

Flexibilité des horaires de travail et inégalités sociales

Laurent Lesnard*

La journée de travail classique (9 h-17 h) ne représente en 1999 qu'une petite majorité des journées travaillées. Depuis 15 ans, trois autres formes d'horaires se développent : les horaires décalés, les longues journées de travail et les horaires émiettés. Ces horaires atypiques vont souvent de pair avec une situation sociale désavantagée. Les salariés qui disposent d'une marge de liberté préfèrent nettement les horaires standard : les horaires atypiques sont par conséquent le plus souvent subis.

Le nombre d'heures de travail et leur répartition dans la journée décrivent la dimension temporelle du travail. Jusqu'à présent, ces deux critères étaient considérés séparément. Depuis les années soixante, la durée du travail a diminué pour les ouvriers et les employés, alors qu'elle a augmenté pour les cadres (Gershuny, 2000 ; Chenu, 2001). En vingt ans, la flexibilité des horaires s'est accrue ainsi que la fréquence des horaires de travail atypiques (Bué et *al.*, 2002). Plus récemment, le passage aux

trente-cinq heures semblerait avoir accru la variabilité de la répartition du travail dans la semaine et le mois, selon Afsa et Biscourp (2005) : « Environ 5 % des salariés des entreprises [du secteur privé] qui auparavant travaillaient le même nombre de jours par semaine avec les mêmes horaires, sont passés à des rythmes réguliers organisés sur des périodes plus longues que la semaine, ou ont vu leurs jours ou leurs horaires de travail varier de façon erratique [...] De plus, l'ampleur de cet impact, tout comme la

nature du nouveau rythme instauré, varient selon la position hiérarchique du salarié, son secteur d'activité et la taille de son entreprise ».

Les enquêtes sur *l'emploi du temps*, menées en 1985/1986 puis en 1998/1999 par l'Insee permettent de collecter des récits de vie quotidienne grâce aux carnets d'emploi du temps (*encadré 1*). Il devient alors possible d'examiner l'évolution conjointe de la durée et de la répartition du travail dans la journée.

* Laurent Lesnard fait partie de l'Observatoire sociologique du changement (Sciences-Po, Cnrs) et du Laboratoire de sociologie quantitative (Crest, Insee).

Horaires de travail standard et horaires atypiques

La prise en compte conjointe de la durée moyenne du travail et de sa répartition dans la journée amène à construire quatre grandes catégories d'horaires : les horaires standard, les horaires décalés, les horaires extensifs et enfin les horaires irréguliers (*encadré 2*). Ces catégories peuvent elles-mêmes être affinées pour aboutir à une description encore plus précise de la journée de travail (*figure 1*).

Les horaires standard se caractérisent par une durée moyenne proche de 8 heures et par une journée de travail centrée sur 13 heures. Ils sont souvent perçus comme la référence. Les horaires atypiques s'éloignent de cette norme. Par exemple, les journées de travail décalées ont une durée moyenne moindre mais les horaires se trouvent déplacés le matin, l'après-midi, le soir ou bien la nuit. Les journées de travail extensives s'étalent sur 11 heures mais sont en revanche plus régulières que les journées décalées. Enfin, les journées de travail irrégulières cumulent souvent horaires réduits et fragmentés (*figure 1*).

Une journée travaillée sur deux avec des horaires atypiques

Associé à un tiers des journées travaillées en 1999, le « 9 à 5 » est l'horaire le plus courant. Centré sur 13 heures, il correspond bien à la journée normale de travail du sens commun (*figure 1*). La journée « 8 à 4 », qui correspond à un léger décalage le matin de cette journée de travail,

Encadré 1

Les enquêtes emploi du temps

Les enquêtes *emploi du temps*, menées par l'Insee, permettent de recueillir les activités et interactions des personnes interrogées pendant une journée, grâce au carnet d'emploi du temps qu'elles remplissent.

Dans l'enquête de 1985-1986, les carnets ont été remplis par une personne de 15 ans ou plus et de son éventuel conjoint par ménage tiré au sort, entre septembre 1985 et septembre 1986, et collectés sur l'ensemble de la France. La dernière enquête disponible à ce jour s'est déroulée entre février 1998 et février 1999. Cette fois-ci, toutes les personnes de 15 ans ou plus ont été interrogées.

Au lieu de demander directement des autoestimations de durées, toujours approximatives, consacrées

à telle ou telle activité, le carnet propose la reconstitution d'une journée (fixée par les enquêteurs). Bien que leur précision soit différente entre les deux enquêtes, les carnets sont tout à fait comparables, du fait des déclarations d'horaires arrondis. Ces reconstitutions fournissent une description simplifiée des structures temporelles de la société française : elles permettent d'identifier les activités les plus importantes, de repérer leurs enchaînements, leurs inscriptions dans les contextes familiaux et plus largement dans les rythmes sociaux. Les carnets d'emploi du temps ne sont donc pas des décalques de la vie quotidienne mais au contraire de véritables récits de vie quotidienne exprimés par les enquêtés dans leurs propres mots.

Encadré 2

La construction d'une typologie d'emplois du temps

Toutes les journées avec au moins un épisode de dix minutes de travail professionnel ont été considérées comme travaillées. Au lieu de réduire les horaires de travail à de simples durées (budgets-temps), une méthode de comparaison de séquences permet de construire en deux étapes une typologie de journées de travail prenant en compte le nombre d'heures travaillées, ainsi que leur répartition dans la journée.

La technique utilisée ici est un cas particulier des Méthodes d'Appariement Optimal (Optimal Matching Analysis) qui permettent d'évaluer le degré de ressemblances de séquences (ici la place du travail dans la journée). L'hypothèse principale est qu'il est possible de quantifier cette ressemblance par le nombre de transformations nécessaires pour rendre identique chaque couple de séquences. Chaque transformation a un coût et c'est le coût total minimum qui sert de mesure de la res-

semblance des séquences. Ensuite, un algorithme spécifique de classification ascendante hiérarchique permet de regrouper les horaires de travail proches et ainsi d'élaborer une typologie. Pour plus de détails sur cette méthode d'appariement, voir Lesnard (2004) et Lesnard et Saint Pol (2004).

Deux indicateurs permettent de décrire une telle typologie : outre la durée travaillée, la mi-journée de travail – soit l'heure de la journée telle que la moitié de la journée de travail a été effectuée – permet de repérer les éventuels décalages avec la mi-journée solaire. Par exemple, cet indicateur permet de voir que la mi-journée de travail de « 9 à 5 » est très proche de la mi-journée solaire. La mi-journée de travail ne peut être calculée pour le travail de nuit puisque la fenêtre d'observation (0 h-24 h) par définition ne permet d'observer au mieux qu'une partie du travail de nuit.

représente 7 % des journées travaillées en 1999. Enfin, la dernière variante de la journée de travail standard, le « 10 à 7 », est non seulement décalée dans l'après-midi mais dure 1 heure de plus (14 % des journées travaillées en 1999).

Ces trois types de journées de travail ont en commun une durée proche de 8 heures et des horaires centrés sur la mi-journée solaire. Les différences qui les séparent sont toutefois réelles : un décalage d'une heure à l'échelle d'une journée modifie no-

tamment l'accès aux services publics et aux commerces.

Les journées avec des horaires de travail standard représentent 55 % des journées travaillées à la fin des années quatre-vingt-dix (figure 1).

En revanche, près d'une journée de travail sur deux s'éloigne de cette référence. Une journée de travail sur six est en horaires décalés : elle se situe en effet le plus souvent aux marges de la journée de travail normale, l'après-midi ou encore le matin.

Centrée autour de 15 heures 30 et d'une durée moyenne proche de 7 heures, cette journée de travail se déplace le plus souvent vers l'après-midi. Cet horaire correspond à un nombre conséquent d'emplois à temps partiel occupés par des femmes, souvent peu qualifiés. Le travail de nuit apparaît assez marginal en comparaison. Autre forme d'horaires atypiques, les journées extensives de travail durent 11 heures et représentent une journée sur neuf en 1999. Le plus souvent, cette journée commence tard le matin et se prolonge le soir : il s'agit en

Figure 1 - Typologie des horaires de travail

Type d'horaire de travail	1985-1986			1998-1999		
	Effectifs (en %)	Mi-journée de travail (en heure)	Durée de la journée de travail (en heures)	Effectifs (en %)	Mi-journée de travail (en heure)	Durée de la journée de travail (en heures)
Horaire standard						
Standard moyenne	56,5	12 h 59	8 h 26	54,7	13 h 06	8 h 43
1 Journée 8 à 4	7,6	12 h 00	8 h 14	6,8	11 h 53	8 h 22
2 Journée 9 à 5	38,2	12 h 53	8 h 17	33,9	12 h 57	8 h 23
3 Journée 10 à 7	10,7	14 h 01	9 h 09	14,0	14 h 03	9 h 39
Horaire atypique						
Décalé	14,4	///	7 h 16	16,6	///	7 h 16
4 Matin	5,3	9 h 44	7 h 39	6,1	9 h 45	7 h 44
5 Après-midi	5,4	15 h 32	6 h 46	6,4	15 h 24	6 h 43
6 Soir	2,1	17 h 02	7 h 20	2,5	17 h 20	7 h 04
7 Nuit	1,7	///	7 h 38	1,6	///	7 h 56
Extensif	9,1	13 h 57	10 h 29	11,6	14 h 06	11 h 02
8 Matin et après-midi	3,5	12 h 54	10 h 47	4,1	12 h 53	11 h 08
9 Soir	5,6	14 h 38	10 h 18	7,5	14 h 46	10 h 58
Irrégulier	20,0	12 h 50	3 h 45	17,1	13 h 11	4 h 13
10 Fragmenté temps réduit	3,2	13 h 21	3 h 50	2,4	13 h 28	5 h 33
11 Fragmenté temps plein	3,5	12 h 15	8 h 06	4,2	12 h 11	7 h 20
12 Très faible durée	13,3	12 h 52	2 h 14	10,5	13 h 31	2 h 41
Total	100,0		7 h 32	100,0		7 h 58

Champ : actifs occupés avec au moins un épisode de travail de dix minutes.

Lecture : en 1986 les journées de travail de type 2 représentaient 38,2 % des journées travaillées et se caractérisaient par une journée de travail centrée à 12 h 53 et d'une durée de 8 h 17.

Sources : Insee, enquêtes sur l'emploi du temps 1985-1986 et 1998-1999 (calculs de l'auteur).

fait d'une version « longue » de la journée standard.

En 1999, un salarié sur cinq a des horaires irréguliers et un sur dix travaille moins de 3 heures par jour. Cependant, certains horaires de travail plus longs sont émiettés dans la journée, scindant le plus souvent la journée de travail en deux périodes de travail éloignées le matin et l'après-midi. Pour certains, la durée est proche d'un temps complet (figure 1).

Une journée de travail qui s'étend et devient de plus en plus atypique

Deux phénomènes remettent en cause la prépondérance des horaires de bureau : la progression des horaires flexibles d'une part – horaires décalés, irréguliers et réduits –, et l'accélération du surtravail d'autre part, avec des journées de plus de 10 heures par jour. Ces situations concernent près d'une journée travaillée sur deux à la fin des années quatre-vingt-dix. Cette remise en cause de la journée de travail standard traduit de profondes différences sociales. Les horaires flexibles sont ainsi majoritairement réservés aux ouvriers et aux employés de commerce et des services, alors que les horaires lourds mais relativement réguliers sont surreprésentés chez les cadres et les professions libérales.

Entre 1986 et 1999, la journée de travail de « 10 à 7 » s'est développée au détriment du « 8 à 4 » et surtout du « 9 à 5 », la journée de travail la plus courante. Le « 9 à 5 » représente en 1999 le tiers des journées travaillées, contre 38 % treize ans plus tôt. Les journées de travail

standard ont donc tendance à s'allonger.

Avec 28 % des journées travaillées en 1999 contre 23 % en 1986, les horaires décalés et extensifs ont nettement progressé. Les horaires décalés le matin et l'après-midi, ainsi que les horaires extensifs débordant sur le soir, ont le plus augmenté. La progression des journées de travail fragmentées, étalées, décalées le matin et l'après-midi est due en partie à l'accroissement du travail à temps partiel féminin qui atteint 29 % en 1996 contre 20 % en 1983 (Eurostat). Les emplois à temps partiel qui sont apparus au cours de cette période se caractérisent par des horaires de travail atypiques. Le travail de nuit reste stable, alors que le travail décalé le soir progresse lui aussi. En fin de compte, le travail aux marges de la journée de travail normale s'est accentué entre le milieu des années quatre-vingt et la fin des années quatre-vingt-dix, au détri-

ment des formes standard d'horaires de travail.

Depuis 1986, les horaires des journées atypiques s'éloignent de plus en plus des horaires standard. Une demi-heure de travail supplémentaire s'est ainsi ajoutée aux journées les plus longues. Depuis les années quatre-vingt, une remise en cause croissante des deux dimensions normales du temps de travail s'opère. D'une part, les journées de travail décalées remettent en cause la régularité et dans une moindre mesure la durée des horaires standard. D'autre part, les journées extensives ébranlent quant à elles la durée, mais aussi la régularité des journées standard. Les situations face au temps de travail se sont ainsi diversifiées au cours des vingt dernières années en France. La norme de la journée de travail du « 9 à 5 » fait place soit à des horaires courts mais irréguliers, soit à des horaires plus longs mais dans l'ensemble plus réguliers.

Encadré 3

L'analyse factorielle du lien entre horaires de travail et catégorie socioprofessionnelle

La technique de l'analyse factorielle des correspondances permet de résumer graphiquement les corrélations entre position sociale, approchée par la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles en 24 postes, et horaires de travail. Elle permet ainsi de dresser une sorte de carte des inégalités temporelles. La première dimension structurante de cet espace, représentée verticalement (figure 3), oppose les travailleurs indépendants et les salariés des services – où émergent les nouvelles normes d'horaires de travail – aux salariés qui ont des journées de travail calquées sur l'organisation économique industrielle (Chenu, 1994). La deuxième dimension,

représentée horizontalement, permet de préciser le rôle de la position dans la hiérarchie sociale dans ces différents mondes socioéconomiques. Les meilleures positions assurent ainsi des horaires standard, dont la durée moyenne s'accroît cependant pour les professions libérales et les cadres. Les horaires décalés, fragmentés et de faible durée prédominent dans le bas de l'échelle sociale, mais la forme exacte de ces journées de travail non standard dépend de la nature du travail : horaires « 3x8 » pour les ouvriers de l'industrie, horaires décalés l'après-midi et le soir, fragmentés et réduits pour les ouvriers du tertiaire.

Des inégalités sociales marquées en matière d'horaires de travail

Le type d'horaires de la journée travaillée est étroitement lié à la position occupée dans la hiérarchie sociale. Il dépend également de la nature concrète de l'activité exercée (encadré 3). Les horaires « 9 à 5 » sont typiques des employés de bureau. Les cadres, qu'ils exercent dans le privé ou dans le public, cumulent journées standard « 9 à 5 » et « 10 à 7 » (figure 2). Les professions libérales et les chefs d'entreprise partagent avec les cadres ces horaires mais travaillent aussi davantage le soir, en horaires extensifs. D'une manière générale,

les horaires standard sont donc majoritaires dans le haut de l'espace social.

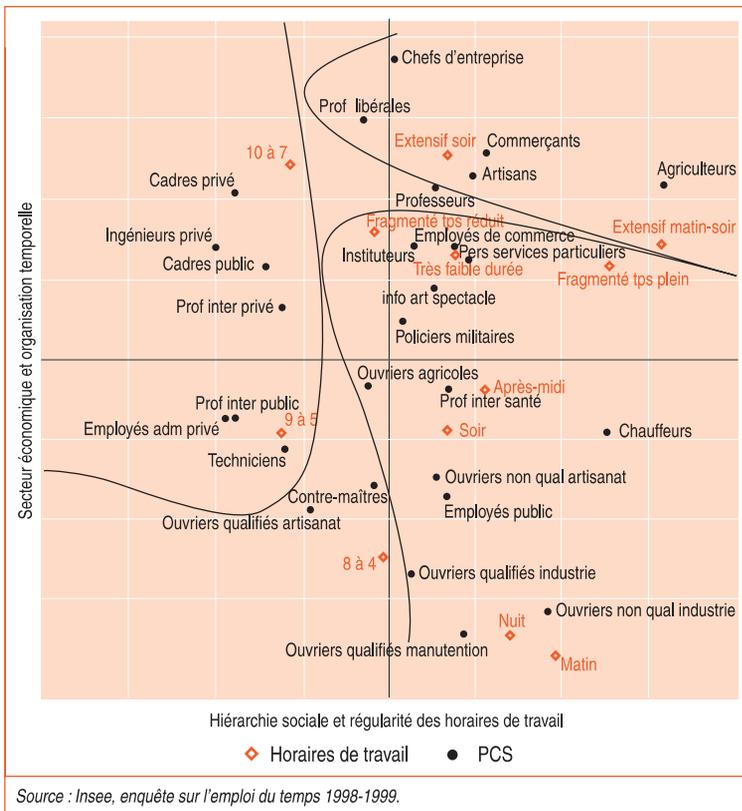
En revanche, le monde des ouvriers de l'industrie est dominé par les « 3x8 » (horaires décalés la nuit et le matin) ; de même, les horaires décalés l'après-midi, le soir ou bien encore les journées de travail fragmentées prévalent pour les salariés d'exécution des services (figure 2). Les horaires de ces catégories de salariés sont déterminés en fonction des exigences économiques de leur secteur d'activité : durée d'utilisation des machines dans le monde industriel, extension des heures d'ouvertures pour les services et les commerces. La tertiarisation s'accompagne d'un dé-

veloppement du travail aux marges de la journée de travail normale pour les « ouvriers du tertiaire ».

Les horaires décalés et fragmentés échoient globalement aux positions sociales les moins bien situées. Dès lors, en considérant les journées de travail standard comme la norme sociale du temps de travail, les différences d'horaires de travail peuvent alors être interprétées comme des inégalités sociales.

Ainsi, pour rendre identiques les journées de travail des ouvriers qualifiés de l'industrie et des chefs d'entreprise, il serait nécessaire de changer les horaires de travail de deux ouvriers sur trois. Pour avoir les mêmes journées de travail que les salariés des professions de l'information, il faudrait modifier les horaires de trois ouvriers de l'industrie sur quatre. Au contraire, les ouvriers de l'industrie ont des horaires très proches puisque seulement les horaires d'un d'entre eux sur dix devraient être révisés.

Figure 2 - Carte des inégalités sociales en matière de temps de travail



Une ségrégation temporelle croissante entre salariés

Près de deux salariés sur trois ont des horaires fixés par l'entreprise à l'embauche sans possibilité de modification ultérieure (figure 3). Un quart des salariés bénéficie d'une certaine marge de manœuvre dans l'organisation de leurs journées de travail. Un salarié sur six se sent libre de son emploi du temps : il s'agit pour l'essentiel de cadres supérieurs, dont le rapport au temps de travail est plus proche des indépendants que des autres salariés, et la durée de travail plus longue.

Figure 3 - Détermination des horaires de travail des salariés en 1998-1999

Horaires	en %
Fixés par l'employeur	61
Choix parmi des horaires proposés par l'employeur	7
Adaptables d'une journée sur l'autre	9
Décidés par les salariés	16
Autre	7
Total	100

Champ : actifs occupés avec au moins un épisode de travail de dix minutes.
Lecture : 61 % des salariés n'ont pas choisi leurs horaires de travail en 1998-1999.
Source : Insee, enquête sur l'emploi du temps 1998-1999.

9 % seulement des salariés disposent d'une souplesse de leurs horaires de travail. Ces salariés choisissent pour la plupart (80 %) des horaires standard (figure 4) et évitent presque toujours les horaires décalés – à l'exception de quelques mi-temps l'après-midi – et plus encore les horaires fragmentés ou les longues journées de travail. À l'inverse, c'est parmi les salariés dont les horaires ont été imposés que se trouvent le plus d'horaires décalés et fragmentés. Sans surprise, les salariés disposant d'une

Figure 4 - Détermination des horaires de travail des salariés en 1998-1999 et horaires de travail observés

Type d'horaire de travail	Détermination des horaires de travail des salariés					Total
	Fixé par l'employeur	Choix parmi horaires proposés par l'employeur	Adaptable d'une journée sur l'autre	Décidé par les salariés	Autre	
Horaire standard						
Standard moyen	54,8	58,7	80,0	62,5	42,3	56,5
1 Journée 8 à 4	9,0	8,3	13,0	3,1	3,3	7,6
2 Journée 9 à 5	37,4	39,3	56,3	34,2	25,6	38,2
3 Journée 10 à 7	8,4	11,2	10,7	25,2	13,5	10,7
Horaire atypique						
Décalé	22,5	18,9	6,7	6,7	18,2	14,4
4 Matin	9,8	7,3	1,9	0,4	3,3	5,3
5 Après-midi	7,0	7,3	4,1	4,4	9,8	5,4
6 Soir	2,9	3,9	0,7	1,3	3,7	2,1
7 Nuit	2,7	0,5	0,0	0,6	1,4	1,7
Extensif	7,6	5,8	4,4	12,9	17,2	9,1
8 Matin et après-midi	2,5	0,5	1,1	4,0	4,7	3,5
9 Soir	5,1	5,3	3,3	9,0	12,6	5,6
Irrégulier	15,2	16,5	8,9	17,9	22,3	20,0
10 Fragmenté temps réduit	1,7	1,9	4,1	3,3	2,8	3,2
11 Fragmenté temps plein	3,5	1,9	1,5	2,9	4,7	3,5
12 Très faible durée	9,9	12,6	3,3	11,7	14,9	13,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : actifs occupés avec au moins un épisode de travail de dix minutes.
Lecture : en 1998-1999, 80,0 % des salariés qui peuvent changer leurs horaires de travail d'une journée sur l'autre ont travaillé une journée standard.
Source : Insee, enquête sur l'emploi du temps 1998-1999.

totale maîtrise de l'aménagement de leur emploi du temps ont plus fréquemment des journées de plus de 10 heures. Ces salariés ne choisissent toutefois presque jamais de décaler leur journée de travail.

Le travail à temps partiel relève de la même logique. Il est imposé une fois sur deux à l'embauche (figure 5). Une fois sur trois, le choix du temps partiel est lié à la charge parentale. Lorsque le temps partiel a été imposé à l'embauche – généralement des emplois précaires et peu qualifiés occupés par des femmes jeunes (Bué, 2002) –, les horaires sont le plus souvent décalés ou fragmentés (figure 6). Il

Figure 5 - Origine du temps partiel féminin en 1998-1999

Raison du temps partiel	Salariés à temps partiel
Imposé à l'embauche	45
Passage à temps partiel imposé	2
Décision pour s'occuper des enfants	35
Décision pour d'autres raisons	16
Ne sait pas	2
Total	100

en %

Note : contrairement à la notion de temps partiel subi qui est mesuré dans les enquêtes sur l'emploi au travers de la proportion des salariés à temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage, les questions posées dans l'enquête sur l'emploi du temps de 1998-1999 se concentrent sur l'origine de la durée de travail figurant dans le contrat, indépendamment du degré de satisfaction qui peut en être retiré par ces salariés au moment de l'enquête. La grande variabilité du concept de temps partiel subi a été mise en évidence par la comparaison des réponses à la même question posée dans l'enquête sur l'emploi de mars 1994 et dans le panel européen des ménages (automne 1994) : dans la première, le taux de temps partiel subi est de 37,1 %, contre 42,3 % dans la seconde (Bourreau-Dubois et al., 2001).
 Champ : actifs occupés avec au moins un épisode de travail de dix minutes.
 Lecture : en 1998-1999, 45 % des salariés à temps partiel se sont vu imposé ce type de contrat à l'embauche.
 Source : Insee, enquête sur l'emploi du temps 1998-1999.

Figure 6 - Raisons du temps partiel et type d'horaires de travail

Type d'horaire de travail	Raisons du temps partiel					Total temps partiel	Temps plein
	Imposé à l'embauche	Passage à temps partiel imposé	Décision pour s'occuper des enfants	Décision pour d'autres raisons	Ne sait pas		
Horaire standard							
Standard moyen	30,5	55,6	55,6	33,3	71,4	40,8	61,3
1 Journée 8 à 4	7,1	22,2	9,9	4,0	0,0	7,8	8,0
2 Journée 9 à 5	16,2	22,2	40,7	26,7	42,9	27,0	40,1
3 Journée 10 à 7	7,1	11,1	4,9	2,7	28,6	6,0	13,2
Horaire atypique							
Décalé	20,5	33,3	9,9	16,0	0,0	16,0	18,2
4 Matin	2,9	11,1	2,5	5,3	0,0	3,2	7,7
5 Après-midi	15,2	22,2	6,8	8,0	0,0	11,0	5,6
6 Soir	1,4	0,0	0,6	2,7	0,0	1,3	2,7
7 Nuit	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	2,2
Extensif	7,1	0,0	1,9	8,0	14,3	5,4	9,4
8 Matin et après-midi	2,9	0,0	0,6	0,0	0,0	1,5	2,8
9 Soir	4,3	0,0	1,2	8,0	14,3	3,9	6,6
Irrégulier	41,9	11,1	32,7	42,7	14,3	37,8	11,1
10 Fragmenté temps réduit	4,3	0,0	6,8	2,7	0,0	4,8	1,8
11 Fragmenté temps plein	11,0	0,0	2,5	9,3	0,0	7,3	2,5
12 Très faible durée	26,7	11,1	23,5	30,7	14,3	25,7	6,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

en %

Champ : actifs occupés avec au moins un épisode de travail de dix minutes.
 Lecture : en 1998-1999, 20,5 % des salariés dont le temps partiel a été imposé à l'embauche avaient des horaires décalés.
 Source : Insee, enquête sur l'emploi du temps 1998-1999.

permet alors aux entreprises d'ajuster instantanément la main-d'œuvre à la demande. Cela est particulièrement le cas dans les hypermarchés, où l'informatique et la statistique permettent de prévoir avec une extrême précision le nombre de caissières nécessaires à chaque moment de la journée (Prunier-Poulmaire, 2000) : le temps partiel permet alors d'ajuster la présence des salariés au nombre de clients, multipliant les horaires de travail courts et fragmentés.

En revanche, les temps partiels motivés par la garde des enfants, le plus souvent liés à des emplois stables et qualifiés (Bué, 2002), se traduisent généralement par l'alternance, attendue,

de journées de travail standard et de journées partiellement travaillées (figure 6).

Ce sont les entreprises qui déterminent les horaires de travail de la plupart des salariés et qui se trouvent à l'origine des horaires décalés, fragmentés et réduits : l'augmentation des emplois dans le commerce et dans les services aux particuliers s'accompagne en effet du développement du travail aux marges de la journée normale puisque ce sont les loisirs des uns qui deviennent le travail des autres. Toutefois, comme ce besoin de main-d'œuvre touche principalement certaines strates sociales, la flexibilité des horaires de travail qui se développe dans les entreprises dessine les contours d'une ségrégation tem-

porelle croissante entre les salariés. Ceux bien situés socialement bénéficient ainsi de journées de travail standard, alors que les salariés situés en bas de l'espace social sont de plus en plus confrontés aux horaires flexibles et décalés. Certains travaux suggèrent déjà l'accentuation de ces phénomènes (Estrade et Ulrich, 2002). La prochaine enquête *emploi du temps* en 2009 permettra de mesurer l'évolution de ces tendances, et de prendre en compte les effets de l'instauration des trente-cinq heures. Elle permettra de déterminer si celle-ci a accru non seulement la variabilité de la répartition du travail dans la semaine (Afsa et Biscourp, 2005) mais aussi les inégalités face à la répartition du travail dans la journée. ■

Pour en savoir plus

Afsa, C. et Biscourp P., « L'évolution des rythmes de travail entre 1995 et 2001 : quel impact des 35 heures ? », *Économie et Statistique*, n° 376-377, p. 173-198, 2005.

Bué J., Guignon N., Hamon-Chollet S. et Vinck L., « Vingt ans de conditions de travail », *Données Sociales - La société française*, Insee, 2002.

Bué J., « Temps partiel des femmes : entre « choix » et contraintes », *Premières synthèses*, Dares, 2002.

Chenu A., « Les horaires et l'organisation du temps de travail »,

Économie et Statistique, p. 151-167, 2002.

Chenu A., *Les employés*, Paris, La découverte, 1994.

Gershuny J., *Changing Times: Work and Leisure in Postindustrial Society*, Oxford, Oxford University Press, 2000.

Estrade M.-A., Ulrich V., « Réduction du temps de travail et réorganisations des rythmes de travail », *Données Sociales - La société française*, Insee p. 301-308, 2002.

Lesnard L., « Schedules as sequences: a new method to analyze the use of time based on collective rhythm with an application to the

work arrangements of French dual-earner couples », *Electronic International Journal of Time Use Research*, Vol. 1 pp. 63-88, 2004. Disponible sur l'internet : <http://www.eijtur.org>

Lesnard L. et Saint Pol T. de. « Introduction aux Méthodes d'Appariement Optimal (OMA) », *Document de travail du Crest* n° 2004-15, 2004. Disponible sur internet : <http://www.crest.fr/doc-travail/document/2004-15.pdf>

Prunier-Poulmaire S., « Flexibilité assistée par ordinateur. Les caissières d'hypermarché », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 134, p. 29-65, 2000.