

# Première Synthèses



Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Numéro 28 - août 1993

## Les horaires de travail sont moins réguliers et plus diversifiés en 1991 qu'en 1984

Pour rester compétitives, les entreprises ont tendance à intégrer les exigences du marché : diversité et qualité des produits, rapidité de la réponse à la demande, réduction des stocks. Assouplir les horaires de travail de leurs salariés est l'un des moyens d'atteindre ces objectifs. Par rapport à 1984, le nombre de jours de travail varie plus souvent d'une semaine à l'autre en fonction des besoins de l'entreprise. Les horaires sont de plus en plus individualisés. Plus qu'en 1984, des salariés commencent tôt le matin ou finissent tard le soir, 41% des salariés consacrent au moins un samedi dans l'année à leur travail, 21% au moins un dimanche, 12% au moins une nuit. Ces résultats sont issus des enquêtes sur les conditions de travail de 1984 et 1991.

Les horaires fixes sont en recul : ils concernaient 65% des salariés en 1978, 59% en 1984, 52% en 1991 (tableau 1). Cerecul affecte tous les secteurs d'activité et toutes les catégories socio-professionnelles. Entre 1984 et 1991, il a pour contrepartie l'extension d'horaires « individualisés », sous la forme d'horaires à la carte, ou d'horaires « libres » - c'est à dire fixés par le salarié lui-même - et une légère progression du travail en équipes alternantes, notamment parmi les employés (encadré 1).

Tableau 1  
Répartition des salariés selon le type d'horaire

En %

		Même horaire tous les jours	Horaires alternants		Horaires variables selon les jours, fixés par l'entrepr.	Horaires à la carte	Horaires libres
			Sur deux équipes	Trois équipes ou plus			
Cadres	1984	37	0	0	18	8	36
	1991	23	0	0	20	13	44
Prof. interm.	1984	53	3	2	19	8	16
	1991	45	4	3	16	13	19
Employés	1984	62	3	2	20	7	6
	1991	56	5	3	18	10	9
Ouvriers	1984	66	9	5	13	2	4
	1991	63	10	5	12	4	6
Ensemble	1984	59	5	3	17	6	10
	1991	52	6	3	16	9	14

Plus on monte dans la hiérarchie sociale, plus les horaires sont irréguliers, mais aussi plus les causes de cette variabilité tiennent à la liberté des horaires : 44% des cadres déterminent eux-mêmes leurs horaires quand c'est seulement le cas de 19% des salariés des professions intermédiaires, de 9% des employés et de 6% des ouvriers. Cette liberté des horaires va souvent de pair avec une longue durée de travail hebdomadaire. En revanche, la première cause de variabilité des horaires chez les ouvriers est le travail en équipes alternantes (15% des ouvriers en 1991).

**DARES**

Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques  
1, place de Fontenoy, 75700 PARIS - Téléphone : 40.56.51.62 - Fax : 40.56.56.42



### Le travail en équipes alternantes se diffuse dans le tertiaire

La proportion de salariés postés se stabilise autour de 12% depuis 1986 selon les enquêtes réalisées auprès des entreprises (\*). Parmi ces salariés postés, certains sont sur poste fixe et travaillent toujours de nuit, du matin ou du soir, d'autres effectuent une rotation de leurs horaires de travail selon différents types de roulement, on les dit en «équipes alternantes». Ce sont ces derniers et non l'ensemble des «postés» que recense l'enquête Conditions de Travail, menée auprès des salariés : en mars 1991, 1 640 000 salariés travaillent en équipes alternantes, soit 9% des salariés, en légère progression depuis 1984 (8%). Ils sont donc amenés à travailler à des moments différents du jour ou de la nuit, variables selon les périodes. Le travail en deux équipes concerne 1 040 000 personnes et progresse : 6% en 1991, 5% en 1984. Le travail en trois équipes ou plus représente une part stable de salariés : 3%.

Dans l'industrie, le travail en équipes alternantes touche 19% des salariés (18% en 1984). Globalement stable dans l'industrie, la part des salariés en deux équipes progresse fortement dans les industries agro-alimentaires (13% en 1991 contre 8% en 1984). Le travail en trois équipes se développe dans les industries de process : sidérurgie, chimie, papier carton et verre. Il commence à s'implanter dans l'automobile, la construction navale et la parachimie. Il diminue un peu dans le caoutchouc et l'imprimerie.

A côté du pôle industriel où s'est d'abord développé le travail en équipes, un pôle tertiaire se développe. Il regroupe maintenant 46% des salariés en deux équipes et 43% des salariés en trois équipes ou plus. En deux comme en trois équipes, cette forme d'organisation progresse dans la santé, le nettoyage, et les autres services marchands aux particuliers. Le travail en deux équipes se met en place dans le commerce alimentaire.

Trois salariés en équipes sur cinq sont des ouvriers. La part des ouvriers qualifiés en deux équipes augmente entre 1984 et 1991. Ce sont des ouvriers de type industriel, réglés, fraiseurs, tourneurs, ouvriers qualifiés de la mécanique ou sur installation chimique. La proportion des ouvriers qualifiés travaillant en trois équipes est restée stable ; ce sont des ouvriers sur installation chimique ou des autres industries de process, ainsi que des ouvriers de l'entretien et du réglage. La part des postés a au contraire diminué entre 1984 et 1991, parmi les non qualifiés, ouvriers du montage et du contrôle en mécanique, manutentionnaires, ouvriers du tri.

En 1991, 7% des professions intermédiaires et 8% des employés travaillent en équipes alternantes. Cette forme d'organisation s'est particulièrement développée parmi les employés, en deux ou trois équipes. Au total 700 000 personnes sont concernées dont près de la moitié de femmes. Les métiers de la santé, (infirmiers, aides-soignants, personnels hospitaliers) représentent le tiers des salariés non ouvriers en deux équipes. Les autres agents de la Fonction Publique, postiers, policiers et militaires, en constituent un deuxième tiers. Les professionnels de la santé constituent également le quart des salariés non ouvriers en trois équipes, à côté des policiers et militaires (26%), des contremaîtres et agents de maîtrise (14%) et des techniciens (11%).

*(\*) Enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'oeuvre (ACEMO), réalisées auprès des entreprises de plus de 10 salariés. Le travail en équipes est mesuré à partir de l'organisation collective du travail et prend en compte le mode de rotation d'un groupe de salariés sur un même ensemble de postes de travail. On part de la notion de durée d'utilisation des équipements. Dans l'enquête conditions de travail, on s'intéresse aux horaires de travail de chaque salarié selon sa propre déclaration.*

***Pour 15% des salariés,  
des semaines qui se suivent  
et ne se ressemblent pas***

Même si leur nombre diminue depuis 1984, la grande majorité des salariés, 85%, travaillent un nombre de jours fixes par semaine, 5 jours pour la plupart (82% contre 84% en 1984). Plus souvent qu'en 1984, les hommes travaillent 6 ou 7 jours par semaine. Au contraire, les femmes, sont plus nombreuses à travailler 4 jours en 1991. Les cadres et employés de la fonction publique et des grandes entreprises prennent le mercredi plus souvent qu'en 1984. Employés de commerce et personnels des services aux particuliers travaillent également plus fréquemment 4 jours par semaine mais, à la différence des salariés du secteur public, ce temps est sans doute plus souvent imposé par l'organisation du travail que choisi par le salarié. A l'opposé, dans l'industrie, la semaine de 4 jours est plutôt moins utilisée ; elle se développe un peu dans la chimie et la parachimie, elle diminue partout ailleurs.

15% des salariés ne travaillent pas le même nombre de jours chaque semaine : en 1984, ils n'étaient que 11% dans cette situation. Ce sont toujours les professions intermédiaires et les employés en rapport avec le public qui sont les plus concernés : travailleurs de la santé et de l'action sociale, plus de la moitié des infirmières, policiers et militaires, agents des PTT, employés des transports et de l'hôtellerie.

La semaine de travail flexible va souvent de pair avec des horaires journaliers également flexibles. Parmi les salariés dont les semaines de travail sont irrégulières, un tiers ont des horaires différents selon les jours, fixés par l'entreprise et plus d'un sur cinq travaille en équipes alternantes.

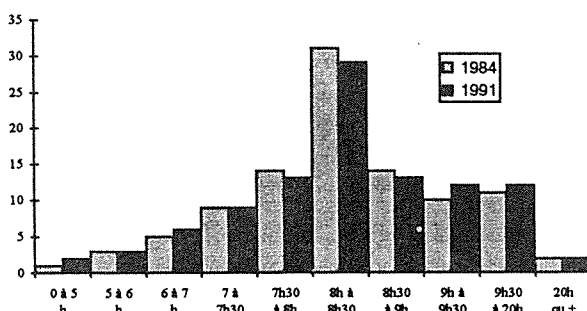
En même temps que la durée hebdomadaire devient plus souple, le nombre de jours travaillés augmente : près des trois quarts des salariés dont le nombre de jours de travail varie selon les semaines travaillent parfois 6 ou 7 jours (69% en 1984). L'augmentation du nombre de jours travaillés est particulièrement importante pour les employés de commerce et les employés des services directs aux particuliers. Les ouvriers sont aussi plus nombreux qu'en 1984 à travailler parfois 7 jours consécutifs (22% contre 15% en 1984). D'ailleurs près de la moitié des salariés dont la semaine de travail est variable ne bénéficient pas de 48 heures de repos consécutives, 81% travaillent parfois le samedi, et 60% parfois le dimanche.

### *Des horaires de travail plus dispersés*

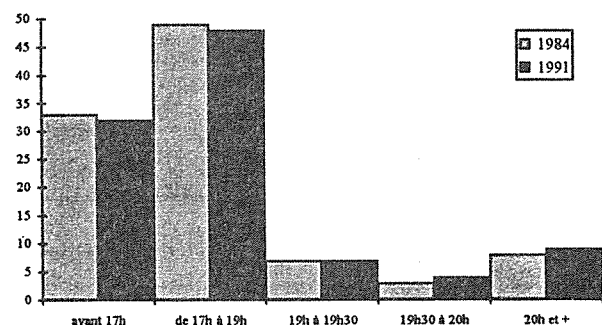
Les heures de début de travail restent assez concentrées, en 1991, comme elles l'étaient en 1984 : quatre cadres sur cinq, trois professions intermédiaires sur quatre, deux employés sur trois commencent leur travail entre 7 heures 30 et 9 heures 30 (graphique 1). Les ouvriers commencent plus tôt, et l'heure d'embauche est moins étalée : deux sur trois débutent entre 7 heures et 8 heures 30. Parce qu'elles travaillent plus souvent que les hommes dans le secteur tertiaire, parce qu'elles assument aussi davantage que les hommes les contraintes familiales, les femmes, en général, commencent plus tard leur journée de travail.

Graphique 1

Répartition des salariés selon l'heure de début de travail



Répartition des salariés selon l'heure de fin de travail



La plage horaire de début de travail est toutefois un peu plus large qu'en 1984. Les salariés commencent plus souvent entre 9 heures et 9 heures 30 (12% contre 10% en 1984), ou avant 7 heures (10 % en 1991, contre 9% en 1984).

Dans l'ensemble les heures de fin de travail sont plus dispersées que les heures de début, et cette dispersion s'accroît légèrement depuis 1984.

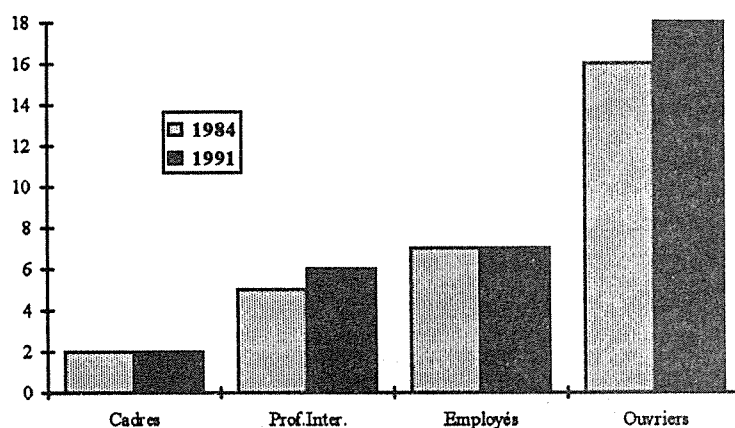
### *Le travail matinal : un révélateur des catégories sociales*

A 7 heures du matin, 18% des ouvriers sont déjà au travail, mais seulement 7% des employés, 6% des professions intermédiaires et 2% des cadres supérieurs (graphique 2). L'heure de début de travail est très liée au mode d'organisation du temps de travail. Les salariés postés alternants en deux ou en trois équipes commencent avant 7 heures, et parmi eux les deux tiers sont ouvriers. Ainsi près d'un ouvrier qualifié sur trois de la chimie, de l'agro-alimentaire et de la métallurgie, un ouvrier de l'imprimerie sur quatre débute avant 7 heures. Mais les horaires matinaux ne se limitent pas aux seuls travailleurs postés, ni aux ouvriers : chaque matin, 58% des ouvriers de l'alimentation (bouchers, charcutiers, boulangers, cuisiniers) commencent tôt, ainsi que près de la moitié des chauffeurs routiers et des agents des PTT, et 18% des infirmières.

Pour apprécier l'effet des horaires matinaux sur les conditions de vie de ces salariés, il faut tenir compte de l'heure à laquelle ils doivent quitter leur domicile. 12% ont un trajet domicile-travail supérieur à 30 minutes; s'ajoute à la durée du transport le «temps d'attente» sur leur lieu de travail, c'est à dire le temps de battement entre l'heure d'arrivée sur le lieu de travail et le début du travail. Ce battement est d'autant plus fréquent que le travail est matinal.

De plus les salariés qui commencent tôt le matin ont des horaires plus contrôlés que les autres. Parmi les ouvriers, 41% de ceux qui débute entre 5 et 6 heures, 34% entre 6 et 7 heures doivent pointer (24% de l'ensemble des ouvriers).

Graphique 2  
Proportion de salariés qui sont au travail avant 7 h du matin



***Tard le soir : le salarié posté,  
le cuisinier et le cadre dirigeant***

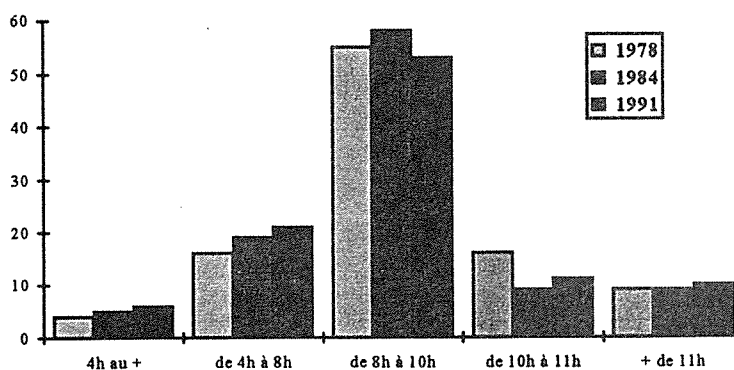
20% des salariés terminent leur travail à 19 heures ou après (18% en 1984). Les cadres terminent entre 19 heures et 20 heures, plus souvent que les autres salariés, et plus souvent qu'en 1984; après 20 heures, il y a peu de différence entre les catégories sociales, ainsi qu'entre hommes et femmes. A côté des travailleurs postés, figurent des professions spécifiques pour lesquelles les horaires tardifs sont fréquents. Ainsi les cuisiniers et les employés de l'hôtellerie, les représentants, les cadres d'état major et les employés de libre service finissent tard le soir. Les conséquences des horaires décalés ne sont pas les mêmes selon que la journée de travail est longue ou courte. Or 480 000 salariés commencent à la fois tôt le matin (avant 7h30) et finissent tard le soir (après 19h30).

***L'étendue de la journée de travail  
se réduit un peu pour les ouvriers...***

L'étendue de la journée de travail est un indicateur du temps contraint par le travail. Elle mesure le temps passé entre le début et la fin de la journée de travail. Elle inclut, le cas échéant, les pauses et la coupure de déjeuner, mais pas le temps de trajet domicile-travail.

L'étendue est, globalement, restée stable entre 1984 et 1991 après une très nette diminution entre 1978 et 1984, sous l'effet de l'abaissement de la durée légale en 1982, et de la réduction de la pause repas. Cependant la journée de travail s'est allongée pour les cadres et les professions intermédiaires, alors qu'elle s'est un peu raccourcie pour les employés et surtout pour les ouvriers.

Graphique 3  
Répartition des salariés selon l'étendue de la journée de travail



En 1991, comme en 1984, l'étendue de la journée de travail est comprise entre 8 et 10 heures pour la majorité des salariés (graphique 3). Mais cette majorité se réduit et les différences entre salariés sont maintenant plus importantes qu'en 1984 : 53% terminent leur travail entre 8 et 10 heures après l'avoir commencé (58% en 1984). Par contre les salariés sont plus nombreux à avoir une étendue de la journée comprise entre 4 et 8 heures, plus nombreux également à avoir des journées de travail longues.

L'étendue de la journée est notamment liée à la longueur de la pause repas, en particulier pour les salariés postés alternants. 61% des ouvriers postés en deux équipes et 80% des postés en trois équipes ou plus ont une journée de travail, relativement courte, comprise entre 7 et 8 heures. En même temps, 74% des ouvriers postés alternants en 2x8 et 82% des postés en 3x8 ou plus ont une pause repas courte, inférieure ou égale à 30 minutes. Plus généralement, le raccourcissement de la pause repas, au cours de ces dernières années, est l'une des causes du resserrement de la journée de travail dans l'industrie. La part de ceux qui travaillent entre 7 et 8 heures progresse, notamment dans les industries agro-alimentaires, la chimie et l'automobile.

Le développement du travail à temps partiel dans le tertiaire explique, quant à lui, l'augmentation de la proportion de salariés qui travaillent moins de 7 heures par jour, notamment dans le commerce de détail alimentaire, les services marchands aux particuliers, et les services non marchands.

### *...et s'allonge pour les cadres*

Malgré la diminution de la pause repas, la part des salariés ayant de longues journées augmente : 21% en 1991, contre 18% en 1984, ont une étendue de la journée qui dépasse 10 heures. Pour 1 800 000 salariés (10%), elle excède 11 heures. C'est parmi les cadres que cette proportion est la plus forte (18%) et a le plus augmenté depuis 1984 : cadres administratifs et commerciaux du privé, ingénieurs. D'autres professions ont traditionnellement des journées longues : représentants de commerce, vendeurs en alimentation, serveurs de la restauration, policiers et militaires, ouvriers qualifiés de l'alimentation artisanale, cuisiniers et chauffeurs. Ces longues journées sont en général associées à des durées de travail hebdomadaires longues également : les deux tiers des salariés dont l'étendue de la journée est supérieure à 11 heures déclarent travailler plus de 40 heures par semaine. C'est le cas de 80% des cadres. Les longues étendues vont souvent de pair avec des horaires libres, ou variables d'un jour à l'autre, fixés par l'entreprise. Et c'est avec ces types d'horaire de travail que l'on rencontre aussi les plus longues durées hebdomadaires.

Le tertiaire reste le secteur où les longues journées sont les plus fréquentes (11% des salariés du tertiaire). Leur proportion diminue toutefois dans le commerce alimentaire, l'hôtellerie, tout en y restant élevée ; elle progresse au contraire beaucoup dans les transports où les chauffeurs détiennent le record des horaires longs.

***Le travail du samedi et du dimanche est plus fréquent, mais pas le travail de nuit***

En 1991, 2 254 000 salariés travaillent au moins une nuit dans l'année, soit 12% des salariés (1). C'est, à peu de choses près, la même proportion qu'en 1984 (tableau 2). Le travail de nuit est plus répandu dans le secteur public (santé, énergie, police, transports collectifs) que dans le secteur privé : un salarié du public sur cinq travaille au moins une nuit en 1991, proportion en augmentation depuis 1984. Dans le privé, la proportion de salariés travaillant la nuit reste globalement stable (industries de process, industries agro-alimentaires) et est plus importante dans les grandes entreprises qui ont souvent recours au travail posté, que dans les petites : 14% des salariés des entreprises de plus de 1 000 salariés et seulement 8% des entreprises de moins de 10 salariés travaillent la nuit.

La répartition du travail de nuit entre les salariés s'est modifiée depuis 1984. Moins de salariés sont sur un poste fixe de nuit (plus de 200 nuits par an) ; ils sont par contre plus nombreux à travailler certaines nuits dans l'année. Les entreprises ont mis en place une rotation entre les salariés sur les postes de nuit qui accompagne le développement, dans certains secteurs, du recours au travail en semi-continu ou continu. La rotation des salariés entre travail de jour et de nuit se cumule souvent avec l'irrégularité du nombre de jours travaillés d'une semaine à l'autre.

Le travail du samedi et du dimanche se développe. Entre 1984 et 1991, la proportion de salariés travaillant au moins une fois dans l'année le samedi passe de 44 à 47%, le dimanche de 18 à 21% (tableau 2). Mais c'est le travail certains samedis ou certains dimanches qui augmente ; le travail permanent du samedi diminue au contraire : moins de salariés travaillent plus de trois samedis sur quatre (14% en 1991 contre 20% en 1984). Le maintien d'une certaine permanence de l'activité et une meilleure réponse aux besoins des clients reposent ainsi sur un plus grand nombre de salariés.

(1) - On considère qu'un salarié travaille la nuit si sa période de travail de nuit se situe -même partiellement- dans la tranche 0 à 5 heures. Cette plage de nuit est décrite par les physiologistes comme une période pendant laquelle l'organisme fonctionne en état de moindre résistance à tous les niveaux. Cette définition du travail de nuit est assez restrictive. Le code du travail retient des définitions différentes : interdiction du travail des femmes de 22 heures à 5 heures, pour les jeunes de moins de 18 ans de 22 heures à 6 heures.

Tableau 2  
Proportion de salariés qui travaillent

En %

	au moins une nuit		au moins un dimanche		au moins un samedi	
	1984	1991	1984	1991	1984	1991
Cadres .....	13	10	24	24	48	47
Professions intermédiaires .....	12	12	19	21	47	48
Employés .....	10	10	22	25	51	48
Ouvriers .....	14	15	23	26	34	42
<b>Ensemble</b> .....	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>44</b>	<b>47</b>

Un salarié sur deux qui travaille le samedi, ne travaille jamais le dimanche. Parmi eux, les salariés du commerce. Il s'agit souvent de professions féminines, vendeuses, employées de libre-service, caissières, coiffeuses et manucures. Pour la plupart d'entre elles le travail du samedi est régulier. Il en est de même pour les postiers et les concierges.

Notons parmi les salariés qui travaillent certains samedis dans l'année, 40% des enseignants (professeurs et surtout instituteurs) et les cadres qui travaillent plus souvent le samedi en 1991 qu'ils ne le faisaient en 1984.

**Les horaires atypiques se cumulent dans certaines professions**

Les trois quart des salariés sur poste de nuit sont amenés à travailler au moins un samedi et un dimanche dans l'année (graphique 4), soit 1 700 000 personnes, essentiellement des hommes. Plus d'un sur cinq est posté en 3 équipes ou plus, près du tiers a des horaires variables d'un jour à l'autre en fonction des besoins de l'entreprise. Ils ont des métiers spécifiques qui nécessitent une permanence de l'activité 24 heures sur 24, tous les jours de l'année. Ce sont des professionnels de la santé, des policiers et militaires, des professionnels du tourisme, des employés des transports et des chauffeurs, des boulangers. Les industries de process (sidérurgie, énergie, verre, papier carton, caoutchouc) ne peuvent arrêter les flux de production et ont recours à une partie de leurs ouvriers, le jour comme la nuit, le samedi comme le dimanche.

Graphique 4  
Cumul des horaires atypiques

Proportion de salariés qui travaillent au moins :	Ensemble	Nuit et samedi et dimanche	Samedi et dimanche	Samedi seulement
une nuit	12			
un dimanche	21	9	12	
un samedi	47			23

*Lecture : 21% des salariés travaillent au moins un dimanche par an, ils se répartissent comme suit : 9% travaillent au moins une nuit, un samedi et un dimanche, 12% au moins un samedi et un dimanche.*

La totalité des salariés travaillant certains dimanches dans l'année sont aussi amenés à travailler certains samedis, sans que l'on puisse rigoureusement affirmer qu'il s'agit d'un samedi et d'un dimanche consécutifs. On ne parle pas ici des équipes de fin de semaine, c'est-à-dire des salariés qui ne travaillent que le samedi et le dimanche, leur nombre étant trop faible pour être repérable dans une enquête par sondage. Contrairement au travail de nuit,



ce sont surtout les petites entreprises qui font appel à leurs salariés le samedi et le dimanche. Hormis les professions de santé, et du tourisme dont une partie travaillent le samedi et le dimanche sans effectuer de nuit de garde, on retrouve plus de 40% des vendeurs en alimentation, bouchers, charcutiers et boulangers, 20% des vendeurs des commerces qui ont obtenu une dérogation pour rester ouverts le dimanche et les professionnels des hôtels cafés et restaurants.

*J. BUÉ, F. DUSSERT.*

## LE TRAVAIL DE NUIT

### *Les femmes dans le secteur médical et social*

L'interdiction du travail de nuit pour les femmes dans l'industrie explique leur faible nombre parmi les travailleurs de nuit et leur concentration dans certains emplois et secteurs (\*). Au total 450 000 femmes travaillent au moins une nuit dans l'année, soit 5% d'entre elles. Le secteur médical ou social regroupe près de six femmes sur dix travaillant la nuit : infirmières, assistantes sociales, éducatrices, aides soignantes, agents de services hospitaliers; leur travail de nuit est régulier. Les employées de l'hôtellerie sont aussi nombreuses à exercer leur profession pendant des heures de nuit.

### *Les hommes en équipes alternantes*

17,5% des hommes travaillent au moins une nuit par an, dans des secteurs plus divers que ceux qui emploient les femmes : 37% des hommes travaillant la nuit sont dans l'industrie, et 58% dans le tertiaire. Pour eux, le travail de nuit est en partie lié au travail en équipes alternantes; un homme sur quatre travaillant la nuit est en travail posté alternant en 3 x 8 ou plus. Huit hommes sur dix travaillant toutes les nuits sont des ouvriers, surtout des ouvriers de type industriel et des chauffeurs; pour les ouvriers de type industriel, il est probable qu'il s'agit de salariés intégrés dans des systèmes en 3 équipes avec un poste fixe de nuit, le plus souvent réservé aux hommes dans les secteurs où le travail de nuit est interdit aux femmes.

Dans l'industrie, le travail de nuit touche une forte proportion de salariés dans la chimie, les industries agro-alimentaires, la métallurgie, la distribution de l'électricité, de l'eau et du gaz, l'imprimerie, presse, édition : un ouvrier qualifié de type industriel sur quatre travaille la nuit dans ces secteurs; dans la mécanique et la métallurgie c'est même plus d'un ouvrier sur deux qui travaille la nuit. Un chauffeur sur quatre travaille la nuit, et sept ouvriers qualifiés des transports sur dix.

Dans le tertiaire, on retrouve bien sûr les professions de santé, à tous les niveaux : du médecin hospitalier à l'aide soignant, mais également la moitié des cadres de la presse, des arts et des spectacles et plus des trois quart des policiers et militaires.

---

(\*) - Le travail de nuit était interdit aux femmes dans l'industrie jusqu'en 1987 date à laquelle une loi a été votée, autorisant le travail de nuit des femmes sous la double condition d'un accord de branche élargi et d'un accord d'entreprise. Seul l'accord de la Métallurgie a été élargi par le Ministre du Travail. Par la suite, une décision de la Cour de Justice Européenne en Juillet 1991 a rendu caduque la loi interdisant le travail de nuit dans l'industrie par non conformité avec la directive communautaire concernant l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Cependant, la proportion d'ouvrières travaillant la nuit dans l'industrie est trop faible pour être repérée dans l'enquête et cette forme de travail semble demeurer marginale pour les femmes dans les entreprises industrielles.

## L'enquête «conditions de travail»

Ces résultats sont issus de la troisième enquête sur les conditions de travail, réalisée en mars 1991. Les deux précédentes ont eu lieu en octobre 1978 et mars 1984. Organisée et exploitée par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, cette enquête est réalisée en complément de l'enquête Emploi de l'INSEE. Le questionnaire a été soumis à tous les actifs ayant un emploi dans un ménage sur trois de l'échantillon de l'enquête Emploi, soit environ 21 000 personnes.

Le champ de l'enquête est celui de l'enquête Emploi : il inclut l'ensemble des ménages ordinaires de la France métropolitaine, et une partie de la population des communautés, dans la mesure où leurs membres ont des liens familiaux avec des ménages ordinaires. Il exclut les foyers collectifs et habitations mobiles.

Une partie du questionnaire porte sur les conditions de travail, proprement dite (pénibilités et risques, organisation du travail et nouvelles technologies), elle a fait l'objet de plusieurs publications. Une autre, que nous présentons ici, porte sur les horaires de travail. Le questionnaire était posé à chaque actif occupé du ménage. Celui-ci devait répondre personnellement. Les réponses recueillies permettent d'évaluer les aspects concrets du temps de travail dans la vie des individus.

Pour mesurer l'étendue de la journée de travail on a demandé à la personne interrogée d'indiquer ses horaires de travail au cours d'une journée de référence. Il est en effet plus facile de répondre pour une journée donnée, que de manière générale. La «journée de référence» doit correspondre à une situation habituelle de travail. C'est la dernière journée-ou nuit- de travail qui ait été entièrement travaillée et n'ait pas été perturbée pour des raisons particulières ou passagères.

**PREMIÈRES SYNTHÈSES** – ISSN 0999-565 X  
Directeur de la Publication : Claude SEIBEL  
Rédaction : DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE,  
DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES  
Pièce 3208B – 1, place de Fontenoy, 75700 PARIS.  
Téléphone : 16 (1) 40 56 51 62 – Fax : 16 (1) 40 56 56 38.

### TARIF ET CONDITION D'ABONNEMENT :

**Premières Informations + Premières Synthèses**      **525 F**  
L'abonnement part du premier numéro de l'année.  
A souscrire auprès de : SPPIF-MASSON, BP22, 41354 VINEUIL.  
Téléphone : (16) 54 43 89 94 – Fax : (16) 54 42 31 11.