombre de jours différent.

7c. Détermination des horaires de travail



Lecture : parmi les personnes ayant une semaine standard, 60 % ont des horaires imposés par leur employeur, 23 % ont des horaires variables avec une plage fixe et 16 % ont eu le choix entre plusieurs horaires fixes proposés par l'entreprise ou ont des horaires libres.

7d. Possibilité de s'absenter plusieurs heures du travail



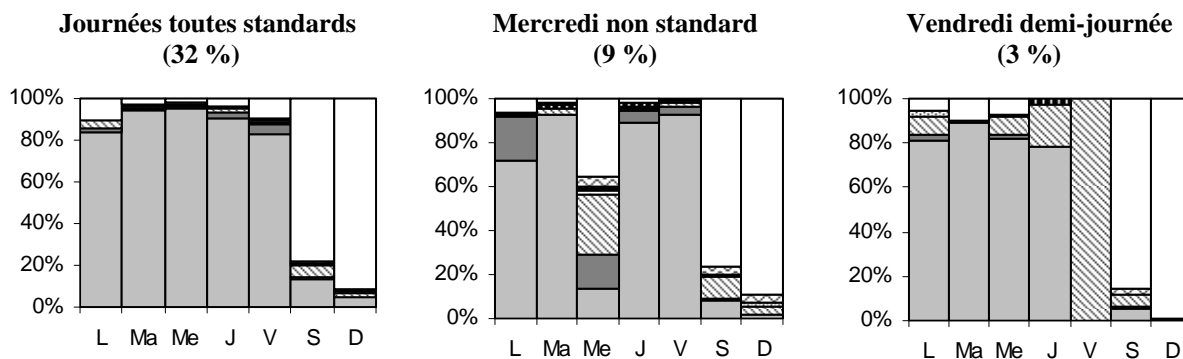
Lecture : parmi les personnes ayant une semaine standard, 25 % peuvent s'absenter plusieurs heures de leur travail sans difficulté, 52 % s'arrangent au préalable avec leur employeur ou leurs collègues, 17 % prennent une demi-journée de congé ou de RTT, 5 % ne peuvent pas s'absenter ou perdent une demi-journée de salaire, 1 % trouvent une autre solution.

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

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

La classe des semaines standards est formée de trois sous-ensembles (graphique 8). Dans le plus grand groupe, qui rassemble 32 % des semaines, les individus travaillent majoritairement en journée standard du lundi au vendredi. Dans le deuxième (9 % des semaines), un tiers des individus ne travaille pas le mercredi et un quart travaille sur une demi-journée ce jour ; 23 % des individus ayant ce type de semaine sont salariés à temps partiel, contre 14 % dans l'ensemble. Enfin, dans le dernier type de semaine standard (3 %), le vendredi est travaillé sur une demi-journée.

Graphique 8 : Trois sous-groupes de semaines standards



Légende (type de journée) :

- | | | |
|----------------------|-----------------------------------|--------------------|
| □ 1. Standard | ■ 2. Longue | ▨ 3. Demi-journée |
| □ 4. Décalée matin | ▩ 5. Décalée après-midi soirée | ■ 6. Décalée nuit |
| ■ 7. Fragmentées | ▩ 8. Courte | □ Repos |
| ▨ 6-1. Début de nuit | ■ 6-2. Enchaînement de deux nuits | ■ 6-3. Fin de nuit |

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

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

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

III.1.2 La semaine standard est caractéristique des professions intermédiaires

27 % des semaines standards concernent des professions intermédiaires (tableau 4) et la majorité des professions intermédiaires travaillent sur une semaine standard (tableau 5), où les journées du lundi au vendredi sont le plus souvent standards. Les employés qualifiés sont également surreprésentés au sein de l'ensemble des semaines standards (18 % des semaines standards concernent des employés qualifiés et 55 % des employés qualifiés ont des semaines standards). Notamment, 11 % des semaines « standards où les journées sont toutes standards » concernent des employés administratifs d'entreprise, en grande majorité qualifiés, alors qu'ils ne représentent que 6 % des personnes en emploi.

Les enseignants sont surreprésentés parmi les personnes ayant un mercredi non standard (6 %), en particulier les instituteurs en lien avec un enseignement moins souvent dispensé ce jour dans les écoles. Ce type de semaine concerne plus fréquemment les salariés du secteur public que la semaine standard où le mercredi ne diffère pas des autres jours (35 % contre 20 %).

Les semaines de travail diffèrent peu selon que les salariés soient en CDI ou non¹⁸. Ce résultat rejoint celui de Cottrell *et al.* (ibid.), qui montrent que les formes d'emploi autres que les CDI à temps complet ne cumulent pas systématiquement les contraintes temporelles les plus difficiles, à l'exception de l'intérim¹⁹.

¹⁸ Pour des raisons de colinéarité avec d'autres variables, la variable sur le type de contrat n'a pas été introduite dans la régression logistique multinomiale.

¹⁹ Le manque d'effectifs ne permet pas de distinguer les formes de contrat différant du CDI (CDD, contrat court, saisonnier, vacataire, intérim, contrat aidé...).

**Tableau 4 : Caractéristiques socioprofessionnelles des individus en fonction des types de semaines
(en %)**

	Standards				Longues			Découlées				Autres atypiques					Ensemble
	S1	S2	S3	Total	L1	L2	Total	DM	DA	DN	Total	DJ	F	CV	PT	Total	
Statut																	
Non-salarié	7	9	7	7	49	21	30	10	3	10	7	12	19	19	12	15	14
Salarié public	20	35	30	23	7	17	13	22	21	27	23	15	7	25	26	20	20
Salarié privé	73	57	64	69	44	62	56	68	77	63	70	72	74	56	62	65	66
Type de contrat des salariés																	
CDI	92	88	86	91	99	88	91	89	92	91	91	88	92	87	83	87	90
Non CDI	8	12	14	9	1*	12	9	11	8	9	9	12	8	13	17	13	10
Catégorie socioprofessionnelle																	
Non-salariés	7	9	7	7	49	21	30	10	3	10	7	12	19	19	12	15	14
Cadres (hors enseignants)	12	19	2*	12	20	24	23	0*	2*	1*	1	1*	7	3	5	4	12
Enseignants	1	6	1	2	3	8	6	0*	1*	0*	0*	1	1	8	4	4	3
Professions intermédiaires (hors enseignants)	28	29	16	27	7	22	17	15	1	21	18	14	6*	8	17	12	21
Employés qualifiés	19	16	25	18	1	7	5	17	15	17	17	31	2	10	18	17	15
Employés non qualifiés	8	13	16	9	10	10	10	15	14	12	14	27	27	37	24	28	13
Ouvriers qualifiés	16	6	20	15	9	6	7	31	35	30	32	7	14	7	11	10	15
Ouvriers non qualifiés	10	3	13	9	1	2	2	13	10	9	11	6	24	8	8	11	8
Responsabilité hiérarchique																	
Oui	24	22	26	24	40	37	38	21	34	34	28	9	23	17	13	15	26
Non	76	78	74	76	60	63	62	79	66	67	72	91	77	83	87	85	74
Taille de l'établissement																	
Moins de 10 salariés	27	31	38	28	59	38	45	19	16	11	16	45	56	45	29	41	33
10-49 salariés	24	22	23	24	20	23	22	22	17	12	18	24	15	30	23	23	22
50-199 salariés	24	24	17	23	5	17	13	25	22	26	24	19	12	12	20	17	20
200-499 salariés	8	7	7	8	5	8	7	10	16	13	13	4	5	1	8	5	8
500 salariés et plus	16	15	9	15	9	13	12	22	28	38	27	5	3	6	17	9	15
Inconnue	1	1	6	1	3	1	2	2	1	0	1	4	9	6	3	5	2
Secteur d'activité																	
Agriculture	2	2	0	2	18	3	8	0*	1*	0*	0*	0	11	10	2	5	3
Industrie	19	17	16	18	15	18	17	25	42	31	33	9	6	8	11	9	19
Construction	9	4	13	8	14	3	7	9	0	1	4	2	0	0	3	2	6
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	12	5	9	10	11	14	13	16	10	4	11	24	19	10	13	16	12
Transports et entreposage	6	2	1	5	7	5	5	14	10	10	11	10	2	4	4	5	6
Activités financières et d'assurance, activités immobilières	8	9	3	8	3	6	5	0*	0*	0*	0*	2	4	0	4	3	5
Activités spécialisées scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	7	8	12	7	6	8	7	2	1	4	2	5	1	5	5	4	6
Information et communication	3	2	1	3	6	5	5	0*	0*	1*	1*	3	1	0	4	2	3
Enseignement	4	14	3	6	4	9	8	1	3	0	2	5	1	12	8	7	6
Santé ; action sociale	11	14	11	12	8	11	10	21	16	35	22	12	14	19	26	19	14
Hébergement et restauration	3	2*	0*	2	3	2	2	1	2	4	2	8	26	17	2	11	4
Administration publique	11	15	21	13	2	8	6	5	10	5	7	10	2	4	9	7	9
Autres activités de services	5	4	8	5	1	8	6	2	3	4	3	6	5	7	9	7	5
Inconnu	1	1	2	1	1	1	1	4	2	1	3	3	8	4	0	3	2
Ancienneté dans l'établissement																	
Moins d'un an	9	8	12	9	8	13	12	8	8	7	8	15	22	14	23	19	11
1-4 ans	29	25	18	28	25	27	26	26	16	22	22	28	25	27	26	27	26
5-9 ans	18	20	20	19	19	17	17	12	20	27	18	13	12	20	14	15	18
10 ans et plus	44	47	50	45	47	43	45	53	56	44	52	44	41	39	37	40	45
Revenu d'activité net mensuel																	
Moins de 1150 euros	16	18	28	17	24	18	20	29	13	14	20	65	59	60	40	54	25
1150-1499 euros	27	25	35	27	10	13	12	27	25	25	26	8	19	12	25	17	21
1500-1999 euros	32	27	28	31	24	17	19	33	35	32	34	20	13	20	23	20	27
2000 euros et plus	25	30	9	25	41	53	49	11	27	30	20	8	10	8	12	10	27

* Moins de 5 personnes.

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

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

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

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

Tableau 5 : Types de semaines selon la catégorie socioprofessionnelle (en %)

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

* Moins de 5 personnes.

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

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

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

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

III.1.3 Les femmes et les couples avec enfant ont plus souvent un mercredi non standard

La semaine standard est la plus fréquente pour les hommes comme pour les femmes. Les femmes sont toutefois particulièrement nombreuses dans les semaines standards où le mercredi est non standard²⁰ (62 %, tableau 6). Les couples avec enfant sont aussi plus nombreux dans ces semaines avec un mercredi non standard (65 %) que dans les semaines standards où le mercredi est identique aux autres jours (49 %).

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

²⁰ 63 % des femmes ayant ce type de semaine ont un mercredi de repos (45 %) ou un mercredi travaillé sur une demi-journée (28 %).

Tableau 6 : **Caractéristiques sociodémographiques des individus en fonction des types de semaines (en %)**

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

* Moins de 5 personnes.

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

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

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

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

III.2 La semaine longue (24 %)

III.2.1 Importance de la charge de travail et souplesse des horaires

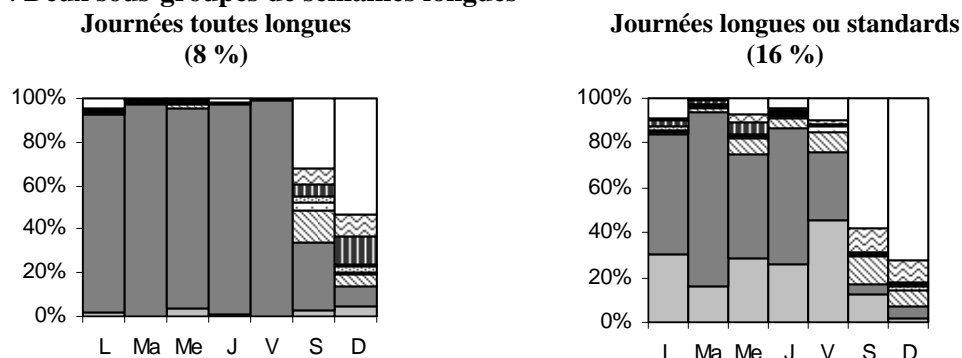
Un quart des personnes en emploi décrivent une semaine normale « longue ». Celle-ci se caractérise par la place prépondérante consacrée à l'activité professionnelle. Les journées sont longues du lundi au vendredi et le week-end très fréquemment travaillé, la moitié des actifs de cette catégorie travaillant le samedi et un tiers le dimanche. Ainsi, la durée travaillée au cours de cette semaine est la plus élevée des neuf classes de semaines : en moyenne 52 heures réparties sur six jours ²¹.

Près d'un tiers des semaines longues sont celles de non-salariés et les deux tiers restants celles de salariés à temps complet. Les salariés ayant ce type de semaines ont des horaires caractéristiques des emplois qualifiés, avec notamment de fréquents dépassements d'horaires et du travail rapporté au domicile. De fait, leurs horaires sont plus souvent variables chaque jour alors que le nombre de jours travaillés est fréquemment le même chaque semaine (graphiques 7a et 7b). Leurs horaires sont par ailleurs moins prévisibles que pour les autres salariés : près de la moitié ne connaissent pas leurs horaires pour le lendemain, la semaine ou le mois suivant. Malgré leur temps de travail hebdomadaire important qui aurait pu laisser présager un octroi de jours de RTT plus massif, seuls 42 % des salariés ont des jours de RTT. En contrepartie de ces contraintes, la liberté dans la gestion des horaires est plus grande que pour les autres salariés : 32 % peuvent choisir librement leurs horaires (contre 18 % en moyenne, graphique 7c) et 38 % peuvent s'absenter sans difficulté plusieurs heures de leur travail (contre 24 % en moyenne, graphique 7d).

²¹ Cette durée reste très élevée même pour les salariés qui ne bénéficient pas de jours de RTT : 49 heures 30 minutes en moyenne.

La classe des semaines longues peut être distinguée en deux sous-groupes : une semaine composée quasi exclusivement de journées longues du lundi au vendredi (8 % des semaines) et une semaine comprenant à la fois des journées longues et des journées standards (16 %) (graphique 9). Dans la première, la durée travaillée est de 62 heures 35 minutes en moyenne. Plus de deux tiers des personnes travaillent le samedi et près d'une sur deux le dimanche. Dans la seconde, la présence de journées standards et la moindre part de travail le week-end conduit à une durée totale travaillée plus faible. Contrairement aux semaines standards, le mercredi n'est jamais différent des autres jours dans les différentes semaines longues obtenues ici.

Graphique 9 : Deux sous-groupes de semaines longues



Légende (type de journée) :

- | | | |
|---------------------------------|------------------------------|--------------------|
| 1. Standard | 2. Longue | 3. Demi-journée |
| 4. Décalée matin | 5. Décalée après-midi soirée | 6. Décalée nuit |
| 7. Fragmentées | 8. Courte | 6-1. Début de nuit |
| 6-2. Enchaînement de deux nuits | 6-3. Fin de nuit | Repos |

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

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

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

III.2.2 La semaine des non-salariés et des cadres

51 % des non-salariés et 46 % des cadres ont une semaine longue (tableau 5).

Pour les non-salariés²², la frontière entre le travail et le hors travail est relativement floue. Il est plus difficile en effet de séparer de façon stricte leur temps de travail et leur temps personnel (Gonzalez et Mansuy, *ibid.*), pour certains du fait de l'exercice de leur activité à domicile (26 %). Leur durée du travail étant la plus longue, les non-salariés se distinguent des salariés par davantage de semaines longues. Environ un tiers des semaines longues et la moitié des semaines où l'ensemble des journées sont longues sont celles de non-salariés, en particulier des agriculteurs (18 %), en raison de leur activité continue, et des artisans (14 %).

La stricte délimitation du temps de travail du temps personnel peut également être plus difficile pour les cadres et les professions intellectuelles supérieures (Gonzalez et Mansuy, *ibid.*), principalement à cause des dépassements horaires fréquents et du travail rapporté au domicile. 23 % des actifs en emploi qui travaillent selon des semaines longues sont des cadres ; ce type de semaine concerne notamment deux fois plus de cadres administratifs d'entreprise et d'ingénieurs que les semaines standards. D'une manière générale, les fonctions d'encadrement et la qualification allongent la durée hebdomadaire et journalière du travail (Bué et Rougerie, *ibid.*) : 38 % des personnes ayant une semaine longue ont des responsabilités hiérarchiques – qu'elles soient cadres ou non – contre 24 % des personnes ayant une semaine standard (tableau 4).

²² La majorité des non-salariés exercent leur activité dans le secteur agricole, le commerce, la construction et les professions libérales de la santé. Les femmes sont moins représentées chez les non-salariés que chez les salariés. C'est également le cas pour les plus jeunes, l'installation à son compte étant le plus souvent précédé d'un passage par le salariat (Evain et Amar, 2006).

Par ailleurs, les personnes travaillant selon ce type de semaine ont un salaire relativement élevé (la moitié déclarent un revenu net mensuel de 2 000 euros et plus contre un quart des personnes ayant une semaine standard)²³.

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

III.2.3 Une semaine plus souvent exercée dans le transport et l'entreposage et dans les petits établissements...

Le secteur du transport et entreposage est particulièrement représenté dans les semaines longues, en raison de l'activité professionnelle des chauffeurs. Pour les chauffeurs routiers, la durée du travail peut-être fixée au-delà de la durée légale du travail tout en étant jugée équivalente à celle-ci en raison de l'existence de temps d'inactivité²⁴. En effet, la durée effective du travail des chauffeurs comprend les temps de conduite mais aussi des temps à disposition (simple présence, attente ou disponibilité au lieu de travail ou dans le véhicule) et des temps de travaux divers (comme le nettoyage, le plein d'essence, les chargements et déchargements).

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

III.2.4 ... et par les hommes

Les semaines longues concernent plus souvent les hommes (67 %) et cela d'autant plus lorsque la semaine est composée entièrement de journées longues de travail (75 %, tableau 6). Les configurations familiales ne se différencient pas de celles observées dans les semaines aux journées toutes standards. Malgré une plus grande liberté dans la gestion de leurs horaires, les salariés ayant une semaine longue ont plus de difficulté à gérer leur temps. Ainsi, ils déclarent plus souvent être pressés par le temps, prendre sur leur temps de sommeil quand ils manquent de temps et avoir des proches qui se plaignent qu'ils ne sont pas suffisamment disponibles à cause de leurs horaires de travail.

²³ Le revenu d'activité n'a pas été introduit dans la modélisation, notamment pour des raisons de colinéarité forte avec la catégorie socioprofessionnelle.

²⁴ La durée du travail des salariés des entreprises de transport routier de marchandises est réglementée par le décret n°83-40 du 26/01/1983 qui s'applique aux salariés des entreprises de transport.

III.3 Les semaines aux horaires décalés (15 %)

15 % des personnes en emploi ont des semaines caractérisées par des journées décalées le matin (7 %), l'après-midi ou en soirée (5 %) ²⁵ ou la nuit (3 %) ²⁶.

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

Dans la semaine aux journées décalées la nuit, des personnes peuvent commencer leur nuit de travail, par exemple, un lundi et enchaîner cinq nuits consécutives jusqu'au samedi matin. D'autres ne cumulent jamais deux nuits consécutives et ont une nuit de repos avant d'en commencer une nouvelle. Dans ces semaines, la part de personnes travaillant le week-end apparaît particulièrement élevée. Pour une partie, ceci résulte du fait qu'une nuit travaillée est observée sur deux jours, contrairement aux journées travaillées le jour. Ainsi, une nuit commencée un samedi soir et poursuivie le dimanche matin sera considérée comme à la fois travaillée le samedi et le dimanche. Même en corrigeant cet artefact en enlevant par exemple les fins de nuits observées, le week-end reste très fréquemment travaillé dans cette catégorie avec 44 % de travailleurs le samedi et 32 % le dimanche.

III.3.1 Spécifiques de l'alternance des horaires

Les salariés aux semaines de journées décalées travaillent plus souvent en horaires alternés, en équipes de 2x8 et 3x8, et ce de façon plus marquée pour la semaine décalée l'après-midi (graphique 7a). L'alternance des horaires est un cas fréquent de rythme de travail « cyclique », c'est-à-dire qui se répète à l'identique sur une période pluri-hebdomadaire : les horaires sont les mêmes au cours d'un cycle, mais ils varient d'un cycle à l'autre, par exemple entre la tranche du matin et celle de l'après-midi (2x8) ou entre les tranches du matin, de l'après-midi et de la nuit (3x8). La semaine est ainsi peu appropriée pour apprécier leur rythme de travail.

La forte proportion d'horaires alternés, impliquant une rotation des équipes de travail, entraîne une variabilité importante du nombre de jours travaillés par semaine (graphique 7b). Cette variabilité est particulièrement forte pour les salariés dont les semaines ont des journées décalées la nuit ; le recours au travail de nuit donnant droit à des contreparties sous forme de repos compensateurs, et le cas échéant, de compensation salariale ²⁷. Les horaires des salariés aux semaines décalées sont beaucoup plus souvent imposés par l'employeur que ceux des salariés ayant une semaine standard, longue ou de demi-journées (graphique 7c). De plus, ceux ayant des semaines décalées l'après-midi ou la nuit sont peu nombreux à pouvoir s'absenter sans difficulté ; les premiers doivent plus souvent poser une demi-journée de congé ou de RTT (27 %) que d'autres salariés et les seconds sont plus nombreux à ne pas pouvoir d'absenter de leur lieu de travail ou éventuellement en subissant une perte correspondante de leur salaire (29 %) (graphique 7d).

III.3.2 La semaine des ouvriers et des professions de la santé et du travail social

L'industrie ainsi que la santé et l'action sociale sont deux secteurs particulièrement représentés dans les semaines décalées (resp. 33 % et 22 % des personnes ayant une semaine décalée). L'alternance des horaires est, en effet, courante dans l'industrie et les hôpitaux (Boisard et Fermanian, 1999).

Le secteur de l'industrie (19 % des actifs en emploi) est surreprésenté quel que soit le type de décalage. À secteur contrôlé, les semaines décalées concernent plus souvent des ouvriers, en particulier qualifiés. Parmi elles, 28 % sont des ouvriers de type industriel.

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

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

²⁷ C'est la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise où le travail de nuit est organisé, qui prévoit les mesures, notamment financières, destinées à compenser les contraintes du travail de nuit.

Le secteur de la santé et de l'action sociale (14 % des personnes en emploi, tableau 4) domine en revanche les semaines décalées la nuit (35 %). Ainsi, 17 % des personnes ayant une semaine décalée la nuit sont des professions intermédiaires spécifiques de ce secteur (infirmiers notamment) qui alternent leurs gardes, et travaillent de nuit afin d'assurer la permanence des soins. Par ailleurs, 17 % des employés civils et agents de services de la fonction publique travaillent tôt le matin en décalé. Parmi ces professions, quatre salariés sur dix exercent leur activité dans le secteur de la santé ou de l'action sociale (agents de services hospitaliers, aides-soignants, assistantes maternelles ou aide à domicile).

En lien avec l'alternance des horaires, spécifique des grandes entreprises, plus la taille de l'établissement augmente, plus les personnes travaillent en semaine décalée, en particulier l'après-midi et la nuit.

Les horaires décalés concernent par contre moins souvent les personnes en couple sans enfant que les personnes seules (annexe 2). Les semaines conjugales désynchronisées des couples dans leur ensemble sont le plus souvent subies, le choix des couples pouvant déterminer leurs horaires de travail allant plutôt, en effet, vers des préférences moyennes en termes d'organisation du travail et de synchronie (Lesnard et de Saint Pol, 2008).

III.4 Les autres semaines atypiques (17 %)

Outre les semaines longues et décalées, quatre types de semaines revêtent également un caractère atypique : composée de journées courtes ou variées (4 %), peu travaillée (6 %), composée de demi-journées (4 %) ou composée de journées fragmentées (3 %). Ces quatre semaines ont cependant des caractéristiques très différentes, notamment en termes de durée de travail. Si la durée de travail est globalement plus courte, les semaines fragmentées sont particulièrement longues avec une durée travaillée supérieure à la semaine standard.

III.4.1 Les semaines aux journées courtes, variées ou peu travaillées (10 %)

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

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

Malgré la faible durée de travail dans ces deux types de semaines, seulement 39 % des personnes sont des salariés à temps partiel. Ces salariés ont des horaires variables chaque jour. Ils déclarent peu fréquemment pouvoir s'absenter sans difficulté de leur travail ; ils doivent majoritairement s'arranger avec leur employeur ou leurs collègues au préalable. Quatre salariés sur dix souhaiteraient travailler davantage (contre 28 % en moyenne). Par ailleurs, les personnes ayant une semaine aux journées courtes ou variées souhaiteraient plus souvent décaler leurs horaires de travail que celles ayant une semaine standard. Ceux ayant une semaine peu travaillée déclarent plus souvent être à la recherche d'un nouvel emploi ou d'une nouvelle activité que ceux ayant une semaine standard.

III.4.2 La semaine de demi-journées (4 %)

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

La moitié des personnes ayant ce type de semaine sont des salariés à temps partiel. 10 % sont non-salariés et 40 % sont salariés à temps complet qui ont une durée hebdomadaire supérieure à celle des salariés à temps partiel²⁸.

²⁸ Les salariés à temps complet ont une durée hebdomadaire supérieure à celle des salariés à temps partiel de la même semaine (33 heures contre 20 heures), qui s'explique par un nombre d'heures quotidien plus élevé lorsque les jours sont

Une personne sur dix cumule plusieurs activités (contre 5 % en moyenne) et 42 % souhaiteraient travailler davantage avec une augmentation correspondante de leur rémunération (contre 28 % en moyenne). Leurs horaires sont le plus souvent les mêmes tous les jours, prévisibles et le nombre de jours travaillés le même chaque semaine. Les salariés ayant des semaines de demi-journées déclarent rarement pouvoir s'absenter sans difficulté de leur travail mais doivent le plus souvent s'arranger avec leur employeur ou leurs collègues.

III.4.3 Les semaines fragmentées : des journées fragmentées et un week-end très travaillé (3 %)

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

Leurs horaires de travail sont pour la majorité déterminés par leur employeur et relativement contraints puisqu'ils sont particulièrement nombreux à dire ne pas pouvoir s'absenter de leur travail pour plusieurs heures (44 %). Les salariés de cette classe déclarent assez rarement effectuer des dépassements d'horaires (un quart contre environ la moitié dans l'ensemble) et ont rarement des jours de RTT en récupération du temps travaillé (7 %). Ils sont également très peu nombreux à rapporter du travail à domicile. Près de la moitié des salariés de cette classe souhaiteraient travailler davantage avec une augmentation correspondante de leur salaire (contre 28 % dans l'ensemble).

Relativement insatisfaits de leur organisation du travail, ils déclarent plus souvent souhaiter décaler leurs horaires de travail (37 % contre 25 % dans l'ensemble) et être à la recherche d'un nouvel emploi (16 % contre 9 %).

III.4.4 Diversité des semaines et variété des profils

Les employés non qualifiés²⁹ sont surreprésentés dans les autres semaines atypiques, en particulier dans les semaines aux journées courtes (37 %, tableau 4). Les semaines atypiques sont très souvent celles d'employés de commerce et de personnels de services directs aux particuliers, qui sont trois fois plus nombreux que dans les semaines standards. Les premiers sont particulièrement présents dans les semaines de demi-journées (14 %) et les seconds dans celles aux journées courtes et variées (23 %).

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

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

travaillés (un peu plus de 6 heures contre un peu plus de 4 heures pour les salariés à temps partiel) et par davantage de travail le samedi (61 % contre 21 %), le mercredi (89 % contre 76 %) et le vendredi (95 % contre 78 %).

²⁹ Les employés sont distingués via la nomenclature proposée par Chardon (2002) qui considère que les professions exercées en grande proportion par des employés possédant un diplôme de la même spécialité que leur profession sont considérées comme des professions qualifiées, et les autres comme des professions non qualifiées. Les employés non qualifiés sont : les agents de service (525a, 525b, 525c, 525d), les agents de surveillance et de sécurité (533c, 534a), les standardistes, opérateurs de saisie (541d, 542b), caissiers ou vendeurs non qualifiés (551a, 552a, 553a, 554a, 554h, 554j, 555a), serveurs et employés non qualifiés de la restauration et du tourisme (561a, 561d, 561e, 561f), assistants maternels (563a), aides à domicile, aides ménagères (563b), employés de maison et personnels de ménage (563c), concierges et gardiens d'immeubles (564a), employés des services divers (564b).

Les personnes aux autres semaines atypiques ont plus souvent un revenu d'activité relativement modeste, en lien probablement avec un nombre d'heures travaillées peu élevé³⁰ (excepté pour la semaine fragmentée) mais aussi avec la plus faible qualification des emplois. 54 % des personnes en emploi dans les semaines autres ont en effet un revenu d'activité net mensuel inférieur à 1 150 euros (contre 25 % en moyenne).

19 % des autres semaines atypiques, en particulier peu travaillées (23 %), sont celles de personnes présentes dans l'établissement depuis moins d'un an. Les personnes ayant ce type de semaine sont en effet plus fréquemment à la recherche d'un nouvel emploi (voir supra), ce qui suggère l'existence d'un renouvellement plus fréquent des emplois associés à ces semaines.

Bien que les femmes et les non-diplômés apparaissent surreprésentés dans les autres semaines atypiques (tableau 6), cela reflète surtout un effet de structure (annexe 2) puisque ces personnes occupent souvent des emplois peu qualifiés (23 % des femmes sont employées non qualifiées contre 5 % des hommes et 25 % des non-diplômés sont employés non qualifiés contre 13 % en moyenne), caractéristiques de ces types de semaines (tableau 4).

³⁰ Comme indiqué précédemment, ni le revenu d'activité ni le revenu d'activité horaire n'ont été introduits dans la modélisation pour des raisons de colinéarité.

Références

- Afsa C. et Biscourp P. (2005), « L'évolution des rythmes de travail entre 1995 et 2001 : quel impact des 35 heures ? », *Economie et Statistique*, n° 376-377, p.173-213.
- Algava E. (2011), « Le travail de nuit des salariés en 2009 : fréquent dans les services publics ; en augmentation dans l'industrie pour les femmes », *Dares Analyses*, n° 009.
- Beffy M. (2006), « Les salariés à temps complet travaillent 1 650 heures dans l'année », *Insee première* n° 1066, février.
- Bloch-London C. (2000), « Les normes de temps de travail à l'épreuve des négociations : le cas des lois Aubry de réduction de la durée du travail », *Travail et Emploi*, n° 83.
- Boisard P. et Fermanian J.-D. (1999), « Les rythmes de travail hors norme », *Economie et statistique*, n°321-322.
- Bué J. et Coutrot T. (2009), « Horaires atypiques et contraintes dans le travail », *Premières Informations et premières synthèses*, n°22.2, Dares.
- Bué J. et Dussert F. (1993), « Les horaires de travail sont moins réguliers et plus diversifiés en 1991 qu'en 1984 », *Premières Synthèses*, n° 28, MES-Dares.
- Bué J. et Rougerie C. (1999), « L'organisation des horaires : un état des lieux en mars 1998 », *Premières informations et premières synthèses*, n° 30.1, Dares.
- Chardon O. (2002), « La qualification des employés », *Document de travail* n° F0202, Insee, mars.
- Chenu A. (2002), « Les horaires et l'organisation du temps de travail », *Economie et Statistique*, n° 352-353, p. 151-167.
- Cochard M., Cornilleau G., Heyer E. (2010), « Les marchés du travail dans la crise », *Economie et Statistique* n° 438-440, p. 181-204.
- Cottrell M., Letremy P., Macaire S., Meilland C., Michon F. (2002), « Le temps de travail des formes particulières d'emploi », *Economie et Statistique*, n°352-353, p. 169-189.
- Estrade M.-A. et Ulrich V. (2002), « La réorganisation des temps travaillés et les 35 heures : un renforcement de la segmentation du marché du travail », *Travail et Emploi*, n° 92.
- Evain F. et Amar M. (2006), « Les indépendants », *Insee Première*, n° 1084, juin.
- Gonzalez L. et Mansuy A. (2009), « En 2007, les salariés à temps complet ont dépassé, en moyenne, les « 35 heures » », *Insee première* n° 1249, juillet.
- Lesnard L. et de Saint Pol T. (2008), « Organisation du travail dans la semaine des individus et des couples actifs : le poids des déterminants économiques et sociaux », *Economie et Statistique*, n°414, p. 53-73.
- Lesnard L. et Kan M.-Y. (2010), « Investigating scheduling of work : a two stage optimal matching analysis of workdays and workweeks », *Journal of the Royal Statistical Society*, n° 174, Part2, pp. 349-368.
- Pak M. (2013), « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est "choisi" ou "subi" », *Dares Analyses* n° 005, janvier.
- Pélisse J. (2002), « À la recherche du temps gagné. Les 35 heures, entre perceptions, régulations et intégrations professionnelles », *Travail et Emploi*, n° 82.
- Régnier-Loilier A. (2009), « L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple ? », *Population & Sociétés* n°461, Ined.
- Vinck L. et Algava E. (2012), « En 2011, 29 % des salariés ont travaillé le dimanche de manière habituelle ou occasionnelle », *Dares Analyses*, n° 75.

Annexes

Annexe 1 : Évolution des journées et des semaines travaillées de 1998 à 2010

De 1998 à 2010, la part de semaines normales et la durée travaillée des actifs occupés ont baissé sous l'effet de la réduction du temps de travail. En 1998, la part de semaines normales est de 81 % contre 73 % en 2010. La durée moyenne de travail d'un actif occupé au cours d'une semaine normale est de 41 heures 15 minutes en 1998 contre 39 heures 33 minutes en 2010.

Au-delà de ces éléments généraux, la comparaison précise des types de journées et des types de semaines depuis la dernière édition de l'enquête *Emploi du temps* 1998-1999 est difficile car la méthode utilisée se base sur les fréquences d'observation à une date donnée (encadré 3). Ainsi, on ne peut pas rigoureusement comparer les résultats des typologies obtenues en 2010 à ceux obtenus par Lesnard et de Saint Pol (2008) sur 1998³¹.

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

Cette méthode présente toutefois plusieurs limites qui font que les résultats ci-dessous sont indiqués à titre illustratifs et les interprétations à considérer avec prudence. En effet, les typologies de 2010 utilisées pour le reclassement ont été construites de sorte d'optimiser les regroupements des journées et des semaines de 2010 et non ceux des journées et des semaines de 1998. Par ailleurs, dans le cas où les barycentres sont peu représentatifs de leur classe en 2010 (par exemple, la semaine aux journées courtes ou variées ou la semaine peu travaillée, tableau 3), le calcul de la distance au barycentre apparaît moins pertinent.

L'enquête 1998-1999 ne couvrait pas les DOM ; la répartition des journées et des semaines de 1998 reclassées est donc comparée à celle des types de 2010 sur le champ de la France métropolitaine.

Les journées standards et fragmentées en 2010 semblent plus nombreuses que les journées standards et fragmentées « au sens de 2010 » observées en 1998 (tableau 7). A l'inverse, les journées longues apparaissent moins fréquentes. Les types de journées obtenues en 1998 présentent des caractéristiques proches de celles de 2010 mis à part la durée moyenne qui est plus élevée en 1998 pour la plupart des types.

Conformément à ce qui est observé pour les journées, les semaines standards en 2010 semblent plus nombreuses que les semaines standards « au sens de 2010 » observées en 1998, et les semaines longues moins fréquentes (tableau 8). Les semaines de demi-journées apparaissent un peu moins nombreuses en 2010 qu'en 1998. La plupart des types de semaines ont une durée plus élevée en 1998 qu'en 2010. Seules les semaines de journées courtes ou variées ont une durée inférieure en 1998, car les journées qui composent cette semaine sont plus souvent longues en 2010 qu'en 1998.

Les semaines non normales sont plus fréquentes en 2010 qu'en 1998. En tenant compte de ces types de semaines, la part d'actifs ayant une semaine standard est proche en 2010 (32 %) et en 1998 (33 %).

³¹ En outre, l'évolution observée peut également provenir de choix différents effectués par les auteurs. Les méthodes d'appariement utilisées ne sont en effet qu'un outil d'aide à la construction de classes ; *in fine*, c'est l'auteur qui choisit les regroupements qu'il estime pertinents pour la problématique étudiée.

Tableau 7 : Caractéristiques des journées de 1998 reclassées dans la typologie de 2010

Classe de journée	1998			2010	
	%	Nombre d'heures moyen	Heure de début	Heure de fin	%
1. Standards	40	8h15	8h15	17h30	47
2. Longues	24	10h30	8h10	19h50	20
3. Demi-journées	12	4h55	9h30	15h15	10
Demi-journées matin	8	4h50	8h20	13h50	7
Demi-journées après-midi	4	5h15	12h00	18h20	2
4. Décalées matin	8	7h55	5h55	14h10	6
5. Décalées après-midi soirée	5	7h50	12h55	21h15	5
6. Décalées la nuit	3				3
Début de nuit	1	4h10	19h30	24h00	1
Enchaînement de nuits	1	8h20	0h30	21h40	1
Fin de nuit	1	6h10	0h20	7h45	1
7. Fragmentées	3	8h55	8h05	21h25	5
Longuement fragmentées	2	7h45	7h10	20h20	3
Fragmentées décalées	1	10h40	9h20	22h55	2
8. Courtes	4	2h45	12h00	17h15	4

Note : l'unité d'observation est la journée (00h-24h).

Lecture : en 1998, 40 % des journées travaillées sont « standards au sens de 2010 » contre 46 % en 2010. Elles durent 8h15 et sont travaillées de 8h15 à 17h30 en moyenne.

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

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

Tableau 8 : Caractéristiques des semaines de 1998 reclassées dans la typologie de 2010

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

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

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

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

Les deux enquêtes ont eu lieu à plus de dix ans d'intervalle dans un contexte conjoncturel très différent. De fait, il est difficile de faire la recension des facteurs pouvant avoir un effet sur les évolutions et de leur impact sur le temps de travail. Si la hausse des journées et semaines standards ainsi que la baisse des journées et semaines longues semblent cohérentes avec la mise en place de la RTT, néanmoins, on ne peut lui attribuer l'ensemble des évolutions constatées.

En effet, le temps de travail constitue pour de nombreuses entreprises un facteur important d'ajustement du volume d'activité. Il l'a été particulièrement pendant la crise afin de faire face à la dégradation du marché du travail (Cochard, Cornilleau, Heyer, 2010). Cependant, bien que la crise ait pu avoir des effets sur la durée et les rythmes de travail, ces effets ont pu toucher différemment la main-d'œuvre (les ouvriers ont, par exemple, été plus exposés au chômage partiel). De plus, des mesures législatives concernant le temps de travail ont pu avoir des effets opposés, soit incitatifs ayant pour volonté d'allonger la durée du travail lors de la mise en place de la RTT au début des années 2000 (par exemple augmentation du contingent d'heures supplémentaires, diminution de leur coût, souplesse du CET), soit de flexibilité interne, destinés à ajuster le volume d'activité des entreprises qui subissent la crise (surtout de 2008 à 2009) (par exemple, diminution du recours aux heures supplémentaires, incitations des salariés à anticiper leur prise de congés ou à utiliser des jours déposés sur un CET, assouplissement du recours au chômage partiel).

Par ailleurs, la structure de la main-d'œuvre a évolué entre 1998 et 2010, avec notamment une baisse de la part des ouvriers³². Ce changement de structure pourrait expliquer une partie des évolutions des types de journées et de semaines entre ces deux dates. L'observation de l'évolution des types de semaines pour chaque catégorie socioprofessionnelle permet de contrôler cet effet de structure.

La part d'actifs ayant renseigné une semaine normale est moins élevée en 2010 qu'en 1998 quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle considérée, l'écart étant particulièrement prononcé chez les cadres (tableau 9). La plupart des catégories socioprofessionnelles auraient moins souvent une semaine longue entre ces deux dates. Seule la part d'ouvriers travaillant en semaine longue semble proche en 2010 et en 1998 (moins d'un sur dix). En revanche, la part d'ouvriers en semaine standard diminuerait entre ces deux dates, tandis qu'ils seraient plus nombreux à avoir une semaine atypique. Par ailleurs, la semaine standard serait plus fréquente en 2010 chez les non-salariés.

Tableau 9 : Types de semaines selon la catégorie socioprofessionnelle en 1998 et en 2010

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

Note : les types de semaines de 1998 sont obtenus après reclassement des semaines de 1998 dans la typologie de 2010.

Lecture : en 1998, 59 % des non-salariés ont une semaine longue « au sens de 2010 » contre 42 % en 2010. Les non-salariés représentent 12 % de l'ensemble des actifs occupés en 1998 et 13 % en 2010.

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

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

³² D'après l'enquête *Emploi*, 25 % des actifs en emploi sont ouvriers en 1999 contre 21 % en 2010.

Annexe 2 : Probabilité de travailler sur un type de semaine donné en fonction des caractéristiques des emplois et des individus

	S2 ou S3		Longues		Décalées		Autres	
	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.
Constante	-2,02	***	-1,82	***	-2,97	***	-2,34	***
Sexe								
Homme	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
Femme	0,46	***	-0,52	***	-0,26	*	0,14	ns
Âge								
Moins de 30 ans	-0,12	ns	0,05	ns	-0,04	ns	0,51	***
De 30 à 39 ans	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
De 40 à 49 ans	0,10	ns	0,14	ns	-0,21	ns	0,46	***
50 ans ou plus	-0,13	ns	0,19	ns	-0,55	***	0,09	
Diplôme								
Non diplômé	-0,24	ns	-0,12	ns	0,28	ns	0,41	**
CAP, BEP, BEPC	0,09	ns	-0,24	ns	-0,08	ns	0,13	ns
Bac	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
Bac+2	-0,01	ns	0,07	ns	-0,59	**	-0,04	ns
Supérieur à bac+2	0,03	ns	0,01	ns	-0,48	ns	-0,36	ns
Type de ménage								
Personne seule	-0,12	ns	0,16	ns	0,44	**	-0,26	ns
Famille monoparentale	0,26	ns	-0,35	ns	0,23	ns	0,03	ns
Couple sans enfant	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
Couple avec au moins un enfant	0,65	***	0,22	ns	0,35	**	0,12	ns
Autre type de ménage	-0,35	ns	0,22	ns	0,86	***	0,50	*
Catégorie socioprofessionnelle								
Non-salariés	0,09	ns	1,41	***	1,70	***	1,22	***
Cadres (hors enseignants)	0,44	**	1,11	***	-1,85	***	0,08	ns
Professions intermédiaires (hors enseignants)	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
Enseignants	0,99	**	2,99	***	0,46	ns	1,92	***
Employés qualifiés	-0,12	ns	-0,49	**	0,49	**	0,51	***
Employés non qualifiés	0,63	***	1,06	***	1,27	***	1,48	***
Ouvriers qualifiés	-0,23	ns	-0,58	***	1,13	***	0,31	ns
Ouvriers non qualifiés	-0,46	ns	-1,58	***	0,54	**	0,37	ns
Secteur d'activité								
Agriculture	-0,01	ns	1,20	***	-0,24	ns	1,16	***
Industrie	0,12	ns	0,55	***	1,80	***	-0,10	ns
Construction	-0,06	ns	-0,10	ns	0,35	ns	-1,34	***
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	-0,87	***	0,29	ns	1,55	***	0,55	**
Transports et entreposage	-0,95	**	0,82	***	1,89	***	0,31	ns
Hébergement et restauration	-0,83	*	-0,20	ns	1,13	**	1,43	***
Information et communication	-0,45	ns	0,29	ns	0,19	ns	0,42	ns
Activités spécialisées scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien ; Activités financières et d'assurance ; activités immobilières	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
Enseignement	0,70	**	-0,05	ns	1,22	**	0,89	**
Santé ; action sociale	-0,18	ns	0,36	*	2,46	***	0,62	***
Administration publique	0,31	ns	0,16	ns	0,88	**	-0,03	ns
Autres activités de services	0,07	ns	0,44	*	1,17	***	0,83	***
Secteur inconnu	-0,05	ns	0,70	ns	2,29	***	1,11	**
Responsabilité hiérarchique								
Oui	0,01	ns	0,60	***	0,59	***	-0,20	ns
Non	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
Taille de l'établissement								
Moins de 10 salariés	0,42	**	0,89	***	-1,06	***	0,15	ns
De 10 à 49 salariés	0,01	ns	0,72	***	-0,52	***	0,16	ns
De 50 à 199 salariés	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
De 200 à 499 salariés	-0,09	ns	0,48	**	0,48	**	0,04	ns
500 salariés et plus	-0,16	ns	0,20	ns	0,64	***	0,11	ns
NSP	0,66	ns	1,18	***	-0,59	ns	1,01	***
Ancienneté dans l'établissement								
Moins d'un an	0,41	*	0,55	***	0,29	ns	0,81	***
1-4 ans	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
5-9 ans	0,30	ns	0,02	ns	0,24	ns	0,10	
10 ans ou plus	0,40	**	0,02	ns	0,31	*	0,11	
Nombre d'observations	475		882		466		616	

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

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

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