

# Organisation du travail dans la semaine des individus et des couples actifs : le poids des déterminants économiques et sociaux

Laurent Lesnard\*, Thibaut de Saint Pol\*\*

---

Le recueil d'un semainier dans lequel les personnes actives ont noté leurs heures de travail pendant une semaine lors de l'enquête *Emploi du temps*, menée par l'Insee en 1999, permet d'analyser le rythme hebdomadaire du travail en France au regard de la position sociale et des caractéristiques sociodémographiques, individuelles et familiales. Une typologie des semaines de travail est construite en appliquant en deux étapes une méthode d'appariement optimal, d'abord sur les jours travaillés, puis sur les semaines simplifiées à l'aide des types de journées.

Les journées contenues dans les semainiers sont de cinq types : des journées de travail standard, décalées, longues, fragmentées et des journées de repos. Les journées apparaissent fortement différenciées selon la catégorie socioprofessionnelle, le type d'emploi, le secteur d'activité, mais aussi le genre. De fortes régularités apparaissent également à l'échelle de la semaine. Aux semaines standard, composées de journées de travail standard, s'opposent les longues semaines de travail faites de longues journées de travail, et les semaines décalées et fragmentées constituées respectivement de journées décalées et fragmentées. On retrouve dans l'organisation de la semaine la forte structuration exercée par la position des actifs en emploi dans le système économique, qui s'exerce également au niveau des journées.

D'une manière générale, meilleure est la position dans le système économique, plus l'autonomie temporelle est grande et plus les semaines de travail sont standard, voire longues. Les salariés les moins qualifiés ont au contraire des semaines en moyenne plus courtes mais avec des horaires décalés et fragmentés et un très faible degré de contrôle de leur temps de travail. La plus faible autonomie temporelle de ces salariés entraîne au niveau du couple une plus forte désynchronisation des horaires de travail des deux conjoints et crée ainsi de nouvelles inégalités entre les ménages.

---

\* Laurent Lesnard est chercheur à l'Observatoire sociologique du changement et au Centre de données socio-politiques (Sciences Po et CNRS) et membre du Laboratoire de sociologie quantitative du Crest (Insee, CNRS).

\*\* Thibaut de Saint Pol appartient à la division Conditions de vie des ménages de l'Insee et est membre de l'Observatoire sociologique du changement et du Laboratoire de sociologie du Crest.

**L**e travail occupe une place centrale dans l'organisation de la vie quotidienne non seulement des personnes en emploi mais aussi de l'ensemble des membres de leur ménage. Bien souvent, les autres activités, individuelles ou familiales, s'organisent en fonction des plages horaires travaillées et cette organisation temporelle à l'échelle du ménage s'avère encore plus compliquée lorsque les deux conjoints travaillent. Les ménages dans lesquels les deux conjoints exercent une activité professionnelle, ou couples bi-actifs, sont plus nombreux que ceux dans lesquels seul un des conjoints participe au marché du travail. Ce fait n'est pas nouveau : en 1975, c'était déjà le cas de 52 % des ménages parmi ceux comportant deux individus de 15 à 59 ans n'étant ni étudiant ni retraité. La progression de la part des ménages bi-actifs depuis les années 1970 reflète celle du taux d'activité féminine. Entre 1975 et 2002, le taux d'activité des femmes est ainsi passé de 61 % à 79 %, tandis que la proportion des ménages bi-actifs (1) a crû de 52 % à 66 % (Ravel, 2007).

La complexification de l'équation temporelle quotidienne des couples bi-actifs modifie en profondeur la vie de famille. Les horaires de travail des couples bi-actifs ne coïncident pas nécessairement : certains moments de la journée sont désynchronisés, c'est-à-dire qu'ils ne sont travaillés que par l'un des deux conjoints. Le manque de concordance des emplois du temps professionnels réduit ainsi le temps que la famille passe ensemble et fragilise le lien familial (Lesnard, 2008). La sociabilité familiale des ménages désynchronisés devient partielle, c'est-à-dire qu'elle n'implique plus qu'une partie du groupe familial. En effet, les relations interpersonnelles se trouvent au fondement du lien familial contemporain (Durkheim, 1921 ; Singly, 1993) et de fait, le temps passé en famille n'a cessé de croître, depuis les années 1960 dans la plupart des pays industrialisés (Sayer *et al.*, 2004 ; Bianchi *et al.*, 2006) et tout particulièrement en France (Lesnard, 2009). La solidarité domestique dépend de la capacité des membres de la famille à passer du temps ensemble (Berger et Kellner, 1964) et la désynchronisation des emplois du temps professionnel des couples bi-actifs affaiblit le lien familial. Si, dans une certaine limite, des relais parentaux peuvent se mettre en place, la désynchronisation du temps de travail complique la garde des enfants (Bressé *et al.*, 2007) et la vie quotidienne des professionnels de la petite enfance (Eydoux, 2005). Par conséquent, la question de la coordination des horaires de

travail revêt une importance centrale au quotidien pour les ménages bi-actifs.

Si la question de la durée du travail et de son évolution a fait l'objet de nombreuses études, en revanche peu de travaux ont été consacrés à la répartition des heures travaillées à une échelle supérieure à la journée. Le temps de travail s'organise pourtant dans un horizon temporel plus large que celui de la journée : la semaine, le mois, voire même l'année. L'objectif de cet article est de poursuivre les premières analyses descriptives de la répartition du travail dans la journée en France. Avant de décrire les semaines de travail des couples bi-actifs, il est nécessaire dans un premier temps d'étudier les semaines de travail individuelles qui restent à ce jour largement méconnues. Pour cela, on élabore une typologie des semaines de travail des actifs en emploi et des couples bi-actifs à partir des semainiers de l'enquête *Emploi du temps* 1999 (cf. encadré 1), avec l'aide des méthodes d'appariement optimal qui ont déjà été appliquées à de telles données (par exemple de Saint Pol, 2006 ; cf. encadré 2). Les liens qui existent entre l'organisation des activités économiques et les horaires de travail font l'objet d'une attention particulière, étant donnée la forte corrélation entre la profession, le secteur d'activité ou la qualification et le temps de travail.

### Horaires de travail et position sociale

Les configurations de la journée et de la semaine de travail conjugale dépendent du nombre d'heures travaillées par les conjoints et de leur répartition dans la journée et dans la semaine. Tous les travaux consacrés à la durée du travail ont confirmé la baisse moyenne de celle-ci depuis le début du XX<sup>e</sup> siècle (Dumazedier, 1962) ; cependant certains se sont montrés plus réservés sur l'ampleur de la baisse du nombre d'heures travaillées (en particulier Yonnet, 1999, p. 22). Plus récemment, des analyses ont montré que la diminution du nombre d'heures travaillées avait ralenti à la fin des années 1990 (Chenu et Herpin, 2002). Les transformations des horaires de travail ont fait l'objet de moins d'attention. Des enquêtes classiques ont souligné l'accroissement, d'une part, de la flexibilité des horaires de travail, et, d'autre part, de leur caractère atypique depuis vingt ans (Bue *et al.*, 2002). Elles montrent également la plus grande variabilité

1. Ménages dans lesquelles deux personnes sont susceptibles de travailler.

de la répartition du travail dans la semaine et le mois, à la fin des années 1990 (Afsa et Biscourp, 2005). Cependant, des enquêtes spécifiques sont nécessaires pour analyser finement la répartition des heures travaillées par les actifs en emploi et par les ménages bi-actifs. Les enquêtes *Emploi du temps* et leur carnet d'activité sont à l'heure actuelle la meilleure source statistique sur la vie quotidienne des Français (cf. encadré 1). À partir des enquêtes *Emploi du temps* de 1986 et de 1999, une typologie des journées de travail individuelles et familiales a ainsi été récemment proposée (Lesnard, 2006 a ; b). Elle fait apparaître qu'au niveau individuel les journées de travail se répartissent en cinq grandes catégories : standard, décalées, longues, fragmentées et autres (2).

En outre, le nombre d'heures travaillées et leur répartition dans la journée dépendent de la profession exercée. Si la durée du travail a diminué pour les actifs peu qualifiés (ouvriers et employés), en revanche elle a eu tendance à augmenter pour les autres actifs (cadres, professions intellectuelles, etc.) (Gershuny, 2000). La prééminence de la catégorie socioprofessionnelle se retrouve au niveau des couples (Fermanian et Lagarde, 1999) : plus la position sociopro-

fessionnelle des conjoints est élevée, plus leur semaine de travail est longue. La répartition des heures de travail dans la journée dépend également de la position sociale : plus elle est élevée, plus les horaires sont standard ou longs ; à l'inverse, moins elle l'est, plus les journées de travail sont décalées ou fragmentées. Peu de salariés, le plus souvent très qualifiés, maîtrisent leur emploi du temps professionnel (Lesnard, 2006a). Avoir la liberté d'organisation de son temps de travail est le plus souvent associé à des horaires standard ou longs ; dans le cas contraire ce sont les horaires décalés et fragmentés qui dominent. Les doubles journées de travail atypiques sont plus nombreuses encore au niveau des couples bi-actifs et également très liées à la position sociale : les doubles journées standard et longues, très synchrones, sont très fréquentes parmi les couples de cadres alors que les journées décalées et très désynchronisées sont surreprésentées parmi les couples d'ouvriers et

2. Centrés autour de 13h00 et d'une durée de huit heures, les horaires standard représentent 55 % des journées de travail des Français en 1999. Les horaires de travail décalés le matin, en fin d'après-midi, en soirée et la nuit durent souvent moins de huit heures et représentent 17 % des journées de travail contre 12 % pour les longues journées de travail, 6 % pour les horaires fragmentés et 10 % pour les autres types d'horaires.

#### Encadré 1

### L'ENQUÊTE EMPLOI DU TEMPS

L'enquête *Emploi du temps*, réalisée par l'Insee entre février 1998 et février 1999, s'inscrit dans la lignée des enquêtes du même type effectuées en 1966, 1974 et 1986 et permet de recueillir les activités réalisées par les enquêtés pendant une journée. La prochaine enquête n'est prévue qu'à l'horizon 2009-2010, ce qui fait de l'enquête 1999 la plus récente des sources disponibles sur la vie quotidienne.

L'enquête 1999 comportait une nouveauté qui devrait être reprise dans celle de 2010 : il y était demandé aux individus actifs, exceptés les chômeurs, de remplir une grille couvrant la semaine débutant le jour de l'enquête et d'y inscrire les plages horaires pendant lesquelles ils ont travaillé (pauses repas et trajets domicile-travail exclus). 6 396 semainiers ont été ainsi recueillis, contenant chacun sept jours découpés en intervalles de 15 minutes, soit 96 intervalles quotidiens. Sur chacune de ces périodes, on sait donc si l'individu travaillait ou non. Le dispositif du semainier permet donc, pour la première fois, d'analyser finement (tous les quarts d'heures) et pendant sept journées consécutives les rythmes de travail.

L'enquête *Emploi du temps* a été engagée sur un an afin d'éviter toute saisonnalité et pour que tous les jours de la semaine soient représentés. L'échantillon a été choisi au moyen d'un tirage par sondage de 12 000 logements

issus du recensement de la population de 1990. Tous les individus du ménage âgés de plus de quinze ans sont alors interrogés sur leurs emplois du temps. Toutefois, certaines semaines remplies par les enquêtés sont particulières et difficilement comparables avec les autres, c'est le cas en particulier lorsque la semaine enquêtée comporte des jours de congés. Nous nous sommes ainsi concentrés dans le cadre de cette étude sur les seules semaines considérées comme « normales » par les enquêtés, qui représentent 80 % de l'échantillon. L'étude porte ainsi sur les 4 920 semaines de travail « normales » recueillies dans l'enquête *Emploi du temps*. Contrairement aux carnets que les enquêteurs collectaient au cours de la deuxième visite, les semainiers devaient être renvoyés à l'Insee par voie postale. Le taux de retour est très élevé (80 %) et des analyses complémentaires montrent que les caractéristiques (CSP, âge et diplôme) des personnes qui ont renvoyé le semainier ne diffèrent pas de façon notable de celles des non-répondants.

Deux unités statistiques sont utilisées dans cet article : les semaines de travail individuelles et les semaines de travail conjugales. Toutefois, les semaines de travail peuvent varier selon le mois ou l'année pour un même individu et ne peuvent être considérées comme des attributs fixes qui seraient mesurés au travers du semainier.

d'employées du commerce et des services (3) (Lesnard, 2006b). L'homogamie socioprofessionnelle, c'est-à-dire le fait que les deux conjoints appartiennent à la même catégorie socioprofessionnelle ou à une catégorie proche, est un trait caractéristique d'une très grande stabilité (Girard, 1964 ; Vanderschelden, 2007) qui explique en grande partie le prolongement au niveau du couple de la plupart des résultats dégagés à l'échelle individuelle.

Au-delà de la journée, les rythmes de travail individuels et conjugaux sont très mal connus. En effet, peu de données permettent d'avoir accès à la manière dont le travail professionnel se répartit dans la semaine. La mise en place d'un semainier dans l'enquête *Emploi du temps*, menée en 1999 par l'Insee, permet de combler cette lacune concernant la répartition des horaires de travail au sein de la semaine (cf. encadré 1). Il est ainsi possible de connaître, au sein d'un large échantillon, les jours où les Français travaillent et à quelles heures de la journée. Toutefois, la très grande complexité des données recueillies dans

les semainiers a jusqu'à présent fortement limité leur exploitation statistique (Robinson *et al.*, 2002). À partir des semainiers, Alain Chenu a dégagé six grands types de semaines de travail : semaines de six ou sept jours, semaine de cinq jours standard, semaine de cinq jours non standard, semaine de quatre jours, semaines avec travail de nuit et autres semaines (Chenu, 2002). Fondée sur le nombre de journées travaillées et la présence de travail de nuit, cette typologie a confirmé le poids de la profession dans le nombre d'heures et de journées travaillées ainsi que

3. Au niveau des couples, les doubles journées de travail standard ne représentent que 44 % des journées de travail conjugales contre 10 % pour les longues journées de travail conjugales, 15 % pour les journées décalées, 16 % pour les journées conjugales avec travail à temps partiel et 15 % pour les autres types de journées. Logiquement ce sont les doubles journées standard qui sont les plus synchrones (70 %) et hormis les longues journées conjugales dont le degré de synchronisation est très proche (58 %), tous les autres types de journées de travail conjugales ont un niveau de concordance des horaires de travail très inférieur à 50 %. Les journées de travail décalées sont les plus désynchronisées (23 % en moyenne) et plus particulièrement celles où les horaires de travail des conjoints sont complètement décalés, dont la synchronie est presque nulle (4 %).

## Encadré 2

### LES MÉTHODES D'APPARIEMENT OPTIMAL

Les méthodes d'appariement optimal (*Optimal Matching Analysis (O.M.A.)*) permettent de comparer puis de regrouper un grand nombre de séquences, qu'il s'agisse d'ADN, de carrière ou d'emploi du temps. Ces deux actions correspondent aux deux grandes étapes de cette technique : la procédure de minimisation et la méthode de classification.

La finalité de la première étape consiste à déterminer pour chaque couple de séquences comment on peut passer de l'une à l'autre le *plus facilement possible*, c'est-à-dire, en termes mathématiques, *pour le moindre coût*. Les opérations qui peuvent être utilisées pour passer d'une séquence à une autre sont celles qu'on utilise intuitivement pour comparer des séquences : l'insertion, la suppression d'un élément et la substitution d'un élément par un autre. On considère ainsi toutes les manières de transformer la première séquence en la seconde au moyen de ces trois opérations. Chacune de ces transformations d'une séquence en une autre possède un coût différent, calculé en fonction des coûts de chacune des opérations nécessaires. On calcule la distance entre deux séquences comme le coût minimum pour passer de la première à la seconde. Cette procédure de minimisation permet d'obtenir une distance pour chaque paire de séquences. Il ne reste alors plus qu'à mettre en œuvre des techniques de classification pour regrouper les séquences en fonction de la distance construite précédemment (Lesnard et Saint Pol, 2006).

Par exemple, si l'on compare deux journées de travail (A et B) découpées en tranche de quatre heures

avec deux états possibles, travail (T) et non travail (R) :

A : R R T T R R  
B : R T T R R R

Avec un coût d'insertion-suppression égal à l'unité et un coût de substitution lui aussi égal à l'unité, la « dissimilarité » est de 2. Une des transformations optimales pour passer de B vers A consiste à insérer un R en deuxième position (B : R R T T R R R) puis de supprimer un R en sixième position (B : R R T T R R R̄). Le coût total est alors égal à la somme d'un coût d'insertion et d'un coût de suppression.

La méthode qui a été utilisée ici est une variante (*Dynamic Hamming Matching*), particulièrement adaptée aux séquences dont le *timing* est fortement structuré. Seules les opérations de substitution sont utilisées avec des coûts inversement proportionnels aux probabilités de transitions (Lesnard, 2006c). La construction d'une typologie nécessite de se doter d'une mesure entre groupes d'individus dérivée de la distance entre individus obtenue à l'issue de l'étape de l'appariement optimal. Le critère d'agrégation beta-flexible a été retenu en raison de ses meilleures performances empiriques en présence de bruit et de valeurs aberrantes (Milligan 1980 ; Milligan 1989). Si l'on note  $D_{jk}$ , la distance entre les groupes  $j$  et  $k$  et  $D_{jl}$  la distance entre les groupes  $j$  et  $l$ , alors  $D_{jm}$ , la distance beta-flexible entre le groupe  $j$  et le groupe  $m$  constitué des groupes  $k$  et  $l$ , est donné par la formule suivante :  $D_{jm} = (D_{jk} + D_{jl})(1 - \beta)/2 + \beta D_{kl}$ .



leur répartition dans les journées et la semaine. La complexité encore plus grande de l'organisation du travail des couples bi-actifs dans la semaine n'a pu être étudiée, jusqu'à présent, que sous le seul angle du nombre d'heures de travail synchronisées et désynchronisées (Chenu et Robinson, 2002).

La corrélation entre rythmes de travail et catégorie socioprofessionnelle est souvent interprétée en termes de profession, de secteur d'activité ou de qualification, mais le lien qui existe entre le fonctionnement de l'économie française, en particulier la place toujours plus grande qu'y occupent les services, et l'organisation temporelle du travail n'a jamais été étudié méthodiquement. Théoriquement, le développement des services signifie en effet qu'une partie des loisirs des uns devient du travail pour d'autres (Gershuny, 2000) ; par conséquent un certain nombre d'actifs doit être au travail, quand les autres n'y sont pas, afin de satisfaire leurs besoins. La progression des loisirs et la transformation des services et commerces existants – multiplication des restaurants, apparition des super et hyper-marchés aux horaires d'ouverture étendus, etc. – est ainsi susceptible d'expliquer les évolutions récentes des horaires de travail et leurs liens avec la profession.

L'étude du temps consacré au travail professionnel à partir des enquêtes *Emploi du temps* est généralement limitée à l'analyse de simples durées, ce qui amène à voiler un certain nombre de variations (Godard, 2003). Le semainier comporte pourtant une information très riche, mais qui nécessite, pour être exploitée, l'usage de techniques moins classiques. Il est ainsi intéressant de faire une lecture de la semaine en termes de séquences, notamment dans la perspective de mesurer la synchronisation des couples bi-actifs. Si, dans un couple bi-actif, un des deux conjoints travaille de 9 h à 17 h alors que l'autre a des horaires décalés de 6 h à 16 h, la journée de travail de ce couple comporte quatre heures de travail asynchrones (de 6 h à 9 h et de 16 h à 17 h) et sept heures de travail synchrones (de 9 h à 16 h). Les pourcentages de synchronisation et de désynchronisation sont les rapports respectifs des heures synchrones et asynchrones au nombre d'heures pendant lesquelles au moins un des conjoints travaille. Dans l'exemple précédent, 4 heures sur 11 sont désynchronisées (taux de désynchronisation de 36 %) et 7 sur 11 sont synchronisées (soit un taux de synchronisation égal à 64 %) (4).

La comparaison de 4 920 séquences, contenant chacune 672 épisodes de 15 minutes, se

prête toutefois mal à une description fine de la semaine de travail. C'est pourquoi, dans cette étude, on construit d'abord une typologie des journées et, ensuite seulement, les semaines peuvent être classées selon le type des jours qu'elles contiennent. Les 4 920 semaines qui composent l'échantillon sont ainsi constituées de 25 138 jours de travail et de 9 302 jours chômés, c'est-à-dire ne contenant aucun épisode de travail professionnel. Chacune des journées peut être considérée comme une séquence de 96 épisodes (de 15 minutes) pouvant prendre deux valeurs différentes (travail ou non). L'utilisation d'une méthode d'appariement optimal permet ainsi de regrouper les journées travaillées en quatre types distincts : standard (45 %), longues (26 %), décalées (21 %) et fragmentées (8 %).

4 920 semaines simplifiées ont été ainsi construites, constituées de cinq types de journées (quatre de travail et une de repos). Chacune constitue donc une séquence de sept épisodes, correspondant chacun à un jour de la semaine, pouvant prendre cinq valeurs différentes. La mise en œuvre d'une méthode d'appariement optimal sur les semaines simplifiées conduit à élaborer une typologie des semaines de travail en neuf classes qui permet une analyse plus fine du rythme hebdomadaire des Français (cf. tableau 1).

### **Des semaines composées par cinq types de journées**

Sur les 34 440 journées recueillies, 27 % sont des journées de repos qui ne contiennent aucune plage de travail professionnel. Les 25 138 journées restantes se répartissent en quatre groupes.

Le premier est composé de journées de travail qui débutent à 9h00 pour finir entre 17h00 et 18h00. D'une durée moyenne proche de huit heures, ce type de journée de travail peut être

4. Lorsqu'il est calculé de cette façon, le taux de désynchronisation ne prend pas en compte les différences de durées de travail des conjoints. Par exemple, si un conjoint travaille de 9h à 17h et le second de 9h à 13h, la longueur de la journée de travail est de huit heures, le nombre d'heures désynchronisées de quatre heures et le taux de désynchronisation s'élève à donc à 50 %. Alain Chenu et John Robinson (2002) ont proposé un indice de désynchronisation nette qui neutralise dans une certaine mesure cet effet. Toutefois, cette correction n'est pas toujours pertinente puisque peuvent être combinées durées de travail inégales et désynchronisation (dans l'exemple précédent, si le second conjoint a des heures réduites et décalées le matin entre 6h et 10h). Nous avons fait le choix d'utiliser ici un indicateur brut qui présente l'avantage de mesurer toujours de la même façon la désynchronisation.

considéré comme standard. Bien qu'il soit le plus répandu, il ne rassemble toutefois que 45 % des journées travaillées. Le second type se différencie du groupe standard par un temps de travail plus important dans la journée : de dix heures en moyenne contre huit pour le premier groupe. Les journées commencent alors plus tôt ou se terminent plus tard, après 19h00. Bien que la durée du travail de ce type de journée de travail soit plus élevée, la mi-journée de travail reste proche de celle associée aux horaires standard (13h00). 26 % des journées travaillées appartiennent à cette version longue de la journée de travail standard.

Le troisième type de journées travaillées, qui représente 21 % d'entre elles, est caractérisé par des horaires de travail décalés le matin (14 %), le soir (6 %) ou la nuit (2 %). Leur durée moyenne est légèrement inférieure à la journée de travail standard en raison de la présence de journées partiellement travaillées. Enfin, le quatrième type, qui représente 8 % des jours travaillés, est constitué de journées dans lesquelles le travail est fragmenté, c'est-à-dire composé d'au moins deux plages de travail entrecoupées par de longues pauses. C'est le cas, par exemple, de la journée des caissières de supermarché dont le travail est fractionné sur la journée en fonction de l'affluence des clients (5).

Toutefois, les jours de travail et les jours chômés ne se répartissent pas également tout au

long de la semaine (cf. graphique 1). Les jours de repos sont plus nombreux le samedi et surtout le dimanche, qui reste pour 80 % des actifs occupés une journée non travaillée. Ils sont aussi légèrement plus nombreux le lundi, jour de fermeture de certains commerces, et le mercredi, jour de congé pour beaucoup d'enfants et non travaillé par certains parents à temps partiel. Les proportions des quatre types de jours travaillés sont assez stables du lundi au vendredi mais elles divergent le week-end. Contrairement à celles de semaine, les journées de travail du week-end sont en effet majoritairement atypiques. Le temps de travail atypique tend alors à se cumuler : le travail le week-end, une forme de travail non standard, et des heures de travail atypiques.

### Des semaines aux horaires standard loin d'être majoritaires

Le premier des neuf grands types de semaine de travail est composé de cinq journées de travail standard (9h00-7h00) du lundi au vendredi.

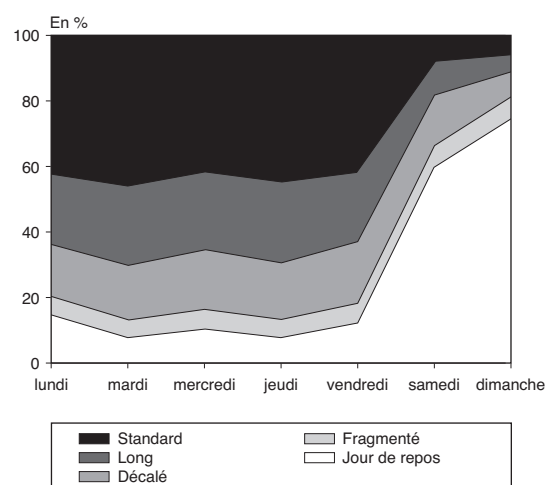
5. Ces quatre grands types de journées de travail correspondent à ceux identifiés avec la même méthode à partir du carnet d'activités de l'enquête emploi du temps de 1999 (Lesnard, 2006a). Si la proportion des journées standard et longues est du même ordre dans les deux typologies, la proportion d'horaires décalés apparaît beaucoup plus grande dans la typologie des semaines que dans celle des carnets. Ces différences résultent du mode de collecte des horaires de travail dans le carnet et le semainier (Chenu, 2004) : le carnet est un questionnaire ouvert dans lequel les répondants décrivent les activités d'une journée avec leurs propres mots, tandis que le semainier privilégie la description des activités professionnelles sur un mode abstrait.

Tableau 1  
Les 9 types de semaine

		En %
N°	Type de semaine	Part
1	Des jours de travail standard dans une semaine standard	36
2	Des jours de travail standard dans une semaine atypique (dimanche non chômé)	5
3	Des jours longs ou standard dans une semaine standard	3
4	De longs jours de travail dans une semaine atypique	9
5	De longs jours de travail dans une semaine standard	18
6	Des jours de travail décalés dans une semaine standard	16
7	Des jours de travail fragmentés et travail le week-end	5
8	Des jours standards ou décalés dans une semaine atypique	5
9	Semaine courte et décalée	3

Lecture : 36 % des semaines de travail sont composées de journées de travail standard dans une semaine standard.  
Champ : semaines normales de travail des actifs occupés.  
Source : enquête Emploi du temps 1999, Insee.

Graphique 1  
Répartition des types de journées au cours de la semaine



Lecture : 15 % des journées le lundi sont des journées de repos.  
Champ : semaines normales de travail des actifs occupés.  
Source : enquête Emploi du temps 1999, Insee.

C'est la semaine de travail standard de 39 heures (cf. tableau 2), durée légale du travail en France au moment de l'enquête, avec le week-end non travaillé (cf. graphique 2). Bien qu'étant le type de semaine de travail le plus répandu, il ne représente toutefois que 36 % des semaines travaillées.

Cette semaine de travail est avant tout l'apanage des actifs dont les emplois sont les plus proches de la norme juridique dominante du CDI à plein temps (cf. tableau 3). La semaine standard est particulièrement répandue dans l'industrie et l'administration et parmi les professions intermédiaires, les techniciens, les employés administratifs d'entreprise et les ouvriers qualifiés (cf. tableau 4). Elle est par contre moins fréquente dans les commerces et les services aux particuliers et parmi les agriculteurs, les chefs d'entreprises, les professions libérales, les professions intellectuelles, et les employés du commerce et des services aux particuliers. Ce type de semaine permet aux parents d'être présents auprès de leurs enfants le matin et plus encore le soir.

Le second type est lui aussi caractérisé par des journées de travail avec des horaires standard. Toutefois il se distingue du premier par l'importance du travail dominical (77 % des semaines de ce groupe) et l'absence de travail le jeudi (46 %) ou le vendredi (51 %). Très minoritaire (5 % des semaines), ce type de semaine de travail est courant parmi les professions intermédiaires de la santé et du travail social et le clergé.

Tableau 2  
**Temps de travail selon les 9 types de semaine**

Numéro de la classe	Temps moyen de travail au cours de la semaine	Temps moyen de travail le samedi et le dimanche	Nombre de jours de repos dans la semaine	Nombre de jours de repos le samedi et le dimanche
1	39 h 38	1 h 07	2,0	1,8
2	40 h 10	9 h 57	1,9	0,7
3	44 h 00	2 h 17	1,8	1,6
4	46 h 35	7 h 11	1,7	1,1
5	55 h 04	7 h 48	1,2	1,0
6	34 h 23	4 h 22	2,0	1,3
7	31 h 09	5 h 30	1,5	1,0
8	30 h 53	5 h 19	2,7	1,2
9	23 h 50	10 h 01	3,6	0,7
Ensemble	41 h 07	4 h 33	1,9	1,3

Lecture : les individus appartenant à la première classe travaillent en moyenne 39 heures et 38 minutes par semaine.

Champ : semaines normales de travail des actifs occupés.

Source : enquête Emploi du temps 1999, Insee.

## Des semaines chargées

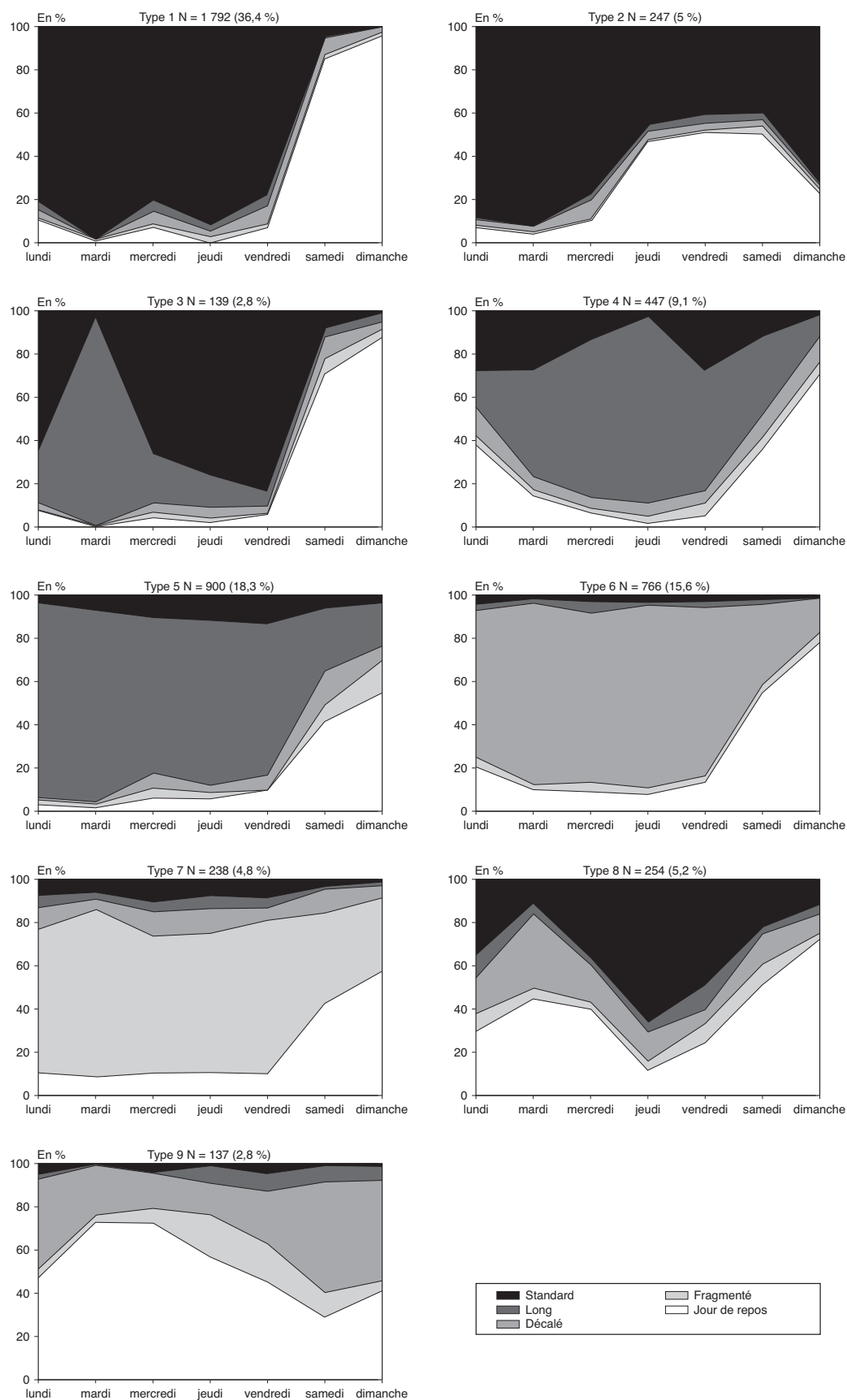
Le troisième groupe correspond à une semaine de cinq jours avec le week-end chômé. La plupart des journées de travail sont standard, mais au moins une longue journée de travail s'y ajoute, le plus souvent le mardi (96 % des mardis). Peu nombreuses (3 %), ces semaines un peu plus chargées que les semaines standard vont souvent de pair avec une plus grande liberté dans l'organisation du temps de travail. Les actifs qui ont une semaine de ce type peuvent beaucoup plus fréquemment que les autres déterminer eux-mêmes leurs horaires de travail, s'absenter sans difficulté durant le travail et partir en vacances quand ils le souhaitent. Cette plus grande flexibilité leur permet d'être souvent présents auprès de leurs enfants le soir malgré une semaine de travail d'une durée moyenne de 44 heures.

Ces semaines concernent en premier lieu les cadres, les professions intellectuelles, les instituteurs, les professions intermédiaires, les contremaîtres et les techniciens. Plus souvent que dans les autres groupes, ces actifs ont des responsabilités hiérarchiques (40 %) et rapportent quelquefois (18 %) ou souvent (19 %) du travail à la maison. Ce type de semaine se retrouve plus souvent dans les domaines de l'éducation, de la santé, de l'action sociale, des administrations (les fonctionnaires de la catégorie A sont surreprésentés) mais aussi dans les services aux entreprises.

Le quatrième groupe (10 % des semaines de travail) se caractérise également par un temps de travail en moyenne plus important (46 heures et demi en moyenne par semaine). Les journées longues sont majoritaires : 87 % des personnes de ce groupe ont une journée longue le jeudi, par exemple. Ces semaines comportent au moins une journée de travail pendant le week-end, le plus souvent le samedi. Ce travail pendant le week-end est en partie récupéré le lundi, chômé dans 39 % des cas.

C'est dans ce groupe que les salariés en contrat à durée indéterminée sont les plus nombreux (90 %). Situés le plus souvent en haut de l'échelle sociale (cadres, ingénieurs, professions intellectuelles et scientifiques, professions intermédiaires de la santé) et très qualifiés, ces actifs ont fréquemment des responsabilités hiérarchiques et, lorsqu'ils sont salariés, déterminent aussi très souvent eux-mêmes leurs horaires de travail. Les employés du commerce et des services sont toutefois également surreprésentés. Ce groupe comporte une forte pro-

Graphique 2  
Répartition des types de semaine



Lecture : 81 % des individus de la classe 1 ont une journée standard le lundi.  
Champ : semaines normales de travail des actifs occupés.  
Source : enquête Emploi du temps 1999, Insee.



Tableau 3  
Caractéristiques de l'emploi selon le type de semaine

En %

Caractéristiques de l'emploi		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	Ensemble
Nature du contrat de travail	À durée indéterminée (CDI)	88	85	88	90	89	77	72	81	84	85
	À durée déterminée (CDD)	6	7	6	8	7	13	11	10	9	8
	Intérim, apprentissage et stages	4	4	3	1	1	7	6	5	2	4
	Autres	2	4	3	1	3	3	11	4	5	3
Travail de nuit	Habituellement	1	2	1	3	4	14	15	7	26	5
	Certaines nuits seulement	10	7	17	16	22	18	16	19	22	15
	Jamais	89	91	82	81	74	68	69	74	52	80
Nature du temps de travail	À temps plein	89	87	88	89	90	69	45	64	70	82
	À temps partiel	10	13	6	10	8	29	50	32	26	16
	Autre (temps variable en fonction du travail)	1	0	6	1	2	2	5	4	4	2
Raison du temps partiel	Imposé par l'employeur	48	48	49	56	64	63	63	48	50	56
	Choisi par l'employé	52	52	51	44	36	37	37	52	50	44
Détermination des horaires de travail	Par l'entreprise, sans possibilité de modifications	63	64	49	50	45	80	70	61	78	62
	Choix entre plusieurs horaires fixes proposés par l'entreprise	7	6	6	5	6	8	4	7	7	7
	Ils sont modifiables par l'employé d'un jour à l'autre dans un système du type « horaire à la carte »	13	15	10	8	6	3	3	8	3	9
	Les horaires sont déterminés par l'employé	12	10	22	22	30	3	11	13	4	14
	Selon un autre rythme	5	5	13	15	13	6	12	11	8	8
Travail rapporté à faire à la maison	Sans objet (travail à domicile, etc.)	2	1	1	3	6	1	5	4	4	2
	Oui, souvent	6	6	19	14	25	3	17	8	9	10
	Oui, quelquefois	9	7	18	14	14	4	2	7	4	9
	Oui, rarement	5	6	7	8	8	1	3	5	0	5
	Non	78	79	54	60	46	91	71	76	83	73
	Ne sait pas	0	1	0	1	1	0	2	0	0	1
Existence de personnes sous sa responsabilité hiérarchique	Oui	27	28	40	38	41	19	17	22	24	29
	Non	73	72	60	62	59	81	83	78	76	71
Position professionnelle de l'emploi	Mancœuvre ou ouvrier spécialisé	8	9	2	5	3	19	9	3	11	9
	Ouvrier qualifié	22	16	3	10	8	24	9	18	14	18
	Agent de maîtrise	6	10	12	5	5	3	2	4	7	5
	Technicien, dessinateur, VRP	8	9	15	5	5	4	2	8	2	7
	Employé	36	36	21	39	29	40	53	44	44	37
	Instituteur, assistant(e) social(e), infirmier(e) et personnel de la catégorie B de la fonction publique	6	7	8	4	6	6	8	7	10	6
	Professeur et personnel de la catégorie A de la fonction publique	4	6	14	6	10	1	12	6	6	5
	Ingénieur ou cadre	9	5	23	22	31	1	2	5	2	11
	Autre cas	1	3	2	4	3	2	3	5	4	2
	Secteur d'activité	Agriculture	3	5	3	9	12	2	10	3	0
Industrie		27	23	14	10	10	35	4	16	24	21
Construction		10	8	11	5	7	2	2	5	1	7
Transport		3	3	3	4	5	5	6	4	9	4
Commerce - Services aux particuliers		22	20	24	45	34	25	42	32	22	28
Services aux entreprises		7	8	12	6	8	6	5	7	7	7
Éducation - Santé - Action sociale		14	21	21	15	18	19	22	21	30	17
Administrations		14	12	12	6	6	5	8	11	6	10
Autres		0	0	0	0	0	1	1	1	1	1

1. des jours de travail standard dans une semaine standard ; 2. des jours de travail standard dans une semaine atypique (dimanche non chômé) ; 3. des jours longs ou standard dans une semaine standard ; 4. de longs jours de travail dans une semaine atypique ; 5. de longs jours de travail dans une semaine standard ; 6. des jours de travail décalés dans une semaine standard ; 7. des jours de travail fragmentés et travail le week-end ; 8. des jours standard ou décalés dans une semaine atypique ; 9. semaine courte et décalée.

Lecture : 88 % des individus appartenant au 1<sup>er</sup> type de semaine ont un contrat à durée indéterminée.

Champ : semaines normales de travail des actifs occupés.

Source : enquête Emploi du temps 1999, Insee.

portion de personnes travaillant à leur compte et d'indépendants (20 %) : agriculteurs, artisans, commerçants mais aussi des professions libérales. Avec l'agriculture, ce sont les secteurs du commerce et des services à la personne qui sont le plus représentés dans ce type de semaine de travail.

Le cinquième groupe se distingue encore plus que le précédent par la place accordée à l'activité professionnelle. La durée moyenne de ces semaines atteint 55 heures, soit 16 heures de plus que la durée légale. Elles se composent presque exclusivement de longues journées de travail, non seulement en semaine, mais aussi le samedi ou le dimanche. Le travail empiète sur la nuit ou le week-end, mais contrairement aux deux cas précédents, ces heures de travail ne sont pas récupérées. Ces semaines de six longues journées de travail représentent près de 20 % des cas.

C'est dans ce groupe que les salariés ont le plus de contrôle sur leur emploi du temps et qu'ils peuvent s'absenter le plus facilement durant le travail. Mais c'est aussi dans ce groupe qu'il y a la plus forte proportion de personnes qui rapportent du travail à la maison (souvent ou quelque-

fois). Les travailleurs indépendants y sont fortement surreprésentés (30 % des individus) et tout particulièrement les chefs d'entreprise de plus de neuf salariés, les professions libérales, les agriculteurs et dans une moindre mesure les artisans et les commerçants. Les personnes concernées par ce rythme de travail hebdomadaire se situent, comme pour le groupe précédent, tout en haut de l'échelle sociale (cadres administratifs et commerciaux d'entreprise, professions intellectuelles). Souvent âgés de plus de 45 ans, ces indépendants et ces salariés sont très diplômés et ont des revenus élevés (39 % appartiennent au quartile de niveau de vie supérieur).

### Des semaines aux horaires décalés et fragmentés

La sixième semaine-type est une semaine de travail standard, avec deux jours de congés pris majoritairement le samedi et le dimanche. Toutefois, les journées de travail n'ont que rarement des horaires standard et sont presque toutes décalées. Une semaine de travail sur six est ainsi une semaine décalée. La plupart du temps, ce sont les employeurs qui ont imposé cette répartition du travail sans possibilité de modifications

Tableau 4  
Caractéristiques sociodémographiques selon le type de semaine

En %

Caractéristiques sociodémographiques		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	Ensemble
Sexe	Hommes	57	58	58	62	65	53	33	43	46	56
	Femmes	43	42	42	38	35	47	67	57	54	44
Âge	15-25 ans	9	9	8	7	7	14	11	9	12	9
	26-35 ans	28	23	22	28	24	30	26	26	28	27
	36-45 ans	32	34	35	29	30	28	27	34	30	31
	46-55 ans	26	30	30	29	31	23	25	24	23	27
	plus de 55 ans	5	4	5	7	8	5	11	7	7	6
Situation conjugale	Vit en couple	74	69	68	74	75	68	75	72	72	73
	Ne vit pas en couple	26	31	32	26	25	32	25	28	28	27
Niveau de diplôme	Sans diplôme	13	10	5	7	7	17	19	11	17	12
	CEP, DFEO	8	9	3	6	8	13	15	12	9	9
	BEPC	8	8	4	9	8	9	9	9	10	8
	CAP, BEP	32	35	18	28	25	34	25	30	32	30
	Bac technique	7	4	7	9	7	6	5	5	3	7
	Bac général	9	7	11	8	6	8	7	9	8	8
	Bac + 2	13	14	22	15	14	9	7	14	14	13
Supérieur à Bac + 2	10	13	30	18	25	4	13	10	7	13	
Niveau de vie	1 <sup>er</sup> quartile (-)	23	28	7	21	20	35	41	22	29	25
	2 <sup>e</sup> quartile	25	22	24	24	21	30	25	28	28	25
	3 <sup>e</sup> quartile	28	29	25	25	20	23	19	26	27	25
	4 <sup>e</sup> quartile (+)	24	21	44	30	39	12	15	24	16	25

1. des jours de travail standard dans une semaine standard ; 2. des jours de travail standard dans une semaine atypique (dimanche non chômé) ; 3. des jours longs ou standard dans une semaine standard ; 4. de longs jours de travail dans une semaine atypique ; 5. de longs jours de travail dans une semaine standard ; 6. des jours de travail décalés dans une semaine standard ; 7. des jours de travail fragmentés et travail le week-end ; 8. des jours standard ou décalés dans une semaine atypique ; 9. semaine courte et décalée.

Lecture : 57 % des individus appartenant au premier type de semaine sont des hommes.

Champ : semaines normales de travail des actifs occupés.

Source : enquête Emploi du temps 1999, Insee.

(80 %) et l'autonomie temporelle des salariés y apparaît particulièrement faible. La proportion de salariés à temps partiel y est particulièrement élevée (29 %) et dans la majorité des cas (63 %) ces horaires réduits ont été imposés par l'employeur. Le travail de nuit est habituel pour 14 % des salariés. Seulement 14 % des salariés déclarent pouvoir sans difficulté s'absenter durant leur travail et nombreux sont ceux qui ne travaillent pas le même nombre de jours chaque semaine (27 %).

Ce type de semaine, qui concerne presque exclusivement des salariés, se distingue des précédents par une surreprésentation des contrats de travail précaires (13 % de CDD et 7 % d'intérim, apprentissage et stages). Sans responsabilité hiérarchique (81 %), ces actifs sont plutôt jeunes (14 % de 15-25 ans), célibataires, peu qualifiés et pauvres. Fortement représentés dans le secteur privé (71 %), ils occupent bien souvent des emplois de manœuvres et d'ouvriers spécialisés (19 %) dans l'industrie (35 %), d'employés de commerce et de services à la personne ; parfois ils exercent une profession intermédiaire dans la santé, l'éducation ou le travail social. Ainsi, bien que la durée moyenne de ce type de semaine de travail soit proche de 35 heures, l'absence d'autonomie temporelle empêche les parents d'être auprès de leurs enfants le matin et le soir.

La septième classe se caractérise par l'importance des journées de travail fragmentées, qui concernent entre 63 et 79 % des individus, du lundi au vendredi. Le travail pendant le week-end est assez répandu, tout particulièrement le samedi. Ces semaines fragmentées représentent 5 % des semaines de travail. Le degré de latitude temporelle de ces actifs est aussi faible que pour ceux du groupe précédent : horaires de travail imposés par l'employeur (70 %), temps partiel très répandu (50 %) et très fréquemment imposé (63 %), part élevée du travail de nuit habituel (15 %), impossibilité de s'absenter pendant le travail (20 %) ou de choisir les dates de ses vacances (66 %).

Le profil des travailleurs de ce groupe est également très proche de celui dressé pour les semaines décalées : jeunes, peu qualifiés (43 % ont au plus le brevet des collèges) et plus pauvres (41 % appartiennent au premier quartile de niveau de vie). La proportion de contrats de travail stables est la plus faible de tous les types de semaines de travail (seulement 72 % de CDI). Toutefois des différences apparaissent avec les personnes qui ont une semaine décalée, dont

l'emploi est le plus souvent lié à des activités industrielles : les semaines de travail fragmentées sont le plus souvent associées à des emplois féminins (67 %) dans le secteur du commerce et des services aux particuliers (employés de commerce ou dans les services à la personne). Les travailleurs indépendants concernés par ce type de semaine de travail sont surtout des femmes d'agriculteurs.

### **Des semaines courtes**

Le huitième type est une semaine atypique, marquée par l'importance des jours de repos tout au long de la semaine, en alternance avec des jours décalés et standard. Minoritaires (5 % des semaines de travail), ces semaines durent en moyenne 31 heures, notamment en raison d'une part importante de travail à temps partiel (32 %), toutefois un peu plus souvent choisi que subi. Nombreux sont les actifs de ce groupe à ne pas travailler le même nombre de jours chaque semaine et à travailler assez régulièrement la nuit. L'autonomie de ces salariés est relativement faible mais proche de la moyenne. Les professions concernées par ce rythme de travail hebdomadaire sont variées : personnels des services directs aux particuliers, mais aussi policiers et militaires, ainsi que les professions intermédiaires de la santé et du travail social.

La neuvième classe se caractérise encore plus que les deux précédentes par un faible temps de travail, en moyenne de 24 heures par semaine. Mais c'est aussi le groupe pour lequel le temps de travail le samedi et le dimanche est le plus important (10 heures). Peu de journées de travail sont standard. Les semaines sont plus hétérogènes avec des journées plutôt décalées, voire fragmentées ou longues. Très majoritairement imposées par les employeurs (78 %), ces semaines courtes et atypiques représentent 3 % des semaines de travail. Le travail de nuit est habituel pour 26 % des personnes de ce groupe et assez régulier pour 22 % d'entre elles. Seulement la moitié de ces actifs a le même nombre de jours de travail d'une semaine sur l'autre. La part des salariés qui déclarent pouvoir s'absenter sans difficulté de leur travail est la plus faible de tous les types de semaine (13 %), alors que la proportion de ceux qui disent ne pas pouvoir s'absenter est une des plus élevées (16 %). Bien que leurs semaines de travail soient particulièrement courtes, les parents de ce groupe éprouvent plus de difficultés à être présents auprès de leurs enfants le soir que ceux qui ont une semaine standard. Ces salariés rencontrent également

des difficultés pour partir en vacances quand ils le souhaitent. Les femmes et les moins de 25 ans sont surreprésentés. Deux types d'actifs sont concernés par ces semaines courtes et atypiques : ceux peu qualifiés de l'entretien, des transports et de l'industrie (agents de services de la fonction publique, ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport, ouvriers non qualifiés dans l'industrie) et ceux plus diplômés dont la profession présente des impératifs horaires forts (professions intermédiaires de la santé et du travail social, policiers et militaires).

Cette typologie permet de mieux comprendre comment les différents types de journées de travail s'organisent au niveau de la semaine. Rien ne permettait de penser que la forte homogénéité des journées de travail pouvait se retrouver à l'échelle de la semaine tant les combinaisons possibles de types d'horaires de travail sont grandes. La très grande homogénéité des types de semaines est remarquable : les journées standard font les semaines standard, les longues journées les longues semaines et les journées décalées les semaines décalées. Ces semaines uniformes (types 1, 2, 5, 6 et 7) représentent 80 % des semaines de travail.

On retrouve, au niveau de la semaine, la forte structuration exercée par la position qu'occupent les actifs en emploi dans le système économique, déjà mise en évidence à l'échelle des journées de travail. D'une manière générale, meilleure est cette position, plus grande est l'autonomie temporelle et plus longue est la semaine de travail, celle-ci étant composée plutôt de journées standard. Les salariés les moins qualifiés ont au contraire des semaines en moyenne plus courtes, avec des horaires décalés et fragmentés et un très faible degré de contrôle de leur temps de travail. Pour aller plus loin que ce constat et mieux comprendre la logique de ces différences socioprofessionnelles, il est toutefois nécessaire de prendre en compte simultanément les caractéristiques essentielles du système économique (cf. encadré 3).

Le système économique français, restreint aux salariés, se structure autour de deux dimensions (cf. graphique 3). La première, représentée verticalement, classe les salariés selon le volume global de leur capital économique (rémunération, niveau de qualification, position dans la hiérarchie socioprofessionnelle). Elle oppose les salariés les mieux qualifiés, avec les plus hauts revenus, qui exercent des professions comme celles de cadre, d'ingénieur, d'ensei-

gnant, de journaliste, ... dans de grandes entreprises (de services aux entreprises ou dans les secteurs de l'éducation et de la santé), aux salariés peu ou pas qualifiés, ayant des revenus très modestes, et qui sont ouvriers dans l'industrie ou employés dans les commerces ou les services à la personne. La seconde dimension distingue le secteur industriel et administratif de celui des services qui va de l'éducation, la santé, les services aux entreprises, aux commerces et services aux particuliers.

L'économie française se structure autour de trois pôles. Du côté de la sphère industrielle et administrative se trouvent les ouvriers, les techniciens, les professions intermédiaires avec des qualifications et des revenus moyens (6). Le secteur des services est divisé en deux pôles entre, d'une part, des services à haute valeur ajoutée (éducation et santé) assurés par les salariés très qualifiés et bien rémunérés et, d'autre part, les services à faible valeur ajoutée dont les emplois sont peu qualifiés, peu payés et fortement féminisés (employés des commerces et des services). La troisième dimension (non représentée) est spécifique au pôle des services à haute valeur ajoutée et oppose les services marchands et non marchands. Dans les premiers se trouvent les salariés les plus diplômés (supérieur à bac + 2) et aux revenus les plus élevés (supérieurs à 17 500 francs, soit 2 660 euros) ; ce sont principalement des hommes cadres. Du côté des services non marchands de l'éducation, de la santé et du travail social, se situent les professions intermédiaires de ces mêmes secteurs et les instituteurs. Les professions intellectuelles sont à mi-chemin de ces deux univers, leur niveau de diplôme les rapprochant des cadres, sans que leurs salaires ne leur permettent de les rejoindre complètement.

La projection des types de semaines de travail dans cet espace économique donne une vision synthétique des liens qui existent entre la position occupée dans le système économique et les horaires de travail hebdomadaires. Les semaines standard, mais aussi décalées, sont associées au pôle industriel et administratif de l'espace économique. Alors que les semaines standard (type 1) se situent davantage du côté des employés administratifs à la frontière avec

6. L'apparition un peu à l'écart de ce sous-ensemble des employés administratifs est un artefact géométrique qui cache l'orthogonalité de cette modalité avec le premier plan factoriel comme l'indique la très faible valeur de la qualité de sa représentation sur les deux premiers axes (la somme des deux cosinus carrés des angles entre le barycentre de cette modalité et les deux premiers axes est de 4,1 %).

les services à haute valeur ajoutée, les semaines décalées (type 6) sont plutôt associées au monde ouvrier et industriel mais se rapprochent également du pôle des services à faible valeur ajoutée. Celui-ci se caractérise par des semaines fragmentées (type 7) et aussi dans une moindre mesure par des semaines courtes (type 8). Enfin, ce sont surtout les semaines de travail standard/longues (type 3) qui prédominent dans le pôle des services à haute valeur ajoutée, ainsi que les semaines très longues (type 5), voire longues (type 4). Ces deux derniers types de semaines de travail sont moins caractéristiques des cadres et professions intellectuelles que de l'ensemble du secteur des services. Si, d'une manière générale, le pôle des services à haute valeur ajoutée se caractérise principalement par des semaines de travail standard/longues,

la troisième dimension met en évidence que la fraction marchande de ce pôle est très corrélée avec les semaines très longues (type 5), longues (type 4) et standard/longues (type 3) alors que la fraction non marchande est dominée par les semaines courtes et atypiques (type 9), décalées (type 6), courtes (type 8) et standard avec week-end décalé (type 2).

Si les horaires atypiques ont toujours existé avec dans le secteur industriel, avec la pratique du travail en équipe (deux- et trois-huit) par exemple, le développement des services semble s'accompagner de nouvelles formes de contraintes temporelles. Appliquées aux services à faible valeur ajoutée, les nouvelles techniques d'organisation de la production en flux tendu et en « juste à temps » impliquent une organisation temporelle

### Encadré 3

#### L'ESPACE ÉCONOMIQUE SALARIÉ EN 1999

Pour dégager les principales caractéristiques du système économique français, une analyse des correspondances multiples a été menée sur les 4 087 salariés de l'échantillon de 4 920 semaines utilisées pour construire la typologie des semaines de travail. L'exclusion des indépendants est motivée par le fait que leur profil économique, très différent de celui des salariés, réduit l'analyse à une opposition indépendants-salariés sans grand intérêt. La sélection des variables actives s'appuie sur le concept de champ économique (Bourdieu, 1997). Selon ce modèle, la position économique est la composition de la situation des salariés dans l'entreprise (qualifications, niveau de diplôme, rémunération, pouvoir, genre, etc.) et de celle des entreprises dans le système économique (biens et services produits, degrés de différenciation horizontale et verticale, compétition, degré d'internationalisation, etc.). Le choix des variables actives vise donc à représenter simultanément la position du salarié dans l'entreprise (catégorie socio-professionnelle, genre, diplôme et revenu) et la position de l'entreprise dans le système économique qui n'est malheureusement pas très bien détaillée dans l'enquête *Emploi du temps* 1999 (effectifs de l'établissement et secteur d'activité). Des recodages ont été nécessaires pour limiter les effets mécaniques qui apparaissent lorsque des variables avec des modalités en nombre trop différent et/ou avec des modalités trop rares. La catégorie « cadre » regroupe ainsi les cadres du privé et du public, ainsi que les ingénieurs. Les professeurs et autres professions scientifiques ainsi que les professions de l'information, des arts et des spectacles sont réunis dans la catégorie « professions intellectuelles ». Les professions intermédiaires du privé et du public ont été rassemblées, de même que les employés de commerce et ceux des services directs aux particuliers. Les employés civils et agents de service de la fonction publique ont été classés avec les ouvriers qualifiés.

Les trois premières dimensions représentent 87 % de l'inertie totale du nuage (taux d'inertie calculés à

partir des pseudo-valeurs propres selon la formule proposée par Benzécri, voir Lebart *et al.*, 2006). Les deux premiers axes, dont les parts d'inertie expliquées sont respectivement de 45 % et 31 %, sont des axes généraux qui mettent en jeu l'ensemble des données (Rouanet et Le Roux, 1993). Le troisième axe (11 % de l'inertie du nuage) est un axe spécifique à un sous-ensemble du nuage de points situé dans le cadran Nord-Est du premier plan factoriel. La même analyse conduite sur l'ensemble des actifs occupés, qu'ils aient ou non complété leur semaine, aboutit à trois axes très semblables. La typologie des semaines de travail est projetée sur cet espace en tant que variable supplémentaire et ne sont interprétées que les modalités dont les coordonnées sont statistiquement significatives.

Porter l'analyse à l'échelle des couples bi-actifs est délicat puisque, à l'exception des couples d'indépendants associés dans la même entreprise, toute position dans le champ économique ne peut-être qu'individuelle. La forte homogamie socioprofessionnelle peut être mise à profit pour réduire le problème à l'examen des caractéristiques d'un seul des conjoints. Cette approximation n'est cependant pas suffisante puisque qu'une position sociale semblable, qui peut être approchée par la localisation sur le premier axe de l'espace économique, peut cacher de fortes disparités professionnelles et sectorielles, essentielles pour saisir les fondements des semaines de travail conjugales. Cet espace économique est donc également utilisé pour situer les 880 couples bi-actifs de salariés et leurs semaines de travail conjugales (932 semaines conjugales observées). Le barycentre des coordonnées individuelles des deux conjoints permet de positionner les couples dans l'espace économique. Enfin les barycentres des types de semaines des couples, calculés à partir des barycentres des coordonnées des conjoints, sont utilisés pour les situer dans l'espace économique (Lebart, *et al.*, 2006, p. 214-216).

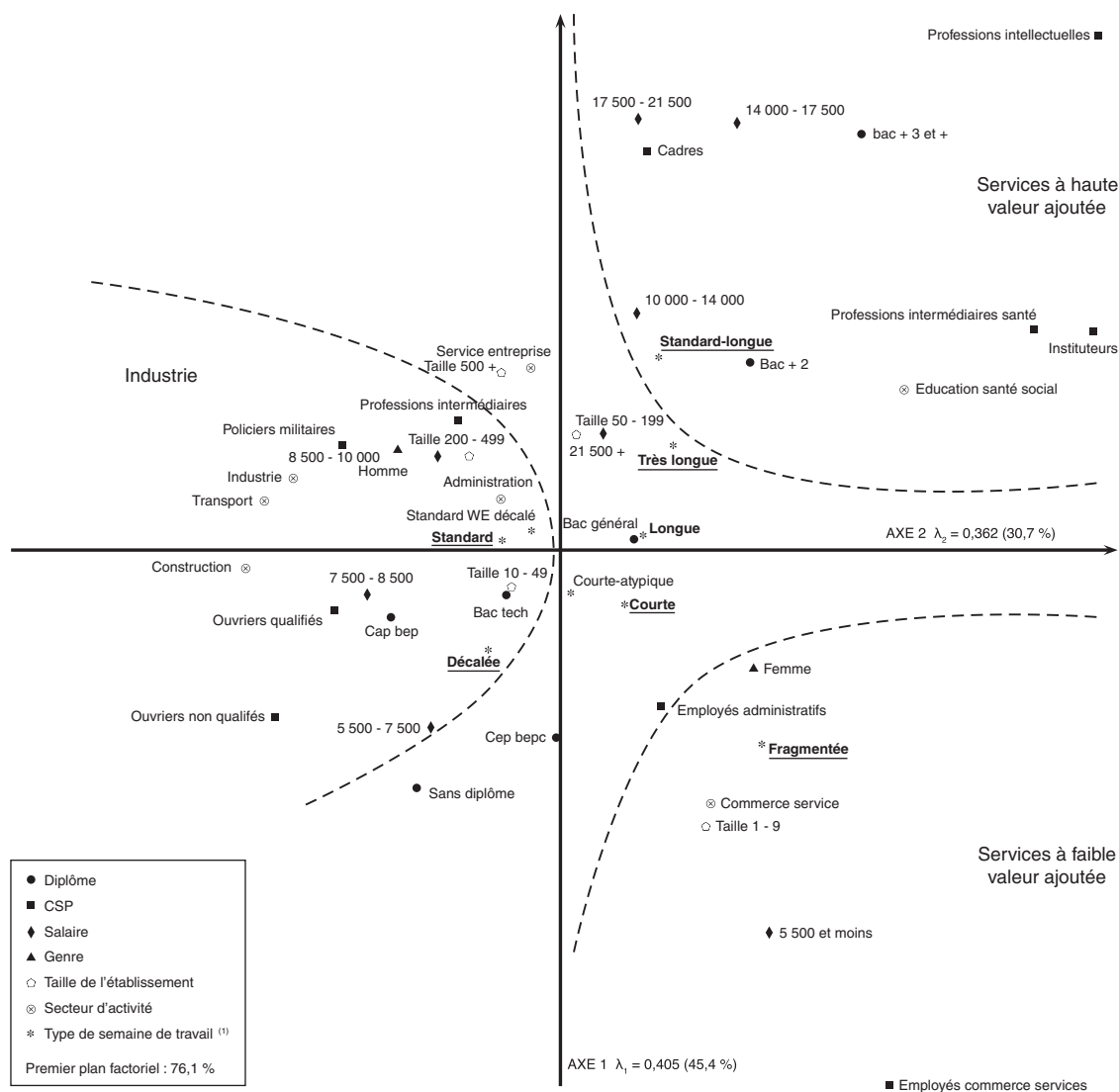


rationnelle du flux de production des services de manière à ce qu'il soit adapté à tout instant à l'intensité de la demande (Durand, 2004). Une bonne illustration de ce principe se trouve dans les horaires à temps partiel et fragmentés des caissières de supermarchés qui coïncident aux deux périodes de pointe de 11h00-13h00 et de 17h00-19h00 (Prunier-Poulmaire, 2000). Le temps de travail fragmenté et souvent court de ces salariés reflètent leur « utilité » intermittente selon les cycles de la demande de ces services. La tertiarisation de l'économie signifie aussi l'expansion d'une nouvelle catégorie de salariés très qualifiés, experts, managers, et professions scientifiques, dont l'activité professionnelle est

d'autant plus rentable que le temps investi dans le travail est grand (Linder 1970).

À défaut de pouvoir établir plus nettement, faute de données longitudinales sur la corrélation entre profession et semaine de travail, que la croissance des horaires de travail atypiques participe de la croissance des services, il est cependant possible d'observer leur progression parallèle et de remarquer que les professions dont les effectifs ont le plus augmenté entre 1990 et 2004 (caissière dans les grandes surfaces, télé-opérateur dans les centres d'appel, femme de ménage et caissier-serveur dans la restauration rapide) (Maurin 2002, p. 42) sont

Graphique 3  
Espace économique et types de semaines de travail



1. Les types de semaine, projetés comme modalités supplémentaires, sont soulignés pour le premier axe et en gras pour le second axe lorsque leurs coordonnées sont statistiquement significatives (Lebart et al., 2006, pp. 217-218).  
Lecture : la modalité « cadres » se projette près de la tranche de revenu « 17 500-21 500 francs » dans le premier plan factoriel, ce qui signifie que ces modalités sont souvent prises par les mêmes individus.  
Champ : semaines normales de travail des actifs occupés.  
Source : enquête Emploi du temps 1999, Insee.

en très grande majorité situées autour du pôle des services à faible valeur ajoutée où la probabilité d'horaires décalés et fragmentés est la plus forte. Mais il est certain que le rythme de progression des horaires atypiques doit aussi beaucoup aux politiques de dérégulation du temps de travail menées depuis la fin des années 1970 (Freyssinet, 1997). La diversification des horaires de travail dans la journée et la semaine est donc moins l'écho de l'individualisation du temps de travail que celui des transformations du champ économique.

### Les semaines des couples bi-actifs

Pour décrire les horaires de travail des couples bi-actifs il est possible d'utiliser directement les méthodes d'appariement optimal, solution retenue pour l'analyse des journées de travail des couples (Lesnard, 2006b), ou bien de croiser les types d'horaires individuels lorsque la com-

plexité des séquences est trop grande, méthode qui a été appliquée ici.

Il existe en théorie 81 semaines de travail conjugales différentes, composées des 9 variantes de semaine décrites plus haut. En fait, 7 grands types réunissent à eux-seuls 72 % des semaines travaillées par les couples bi-actifs (cf. tableau 5). La situation la plus commune est celle des couples dont les deux conjoints ont une semaine standard, avec des jours de travail standard (type A). Cette double semaine standard s'étend en moyenne sur 47 heures (durée pendant laquelle au moins un des conjoints travaille), la plupart du temps en semaine (45h33 contre 1h28 le week-end). La semaine de travail conjugale standard est le type de semaine de travail des couples bi-actifs le plus synchrones : 68 % des heures travaillées par les conjoints sont synchrones et le week-end est généralement chômé (87 %). Toutefois cette situation ne couvre que 19 % des semaines travaillées par les

Tableau 5  
Sept grands types de semaine pour les couples bi-actifs

Type de semaine conjugale	Type de semaine individuelle		Part de l'effectif total (en %)	Nombre de couples	Durée pendant laquelle au moins un conjoint travaille			Durée pendant laquelle les deux conjoints travaillent			Synchronie hebdomadaire totale (en %)	Jours non travaillés le week-end (en %)
	Homme	Femme			Total	Semaine	Week-end	Total	Semaine	Week-end		
Type A Standard	1	1	20,8	250	47h01	45h33	01h28	31h37	31h21	00h16	67,9	86,6
	3	1	18,5	223	52h36	50h01	02h35	32h32	32h07	00h24	61,6	75,8
	1	3	1,3	16	53h25	49h28	03h57	32h47	32h47	00h00	63,2	56,2
Type B Longue	5	5	15,9	191	70h14	58h16	11h58	44h35	38h06	06h29	64,2	33,2
	5	1	5,4	65	62h13	56h16	05h58	31h18	30h35	00h42	51,8	58,2
	1	5	7,2	87	58h20	54h00	04h19	30h25	29h09	01h15	52,1	63,2
Type C Décalée	6	6	14,6	176	57h06	49h11	07h55	12h25	11h25	00h60	25,1	53,4
	6	1	3,8	46	59h50	56h04	03h46	15h27	15h07	00h21	27,6	71,4
	1	6	4,4	53	53h13	49h39	03h34	18h41	18h29	00h12	35,7	70,3
Type D Longue avec week-end décalé	4	1	5,5	66	58h47	51h15	07h32	29h03	28h15	00h48	52,8	58,2
	1	4	2,9	35	52h04	47h31	04h33	26h22	25h34	00h48	51,3	66,6
Type E Fragmentée	7	7	4,0	48	32h31	33h43	08h18	18h48	07h53	04h38	35,5	0,0
	7	1	0,3	4	63h52	54h54	08h58	13h43	12h32	01h11	24,3	38,2
	1	7	1,5	18	48h50	45h51	02h59	15h09	14h58	00h11	31,6	65,4
Type F Longue et décalée ou fragmentée	5	6	6,1	74	64h19	45h00	07h50	17h16	17h42	01h15	27,6	55,9
	6	5	2,0	24	61h28	48h22	13h46	34h01	29h00	04h04	29,2	29,1
	5	7	1,7	21	73h26	58h13	15h14	27h37	23h09	04h28	36,8	15,6
	7	5	2,1	25	76h59	65h24	11h34	15h48	13h30	02h18	20,2	70,7
Type G Longue et longue décalée	4	4	5,5	66	75h20	61h33	13h06	21h35	17h31	05h01	56,5	31,9
	4	5	1,7	21	65h43	55h19	10h23	29h51	27h41	02h10	45,9	31,7
	5	4	1,9	23	65h14	52h22	12h52	34h05	28h02	06h02	53,2	23,8
Autre	Toutes les autres combinaisons		27,7	333	55h03	45h08	9h55	18h17	15h52	2h25	33,74	40,95
Ensemble des couples			100,0	1204	56h35	49h38	6h56	24h49	23h05	1h44	45,3	55,9

Lecture : dans les couples dont les deux conjoints ont une semaine de type 1, la durée hebdomadaire pendant laquelle au moins un des deux conjoints travaille est en moyenne de 47h01.

Champ : semaines normales de travail des couples bi-actifs occupés.

Source : enquête Emploi du temps 1999, Insee.

couples. Si l'on ajoute les types de semaines de travail composées d'une semaine standard pour l'un des conjoints et pour l'autre d'une semaine standard avec une ou deux longues journées de travail, alors la proportion de semaines « relativement standard » atteint 21 %.

Le second type (B) est la semaine de travail conjugale longue qui réunit près de 16 % des semaines des couples bi-actifs. Cette semaine-là dure en moyenne 56 heures et déborde très souvent sur le week-end (entre 4 et 12 heures de travail le week-end). Les heures travaillées ne sont pas beaucoup moins synchrones que celles de la semaine conjugale standard (entre 52 et 64 %), même si le temps libre synchrone est moindre du fait du temps de travail plus élevé. La configuration la plus courante est celle où seul l'homme a une longue semaine de travail alors que la semaine de sa conjointe est standard. La configuration opposée est beaucoup moins courante et arrive après celle où les deux conjoints travaillent chacun une longue semaine. Ces couples sont ceux qui ont la semaine de travail la plus longue (70 heures contre 56 et 57 pour les deux autres) et qui travaillent le plus le week-end (12 heures contre 4h20 et 6 heures). En revanche, ce sont les plus synchrones avec un taux égal à 64 % contre 52 % pour les autres types de semaine longue. Cela s'explique, en partie, par le fait que la désynchronisation apparaît mécaniquement lorsque les conjoints ne travaillent pas le même nombre d'heures. De plus, dans ce cas de double semaine, longue la synchronie est équivalente à celle des double semaines standard, ce qui suggère que les couples concernés peuvent choisir, dans une certaine mesure, la répartition de leurs heures de travail dans la semaine.

Le type C représente 15 % des semaines de travail, soit presque autant que le deuxième. Il se caractérise par au moins une semaine de travail décalée et éventuellement une semaine de travail standard. La longueur de ce type de semaine de travail est proche celle du type B (entre 53 et 60 heures), mais contrairement à celui-ci, les heures travaillées sont très peu synchrones, autour de 30 %. La situation la plus fréquente correspond à celle où la semaine de la femme est décalée et celle de l'homme standard. Viennent ensuite la situation inverse et enfin celle où les deux conjoints ont une semaine de travail décalée (26 % des semaines décalées). La double semaine décalée est la moins synchrone du type C avec seulement 25 % des heures de travail simultanées, et aussi celle où, le plus souvent, au moins un conjoint travaille le samedi ou le dimanche.

La semaine longue avec week-end décalé est le quatrième type (D) de semaine de travail conjugale le plus fréquent. Il représente un peu plus de 5 % des semaines travaillées par les couples bi-actifs. Il se compose pour l'un des conjoints d'une semaine longue avec du travail le week-end (surtout le samedi) et pour l'autre d'une semaine standard. D'une durée supérieure à la moyenne, ce type de semaine de travail conjugale n'est cependant pas aussi long que la semaine conjugale de type B. Bien que la synchronie relative soit équivalente à celle des longues semaines de travail conjugales, la semaine comme le week-end, le travail occupe une place moindre du fait d'une durée du travail totale inférieure.

Le cinquième type (E) est celui de la semaine fragmentée, composée d'au moins une semaine individuelle fragmentée et d'éventuellement une semaine standard. Ce type représente près de 4 % des semaines de travail conjugales. Dans plus de la moitié des cas, c'est la femme qui a une semaine de travail fragmentée alors que son conjoint a une semaine standard. La synchronie des heures de travail de ces couples est très faible (entre 24 et 31 %). Le travail pendant le week-end, et tout particulièrement le samedi, est plus répandu lorsque ce sont les horaires de travail de l'homme qui sont fragmentés.

Le type F est la combinaison d'une semaine longue avec une semaine décalée ou fragmentée. Ce type représente 6 % des semaines de travail conjugales. Le plus souvent, c'est l'homme qui a une longue semaine de travail et la femme qui a une semaine plus courte mais décalée ou fragmentée. Les heures de travail de ces couples sont très peu synchrones (entre 27 et 36 %) et le travail le week-end très courant.

L'association de longues semaines et de semaines longues mais décalées forme le septième type (G). Ces semaines se caractérisent par un niveau de synchronie assez faible, quoique supérieur aux types C à F (entre 46 et 56 %). Ces longues semaines comportent également du travail le week-end, notamment en raison du décalage d'une des deux semaines de travail.

Les couples qui ont des semaines se caractérisant, pour au moins l'un des deux, par de longues journées de travail (type B, type D et type G) ont un niveau de vie élevé (cf. tableau 6). Plus de la moitié de ceux qui ont une semaine conjugale « longue » (type B) ou « longue et longue décalée » (type G) appartiennent au quartile de niveau de vie supérieur. Les couples à la semaine

conjugale « standard » ont également un niveau de vie élevé (79 % ont un niveau de vie supérieur au niveau de vie médian). Les couples à la semaine conjugale « décalée » (type C) ont en général un niveau de vie moyen. En revanche, les couples à la semaine de travail « fragmentée » (type E) ou « longue et décalée et fragmentée » (type F) ont un niveau de vie plus faible que les autres. Ces couples cumulent donc à la fois un faible niveau de vie, des horaires de travail atypiques et une faible synchronie.

Ne pas travailler au même moment signifie que les conjoints disposent de moins de temps à passer ensemble, mais peut représenter un avantage dans certains cas, comme lorsque le couple a des enfants à garder. De fait, les couples dont les horaires sont atypiques, décalés ou fragmentés, sont aussi ceux qui ont le plus grand nombre d'enfants (cf. tableau 6). Les couples ayant au moins trois enfants sont surreprésentés chez les couples qui ont une semaine « fragmentée » (21 %) ou « longue et décalée et fragmentée » (24 %). De même, ces couples sont plus nombreux à avoir des enfants de moins de trois ans. C'est le cas pour 13 % des couples à la semaine conjugale « fragmentée » et pour 11 % de ceux à la semaine « décalée ». Ces horaires de travail hebdomadaires atypiques, lorsqu'ils ne sont pas subis, peuvent être un moyen pour ces couples au faible niveau de vie de concilier temps professionnel et garde des enfants.

Cependant dans l'énorme majorité des cas, les semaines conjugales désynchronisées sont subies (cf. tableau 7) : seulement 2,5 % des couples qui ont une semaine de travail conju-

gale décalée ont la possibilité de choisir leurs horaires et 68 % des semaines « fragmentées » et « longues et fragmentées ou décalées » ont été imposées indirectement par les employeurs. Inversement, les semaines de travail conjugales « longues » et « standard », très synchrones, correspondent plus souvent aux conjoints qui déterminent tous deux leurs horaires de travail : 30 % de ces couples choisissent une semaine « standard », 22 % ont une semaine « longue » et seulement 1 % optent pour une semaine conjugale « longue et décalée ou fragmentée » et 4 % pour une semaine « décalée ». En revanche, pour les couples qui subissent tous deux leurs horaires de travail, le taux de semaines « décalées » est de 22 % alors que la proportion de semaines « standard » n'est que de 23 %.

La désynchronisation ne dépend pas seulement des horaires de travail, mais également du nombre d'heures travaillées. Les salariés qui ont le plus de marges de liberté dans l'organisation de leurs horaires de travail ont des semaines de travail en moyenne plus longues que les autres. Très qualifiés et situés au sommet de l'échelle sociale, ces salariés investissent, rationnellement ou non, beaucoup de leur temps dans leurs activités professionnelles. Toutefois, leur grande autonomie temporelle leur permet de mieux gérer leur emploi du temps. Si l'on fait abstraction de la durée du travail, les choix des couples qui peuvent déterminer leurs horaires de travail révèlent donc les préférences moyennes en matière d'organisation du travail et de synchronie. Le fait que les semaines de travail conjugales décalées et fragmentées, fortement désynchronisées, sont très minoritaires parmi

Tableau 6  
Les caractéristiques sociodémographiques des couples

En %

Type de semaine conjugale	Niveau de vie				Nombre d'enfants				Présence d'enfants de moins de 3 ans	
	1 <sup>er</sup> quartile (-)	2 <sup>e</sup> quartile	3 <sup>e</sup> quartile	4 <sup>e</sup> quartile (+)	0	1	2	3 et +	Non	Oui
Type A : standard	4	17	35	44	27	34	28	11	90	10
Type B : longue	8	11	27	54	35	24	30	11	95	5
Type C : décalée	9	24	48	19	24	31	36	9	89	11
Type D : longue avec week-end décalé	4	14	35	47	28	35	31	6	93	7
Type E : fragmentée	16	28	32	24	23	23	33	21	87	13
Type F : longue et décalée ou fragmentée	21	20	35	24	27	31	18	24	94	6
Type G : longue et longue décalée	4	16	26	54	21	20	45	14	94	6
Autres couples	10	24	27	39	27	25	34	14	91	9
Ensemble des couples	9	19	33	39	27	28	32	13	92	8

Lecture : 4 % des couples à la semaine conjugale de type standard appartiennent au premier quartile de niveau de vie.  
Champ : semaines normales de travail des couples bi-actifs occupés.  
Source : enquête Emploi du temps 1999, Insee.

ces couples et surreprésentées chez les couples situés en bas de l'échelle sociale suggère que ce type d'organisation du temps de travail professionnel dans les couples bi-actifs n'est pas seulement une simple différence socioprofessionnelle mais constitue une inégalité sociale. Si certains parents peuvent tirer profit de la désynchronisation, résultant de leurs horaires individuels imposés, pour se relayer auprès de leurs enfants, ce n'est bien souvent que nécessité faite vertu : dans l'immense majorité des cas, les couples préfèrent des journées et des semaines de travail conjugales synchrones.

La projection dans l'espace économique des types de semaines de travail conjugales fait apparaître leur très forte corrélation avec les trois pôles déjà identifiés (cf. graphique 4). Comme au niveau individuel, les semaines de travail conjugales « standard » et « décalées » apparaissent fortement liées au pôle industriel et administratif de l'espace économique. Les semaines « fragmentées » se retrouvent du côté du pôle des services à faible valeur ajoutée alors que les semaines conjugales « longues » et « longues/décalées » se situent du côté des services à haute valeur ajoutée. Dans cette fraction de l'espace économique (non représentée), les services non marchands se caractérisent par des semaines de travail conjugales « standard » et « décalées » alors que les semaines « longues » et « longues et décalées » dominent du côté des services marchands. La très forte structuration économique qui avait été mise en évidence au niveau des individus se retrouve donc au niveau des couples en raison de l'homogamie socio-professionnelle. Loin d'être un choix, la désyn-

chronisation des semaines de travail conjugales reflète avant tout les contraintes temporelles que les entreprises imposent à chaque conjoint et qui dépendent du secteur d'activité, de la qualification, du genre, du niveau de revenu, en bref de la position dans le système économique. D'une manière générale, plus la position des couples est élevée et plus leurs semaines de travail seront synchrones, et, réciproquement, plus leur position est faible, plus leur probabilité d'avoir des semaines de travail désynchronisées augmente. La répartition de la désynchronisation dans la journée et la semaine dépend cependant du secteur d'activité. La désynchronisation n'est bien évidemment pas imposée par les entreprises mais émerge des contraintes imposées à chaque conjoint. À ce titre, la désynchronisation peut être considérée comme une externalité, c'est-à-dire comme une conséquence non voulue qui apparaît à l'occasion d'une situation d'échange. Cette externalité peut en outre être considérée comme une source d'inégalités puisqu'elle ne concerne qu'une partie de l'espace économique.

Il n'est malheureusement pas possible de savoir si la désynchronisation hebdomadaire est défavorable au temps que les personnes d'un même ménage passent ensemble puisque les semaines ne contiennent que les plages travaillées. Toutefois, la proportion de travail pendant le week-end peut être utilisée comme un indicateur relativement fiable de l'impact de la désynchronisation sur la sociabilité familiale. En effet, le week-end est le plus souvent libre de travail rémunéré et de scolarité ; en toute logique c'est le moment de la semaine où la majeure partie

Tableau 7  
Détermination des horaires de travail et type de semaine de travail conjugale

En %

Type de semaine conjugale	Détermination des horaires de travail de chaque conjoint			
	Imposés aux deux conjoints	Déterminés par un des deux conjoints	Déterminés par les deux conjoints	Autres
Type A : standard	55	33	12	0
Type B : longue	45	36	18	1
Type C : décalée	76	20	3	1
Type D : longue avec week-end décalé	54	35	9	2
Type E : fragmentée	68	21	8	3
Type F : longue et décalée ou fragmentée	68	29	3	0
Type G : longue et longue décalée	55	32	6	7
Autres couples	62	26	11	1
Ensemble des couples	61	28	10	1

Lecture : 55 % des horaires de travail des couples de type standard ont été imposés aux deux conjoints.

Champ : semaines normales de travail des couples bi-actifs occupés.

Source : enquête Emploi du temps 1999, Insee.

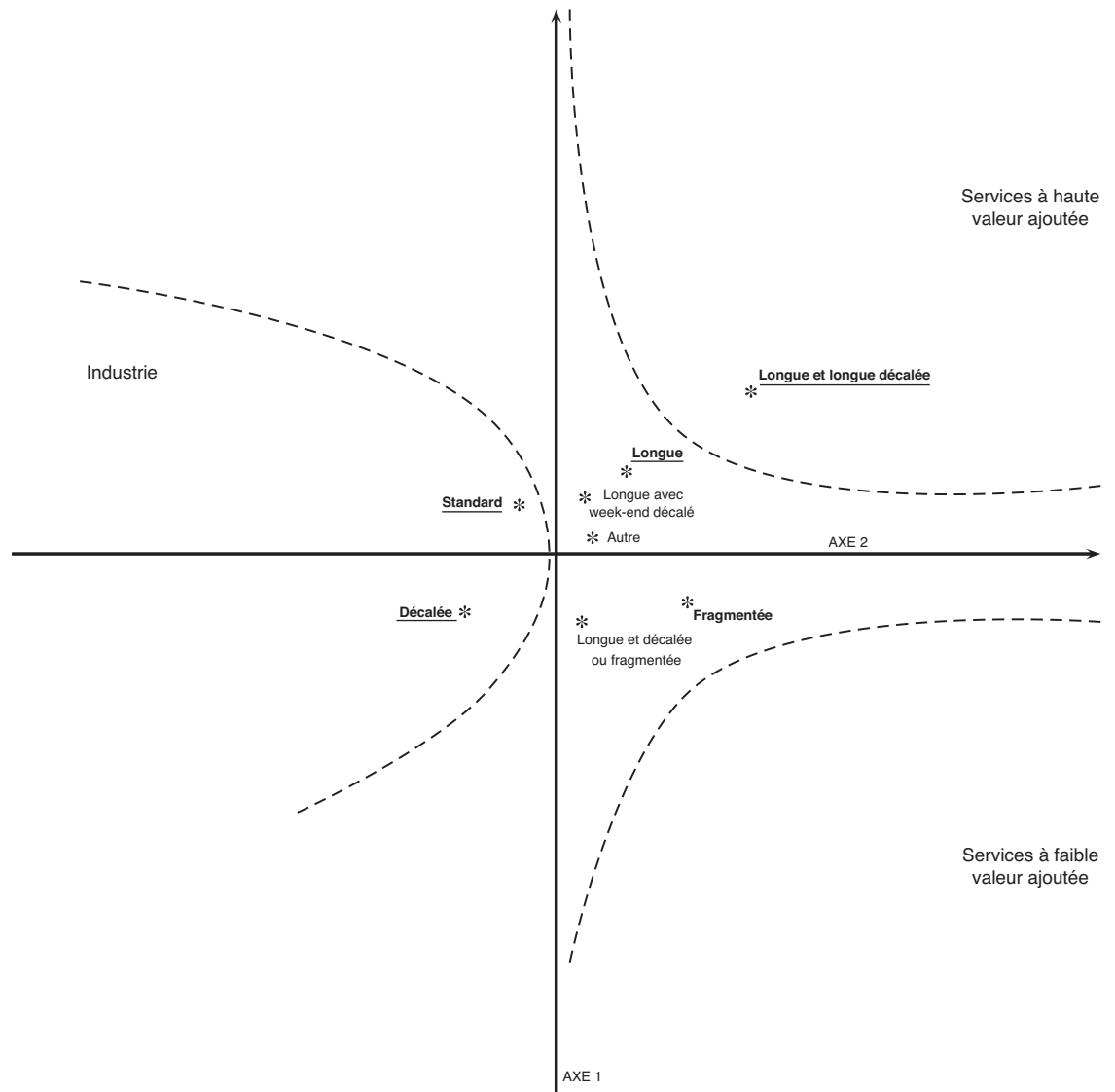


de la sociabilité familiale prend place (Lesnard, 2009). Une heure de travail le samedi ou le dimanche est donc potentiellement une heure de sociabilité familiale en moins. À cet égard, les semaines de travail conjugales « standard » se détachent doublement des autres types de semaines. D'une part, c'est le type de semaine qui comporte le moins de travail le week-end. D'autre part, c'est également le type d'organisation du travail dans la semaine qui est le plus plébiscité par les couples qui disposent d'une certaine liberté dans leurs horaires de travail.

Parmi les couples chez qui le travail pendant le week-end est le plus répandu, on distingue

d'abord ceux qui ont une longue semaine de travail. Ces couples occupent plutôt des positions élevées dans l'espace économique et disposent plus souvent que les autres d'une marge de liberté dans l'organisation de leur temps de travail. Le travail que ces couples accomplissent pendant le week-end est le plus souvent du travail rapporté à la maison ; même s'il s'agit bien de temps de travail supplémentaire, il peut être réparti librement au cours du week-end et représente donc une moindre gêne pour la vie familiale. Il en va tout autrement pour les couples qui travaillent le week-end sur leur lieu de travail habituel et dont les horaires sont imposés. Le nombre d'heures de travail pendant le

Graphique 4  
Espace économique et types de semaine de travail conjugale



Lecture : les types de semaine, projetés comme modalités supplémentaires, sont soulignés pour le premier axe et en gras pour le second axe lorsque leurs coordonnées sont statistiquement significatives (Lebart et al., 2006, pp. 217-218).  
La semaine de travail conjugale « Longue et longue/décalée » se projette dans la zone des services à haute valeur ajoutée.  
Champ : semaines normales de travail des actifs occupés.  
Source : enquête Emploi du temps 1999, Insee.

week-end des couples qui ont des semaines « décalées » ou « fragmentées » est du même ordre que celui des couples aux longues semaines de travail ; pourtant, en termes relatifs, la désynchronisation est plus élevée du fait de la plus faible durée de ces semaines de travail. Bien qu'il ne soit pas possible de savoir quel est l'impact sur le temps familial de ces deux variétés de désynchronisation du travail pendant le week-end, les éléments disponibles suggèrent néanmoins que lorsqu'elle est imposée et que ces heures de travail se déroulent sur le lieu de travail, cette désynchronisation est susceptible de réduire fortement le temps passé ensemble en famille, puisque une heure de travail en plus représente potentiellement une heure en moins passée en famille.

\*  
\*     \*

Construire une typologie des semaines de travail permet de faire apparaître la manière dont les différents types de journées de travail s'organisent au niveau de la semaine. Le plus souvent, l'organisation du travail au niveau de la semaine est très proche de celle à l'échelle de la journée. Aux semaines standard, composées de journées de travail standard, s'opposent les longues semaines de travail, faites de longues journées de travail, et les semaines décalées et fragmentées constituées respectivement de journées décalées et fragmentées. D'une manière générale, plus la position dans le système économique est favorable, plus grande est l'autonomie temporelle et plus les semaines de travail sont standard, voire longues. Les salariés les moins qualifiés ont au contraire des semaines en moyenne plus courtes mais avec des horaires décalés et fragmentés et un très faible degré de contrôle de leur temps de travail. Le rôle joué par la position dans le

système économique déjà mis en évidence au niveau de la journée se retrouve ainsi à l'échelle de la semaine. La renégociation du temps de travail occasionnée par le passage aux trente-cinq heures, intervenu juste après l'enquête de 1999, a sans doute accru plus encore les inégalités sociales en matière de rythme de travail (Estrade et Ulrich, 2002). Bien que la modulation et l'annualisation du temps de travail étaient possibles avant les lois Aubry, de nombreuses entreprises ont mis à profit la négociation sur la réduction de la durée du travail pour introduire de la flexibilité dans la répartition temporelle du travail. Les trente-cinq heures ont bien permis de réduire le nombre d'heures de travail travaillées à l'échelle de l'année, mais elles ont aussi été à l'origine d'un accroissement du travail le soir (20h-minuit) ainsi que d'une plus grande irrégularité des jours travaillés dans la semaine, essentiellement dans l'industrie et les services et pour les non-cadres (Afsa et Biscourp, 2005).

Cette typologie permet également de décrire les semaines de travail des couples. Les sept grands types qui ont été identifiés permettent de mettre en évidence que la désynchronisation des semaines de travail conjugales résulte de l'absence d'autonomie temporelle des salariés peu qualifiés et des contraintes qui pèsent sur eux. Parce qu'elle affecte avant tout les salariés situés au bas du champ économique la désynchronisation est une nouvelle forme d'inégalité, non pas individuelle, mais conjugale. En matière d'organisation du travail dans la journée ou dans la semaine, si la désynchronisation n'est voulue en tant que telle ni par les employeurs ni par les salariés, elle provient bien néanmoins des contraintes temporelles qui pèsent sur ces derniers et qui les touchent différemment selon leur position dans l'espace économique. □

---

## BIBLIOGRAPHIE

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

**Berger P. et Kellner H. (1964)**, « Marriage and the Construction of Reality: an Exercise in the Microsociology of Knowledge », *Diogenes*, vol. 46, pp. 1-24.

**Bianchi S.M., Robinson J.P. et Milkie M.A. (2006)**, *Changing Rhythms of American Family Life*, Russell Sage Foundation, New York.

**Bourdieu P. (1997)**, « Le champ économique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 118, pp. 48-66.

**Bue J., Guignon N., Hamon-Cholet S. et Vinck L. (2002)**, « Vingt ans de conditions de travail », *Données sociales 2002-2003*, pp. 273-279.

**Bressé S., Le Bihan B. et Martin C. (2007)**, « La garde des enfants en dehors des plages horaires standard », *Études et Résultats*, n° 551, Drees.

- Chenu A. (2002)**, « Les horaires et l'organisation du temps de travail », *Économie et Statistique*, n° 352-353, pp. 151-167.
- Chenu A. (2004)**, « Prendre la mesure du travail », in Heilbron J., Lenoir R. et Sapiro G., *Pour une histoire des sciences sociales. Hommage à Pierre Bourdieu*, Fayard, Paris.
- Chenu A. et Herpin N. (2002)**, « Une pause dans la marche vers la civilisation des loisirs ? », *Économie et Statistique*, n° 352-353, pp. 15-37.
- Chenu A. et Robinson J.P. (2002)**, « Synchronicity in the Work Schedules of Working Couple », *Monthly Labor Review*, vol. 125, n° 4, pp. 55-63.
- Dumazedier J. (1962)**, *Vers une civilisation du loisir ?* Seuil, Paris.
- Durand J.-P. (2004)**, *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Seuil, « Économie humaine », Paris.
- Durkheim É. (1921)**, « La famille conjugale », *Revue philosophique*, vol. 90, pp. 9-14.
- 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*, vol. 92, pp. 71-94, Dares.
- Eydoux A. (2005)**, « Les métiers de la petite enfance à l'épreuve des horaires atypiques. Les leçons des structures expérimentales », *Recherches et Prévisions*, n° 80, pp. 41-54, Cnaf.
- Fermanian J.-D. et Lagarde S. (1999)**, « Les horaires de travail dans le couple », *Économie et Statistique*, n° 321-322, pp. 89-110.
- Freyssinet J. (1997)**, *Le temps de travail en miettes. Vingt ans de politiques de l'emploi et de négociation collective*, Éditions de l'Atelier/Éditions Ouvrières, Paris.
- Gershuny J. (2000)**, *Changing Times: Work and Leisure in Postindustrial Society*, Oxford University Press, Oxford.
- Girard A. (1964)**, *Le Choix du conjoint. Une enquête psycho-sociologique en France*, Presses universitaires de France, Paris.
- Godard F. (2003)**, « Les temps du quotidien », in Donnat O. et Tolila P. (eds) *Le(s) public(s) de la culture*, Vol. 2, Presses de Sciences Po, Paris.
- Lebart L., Piron M. et Morineau A. (2006)**, *Statistique exploratoire multidimensionnelle : visualisation et inférence en fouilles de données*, Dunod, Paris.
- Lesnard L. (2006a)**, « Flexibilité des horaires de travail et inégalités sociales », *Données Sociales - La société française*, Insee, Paris.
- Lesnard L. (2006b)**, « Flexibilité et concordance des horaires de travail dans le couple », *Données Sociales - La société française*, Insee, Paris.
- Lesnard L. (2006c)**, « Optimal Matching and the Social Sciences », *Document de travail du CREST*, n° 2006-01.
- Lesnard L. (2008)**, « Off-Scheduling within Dual-Earner Couples: An Unequal and Negative Externality for Family Time », *American Journal of Sociology*, vol. 114, n° 2, pp. 447-490.
- Lesnard L. (2009)**, *La famille désarticulée. Les nouvelles contraintes de l'emploi du temps*, PUF, « le Lien social », Paris, à paraître.
- Lesnard L. et de Saint Pol T. (2006)**, « Introduction aux méthodes d'appariement optimal (optimal matching analysis) », *Bulletin de Méthodologie Sociologique*, vol. 90, pp. 5-25.
- Linder S.B. (1970)**, *The Harried Leisure Class*, Columbia University Press, New York.
- Maurin É. (2002)**, *L'égalité des possibles. La nouvelle société française*, Seuil, Paris.
- Milligan G.W. (1980)**, « An Examination of the Effect of Six Types of Error Perturbation on Fifteen Clustering Algorithms », *Psychometrika*, vol. 45, n° 3, pp. 325-342.
- Milligan G.W. (1989)**, « A Study of the Beta-Flexible Clustering Method », *Multivariate Behavioral Research*, vol. 24, n° 2, pp. 163-176.
- Prunier-Poulmaire S. (2000)**, « Flexibilité assistée par ordinateur. Les caissières d'hypermarché », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 134, pp. 29-65.
- Ravel C. (2007)**, « La polarisation de l'emploi au sein des ménages de 1975 à 2002 », *Économie et Statistique*, n° 402, pp. 3-23.
- Robinson J.P., Chenu A. et Alvarez A.S. (2002)**, « Measuring the Complexity of Hours at Work:

the Weekly Work Grid », *Monthly Labor Review*, vol. 125, n° 4, pp. 44-54.

**Rouanet H. et Le Roux B. (1993)**, *Analyse des données multidimensionnelles*, Dunod, Paris.

**de Saint Pol T. (2006)**, « Le dîner des Français : un synchronisme alimentaire qui se maintient », *Économie et Statistique*, n° 400, pp. 45-69.

**Sayer L.C., Bianchi S.M. et Robinson J.P. (2004)**, « Are Parents Investing less in Children ? Trends in Mothers' and Fathers' Time with Children », *American Journal of Sociology*, vol. 110, n° 1, pp. 1-43.

**de Singly F. (1993)**, *Sociologie de la famille contemporaine*, Nathan, Paris.

**Vanderschelden M. (2007)**, « Homogamie socio-professionnelle et ressemblance en termes de niveau d'études : constat et évolution au fil des cohortes d'unions », *Économie et Statistique*, n° 398-399, pp. 33-58.

**Yonnet P. (1999)**, *Travail, loisir : temps libre et lien social*, Gallimard, « Bibliothèque des sciences humaines », Paris.