

Relations industrielles Industrial Relations



Concilier vie familiale et vie professionnelle en France : les disparités d'horaires de travail

Family-friendly Working Time Arrangements: The Case of France

Coniliar vida familiar y vida profesional en Francia: las disparidades de horarios de trabajo

Anne Bustreel, Frédérique Cornuau and Martine Pernod-Lemattre

Volume 67, Number 4, Fall 2012

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1013200ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1013200ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Bustreel, A., Cornuau, F. & Pernod-Lemattre, M. (2012). Concilier vie familiale et vie professionnelle en France : les disparités d'horaires de travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 67(4), 681–702.
<https://doi.org/10.7202/1013200ar>

Article abstract

In France, labour market flexibility continues to be one of the key issues in labour market reform. These changes occur in a labour market characterized by a high level of mothers' participation rate. Flexibility based on working time and work schedules could result in a worsening of work-life balance conditions. How do women, and mothers, cope with these new temporal constraints? Do they manage to get family-friendly working time arrangements? This paper uses the first French survey on work-life balance ("Families and Employers") to develop a typology of working time arrangements. The classification is based on a set of variables describing the duration and the scheduling of work with special attention given to the employee's access to flexibility. The results show that women are over-represented in the most flexible category, but also in the least flexible category. Children have apparently no effect.

The paper tests three explanations of why working time arrangements could differ by gender: preferences for convenient work schedules, production constraints specific to occupations and/or industries, and bargaining power of workers. Being a woman increases the likelihood of having a "super-flexible" work schedule and decreases the probability of having "shifted-inflexible" or "long-flexible" schedules. Preferences for convenient schedules turn out to play no role while production constraints and bargaining power exert significant effects and explain why women are over-represented in "fragmented-inflexible" working time arrangements.

Concilier vie familiale et vie professionnelle en France : les disparités d'horaires de travail

Anne Bustreel, Frédérique Cornuau
et Martine Pernod-Lemattre

Cet article dresse un état des lieux des conditions temporelles d'emploi des salariés français du point de vue de la conciliation vie familiale – vie professionnelle à partir d'une typologie réalisée grâce à l'enquête « Familles et employeurs » de 2004-2005. La probabilité d'avoir des horaires plus ou moins favorables à l'articulation travail-famille est expliquée par trois hypothèses : les « préférences » en faveur d'horaires commodes, les exigences productives des emplois, les rapports de force salariés-employeurs. Les résultats montrent que la présence d'enfants n'explique pas les horaires, mais que les femmes ont une probabilité plus élevée d'obtenir des horaires hyper-souples. Les contraintes temporelles se concentrent sur les salariés les plus vulnérables et dans les secteurs exposés au développement d'organisations de travail flexibles.

MOTS-CLÉS : souplesse horaire, horaires de travail, conciliation vie familiale – vie professionnelle, France

Introduction

La recherche de compétitivité conduit les entreprises à flexibiliser la durée et les horaires de travail alors que sous l'impulsion d'institutions internationales soucieuses de limiter les conséquences négatives du vieillissement démographique, les injonctions à intégrer les contraintes familiales des salariés dans l'organisation du travail se font pressantes : comment les conditions temporelles d'emploi des salariés français sont-elles affectées par ces évolutions contradictoires ? Quelles sont les caractéristiques des salariés qui obtiennent des horaires de travail favorables à la conciliation vie familiale – vie professionnelle ? En France, le développement des infrastructures de garde des jeunes enfants, ainsi que l'importance des subventions directes ou indirectes à la garde contribuent à

Anne Bustreel, maître de conférences en sciences économiques, Clerisé – Université Lille 1, Villeneuve d'Ascq, France (anne.bustreel@univ-lille1.fr).

Frédérique Cornuau, maître de conférences en démographie, Clerisé – Université Lille 1, Villeneuve d'Ascq, France (frederique.cornuau@univ-lille1.fr).

Martine Pernod-Lemattre, maître de conférences en sciences économiques, Clerisé – Université Lille 1, Villeneuve d'Ascq, France (martine.pernod@telecom-lille1.eu).

faciliter la conciliation (Périvier, 2004). Les pouvoirs publics ont cependant une influence limitée sur les emplois du temps professionnels alors qu'ils sont l'un des éléments clés de l'amélioration de l'articulation des conditions de vie et de travail. Or, sous l'influence d'une flexibilisation croissante des organisations productives, les conditions temporelles d'emploi se transforment en accentuant des formes de contraintes temporelles *a priori* défavorables à la conciliation : les horaires deviennent plus atypiques, plus fragmentés, moins prévisibles, parfois plus longs. Kerkhofs, Chung et Ester (2008) montrent ainsi qu'en Europe, la France a le pourcentage le plus élevé d'entreprises développant des arrangements de temps de travail hautement flexibles et orientés vers les besoins de la firme. Cette évolution a pu être accélérée par des politiques de l'emploi visant principalement à réduire le taux de chômage au prix d'une détérioration de la qualité de certains emplois. L'expérience française de réduction du temps de travail entre 1998 et 2002 a ainsi pu favoriser le développement des horaires atypiques en nette progression depuis 2002 (Erhel et Davoine, 2007). Ces changements se produisent sur un marché du travail caractérisé par un taux d'activité relativement élevé des femmes, et plus particulièrement des mères, qui travaillent fréquemment à temps plein (Aliaga, 2005). Cela produit une combinaison potentiellement inquiétante puisque la diffusion d'organisations de travail flexibles signifie plus de contraintes temporelles au travail alors que de nombreux salariés ayant des contraintes familiales sont présents sur le marché du travail.

Cet article cherche donc à savoir qui sont les salariés ayant des conditions temporelles d'emploi favorables à l'articulation travail-famille et notamment si les contraintes familiales influent sur les horaires. La première section propose une typologie des conditions temporelles d'emploi élaborée à partir de l'enquête « Familles et employeurs » réalisée conjointement par l'Ined et l'Insee en 2004-2005. Elle montre que les femmes sont surreprésentées à la fois dans les horaires les plus souples et les plus standards mais aussi dans les horaires fragmentés et atypiques alors que la présence d'enfant semble ne pas exercer d'effet. La seconde section explore trois explications des différences de conditions temporelles d'emploi observées entre hommes et femmes : des préférences différentes en faveur d'horaires de travail commodes, des exigences productives des emplois différentes et enfin des rapports de force salariés-employeurs différents. La troisième section teste ces hypothèses à l'aide d'un logit multinomial.

Afin d'examiner quelles sont les conditions temporelles d'emploi des salariés supportant des contraintes familiales, une classification ascendante hiérarchique (CAH) a été effectuée sur un échantillon de salariés à l'aide de variables mesurant la durée de travail, le degré de souplesse horaire dont bénéficie le salarié et la « localisation » de son temps de travail.

Une typologie des conditions temporelles d'emploi

Sur la base des dimensions-clés de la conciliation

Pour les salariés parents, les horaires de travail sont un enjeu de premier plan dans la conciliation vie familiale – vie professionnelle. Il importe donc de connaître précisément les types d'horaires auxquels accèdent les salariés ayant des contraintes familiales, contraintes pouvant être approchées par le sexe et la présence d'enfants. Les recherches consacrées aux horaires de travail ciblent souvent une de leurs dimensions : le rythme, l'atypicité et la souplesse des horaires. Sur le rythme de travail, Boisard et Fermanian (1999) montrent une propension un peu plus élevée des femmes à l'irrégularité, mais une propension un peu plus élevée des parents d'enfants de moins de six ans à la régularité de leur rythme de travail. Concernant les horaires atypiques, un tiers des salariés français, surtout des hommes, ont des horaires « normaux », c'est-à-dire réguliers et standards (Bué et Coutrot, 2009), mais une part importante des femmes a des horaires quasi-standards à temps réduit (Lemière et Marc, 2006). Les horaires habituellement ou occasionnellement décalés touchent un tiers des salariés, exerçant souvent des métiers en contact avec le public. Enfin 9,5 % des salariés ont des horaires longs et flexibles. Lesnard (2006) observe qu'un peu moins d'une journée de travail sur deux est standard et qu'un peu plus de la moitié est longue, décalée ou fragmentée : les semaines comportant des horaires fragmentés sont, semble-t-il, un peu plus féminines. Au Canada comme aux États-Unis, les femmes semblent légèrement moins exposées aux horaires de quarts (Williams, 2008; McMenamin, 2007), travaillent moins fréquemment le samedi ou le dimanche (Tremblay et Najem, 2009) que les hommes. La présence d'enfants semble diminuer la fréquence du travail de quart chez les femmes seulement, ainsi que de fin de semaine pour l'ensemble (Tremblay et Najem, 2009; McMenamin, 2007). L'accès des salariés à la souplesse horaire est une question récurrente dans ces deux pays mais n'a pas reçu le même intérêt en France. Le fait d'être une femme n'a pas d'effet (Zeytinoglu, Cooke et Mann, 2009) ou diminue la probabilité de bénéficier d'horaires souples ou variables (Golden, 2001; McCrate, 2005). La présence d'enfants influe parfois favorablement sur le recours à des mesures d'aménagement des horaires (Tremblay et Najem, 2009) ou est parfois sans effet (Zeytinoglu, Cooke et Mann, 2009).

Toutefois, ces travaux tendent à étudier séparément les différentes dimensions des horaires de travail alors que le ressenti des salariés à l'égard de la conciliation dépend finalement de leur combinaison. Premièrement, la question de la souplesse des horaires de travail se limite souvent à la prise en compte du mode de détermination des horaires (libres ou fixés par l'employeur) dans le cas des données françaises ou à la possibilité de faire varier ses horaires de début et de

fin d'activité dans le cas des données nord-américaines. Or, l'autonomie dont peuvent disposer les salariés dans la gestion de leurs horaires et de leur temps de travail a d'autres facettes : la présence d'enfants impose des contraintes supplémentaires non seulement dans la gestion des congés mais également dans celle des imprévus (enfant malade, défaillances des intervenants habituels...) qu'il semble important d'intégrer dans l'analyse. Deuxièmement, bien que la souplesse horaire soit une mesure recherchée par les salariés, d'autres dimensions des horaires peuvent peser lourdement sur la conciliation. La régularité peut importer davantage que la souplesse aux travailleurs lorsqu'elle leur assure des horaires qui s'accordent mieux à leurs engagements hors-travail (Parent-Thirion *et al.*, 2007). La réduction de la durée du travail peut avoir un coût en termes de conciliation qui prend la forme d'horaires de travail moins standards et moins prévisibles comme l'a montré l'expérience française des 35 heures (Fagnani et Letablier, 2004). Une typologie combinant des variables décrivant plusieurs facettes de l'autonomie temporelle des salariés, ainsi que la répartition des horaires de travail dans la journée et dans la semaine et la durée du travail permet de cerner de manière synthétique les dimensions des horaires de travail stratégiques pour la conciliation.

Pour réaliser cette typologie, la classification a été réalisée à partir du volet « individuel » de l'enquête « Familles et employeurs », représentatif de l'ensemble des situations d'activité d'individus âgés de 20 à 49 ans. La classification est effectuée sur la seule sous-population des salariés, quelle que soit la taille de l'établissement employeur. Des variables portant sur la durée du travail, sur le fait de travailler à des moments non standards (samedi, dimanche, en soirée, de nuit), sur les interruptions longues d'activité au cours de la journée de travail mais aussi sur l'autonomie dont dispose le salarié pour gérer ses horaires, ses congés et faire face aux imprévus, sont utilisées pour classer les conditions temporelles d'emploi (tableau 1). Le travail à domicile, marginal en France, ne figure pas parmi les variables retenues. L'enquête ne mesure pas la prévisibilité des horaires, or celle-ci s'est particulièrement réduite pour les femmes depuis la réduction du temps de travail (Estrade et Ulrich, 2002). En France, les structures d'accueil collectif des jeunes enfants manquent généralement de souplesse horaire, à l'exception de certains dispositifs expérimentaux (Campéon *et al.*, 2005) alors qu'au Québec, l'accueil de jeunes enfants à des horaires non usuels ou irréguliers est plus développé (Gingras, Audet et Nanhou, 2011).

Les cinq configurations temporelles obtenues font apparaître des situations contrastées (tableau 2). Parmi celles-ci émergent les horaires « standards contraints », fortement centrés sur le temps plein, largement fixés par l'employeur et excluant le travail à des moments atypiques, très proches des horaires « normaux » identifiés dans les travaux existants. Ce sont principalement des employés

TABLEAU 1
Variables retenues pour la classification

Souplesse horaire

Mode de détermination des horaires de travail

- déterminés par l'employeur sans possibilité de modification
- choix entre plusieurs horaires fixes proposés par l'établissement
- modifiables par vous-même dans un système du type « horaire à la carte »
- déterminés par vous-même

Modification d'horaires en cas d'imprévu

- facilement
- pas très facilement ou force majeure
- non

Prise des jours de congés quand vous le voulez

- oui, en général
- oui, en m'arrangeant
- non

Localisation des horaires

- interruption de travail de 3 heures ou plus
- travail le soir (habituellement, occasionnellement ou jamais)
- travail de nuit (*idem*)
- travail le samedi (*idem*)
- travail le dimanche (*idem*)

Durée du travail

Nombre d'heures de travail en tranches

- inférieur à 35 heures
- de 35 à 40 heures
- plus de 40 heures

Augmentation du nombre d'heures de travail voulue (oui ou non)

et des ouvriers. Dans la classification, ce type d'horaires est encadré par des conditions temporelles d'emploi très peu contraignantes d'un côté et beaucoup plus contraintes de l'autre.

Parmi les salariés ayant des conditions temporelles d'emploi peu contraignantes, les horaires « hyper-souples » se distinguent des horaires « longs souples ». Ils regroupent la plupart des salariés ayant des horaires à la carte qui, naturellement, bénéficient

TABLEAU 2
Répartition des salariés selon les 5 classes

Classe	Fréquence
Horaires hyper-souples	10,2 %
Horaires longs souples	17,4 %
Horaires standards contraints	52,8 %
Horaires non standards contraints	12,4 %
Horaires fragmentés contraints	7,2 %

N = 4650, données pondérées

Source : EFE 2004-2005, INED-INSEE

d'une grande latitude pour gérer les imprévus ou leurs jours de congés. Leurs horaires sont standards, les durées de travail sont conformes à la moyenne et un peu moins d'un quart souhaiterait travailler davantage. Ces horaires concernent une minorité de salariés, surtout des professions intermédiaires des entreprises et secondairement des cadres et ingénieurs. Les horaires « longs souples » rassemblent des salariés bénéficiant d'une grande souplesse temporelle, contrebalancée par une fréquence élevée des durées longues de travail, qui impliquent alors de travailler occasionnellement la nuit, la soirée ou le week-end. Ces salariés sont légèrement plus âgés que la moyenne et leur composition socioprofessionnelle est proche de celle des salariés aux horaires hyper-souples. Du côté de la contrainte, les horaires « non standards contraints » se distinguent des horaires « fragmentés contraints ». Presque tous les salariés subissant des interruptions d'activité de plus de trois heures relèvent de cette dernière classe, qui cumule de multiples contraintes : des temps partiels subis, le travail en soirée, le samedi ou le dimanche, des horaires fixés par l'employeur. Cette classe, un peu plus jeune, est composée pour moitié d'employés, principalement du commerce et des services aux particuliers, et pour un quart d'ouvriers. Les « horaires non standards contraints » sont encore moins standards que les « fragmentés contraints ». Ils comportent des proportions importantes de salariés travaillant la nuit, fréquemment à temps plein et sans interruption. Il s'agit souvent d'ouvriers de l'industrie, d'agents de la fonction publique et de professions intermédiaires de la santé et du travail social.

Horaires et satisfaction des salariés à l'égard de la conciliation

A priori, les horaires atypiques devraient susciter davantage de difficultés de conciliation que les horaires standards du fait de leur désynchronisation¹ avec les rythmes biologiques et sociaux. De même, l'absence d'autonomie des salariés dans la gestion de leurs horaires, de leurs calendriers de travail ou de longues durées de travail ajoutent des contraintes temporelles professionnelles aux contraintes temporelles familiales.

La relation entre les horaires de travail et la satisfaction à l'égard de la conciliation vie familiale – vie professionnelle a été mise en évidence par plusieurs enquêtes : les horaires longs, variables, ou alternants dégradent la conciliation (Garner, Méda et Senik, 2005). La réduction du nombre d'heures travaillées améliore généralement la satisfaction (Frederick et Fast, 2001; Trancart, Georges et Méda, 2009) sauf si elle s'accompagne d'une désynchronisation accrue avec les rythmes des enfants (Fagnani et Letablier, 2004). Les salariés les moins satisfaits ont des quarts de travail fractionnés, irréguliers (Guérin *et al.*, 1997; Williams, 2008; Bunel, 2009). Les horaires souples sont régulièrement associés à davantage de satisfaction (Baltes *et al.*, 1999; Williams, 2008; Trancart, Georges et Méda, 2009). Ces travaux ne permettent toutefois pas de dégager l'effet global sur la

satisfaction des combinaisons des différentes dimensions des horaires de travail qui ressortent de la classification. Par exemple, comment savoir si les salariés aux horaires longs et souples sont plus fréquemment satisfaits que ceux aux horaires standards contraints.

La proportion de salariés satisfaits par la conciliation dans chaque type d'horaires permet de dégager des conditions temporelles d'emploi plus ou moins favorables à la conciliation². Dans l'enquête, cette proportion est minimale chez les salariés aux horaires non standards contraints et fragmentés contraints (69,2 % de salariés satisfaits) qui apparaissent ainsi comme les moins favorables à la conciliation. Elle atteint son niveau le plus élevé chez les salariés ayant des horaires hyper-souples (85,9 %) mais aussi standards contraints (84 %) puis longs souples (77 %). On remarque ainsi que la souplesse à elle seule ne résout pas l'ensemble des difficultés de conciliation, les horaires standards contraints donnant une proportion de salariés satisfaits proche des horaires hyper-souples mais sensiblement plus élevée que les horaires longs souples. La souplesse ne compense sans doute pas l'empiètement du travail sur des plages horaires traditionnellement consacrées à la vie sociale.

Mais l'intensité des contraintes familiales varie fortement selon le sexe des salariés et l'âge de leurs enfants et rend la comparaison difficile. L'examen des différences de satisfaction à l'égard de la conciliation dans les sous-populations les plus exposées aux contraintes familiales, les femmes et les mères d'enfants de moins de 12 ans, confirme les tendances décrites précédemment à deux nuances près. D'une part, la proportion de salariés satisfaits est un peu plus élevée pour les femmes que pour les hommes, comme cela s'observe fréquemment dans les analyses de satisfaction au travail depuis l'étude de Clark (1997). D'autre part, la présence d'enfants fait diminuer de quelques points la proportion de salariés satisfaits à l'exception de celles qui travaillent en horaires non standards contraints, qui ont plus souvent choisi un temps partiel pour s'occuper des enfants que les autres mères.

Besoins de conciliation et conditions temporelles d'emploi : y a-t-il une relation ?

Il s'agit de savoir si les salariés dont les emplois du temps sont plus contraints par les charges familiales, c'est-à-dire les femmes et plus particulièrement les mères, occupent ou pas des emplois favorisant la conciliation. Le tableau 3 montre paradoxalement une surreprésentation des femmes non seulement dans les horaires perçus comme les plus satisfaisants pour la conciliation, c'est-à-dire hyper-souples et standards contraints, mais aussi dans ceux perçus comme les moins satisfaisants, les horaires fragmentés contraints. Les horaires longs souples et non standards contraints apparaissent plus masculins. Une relation statistique ambivalente entre le genre et les horaires se dessine. Qu'en est-il de l'effet de la

présence d'enfants ? 40 % des femmes disent connaître un changement professionnel à l'arrivée d'un enfant (Pailhé et Solaz, 2006). Environ la moitié affirme avoir quitté leur emploi, en partie en raison d'horaires peu commodes (Méda, Wierink et Simon, 2003) et plus généralement d'une qualité d'emploi moindre (Marc, 2008). Un tiers dit avoir modifié ses horaires de travail. On s'attend donc à observer une surreprésentation des mères parmi les conditions temporelles d'emploi les plus satisfaisantes et une sous-représentation parmi les plus contraignantes. Or les proportions de mères parmi les femmes salariées restent très proches quel que soit le type d'horaires de travail. Cela peut s'expliquer, d'une part, par des divergences entre le ressenti individuel des salariés et la réalité des postes de travail. Une mesure exacte de l'effet des horaires avant l'arrivée d'un enfant nécessiterait des données longitudinales. D'autre part, les changements intervenus pourraient ne pas être saisis par la classification en raison de leur caractère marginal. Le tableau 3 amène une conclusion similaire pour les pères. La présence d'enfant semble donc avoir un effet mineur.

TABLEAU 3

Répartition des conditions temporelles d'emploi selon le genre et la présence d'enfants de moins de 12 ans

Classe	Proportion de femmes	Proportion de parents (au moins un enfant de moins de 12 ans)		
		Ensemble	Femmes	Hommes
Hyper-souples	55,1 %	45,7 % *	43,0 %	48,9 %
Longs souples	28,1 %	49,6 %	46,6 %	50,8 %
Standards contraints	48,2 %	43,9 %	45,3 %	42,5 %
Non standards contraints	40,9 %	46,7 %	41,9 %	50,0 %
Fragmentés contraints	54,8 %	42,8 %	42,0 %	43,9 %
Ensemble	45,0 %	45,3 %	44,5 %	46,0 %

* Lecture : parmi les salariés ayant des horaires hyper-souples, 45,7 % sont parents d'au moins un enfant de moins de 12 ans

Source : EFE 2004-2005, INED-INSEE

Comment expliquer la relation ambivalente entre les horaires de travail et le genre ?

Les préférences pour des horaires de travail commodes

(Fagan, 2001) met en lumière le rôle complexe des préférences à l'égard des horaires et de la durée du travail pour comprendre les comportements sur le marché du travail. Elle insiste toutefois sur la nécessité de dépasser les conceptions trop statiques des « styles de vie » (Hakim, 2000) ou des préférences telles qu'elles sont

définies dans les fonctions d'utilité (Filer, 1985). Certes, les préférences diffèrent selon le genre : les femmes citent plus souvent que les hommes les horaires commodes comme un critère important pour occuper un emploi (de Vaus et McAllister, 1991; Konrad, 2003; Corrigall et Konrad, 2006) et jugent plus souvent inconfortables les horaires atypiques (Fagan, 2001). Mais les préférences évoluent sous l'effet d'un processus adaptatif d'interactions entre les expériences de la vie familiale, du marché du travail, et les alternatives que les individus considèrent comme disponibles. Par exemple, la présence d'enfant réduit la proportion de salariés fortement impliqués dans leur travail pour des raisons non financières, quel que soit le sexe. Certains parents peuvent manifester une préférence pour des horaires décalés, généralement moins recherchés, s'ils leur permettent d'assurer la garde de leurs enfants (Presser, 1995; Hamermesh, 2000). Il semble donc nécessaire de contrôler les différences individuelles de préférences en faveur d'horaires de travail commodes.

Néanmoins, les conditions temporelles d'emploi pourraient refléter les caractéristiques de l'emploi lui-même plutôt que celles de l'individu qui occupe cet emploi. Les femmes choisiraient délibérément des métiers ou des emplois compatibles avec des interruptions d'activité pour raisons familiales (Polachek, 1981) ou permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle en offrant des horaires de travail souples (Bender, Donohue et Heywood, 2005; Glass et Camarigg, 1992). Dans cette hypothèse, les métiers fortement féminisés devraient plus souvent aller de pair avec des conditions temporelles d'emploi favorables à la conciliation alors que les métiers fortement masculinisés ne devraient pas avoir ces caractéristiques. Toutefois, le fait d'occuper ce type d'emploi peut impliquer un arbitrage défavorable sur d'autres caractéristiques, le salaire notamment (Heywood, Siebert et Wei, 2005; Weeden, 2005) ou plus globalement sur la qualité de l'emploi (Cloutier, Tremblay et Bernard, 2011). Cependant, la relation entre des caractéristiques d'emploi favorables à la conciliation et le fait d'occuper un emploi féminin reste débattue. Pour Glass (1990) et Glauber (2011), l'accès à la souplesse des horaires n'augmente pas avec la part des femmes dans les emplois et pourrait même être facilité dans certains milieux de travail masculins, comme les policiers (Tremblay, di Loreto et Genin, 2009). La ségrégation horizontale s'expliquerait plutôt par des représentations et des comportements des employeurs (Bielby et Baron, 1986; Rubery et Fagan, 1995) ne conduisant pas nécessairement à des caractéristiques d'emploi favorables à la conciliation.

Caractéristiques productives des emplois

L'importance de la flexibilité temporelle pour les firmes s'est accrue en même temps que les pressions concurrentielles dues à la mondialisation. Ainsi, les firmes exposées à la concurrence internationale pourraient, plus que celles qui opèrent sur des marchés locaux ou régionaux, adopter des organisations du

travail flexibles. Traditionnellement, dans les industries fortement intensives en capital, le travail posté améliore l'utilisation du capital en allongeant la durée d'utilisation des équipements (Anxo *et al.*, 1995; Cette, Kocoglu et Sylvain, 2008). De plus, il y a eu récemment un recours accru au travail posté et aux horaires atypiques dans le secteur des services, qui touche les emplois de cols blancs comme les employés administratifs, les employés des services et de la vente. Dans ce cas précis, la nécessité de produire des biens et services vingt-quatre heures sur vingt-quatre est plutôt due à la diffusion non seulement de services orientés vers le client, mais également de services d'utilité publique, qu'à la structure des coûts. Enfin, la flexibilité temporelle est un moyen pour les entreprises de gérer les fluctuations de demande (Boisard, 1994; Bunel, 2006). Mais le développement d'organisations du travail flexibles signifie souvent des horaires plus contraignants et plus atypiques pour les salariés. Au total, les activités économiques caractérisées par une intensité capitaliste élevée, de longues heures d'ouverture ou de fonctionnement et des fluctuations de demande pourraient expliquer que les salariés aient des horaires de travail « non standards contraints » ou « fragmentés contraints ».

Rapport de force salarié-employeur

Une troisième explication possible de la relation entre genre et conditions temporelles d'emploi se trouve dans les conditions d'acceptation d'un emploi et de ses caractéristiques salariales et non salariales. En effet, sur un marché du travail concurrentiel et non rationné (Rosen, 1986), des salariés confrontés à des conditions de travail peu satisfaisantes ont la possibilité de quitter leur emploi soit pour l'inactivité soit pour un autre emploi dont les conditions de travail seraient plus appréciées. La pression alors exercée par d'éventuelles difficultés de recrutement devrait tirer les salaires de ces emplois vers le haut et faire apparaître des différences compensatrices de salaires, dont on s'attend par ailleurs à ce qu'elles produisent un certain « nivellement » des satisfactions exprimées par les salariés. Mais ce schéma a d'autant moins de chances d'être observé que le marché du travail est rationné et que les travailleurs sont peu mobiles. Le rationnement peut être extrêmement fort sur certains segments de marché, notamment les moins qualifiés, ce qui ne peut qu'exercer un effet déprimant sur l'apparition de différences compensatrices. Les salariés appartenant à des catégories exposées à un risque élevé de chômage peuvent alors doublement être conduits à accepter des emplois qui ne les satisfont pas : il leur est difficile de trouver un autre emploi et la peur de le perdre peut entamer leur capacité à revendiquer de meilleures conditions de travail (Anxo *et al.*, 1995; Estrade et Ulrich, 2002; Askénazy, 2005). D'autre part, comme le fait remarquer Manning (2003), la faible mobilité de certains salariés place leur employeur en position de monopsonne : il relève ainsi que les femmes en couple avec enfant sont 13,2 %

à déclarer que leurs responsabilités domestiques les empêchent de changer d'emploi contre seulement 4 % des hommes en couple avec enfant. Askénazy, Caroli et Gautié (2009) notent que les stratégies de recrutement de certaines entreprises intègrent cette dimension en ciblant les personnes les plus vulnérables : dans la grande distribution, certains directeurs de magasins déclarent embaucher comme caissières de préférence des jeunes mères de famille monoparentales. Tous les salariés ne sont pas dans un « rapport de force » qui leur permet de substituer de la « qualité » en termes de conditions de travail à des revenus salariaux, en particulier les mères dont la qualité d'emploi demeure bien inférieure à celle des pères (Cloutier, Tremblay et Bernard, 2011). Les facteurs majeurs influençant ce rapport de force sont évidemment l'intensité du rationnement de l'emploi de la catégorie de main-d'œuvre à laquelle appartient le salarié et la faible mobilité individuelle, mais des caractéristiques plus organisationnelles, liées à la qualité du dialogue social sur le lieu de travail, peuvent également y contribuer. Le soutien du supérieur peut favoriser la mise en place de certaines mesures d'aménagement du temps de travail (Guérin *et al.*, 1994). L'absence de présence syndicale peut limiter la capacité des individus à faire remonter des revendications relatives aux conditions de travail, à négocier des compensations salariales ou non salariales d'horaires atypiques ou conduire à un respect plus approximatif des réglementations en matière de temps et d'horaires de travail. Les travaux empiriques ne permettent pas de conclure si la relation entre présence syndicale et horaires souples est positive (Berg *et al.*, 2004) ou négative (Budd et Mumford, 2004; Najem et Tremblay, 2010).

Estimation de la probabilité d'avoir des horaires de travail plus ou moins favorables à la conciliation

Pour expliquer la probabilité d'occuper un emploi assorti de tel ou tel type de conditions temporelles, un modèle logit multinomial est estimé. Occuper un emploi aux horaires standards contraints est choisi comme catégorie de référence dans la mesure où ce type d'emploi peut être considéré comme la norme, même s'il s'agit d'une norme en déclin. Un ensemble de variables indépendantes permet de tester les trois hypothèses présentées précédemment.

Afin de tester la première hypothèse relative aux préférences en faveur d'horaires facilitant la conciliation, la présence d'enfants de moins de 12 ans est introduite comme variable explicative. Est ensuite ajoutée une variable relative à la commodité des horaires comme critère le plus important pour occuper un emploi. Cela dit, l'interprétation d'une éventuelle corrélation positive entre la manifestation d'une préférence pour des horaires commodes et le fait d'avoir de tels horaires serait délicate : les femmes ayant une forte préférence pour de tels horaires, et ne pouvant les obtenir, peuvent choisir l'inactivité et sortir ainsi

de l'échantillon. Ce biais ne sera pas corrigé ici. Une dernière variable destinée à contrôler une éventuelle relation entre le genre des emplois et les horaires de travail distingue les métiers fortement féminisés (au moins 60 % de femmes), ceux qui le sont faiblement (moins de 40 % de femmes) et les métiers mixtes (entre 40 % et 60 % de femmes). Il y a évidemment une corrélation entre le fait d'être une femme et celui d'exercer un métier féminisé. Les paramètres estimés (tableau 4) montrent que le fait d'avoir des enfants n'a pas d'effet significatif sur la probabilité d'avoir tel ou tel type d'horaires. Mettre en avant une préférence pour la commodité des horaires accroît significativement la probabilité d'avoir des horaires contraints (non standards ou fragmentés) plutôt que standards contraints, et n'a pas d'effet significatif sur celle d'avoir des horaires souples. Ce résultat paradoxal tient sans doute à la formulation de la question posée : demander à un salarié quel serait le critère le plus important pour occuper un emploi s'il devait en changer l'incite sans doute à mentionner la caractéristique de son emploi actuel qui le satisfait le moins, c'est-à-dire les horaires dans les emplois les plus contraignants temporellement. Avoir un métier fortement féminisé diminue la probabilité d'avoir des horaires souples plutôt que standards contraints et accroît celle d'avoir des horaires fragmentés contraints : les professions souvent présentées comme « convenant » à une femme parce qu'elles seraient compatibles avec les exigences familiales jouent finalement peu par rapport aux professions de soins et de services, associées à des horaires plus contraignants. Avoir un métier faiblement féminisé diminue également significativement la probabilité d'avoir des horaires souples et accroît celle des horaires non standards contraints. Les salariés ayant des horaires souples occupent donc plus souvent des professions mixtes que les salariés aux horaires standards contraints.

L'hypothèse d'une influence de la flexibilité temporelle des établissements est testée grâce à trois variables : la nature des fluctuations d'activité, le secteur d'activité et la taille de l'établissement. Des fluctuations hebdomadaires d'activité accroissent la probabilité d'avoir des horaires fragmentés contraints plutôt que standards contraints et les fluctuations saisonnières jouent positivement sur la probabilité d'avoir des horaires non standards contraints. Les secteurs d'activité sont utilisés comme proxy d'organisations de travail plus ou moins flexibles. Les horaires souples apparaissent plus fréquents dans l'administration publique et les services aux entreprises que dans les industries peu capitalistiques. Les horaires hyper-souples semblent typiques du secteur financier. Travailler dans le secteur de la santé est associé à des horaires non standards contraints et fragmentés contraints, mais aussi longs flexibles sans doute caractéristiques de salariés qualifiés du secteur hospitalier soumis à de fortes contraintes de présence, parfois d'ailleurs au-delà de la durée légale du travail. Les horaires non standards contraints et fragmentés contraints semblent également associés à des activités

TABLEAU 4
Paramètres estimés du logit multinomial

Catégorie de référence de la variable dépendante : standards contraints				
Variables indépendantes	Hyper-souples	Longs souples	Non standards contraints	Fragmentés contraints
Femme (b)	0.268** (a)	-0.801***	-0.609***	-0.245
« PRÉFÉRENCES »				
Au moins un enfant de moins de 12 ans	-0.151	0.001	0.170	-0.138
Les horaires sont le critère le plus important pour un emploi	0.007	0.205	0.512***	0.778***
Ségrégation professionnelle				
Avoir un métier fortement féminisé	-0.619***	-1.053***	0.300	0.414*
Avoir un métier faiblement féminisé	-0.488***	-0.482***	0.451**	-0.042
Avoir un métier mixte	—	—	—	—
CARACTÉRISTIQUES PRODUCTIVES				
Fluctuations d'activité de l'établissement				
Fluctuations annuelles	0.059	-0.002	-0.120	-0.246*
Fluctuations saisonnières	0.134	0.065	0.342***	0.200
Fluctuations hebdomadaires	-0.121	0.130	0.154	0.401***
Secteur d'activité				
Santé	-0.217	0.449*	1.714***	1.114***
Transports	-0.805*	0.354	1.003***	1.592***
Commerce	-0.224	0.157	-1.010***	0.457*
Services aux particuliers	-0.956	-0.004	1.752***	2.323***
Services aux entreprises	0.322*	0.411***	0.232	0.569**
Éducation	-0.450	0.020	-1.688**	-0.280
Administration publique	1.454***	1.883***	-0.105	0.442
Activités financières	0.492*	-0.152	-0.723	-0.211
Industries fortement intensives en capital	-0.253	0.179	0.450**	-1.109**
Autres industries	—	—	—	—
Taille de l'établissement				
Moins de 50	—	—	—	—
De 50 à 249	0.291*	0.021	0.321*	0.350*
Plus de 249	0.483**	0.209	0.934***	-0.120
POUVOIR DE NÉGOCIATION				
Dialogue social				
Présence d'un délégué du personnel	0.507***	-0.217*	-0.146	-0.119
Présence d'un délégué syndical	-0.072	0.131	0.345**	-0.524***
Variation en points du taux de chômage départemental 2002-2004	0.101	0.031	-0.065	-0.075
Licenciements dans l'établissement au cours de l'année 2004	-0.078	0.224**	0.063	-0.363**
Employabilité (nombre d'année de non-emploi/âge)	-3.518***	-1.734**	0.741	1.641***

TABLEAU 4 (suite)

Catégorie de référence de la variable dépendante : standards contraints

Variables indépendantes	Hyper-souples	Longs souples	Non standards contraints	Fragmentés contraints
Niveau de diplôme				
Supérieur à bac+3	1.481***	2.011***	-0.641*	-0.341
Bac+2	1.262***	0.722***	-0.230**	-0.857***
Bac	0.867***	0.509***	-0.006	-0.181
<i>Inférieur au bac</i>	—	—	—	—
Précarité du contrat de travail				
CDD, Intérim	-0.216	-0.217	-0.440**	-0.065
Emploi aidé	-0.635	-0.045	-1.246***	-1.541**
<i>CDI</i>	—	—	—	—
Moins de 30 ans	-0.766***	-0.422***	0.175	0.165
Situation conjugale				
Pas de conjoint	-0.347**	-0.342***	0.086	0.078
Conjoint sans emploi	-0.363**	-0.008	-0.043	0.069
<i>Conjoint en emploi</i>	—	—	—	—
Nationalité				
Étranger	-1.369***	-0.597**	-0.076	0.674***
Constante	-2.066***	-0.812***	-2.636***	-2.287***
-2LogL	10860	—	—	—
Pseudo-R ²	0.141	—	—	—

(a) Lecture : toutes choses égales par ailleurs, être une femme accroît la probabilité d'avoir des horaires hyper-souples plutôt que des horaires standards contraints.

(b) Sauf précision contraire, les modalités sont binaires.

Les données sont pondérées. *** indique un effet significatif au seuil de 1 %, ** au seuil de 5 %, * au seuil de 10 %

Champ : salariés enquêtés dans l'enquête EFE (hors enseignants)

Source : EFE 2004-2005, INED-INSEE

de services aux particuliers et des transports. Ces deux types d'horaires atypiques se distinguent par le fait que les horaires fragmentés relèvent du commerce alors que les non standards contraints relèvent des industries fortement intensives en capital.

Tester l'effet du « rapport de force » entre le salarié et son employeur passe par l'introduction de variables décrivant les tensions du marché du travail local, de l'établissement et des caractéristiques des salariés. En effet, le « rapport de force » dépend principalement du risque de perdre son emploi, du degré de mobilité professionnelle volontaire et enfin du niveau de protection collective contre le pouvoir de l'employeur, facteurs difficilement mesurables. Dans l'enquête, ni la crainte d'une perte d'emploi ni les possibilités de mobilité professionnelle ne peuvent être appréhendées directement, seuls des indicateurs

liés au statut de l'individu ou à la situation de l'entreprise sont mobilisables. On peut s'appuyer, comme le fait Askénazy (2005), sur des taux de chômage ou ici, des variations locales du taux de chômage (entre le premier trimestre 2002 et le dernier trimestre 2004, juste avant la passation de l'enquête). Le fait que le chômage soit localement dans une phase ascendante peut altérer le climat de travail des salariés. Pour essayer de mesurer la peur de la perte d'emploi parfois utilisée par l'encadrement pour faire pression sur les salariés, une variable indiquant si l'établissement a licencié dans l'année en cours est introduite. Les variables susceptibles d'approcher l'état des relations sociales dans l'entreprise sont peu nombreuses : seules deux variables indicatrices signalant l'absence de représentation syndicale ou de délégation du personnel dans un établissement du secteur privé sont intégrées. Dans le secteur public, traditionnellement plus syndiqué et plus protecteur, l'existence d'une représentation des salariés pourrait être moins significative, les conditions de travail y dépendant moins du rapport de force local. Des caractéristiques individuelles peuvent aussi être prises en compte comme indicatrices de vulnérabilité sur le marché du travail et donc d'un moindre pouvoir de négociation. Le fait d'être dans un statut précaire pourrait élever le seuil de tolérance aux mauvais horaires de travail même si les années récentes ont montré que des luttes sociales pouvaient également être conduites par des précaires, ayant peu à perdre. L'histoire professionnelle des individus contribue elle aussi à construire une tolérance plus ou moins grande aux exigences d'un employeur : des trajectoires marquées par des années de chômage ou d'inactivité accroissent la vulnérabilité des travailleurs. Le nombre d'années non travaillées (au chômage, en congé parental, en inactivité), divisé par l'âge du salarié, est introduit dans la régression. À cela, ont été ajoutés le fait d'avoir moins de 30 ans, d'être étranger, plus ou moins diplômé, de ne pas avoir de conjoint.

L'évolution du taux de chômage n'a pas d'effet significatif sur les horaires de travail. Les salariés travaillant dans des établissements qui ont licencié ont plus fréquemment des horaires longs souples, et moins fréquemment des horaires fragmentés contraints, que standards contraints. Ce résultat contre-intuitif pourrait s'expliquer par un biais de sélection dû au fait que les établissements licencient en premier les salariés aux horaires les plus défavorables. Par contre, la représentation des salariés au sein de l'établissement a un effet plus conforme aux attentes : elle augmente la probabilité d'avoir des horaires hyper-souples et réduit celle d'avoir des horaires fragmentés contraints. Certaines des caractéristiques indiquant une position vulnérable sur le marché du travail (être faiblement diplômé, avoir connu des périodes d'inactivité ou de chômage, être étranger) augmentent effectivement la probabilité d'avoir des horaires fragmentés contraints. Les horaires souples caractérisent des salariés plus âgés, plus diplômés, plus souvent en couple, plus souvent de nationalité française.

Conclusion

Le fait d'avoir de jeunes enfants n'est pas corrélé aux conditions temporelles d'emploi. La prise en compte d'un grand nombre de caractéristiques individuelles explique seulement une partie des différences selon le sexe observées en statistiques descriptives : en effet, la surreprésentation des femmes parmi les salariés aux horaires fragmentés contraints disparaît. Toutes choses égales par ailleurs, être une femme accroît la probabilité d'avoir des horaires hyper-souples (plutôt que standards contraints) et diminue la probabilité d'avoir des horaires longs souples et non standards contraints. Finalement, les facteurs qui augmentent la probabilité d'avoir des horaires hyper-souples sont le fait de travailler dans de très grands établissements, dans l'administration publique, mais aussi dans les activités financières ou les services aux entreprises. Les salariés aux horaires hyper-souples présentent plus souvent des indicateurs d'un pouvoir de négociation élevé. Travailler dans des établissements soumis à des fluctuations hebdomadaires, dans des activités de services caractérisées par une amplitude forte des horaires d'ouverture ou de fonctionnement fait augmenter la probabilité d'avoir des horaires fragmentés contraints. Les salariés ayant ces horaires présentent des caractéristiques de vulnérabilité sur le marché du travail. Les salariés bénéficiant de « bons » horaires de travail présentent des caractéristiques individuelles d'appartenance à des marchés internes du travail mais il semble difficile d'aller plus loin dans l'exploration de cette hypothèse sans caractériser plus finement les politiques menées par les entreprises tant au niveau des ressources humaines qu'à celui de la conciliation. Ceci nécessiterait des données dont on ne dispose pas pour l'ensemble de l'échantillon.

Par ailleurs, l'enquête ne permet pas de saisir les mesures ou les expérimentations d'aménagement du temps de travail mises en place par les firmes. À l'exception des horaires à la carte ou pouvant varier entre plusieurs plages fixes, des mesures existant en Amérique du Nord comme la semaine comprimée ou le partage des postes restent marginales en France. Pourtant, des dispositifs innovants en matière d'horaires de travail comme les bourses d'échange, le travail en îlots de caisse dans la grande distribution, ou le « deux fois douze heures », sont apparus très récemment dans des secteurs coutumiers des horaires atypiques. Une analyse plus fine de ces dispositifs permettra d'identifier les leviers sur lesquels agir pour améliorer les conditions temporelles d'emploi des salariés les moins bien placés dans le rapport de force avec l'employeur.

Notes

- 1 Certains salariés peuvent opter pour des horaires décalés et contraints dans le but d'assurer une présence parentale plus longue au domicile auprès de leurs jeunes enfants. Si ce phénomène semble avéré en Amérique du Nord (Presser, 1988; Hamermesh, 2002; McMenamin, 2007), il semble tout à fait marginal en France (Lesnard, 2009).
- 2 Cette partie exploite les réponses des salariés à la question : « Êtes-vous très, assez, peu ou pas du tout satisfait avec votre emploi actuel en termes de conciliation vie familiale – vie professionnelle ? ». Dans la plupart des enquêtes de satisfaction dans l'emploi, la conciliation ne figure pas parmi les caractéristiques d'emploi enquêtées. Recourir au ressenti subjectif des salariés via leur satisfaction comporte certains biais (Smith, 2004). En particulier, le fait de se déclarer satisfait à l'égard de la conciliation ne signifie pas l'absence de difficultés de conciliation, mais peut-être simplement le résultat d'une adaptation progressive à une situation donnée.

Bibliographie

- Anxo, Dominique, Gerhard Bosch, Derek Bosworth, Gilbert Cette, Thomas Sterner et Dominique Taddéi. 1995. « Horaires de travail et durée d'utilisation des équipements : quelques aspects théoriques ». *Économie et Statistique*, 287, 37-43.
- Askénazy, Philippe. 2005. « Sur les sources de l'intensification ». *Revue Économique*, 56 (2), 217-236.
- Askénazy, Philippe, Ève Caroli et Jérôme Gautié. 2009. « Un panorama des bas salaires et de la qualité de l'emploi peu qualifié en France ». *Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ?* Ève Caroli et Jérôme Gautié, dir. Paris : Ulm.
- Aliaga, Christel. 2005. « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale : des écarts entre hommes et femmes ». *Statistiques en bref (4)*, Eurostat.
- Baltes, Boris B., Thomas E. Briggs, Joseph W. Huff, Julie A. Wright et Georges A. Neuman. 1999. « Flexible and Compressed Workweek Schedules : A Meta-Analysis of their Effects on Work-Related Criteria ». *Journal of Applied Psychology*, 84 (4), 496-513.
- Bender, Keith, Susan M. Donohue et John S. Heywood. 2005. « Job Satisfaction and Gender Segregation ». *Oxford Economic Papers*, 57, 479-496.
- Berg, Peter, Eileen Appelbaum, Tom Bailey et Arne L. Kalleberg. 2004. « Contesting Time : International Comparisons of Employee Control of Working Time ». *Industrial and Labor Relations Review*, 57 (3), 331-349.
- Bielby, William T. et James N. Baron. 1986. « Men and Women at Work : Sex Segregation and Statistical Discrimination ». *American Journal of Sociology*, 91 (4), 759-799.
- Boisard, Pierre. 1994. « L'adaptation des horaires de travail aux fluctuations de la demande ». *Travail et Emploi*, 59, 18-29.
- Boisard, Pierre et Jean-David Fermanian. 1999. « Les rythmes de travail hors-normes ». *Économie et Statistique*, 321-322, 111-131.
- Bouffartigue, Patrick et Jacques Bouteiller. 2002. « L'érosion de la norme du temps de travail ». *Travail et Emploi*, 92, 43-55.
- Budd, John W. et Karen Mumford. 2004. « Trade-Unions and Family-Friendly Policies in Britain ». *Industrial and Labor Relations Review*, 57 (2), 204-224.

- Bué, Jennifer et Thomas Coutrot. 2009. « Horaires atypiques et contraintes dans le travail : une typologie en six catégories ». *Premières synthèses – Dares*, 22 (2).
- Bunel, Mathieu. 2006. « L'utilisation des modes de flexibilité par les établissements français ». *Travail et Emploi*, 106, 7-24.
- Bunel, Mathieu. 2009. « Concilier travail et famille : que cachent les déclarations des hommes et des femmes ? ». *Entre travail et famille*. Ariane Pailhé et Anne Solaz, dir. Paris : La Découverte, 141-164.
- Campéon, Arnaud, Blanche Le Bihan, Claude Martin et Guillaume Gardin. 2005. « Expérimentation d'une offre de garde face aux horaires de travail atypiques et flexibles ». *Recherches et Prévisions*, 80, 25-40.
- Cette, Gilbert, Yusuf Kocoglu et Arnaud Sylvain. 2008. « Flexible Working Patterns and Factor Utilisation : A Cross-country Comparison ». *Comparative Analyses of Operating Hours and Working Time in the European Union*. Lei Delsen, Frank Bauer, Gilbert Cette et Mark Smith, dir. Heidelberg : Springer, 15-54.
- Clark, Andrew. 1997. « Job Satisfaction and Gender : Why are Women so Happy at Work? ». *Labour Economics*, 4, 341-372.
- Cloutier, Luc, Diane-Gabrielle Tremblay et Paul Bernard. 2011. « Activité professionnelle et responsabilités familiales : les mères sont-elles encore perdantes dans leur qualité d'emploi? ». *Relations industrielles / Industrial Relations*, 66 (2), 256-278.
- Corrigall, Elisabeth A. et Alison M. Konrad. 2006. « The Relationship of Job Attribute Preferences to Employment, Hours of Paid Work, and Family Responsibilities : An Analysis Comparing Women and Men ». *Sex Roles*, 54 (1/2), 95-111.
- De Vaus, David et Ian McAllister. 1991. « Gender and Work Orientations : Values and Satisfaction in Western Europe ». *Work and Occupations*, 18 (1), 72-93.
- Erhel, Christine et Lucie Davoine. 2007. « La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique ». *Économie et Statistique*, 410, 47-69.
- Estrade, Marc-Antoine et Valérie Ulrich. 2002. « La réorganisation des temps travaillés et les 35 heures : un renforcement de la segmentation du marché du travail ». *Travail et Emploi*, 92, 71-94.
- Fagan, Colette. 2001. « Time, Money and the Gender Order : Work Orientations and Working-Time Preferences in Britain ». *Gender, Work and Occupations*, 8 (3), 239-266.
- Fagnani, Jeanne et Marie-Thérèse Letablier. 2004. « Work and Family Life Balance : The Impact of the 35 Hour Laws in France ». *Work, Employment and Society*, 18 (3), 551-572.
- Filer, Randall K. 1985. « The Role of Personality and Tastes in Determining Occupational Structure ». *Industrial and Labor Relations Review*, 39 (3), 412-424.
- Frederick, Judith A. et Janet E. Fast. 2001. « Aimer son travail : une stratégie efficace pour équilibrer la vie professionnelle et la vie privée ». *Tendances sociales canadiennes*, 11-008.
- Garner, Hélène, Dominique Méda et Claudia Senik. 2005. « Conciliation entre vie professionnelle et familiale : les leçons des enquêtes auprès des ménages ». *Travail et Emploi*, 102, 57-67.
- Gingras, Lucie, Nathalie Audet et Virginie Nanhou. 2011. *Enquête sur l'utilisation, les besoins et les préférences des familles en matière de garde 2009 : portrait québécois et régional*. Québec : Institut de la statistique du Québec.

- Glass, Jennifer. 1990. « The Impact of Occupational Segregation on Working Conditions ». *Social Forces*, 68 (3), 779-796.
- Glass, Jennifer et Valerie Camarigg. 1992. « Gender, Parenthood, and Job-Family Compatibility ». *American Journal of Sociology*, 98 (1), 131-151.
- Glauber, Rebecca. 2011. « Gender, Occupational Composition, and Flexible Work Scheduling ». *The Sociological Quarterly*, 52, 472-494.
- Golden, Lonnie. 2001. « Flexible Work Schedules : What Are We Trading Off to Get them? ». *Monthly Labor Review*, 124 (3), 50-67.
- Guérin, Gilles, Sylvie Saint-Onge, Renée Trottier, Manon Simard et Victor Haines. 1994. « Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille : la situation au Québec ». *Gestion*, 19 (2), 74-88.
- Guérin, Gilles, Sylvie Saint-Onge, Laure Chevalier, Kathy Denault et Martine Deschamps. 1997. *Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences*. Montréal : Université de Montréal, École de relations industrielles.
- Hakim, Catherine. 2000. *Work-lifestyles Choices in the 21st Century : Preference Theory*. Oxford : Oxford University Press.
- Hamermesh, Daniel S. 2000. « Togetherness : Spouses' Synchronous Leisure, and the Impact of Children ». *NBER Working Paper*, No. 7455. Cambridge, Mass. : NBER.
- Hamermesh, Daniel S. 2002. « Timing, Togetherness and Time Windfalls ». *Journal of Population Economics*, 15 (4), 601-623.
- Heywood, John S., W. Stanley Siebert et Xiangdong Wei. 2005. « The Implicit Costs and Benefits of Family-Friendly Benefits ». *IZA Discussion Papers*, No. 1581. Bonn, Allemagne : Institute for the Study of Labour (ISA).
- Kerkhofs, Marcel, Heejung Chung et Peter Ester. 2008. « Working Time Flexibility across Europe : A Typology using Firm-level Data ». *Industrial Relations Journal*, 39 (6), 569-585.
- Konrad, Alison M. 2003. « Family Demands and Job Attribute Preferences : A 4-year Longitudinal Study of Women and Men ». *Sex Roles*, 49 (1/2), 35-46.
- Lemière, Séverine et Céline Marc. 2006. « Qualité des emplois et genre : les effets croisés des statuts et des horaires de travail ». *Cahiers de la MSE*, No. 2006.74. Paris : Maison des Sciences Économiques.
- Lesnard, Laurent. 2006. « Flexibilité et concordance des horaires de travail dans le couple ». *Données Sociales - La société française*. Paris : Insee, 379-384.
- Lesnard, Laurent. 2009. *La famille désarticulée*. Paris : PUF.
- Manning, Alan. 2003. *Monopsony in Motion : Imperfect Competition in Labor Markets*. Princeton : Princeton University Press.
- Marc, Céline. 2008. « Qualité des emplois et transitions d'activité des femmes ». *Travail et Emploi*, 113, 47-57.
- McCrane, Elaine. 2005. « Flexible Hours, Workplace Authority and Compensating Wage Differentials in the US ». *Feminist Economics*, 11 (1), 11-39.
- McMenamin, Terence M. 2007. « A Time to Work : Recent Trend in Shift Work and Flexible Schedules ». *Monthly Labor Review*, 130 (12), 3-14.

- Méda, Dominique, Marie Wierink et Marie-Odile Simon. 2003. « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? ». *Premières synthèses-Dares*, No. 29.2.
- Najem, Elmustapha et Diane-Gabrielle Tremblay. 2010. « L'incidence des pratiques de conciliation travail-famille dans les milieux de travail canadiens : les milieux syndiqués sont-ils mieux pourvus et la situation s'améliore-t-elle ? ». *Revue interventions économiques*, 41.
- Pailhé, Ariane et Anne Solaz. 2006. « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes ». *Population et Sociétés*, 426.
- Parent-Thirion, Agnès, Enrique Fernandez Macias, John Hurley et Greet Vermeylen. 2007. *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail*. Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes.
- Périvier, Hélène. 2004. « Emploi des mères et garde des jeunes enfants en Europe ». *Revue de l'OFCE*, 90, 225-258.
- Polachek, Solomon. 1981. « Occupational Self-selection : A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure ». *The Review of Economics and Statistics*, 63 (1), 60-69.
- Presser, Harriet B. 1988. « Shift Work and Child Care among Dual-Earner American Parents ». *Journal of Marriage and the Family*, 50 (1), 133-148.
- Presser, Harriet B. 1995. « Job, Family, and Gender : Determinants of Nonstandard Work Schedules among Employed Americans in 1991 ». *Demography*, 32 (4), 577-598.
- Rosen, Sherwin. 1986. « The Theory of Equalizing Differences ». *Handbook of Labor Economics*, 1. Orley Ashenfelter et Richard Layard, dir. New-York : Elsevier, 641-692.
- Rubery, Jill et Colette Fagan. 1995. « Gender Segregation in Societal Context ». *Work, Employment and Society*, 9 (2), 213-240.
- Smith, Peter. 2004. « Acquiescent Response Bias as an Aspect of Cultural Communication Style ». *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35 (1), 50-61.
- Trancart, Danièle, Nathalie Georges et Dominique Méda. 2009. « Horaires de travail des couples, satisfaction et conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ». *Entre famille et travail*. Ariane Pailhé et Anne Solaz, dir. Paris : La Découverte, 55-78.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Elmustapha Najem. 2009. « Mesures de soutien à l'articulation emploi-famille dans les entreprises : la présence d'enfants ou le sexe comme variable déterminante ? ». *Concilier travail et famille : le rôle des acteurs France-Québec*. Marie-Agnès Barrère-Maurisson et Diane-Gabrielle Tremblay, dir. Québec : Presses de l'Université du Québec, 271-294.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, Martine di Loreto et Emilie Genin. 2009. « Le soutien organisationnel à la conciliation emploi-famille : quelques observations dans le secteur policier au Québec ». Note de recherche, No. 4. Montréal : Télug-UQAM.
- Weeden, Kim A. 2005. « Is There a Flexiglass Ceiling? Flexible Work Arrangements and Wages in the United States ». *Social Science Research*, 34 (2), 454-482.
- Williams, Cara. 2008. « L'équilibre travail – vie personnelle des travailleurs de quarts ». *Perspective*, No. 75-001-X, août, 5-18.
- Zeytinoglu, Isik U., Gordon B. Cooke et Sara L. Mann. 2009. « Flexibility : Whose Choice is it Anyway? ». *Relations industrielles / Industrial Relations*, 64 (4), 555-574.

RÉSUMÉ

Concilier vie familiale et vie professionnelle en France : les disparités d'horaires de travail

La France se caractérise aujourd'hui par une forte proportion de salariés ayant des contraintes familiales et par un nombre élevé d'entreprises qui flexibilisent la durée et les horaires de travail : comment la diffusion de ces nouvelles contraintes temporelles affectent-elles les femmes, et plus particulièrement les mères ? Une typologie des conditions temporelles d'emploi des salariés français intégrant la durée du travail, la souplesse horaire dont bénéficie le salarié et la « localisation » de son temps de travail, construite à partir de l'enquête « Familles et employeurs » (INED-INSEE, 2004-2005), fait apparaître une surreprésentation des femmes dans les emplois les plus souples, mais aussi les plus contraignants temporellement, alors que l'effet de la présence d'enfant semble assez mineur.

Trois hypothèses sont testées pour expliquer les conditions temporelles d'emploi : la préférence des salariés pour des horaires de travail commodes, les caractéristiques productives des emplois et le rapport de force salarié-employeur. Les résultats montrent que le fait d'avoir de jeunes enfants n'est pas corrélé aux conditions temporelles d'emploi. Être une femme accroît la probabilité d'avoir des horaires hyper-souples (plutôt que standards contraints) et diminue la probabilité d'avoir des horaires longs souples et non standards contraints. L'hypothèse d'une sélection en fonction des préférences n'est pas confirmée par l'analyse alors que les exigences productives des emplois et des employeurs ainsi que le pouvoir de négociation des salariés exercent des effets significatifs et expliquent la surreprésentation des femmes dans les horaires fragmentés contraints.

MOTS-CLÉS : souplesse horaire, horaires de travail, conciliation vie familiale – vie professionnelle, France

SUMMARY

Family-friendly Working Time Arrangements: The Case of France

In France, labour market flexibility continues to be one of the key issues in labour market reform. These changes occur in a labour market characterized by a high level of mothers' participation rate. Flexibility based on working time and work schedules could result in a worsening of work-life balance conditions. How do women, and mothers, cope with these new temporal constraints? Do they manage to get family-friendly working time arrangements? This paper uses the first French survey on work-life balance ("Families and Employers") to develop a typology of working time arrangements. The classification is based on a set of variables describing the duration and the scheduling of work with special attention given to the employee's access to flexibility. The results show that women are over-

represented in the most flexible category, but also in the least flexible category. Children have apparently no effect.

The paper tests three explanations of why working time arrangements could differ by gender: preferences for convenient work schedules, production constraints specific to occupations and/or industries, and bargaining power of workers. Being a woman increases the likelihood of having a “super-flexible” work schedule and decreases the probability of having “shifted-inflexible” or “long-flexible” schedules. Preferences for convenient schedules turn out to play no role while production constraints and bargaining power exert significant effects and explain why women are over-represented in “fragmented-inflexible” working time arrangements.

KEYWORDS: flexibility, working schedules, work-life balance, France

RESUMEN

Conciliar vida familiar y vida profesional en Francia: las disparidades de horarios de trabajo

La Francia se caracteriza hoy en día por una fuerte proporción de asalariados con obligaciones familiares y por una cantidad elevada de empresas que flexibilizan la duración y los horarios de trabajo: ¿cómo son afectadas las mujeres, particularmente las madres de familia, por estas nuevas limitaciones relativas al tiempo de empleo? Una tipología de las condiciones relativas al tiempo de empleo de los asalariados franceses que incluyen la duración del trabajo, la flexibilidad horaria que el asalariado beneficia y la “localización” de su tiempo de trabajo, construida a partir de la encuesta “Familias y empleadores” (INED-INSEE, 2004-2005), pone en evidencia una sobrerrepresentación de las mujeres en los empleos mas flexibles pero también en los más restrictivos e cuanto al tiempo de empleo ; de otro lado, el efecto de la presencia de un hijo parece menor.

Tres hipótesis son examinadas para explicar las condiciones relativas al tiempo de empleo: la preferencia de los asalariados por horarios cómodos, las características productivas de los empleos y la correlación de fuerza asalariado-empendedor. Los resultados muestran que el hecho de tener hijos de tierna edad no está en correlación con las condiciones relativas al tiempo de empleo. Ser una mujer aumenta la probabilidad de tener horarios hiper-flexibles (en lugar de horarios estándar restrictivos) y disminuye la probabilidad de tener horarios largos flexibles y no estándar restrictivos. La hipótesis de una selección en función de preferencias no fue confirmada por el análisis; por otro lado, las exigencias productivas de los empleos y de los empleadores y el poder de negociación de los asalariados ejercen efectos significativos y explican la sobrerrepresentación de las mujeres en los horarios fragmentados limitativos.

PALABRAS CLAVES: flexibilidad horaria, horarios de trabajo, conciliación vida familiar – vida profesional, Francia