

Depuis 1975, le temps de travail annuel a baissé de 350 heures, mais avec des horaires moins réguliers et plus contrôlés

Charles Raffin, Hatice Yildiz*

Depuis le milieu des années 1970 jusqu'au milieu des années 2000, la durée annuelle effective du travail a diminué de 350 heures (- 17 %) en moyenne en France métropolitaine, notamment sous l'effet des lois sur la réduction du temps de travail. Elle s'est stabilisée depuis. Cette baisse a surtout bénéficié aux salariés à temps complet. Travaillant près d'une heure de moins par jour, les personnes en emploi consacrent principalement ce temps aux loisirs (+ 40 minutes) et aux soins de leurs enfants (+ 13 minutes). En revanche, sous l'influence de l'expansion du régime du forfait en jours, le temps de travail des cadres a nettement moins baissé sur cette période. La transformation de la nature des emplois a contribué à la baisse du temps de travail. D'une part, alors que les travailleurs non salariés travaillent plus que la moyenne, leur part dans l'emploi s'est réduite de plus d'un tiers. D'autre part, le travail à temps partiel, favorisé par de nombreuses politiques publiques, s'est fortement développé, sa part ayant triplé en quarante ans au sein du salariat. Accompagnant la féminisation du salariat, il concerne aussi les populations les plus éloignées du marché du travail (jeunes, étrangers). Enfin, le travail de nuit et plus encore le travail du dimanche se diffusent et deviennent habituels dans l'activité des employés et des ouvriers qui doivent assurer une continuité de services, mais aussi des cadres de manière plus occasionnelle. Cette extension des horaires atypiques s'accompagne d'un contrôle hiérarchique plus étroit de l'organisation du temps de travail.

Quels sont les caractéristiques et les facteurs de la baisse de la durée du travail depuis le milieu des années 1970 ? Dans le même temps, comment les formes d'organisation horaire de la semaine de travail évoluent-elles ? Comment leur inflexion se traduit-elle pour les différentes catégories d'actifs ? Comment le temps qui n'est désormais plus consacré au travail est-il employé ? Telles sont les questions principales auxquelles cet éclairage tente de répondre. Dans un premier temps est caractérisée la baisse de la **durée annuelle effective du travail**, marquée particulièrement par la montée du temps partiel et les réformes successives de la durée légale et de l'aménagement du temps de travail. Cette baisse a permis de dégager un temps supplémentaire dont l'utilisation est analysée. Dans un second temps, l'éclairage s'intéresse à l'organisation horaire du travail, en particulier à la fréquence et la nature des **horaires atypiques** (travail le dimanche, de nuit, etc.).

Cet éclairage mobilise l'enquête Emploi depuis 1975, l'enquête Emploi du temps depuis 1974 et l'enquête Conditions de travail depuis 1984 (*encadré 1*). Ces enquêtes ayant beaucoup évolué en une quarantaine d'années, un travail méthodologique a été mené pour construire des séries longues inédites, en particulier celle sur la durée annuelle du travail issue de l'enquête Emploi (*encadré 2*).

* Charles Raffin, Hatice Yildiz (Dares).

Nous remercions Alexandra Louvet et Sébastien Grobon pour l'aide qu'ils nous ont respectivement apportée dans l'exploitation, d'une part, des séries sur le temps de travail élaborées par la comptabilité nationale de l'Insee et, d'autre part, de l'enquête Emploi du temps.

Sources et champ

Sources

Les données utilisées dans l'éclairage sont issues principalement de l'enquête Emploi depuis 1975. L'enquête Conditions de travail depuis 1984 et l'enquête Emploi du temps depuis 1974 sont, quant à elles, utilisées comme sources secondaires.

L'enquête Emploi (annuelle de 1975 à 2002 et en continu de 2003 à 2018) permet d'étudier la situation sur le marché du travail des individus (actifs occupés, chômeurs, inactifs) et de décrire le temps de travail et son organisation pour l'emploi principal des actifs occupés. Les emplois secondaires sont ici exclus, afin de garder un même champ d'observation sur la période sans perdre en généralité : ils ne concentrent que 1,3 % du temps de travail effectif.

L'enquête Conditions de travail (complémentaire à l'enquête Emploi en 1984, 1991, 1998, et 2005 ; et triennale depuis 2013) comporte plusieurs questions similaires à l'enquête Emploi concernant le temps de travail (temps partiel, travail de nuit, travail dominical, horaires atypiques, heures supplémentaires, etc.). Ainsi, elles rendent possible la réalisation de séries sur ces

thématiques pour lesquelles des ruptures (changement des questions, des filtres, etc.) existent dans l'enquête Emploi à partir de 2012. Enfin, l'enquête Emploi du temps, réalisée environ tous les dix ans, permet de décrire le temps de travail, son organisation et sa conciliation avec la vie personnelle depuis 1974.

Champ

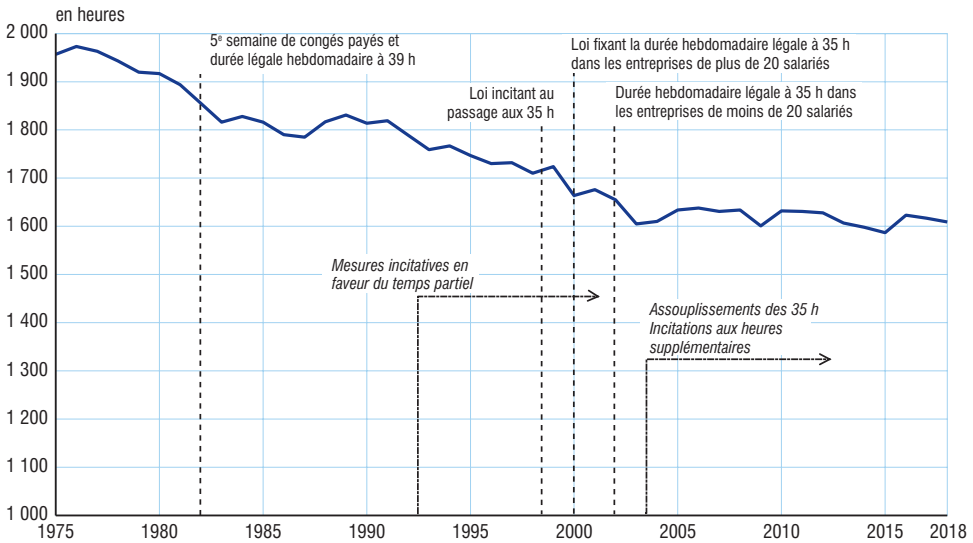
L'éclairage porte sur les actifs occupés âgés de 15 ans ou plus vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine de 1974 à 2018. Le champ est restreint à la France métropolitaine car la principale source, l'enquête Emploi, n'était jusqu'à une date récente pas conduite à l'identique dans les départements d'outre-mer. Dans l'enquête Emploi du temps, le millésime 1974 a été enquêté seulement sur les unités urbaines de France métropolitaine. Pour garantir la comparabilité entre les millésimes de l'enquête, les évolutions entre 1974 et 2010 sur cette source ont donc été estimées sur le champ des actifs occupés de France métropolitaine résidant dans des unités urbaines (qui représentent environ 75 % de la population métropolitaine).

Depuis 1975, le temps de travail a baissé, principalement sous l'effet de mesures législatives concernant les salariés à temps complet

Depuis le milieu des années 1970 jusqu'à aujourd'hui, la durée annuelle effective du travail a diminué en France de l'ordre de 17 % en moyenne, soit 350 heures, pour atteindre 1 609 heures en 2018 (*figure 1*). Elle a connu une première période de baisse entre 1975 et 1983 (- 145 heures) pour se stabiliser jusqu'au début des années 1990. Elle a de nouveau fortement baissé entre 1991 et 2003 (- 210 heures) et n'évolue plus depuis. Sur longue période, plusieurs mécanismes contribuent à cette diminution : d'une part, les transformations de la nature des emplois (généralisation du salariat, montée du travail à temps partiel) ont infléchi en moyenne la durée annuelle effective du travail de manière continue jusqu'en 2003 ; d'autre part, des dispositifs législatifs concernant les salariés ont accompagné des changements d'organisation du temps de travail (cinquième semaine de congés payés, passages aux 39 heures puis aux 35 heures) (*figure 2*). Parallèlement, l'importance prise par les loisirs dans la vie quotidienne et plus largement l'aspiration à un épanouissement personnel hors du travail [Dumazedier, 1962] peuvent expliquer cette tendance de long terme à la baisse du temps de travail.

Plusieurs réformes réduisant la durée légale de la semaine de travail marquent des changements massifs dans les horaires hebdomadaires des salariés à temps complet. Dans les années 1970, à la suite de gains importants de productivité apparente du travail, un alignement du **nombre d'heures effectives travaillées par semaine** sur la durée légale de 40 heures s'opère

1. Évolution de la durée annuelle effective de travail en France depuis 1975

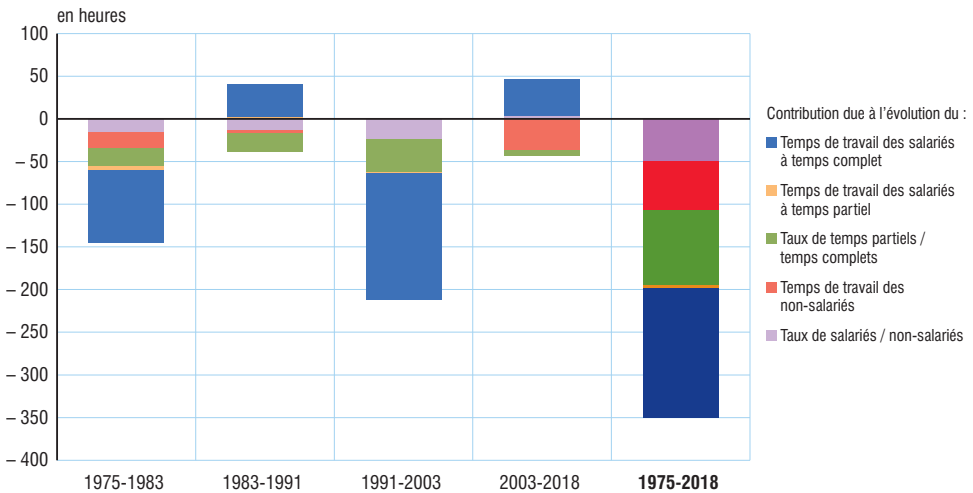


Lecture : en 2018, les personnes en emploi ont travaillé en moyenne 1 609 heures durant l'année.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus et vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi annuelles 1975-2002, enquêtes Emploi en continu 2003-2018, calculs Dares.

2. Composantes de l'évolution de la durée annuelle effective du travail depuis 1975



Lecture : entre 1975 et 1983, la durée annuelle effective de travail a baissé d'environ 150 heures, dont 16 heures dues à l'évolution de la répartition entre salariés et non-salariés des personnes en emploi.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus et vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi annuelles 1975-2002, enquêtes Emploi en continu 2003-2018, calculs Dares.

par la réduction du recours aux heures supplémentaires [Bouvier et Diallo, 2010]. Cette baisse s'accélère en 1982, lorsque la durée de 39 heures devient la plus fréquemment travaillée pour les salariés à temps complet, traduisant le passage du temps de travail hebdomadaire légal

Méthodologie

Correction des ruptures de série sur la durée de travail issues de l'enquête Emploi

Les séries longues annuelles présentées dans cet éclairage sont issues des différents millésimes de l'enquête Emploi. Or, cette enquête a connu de nombreux changements, en particulier une refonte de son questionnaire et un changement méthodologique majeur avec son passage en continu en 2003. Jusqu'en 2002, elle était réalisée une fois par an auprès d'un échantillon de ménages auxquels il était demandé de décrire leur temps de travail sur une semaine de référence. Les semaines de référence couvraient à peu près le mois de mars (ou à de rares exceptions, janvier-février). Depuis 2003, l'enquête Emploi est réalisée en continu, c'est-à-dire que des personnes sont interrogées tout au long de l'année, de façon à ce que toutes les semaines de l'année soient prises en compte avec la même importance. Cette enquête en continu permet d'introduire le concept de durée annuelle du travail, raison pour laquelle les séries habituellement publiées par la Dares¹ commencent en 2003.

Ce changement dans le calendrier de collecte de l'enquête introduit une rupture de série évidente sur la durée effective du travail qu'il convient de corriger. En effet, l'observation portait jusqu'en 2002 sur le seul mois de mars (peu de vacances scolaires, pas de jour férié) impliquant beaucoup plus d'heures travaillées que l'observation depuis 2003 sur toute l'année (y compris les vacances scolaires, en particulier la période estivale juillet-août). Afin de rendre les données comparables sur longue période, les séries des durées annuelles effectives mobilisées dans cet éclairage (qui doivent par définition tenir compte de l'année dans son ensemble) ont été corrigées pour la période 1975-2002. Pour cela, une série dite « mois de mars » (*figure*) a été constituée pour l'ensemble de la période 1975-2018 en restreignant le champ des enquêtes en continu 2003-2018 aux seules personnes enquêtées au titre de mars. L'écart constaté sur la période 2003-2018 entre les séries « mois de mars » et la série complète dite « année en continu » a été reporté sur la période 1975-2002 afin d'obtenir une estimation de la série « année en continu » sur cette période. Cette méthode repose sur l'hypothèse que, pour une même population, la différence de comportement entre mars et le reste de l'année est restée constante au cours du temps.

Cela se vérifie bien pour la période 2003-2018, pour laquelle les deux séries sont disponibles. Cette période n'a cependant pas connu de réforme importante de la durée du travail, comme l'instauration d'une cinquième semaine de congés payés au début des années 1980.

S'agissant de la série empilant les heures travaillées par semaine (*figure 3* et *figure 4*), le choix a été fait de diffuser dans cet éclairage une version « mois de mars », avant comme après 2003. Le risque aurait été, sinon, de surestimer les faibles horaires de travail dus aux prises de vacances sur toute l'année.

Enfin, on peut supposer que les changements de questionnaire ont eu un impact plus limité sur ces indicateurs et n'ont par conséquent pas nécessité de traitement spécifique.

Contribution des facteurs d'évolution de la durée annuelle du travail

Cinq facteurs contribuant à l'évolution de la durée annuelle du travail sont identifiés *a priori* :

- la part de salariés (P_S) ;
- la part de temps partiel parmi les salariés (P_{TP}) ;
- le temps de travail des non-salariés TT_{NS} ;
- le temps de travail des salariés à temps complet TT_{TC} ;
- et enfin le temps de travail des salariés à temps partiel TT_{TP} .

Le temps de travail d'une année t_0 s'écrit :

$$TT_{t_0} = P_{S,t_0} \times [(1 - P_{TP,t_0}) \times TT_{TC,t_0} + P_{TP,t_0} \times TT_{TP,t_0}] + (1 - P_{S,t_0}) \times TT_{NS,t_0}$$

La contribution d'une composante à l'évolution sur la période $t_0 \rightarrow t_1$ se mesure en comparant TT_{t_0} à un temps de travail fictif où seule la composante étudiée prend sa valeur de l'année t_1 , les autres composantes restant fixées à leur valeur de début de période. La contribution relative s'obtient en rapportant cette contribution à l'évolution réelle, $TT_{t_1} - TT_{t_0}$, observée sur la période. En appliquant cette méthode tour à tour à chacune des composantes de l'équation, on obtient la décomposition de l'évolution totale (*figure 2*) constatée en fonction des cinq composantes. Cette méthode n'assure pas, en théorie, que la somme des contributions à l'évolution des cinq composantes fournisse l'évolution globale du temps de travail. En pratique, cette égalité est bien vérifiée sur les périodes étudiées et on se fonde sur ce calcul simplifié pour estimer ce que représente effectivement

1. Disponibles sur <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/la-duree-individuelle-du-travail>

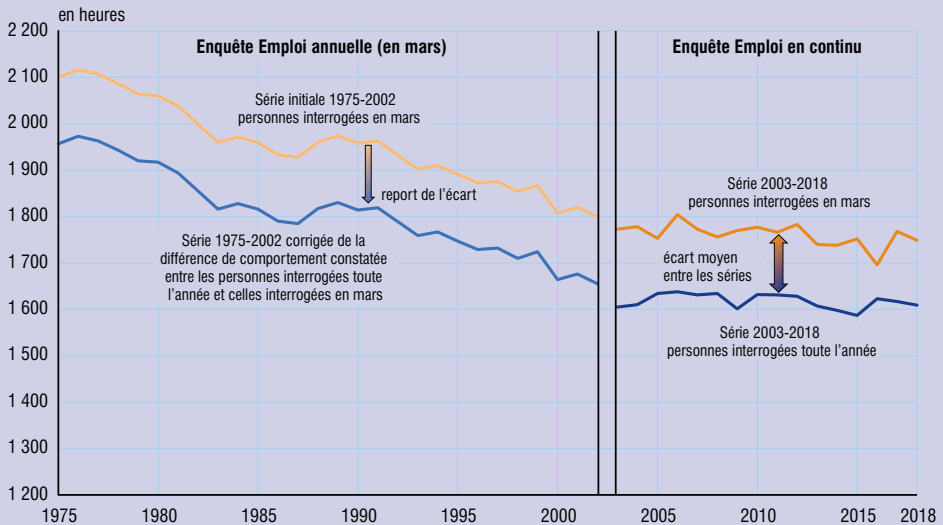
Encadré 2 (suite)

chaque composante dans l'évolution du temps de travail de chaque période.

Dans le cadre de cet éclairage sur l'évolution du temps de travail depuis les années 1970, nous avons choisi d'effectuer cette décomposition sur

quatre périodes successives : 1975-1983, puis 1983-1991, puis 1991-2003 et enfin 2003-2018. Ce découpage a été motivé par les ruptures de dynamiques constatées dans la série agrégée (*figure 1*).

Modalités d'estimation des durées effectives annuelles du travail depuis 1975



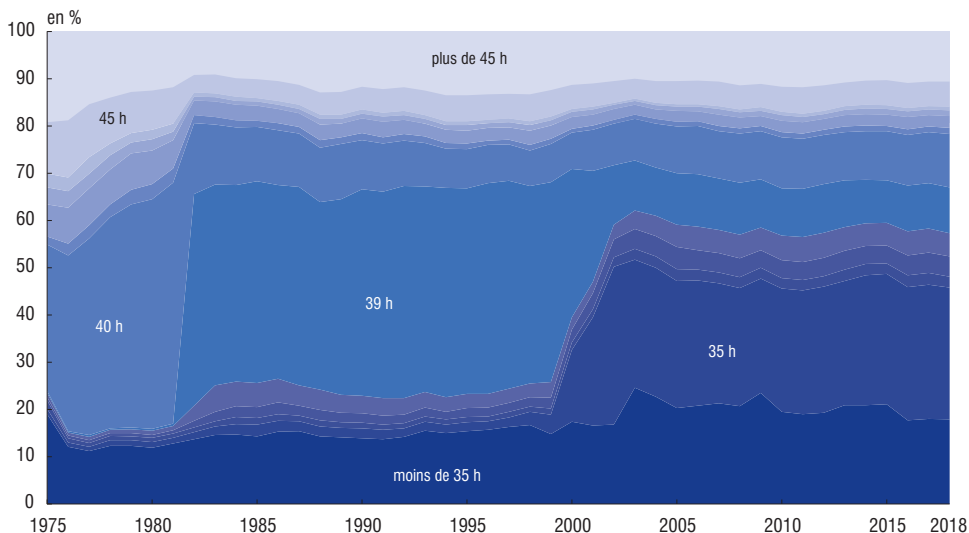
Lecture : en 2018, les personnes en emploi et à temps complet travaillent en moyenne une durée annuelle effective de 1 609 heures. En 1975, en tenant compte de la différence de comportement entre les personnes interrogées au titre de mars ou toute l'année, on estime qu'elles travaillaient en moyenne une durée annuelle effective de 1 957 heures.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus et vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi annuelles 1975-2002, enquêtes Emploi en continu 2003-2018, calculs Dares.

de 40 heures à 39 heures (*figure 3*). Cette situation perdure jusqu'à la fin des années 1990. Puis de 2000 à 2002, la durée de 35 heures devient progressivement la durée travaillée la plus fréquente. Toutefois, bon nombre de salariés continuent à travailler effectivement entre 36 heures et 40 heures par semaine, bénéficiant en contrepartie de jours de réduction du temps de travail (jours de repos supplémentaires accordés, compensant le temps de travail effectué lors d'une semaine normale qui excède la durée légale de 35 heures) ou d'une rémunération en heures supplémentaires majorées à partir de la 35^e heure. Entre 2000 et 2003, au moment de la mise en place des 35 heures, la diminution du temps de travail constatée – de l'ordre de 125 heures annuelles en moyenne – est entièrement due à la baisse observée pour les seuls salariés à temps complet. Entre 1991 et 2003, la diminution du temps de travail de ces salariés à temps complet explique 70 % de la baisse du temps travaillé ; les taux de salariat, de temps partiel et les évolutions du temps de travail des autres catégories d'actifs en emploi expliquant le reste. Au total, la durée annuelle effectivement travaillée par les salariés à temps complet a diminué de près de 150 heures entre 1991 et 2003. Depuis le début des années 2000, dans un contexte d'assouplissements de la loi sur les 35 heures, cette durée est repartie à la hausse (+ 43 heures) pour atteindre près de 1 700 heures en 2018.

3. Évolution de la part des salariés à temps complet selon le nombre d'heures effectives travaillées par semaine depuis 1975



Note : les personnes n'ayant pas travaillé du tout durant la semaine de référence, car en congés, apparaissent dans la catégorie « moins de 35 heures ».
Lecture : en 2018, 28 % des salariés à temps complet ont travaillé exactement 35 heures durant la semaine de référence (pendant le mois de mars).
Champ : France métropolitaine, salariés à temps complet âgés de 15 ans ou plus et vivant en ménage ordinaire.
Source : Insee, enquêtes Emploi annuelles 1975-2002, enquêtes Emploi en continu 2003-2018, calculs Dares.

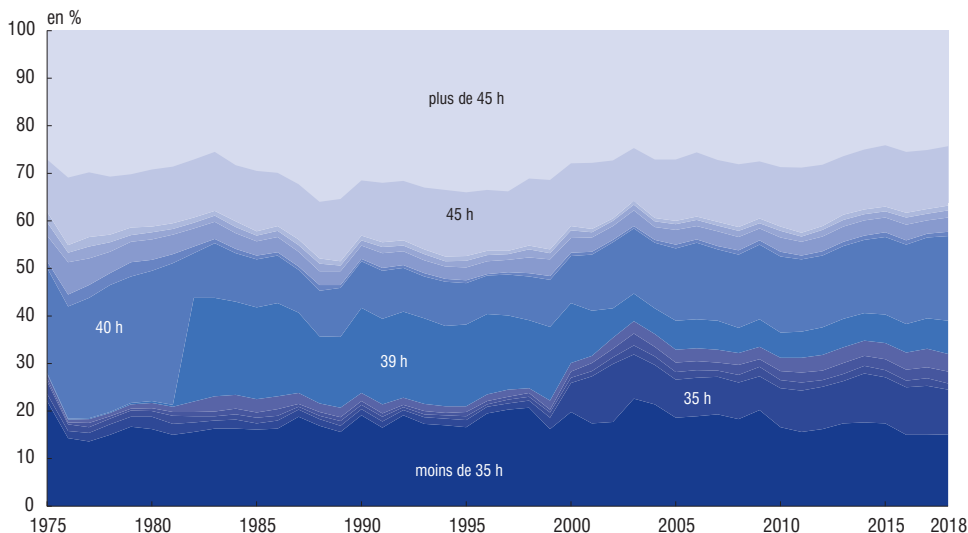
Pour les cadres, un temps de travail plus élevé et qui a peu baissé

Sur l'année, les cadres travaillent en moyenne plus longtemps que les autres catégories socioprofessionnelles de salariés à temps complet (en moyenne 1 850 heures par an contre 1 650 heures pour les autres groupes de salariés depuis 2016), et leur temps de travail a moins baissé depuis le milieu des années 1970 (- 75 heures contre - 250 heures pour l'ensemble des salariés à temps complet). Ainsi, en 2018, 24 % des cadres disent avoir travaillé plus de 45 heures sur une semaine de mars, contre 11 % pour l'ensemble des salariés (figure 4).

Cette catégorie de salariés semble bénéficier moins largement de la baisse du temps de travail observée depuis 1975 : seuls 18 % d'entre eux travaillaient effectivement 39 heures durant une semaine donnée de mars entre 1982 et 1999, contre 43 % de l'ensemble des salariés à temps complet. En 2018, 9 % d'entre eux travaillent effectivement 35 heures alors qu'ils sont 28 % parmi l'ensemble des salariés à temps complet.

La mise en place du système du forfait en jours, introduite en 2000 dans le cadre de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail, contribue à expliquer cet écart en fin de période. Ce régime de temps de travail, qui requiert de travailler un nombre de jours au cours d'une période donnée (en principe l'année), et non pas un nombre d'heures par semaine, est prévu pour les salariés disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Ce dispositif initialement réservé aux cadres est toujours essentiellement utilisé par ceux-ci : il concerne 40 % d'entre eux, contre 5 % des non-cadres. De fait, ce régime conduit les salariés concernés à travailler plus que les autres : en 2018, les cadres au forfait en jours effectuent en moyenne 1 950 heures par an, contre 1 760 heures pour les cadres à temps complet qui travaillent au régime en heures.

4. Évolution de la part des cadres à temps complet selon le nombre d'heures effectives travaillées par semaine depuis 1975



Note : les personnes n'ayant pas travaillé du tout durant la semaine de référence, car en congés, apparaissent dans la catégorie « moins de 35 heures ».

Lecture : en 2018, 9 % des cadres à temps complet ont travaillé exactement 35 heures durant la semaine de référence (pendant le mois de mars).

Champ : France métropolitaine, cadres salariés à temps complet âgés de 15 ans ou plus et vivant en ménage ordinaire.

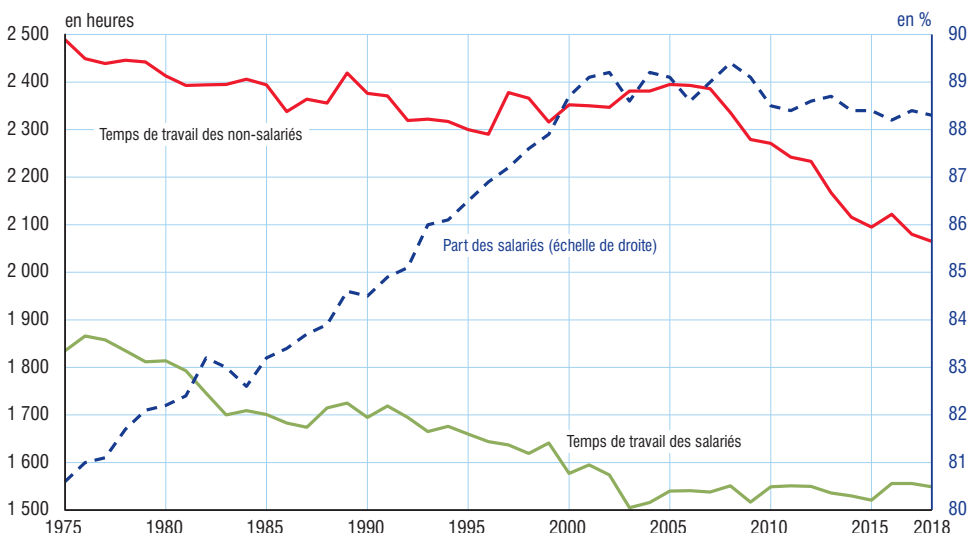
Source : Insee, enquêtes Emploi annuelles 1975-2002, enquêtes Emploi en continu 2003-2018, calculs Dares.

La diffusion du salariat et la baisse du temps de travail des non-salariés ont contribué à réduire le temps travaillé en moyenne

La montée en charge du salariat comme forme dominante de travail a repris en France dès l'après-guerre, après une période de stagnation. Elle s'est poursuivie jusqu'au début des années 2000, atteignant près de 90 % de salariés dans l'emploi. Depuis, elle reste très élevée (88 % des emplois) malgré une légère baisse due à la création du régime d'auto-entrepreneur au milieu des années 2000 (*figure 5*). La durée de travail des salariés étant inférieure de 25 % à 35 % à celle des non-salariés selon la période, cette expansion du salariat a mécaniquement infléchi la moyenne du temps de travail individuel. Elle contribue à hauteur de 14 % (– 50 heures) à la baisse du temps de travail entre 1975 et 2018, et même à hauteur de 20 % (– 29 heures) entre 1975 et 1991.

Par ailleurs, le temps de travail des non-salariés a baissé de 17 % en moyenne entre 1975 et 2018, soit une réduction de plus de 400 heures de leur durée annuelle effective de travail. Dans le détail, entre 1975 et 1996, leur temps de travail annuel a baissé de 200 heures (de 2 500 heures à 2 300 heures). Il a ensuite augmenté pour atteindre 2 400 heures en 2005. Depuis le milieu des années 2000, une baisse importante du temps de travail des non-salariés est observable : – 300 heures entre 2007 et 2018. Cette baisse s'est accélérée avec l'apparition en 2009 du statut d'auto-entrepreneur, qui modifie la structure de la population des non-salariés. Elle contribue à hauteur de 16 % (– 57 heures) à la baisse du temps de travail entre 1975 et 2018 et compense presque l'augmentation du temps de travail des salariés depuis 2003.

5. Évolution du temps de travail des salariés et des non-salariés et de la part de salariés dans la population active depuis 1975



Champ : France métropolitaine, personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus et vivant en ménage ordinaire.
Source : Insee, enquêtes Emploi annuelles 1975-2002, enquêtes Emploi en continu 2003-2018, calculs Dares.

La montée en charge du temps partiel, une des raisons de la diminution du temps de travail

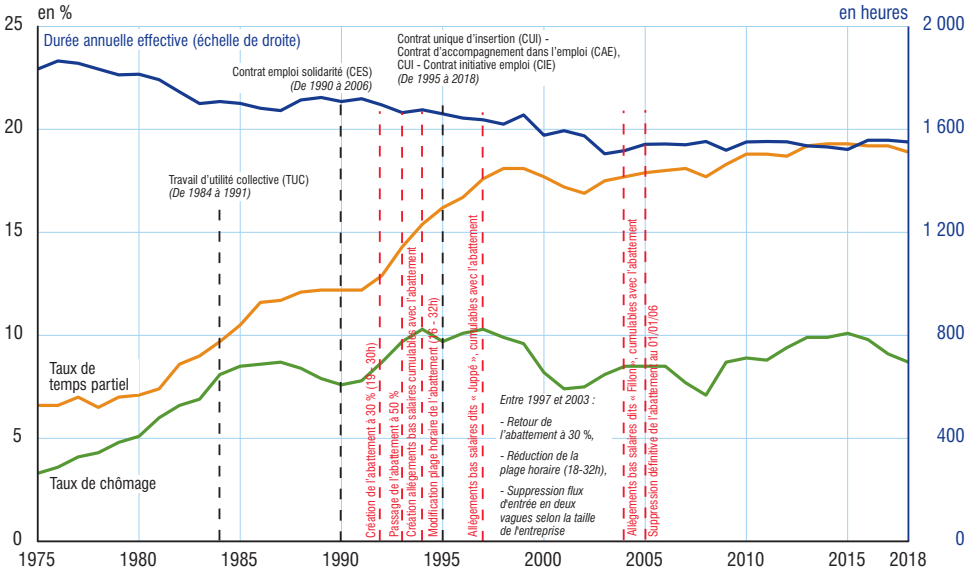
En 1975, 6,6 % des salariés en France métropolitaine (hors apprentis) occupent un emploi à temps partiel. Depuis, cette proportion a été multipliée par trois pour atteindre 18,9 % : 4,4 millions de salariés travaillent à temps partiel en 2018 (figure 6). Le développement de ces contrats a conduit de fait à une diminution de la durée individuelle moyenne du travail : il explique 28 % de la diminution de la durée annuelle effectivement travaillée entre 1975 et la mise en place des 35 heures dans les entreprises de plus de 20 salariés en 2000.

À partir du milieu des années 1970 et jusqu'à la fin des années 1990, la proportion de salariés à temps partiel a fortement progressé (+ 11 points entre 1975 et 1999). Depuis, cette progression s'est ralentie (+ 1 point entre 1999 et 2018), avec une baisse au début des années 2000 et un léger repli lors de la crise de 2008-2009. La diffusion des emplois à temps partiel entre les années 1970 et 1990 est concomitante de l'accélération de l'entrée des femmes sur le marché du travail et de la tertiarisation des emplois. Les politiques publiques de l'emploi, incitations financières aussi bien que dispositifs d'insertion ciblés, ont également favorisé l'offre de contrats à temps partiel [Ulrich et Zilberman, 2007].

Dès 1975, les emplois à temps partiel concernent 14 % des femmes ayant un emploi, contre seulement 2 % des hommes (figure 7). En 2018, cette proportion est multipliée par quatre pour les hommes (8 %) avec une hausse qui s'amplifie à partir des années 1990. Néanmoins, elle demeure très inférieure à la proportion de femmes à temps partiel, qui avoisine 30 % malgré une stabilisation depuis le début des années 2000.

Ainsi, quatre emplois à temps partiel sur cinq sont occupés par des femmes en 2018. Près de la moitié d'entre elles déclarent être à temps partiel pour raisons familiales ou personnelles contre moins d'un tiers des hommes à temps partiel. Elles invoquent alors d'abord la garde d'enfants ou d'une personne dépendante (48 %), mais aussi l'envie de disposer de temps libre (20 %).

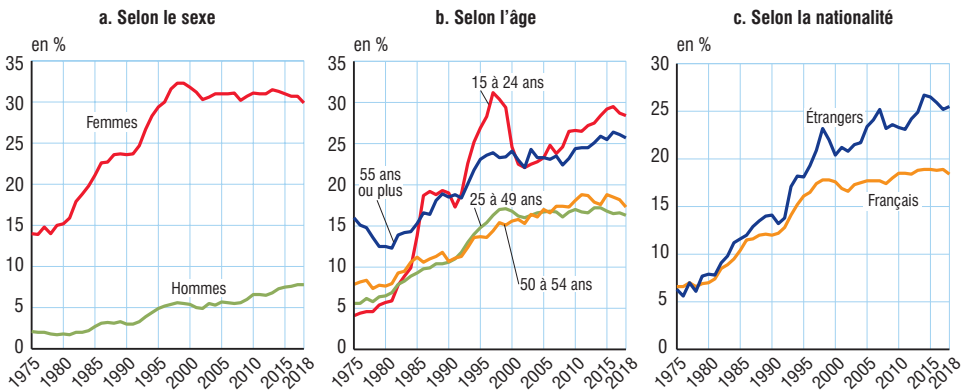
6. Évolution du temps partiel et de la durée annuelle effective de travail depuis 1975



Lecture : en 2018, 18,9 % des salariés (hors contrat d'apprentissage), en France métropolitaine, ont un emploi à temps partiel, contre 6,6 % en 1975.
 Champ : France métropolitaine, salariés (hors contrat d'apprentissage pour le temps partiel et la durée annuelle effective) âgés de 15 ans ou plus et vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi annuelles 1975-2002, enquêtes Emploi en continu 2003-2018, calculs Dares.

7. Évolution de la part d'emplois à temps partiel depuis 1975



Lecture : en 2018, 29,9 % des femmes, 28,4 % des jeunes de 15 à 24 ans et 25,5 % des salariés de nationalité étrangère occupent un emploi à temps partiel.
 Champ : France métropolitaine, salariés (hors contrat d'apprentissage pour le temps partiel et la durée annuelle effective) âgés de 15 ans ou plus et vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi annuelles 1975-2002, enquêtes Emploi en continu 2003-2018, calculs Dares.

Chez les hommes, le profil des salariés à temps partiel a fortement évolué. Initialement, ils étaient concentrés parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures (taux de temps partiel de 3,5 % contre 1,6 % pour les ouvriers), les salariés de nationalité française et les plus diplômés (bac + 2 ou plus). En 2018, ce sont, à l'instar des femmes, les ouvriers, les employés, les étrangers et les moins diplômés qui sont davantage à temps partiel. Pour les femmes, le recours au temps partiel renvoie globalement à ces mêmes formes d'emploi de 1975 à 2018.

Les jeunes et les étrangers sont de plus en plus souvent employés à temps partiel

Dans les années 1970, le temps partiel concernait principalement les actifs les plus âgés (55 ans ou plus). 16 % d'entre eux occupaient un emploi à temps partiel en 1975 contre moins de 5 % des jeunes de 15 à 24 ans (*figure 7*). En revanche, le recours au temps partiel était similaire entre Français et étrangers : pendant les années 1970 et 1980, la part d'emplois à temps partiel des Français est quasi égale à celle des travailleurs de nationalité étrangère. Ensuite, les taux de temps partiels des jeunes (à partir des années 1980) puis des travailleurs étrangers (années 1990) deviennent nettement supérieurs respectivement à ceux des 25 ans ou plus (dépassant même les seniors) et des travailleurs de nationalité française, pour atteindre 28 % pour les jeunes et 25 % pour les étrangers en 2018.

L'augmentation importante de la part d'emplois à temps partiel parmi les jeunes et les étrangers est concomitante du déploiement de politiques publiques de l'emploi, incitations financières aussi bien que dispositifs d'insertion ciblés, qui ont favorisé l'offre de contrats dérogeant au modèle de l'emploi à temps complet. En effet, les travaux d'utilité collective (TUC) introduits en 1984 consistaient en une affectation (mixant emploi et stage) à mi-temps et à durée déterminée, dans des collectivités territoriales, des associations ou des établissements publics, ciblant des jeunes en recherche d'emploi. Ces mesures ont ensuite été élargies aux personnes plus âgées avec le remplacement des TUC par les contrats emploi solidarité (CES) en 1990, et divers dispositifs qui se sont succédé dans le secteur non marchand (les contrats unique d'insertion – contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), devenus depuis janvier 2018 les parcours emploi compétences) et dans le secteur marchand (les CUI - contrats initiative emploi). Si dans la première moitié des années 1980 l'emploi aidé concerne environ 250 000 salariés, cet effectif dépasse 1,5 million de salariés à la fin des années 1990 et reflue à 1,2 million de salariés en 2018.

En parallèle, dans le secteur marchand, des incitations financières à l'emploi à temps partiel se sont appliquées aux embauches entre 1992 et 2002. Elles ont pris la forme d'abattements de cotisations sociales pour les durées hebdomadaires contractuelles faibles. Par conséquent, les salariés non diplômés, qui ont plus de difficultés sur le marché du travail, travaillent davantage à temps partiel : en 2018, cette forme d'emploi concerne 27 % d'entre eux.

Toutefois, différentes évolutions structurelles coïncident aussi avec le développement du temps partiel des jeunes et des étrangers : l'essor de certaines professions et le développement de différentes formes d'emploi sous l'effet de la féminisation, de la tertiarisation du marché du travail et de la démocratisation progressive de l'enseignement supérieur et, avec elle, du développement du cumul études-emploi. Ainsi, en 2018, 39 % des jeunes à temps partiel déclarent leurs études (ou formation) comme raison de celui-ci. Ces jeunes qui cumulent études et emploi sont surreprésentés parmi les serveurs, commis de restaurant. Les salariés de nationalité étrangère invoquent aussi plus souvent leurs études comme raison du temps partiel. En revanche, ils occupent plutôt des emplois de nettoyage, gardiennage et employés de maison.

La baisse du temps de travail chez les actifs occupés : davantage de temps consacré aux loisirs et aux enfants

Entre 1974 et 2010, dans les **unités urbaines** françaises, le temps quotidien moyen passé au travail par les actifs occupés a assez fortement reculé, d'après l'enquête Emploi du temps (*encadré 1*). S'ils travaillaient en moyenne près de 6 heures par jour en 1974 (semaine et week-ends confondus), ce temps n'était plus que d'environ 5 heures en 2010, soit une baisse de 16 % du temps consacré au travail (*figure 8*). Toutefois, le temps passé dans les trajets domicile-travail a augmenté de 4 minutes, soit une hausse de 10 %. Cette augmentation concerne l'ensemble des catégories d'actifs et se concentre sur la période récente (entre 1998 et 2010).

8. Évolution des temps de vie entre 1974 et 2010

en heures et minutes

	Ensemble		Femmes		Hommes		Cadres	
	2010	Écart 1974-2010	2010	Écart 1974-2010	2010	Écart 1974-2010	2010	Écart 1974-2010
Temps physiologique	11:58	+ 4	12:09	+ 29	11:49	- 15	11:50	- 14
Activités de travail	5:40	- 50	5:03	- 44	6:12	- 45	6:12	+ 8
Travail professionnel	4:58	- 54	4:25	- 48	5:26	- 50	5:24	+ 1
Trajets domicile-travail	0:42	+ 4	0:38	+ 4	0:46	+ 5	0:48	+ 7
Activités domestiques	2:45	+ 7	3:32	- 35	2:03	+ 20	2:31	+ 12
Tâches domestiques	2:14	- 6	2:51	- 47	1:41	+ 10	1:59	+ 0
Soins aux enfants	0:31	+ 13	0:41	+ 11	0:22	+ 11	0:32	+ 12
Loisirs et sociabilité	3:37	+ 40	3:16	+ 50	3:56	+ 39	3:27	- 5

Lecture : en 2010, les cadres passent en moyenne 5 heures et 24 minutes à travailler durant une journée (que ce soit une journée de semaine ou de week-end). Cela constitue une durée quasi identique (précisément supérieure de 1 minute) à celle de 1974.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi vivant dans les unités urbaines.

Source : Insee, enquêtes Emploi du temps 1974, 1986, 1998 et 2010.

La baisse du temps consacré au travail a profité surtout aux loisirs et à la sociabilité (40 minutes supplémentaires, soit + 23 %). Cette compensation se constate tant pour les hommes que pour les femmes, et pour la plupart des catégories socioprofessionnelles, les cadres faisant à cet égard exception. Dans tous les cas, les loisirs ayant le plus bénéficié de la baisse du temps de travail depuis 1974 sont la télévision, ainsi que les jeux et Internet.

Le temps passé aux soins aux enfants a augmenté de 13 minutes par jour, et ce, avec une amplitude identique pour les hommes et les femmes, mais aussi pour l'ensemble des catégories socioprofessionnelles, y compris parmi les non-salariés. Les femmes ayant un emploi consacrent en 2010 encore nettement plus de temps que les hommes à s'occuper des enfants (41 minutes par jour contre 22 minutes) et passent chaque jour 1 heure 10 de plus que les hommes à effectuer des tâches domestiques. L'écart concernant les tâches domestiques s'est toutefois atténué depuis 1974 puisque le temps qui y est consacré a baissé de 47 minutes pour les femmes et augmenté de 10 minutes pour les hommes.

Pour les cadres en revanche, le temps de travail est resté en moyenne stable entre 1974 et 2010 (+ 1 minute sur la période), de même que leur temps de loisirs (- 5 minutes). Plus précisément, leur temps de travail a augmenté jusqu'à la fin des années 1990, avant de baisser depuis 1998 sous l'impulsion de la réduction de la durée légale du travail. La hausse du temps consacré à la télévision, aux jeux ainsi qu'à Internet, qui s'observe aussi pour les cadres, s'est faite pour cette catégorie au détriment d'autres activités de loisirs, en particulier la lecture ou les conversations téléphoniques. Le temps que les non-cadres consacrent aux loisirs est devenu en 2010 équivalent à celui des cadres, alors qu'il était sensiblement inférieur en début de période.

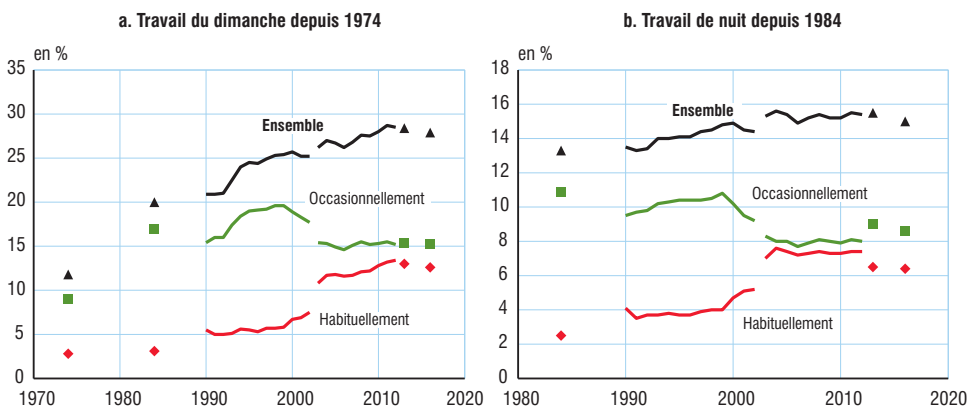
Des évolutions de l'organisation du temps de travail et un contrôle plus étroit en contrepartie de la baisse du temps de travail

Dès les années 1980, les entreprises ont recours à de nouveaux modes d'organisation de la main-d'œuvre afin d'adapter leur activité à la demande. Ce phénomène s'amplifie durant les décennies suivantes, notamment sous l'effet de la réduction de la durée légale du travail à 35 heures. Des possibilités de modulation du temps de travail sont introduites, permettant une flexibilité et une réactivité importantes [Estrade et Ulrich, 2002]. En parallèle, le contrôle des heures de travail effectuées s'est accru. Entre 1984 et 2016, la fréquence du contrôle par horloge pointeuse est passée de 16,5 % à 21,0 % et celle du contrôle par signatures, fiches d'horaires et assimilés est passée de 5,5 % à 9,0 % [Beque et al., 2019].

En outre, le travail du dimanche et le travail de nuit (entre minuit et cinq heures) se développent. Plus d'un quart des salariés (28 %) déclarent avoir travaillé le dimanche (habituellement ou occasionnellement) en 2016, contre 12 % en 1974 (*figure 9*). La part de salariés déclarant travailler de nuit paraît quant à elle relativement stable, oscillant entre 13 % et 16 % depuis 1984. Cependant, entre 1999 et 2004, la fréquence du travail de nuit habituel s'accroît alors que le travail de nuit occasionnel est en recul. Cette intensification est encore plus sensible dans le cas du travail dominical, sous l'effet des évolutions de la législation. Entre 2000 et 2009, de multiples décrets se sont ainsi succédé permettant de déroger à la règle du repos dominical : dans un premier temps dans la fonction publique¹, puis dans les centres d'appel de renseignement, les dépannages, ensuite les établissements de commerce de détail d'ameublement, et enfin dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires. Ainsi, depuis les années 2000, le travail dominical est de plus en plus répandu. Entre 2000 et 2013, la proportion de salariés concernés par le travail dominical de manière régulière a augmenté.

Le recours croissant au travail dominical et aux horaires de nuit de manière habituelle concerne plus souvent des catégories socioprofessionnelles qui assurent la continuité de services de santé, la restauration et l'hébergement, la sécurité, travaillent dans l'industrie, etc. [Létroublon et Daniel, 2018]. Ainsi sont plus fréquemment concernés par le travail du dimanche habituel les employés, et par le travail de nuit habituel, les ouvriers. De 3 % en 1984, la part d'ouvriers travaillant habituellement la nuit a été multipliée par trois entre 1984 et 2002 et continue d'augmenter par la suite, notamment en fin de période. Elle est de 13 % en 2016. La proportion d'employés déclarant travailler habituellement le dimanche, de 5 % en 1984, a été multipliée par deux entre cette date et 2002. Elle augmente encore de 4 points après 2003 et s'élève à 20 % en 2016 (*figure 10*). Le travail dominical habituel concerne presque autant les femmes que les hommes (respectivement 13 % et 12 % en 2016). Il est plus présent chez les jeunes de moins de 25 ans. Cependant, les horaires de nuit effectués habituellement sont deux fois plus fréquents chez les hommes (9 % contre 4 %) et ne dépendent pas de l'âge.

9. Évolution des fréquences du travail du dimanche et du travail de nuit des salariés



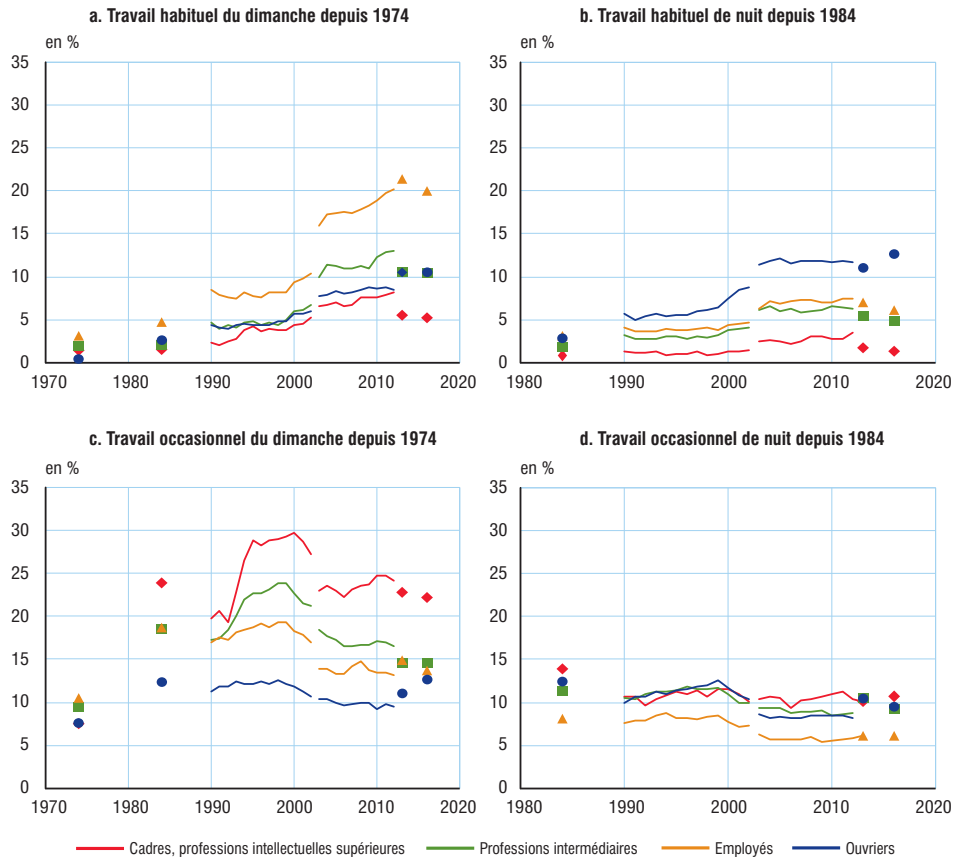
Lecture : en 1999, 19,6 % des salariés déclarent travailler occasionnellement le dimanche et 10,8 % déclarent travailler occasionnellement la nuit.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés.

Sources : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail 1984, 2013 et 2016 ; Insee, enquête Emploi du temps 1974, enquêtes Emploi annuelles 1975-2002, enquêtes Emploi en continu 2003-2012.

1. Les décrets du 25 août 2000, du 12 juillet 2001 et du 4 janvier 2002, relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les trois versants de la fonction publique, permettent de déroger au repos hebdomadaire d'au moins 35 heures dès lors que cela est nécessaire par définition de l'objet de la fonction ou le devient par décision du chef de service, dans des circonstances exceptionnelles et passagères.

10. Évolution des fréquences du travail du dimanche et du travail de nuit des salariés selon la catégorie socioprofessionnelle



Lecture : en 2016, 20,0 % des employés déclarent travailler habituellement le dimanche contre seulement 5,2 % des cadres.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés.

Sources : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail 1984, 2013 et 2016 ; Insee, enquête Emploi du temps 1974, enquêtes Emploi annuelles 1975-2002, enquêtes Emploi en continu 2003-2012.

En revanche, le recours croissant au travail dominical et aux horaires de nuit de manière occasionnelle concerne surtout les cadres. En 2000, un tiers des cadres travaillaient occasionnellement le dimanche contre seulement 18 % des employés et 12 % des ouvriers. De plus, ils déclaraient presque aussi souvent que les ouvriers avoir travaillé occasionnellement la nuit (12 %). Les cadres recourent en partie au travail du dimanche ou de nuit comme mode d'organisation de leur temps de travail. Disposant d'une relative autonomie dans l'organisation de leur travail tout en assurant des durées de travail hebdomadaires importantes, ils peuvent être conduits à aménager leur temps de travail différemment. À l'inverse du travail dominical habituel, le travail dominical occasionnel concerne plus souvent les hommes (18 % contre 13 % pour les femmes, en 2016) et moins les jeunes. Enfin, la part de salariés travaillant de nuit occasionnellement est trois fois plus élevée pour les hommes.

La diminution globale des temps de travail conduit à augmenter la part des salariés disposant d'au moins 48 heures consécutives de repos hebdomadaires, depuis 1984, passant ainsi de 81 % à 85 % des salariés [Beque *et al.*, 2019]. Cela a eu lieu en dépit d'une augmentation des horaires de travail atypiques : diffusion du travail du dimanche et du travail de nuit, diversification des organisations du travail en équipes alternées et des moyens de contrôle des horaires de travail. ■

Définitions

La **durée annuelle effective du travail** inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires (rémunérées ou non) et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève. Elle est calculée à partir de l'enquête Emploi (moyenne sur l'année des durées effectivement travaillées au cours des semaines de référence, multipliée par le nombre de semaines calendaires, soit 52).

Les **horaires atypiques** concernent les personnes déclarant avoir travaillé le samedi, le dimanche, le soir (de vingt heures à minuit) ou la nuit (de minuit à cinq heures) de manière occasionnelle ou habituelle.

Le **nombre d'heures effectives travaillées par semaine** inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence du mois de mars, y compris les heures supplémentaires (rémunérées ou non) et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève.

La notion d'**unité urbaine** repose sur la continuité du bâti et le nombre d'habitants. On appelle unité urbaine une commune ou un ensemble de communes présentant une zone de bâti continu (pas de coupure de plus de 200 mètres entre deux constructions) qui compte au moins 2 000 habitants.

Pour en savoir plus

Algava É., « Le travail de nuit en 2012 », *Dares Analyses* n° 62, août 2014.

Algava É., Vinck L., « En 2011, 29 % des salariés ont travaillé le dimanche de manière habituelle ou occasionnelle », *Dares Analyses* n° 75, octobre 2012.

Beque M., Kingsada A., Mauroux A., « Organisation du temps de travail », *Synthèse Stat'* n° 25, Dares, mars 2019.

Bouvier G., Diallo F., « Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde », *Insee Première* n° 1273, janvier 2010.

Brousse C., « La vie quotidienne en France depuis 1974. Les enseignements de l'enquête *Emploi du temps* », *Économie et Statistique* n° 478-479-480, Insee, 2015.

Dumazedier J., *Vers une civilisation du loisir ?*, Seuil, Paris, 1962.

Estrade M.-A., Ulrich V., « La réorganisation des temps travaillés et les 35 heures : un renforcement de la segmentation du marché du travail », *Travail et Emploi* n° 92, Dares, octobre 2002.

Létroublon C., Daniel C., « Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? », *Dares Analyses* n° 30, juin 2018.

Pak M., « Le temps partiel en 2011 », *Dares Analyses* n° 5, janvier 2013.

Ulrich V., Zilberman S., « De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années », *Premières Synthèses* n° 39.3, Dares, septembre 2007.
