

# Le temps de travail des formes particulières d'emploi

Marie Cottrell, Patrick Letremy, Simon Macaire,  
Christèle Meilland et François Michon\*

---

On attribue aux formes particulières d'emploi (emplois temporaires sous intérim ou contrats à durée déterminée, emplois à temps partiel) des conditions de travail difficiles et un rôle central en matière de flexibilité. L'enquête *Emploi du temps* réalisée par l'Insee en 1998-1999 montre que, en ce qui concerne les temps de travail, la réalité est plus nuancée.

L'enquête ne confirme pas que ces formes particulières d'emploi cumulent des contraintes temporelles systématiquement plus difficiles que celles de la norme d'emploi que constituent les contrats à durée indéterminée à temps complet. Elle n'indique pas une flexibilité de leurs temps de travail spécialement plus marquée. En particulier, les temps partiels qui bénéficient de plus courtes durées de travail ne subissent en contrepartie ni pénibilités ni flexibilités spécifiques de leurs temps de travail. Les intérimaires font presque figure d'exception, précisément parce qu'ils paraissent cumuler les conditions les plus dures. Les caractéristiques des temps des diverses formes particulières d'emploi sont donc très variées. Le seul point qu'elles partagent toutes est une faible autonomie de décision sur leurs horaires et leurs calendriers.

Par ailleurs, chacune des formes d'emploi ne constitue pas une population homogène quant aux caractéristiques de ses temps de travail. Au sein de chacune d'elles on peut identifier des sous-types nettement différenciés. Mieux, les temps de travail paraissent rapprocher des sous-types de formes d'emploi statutairement distinctes. L'enquête *Emploi du temps* montre que la segmentation de l'emploi par les temps de travail et leur flexibilité ne recoupe pas celle des statuts.

---

\* Marie Cottrell et Patrick Letremy appartiennent à l'Université de Paris 1 et au Matisse, Simon Macaire et Christèle Meilland à l'Ires et François Michon au CNRS, au Matisse et à l'Ires.

Les noms et dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

**E**n France, comme dans bien d'autres pays européens, les temps de travail ont changé depuis le début des années 80. Les durées de travail se sont réduites, mais les contraintes de rythme de travail se sont renforcées (Bué et Rougerie, 1998), les horaires sont devenus plus irréguliers et plus diversifiés qu'auparavant (Bué et Rougerie, 1999). Par ailleurs, les formes particulières d'emploi n'ont cessé de progresser. Les temps partiels constituaient en effet 8,2 % de l'emploi salarié en 1982, 17,6 % en 2000 ; les contrats à durée déterminée 1,7 % et 4,7 % aux mêmes dates, l'intérim 0,7 % et 2,6 % (1).

Il n'existe, hors des données monographiques ou d'enquêtes partielles concernant en particulier le temps partiel féminin (Cette, 1999), aucune étude statistique d'ensemble décrivant de façon fine et systématique les temps de travail des divers statuts d'emploi, détaillant en particulier les temps de travail des travailleurs temporaires, au-delà d'une description simple de leurs durées de travail. Les enquêtes européennes sur les conditions de travail dans l'ensemble des pays de l'Union, font pratiquement œuvre de pionnier (Letourneux, 1997 ; Merllié et Paoli, 2000). Elles montrent comment les travailleurs temporaires (sur intérim ou contrat à durée déterminée) subissent des conditions de travail dégradées. Mais les informations sur les conditions de temps de travail y restent succinctes.

Paugam (2000) fait des conditions de travail difficiles le témoignage d'une précarité « *dans le travail* » et dessine un espace de précarité professionnelle à deux dimensions, précarité de l'emploi d'un côté, précarité du travail de l'autre. Il souligne ainsi que l'une et l'autre ne sont pas nécessairement associées. Ce schéma sous-tend l'interrogation de cet article : les formes particulières d'emploi sont-elles doublement précaires, d'abord du fait des moindres protections statutaires qu'elles subissent et/ou de la forte instabilité d'emploi qui les caractériserait, ensuite du fait des conditions de travail difficiles qui leur sont réservées ? Toutefois, il ne s'agit pas de mener dans cet article une discussion d'ensemble de la grille d'analyse que propose Paugam. Le propos sera plus limité, à deux points de vue.

En premier lieu, on ne peut que difficilement contester que les formes particulières d'emploi soient caractérisées par des anciennetés d'emploi relativement courtes, une plus forte instabilité d'emploi que les contrats à durée

indéterminée à temps plein. C'est l'évidence concernant les emplois temporaires, intérim et contrats à durée déterminée. C'est également le cas des temps partiels (Fagan et O'Reilly, 1998 ; Maruani et Michon, 1998). Pourtant, précarité d'emploi n'est pas synonyme de forme particulière d'emploi. On ne peut réduire les formes particulières d'emploi, même les seuls emplois temporaires, aux dimensions d'instabilité d'emploi et de souplesse de gestion qu'elles donnent aux entreprises utilisatrices. Le constat n'est pas nouveau (Michon, 1981) mais il reste pertinent (Michon et Ramaux, 1992 ; Lefevre, Michon et Viprey 2002). Réciproquement, les risques d'instabilité ne sont plus circonscrits aujourd'hui sur quelques statuts particuliers, contrairement à ce que Piore (1978) pouvait supposer dans les années 70. L'aire de la précarité d'emploi s'est considérablement élargie. Rosenberg (1989), en testant la grille d'analyse du dualisme du marché du travail, fut l'un des premiers à souligner l'élargissement considérable du marché dit « secondaire » des emplois instables et précaires.

En second lieu, il n'est pas évident que des conditions de travail difficiles autorisent l'usage du terme de précarité à propos du travail. Paugam le justifie pourtant fort bien. Cela reste néanmoins discutable et discuté. Au-delà des aspects sémantiques d'un tel débat, on envisagera ici que les temps de travail peuvent constituer une dimension décisive de la précarité du travail. C'est en tout cas de ce seul aspect dont il sera question.

Il s'agit d'examiner si les formes particulières d'emploi subissent des temps de travail spécialement difficiles. Aucune réponse à cette question ne s'impose d'emblée, ne serait-ce que parce que la faible durée du travail des temps partiels réduit sans doute très notablement les aspects contraignants de ces temps. La flexibilité du temps est un aspect particulier sur lequel on accordera une attention spécifique. Le temps est en effet une dimension importante des processus de flexibilité de l'activité économique (Michon, 1987). On peut croire, par exemple, que les durées réduites des temps partiels laissent plus de possibilités de variations d'horaires, plus de souplesse dans l'aménagement des calendriers, comme cela a maintes fois été suggéré. C'est en tout cas quelque chose qui mérite d'être réexaminé.

On observe dans cet article quatre formes particulières d'emploi : contrats à durée indéterminée

---

1. Source : enquêtes Emploi, Insee.

à temps partiel (CDI-TP), contrats à durée déterminée à temps complet (CDD-TC), contrats à durée déterminée à temps partiel (CDD-TP), intérim (2). On utilise les données de l'enquête *Emploi du temps* réalisée par l'Insee en 1998-1999 (cf. encadré 1) pour examiner si les temps de ces formes particulières d'emploi subissent des contraintes spécifiques ; si, en d'autres termes, les temps de travail que décrit l'enquête donnent une identité forte d'une part à l'ensemble que constituent les formes particulières d'emploi (les diverses formes particulières d'emploi méritent-elles d'être traitées comme un ensemble signifiant ?), d'autre part à chacune de ces formes d'emploi.

Outre les variables dites « quantitatives » de durée du travail, les variables de temps de travail (cf. encadré 2) ont été regroupées en cinq thèmes : régularité, prévisibilité, rythme, sociabilité, autonomie des horaires et des calendriers de travail. Les variables de régularité et de prévisibilité constituent ici les indicateurs de flexibilité des temps de travail.

Deux types de résultats sont successivement présentés. Le premier décrit les principales

dimensions de temps de travail qui spécifient chacune des formes particulières d'emploi, soit d'une certaine manière les inégalités de temps de travail qu'elles subissent. On compare à un standard de référence, constitué de la population des contrats à durée indéterminée à temps complet (CDI-TC). La référence trace en quelque sorte – et par postulat – les normes de temps de travail. Cette analyse descriptive est doublée d'un modèle de régression logistique qui tente de contrôler la présence d'effets de structure sur les inégalités observées.

Le second type de résultats relève d'un test de l'hétérogénéité interne de chacune des formes d'emploi, CDI-TC inclus. On a utilisé une *classification neuronale*. La classification discrimine et décrit des sous-populations qui constituent autant de sous-types du profil général de la forme d'emploi.

2. Les stages et les emplois aidés n'entrent pas dans le champ d'observation, pour des raisons techniques tenant à la grande dissemblance des populations que la nomenclature utilisée par l'enquête *Emploi du temps* regroupe dans cette catégorie unique.

#### Encadré 1

##### SOURCE ET ÉCHANTILLON

Les données utilisées sont issues de l'enquête *Emploi du temps* réalisée par l'Insee. C'est la quatrième de ce genre, la précédente ayant eu lieu en 1985-1986. Elle s'est déroulée de février 1998 à février 1999 en huit vagues d'enquêtes successives. Elle s'intéresse aux rythmes de vie et de travail des Français.

Cette article porte sur le temps de travail professionnel rémunéré, plus exactement ce qui est traité comme temps de travail par l'enquête *Emploi du temps* : le temps de travail de l'« *occupation actuelle* » (définie comme « *profession exercée à son compte ou comme salarié, même à temps partiel* » (1) ; le temps de travail de « *l'occupation principale* ». C'est évidemment une limite forte.

De fait, l'échantillon étudié est constitué de la seule population salariée pour laquelle on dispose de données très complètes concernant le temps de travail professionnel. Parmi les salariés, les enseignants ont été éliminés de l'échantillon : en effet, leur déclaration des temps de travail, lors des enquêtes statistiques, est habituellement peu cohérente, les uns déclarant pour temps de travail leurs seules heures d'enseignement, les autres déclarant l'ensemble de leur temps de travail. Évidemment, les fichiers ont été épurés des cas aberrants (par exemple des individus déclarant des durées de travail hebdomadaire de plus de 100 heures). Au total, 1 153 individus ont été de cette

façon éliminés. Le fichier utilisé porte alors sur un effectif de 5 558 individus ayant un emploi salarié.

L'échantillon a été découpé en cinq populations : les contrats à durée indéterminée sur temps complet ; les contrats à durée indéterminée sur temps partiel ; les contrats à durée déterminée sur temps complet ; les contrats à durée déterminée sur temps partiel et les intérimaires. Sur les 5 558 salariés occupés, 4 033 (72,6 %) sont en contrat à durée indéterminée à temps complet (CDI-TC), 690 sont en en contrat à durée indéterminée à temps partiel (CDI-TP), 258 en contrat à durée déterminée à temps complet (CDD-TC), 137 en contrat à durée déterminée à temps partiel (CDD-TP), 115 sont intérimaires. 325 personnes constituent la catégorie « Autres », qui n'a pas été prise en compte ici. Cette structure de l'échantillon reste relativement proche de la structure correspondante observée à l'enquête *Emploi* de l'Insee. Les apurements auxquels on a procédé ne paraissent pas avoir porté atteinte à une représentativité correcte de l'échantillon. Enfin, sur les 115 intérimaires, 5 seulement sont à temps partiel.

1. À laquelle s'ajoutent bien entendu les aides familiaux, les « *apprentis, stagiaires rémunérés, élèves fonctionnaires, intérimaires, etc.* », et les personnes en « *...congés de maladie, de maternité, congés annuels, dispenses d'activité, congés de conversion, etc.* ».

## Des caractéristiques socio-économiques spécifiques

Les populations des formes particulières d'emploi possèdent des caractéristiques socio-démographiques très spécifiques. Elles sont également très concentrées sur certains types d'emploi, le plus souvent très peu qualifiés : l'industrie pour l'intérim, le tertiaire pour les contrats à durée déterminée ou les temps partiels (cf. tableau 1). Le profil des CDI-TC est naturellement proche de celui de l'ensemble de la population occupée. En comparaison, les formes particulières d'emploi montrent des profils très spécifiques.

Au sein des CDD-TC, la parité hommes-femmes est quasiment atteinte (avec 52,3 % d'hommes et 47,7 % de femmes). C'est une population très jeune et la proportion de célibataires y est importante. Elle est composée d'un peu plus d'ouvriers et d'employés que les CDI-TC (et d'un peu moins de professions intermédiaires et de cadres). Pourtant, elle est plus diplômée. Elle est également plus diplômée et sans doute plus qualifiée que les autres formes particulières d'emploi, avec en particulier une proportion de cadres comparativement élevée. Elle est présente dans des établissements de plus faible taille que les CDI-TC.

### Encadré 2

#### LES INDICATEURS DE TEMPS DE TRAVAIL

##### 1. Les variables descriptives

Les divers aspects des temps de travail ont été regroupés en sous-ensembles de la façon suivante.

- Les variables dites « *quantitatives* » de *durée du travail* : durées dites théoriques, maximales, minimales, leurs niveaux moyens, leur profil et la dispersion de leurs distributions, les heures supplémentaires/complémentaires, prolongées, etc.

- La *régularité* est analysée à partir de trois variables : variation ou non des horaires d'un jour à l'autre, d'une semaine à l'autre et d'un mois à l'autre. À partir de ces trois variables, on a construit un indicateur composite de régularité qui indique une très bonne régularité lorsque le temps de travail reste identique d'un jour sur l'autre, d'une semaine à l'autre et d'un mois sur l'autre. Inversement, une « très mauvaise » régularité indiquera que les horaires de travail fluctuent tant au niveau des journées que des semaines et des mois.

- La *prévisibilité* des horaires de travail est analysée à partir de trois variables : connaissance ou non des horaires d'un jour à l'autre, d'une semaine à l'autre, d'un mois à l'autre. Construit de la même façon que l'indicateur composite de régularité, l'indicateur de prévisibilité prend en compte ces trois variables.

- Les *rythmes* de travail ont été analysés à partir de six variables : contraintes techniques, contraintes liées au fait de travailler « en dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues », contraintes de normes de production ou de délais à respecter, rythme imposé par « une demande extérieure (client, public) », rythme imposé enfin par « des contrôles ou surveillance exercés par la hiérarchie » et aucune contrainte. L'indicateur composite des contraintes des rythmes de travail prend en compte le nombre de contraintes subies par les salariés.

- L'« *autonomie* » dans la détermination des horaires de travail est analysée à partir de trois variables : la détermination des horaires du salarié (qui est soit le fait

de l'entreprise soit celui du salarié ou un mixte des deux, c'est-à-dire un choix du salarié entre plusieurs options possibles ou dans le cadre d'horaires de type « à la carte »), les possibilités d'absence ou d'interruption pendant le travail et le choix des vacances. L'indicateur composite de subordination prend en compte ces différentes variables.

- La « *sociabilité* » des horaires est analysée à partir de trois variables : le travail de nuit, le travail du samedi et le travail du dimanche. L'indicateur composite appelé « indicateur de sociabilité » prend en compte le cumul de ces trois variables.

##### 2. Les heures additionnelles

On entend par heures *additionnelles* l'ensemble des heures supplémentaires, complémentaires et prolongées. Les heures *supplémentaires* sont constituées des dépassements individuels ou collectifs de la durée hebdomadaire légale et sont rémunérées à taux majorés. En revanche, les heures dites *prolongées* ne font pas l'objet d'une rémunération majorée selon les termes des dispositions législatives. Elles peuvent, cependant, faire l'objet d'une récupération sous forme de repos, voire de formes variées de compensation financière.

Les salariés à temps partiel, pour lesquels la durée de travail est fixée dans un cadre hebdomadaire ou mensuel, ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires mais uniquement des heures *complémentaires*. Celles-ci sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de sa durée hebdomadaire de travail définie par son contrat mais en deçà de la durée légale. Elles ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail du salarié à temps partiel au niveau de la durée légale de 39 heures ou conventionnelle et leur nombre ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat. Enfin, elles sont rémunérées au taux horaire normal sans majoration.

Les temps partiels sont des femmes, à presque 90 % pour les contrats à durée indéterminée, un peu moins (plus de 80%) pour les contrats à durée déterminée. Dans l'un et l'autre cas, ce sont des populations relativement âgées, constituées d'une bien plus forte proportion d'employés, travaillant plus fréquemment dans les secteurs du tertiaire que les temps complets et particulièrement dans le secteur public (notamment les collectivités territoriales).

De nettes différences séparent toutefois les contrats à durée indéterminée de ceux à durée déterminée. Les premiers sont nettement plus diplômés et qualifiés. Il est d'autant plus remarquable que la présence des femmes y soit encore plus exclusive. L'âge est par ailleurs plus élevé. Ces temps partiels travaillent moins que les autres temps partiels dans le secteur public ou parapublic, davantage dans les grandes entreprises ou organisations. Ils sont mieux représentés dans les services aux entreprises ou les banques, en particulier assurances et affaires immobilières, alors que les contrats à durée déterminée sont essentiellement des salariés des secteurs du commerce et des services aux particuliers, des secteurs social et associatif. Enfin, une faible majorité des CDI-TP (plus de 55 %) « choisissent » de travailler à temps partiel, alors que ce n'est le cas que de 20 % des CDD-TP. D'une façon générale, ces derniers affirment exercer moins de responsabilités hiérarchiques que les premiers.

Pratiquement les deux tiers des intérimaires sont des hommes. Ils sont jeunes, rarement mariés (seulement un tiers d'entre eux), peu qualifiés et en large majorité ouvriers. La catégorie cadre est pratiquement absente, le secteur public également. Ils travaillent à 80 % dans l'industrie et la construction, et principalement dans de grandes entreprises.

### Les contrats standards ont les plus longues durées de travail

En termes de temps de travail, le temps partiel possède au moins un avantage appréciable : ses durées de travail plus courtes. Hormis ce point particulier, on aurait pu croire que les temps partiels tout comme les autres formes particulières d'emploi cumuleraient de fortes contraintes temporelles, surtout sur la flexibilité de leurs temps de travail. L'enquête *Emploi du temps* témoigne d'une réalité moins simple. Quelques schémas usuels sont contredits. D'autres, plus rares, sont confirmés.

Les profils socio-démographiques et économiques qui viennent d'être rappelés ne sont pas sans effets majeurs sur les temps de travail des populations concernées. Pour contrôler de tels effets de structure, des analyses *logit* ont été menées (cf. tableau en annexe).

Tableau 1  
Caractéristiques socio-démographiques et économiques des formes d'emploi

En % de chaque forme d'emploi

	CDI-TC	CDI-TP	CDD-TC	CDD-TP	Intérim
Femmes	35,7	89,3	47,7	82,5	36,5
Moins de 25 ans	2,7	3,8	29,5	19,7	26,1
50 ans et plus	21,7	22,9	7,4	16,1	6,1
Personnes mariées	62,0	69,7	32,5	42,5	27,8
Sans diplôme	12,5	10,9	14,3	22,6	19,1
Baccalauréat	12,5	19,7	18,6	19,0	20,9
Ouvriers	34,5	15,8	39,5	19,0	82,6
Employés	29,2	59,6	35,3	69,3	13,9
Cadres	12,5	6,1	9,7	1,5	0,0
Secteur privé	73,0	65,0	80,0	60,0	97,0
Secteurs industriels	30,3	8,3	27,9	2,1	63,5
Construction	7,6	1,3	6,6	1,4	13,9
Transports, services, commerce	30,8	44,2	31,4	40,8	19,1
Entreprises de moins de 50 salariés	43,1	57,8	53,4	65,7	30,4
Entreprises de 200 salariés et plus	35,0	26,2	25,3	15,3	43,4

Lecture : 35,7 % des salariés en CDI à temps complet (CDI-TC) sont des femmes ; 19,7 % des salariés en CDD à temps partiel (CDD-TP) sont des moins de 25 ans.

Champ : ensemble des salariés de la forme d'emploi, hors enseignants, contrats aidés, apprentis et stagiaires.

Source : enquête Emploi du temps, 1998-1999, Insee.

Les durées de travail distinguent évidemment les temps partiels des temps complets. Mais elles introduisent aussi des différenciations nettes entre contrats permanents et contrats temporaires. Ce sont clairement les premiers qui ont les plus longues durées.

Au sein des temps complets, si l'on admet que l'échelle « contrat à durée indéterminée/contrat à durée déterminée/intérim » dessine un indicateur de précarité d'emploi croissante, on observe que plus l'emploi est précaire, plus les salariés ont une durée moyenne de travail courte. La différenciation est nette (cf. tableau 2). Pourtant, entre CDI-TC, CDD-TC et intérim, les profils de distribution des durées hebdomadaires sont peu différents (la durée modale de l'ensemble des formes d'emploi à temps complet est de 39 heures).

Au sein des temps partiels, les différences sont encore plus nettes. Les durées moyennes des CDI-TP sont très supérieures à celles des CDD-TP. Cette fois, les profils de distribution des durées hebdomadaires des CDD-TP et des CDI-TP sont également différents : la majorité des CDD-TP sont sur un mi-temps (ou moins) contre un quart pour les CDI-TP. Ceux-ci sont plus souvent sur des temps partiels longs, autour de 30 heures. Toutefois, pour des raisons techniques, les variables quantitatives de durée hebdomadaire du travail n'ont pas été intégrées dans le modèle *logit*.

Les différences entre les durées minimales et maximales sont imputables aux heures additionnelles, supplémentaires complémentaires ou prolongées (cf. encadré 2 et tableau 2). Qu'il s'agisse d'heures complémentaires ou prolongées, le nombre moyen d'heures additionnelles des salariés à temps partiel est sensiblement inférieur à celui des temps complets. On a là un premier élément qui paraît contredire l'hypo-

thèse d'une plus grande flexibilité des horaires des temps partiels. De fait, les temps partiels sont proportionnellement moins nombreux à accroître leur temps de travail que les temps complets. Toutefois, les analyses *logit* n'associent pas les CDD-TP aux horaires additionnels, sous une modalité ou sous une autre. Quant aux CDI-TP, leurs probabilités d'effectuer des heures supplémentaires sont de sens opposé à celles des heures prolongées. Des effets de structure seraient en particulier produits par la concentration de ces emplois dans le secteur des services (3).

Parmi les temps complets, les salariés temporaires font moins d'heures additionnelles (heures supplémentaires et heures prolongées). Les intérimaires et les CDD se distinguent les uns des autres. Les heures additionnelles des premiers sont essentiellement des heures supplémentaires. Celles des seconds sont majoritairement des heures prolongées. Cette différence entre intérimaires et contrats à durée déterminée est-elle imputable aux statuts d'emploi ? L'hypothèse est *a priori* vraisemblable. Le temps de travail des intérimaires fait en effet l'objet d'une facturation adressée à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise de travail temporaire. Même récupérées, les heures prolongées n'entrent pas dans ce schéma. L'entreprise de travail temporaire n'y a pas d'intérêt. En comparaison, les salariés en contrats à durée déterminée hésitent moins, semble-t-il, à travailler au-delà de leurs horaires, sans compensation. Les analyses *logit* confirment nettement le non-recours des intérimaires aux heures prolongées. Le statut de CDD-TC en revanche n'induit aucun effet spécifique, les différences sont une nouvelle fois imputables aux effets de structure.

3. Le tableau en annexe récapitule les résultats des analyse *logit* et une liste des variables utilisées pour ces analyses est aussi donnée dans cette annexe.

Tableau 2  
Les durées de travail

	Durée hebdomadaire moyenne de travail (en heures)			Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires effectuées	Nombre moyen d'heures prolongées effectuées
	Minimale	Maximale	Théorique		
CDI-TC	39,1	43,9	38,9	1,7	2,3
CDI-TP	24,9	28,8	25,7	1,6	1,5
CDD-TC	38,2	42,2	38,5	1,2	1,8
CDD-TP	22,6	26,6	23,7	1,2	1,5
Intérimaires	37,5	41,1	38,2	2,5	0,5

Champ : ensemble des salariés hors enseignants, contrats aidés, apprentis et stagiaires.  
Source : enquête Emploi du temps, 1998-1999, Insee.

## Régularité et prévisibilité des horaires et calendriers sont peu discriminantes sauf pour l'intérim

L'enquête *Emploi du temps* permet une description nuancée de la régularité et de la prévisibilité des horaires et des calendriers de travail des formes particulières d'emploi. L'image qui en ressort est très loin de celle d'emplois aux temps irréguliers et imprévisibles, changeant plus facilement que les CDI-TC, d'un jour à l'autre, d'une semaine à l'autre, d'un mois à l'autre.

L'indicateur « composite » de régularité des horaires que l'on a utilisé ici (cf. encadré 2) différencie de façon relativement minime les régularités des contrats à durée indéterminée et des contrats à durée déterminée. En comparaison, les intérimaires paraissent clairement soumis à des temps de travail très irréguliers (cf. graphique I). Cependant, la forte proportion des intérimaires soumis au travail posté (35 % sur l'enquête *Emploi du temps*) doit être rappelée (Boisard et Fermanian, 1999). Cette irrégularité n'est pas limitée aux temps de travail journaliers voire hebdomadaires. 48 % des intérimaires déclarent ne pas avoir des horaires identiques d'un mois sur l'autre contre 28 % des CDI à temps complet. Concernant l'irrégularité journalière en tout cas, il y a bien là un effet de la précarité propre au travail intérimaire, vérifié par l'analyse *logit*.

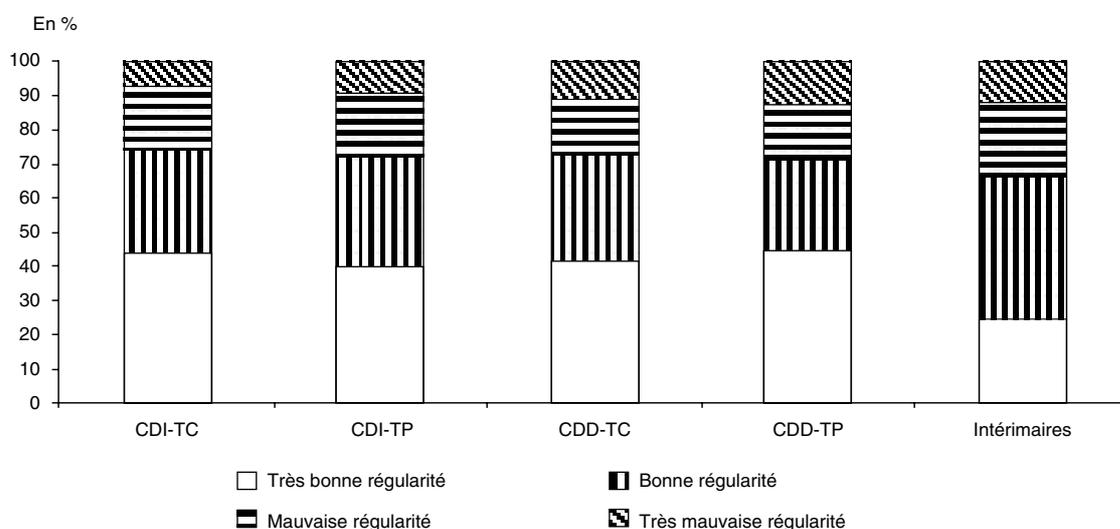
Les temps partiels déclarent plus fréquemment que les temps complets des irrégularités d'horaires d'un jour à l'autre. L'analyse *logit* le

vérifie pour les CDI-TP. C'est bien dans ce cas un effet « temps partiel », non un effet de structure. En revanche, les temps partiels déclarent des horaires hebdomadaires ou mensuels plus réguliers. Galtier (1998) montre que « *les travailleurs en horaires réduits supportent plus souvent que ceux à temps plein des horaires de travail irréguliers* ». Pour l'enquête *Emploi du temps*, cette irrégularité d'horaires des temps partiels ne paraît être que journalière et pratiquement réservée aux temps partiels sur CDI.

La prévisibilité des horaires et des calendriers distingue les statuts d'emploi de façon très semblable à leur régularité (cf. graphique II). Les contrats à durée déterminée paraissent soumis aux mêmes contraintes que les contrats à durée indéterminée. En revanche, les intérimaires subissent des temps de travail beaucoup moins prévisibles : ils sont 30 % à déclarer une « mauvaise » ou « très mauvaise » prévisibilité de leurs horaires et calendriers. Cela ne surprend pas. Ce qui surprend toutefois, c'est que les *logit* ne confirment pas la présence d'un effet « intérim ». Ce serait un effet de structure, le résultat du profil particulier des individus en intérim et des emplois sur lesquels ils sont concentrés.

Qu'ils soient en contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée, les temps partiels bénéficient d'une meilleure prévisibilité. La différence avec les temps complets n'est pas décisive (80 % de bonne ou très bonne prévisibilité pour les CDI-TC, 90 % pour les temps partiels). Elle suffit

Graphique I  
La régularité des horaires de travail



Source : enquête *Emploi du temps*, 1998-1999, Insee.

pourtant à réfuter l'image d'un temps partiel à durées de travail plus flexibles : les analyses *logit* confortent indiscutablement ce point, et plus encore pour les CDD-TP que pour les CDI-TP.

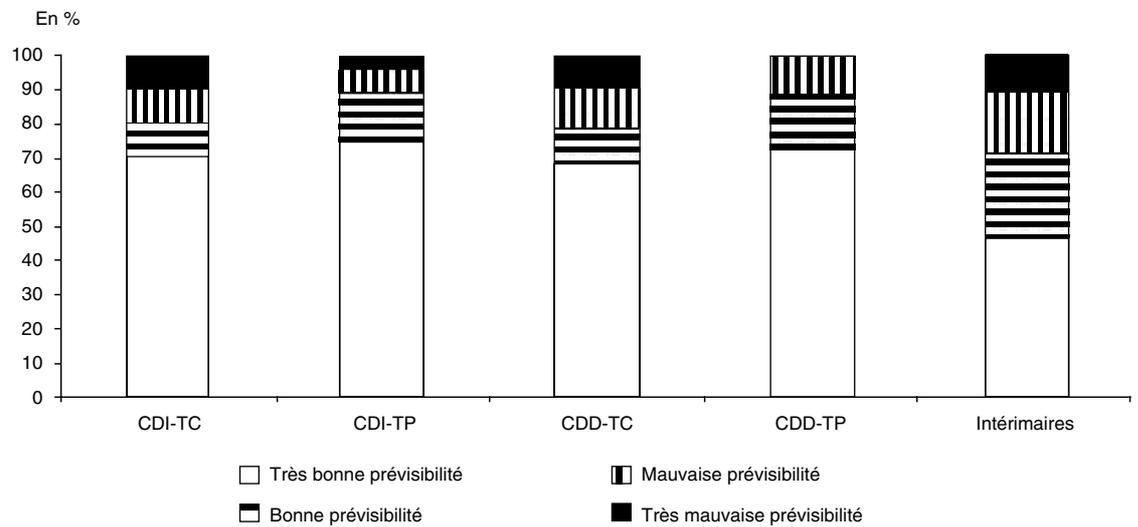
### Les rythmes de travail avantagent les temps partiels, désavantagent les intérimaires

Les rythmes de travail sont une autre dimension de la singularité des intérimaires. Ceux-ci sont nettement les plus contraints sur les rythmes de travail (cf. graphique III). Cette fois encore, les

analyses *logit* ne témoignent pas d'effet propre du statut d'intérimaire. Leur forte concentration dans l'industrie et sur les emplois ouvriers (où les contraintes de rythmes de travail sont sans doute plus fréquentes) et leur faible qualification moyenne expliquent de telles contraintes.

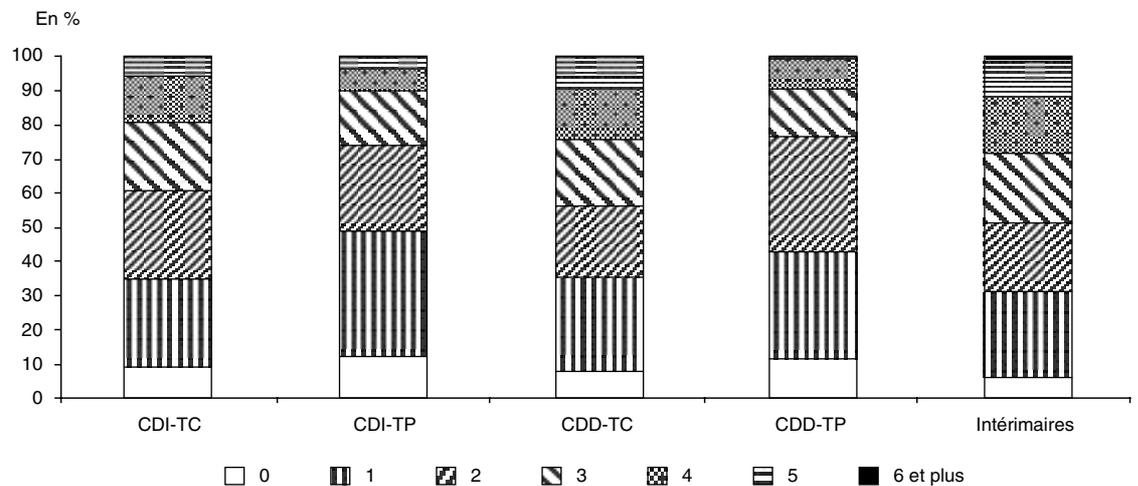
En revanche, les salariés à temps partiel subissent proportionnellement moins que la population à temps complet les contraintes sur les rythmes de travail. Ils sont néanmoins davantage dépendants des clients ou du public. On est tenté d'attribuer cette situation aux conditions de travail « tertiaires » (Bué et Rougerie, 1998),

Graphique II  
La prévisibilité des horaires de travail



Source : enquête Emploi du temps, 1998-1999, Insee.

Graphique III  
Le nombre de contraintes de rythmes de travail



Source : enquête Emploi du temps, 1998-1999, Insee.

puisqu'ils sont concentrés dans ces activités. Pourtant, un effet « temps partiel » existe réellement, du moins pour les CDI-TP, selon les modèles *logit* utilisés.

### La précarité d'emploi s'accompagne d'une absence d'autonomie sur horaires et calendriers

Si l'on admet une fois encore l'échelle de précarité croissante « CDI/CDD/intérim », la précarité d'emploi implique clairement une forte perte de liberté d'horaires et de calendriers, et cela quel que soit le critère retenu (choix des horaires, possibilité d'absence ou d'interruption de travail, choix des dates de congés). 50 % des CDI-TC bénéficient d'une « bonne » ou d'une « moyenne » autonomie, contre 20 % seulement des intérimaires (cf. graphique IV) (4). Peu de différences séparent toutefois les temps partiels des temps complets, à type de contrat identique naturellement (contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée). Mais les analyses *logit* confirment nettement cette faible autonomie des formes particulières d'emploi : elle est marquée pour l'intérim, un peu moins forte pour les CDD-TC, enfin peut-être moins systématique pour les temps partiels.

### La « sociabilité » des horaires et des calendriers : un effet sectoriel ?

Le travail de nuit, le travail du samedi et du dimanche accentuent sans doute les difficultés de la vie quotidienne, s'il est vrai que les temps sociaux quotidiens restent encore organisés

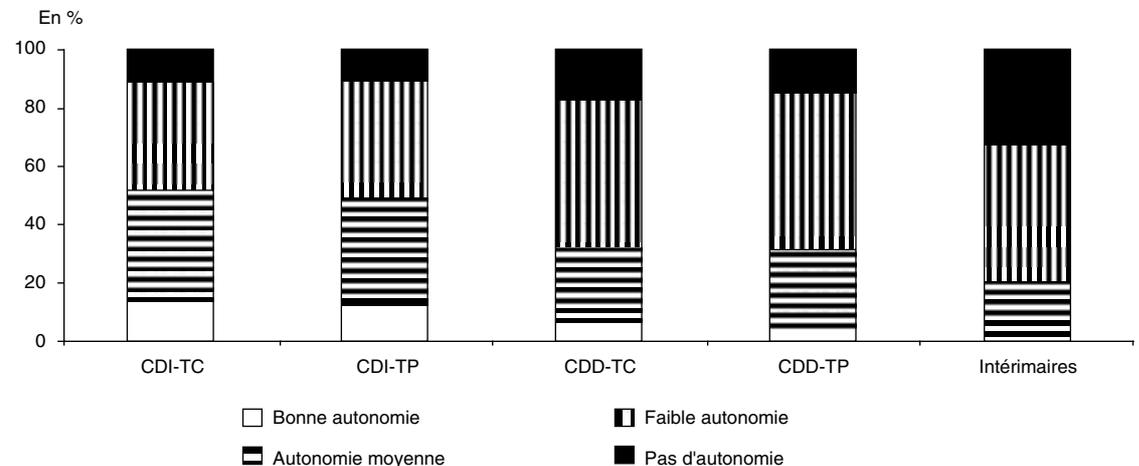
autour de la « journée » de travail et de la norme des cinq jours de travail par semaine (5). Ils éloignent les salariés concernés des rythmes de la majorité, de la norme sociale en quelque sorte ; ils les contraignent à une organisation du temps différente. Ils réduisent leurs sociabilités.

Malgré des effets sectoriels sans doute importants (en particulier concernant le poids du travail de nuit ou du week-end dans l'industrie, pour les intérimaires, dans des secteurs comme la santé ou les services sociaux pour les temps partiels), les formes particulières d'emploi ne manifestent pas d'atteintes visibles à leur sociabilité (cf. graphique V). Certes, l'indicateur utilisé (le nombre de contraintes de sociabilité citées par les personnes enquêtées) est sans doute réducteur. À cette réserve près, il ne montre pas sur cette dimension des temps de travail, que les formes d'emploi les plus précaires subissent aussi les conditions les plus dures. Les temps partiels en particulier (quel que soit le contrat, CDD ou CDI) et l'intérim sont plutôt peu touchés par ces contraintes de temps de travail (hormis le travail de nuit pour l'intérim). De fait, les analyses *logit* montrent des effets du statut d'emploi qui au contraire (pour les trois populations de CDI-TP, CDD-TC ou CDD-TP) tendent à l'amélioration de la sociabilité, telle

4. Les analyses *logit* contrôlent que, malgré la présence de forts effets de structure liés aux emplois occupés, il y a bien ici un effet de la variable statut d'emploi.

5. Voir de quatre jours et demi aujourd'hui, mais l'enquête Emploi du temps a été réalisée sur une période où les 35 heures étaient encore peu répandues.

Graphique IV  
L'autonomie dans l'organisation des horaires de travail



Source : enquête Emploi du temps, 1998-1999, Insee.

qu'elle est appréciée par l'indicateur naturellement.

### La précarité des temps de travail ne redouble pas systématiquement la précarité d'emploi

Plusieurs enseignements s'imposent au regard des graphiques VI et VII qui résument les principales observations qui viennent d'être faites. En premier lieu, l'intérim paraît cumuler précarité d'emploi et conditions de temps de travail difficiles, en dépit de durées de travail relativement plus courtes que celles des autres temps complets. Sur ce statut d'intérimaire, la précarité des conditions de temps de travail redouble la précarité d'emploi, à condition d'admettre que conditions de travail plus difficiles et précarité du travail sont synonymes. Toutefois, les effets de structure sont très présents. L'effet propre du statut d'intérimaire n'est manifeste que sur les faibles régularités et autonomies de leurs temps de travail.

En second lieu, le temps partiel bénéficie d'un avantage certain : ses faibles durées de travail. Ses temps de travail n'en apparaissent pas pour autant plus flexibles ni à l'opposé ses conditions de temps de travail toujours plus avantageuses. Il reste qu'un effet « temps partiel sur CDI » est testé par les analyses *logit*, sur pratiquement toutes les dimensions de temps de travail retenues par ces modélisations. Mais il est favorable ou défavorable selon les variables.

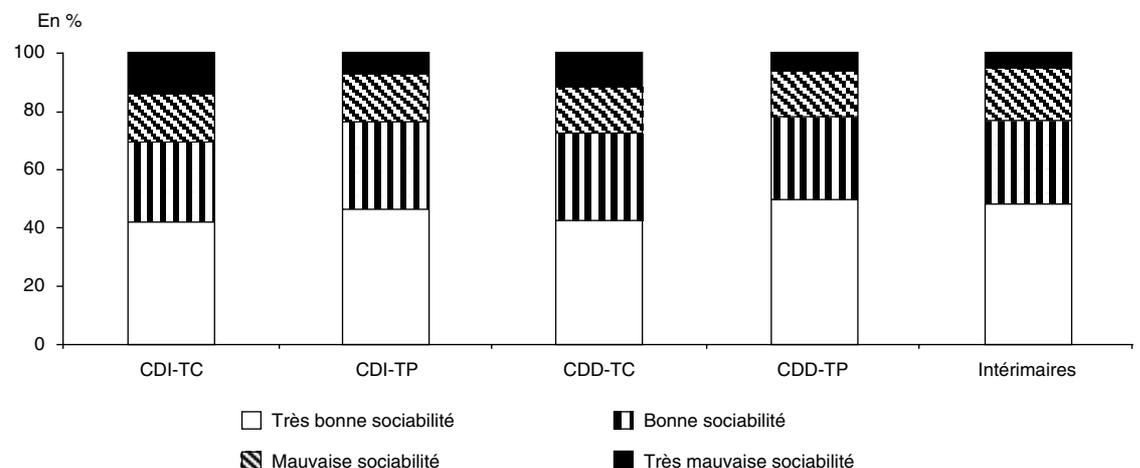
En troisième lieu, toutes les formes particulières d'emploi ne cumulent pas systématiquement et

par nature toutes les conditions difficiles. En d'autres termes, les inégalités de temps de travail ne s'ajoutent pas de façon systématique. De ce point de vue, l'intérim ferait presque figure d'exception. Les formes particulières d'emploi ne font pas preuve d'une flexibilité particulière de leur temps de travail. Si les analyses *logit* montrent bien pour les CDI-TP et les intérimaires une faible régularité des horaires journaliers, la prévisibilité de ces horaires est plutôt meilleure que celle du standard que constitue les CDI-TC.

Par ailleurs, les formes particulières d'emploi supportent toutes une très faible autonomie de choix dans la détermination de leurs horaires et des calendriers. Leurs temps de travail sont dépendants. C'est l'un des rares traits communs du temps de toutes les formes particulières d'emploi. Cela peut-il suffire à affirmer qu'une précarité du travail redouble la précarité d'emploi que l'on supposerait être le lot de toutes les formes particulières d'emploi ? La question mérite d'être posée, puisqu'il n'est pas déraisonnable d'y répondre positivement. Ce dernier point suggère en tout cas qu'il existe bien quelques autres traits communs à ne pas négliger. Tous les salariés en formes particulières d'emploi affirment – les analyses *logit* le vérifient – une nette préférence pour travailler plus et déclarent une absence de responsabilités hiérarchiques.

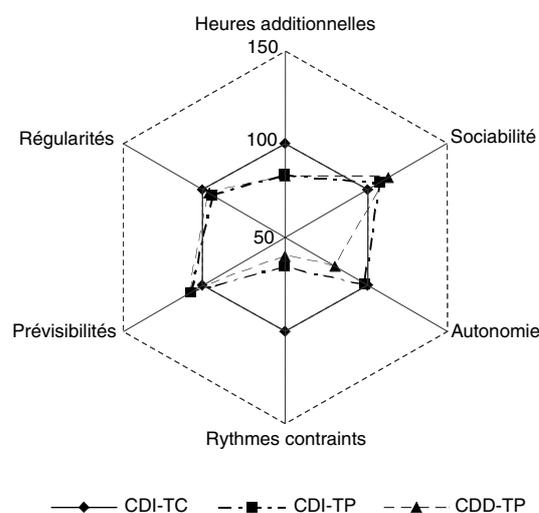
Sans doute ne faut-il pas surévaluer la question des temps de travail. S'ils ne différencient qu'assez peu les formes particulières d'emploi des normes du contrat standard, et *a fortiori* ne

Graphique V  
La sociabilité des horaires de travail



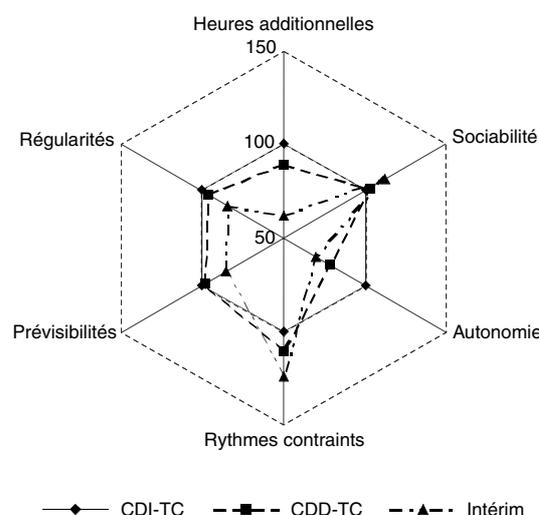
Source : enquête Emploi du temps, 1998-1999, Insee.

Graphique VI  
**Les profils des formes particulières d'emploi à temps partiels**



Lecture : le graphique en radar est construit selon le principe suivant : pour l'ensemble des variables intégrées dans chacun des indicateurs, les valeurs (en %) des effectifs correspondants ont été sommées et transformées en un indice dont la base 100 est constituée par la valeur de l'indicateur concernant la population de référence, les CDI-TC. Le graphique se lit ainsi : les CDI-TP font moins d'heures additionnelles que la référence des CDI-TC, ils ont des horaires plus prévisibles, ils bénéficient de rythmes de travail moins contraints, d'horaires un peu plus favorables à la sociabilité. La régularité de leurs horaires et de leur autonomie de décision sur leurs horaires paraît à peu près comparable à la référence.  
 Source : enquête Emploi du temps, 1998-1999, Insee.

Graphique VII  
**Les profils des formes particulières d'emploi à temps complets**



Lecture : voir graphique VI.  
 Source : enquête Emploi du temps, 1998-1999, Insee.

rapprochent pas les formes particulières d'emploi les unes des autres, dans d'autres dimensions des conditions de travail et d'emploi les choses seraient sans doute bien différentes (gestes répétitifs, postures, bruit et autres nuisances).

### Les étapes de l'analyse neuronale

Les techniques neuronales sont une méthode d'analyse de données par classification (cf. encadré 3). Elles sont utilisées ici pour différencier puis caractériser les différentes formes d'emploi.

La première étape de l'analyse neuronale a conduit à segmenter en quatre classes (les *clusters* définis en encadré 3) les cinq formes d'emploi (contrats à durée indéterminée à temps complet, contrats à durée indéterminée à temps partiel, contrats à durée déterminée à temps complet, contrats à durée déterminée à temps partiel, intérimaires). La segmentation s'est faite à partir des cinq variables quantitatives de temps de travail proposées par l'enquête (durée moyenne minimale, durée moyenne maximale, durée moyenne théorique, nombre moyen d'heures supplémentaires/complémentaires, enfin nombre moyen d'heures prolongées). Les quatre classes constituent ainsi des sous-populations homogènes en termes de caractéristiques temporelles quantitatives. Le tableau 3 récapitule sur quelles identités de temps de travail les sous-populations ont été circonscrites.

Seconde étape de l'analyse neuronale, les classes sont caractérisées par un ensemble de variables qualitatives. Il était techniquement nécessaire de limiter le nombre des variables utilisées. On a donc procédé à une sélection, postulant ainsi de fait que chacune des variables retenues pouvait correctement représenter le sous-ensemble de caractéristiques auquel elle appartient. Cette sélection est constituée à la fois d'éléments du profil socio-démographique et économique des individus (6) et d'un choix de variables descriptives des temps de travail.

L'analyse des caractérisations ainsi obtenues a nettement suggéré des rapprochements entre sous-populations de formes d'emplois distinctes. On a donc tenté d'évaluer le sens de tels rapprochements. À cette fin, on a reconstitué sur

6. Parmi les éléments du profil socio-démographique et économique, on a choisi le sexe, l'âge, la catégorie professionnelle et le secteur d'activité économique.

tris croisés les grandes caractéristiques des classes découpées par la classification (cf. graphiques VIII à XIII).

### Les CDI à temps complet : la norme majoritaire et les profils non standards

Les CDI-TC constituent pratiquement les trois quarts de la population occupée. Aussi, leurs caractéristiques s'écartent-elles peu de celles de

cette dernière : 65 % d'hommes, 62 % de personnes mariées, plus de 30 % d'ouvriers, 29 % d'employés, plus de 20 % de professions intermédiaires et une plus forte proportion de cadres (12 %) que les autres formes d'emploi. Un peu plus du tiers de ces salariés en CDI-TC ont des personnes sous leur responsabilité et 20 % peuvent sanctionner leurs subordonnés. Aucune des populations soumises aux formes particulières d'emploi ne bénéficie de responsabilités hiérarchiques comparables.

#### Encadré 3

### LES CLASSIFICATIONS NEURONALES

L'algorithme de Kohonen est une méthode neuronale de classification (Cottrell et Rousset, 1997). Son application aux sous-populations analysées fait ressortir l'hétérogénéité de chaque forme d'emploi. L'algorithme de Kohonen regroupe les observations (décrites pour cette étape par des variables quantitatives uniquement) de façon à ce que dans chaque classe les observations soient les plus semblables possibles suivant leurs caractéristiques. Cette propriété est commune à tous les algorithmes de classement tels que l'algorithme des *centres mobiles*, des *k-means*, des *nuées dynamiques*, etc. Mais l'algorithme de Kohonen a une importante propriété supplémentaire : on peut définir *a priori* un voisinage entre les classes de sorte que les observations similaires soient regroupées dans la même classe (comme pour toute méthode de classement) ou dans des classes voisines. On définit des systèmes de voisinages uni-dimensionnels (ficelle), ou bi-dimensionnels (grille).

On utilise en général une classification de Kohonen en un grand nombre de classes que l'on regroupe ensuite

en un plus petit nombre, de façon à pouvoir les décrire et les caractériser. Pour cela, chacune des classes de la classification de Kohonen étant représentée par un individu « type » (ou vecteur code), on les regroupe en pratiquant une *classification hiérarchique ascendante* sur ces individus types. Le fait que les classes de Kohonen voisines contiennent des observations semblables fait que les regroupements (qu'on appellera *clusters*, ou « *super-classes* ») concernent des classes de Kohonen contiguës.

Pour caractériser les *super-classes* ainsi obtenues, on peut tout d'abord étudier leurs caractéristiques moyennes (statistiques élémentaires faites à partir des variables quantitatives, à l'intérieur de chaque super-classe). Mais il est également intéressant et même indispensable de prendre en compte les variables qualitatives (jusqu'à présent non utilisées) décrivant les observations et d'étudier les liens qu'elles ont avec la partition obtenue. Pour cela, on définit une nouvelle variable qualitative « Cluster » qui est le numéro de la super-classe (ou « Cluster ») de l'observation.

Tableau 3  
Durées moyennes selon les *clusters* des formes d'emploi (en heures)

	CDI-TC				CDI-TP				CDD-TC				CDD-TP				Intérim			
	C1	C2	C3	C4	C1	C2	C3	C4												
Part du <i>cluster</i> dans la forme d'emploi (en %)	69,0	11,3	12,1	7,6	35,9	32,0	19,0	13,0	61,6	10,0	15,5	12,8	56,2	25,6	8,7	9,5	70,4	17,4	7,8	4,3
Durée minimum moyenne	39,0	30,6	47,3	38,6	31,6	16,8	22,4	30,0	39,0	44,1	30,3	39,1	18,1	26,5	37,1	24,8	38,3	38,9	38,4	16,2
Durée maximum moyenne	41,9	38,6	58,7	46,3	34,2	18,5	28,5	39,9	41,1	55,2	37,0	43,8	19,6	32,0	43,4	37,8	40,0	48,4	39,4	33,8
Durée théorique moyenne	39,2	35,0	41,6	38,9	32,3	17,3	24,0	30,2	39,1	40,0	34,6	39,3	19,2	27,0	39,6	26,5	38,8	38,8	38,8	24,4
Heures supp./comp. moyennes (1)	0,6	0,7	1,5	1,5	0,6	0,3	2,4	6,1	0,2	0,2	0,7	7,7	0,2	0,2	0,8	6,9	0,7	0,7	1,1	0,0
Heures prolongées moyennes	1,5	1,3	8,3	8,3	0,7	0,7	1,1	6,2	1,1	9,5	0,9	0,7	0,7	1,9	0,5	6,1	0,2	0,2	3,7	0,4

1. Heures supplémentaires et complémentaires.

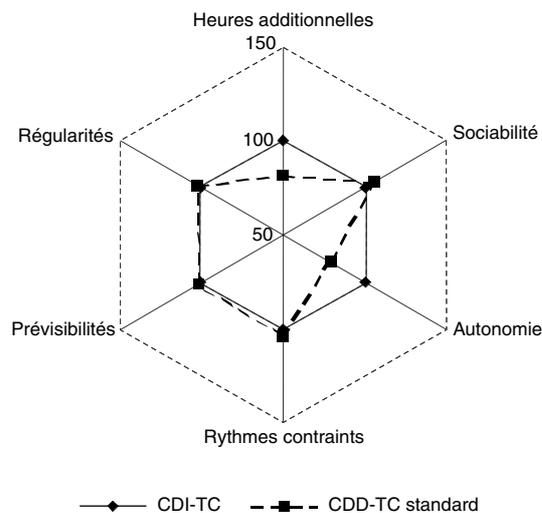
Lecture : C1 = cluster 1 ; C2 = cluster 2 ; C3 = cluster 3 ; C4 = cluster 4 (cf. encadré 3).  
Source : enquête Emploi du temps, 1998-1999, Insee et calculs des auteurs.

Comme on l'a vu, les CDI-TC subissent de longues durées du travail, de nombreuses heures additionnelles sous toutes les formes, supplémentaires ou prolongées (7). Leurs horaires et calendriers sont relativement réguliers et prévisibles, leurs rythmes de travail relativement moins contraints que les autres formes d'emploi. Mais de la norme majoritaire aux trois autres sous-populations identifiées par la classification neuronale, le tableau change.

La première classe identifiée par la classification neuronale, est nettement majoritaire en effectifs (près des deux tiers des effectifs de contrats à durée indéterminée à temps complet). Cette classe est fortement associée aux hommes

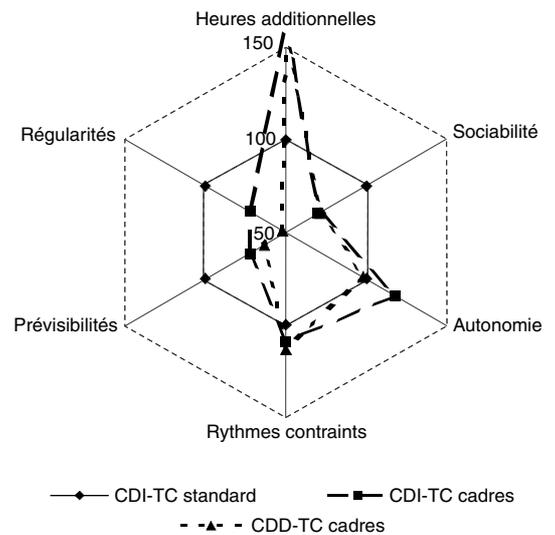
7. Ils ne sont pourtant que 24 % à devoir faire des heures supplémentaires, mais plus de 55 % à prolonger leurs horaires en dehors des heures supplémentaires.

Graphique VIII  
Les classes type « standard »



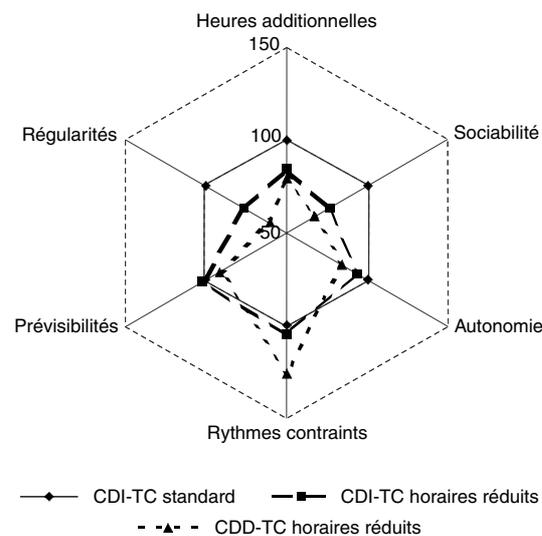
Lecture : voir graphique VI.  
Source : enquête Emploi du temps, 1998-1999, Insee.

Graphique X  
Les classes type « cadres »



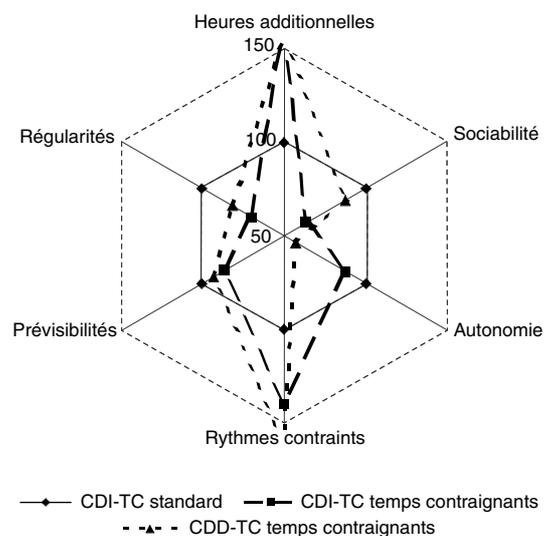
Lecture : voir graphique VI.  
Source : enquête Emploi du temps, 1998-1999, Insee.

Graphique IX  
Les classes type « horaires réduits »



Lecture : voir graphique VI.  
Source : enquête Emploi du temps, 1998-1999, Insee.

Graphique XI  
Les classes type « temps contraignants »

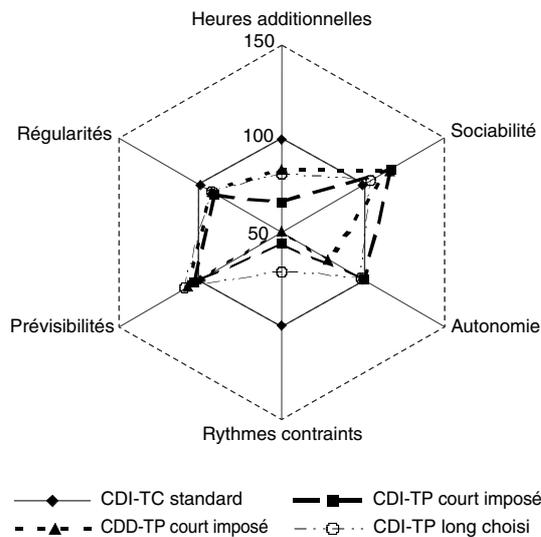


Lecture : voir graphique VI.  
Source : enquête Emploi du temps, 1998-1999, Insee.

adultes, sans caractéristiques professionnelles ou sectorielles spécifiques. On a considéré qu'elle représente un sous-type *standard*. Ses caractéristiques paraissent en effet cohérentes avec ce que l'on imagine représenter encore la norme salariale contemporaine, en particulier en termes de flexibilité des temps de travail et malgré les transformations de ces vingt ou trente dernières années. La classe est identifiée par des durées hebdomadaires de travail en quelque

sorte « dans la norme » : une durée minimale moyenne située vers les 39 heures (8) ; des maxima un peu en dessous de 42 heures, soit une moyenne de presque une heure supplémentaire et de deux heures prolongées (c'est-à-dire sans rémunération), sensiblement moins que la population mère. Les autres dimensions du temps de travail restent également conformes au standard : une bonne régularité, une bonne prévisibilité des horaires ; une faible autonomie dans le choix de ces horaires ; des calendriers dans les standards de « sociabilité ». La norme paraît bien dessinée : des temps de travail dépendants des horaires collectifs sans doute, mais des durées et des calendriers standards, stables, sans grande flexibilité.

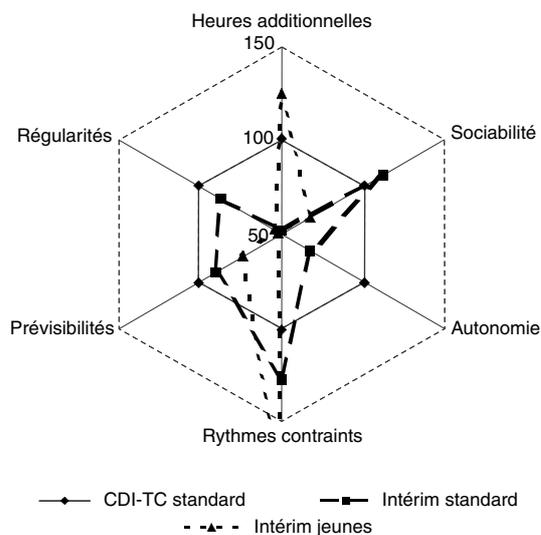
Graphique XII  
Les classes des temps partiels



Lecture : voir graphique VI.  
Source : enquête Emploi du temps, 1998-1999, Insee.

La deuxième classe compte un peu plus du 1/10<sup>e</sup> des effectifs de contrats à durée indéterminée à temps complet. L'analyse neuronale l'identifie par ses durées relativement réduites pour des temps complets : une moyenne de durée minimale d'à peine 30 heures, des maxima juste en dessous des 39 heures. Un profil de professions intermédiaires, de secteur de la santé ou de l'action sociale, lui est fortement associé. Aux durées réduites s'ajoutent une irrégularité d'horaires non négligeable, un temps relativement « dépendant » et cependant choisi, une sociabilité réduite. On a nommé ce sous-type à *horaires réduits*.

Graphique XIII  
Les classes des intérimaires



Lecture : voir graphique VI.  
Source : enquête Emploi du temps, 1998-1999, Insee.

La troisième classe est de taille comparable. Elle est construite sur des caractéristiques de *durées excessivement longues*, qu'il s'agisse des minima ou des maxima, essentiellement sous forme d'horaires prolongés. Elle est fortement associée à la catégorie professionnelle des cadres. Une forte *irrégularité*, une forte *imprévisibilité* des horaires la caractérisent, avec cependant une nette *autonomie* dans la détermination de ces horaires : le temps des cadres paraît correctement décrit. Sans surprise, on a nommé ce sous-type *cadres*.

Enfin la quatrième classe n'atteint pas 8 % des effectifs des CDI-TC. Elle est identifiée par des durées hebdomadaires minimales ou théoriques en dessous de la norme, et en même temps par ses durées maximales élevées et ses très nombreuses heures supplémentaires. Elle est fortement associée à la catégorie socioprofessionnelle des ouvriers, aux secteurs du BTP mais

8. L'enquête a été réalisée de février 1998 à février 1999 et la première loi Aubry de mise en place des 35 heures est entrée en vigueur fin juin 1998.

également du commerce ou des services aux particuliers, aux horaires postés. Les rythmes de travail (nettement contraints) qui lui sont associés, ainsi que ses calendriers (très préjudiciables à la sociabilité), se démarquent nettement des standards sociétaux. Le sous-type est dit à *temps contraignants*.

### **Les CDD à temps complet : une classification très comparable**

Les contrats à durée déterminée ont des profils socio-économiques très spécifiques. Les CDD-TC sont une main-d'œuvre jeune (30 % ont moins de 25 ans) et relativement peu qualifiée (9). Ils ont des horaires un peu moins longs que les CDI-TC (avec moins d'heures additionnelles, rémunérées ou prolongées) ; une régularité et une prévisibilité des horaires assez proches. Ils bénéficient de moins de liberté dans l'organisation des horaires mais en contrepartie cette organisation leur permet une meilleure « sociabilité ». Si spécificité des CDD-TC il y a, elle réside ainsi dans leur profil socio-démographique et dans leurs durées de travail un peu plus courtes, non dans une plus grande flexibilité de leurs temps de travail. Ceux-ci ne font pas apparaître de conditions particulièrement significatives d'un rôle supposé privilégié d'ajustement aux besoins productifs. Si un tel rôle existe, en tout cas il ne passe pas par l'ajustement de leurs temps de travail ; ce qui ne préjuge en rien des ajustements de l'emploi.

Ce qui renforce l'interprétation, c'est que la classification neuronale de cette population produit un résultat étonnamment proche de ce que l'on obtenait pour les CDI-TC. Une classe centrale regroupe en effet plus de 60 % des effectifs. Les autres classes constituent chacune de 10 à 15 % du groupe de référence. Les sous-populations sont discriminées à peu près sur les mêmes types de combinaisons de durées minimales et maximales, d'heures supplémentaires et d'heures prolongées. Le profil socio-économique et les qualités du temps de travail qui leur sont associés poursuivent sur cette proximité avec les classifications des CDI-TC. On ne s'étonnera donc pas que les classes aient été qualifiées de façon semblable.

Comme le sous-type standard des CDI-TC, la classe centrale des CDD-TC rassemble des salariés aux durées de travail proches de la durée légale, avec peu d'heures additionnelles. Elle est décrite de la même façon : régularité et prévisibilité, peu de liberté de choix des horaires et

calendriers, horaires et calendriers néanmoins peu préjudiciables à la sociabilité. Ces salariés paraissent eux aussi « dans les normes » de temps de travail. On reprend donc la même dénomination, sous-type *standard*. Pourtant, la proximité au standard ne vaut que pour les caractéristiques de temps de travail. Le profil socio-démographique reste, en revanche, très spécifique : un profil d'homme adulte jeune (25-39 ans), de CSP employé, sans secteur d'activité caractéristique.

Les autres classes constituent chacun de 10 à 15 % du groupe de référence. La deuxième classe se différencie de la première de façon très proche du sous-type « cadres » des CDI-TC. Elle est discriminée sur les mêmes caractéristiques quantitatives de temps de travail : des durées très longues en raison de l'ampleur des horaires prolongés. Elle est également associée à la catégorie professionnelle des cadres, dans une tonalité sans doute sectoriellement plus ciblée. Elle est liée, enfin, aux mêmes caractéristiques d'irrégularité d'imprévisibilité et de liberté de choix des horaires. C'est en quelque sorte une autre variante d'un sous-type « cadres ».

Les deux dernières classes sont peut-être moins finement caractérisées. On y retrouve pourtant les mêmes analogies aux sous-types des CDI-TC. Un sous-type « horaires réduits » est, comme celui des CDI-TC, discriminé sur des durées relativement réduites. Il est également associé aux secteurs de la santé et de l'action sociale et caractérisé par une irrégularité des horaires et une sociabilité plus réduite. Un sous-type « temps contraignants », présente d'ailleurs de grandes analogies avec celui des CDI-TC. Cette classe est construite sur des durées longues et de nombreuses heures supplémentaires. Elle est associée à un profil de jeunes, d'ouvriers, d'industrie, à des rythmes de travail très contraints.

Au total, les temps de travail des CDI-TP paraissent *peu singularisés*, relativement proches de ceux des CDI-TC jusque dans la caractérisation des sous-types. Le constat est d'autant plus intéressant que les profils socio-démographiques des uns et des autres sont bien différents.

---

9. Il ne sont pas spécialement féminisés, contrairement aux contrats à durée déterminée à temps partiel.

### **Les temps partiels : temps choisis et temps subis**

Les emplois à temps partiel sont pratiquement « réservés » aux femmes (90 % des CDI-TP, 82,5 % des CDD-TP). Leurs caractéristiques professionnelles majoritaires sont assez constantes : des employées, utilisées dans les commerces, les services, le secteur social et associatif. Les temps de travail présentent quelques similitudes : une petite irrégularité des horaires compensée par une relativement bonne prévisibilité, des rythmes de travail très peu contraints, des horaires peu préjudiciables à la sociabilité, tout cela bien entendu par comparaison aux temps de travail des CDI-TC.

Quelques différences essentielles séparent néanmoins les CDI-TP des CDD-TP. Première d'entre elles, ce n'est pas le même profil de femmes. Ainsi, les premières sont essentiellement des personnes mariées, d'âge relativement élevé (plus de 40 ans). Les CDD-TP sont nettement plus jeunes et moins fréquemment mariés. Par ailleurs, la spécificité professionnelle des temps partiels (employés, secteurs du tertiaire) est sensiblement renforcée au sein des contrats à durée déterminée, phénomène d'autant plus notable que ces derniers sont un peu moins féminisés que les CDI-TP.

Seconde différence, et non la moindre, ce ne sont pas les mêmes temps partiels : plus de 50 % des CDI-TP déclarent avoir « choisi » leur temps partiel, moins de 20 % des CDD-TP. En même temps, les durées de travail des premiers sont nettement plus longues ; elle se concentrent sur la tranche 25-30 heures. Elles s'accompagnent d'un plus grand nombre d'heures supplémentaires. Les durées des CDD-TP sont plus concentrées autour des 20 heures, avec moins d'heures supplémentaires, un nombre comparable toutefois d'heures prolongées.

Le résultat des classifications neuronales porte traces de ces différences, même si, sur les quatre classes de chacune des populations de temps partiel, deux seulement pour les CDI-TP sont vraiment caractérisées (elles regroupent à elles deux presque 70 % des effectifs), une seule pour les CDD-TP (constituant à elle seule presque 56 % du groupe) (10).

La première classe des CDI-TP (un peu plus du tiers de leurs effectifs) est discriminée sur les durées longues. Elle est nettement associée au temps partiel « choisi ». Le temps de travail y apparaît pourtant irrégulier, peu favorable à la

« sociabilité ». Les rythmes de travail paraissent très contraints, sans doute parce que cette classe concerne les professions intermédiaires et les secteurs de la santé et de l'action sociale. Tout cela évoque des situations de travail bien particulières, comme celle des infirmières.

La seconde classe des CDI-TP est discriminée à l'inverse, sur des durées courtes et un très faible nombre d'heures complémentaires ou prolongées. Elle est fortement associée au temps partiel « subi », à un âge plutôt adulte ou élevé, aux services aux particuliers. Elle dessine un temps assez « normé », avec des horaires plutôt réguliers et favorables à la sociabilité, de faibles contraintes sur le rythme de travail. Cette seconde classe paraît ainsi très proche des CDD-TP, tout spécialement de l'unique classe significative des CDD-TP. Celle-ci est discriminée également sur des horaires très réduits, n'atteignant pas les 20 heures hebdomadaires. Elle est associée aux employé(e)s des administrations ou du secteur associatif, à des horaires très comparables aux précédents.

Deux remarques s'imposent. Tout d'abord, l'analyse neuronale paraît souligner les limites de la distinction entre temps partiels sur contrat à durée indéterminée d'une part, sur contrat à durée déterminée d'autre part. Ce qui paraît autant sinon plus pertinent qu'un clivage de statut, c'est la différenciation entre temps partiel « choisi » ou « subi ».

Ensuite, l'analyse neuronale conduit à cette observation : le temps partiel « choisi » serait long et contraignant ; le temps partiel « subi », court et peu contraignant. De tels résultats sont de nature à relativiser la distinction entre le volontaire et l'imposé. Tout choix se prend évidemment sous contrainte (Freyssinet, 1999). Si choix il y a ici, c'est peut-être celui d'un temps de travail plus court que le temps complet, mais cet effort de conciliation entre travail professionnel et contraintes domestiques se ferait au prix de qualités de temps dégradées. À l'opposé, si temps subi il y a, c'est peut-être en raison de durées que les intéressés jugent trop courtes, puisque les conditions de temps de travail apparaissent meilleures.

10. La classification neuronale n'associe pas à ces classes (clusters) suffisamment de caractéristiques pour en donner une image signifiante.

## Les temps spécifiques de l'intérim

Outre ses caractéristiques socio-démographiques et économiques marquées (une forte concentration sur les jeunes ouvriers de l'industrie), la population intérimaire paraît supporter les conditions de temps de travail sinon les plus difficiles à tous égards, en tout cas les plus soumises aux effets de la flexibilité qui pèsent sur la charge de travail des entreprises : des horaires moins réguliers et moins prévisibles, des rythmes de travail contraignants, une faible autonomie d'organisation des temps de travail.

Au sein des intérimaires, les quatre classes peuvent être caractérisées de façon significative, malgré les très faibles effectifs de trois d'entre elles, ce qui réduit considérablement la portée de ces caractérisations.

La première classe qu'identifie la classification neuronale, bien que de très loin majoritaire (70 % du groupe), paraît nettement bénéficier de conditions de temps de travail plus favorables que celles de l'ensemble des intérimaires. Elle est associée aux hommes adultes, ouvriers, de l'industrie. Elle est discriminée sur des durées standards, autour des 39 heures, avec clairement peu d'heures supplémentaires ou prolongées. Les qualités de temps de travail s'y rapprochent également de la norme temporelle : des horaires moins irréguliers, plus prévisibles mais peu choisis, peu préjudiciables à la sociabilité. La classification neuronale n'associe cette classe ni à des rythmes de travail très contraints, ni aux horaires postés, comme le laisserait attendre le profil ouvrier et industriel. Les temps paraissent relativement mieux normés. Toutes proportions gardées, cette première classe paraît ainsi se rapprocher des sous-types « standard » des autres formes d'emploi. Ce résultat paraît d'autant plus remarquable qu'il s'agit ici de plus des deux tiers des effectifs intérimaires. S'il ne paraît pas douteux que les intérimaires supportent une forte précarité d'emploi, elle ne paraît pas s'accompagner ici d'une précarité vraiment comparable sur les temps de travail (11).

La deuxième classe (17 % des effectifs) est caractérisée en revanche, non seulement par un âge jeune (moins de 25 ans), mais également par le travail posté. Les durées maximales de travail y sont très longues notamment en raison de très nombreuses heures supplémentaires. Logiquement, la classification neuronale associe cette classe aux horaires irréguliers et imprévisibles, aux rythmes de travail très contraints, à une

sociabilité « parfois » pénalisée par le travail de nuit, du samedi ou du dimanche. On observe ici, semble-t-il, la forte précarité des temps de travail que l'on imaginait pour l'ensemble de l'intérim.

La caractérisation des deux dernières classes reste sans doute très incertaine, moins d'ailleurs parce que la classification les caractérise mal, que parce que leurs effectifs sont bien trop réduits pour ne pas affecter la solidité des résultats.

La troisième est discriminée sur des durées proches des 39 heures, accompagnées de prolongations de grande amplitude (même si la classe n'est associée qu'à des prolongations survenant « parfois »). Elle regroupe les salariés du BTP âgés de plus de 50 ans. Ils sont extrêmement contraints sur leur rythme de travail. La détermination de leurs horaires est atypique. On désignera cette classe par *type âgés*. La quatrième classe, discriminée sur des durées très courtes, est associée aux professions intermédiaires, aux services aux particuliers, à ce qui paraît être un vrai choix dans l'organisation des horaires de travail, à l'absence de contraintes pesant sur les rythmes de travail. On qualifiera cette classe de *type qualifiés*.

Globalement, les temps de travail distinguent beaucoup plus nettement les intérimaires de la norme du CDI-TC que les autres formes particulières d'emploi. Cette différenciation s'ajoute à un profil socio-démographique bien affirmé. Les sous-types minoritaires qu'identifie la classification renforcent le constat.

## Les segmentations neuronales rapprochent les formes d'emploi

Les graphiques radars (12) VIII à XIII ont été établis sur la base des classifications neuronales. Ils décrivent en comparatif, sur la base d'une reconstitution des caractéristiques statistiques, les contraintes de temps de travail que subissent les sous-populations identifiées par les techniques neuronales. Sur tous ces graphiques, la référence est constituée par la classe centrale de la population des CDI-TC. Les résultats des classifications neuronales témoignent ainsi qu'entre sous-populations des

11. Ce qui ne peut évidemment exclure toute précarité du travail, puisque seules les dimensions temporelles du travail sont examinées ici.

12. Voir « lecture » du graphique VI.

diverses formes d'emploi, les contraintes de temps de travail se rapprochent.

Sur les trois populations de temps complet CDI-TC, CDD-TC et intérimaires, la classification opérée oppose une sous-population majoritaire entourée de sous-populations d'effectifs beaucoup plus faibles. Celles-ci sont assez nettement différenciées du groupe majoritaire, et par ailleurs, intérim mis à part sans doute, présentent de fortes similitudes d'une forme d'emploi à l'autre. On peut donc envisager qu'elles reposent sur des fondements socio-économiques très proches. Sur les temps partiels, la différence entre CDI-TP et CDD-TP paraît presque se cacher derrière une différenciation entre temps partiels déclarés « imposés » et temps partiels déclarés « choisis ». Enfin sur les intérimaires, les fortes contraintes qui pèsent sur la population mère paraissent concerner les groupes minoritaires peut-être plus que le noyau majoritaire.

### **La précarité des temps de travail ne se superpose pas à la précarité d'emploi**

À l'exception de l'intérim et sous réserve de la variété de ses sous-populations, les formes particulières d'emploi ne se différencient pas par des temps de travail spécialement contraignants ou plus difficiles, en particulier par la flexibilité de leurs temps de travail. Seul point commun à l'ensemble des formes particulières d'emploi – loin d'être négligeable –, leurs temps de travail s'avèrent dépendants, laissent peu de marges de choix aux intéressés dans la détermination de leurs horaires et leurs calendriers de travail.

De surcroît, les temps de travail dessinent des formes d'emploi peu homogènes. Les conditions de temps de travail paraissent très variées au sein de chacune des formes d'emploi. La précarité des statuts ne s'accompagne de temps de travail relativement plus contraignants que parmi certaines des sous-populations (le plus

souvent minoritaires en nombre) qui constituent chacune de ces formes particulières d'emploi.

Doit-on pour autant renoncer à donner une identité « temps de travail » à chacune des formes d'emploi ? Plus qu'un éclatement des formes d'emploi, l'image peut-être la plus pertinente, ici comme sur d'autres champs (le chômage par exemple), est celle de zones frontalières larges et floues, intermédiaires entre l'une et l'autre des formes d'emploi, dont les noyaux majoritaires seraient relativement bien caractérisés. Cette image convient toutefois assez mal à l'intérim. En son sein, c'est le noyau majoritaire qui paraît plus proche des autres formes d'emploi et les sous-groupes minoritaires qui s'en éloignent. Voilà qui paraît bien différent de ce que l'on connaît par ailleurs des conditions de travail des salariés précaires (Gollac et Volkoff, 2000), qui introduisent une segmentation nette entre intérimaires et contrats à durée déterminée d'un côté, contrats à durée indéterminée de l'autre.

Doit-on remettre en question l'image d'une norme que représenteraient les CDI-TC et de formes particulières d'emploi qui s'en écarteraient d'une façon ou d'une autre ? Concernant le temps de travail, la réponse paraît affirmative. Mais ce n'est que l'une des dimensions de la précarité du travail dont parlait Paugam. Hors du champ des temps de travail, les conditions de travail montrent sans doute une plus nette différenciation de la norme. Et la précarité d'emploi n'est pas examinée ici. Enfin, les identités socio-démographiques et économiques des populations sont, elles, bien différenciées.

On est donc loin de l'idée d'une segmentation unique du marché du travail, séparant tous les avantages pour l'un des segments, tous les désavantages pour l'autre, ainsi que l'imaginaient les hypothèses de dualisme du marché du travail proposées dans les années 70. On est bien plus proche de Paugam, pour qui les deux précarités ne se superposent pas, en toutes leurs dimensions et partout, sur les mêmes emplois. □

*Cet article résume les principaux résultats d'une recherche subventionnée par la Dares et réalisée en collaboration entre l'Ires (Marne-la-Vallée, France) et le Matisse (CNRS – Université de Paris 1). Les analyses neuronales ont été réalisées par Marie Cottrell et Patrick Letremy.*

---

## BIBLIOGRAPHIE

- Boisard P. et Fermanian J.-D. (1999)**, « Les rythmes de travail hors normes », *Économie et Statistique*, n° 321-322, pp. 11-132.
- Bué J. et Rougerie C. (1998)**, « L'organisation du travail : entre contraintes et initiative – résultats de l'enquête Conditions de travail de 1998 », *Premières Synthèses*, Dares, n° 32.1, 99.08.
- Bué J. et Rougerie C. (1999)**, « L'organisation des horaires : un état des lieux en mars 1998 », *Premières Synthèses*, Dares, n° 9.07, 30.01.
- Cette G. (1999)**, *Le temps partiel en France*, Paris, La Documentation française, coll. « Les rapports du Conseil d'Analyse économique », 222 p.
- Cottrel M. et Rousset P. (1997)**, « The Kokonen Algorithm: A Powerful Tool for Analysing and Representing Multidimensional Quantitative and Qualitative Data », Proc. IWANN'97, Springer, pp. 61-871.
- Fagan C et O'eilly J. (1998)**, *Part Time Prospects: an International Comparison of Part Time Work in Europe, North America and Pacific*, Routledge, London.
- Freyssinet J. in Cette G. (1999)**, *Le temps partiel en France*, coll. « Les rapports du Conseil d'Analyse économique », La Documentation française, Paris.
- Galtié B. (1998)**, *Les emplois des salariés à temps partiel dans le secteur privé – Diversité des emplois et des conditions de travail*, Cserc, n° 98-03, 39 p.
- Gollac M. et Volkoff S. (2000)**, *Les conditions de travail*, coll. « Repères », La Découverte, Paris, 121 p.
- Lefevre G., Michon F. et Viprey M. (2002)**, « Les stratégies des entreprises de travail temporaire – Acteurs incontournables du marché du travail, partenaires experts en ressources humaines », *Travail et Emploi*, n° 89, pp. 45-64.
- Letourneux V. (1997)**, « Précarité et conditions de travail dans l'Union européenne », Fondation européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, Dublin.
- Maruani M. et Michon F. (1998)**, « Les normes de la dérégulation : questions sur le travail à temps partiel », in *Économies et Sociétés 3/98*, série « AB Économie du Travail », n° 20, pp. 127-166.
- Merlié D. et Paoli P. (2000)**, « Dix ans de conditions de travail dans l'Union européenne – résumé », Fondation européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, Dublin, 13 p. (<http://www.fr.eurofound.ie/publications/files/3712FR.pdf>).
- Michon F. (1981)**, « Dualism and the French Labour Market. Business Strategy, non Standard Job Forms and Secondary Jobs », in Wilkinson, F., ed., *The dynamics of labour market segmentation*, pp. 81-97, Academic Press, London.
- Michon F. (1987)**, « Time and Flexibility: Working Time in the Debate on Flexibility », *Labour and Society*, International Institute of Labour Studies, BIT-Genève, vol. 12, n° 1.
- Michon F. et Ramaux C. (1992)**, « CDD et intérim, bilan d'une décennie », *Travail et Emploi*, n° 52, 2/1992, pp. 37-56.
- Paugam S. (2000)**, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, coll. « Le lien social », série « Documents d'enquête », 437 p., Presses Universitaires de France, Paris.
- Piore M. J. (1978)**, « Dualism in the Labor Market. A Response to Uncertainty and Flux. The Case of France », *Revue Économique*, vol. 19, n° 1, pp. 26-48.
- Rosenberg S. (1989)**, « From Segmentation to Flexibility », *Labour and Society*, International Institute of Labour Studies, BIT-Genève, vol. 14, n° 4, pp. 387-438.
-

## LES ANALYSES LOGIT

### Les modèles *logit*

Les modèles *logit* utilisés évaluent les probabilités qu'ont les populations de chacune des formes d'emploi d'avoir une caractéristique donnée de temps de travail. Les effectifs relativement faibles de certaines des sous-populations étudiées (en particulier l'intérim) ont conduit à estimer les *logit* variable temporelle par variable temporelle. Par ailleurs, les variables « quantitatives » de durées de travail (à l'exception des heures additionnelles), évidemment fortement corrélées au temps partiel, n'ont pas été intégrées dans la modélisation. On a voulu éviter que la variable temps partiel ne fasse disparaître toute autre information.

Enfin, les modèles ont été estimés sur une sélection des variables temporelles utilisées pour l'analyse descriptive :

- heures additionnelles : la probabilité d'effectuer des heures supplémentaires/complémentaires ; la probabilité de prolonger ses horaires en dehors des heures supplémentaires/complémentaires ;
- régularité des temps de travail : la probabilité d'avoir des horaires identiques chaque jour ;
- prévisibilité des temps de travail : la probabilité de connaître ses horaires du lendemain ;
- contraintes de rythme de travail : la probabilité que le nombre déclaré de contraintes sur les rythmes de travail soit supérieur ou égale à 3 ;
- autonomie des temps de travail : la probabilité de pouvoir s'absenter sans difficulté, la probabilité que l'entreprise détermine les horaires de travail ;
- sociabilité des temps de travail : la probabilité de cumuler au moins trois situations incompatibles avec l'organisation standard des temps (travail de nuit, travail du samedi, travail du dimanche).

À ces caractéristiques descriptives des temps de travail ont été ajoutées deux variables supplémentaires :

- la probabilité de préférer travailler plus, pour tenir compte en particulier de l'aspect plus ou moins volontaire, plus ou moins subi de l'occupation d'un emploi temps partiel ;
- la probabilité d'avoir des personnes sous sa responsabilité, afin de tenir compte de la plus faible qualification des emplois occupés sur formes particulières d'emploi.

### Dictionnaire des variables utilisées par les analyses *logit*

*heures sup.* : probabilité d'effectuer des heures supplémentaires/complémentaires.

*heures prol.* : probabilité de prolonger ses horaires en dehors des heures supplémentaires/complémentaires.

*horaire identique* : probabilité d'avoir des horaires identiques chaque jour.

*connaiss hor lend.* : probabilité de connaître ses horaires du lendemain.

*contraintes/rythmes* : probabilité que les contraintes sur rythme de travail soient supérieures ou égales à 3.

*liberté d'absence* : probabilité de pouvoir s'absenter sans difficulté.

*det. Hor par ent* : probabilité que l'entreprise détermine les horaires de travail.

*temps « a-social » > 2* : probabilité de cumuler au moins trois situations incompatibles avec l'organisation standard des temps.

*fomation* : probabilité de se former sur le temps de travail.

*préférence travail plus* : probabilité de préférer travailler plus.

*hiérarchie* : probabilité d'avoir des personnes sous sa responsabilité.

Tableau  
Les résultats des analyses *logit*

	Heures additionnelles		Régularité	Prévisibilité	Rythmes de travail	Subordination	Sociabilité		Préférence travail plus	Hiérarchie	Temps partiel imposé (1)
	Heures sup.	Heures prol.	Horaire identique	Connaiss. hor. lend.	Contraintes/rythmes	Liberté d'absence	Det. hor. par ent.	Temps « a-social » > 2			
<b>Sexe</b>											
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Femme	-0,35***	-0,18**	0,23***	0,34***	-0,21***	-0,26***		-0,81***	-0,34***	-0,72***	-0,55**
<b>Type de contrat</b>											
CDI-TC	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CDI-TP	0,26**	-0,27***	-0,28***	0,6***	-0,21**	-0,29***		-0,18*	0,94***	-0,59***	
CDD-TC						-0,54***	0,29**	-0,27*	0,41***	-0,61***	
CDD-TP				1,43**			0,46**	-0,55**	2,53***	-1,35***	1,26***
Intérim		-0,65***	-0,55***			-1,58***	0,81**		0,96***	-1,82***	
<b>Âge</b>											
Moins de 25 ans	-0,33**					-0,84***	0,81***			-0,93***	1,07***
25-39 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
40-49 ans	-0,33***	0,12*			-0,18**	0,14*	-0,34***	-0,16**	-0,36***	0,23***	-0,45**
50 ans et plus	-0,59***		0,13*		-0,4***	0,33***	-0,31***	-0,32***	-0,84***	0,33***	
<b>Catégorie socio-prof.</b>											
Cadre	-0,43**	1,42***	-0,34***	-0,47***		1,25***	-0,96***		-0,41***	1,67***	-1,28**
Prof. interm.		0,71***	-0,25***	-0,31**	0,4***	0,55***	-0,56***		-0,48***	1,25*	-0,71***
Employé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Ouvrier	0,41***	-0,63***			0,55***	-0,3***	0,69***	-0,26***			
<b>Diplôme</b>											
Sans diplôme	0,27***	-0,35***	0,25***		-0,19**	-0,27**	0,45***		0,22**	-0,6***	0,65***
CEP	-0,33***	-0,4***				-0,38***	0,38***			-0,3**	
CAP-BEP	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
BEPC	-0,29**										
Bac technique						0,25*					-0,52*
Bac général			-0,19*			0,54***	-0,45***	-0,25*	-0,25*		-0,79***
Bac+2		0,36***	-0,17*	-0,3**		0,19*	-0,39***			0,31***	-0,79***
> Bac + 2	-0,73***	0,6***	-0,23*		-0,39***	0,35**	-1,06***		-0,47***	0,38***	
<b>Secteur d'activité</b>											
Industrie		-0,49***			0,58***			0,39***			-1,38*
Agriculture	-0,75***			-0,57*		0,66***	-0,58**				
BTP			0,6***	-0,44**				-0,61***		0,78***	
Commerce	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Transports			-0,51***	-1,00***	0,62***	-0,47***		0,74***			-1,08*
Santé, action sociale	-0,85***			0,58***	0,29**	-0,87***	0,38***	0,97***			
Services aux entreprises	-0,44***			-0,43**	0,56***	-0,3**					
Services aux particuliers	-0,33***		-0,25**	-0,41**			-0,45***	0,87***	0,25**	0,32**	
Administrations, associations	-0,94***	-0,27**	0,39***			-0,32***		0,26**		0,48***	
Banques, assurances, immobilier	0,86***		0,65***					-1,03***	-0,34*	-0,29*	-1,18***

1. « Part timers only ».

Lecture : les noms des variables sont précisées dans le « dictionnaire des variables » en début d'annexe. Seuils de significativité : \*\*\* : à + ou - 1 % sur population à temps partiel ; \*\* : à + ou - 5 % ; \* : à + ou - 10 % ; Réf. : catégorie de référence ; « blanc » : non significatif.  
Source : enquête Emploi du temps, 1998-1999, Insee et calculs des auteurs.

