



ORGANISATION DES
RESPONSABILITÉS
PROFESSIONNELLES ET
FAMILIALES ET COMBINAISON
DE CELLES-CI CHEZ LES
FEMMES ET LES HOMMES
EN BELGIQUE



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

.be

SOMMAIRE

1.	Introduction	3
1.1	L'organisation du travail rémunéré sur une semaine	3
1.2	L'harmonisation du travail rémunéré parmi les ménages à double revenu	4
1.3	Travail à temps partiel et à temps plein parmi les femmes	5
2.	Données	6
2.1	Avantages des enregistrements de temps	8
3.	Méthode	10
3.1	Analyses de séquences par "optimal matching"	10
4.	L'organisation du travail rémunéré sur une semaine	12
4.1	L'organisation du travail rémunéré	12
4.1.1	Semaines de travail à temps plein	16
4.1.2	Semaines de travail à temps partiel à 4/5 ^e	17
4.1.3	Semaines de travail à temps partiel à 3/5 ^e	17
4.1.4	Semaines de travail irrégulières	18
4.2	Organisation du travail rémunéré et caractéristiques sociodémographiques	18
4.3	Raisons du travail à temps partiel	20
4.4	Conclusion	22
5.	L'harmonisation du travail rémunéré parmi les ménages à double revenu	23
5.1	Données et méthode	24
5.2	Organisation de la journée de travail	24
5.2.1	La double journée de travail	29
5.2.2	La journée et demie de travail	30
5.2.3	La simple journée de travail	30
5.2.4	La journée de travail courte	30
5.3	Synchronisme et caractéristiques sociodémographiques	31
5.4	Conclusion	35
6.	Travail, famille et contraintes temporelles	36
6.1	Données	36
6.2	Résultats	37
6.2.1	Le mercredi après-midi	37
6.2.2	Causes de contraintes temporelles	39
6.3	Conclusion	43
	Bibliographie	44

1 INTRODUCTION

La répartition entre les femmes et les hommes du travail rémunéré, des tâches ménagères et des soins donnés aux enfants – qui voit les hommes se consacrer principalement au travail rémunéré et les femmes assumer l'essentiel des tâches ménagères et des soins donnés aux enfants – reste jusqu'à présent en grande partie « traditionnelle ». Nous avons conclu des deux premières parties du rapport « *Genre et emploi du temps* » que ce sont surtout les femmes qui essaient de rompre avec cette répartition traditionnelle des rôles.¹ Cela ressort entre autres de la participation croissante des femmes au marché du travail et de la diminution substantielle de temps qu'elles consacrent aux tâches ménagères, sans que les hommes compensent ces phénomènes au niveau familial en y consacrant (beaucoup) plus de temps. Les hommes s'accrochent en grande partie au rôle de principal pourvoyeur de fonds, peut-être par facilité. En cela, ils ne brisent pas le schéma de comportement traditionnel et briguent les emplois auxquels la société accorde le plus de reconnaissance économique (cf. les revenus) et sociale (cf. le statut). Les femmes, en revanche, essaient de rompre avec les schémas de comportement traditionnels et se voient contraintes soit de choisir entre deux rôles exigeants, soit de les combiner. Quoi qu'elles choisissent, femme au foyer, femme faisant carrière, mère ayant un emploi, etc., elles doivent toujours justifier leurs choix précisément parce qu'elles rompent avec les schémas de comportement traditionnels et parce que les hommes n'y contribuent pas ou à peine. Le mandat culturel des hommes est clair, ils ne doivent pas choisir. Notre culture ne dispose pas (encore) de script bien défini pour les femmes actuelles. Quel que soit le choix des femmes, il n'est jamais optimal parce que tout choix revient presque toujours à négliger l'une ou l'autre attente liée à un rôle. Il semblerait donc que, outre un déséquilibre dans la répartition des rôles entre les femmes et les hommes, l'équilibre entre travail et vie privée constitue surtout une difficulté pour les femmes. Cet exercice d'équilibriste se traduit essentiellement dans le débat social au travers de deux thématiques : la flexibilité du travail et le travail à temps partiel. La flexibilité du travail vise à offrir aux travailleurs la possibilité d'aménager leurs heures de travail de manière flexible afin de pouvoir ainsi mieux concilier travail et famille. Le travail à temps partiel offre, lui, la possibilité de faire moins d'heures de travail afin de pouvoir combiner plus facilement travail et famille.

Nous examinons dans cette troisième partie l'organisation du travail rémunéré. Nous essayons ainsi de nous faire une meilleure idée de la manière dont la combinaison du travail et de la famille prend forme en Belgique et de la manière dont les femmes et les hommes se comportent les uns par rapport aux autres dans le contexte de l'aménagement du temps de travail.

1.1 L'ORGANISATION DU TRAVAIL RÉMUNÉRÉ SUR UNE SEMAINE

Ces deux thématiques sont plus complexes qu'il n'y paraît dans le débat social. On confond souvent flexibilité du travail et souveraineté du travail. Ce dernier concept se rapporte à la mesure dans laquelle les travailleurs ont la possibilité de déterminer eux-mêmes leurs heures de travail. La flexibilité du travail renvoie davantage au travail flexible en tant que conséquence du travail à horaire décalé (Elchardus, 1994). Le point commun entre ces deux concepts est qu'ils supposent que l'on travaille de plus en plus souvent selon des horaires de travail atypiques, par exemple le soir ou le week-end.

¹ Ce rapport succède au rapport *Genre et emploi du temps* (2016), parties 1 et 2. Ce rapport a également été publié par l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes.



Le travail à temps partiel peut de la même manière être souvent utilisé comme terme générique pour regrouper toutes les formes de réduction du temps de travail. Le travail à temps partiel peut toutefois être un choix délibéré, souvent dans des familles à hauts revenus (Booth & Van Ours, 2013), ou la conséquence de facteurs insurmontables tels qu'une incapacité de travail ou l'impossibilité de trouver un emploi à temps plein (Blank, 1989).

Mais le débat va bien au-delà. Ce que l'on ignore aussi souvent, c'est que la flexibilité au travail et le travail à temps partiel comportent une importante dimension de genre. Sur l'ensemble des travailleurs qui travaillent le soir la moitié du mois ou davantage, les deux tiers sont des hommes. Ceux-ci représentent les trois quarts des travailleurs de nuit. Inversement, seul 1 homme sur 10 travaille à temps partiel, alors que c'est le cas de près d'1 femme sur 2.

En ce qui concerne l'étude de l'organisation du travail rémunéré, nous pouvons donc supposer (1) qu'il existe différentes causes de flexibilité du travail et différentes raisons de travailler à temps partiel sous différentes formes d'organisation du travail rémunéré au cours de la semaine et (2) que ces formes d'organisation du travail rémunéré sont en partie stéréotypées en termes de genre. La première question que nous nous posons est dès lors de savoir comment s'organise le travail pendant la semaine. C'est pourquoi nous ne nous contentons pas de répartir les semaines de travail entre semaines à temps plein et semaines à temps partiel, nous voulons savoir s'il existe différents types d'organisation du travail rémunéré au cours de la semaine à temps plein et à temps partiel. Dans l'affirmative, la question suivante se pose automatiquement: existe-t-il une organisation du travail rémunéré typiquement féminine et une organisation du travail rémunéré typiquement masculine? Et comment et dans quelle mesure ces organisations diffèrent-elles en fonction de la quantité de travail rémunéré et du travail rémunéré effectué selon des horaires de travail atypiques d'une part et d'autres caractéristiques sociodémographiques d'autre part (par exemple le fait d'avoir des enfants)?

1.2 L'HARMONISATION DU TRAVAIL RÉMUNÉRÉ PARMIS LES MÉNAGES À DOUBLE REVENU

Dans la société actuelle, il faut harmoniser le travail et la vie privée, en partie en raison de la participation croissante des femmes au marché du travail qui entraîne l'augmentation du nombre de ménages à double revenu. Et personne ne revient sur le fait que la souveraineté du travail ou le travail à temps partiel peut y apporter une solution. Il est cependant ressorti des deux premières parties du rapport «*Genre et emploi du temps*» que cette harmonisation se fait, au sein des couples, d'une manière très déséquilibrée et sexuée. Sur la base des simples chiffres obtenus lors de l'enquête sur les forces de travail de la DG Statistique du SPF Économie, nous avons toutes les raisons de supposer que le travail rémunéré des hommes influence beaucoup plus la vie de famille que le travail rémunéré des femmes. Surtout s'il s'agit de ménages à double revenu avec des enfants. En 2015, 1 homme sur 10 travaille à temps partiel, alors que c'est le cas de près d'1 femme sur 2. En outre, seuls 5,7 % des hommes qui travaillent à temps partiel le font pour s'occuper des enfants, à la différence de 23,0 % des femmes travaillant à temps partiel.

La deuxième question que nous nous posons est donc la suivante : comment le travail rémunéré s'organise-t-il dans les ménages à double revenu ? En effet, s'il est question de conflit éventuel entre travail, vie privée et vie de famille, les ménages à double revenu avec enfants y seront certainement confrontés. En analysant l'organisation du travail rémunéré au sein de ces ménages, nous pouvons vérifier s'il y a effectivement harmonisation (in)égale du travail rémunéré en fonction de la vie privée et de la vie de famille. Inégale si seules les femmes ou seuls les hommes y adaptent leur travail rémunéré, égale si les deux membres du couple le font, par exemple en travaillant de manière aussi asynchrone que possible. Nous entendons par organisation asynchrone du travail rémunéré que, au sein d'une famille, les femmes et les hommes veillent à ce que (une partie de) leurs temps de travail



respectifs ne se chevauchent pas (à savoir se déroulent de manière asynchrone), de sorte que, à certains moments de la journée, il n'y ait chaque fois qu'un seul membre du couple au travail et que l'autre soit disponible, par exemple, pour les enfants.

1.3 TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET À TEMPS PLEIN PARMİ LES FEMMES

Près de la moitié des femmes travaillent à temps partiel. Cela signifie naturellement aussi que la moitié des femmes travaillent à temps plein. Une troisième question qui se pose alors est de savoir ce qui distingue les femmes qui travaillent à temps partiel de celles qui travaillent à temps plein. On suppose très volontiers que les contraintes temporelles des femmes qui travaillent à temps partiel proviennent du fait que, plus encore que les femmes qui travaillent à temps plein, elles sont multitâches et voient leur temps libre fragmenté et leur rayon d'action limité en raison de la présence de (jeunes) enfants. Nous comparons donc dans ce chapitre les contraintes temporelles et leurs causes éventuelles auprès des femmes qui travaillent à temps partiel avec celles des femmes qui travaillent à temps plein et des hommes qui travaillent à temps plein, parmi les répondants ayant des enfants. Nous opérons également une distinction entre le mercredi et un jour de la semaine «ordinaire» parce que le mercredi se caractérise explicitement par un conflit entre le travail et la famille puisque les écoles sont fermées le mercredi après-midi en Belgique. Nous nous demandons où réside la différence dans la résolution de ce conflit : entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein ou – encore toujours – entre les femmes et les hommes?



2 DONNÉES

Les données que nous utilisons pour ces analyses proviennent à la fois de l'Enquête sur les forces de travail (EFT), de l'enquête sur l'emploi du temps (EET) et du calendrier de travail (CT) de 2013. L'Enquête sur les forces de travail est une enquête socioéconomique menée au sein des ménages parmi tous les membres âgés de 15 ans ou plus. Cette enquête a pour objectif de fournir un aperçu des caractéristiques des personnes qui composent la population selon qu'elles travaillent, sont au chômage ou ne sont pas actives. Elle contient entre autres des informations relatives à des caractéristiques sociodémographiques (à savoir le sexe, l'âge, le niveau de formation, la composition du ménage, etc.) et des informations relatives aux caractéristiques de l'emploi (à savoir le statut, le secteur, le type de contrat, etc.).

Il avait été demandé à un échantillon des participants à cette enquête de répondre à l'enquête sur l'emploi du temps. Celle-ci a pour objectif de répertorier le plus précisément possible les faits et gestes quotidiens des gens. Pour ce faire, les répondants tiennent un journal dans lequel ils notent avec leurs propres mots quelles ont été leurs activités. Cela se fait par intervalles de 10 minutes et les répondants donnent aussi des informations contextuelles pour chaque activité effectuée (par exemple lieu de l'activité, présence d'autres personnes). Les répondants ont enregistré leurs activités et le contexte de celles-ci pour un jour de la semaine et pour un jour de week-end attribués arbitrairement.

Le calendrier de travail est un élément de l'enquête sur l'emploi du temps. Il a été demandé aux répondants qui participaient à l'enquête sur l'emploi du temps et qui avaient alors un travail de tenir également un calendrier de travail. Les répondants y enregistrent uniquement les données relatives à leur travail rémunéré, mais, à la différence de l'enquête sur l'emploi du temps, pour sept jours consécutifs (voir graphique 2). L'enregistrement du travail rémunéré se présente sous la forme de cases à remplir qui correspondent à des intervalles de 15 minutes et que les répondants colorent s'ils ont travaillé pendant ces laps de temps, que ce soit dans le cadre de leur activité à titre principal ou de leur activité à titre complémentaire.



Figure 1. Exemple du journal de l'enquête sur l'emploi du temps

Exemple pour un adulte									
Heure	Qu'avez-vous fait? de 16h00 à 19h00	Qu'avez-vous fait d'autre?	Où était-ce?	Avec qui étiez-vous?					
	<i>Inscrivez votre activité principale pour chaque période de 10 minutes</i> Une seule activité par ligne ! Si l'activité occupe plus qu'une ligne (plus de 10 minutes), vous pouvez utiliser une flèche ou des guillemets attention : un déplacement= une activité, la raison du déplacement = une autre activité	<i>Inscrivez l'activité parallèle la plus importante</i> <i>Notez pour l'activité principale ou parallèle, si vous avez utilisé un ordinateur et/ou internet. L'usage de l'ordinateur et/ou d'internet pendant les heures de travail ne doit pas être noté.</i>	<i>Notez l'endroit où l'activité a eu lieu ou le moyen de transport</i> par ex. à la maison, chez des amis, à l'école, au travail, au restaurant, dans un magasin, ... à pied, en vélo, en auto, en moto, en bus, en train...	<i>Cochez la ou les réponse(s)</i>					
				seul	Avec des membres du ménage				avec d'autres gens connus
					avec le partenaire	avec mes parents	avec des enfants de moins de 10 ans	avec d'autres membres du ménage	
16.00-16.10	<i>Se rendre à la garderie</i>	<i>Planifié l'anniversaire de mon fils</i>	<i>Bus</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.10-16.20	--"--	--"--	--"--	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.20-16.30	<i>Parlé avec la gardienne des enfants</i>	<i>Aidé les enfants à s'habiller</i>	<i>A la garderie</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
16.30-16.40	<i>Se rendre à l'épicerie</i>	<i>Parlé avec mes enfants</i>	<i>A pied</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.40-16.50	<i>Achats alimentaires pour ma famille et les voisins</i>		<i>A l'épicerie</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.50-17.00	<i>Retour à la maison</i>		<i>A pied</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.00-17.10	<i>Porté les achats chez mes voisins</i>		<i>Maison des voisins</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
17.10-17.20	<i>Mettre ma nourriture dans le frigo</i>		<i>A la maison</i>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.20-17.30	<i>Préparer le souper</i>	<i>Ecouté la radio</i>		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.30-17.40	--"--	--"--		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.40-17.50	<i>Souper</i>	<i>Parlé avec ma famille</i>		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.50-18.00	--"--	--"--		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.00-18.10	--"--	--"--		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.10-18.20	<i>Débarrassé la table</i>			<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.20-18.30	<i>Regarder mes e-mails</i>	<i>Usage de l'ordinateur/internet</i>		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.30-18.40	<i>Regardé la TV avec ma famille</i>	<i>Tricoté</i>		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.40-18.50	--"--	--"--		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.50-19.00	--"--	--"--	↓	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Pour plus d'informations sur les liens entre l'Enquête sur les forces de travail, l'Enquête sur l'emploi du temps et le calendrier de travail, nous vous renvoyons au rapport technique (Glorieux, et al. 2015).

Meer informatie over de koppeling van de Enquête naar de Arbeidskrachten met het tijdbestedingsonderzoek en de arbeidskalender is terug te vinden in het technisch rapport (Glorieux, et al. 2015).

2.1 AVANTAGES DES ENREGISTREMENTS DE TEMPS

L'une des critiques formulées contre de nombreuses enquêtes relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de travail rémunéré est qu'elles se concentrent trop souvent uniquement sur un « *equilibrium* » en termes d'heures effectuées et qu'elles négligent le timing où le travail est fourni (Hamermesh, 1998, 1999, 2002). Ce n'est pas un hasard si l'on fait souvent valoir que les activités des gens se caractérisent fondamentalement par la *durée* de ces activités (pendant combien de temps?), leur *timing* (à quel moment?), leur *tempo* (à quelle fréquence?) et leur *séquence* (que fait-on avant et après ces activités?) (Zerubavel, 1982).

Dans le cas des enregistrements de temps (par exemple journal ou calendrier de travail), une telle critique n'a pas lieu d'être puisque les répondants enregistrent précisément ces quatre paramètres de leurs activités. Dans un journal, le répondant enregistre pour chaque activité, y compris le travail rémunéré, le timing de celle-ci (ce qui permet d'en déduire la durée). En outre, l'EET présente l'avantage supplémentaire d'afficher les activités en séquences les unes par rapport aux autres, ce qui permet donc aussi d'analyser ce que les gens font par exemple avant et après leur travail rémunéré (voir aussi Partie II, chapitre 4, dans *Genre et emploi du temps*). L'avantage du calendrier de travail réside dans le fait que le tempo ou la fréquence du travail - dans le cas présent - peut être répertorié(e) sur les jours de la semaine.



Figure 2. Exemple du calendrier de travail

Groupe/ménage/répondant nr.: | | | | | | | | / | | | | | / | | | |
 Prénom: | | | | | | | | | | | | | | | | | | N° Enquêteur : | | | | | |

CALENDRIER DE TRAVAIL

Qui doit compléter ce calendrier de travail ? Chaque membre du ménage d'au moins 18 ans qui a un travail rémunéré (comme salarié, indépendant ou aidant familial). Ce questionnaire vise à connaître la situation personnelle de chacun. Nous demandons donc que ce soit la personne concernée qui réponde elle-même !

Comment compléter ce calendrier de travail ? Durant une semaine, vous indiquez pour chaque jour à quels moments et combien de temps vous avez travaillé. Ecrivez chaque jour la date et tracez une ligne pour indiquer le temps de travail (cfr. l'exemple). Tenez compte des directives ci-dessous :

- Le premier jour du calendrier de travail doit être le même que le jour où vous avez rempli votre premier agenda (soit un jour de semaine soit un jour de week-end).
- Il faut noter toutes les heures de travail y compris les heures supplémentaires. Indiquez aussi les heures prestées à la maison dans le cadre de votre emploi rémunéré.
- Tenez compte d'un travail à temps partiel, d'une profession accessoire, d'un travail occasionnel si petit soit-il, par exemple un travail rémunéré pour un ami ou du baby-sitting. Le temps consacré à une entreprise familiale doit aussi être noté.
- Le temps passé aux déplacements maison-travail et les grandes pauses, telles la pause de midi ne sont pas assimilés à du temps de travail (ne pas tracer de ligne pour ces périodes).
- Si vous n'avez pas du tout travaillé un des jours, cochez la case "pas travaillé".

Veillez remplir ce calendrier pendant 7 jours à partir du jour où vous avez rempli le premier agenda !

Exemple: le mercredi 12 juin, vous avez travaillé de 7h15 à 18h00 avec une pause de midi entre 13h15 et 14h15

Jour	Mois	Jour de la semaine		4h	5h	6h	7h	8h	9h	10h	11h	12h	13h	14h	15h	16h	17h	18h	19h	20h	21h	22h	23h	24h	1h	2h	3h	4h				
1	2	06	Mercredi	<input type="checkbox"/>																												
1 ^{er} jour				<input type="checkbox"/>																												
2 ^{ème} jour				<input type="checkbox"/>																												
3 ^{ème} jour				<input type="checkbox"/>																												
4 ^{ème} jour				<input type="checkbox"/>																												
5 ^{ème} jour				<input type="checkbox"/>																												
6 ^{ème} jour				<input type="checkbox"/>																												
7 ^{ème} jour				<input type="checkbox"/>																												

Cette semaine de travail est

1. une semaine de travail ordinaire 2. inhabituelle à cause d'une absence temporaire 3. inhabituelle à cause d'une autre raison



3 MÉTHODE

Les enregistrements de temps se caractérisent par le fait qu'ils constituent une séquence logique en raison du «sens» univoque de l'horloge. Le journal se compose d'une suite de 144 intervalles de 10 minutes qui totalisent ensemble les 24 heures d'une journée. Le calendrier de travail se compose de 672 intervalles de 15 minutes qui totalisent ensemble les 168 heures d'une semaine. Au lieu de comparer la durée et le timing des activités comme nous l'avons fait dans les parties 1 et 2 du rapport «*Genre et emploi du temps*», nous comparerons ici les séquences du travail rémunéré. Nous recourons pour ce faire à une analyse de séquences. À l'aide du calendrier de travail, nous expliquons brièvement ci-dessous comment fonctionne l'analyse de séquences.

3.1 ANALYSE DE SÉQUENCES PAR «OPTIMAL MATCHING»

Dans le calendrier de travail, les répondants enregistrent uniquement leur travail rémunéré, et ce dans des intervalles de 15 minutes durant une semaine entière, donc pour 672 intervalles en tout. Nous appelons ces intervalles des *états*. En termes analytiques, cela signifie que chaque répondant a enregistré une séquence de 672 zéros et uns, où 0 représente le «non-travail» et 1 le «travail». Si tout le monde travaillait exactement au même moment de la journée et exactement les mêmes jours de la semaine, toutes les séquences de zéros et de uns de tous les répondants seraient exactement les mêmes. Ce n'est naturellement pas le cas. La séquence d'un répondant qui travaille des demi-jours en matinée se compose simplement de zéros l'après-midi, tandis que la séquence d'un répondant qui travaille des journées entières se compose de uns l'après-midi. Les deux séquences ne présentent alors que certaines similitudes.

L'analyse de séquences consiste à attribuer une valeur à la mesure dans laquelle deux séquences se ressemblent. Cette valeur s'appelle la *distance* entre deux séquences. En comparant chaque fois les états de la séquence d'un répondant aux états des séquences de tous les autres répondants, l'analyse de séquences calcule une matrice de distances, comparable à la matrice de distances entre les grandes villes sur les cartes routières. Tout comme on calcule la distance entre les villes en comptant le nombre de kilomètres à parcourir pour aller d'une ville à l'autre, on calcule la distance entre deux séquences en comptant combien d'*opérations* sont nécessaires pour faire *correspondre* une séquence à une autre. En d'autres termes, combien de zéros faut-il remplacer par des uns et inversement.

Cette métaphore comporte toutefois une différence importante. Si tous les kilomètres parcourus, que ce soit vers le nord, le sud, l'est ou l'ouest, se valent toujours, il n'en va pas de même pour le travail rémunéré. Travailler de 10 h à 11 h a une tout autre signification et un tout autre impact sur la vie quotidienne que travailler de 22 h à 23 h. L'analyse de séquences tient compte de ce paramètre. Au lieu de se contenter de calculer le nombre d'opérations à accomplir pour faire en sorte que deux séquences soient identiques, on attribue un *coût* (comparable à une pondération) à chaque opération. Le coût d'une opération dépend du *ratio des transitions* des zéros et des uns pour chaque intervalle de temps. Si les temps de travail et de non-travail apparaissent souvent pour un intervalle donné (par exemple entre 14 h et 14 h 15), alors le coût pour remplacer un 0 par un 1 dans cet intervalle est faible. Si les temps de travail et de non-travail apparaissent rarement pour un intervalle donné (par exemple entre 23 h et 23 h 15 ou le dimanche), alors le coût pour remplacer un 0 par un 1 dans cet intervalle est au contraire élevé. Dans une analyse de séquences, on tient compte de ces différents coûts. Lorsque l'on fait



correspondre deux séquences, on essaie de le faire au moindre coût ou, en d'autres termes, de manière optimale. C'est pourquoi on parle d'*optimal matching*.

La matrice des distances pour les séquences du travail rémunéré a donc été calculée en tenant compte du fait qu'il est très fréquent de travailler à certains moments et beaucoup plus exceptionnel de travailler à d'autres. Dans une étape ultérieure, nous recherchons des modèles dans cette matrice. En effet, certaines séquences seront très proches les unes des autres et très éloignées d'autres séquences. Grâce à une analyse de clusters, les séquences présentant une faible distance entre elles sont rassemblées en un modèle. C'est finalement ces modèles (de travail) que nous analysons.

Nous renvoyons le lecteur intéressé qui souhaiterait en savoir davantage sur les assomptions méthodologiques ou théoriques de l'analyse de séquences par *optimal matching* à l'ouvrage intitulé « *Who works when? Towards a typology of weekly work patterns in Belgium.* » de Minnen, Glorieux et Van Tienoven, paru dans la revue scientifique *Time & Society*.



4 L'ORGANISATION DU TRAVAIL RÉMUNÉRÉ SUR UNE SEMAINE

4.1 L'ORGANISATION DU TRAVAIL RÉMUNÉRÉ

Sur la base de l'analyse de séquences, nous avons identifié 12 modèles différents de semaine de travail. Dans un souci d'exhaustivité, nous mentionnons qu'il y avait encore un 13e modèle, mais que celui-ci était en grande partie parcellaire, probablement à cause de la prise de jours de congé ou d'autres raisons qui ont rendu la semaine de travail particulièrement désorganisée au cours de la période d'enregistrement. Ce modèle concernait 3,1% de l'échantillon. Nous ne tenons pas compte de ce modèle et nous réduisons dès lors l'échantillon total à 2244 répondants.

Afin de parvenir à une typologie, nous partons du nombre d'heures par semaine durant lesquelles les répondants ont travaillé au sein de chaque modèle et des moments de la semaine et des jours durant lesquels ils ont travaillé. Nous regroupons ainsi les 12 modèles de la semaine de travail en 4 catégories : les modèles de travail à temps plein, à temps partiel à 4/5^e, à temps partiel à 3/5^e et les modèles de travail irréguliers. Les résultats sont rassemblés dans les graphiques 3 et 4 et dans le tableau 1.

Le graphique 3 présente les tempogrammes du rythme de travail collectif de chaque modèle de la semaine de travail. La couleur violet montre le pourcentage de gens dans chaque modèle qui sont au travail à chaque intervalle de 15 minutes, du lundi à 0 h 00 au dimanche à 24 h 00. Le tableau 1 décrit la répartition du travail au cours des heures de travail standard et non standard, où ces dernières sont réparties entre travail en soirée (entre 19 h et 22 h), travail de nuit (entre 22 h et 6 h le lendemain) et travail de jour le samedi et le dimanche (entre 6 h et 19 h). Le graphique 4, enfin, compare tous les modèles de semaine de travail les uns par rapport aux autres sur la base du nombre d'heures de travail effectuées (sur l'axe des X) et du pourcentage de travail effectué pendant des heures de travail non standard (sur l'axe des Y). La base du graphique est une semaine de travail de 40 heures sans travail effectué pendant des heures de travail non standard.

Aide à la lecture du graphique 4

Le graphique 4 visualise l'information du tableau 1 et du graphique 3. Il exprime dans quelle mesure les modèles de l'organisation du travail rémunéré diffèrent du 'modèle standard'. Ce décalage est défini sur la base du nombre d'heures de travail effectuées en plus ou en moins dans les autres modèles de semaine de travail, et sur la base du pourcentage de travail effectué selon des horaires atypiques dans les autres modèles de semaine de travail. Dans le graphique 4, cela se présente comme suit : le 'patron modèle' de semaine de travail est placé à la base du graphique, à l'intersection des axes horizontal et vertical. Selon ce patron, on travaille en moyenne 40 heures par semaine et à peine (2,5%) selon des horaires atypiques. L'axe horizontal indique ensuite le nombre d'heures prestées par semaine. Suivant le 'modèle standard' (c.-à-d. la base), le nombre d'heures prestées décroît vers la gauche (donc moins de 40 heures/semaine ; on y trouve les modèles de semaine de travail à temps partiel). Vers la droite, le nombre d'heures de travail effectuées augmente (donc plus de 40 heures/semaine ; on y trouve les modèles de semaine de travail prolongés). L'axe vertical indique ensuite le pourcentage du temps de travail presté en semaine selon des horaires atypiques. En regardant vers le haut sur l'axe vertical, dans le 'modèle standard' (c.-à-d. la base), le pourcentage de



travail effectué selon des horaires atypiques augmente (le travail de nuit est en effet le modèle se trouvant tout en haut du graphique).

Un exemple. Le modèle d'une semaine de travail prolongée avec travail le week-end se caractérise – comme son nom l'indique – par une longue semaine de travail (71,6 heures en moyenne) et par relativement beaucoup de travail selon des horaires atypiques (28,5%). C'est pourquoi, ce modèle se retrouve loin à droite et relativement haut dans ce graphique.

Tableau 1. Travail standard et selon des horaires atypiques, suivant les modèles de semaine de travail, 2013 (n=2244)

	Semaine de travail à temps plein			Semaine de travail à temps partiel à 4/5 ^e			Semaine de travail à temps partiel à 3/5 ^e			Semaine de travail irrégulière		
	Standard	Prolongée	Prolongée avec travail le week-end	Mercredi après-midi libre	Vendredi libre	Lundi libre	Demi-jours	3/5 ^e au début de la semaine	3/5 ^e en fin de semaine	Travail de nuit	Temps partiel	Temps plein
Total (n)	650	104	80	228	163	115	248	160	168	32	175	121
du total (pourcentage des rangées)	28,1	4,5	3,5	9,8	7,0	5,0	10,7	6,9	7,3	1,4	7,6	5,2
(Heures de) travail standard	39,8	48,7	51,2	30,7	31,3	32,1	20,8	26,5	17,4	10,2	9,0	28,7
(Heures de) travail en soirée	0,3	2,2	5,4	0,4	0,5	0,5	0,8	0,3	0,9	5,3	1,3	4,3
(Heures de) travail de nuit	0,1	0,9	3,1	0,2	0,3	0,1	0,2	0,4	0,5	25,5	0,9	1,8
(Heures de travail) de samedi	0,5	0,3	8,2	0,8	0,6	0,4	1,1	0,4	0,9	2,2	1,9	6,0
(Heures de travail) de dimanche	0,1	0,4	3,7	0,2	0,3	0,1	0,5	0,1	0,3	1,3	1,4	3,7
(Heures de) travail selon des horaires atypiques	1,0	3,8	20,4	1,6	1,7	1,1	2,6	1,2	2,6	34,3	5,5	15,8
Total (heures de) travail	40,8	52,5	71,6	32,3	33,0	33,2	23,4	27,7	20,0	44,5	14,5	44,5
Travail en soirée (% du travail total)	0,7	4,2	7,5	1,2	1,5	1,5	3,4	1,1	4,5	11,9	9,0	9,7
Travail de nuit (% du travail total)	0,2	1,7	4,3	0,6	0,9	0,3	0,9	1,4	2,5	57,3	6,2	4,0
Total travail prolongé (% du travail total)	1,0	5,9	11,9	1,9	2,4	1,8	4,3	2,5	7,0	69,2	15,2	13,7
Travail de samedi (% du travail total)	1,2	0,6	11,5	2,5	1,8	1,2	4,7	1,4	4,5	4,9	13,1	13,5
Travail de dimanche (% du travail total)	0,2	0,8	5,2	0,6	0,9	0,3	2,1	0,4	1,5	2,9	9,7	8,3
Total travail de week-end (% du travail total)	1,5	1,3	16,6	3,1	2,7	1,5	6,8	1,8	6,0	7,9	22,8	21,8
Total travail selon des horaires atypiques (% du travail total)	2,5	7,2	28,5	5,0	5,2	3,3	11,1	4,3	13,0	77,1	37,9	35,5



Figure 3. Modèles de semaine de travail, 2013 (n=2244)

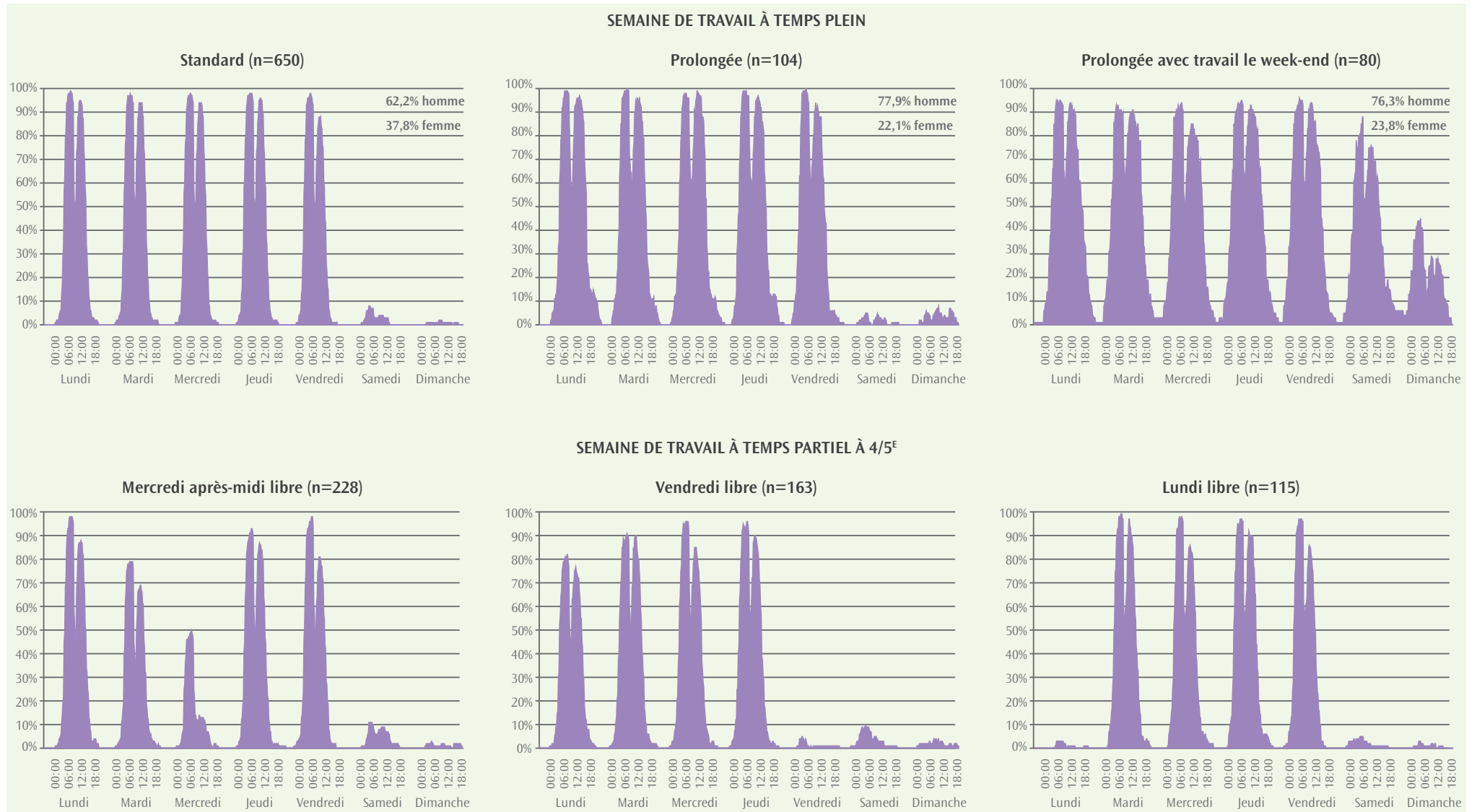


Figure 3. Suite

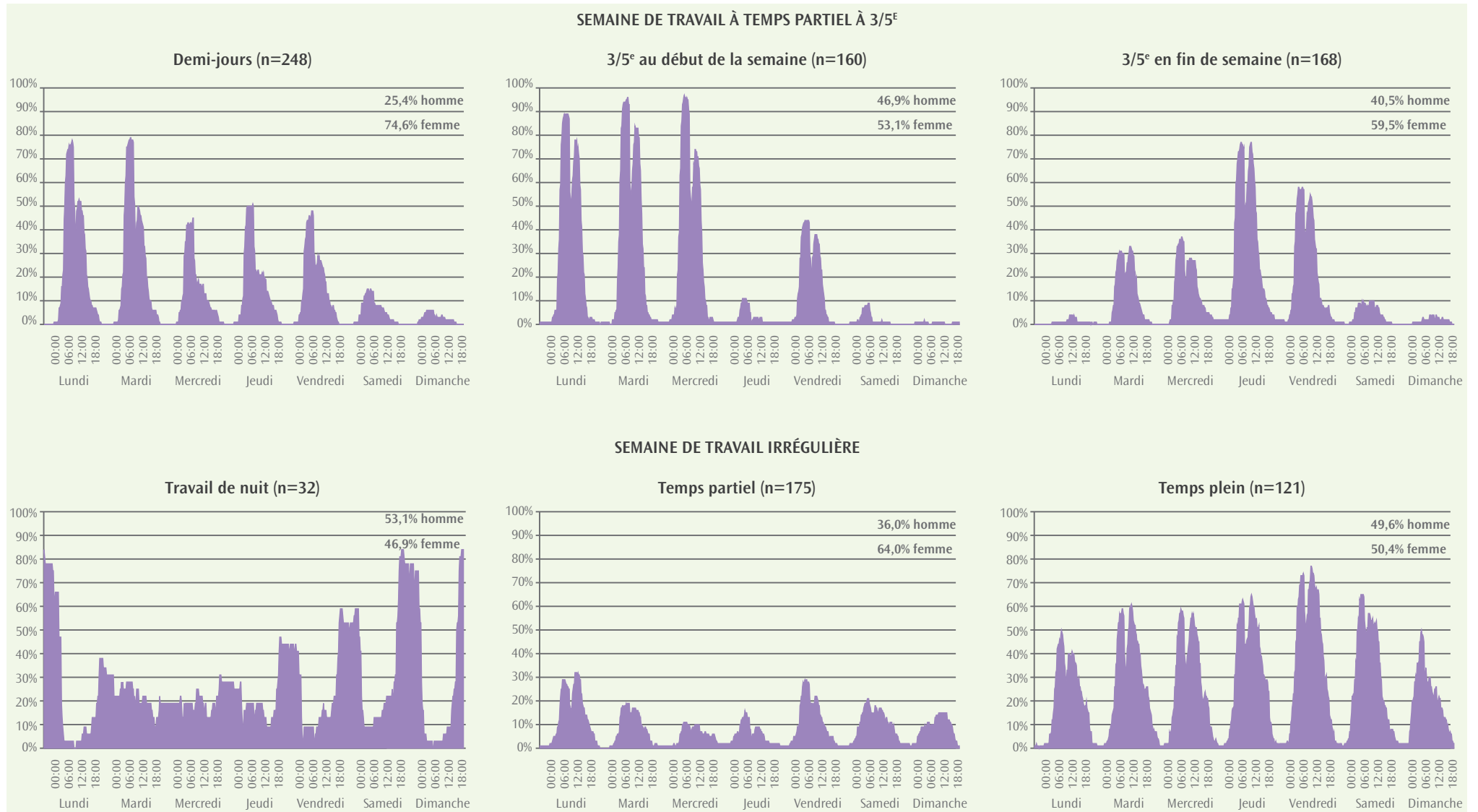
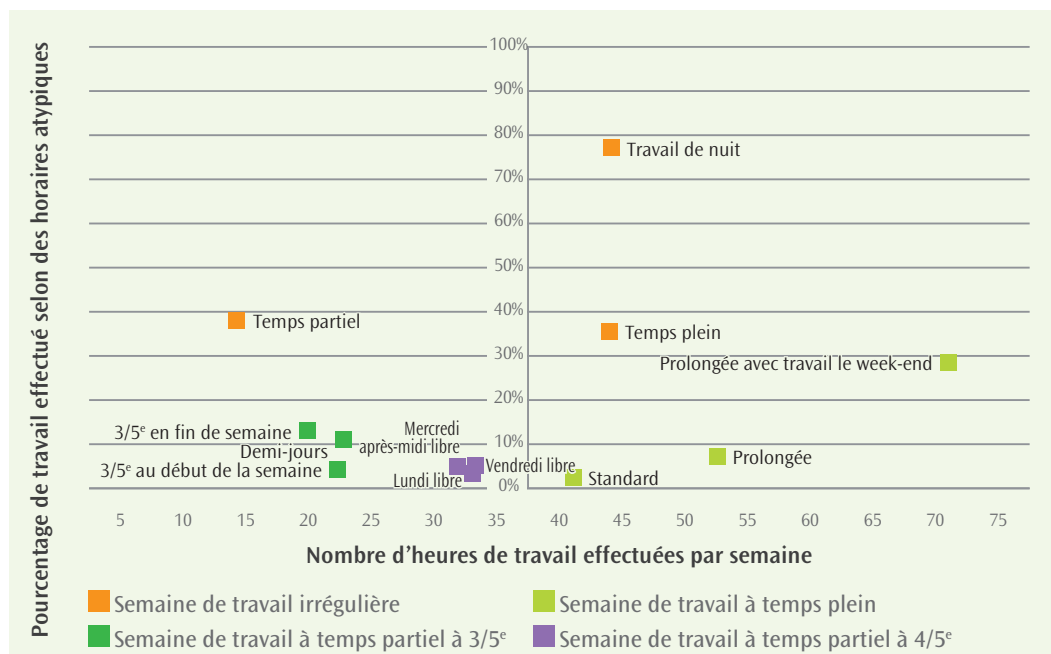


Figure 4. Positionnement des modèles de semaine de travail sur la base du nombre d'heures de travail effectuées et du pourcentage de travail effectué selon des horaires atypiques, 2013



4.1.1 SEMAINES DE TRAVAIL À TEMPS PLEIN

Au total, 36,1% des répondants ont travaillé selon un modèle de semaine de travail à temps plein. Nous avons identifié trois modèles de semaines de travail à temps plein dans lesquels les hommes sont en grande partie surreprésentés. La « semaine de travail à temps plein standard » se caractérise par un travail qui a presque uniquement lieu pendant les jours de semaine entre 6 h et 19 h (graphique 3). Sur les 40,8 heures effectuées en moyenne, seuls 2,5% ont lieu en dehors des heures de travail normales (tableau 1). Il est donc aussi logique que ce modèle de semaine de travail se rapproche le plus de la base dans le graphique 4. Avec 28,1% des répondants, ce modèle de semaine de travail est de loin le plus fréquent et, dans cette semaine de travail, 2 répondants sur 3 sont des hommes². Dans la « semaine de travail à temps plein prolongée » également, le travail est essentiellement effectué en semaine, mais il se prolonge jusque dans la soirée (graphique 3). Avec 52,5 heures par semaine, le temps de travail moyen est un peu plus élevé, mais seuls 7,2% des heures sont effectués pendant des heures de travail non standard (tableau 1). Ce modèle de semaine de travail se décale certes vers la droite dans le graphique 4, mais reste proche de la base du point de vue de l'axe X. Il ne concerne que 4,5% des répondants. Le dernier modèle de semaines de travail à temps plein est celui de la « semaine de travail à temps plein prolongée avec travail le week-end ». Celui-ci aussi ne concerne qu'une petite partie des répondants (3,5%), mais une partie avec une longue semaine de travail qui s'étend à la fois en soirée et le week-end. Le samedi ressemble même à un jour de travail ordinaire (graphique 1). La semaine de travail moyenne au sein de ce modèle dure près de 70 heures. 30% du travail est effectué pendant des heures de travail non standard, dont la moitié pendant le week-end (tableau 1). Ce modèle de la semaine de travail se situe dès lors aussi loin de la base dans le graphique 4.

² Remarquons que le nombre moyen d'heures effectuées pour la semaine standard se situe au-delà du nombre d'heures contractuelles maximales légales de 38-40 heures. Cela provient du fait que les répondants ont dans certains cas par mégarde aussi enregistré des temps de déjeuner ou de trajet d'aller ou retour comme des temps de travail. Nous le savons parce que nous avons comparé l'enregistrement du travail rémunéré dans le journal du répondant à l'enregistrement du travail rémunéré dans le calendrier de travail du même jour. Cette comparaison méthodologique a montré qu'une erreur d'enregistrement se glissait à la limite entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré (ex. trajet jusqu'au travail, pause déjeuner non rémunérée). Comme nous ne pouvons contrôler qu'un seul jour du calendrier de travail de cette manière, il n'est pas possible de procéder à une correction. Il s'agit cependant d'une erreur marginale et systématique qui ne remet pas en cause la comparaison des résultats les uns par rapport aux autres.



Les semaines de travail prolongées semblent être des semaines de travail typiquement « masculines ». Plus des trois quarts des travailleurs qui ont enregistré une semaine de travail prolongée (avec ou sans travail le week-end) sont des hommes.

4.1.2 SEMAINES DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL À 4/5^e

Nous avons identifié trois semaines de travail à temps partiel à 4/5^e qui concernent 21,8% des répondants. Les 4/5^e se rapportent ici au nombre d'heures effectuées qui, dans les trois modèles de semaine de travail, va de près de 32 à 33 heures par semaine. Les trois modèles de semaine de travail sont aussi presque identiques les uns aux autres en ce qui concerne le pourcentage de travail effectué pendant des heures de travail non standard (3,5 à 5%) (tableau 1). Ces trois modèles se regroupent ainsi dans le graphique 4 à gauche de la base, mais proche de celle-ci du point de vue de l'axe X (c.-à-d. peu de travail selon des horaires atypiques). La grande différence entre ces modèles réside dans le moment de la semaine durant lequel les travailleurs ne travaillent pas. Près de 10% des répondants ont une semaine de travail à 4/5^e avec un mercredi après-midi de congé. 7% encore ont une semaine de travail avec un jour de congé le vendredi et 5% ont une semaine de travail avec un jour de congé le lundi.

Il faut insister sur le fait que nous étudions ici l'organisation du travail rémunéré et non le statut professionnel. En termes de pourcentages, nous observons qu'une proportion beaucoup plus importante de femmes que d'hommes dispose d'un statut de travail à temps partiel. Nous voyons également que les deux tiers des travailleurs qui ont congé le mercredi après-midi sont des femmes. Les hommes sont cependant majoritaires en cas d'organisation à temps partiel du travail rémunéré où on ne travaille pas le lundi ou le vendredi. Cela ne veut pas dire que ces hommes ont tous un contrat à temps partiel, mais bien que, durant la semaine d'enregistrement, ils ont travaillé à temps partiel (en termes de nombre d'heures effectuées). Nous reviendrons sur ce point au paragraphe 4.2.

4.1.3 SEMAINES DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL À 3/5^e

Quelque 24,9% des répondants travaillent selon trois variantes de semaine de travail à temps partiel à 3/5^e. Dans ce cas, il s'agit de semaines de travail allant de 20 à 25 heures. Le premier modèle de semaine de travail à temps partiel à 3/5^e peut être décrit comme le fait de travailler des demi-jours pendant la semaine de travail avec de temps en temps du travail le week-end (graphique 3). Sur les 23,4 heures effectuées en moyenne, 11,1% ont lieu pendant des heures de travail non standard. 1 répondant sur 10 travaille selon ce modèle de semaine de travail (tableau 1). Les deux autres modèles de semaines de travail à temps partiel à 3/5^e semblent se distinguer l'un de l'autre par le fait que le travail s'effectue soit au début soit à la fin de la semaine (graphique 3). Une différence supplémentaire réside dans le fait que, avec 27,7 heures (par rapport à 20 heures en fin de semaine), les 3/5^e effectués en début de semaine durent plus longtemps par semaine. Les 3/5^e effectués à la fin de la semaine de travail se caractérisent également par le fait que 13% (par rapport à 4,3% en début de semaine) du travail est effectué pendant des heures de travail non standard (tableau 1). C'est pourquoi ce dernier modèle de semaine de travail à temps partiel à 3/5^e est celui qui, de tous les modèles de semaine de travail à temps partiel, se situe le plus loin de la base dans le graphique 4.

Nous voyons à nouveau que le fait de travailler des demi-jours est une organisation du travail rémunéré typiquement « féminine ». Près des trois quarts des travailleurs dans ce modèle de travail à temps partiel sont des femmes. Presque autant de femmes que d'hommes travaillent à 3/5^e au début de la semaine (53,1% de femmes et 46,9% d'hommes) et la différence de proportion entre les femmes et les hommes qui travaillent à 3/5^e en fin de semaine est relativement moins marquée (59,5% de femmes et 40,5% d'hommes).



4.1.4 SEMAINES DE TRAVAIL IRRÉGULIÈRES

Enfin, 14,2% des répondants ont travaillé pendant la période d'enregistrement selon un modèle de semaine de travail en grande partie atypique. Atypique s'entend ici par rapport à la « semaine de travail standard ». C'est pourquoi ces modèles sont les plus éloignés de l'axe X dans le graphique 4. Le 1,4% des répondants qui effectuent du travail de nuit (et principalement du travail de nuit le week-end, voir graphique 3) occupe la position la plus élevée le long de l'axe Y dans le graphique 4. Sur les 44,5 heures effectuées en moyenne par semaine, 77,1% ont lieu pendant des heures de travail non standard. 57,3% ont lieu pendant la nuit (tableau 1). Les deux autres modèles irréguliers se distinguent essentiellement par le nombre d'heures effectuées (14,5 heures par rapport à 44,5 heures par semaine). C'est pourquoi nous appelons ces modèles « irrégulier à temps partiel » et « irrégulier à temps plein ». Dans les deux modèles, près d'1/3 du travail est effectué pendant des heures de travail non standard, essentiellement le week-end (22 à 23%).

4.2 ORGANISATION DU TRAVAIL RÉMUNÉRÉ ET CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

Nous observons dans le tableau 2 l'organisation du travail rémunéré en fonction de caractéristiques sociodémographiques et la constatation la plus frappante que nous faisons immédiatement est que les hommes sont largement surreprésentés dans l'organisation du travail rémunéré à temps plein tandis que les femmes sont fortement surreprésentées dans les modèles de travail rémunéré à temps partiel les plus courants (à savoir congé le mercredi après-midi ou demi-jours de travail). Dans les autres organisations du travail rémunéré à temps partiel, la proportion de femmes et d'hommes est plus ou moins égale. Dans le cas de l'organisation du travail rémunéré avec congé le lundi ou le vendredi, les hommes semblent même majoritaires. Cela semble contre-intuitif, mais cela s'explique de deux manières et la première nous est donnée par le tableau 2.

La majorité des répondants ayant enregistré une organisation à temps partiel de la semaine de travail ont malgré tout un contrat à temps plein (voir chiffres statut professionnel, suite du tableau 2). Ce n'est que dans les modèles à temps partiel les plus fréquents que nous retrouvons une proportion de contrats à temps partiel significativement plus élevée que dans les chiffres de la population. Comme nous l'avons dit plus haut, nous mesurons ici l'organisation du travail rémunéré sur une semaine et non en tant que statut professionnel. Nous voyons donc que, lorsque les travailleurs ayant un contrat à temps plein effectuent moins qu'un temps plein, ils le font essentiellement en prenant congé un lundi ou un vendredi ou en ne travaillant qu'une demi-semaine (à savoir 3/5^e en début de semaine). Avec respectivement 71,8%, 85,2% et 70,6%, la proportion de travailleurs à temps plein dans ces modèles de semaine de travail est beaucoup plus élevée que dans les autres modèles de travail à temps partiel.

Nous voyons également que, dans les modèles de semaine de travail à temps partiel à 4/5^e avec un jour de congé le lundi ou le vendredi, la proportion d'hommes (55%) est légèrement supérieure à celle de femmes. Dans tous les autres modèles de semaine de travail à temps partiel (qu'il s'agisse des 4/5^e ou des 3/5^e), les femmes sont surreprésentées. Sachant cela et sachant que les hommes travaillent essentiellement à temps plein (seul 1 homme sur 10 a un contrat à temps partiel), nous supposons que le fait de prolonger le week-end est une forme « masculine » très fréquente de réduction de la semaine de travail. La question est donc de savoir si cela fait partie d'une stratégie en vue de faciliter la combinaison du travail et de la famille ou si cela s'explique autrement. En effet, les enfants peuvent tomber malades n'importe quel jour de la semaine et, de même, il faut aller les chercher à l'école tous les jours de la semaine. La deuxième explication du pourcentage d'hommes qui ont une organisation du travail à temps partiel est aussi liée à la motivation du travail à temps partiel. Nous y reviendrons brièvement dans le paragraphe suivant.



En ce qui concerne les autres caractéristiques sociodémographiques, nous voyons peu de différences dans la répartition au sein des différentes formes d'organisation du travail rémunéré pendant la semaine et la répartition au sein de la population étudiée. Nous citons ici quelques différences frappantes. Les semaines de travail prolongées, avec ou sans travail le week-end, sont plus fréquentes chez les personnes âgées de 40 à 54 ans. Les universitaires sont surreprésentés dans les semaines de travail prolongées en semaine, mais pas pendant le week-end. L'organisation du travail rémunéré à temps partiel la plus fréquente se retrouve surtout parmi les ménages à deux revenus avec (de jeunes) enfants. Les travailleurs qui ont congé le mercredi après-midi se retrouvent surtout parmi les fonctionnaires statutaires dans le secteur public. Les indépendants ont les semaines de travail les plus longues.

Tableau 2. Modèles de semaine de travail en fonction de caractéristiques sociodémographiques (en pourcentages des colonnes), 2013

	Total	Semaine de travail à temps plein			Semaine de travail à temps partiel à 4/5 ^e			Semaine de travail à temps partiel à 3/5 ^e			Semaine de travail irrégulière		
		Standard	Prolongée	Prolongée avec travail le week-end	Mercredi après-midi libre	Vendredi libre	Lundi libre	Demi-jours	3/5 ^e au début de la semaine	3/5 ^e en fin de semaine	Travail de nuit	Temps partiel	Temps plein
Total (n)	2316	650	104	80	228	163	115	248	160	168	32	175	121
% du total (% des rangées)	100,0	28,1	4,5	3,5	9,8	7,0	5,0	10,7	6,9	7,3	1,4	7,6	5,2
Sexe (%)													
Homme	50,6	62,2	77,9	76,3	33,8	53,4	54,8	25,4	46,9	40,5	53,1	36,0	49,6
Femme	49,4	37,8	22,1	23,8	66,2	46,6	45,2	74,6	53,1	59,5	46,9	64,0	50,4
Âge (%)													
18-24 ans	4,8	4,6	2,9	5,0	6,6	5,5	4,3	3,2	4,4	1,2	3,1	6,3	7,4
25-39 ans	36,6	42,6	26,0	27,5	39,5	31,3	45,2	33,5	30,6	36,9	40,6	32,0	29,8
40-54 ans	46,1	42,0	57,7	52,5	47,8	49,7	40,0	50,0	47,5	46,4	43,8	48,0	43,8
55-64 ans	12,2	10,8	12,5	15,0	6,1	13,5	10,4	12,9	17,5	15,5	12,5	11,4	18,2
65-75 ans	3,0		1,0					0,4				1,7	0,8
76+ ans	0,0											0,6	
Formation supérieure (%)													
Max. enseignement primaire	2,5	2,6	1,0	3,8	1,8	1,2	0,9	6,0	1,9	1,2		1,1	5,0
Max. secondaire inférieur	10,9	10,8	3,8	15,0	9,6	11,7	8,7	17,3	10,0	9,5	3,1	11,4	8,3
Max. secondaire supérieur	36,7	33,5	20,2	50,0	28,5	35,0	34,8	36,7	36,9	41,1	53,1	49,1	38,8
Max. enseignement supérieur	28,1	26,5	26,0	11,3	39,0	25,2	31,3	26,2	31,9	34,5	40,6	25,7	27,3
Min. enseignement universitaire	21,9	26,6	49,0	20,0	21,1	27,0	24,3	13,7	19,4	13,7	3,1	12,6	20,7
Situation familiale (%)													
Vit avec parents	4,9	7,3	5,0	4,4	6,5	2,9	2,9	2,7	4,2	1,9	3,6	1,3	5,5
Isolé	12,4	13,9	12,0	13,2	9,7	10,0	18,3	13,8	7,7	11,0	14,3	14,3	11,9
Ménage à un revenu	5,6	5,8	3,0	2,9	4,2	4,3	5,8	6,7	5,6	8,4		9,7	2,8
Cohabitant	22,1	20,1	20,0	20,6	12,0	33,6	21,2	20,4	21,0	25,2	25,0	28,6	31,2
Ménage à deux revenus	55,0	52,9	60,0	58,8	67,6	49,3	51,9	56,4	61,5	53,5	57,1	46,1	48,6



Tableau 2. Suite

	Total	Semaine de travail à temps plein			Semaine de travail à temps partiel à 4/5 ^e			Semaine de travail à temps partiel à 3/5 ^e			Semaine de travail irrégulière		
		Standard	Prolongée	Prolongée avec travail le week-end	Mercredi après-midi libre	Vendredi libre	Lundi libre	Demi-jours	3/5 ^e au début de la semaine	3/5 ^e en fin de semaine	Travail de nuit	Temps partiel	Temps plein
Âge du plus jeune enfant (%)													
Vit avec parents	3,4	4,3	2,9	3,9	5,4	1,3	0,9	1,7	3,8	1,8	3,1	1,2	4,4
Sans enfants ou plus de 25 ans	34,0	34,9	32,4	33,8	23,3	43,1	39,6	33,1	28,7	36,2	34,4	37,4	38,6
Le plus jeune a moins de 7 ans	23,7	26,1	18,6	15,6	27,4	22,2	28,3	23,3	27,4	18,4	18,8	19,0	18,4
Le plus jeune a entre 7 et 25 ans	38,9	34,7	46,1	46,8	43,9	33,3	31,1	41,9	40,1	43,6	43,8	42,3	38,6
Statut professionnel (%)													
Temps partiel	26,3	7,2	2,9	3,8	39,9	28,2	14,8	59,7	29,4	50,0	25,0	46,3	19,8
Temps plein	73,7	92,8	97,1	96,3	60,1	71,8	85,2	40,3	70,6	50,0	75,0	53,7	80,2
Secteur d'emploi (%)													
Privé – ouvrier	19,2	19,2	5,8	16,3	14,9	16,6	17,4	23,0	17,5	19,0	18,8	22,3	15,7
Privé – employé	42,8	47,5	52,9	10,0	42,1	47,2	50,4	39,9	43,1	41,7	43,8	42,3	34,7
Public – fonctionnaire statutaire	18,6	17,4	4,8	7,5	25,9	19,6	20,0	17,3	23,1	23,8	31,3	18,9	17,4
Public – auxiliaire	7,6	8,3	10,0		8,3	8,6	7,8	11,3	8,1	8,3	6,3	8,6	3,3
Indépendant avec/sans personnel	11,2	7,1	34,6	62,5	7,5	8,0	4,3	8,1	7,5	6,5		7,4	28,1
Autre	0,6	0,5	1,0	3,8	1,3			0,4	0,6	0,6		0,6	0,8

4.3 RAISONS DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Nous avons retrouvé une proportion relativement importante d'hommes dans le tableau 2 pour certaines formes d'organisation du travail à temps partiel. D'une part, nous expliquons cela par la proportion d'hommes ayant un contrat à temps plein qui ont fait moins d'un temps plein pendant la semaine d'enregistrement. D'autre part, 1 homme sur 10 travaille également à temps partiel et nous pourrions donc expliquer le travail à temps partiel parmi les hommes (et les femmes) à l'aide de la raison (des raisons) de travailler à temps partiel. Cette question a été posée lors de l'Enquête sur les forces de travail à tous les répondants qui avaient signalé avoir un contrat à temps partiel. Les répondants indiquent quelle est pour eux la principale raison de travailler à temps partiel. Nous présentons dans le tableau 3 la répartition de leurs réponses de manière distincte selon les différentes formes d'organisation du travail rémunéré et selon que les répondants sont des femmes ou des hommes.

Nous remarquons tout d'abord dans le tableau 3 que la répartition de l'échantillon total dans l'EET diffère légèrement de la répartition dans l'échantillon total de l'EFT. L'on observe dans l'EET une légère surreprésentation des travailleurs à temps partiel en raison des soins donnés aux enfants ou à des personnes dépendantes et une légère sous-représentation des travailleurs à temps partiel en raison de l'impossibilité de trouver un emploi à temps plein ou du souhait de travailler à temps partiel. Nous remarquons en outre que le nombre d'hommes qui travaillent à temps partiel est trop faible pour interpréter les chiffres séparément.



Tableau 3. Raison principale du travail à temps partiel suivant l'organisation du travail à temps partiel et suivant le sexe (en pourcentages des colonnes), 2013 (n=433)

	Total EFT	Total EET	Femmes (n=376)						Hommes (n=66)					
			Semaine de travail à temps partiel à 4/5 ^e			Semaine de travail à temps partiel à 3/5 ^e			Semaine de travail à temps partiel à 3/5 ^e			Semaine de travail à temps partiel à 3/5 ^e		
			Mercredi après-midi libre	Vendredi libre	Lundi libre	Demi-jours	3/5 ^e en début de semaine	3/5 ^e en fin de semaine	Mercredi après-midi libre	Vendredi libre	Lundi libre	Demi-jours	3/5 ^e en début de semaine	3/5 ^e en fin de semaine
Raisons personnelles ou familiales	28,2	26,9		38,2	16,7	24,8	33,3	24,6	28,6	41,7	40,0	20,0	20,0	40,0
Soins d'enfants ou d'autres personnes dépendantes	16,2	24,8	45,5	14,7	25,0	27,1	28,6	29,0	-	8,3	-	20,0	-	6,7
Le travail n'est proposé qu'à temps partiel	14,8	14,0	6,5	11,8	33,3	11,3	11,9	21,7	7,1	-	20,0	13,3	40,0	13,3
Ne trouve pas de travail à plein temps	9,5	7,4	5,2	2,9	-	9,8	7,1	5,8	14,3	16,7	20,0	6,7	-	6,7
Ne souhaite pas de travail à temps plein	8,5	6,6	7,8	2,9	8,3	9,8	4,8	4,3	7,1	-	-	-	-	-
Raisons de santé	5,1	5,3	1,3	8,8	8,3	4,5	4,8	2,9	14,3	8,3	-	33,3	-	-
Une autre fonction (à temps partiel) complète l'activité principale	3,8	3,6	1,3	5,9	8,3	2,3	-	-	-	-	-	-	-	6,7
Raisons liées à la fin de carrière †	3,2	1,8	-	-	-	-	-	1,4	7,1	8,3	-	6,7	-	6,7
Combinaison travail et étude(s)	2,6	1,5	1,3	2,9	-	1,5	2,4	-	-	-	-	-	-	-
Passage de temps plein à temps partiel pour des raisons d'économie d'entreprise	0,8	1,3	-	-	-	0,8	4,8	-	-	-	20,0	-	20,0	-
Raisons professionnelles (climat ou conditions de travail, stress, harcèlement)	0,6	0,5	-	-	-	0,8	-	-	7,1	-	-	-	-	-
Autres	6,1	6,4	5,2	11,8	-	7,5	2,4	10,1	14,3	16,7	-	-	20,0	20,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

† Mise à disposition préalable à la retraite ou préretraite, retraite ou retraite anticipée, et ne peut travailler qu'à temps partiel.



Ce qui est frappant dans les raisons invoquées par les hommes pour travailler à temps partiel est qu'elles sont surtout liées à des circonstances individuelles (à savoir raisons personnelles ou raisons de santé) ou à leur carrière. Les hommes travaillent à temps partiel parce qu'ils n'ont pas (encore) trouvé d'emploi à temps plein ou parce qu'ils mettent progressivement un terme à leur carrière. Nous observons le même phénomène si nous examinons le travail à temps partiel chez les hommes du point de vue de leur âge. Entre 25 et 39 ans, seuls 4,5% des hommes travaillent à temps partiel alors que ce pourcentage est de 15,3% chez les hommes âgés de 55 à 64 ans.

Chez les femmes, le travail à temps partiel apparaît de manière beaucoup plus catégorique en fonction de l'âge et, comme le montre le tableau 3, il est lié aux soins donnés aux proches. Pour 45,5% des femmes, les soins donnés aux enfants constituent la raison pour laquelle elles organisent ainsi leur travail rémunéré et pour laquelle elles prennent congé le mercredi après-midi. Il est aussi frappant de constater qu'1 femme sur 10 qui travaille des demi-jours le fait parce qu'elle ne souhaite pas travailler à temps plein. Les femmes ne travaillent quasiment pas à temps partiel pour des raisons liées à la fin de leur carrière et dans une moindre mesure également en raison du fait qu'elles ne trouvent pas de travail à temps plein.

Les femmes et les hommes se rejoignent lorsqu'ils citent le plus souvent des raisons personnelles et familiales pour expliquer leur choix de prolonger le week-end en prenant congé le vendredi.

4.4 CONCLUSION

La semaine de travail standard semble progressivement disparaître (Presser, 2005). Cela ne signifie cependant pas que le travail soit effectué de manière plus flexible ou pendant des heures non standard. Parallèlement à quelques semaines de travail irrégulières exceptionnelles (entre autres le travail de nuit), le travail le plus flexible est effectué le soir et le week-end comme une extension de la semaine de travail standard. En outre, les longues semaines de travail avec travail le soir et le week-end se retrouvent essentiellement parmi les indépendants. La disparition de la semaine de travail standard (si tant est qu'elle ait existé) est beaucoup plus liée au nombre d'heures effectuées pendant la semaine (pendant la journée). La flexibilité réside dans la possibilité de prendre des jours ou des parties de jour de congé. Cela ressort entre autres du fait que 38,7% des hommes par rapport à 57,7% des femmes enregistrent une organisation du travail à temps partiel, mais que seuls 8,4% des hommes et 44,7% des femmes ont un emploi à temps partiel. Nous entendons par travail à temps partiel le fait de travailler moins de 38 heures par semaine et il est toujours bon de rappeler un certain nombre de formes reconnaissables de cette organisation du travail rémunéré à temps partiel au cours de la semaine. Les femmes et les hommes qui travaillent à 4/5^e ou effectuent près de 32 heures par semaine – qu'ils aient donc un contrat à temps partiel ou qu'ils aient pris des heures/des parties de jour/des jours de congé – prennent congé le mercredi après-midi, le lundi ou le vendredi. Les femmes et les hommes qui travaillent à 3/5^e ou effectuent près de 20 heures de travail par semaine le font soit en travaillant par demi-jours soit en travaillant au début ou à la fin de la semaine.

Les hommes qui ont aussi effectivement un contrat à temps partiel constituent plutôt une exception. En outre, lorsqu'ils ont effectivement un contrat à temps partiel, c'est essentiellement lié à leur carrière. Les hommes travaillent surtout dans le cadre d'un emploi à temps partiel à la fin de leur carrière. Par contre, les femmes qui ont aussi effectivement un contrat à temps partiel justifient davantage le travail à temps partiel comme une stratégie pour combiner famille et travail. Le travail à temps partiel chez les femmes est aussi indubitablement présent tout au long de leur carrière professionnelle. L'organisation du travail rémunéré des femmes ayant un contrat de travail à temps partiel prend essentiellement la forme d'une semaine de travail avec congé le mercredi après-midi ou d'une semaine de travail avec des demi-jours. Dans la fleur de l'âge – lorsque l'on fait carrière et que l'on fonde une famille – les hommes se donnent à fond et les femmes lèvent le pied (par la force des choses).



5 L'HARMONISATION DU TRAVAIL RÉMUNÉRÉ PARMI LES MÉNAGES À DOUBLE REVENU

Il est ressorti du chapitre précédent que l'on observe une grande diversité dans l'organisation du travail au cours de la semaine. Outre trois modèles de travail à temps plein, il est apparu qu'il existe encore six autres modèles de travail à temps partiel ainsi que trois formes irrégulières d'organisation du travail rémunéré. Des femmes et des hommes qui travaillent à temps partiel ou à temps plein ont organisé leur travail rémunéré en semaines de travail à temps partiel (en termes d'heures effectuées). Nous avons toutefois constaté qu'une semaine de travail à temps partiel avec congé le mercredi après-midi ou composée de demi-jours va dans une plus grande mesure de pair avec le fait d'avoir un contrat à temps partiel. Indépendamment du fait que le travail à temps partiel s'observe essentiellement chez les femmes, il est apparu que l'organisation du travail rémunéré selon ces modèles s'explique notamment par la présence de (jeunes) enfants. Tant les caractéristiques sociodémographiques des modèles de semaine de travail que les raisons invoquées pour occuper un poste à temps partiel l'ont montré. Une hypothèse fort répandue est que cette réduction du temps de travail par les femmes en raison de la présence d'enfants s'observe surtout dans les ménages à deux revenus au sein desquels l'homme travaille à temps plein. Il s'agit donc d'une stratégie pour combiner travail et famille.

Une autre hypothèse souvent émise est que les parents qui travaillent essaient autant que possible d'organiser leurs temps de travail de manière asynchrone afin qu'un des deux parents soit toujours disponible le plus longtemps possible pour les enfants. Sur la base de l'analyse de l'organisation de la semaine de travail qui ressort du chapitre précédent, ces hypothèses semblent cependant avoir peu de fondements. Le décalage des heures de travail en vue de travailler en grande partie de manière asynchrone implique en effet que l'on travaille selon des horaires atypiques. Sur la base des analyses précédentes, il apparaît que le travail selon des horaires atypiques est cependant à peine observé. Le peu de travail effectué selon des horaires atypiques est la conséquence d'une semaine de travail prolongée et non d'un décalage de la plage horaire de travail.

Nous étudions dans ce chapitre le synchronisme et l'asynchronisme des temps de travail des ménages à double revenu où l'asynchronisme du temps de travail doit être vu comme une manière d'augmenter la disponibilité de l'un des deux partenaires, par exemple pour les enfants. Lorsque, au sein d'un ménage à double revenu, les femmes travaillent à temps partiel des demi-jours et que les hommes travaillent à temps plein, il en résulte une grande part d'asynchronisme. Il ne doit naturellement pas nécessairement s'agir d'une « stratégie ». Vu qu'il est cependant ressorti du chapitre précédent que ce sont essentiellement les femmes qui choisissent davantage un statut à temps partiel afin de s'occuper des enfants ou d'autres personnes, nous examinons dans ce chapitre dans quelle mesure il existe différentes manières pour les partenaires qui travaillent d'organiser leur temps de travail et quelles en sont les caractéristiques sociodémographiques sous-jacentes.



5.1 DONNÉES ET MÉTHODE

Nous appliquons à nouveau la technique analytique de l'*analyse de séquences* (pour plus d'explications, voir le paragraphe 3.1). Nous n'utilisons toutefois pas dans cette analyse la semaine de travail, mais le jour de la semaine tel qu'il a été enregistré dans le journal. Nous nous concentrons donc sur les temps de travail au sein des ménages à double revenu et nous sélectionnons pour ce faire dans l'enquête sur l'emploi du temps les couples dont les deux partenaires, de sexe différent, ont un travail et ont enregistré dans leur journal 10 minutes de travail rémunéré au moins le jour de la semaine. Le groupe de recherche sélectionné se compose de 666 ménages à double revenu.

Dans le chapitre précédent, nous avons expliqué qu'une séquence de l'emploi du temps de quelqu'un se compose d'intervalles de temps qui contiennent chacun une activité. Nous appelons *état* l'intervalle de temps correspondant à une activité. Pour la semaine de travail, il s'agissait donc de 672 états (de 15 minutes) correspondant au « travail » (état=1) ou au « non-travail » (état=0). Nous appelons *entropie* la diversité de la succession des états et plus la diversité est grande, plus l'entropie est élevée. Donc, une séquence de 0-0-0-1-1-1-0-0 a une *entropie* plus faible qu'une séquence de 0-1-0-1-0-1-0-1-0, alors que ces deux séquences comportent autant d'« heures de travail ».

Dans cette analyse, nous n'avons pas deux états, mais quatre : les deux partenaires ne travaillent pas, les deux partenaires travaillent, seule la femme travaille ou seul l'homme travaille. Nous nous limitons au jour de la semaine enregistré (du lundi au vendredi) dans le journal. Ce choix est lié à l'entropie des séquences et au cycle au sein duquel nous menons notre analyse. Nous nous intéressons à l'asynchronisme et nous supposons que (et avons examiné si) l'asynchronisme intervient peu pendant la journée. Plus le cycle est grand (dans ce cas une semaine), plus les états d'asynchronisme sont exceptionnels et plus il est difficile de les détecter dans le cadre de l'analyse. Dans un cycle d'une semaine, l'entropie est dominée dans une beaucoup plus grande mesure par l'état « les deux partenaires ne travaillent pas » que dans un cycle d'une journée et l'algorithme de l'analyse de séquences pourra difficilement faire ressortir cet asynchronisme. Nous perdons ainsi de vue le détail auquel nous nous intéressions précisément. Dans la séquence beaucoup plus courte d'un jour de semaine, c'est beaucoup moins le cas.

5.2 ORGANISATION DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL

L'analyse de séquences nous permet d'identifier 10 types de journées de travail de ménages à double revenu sur la base du synchronisme et de l'asynchronisme des heures de travail. En raison de la taille réduite de l'échantillon (n=666), certains types de journées de travail ne s'appliquent qu'à un petit groupe de ménages à double revenu. Nous avons choisi de les présenter malgré tout parce que nous pouvons ainsi déduire quelles sont les « stratégies » courantes et moins courantes.

La différenciation des différentes formes d'organisation de la journée de travail se fait en trois étapes et nous suivons en cela la classification de Laurent Lesnard qui a été le premier à étudier dans sa thèse de doctorat le synchronisme et l'asynchronisme des ménages à double revenu (Lesnard, 2004). Nous examinons lors d'une première étape les heures de travail moyennes des deux partenaires (voir tableau 4). Si celles-ci s'élèvent à plus de 5 heures par jour pour les deux partenaires, nous parlons d'une *double journée de travail*. Si le temps de travail moyen d'un des deux partenaires est inférieur à 5 heures et que celui de l'autre partenaire est supérieur à 5 heures par jour, nous parlons d'une *journée et demie de travail* et si l'un des deux partenaires travaille moins d'1 heure par jour et que l'autre travaille plus de 5 heures, nous parlons d'une *simple journée de travail*. Si les deux partenaires travaillent peu d'heures par jour, nous qualifions cette journée de *journée de travail courte*.



Dans un souci de clarté, nous précisons qu'une « double journée de travail » se rapporte à une journée de travail à temps plein de la femme et à une journée de travail à temps plein de l'homme au niveau du couple. Il ne s'agit pas ici d'un double service ou d'une double quantité quotidienne de travail rémunéré et de tâches ménagères au niveau d'un seul individu comme Hochschild (1990) le décrit.

Lors d'une deuxième étape, nous calculons la durée de la journée de travail pour les couples. Nous entendons par là la période de la journée durant laquelle les (/l'un des) deux partenaires travaille(nt), que ce soit ou non de manière synchrone. En d'autres termes, il s'agit de la partie de la journée consacrée au niveau du couple au travail rémunéré de(s) (/l'un des) deux partenaires. En déduisant ensuite les heures effectuées de manière synchrone à la durée de la journée de travail, nous calculons le pourcentage de synchronisme (cf. tableau 4). Sur la base de ce pourcentage, nous classons les types de journée de travail au sein de catégories génériques de double journée de travail, journée et demie de travail, simple journée de travail ou journée de travail courte.

Enfin, lors d'une troisième étape, nous examinons le timing du/de l'(a)synchronisme du travail et nous affinons la classification des types de journée de travail sur la base du moment de la journée où le(s) partenaire(s) travaille(nt) de manière (a)synchrone (voir graphique 5).

Indépendamment de ces étapes, le tableau 5 présente également la durée du travail asynchrone de la femme et de l'homme et du travail synchrone des deux partenaires. Nous analysons ci-dessous les 10 formes d'organisation de la journée de travail à l'aide des tableaux 4 et 5 et du graphique 5.

Aide à la lecture du graphique 5

Le graphique 5 est un tempogramme. Un tempogramme montre une ligne du temps sur l'axe horizontal ; dans le cas présent une journée allant de minuit à minuit. Pour chaque moment, le tempogramme montre la répartition des différentes catégories. Dans le cas présent, le graphique montre donc pour chaque moment de la journée au niveau du couple le pourcentage d'hommes et de femmes qui ne travaillent pas (violet), le pourcentage de femmes qui travaillent pendant que les hommes ne travaillent pas (violet foncé), le pourcentage d'hommes qui travaillent pendant que les femmes ne travaillent pas (rouge) et le pourcentage de femmes et d'hommes qui travaillent en même temps (vert). Ces catégories sont exclusives, le graphique totalise donc toujours 100% pour chaque moment.

Exemple. Prenons comme exemple le tempogramme de la journée et demie de travail durant laquelle les femmes travaillent uniquement le matin. Nous voyons que, à 11 h, dans près de 90% des couples, les femmes et les hommes travaillent en même temps. Dans 2,5% des couples, seules les femmes sont au travail et, dans 7,5% des couples, seuls les hommes sont au travail. Trois heures plus tard, à 14 h, dans 80% des couples, seuls les hommes travaillent et les femmes non. Ce n'est que dans 15% des couples que les deux partenaires travaillent encore en même temps et, dans 5% des couples, plus aucun des deux partenaires ne travaille à 14 h.



Figure 5. Organisation de la journée de travail par les couples à deux revenus en Belgique (n=666)

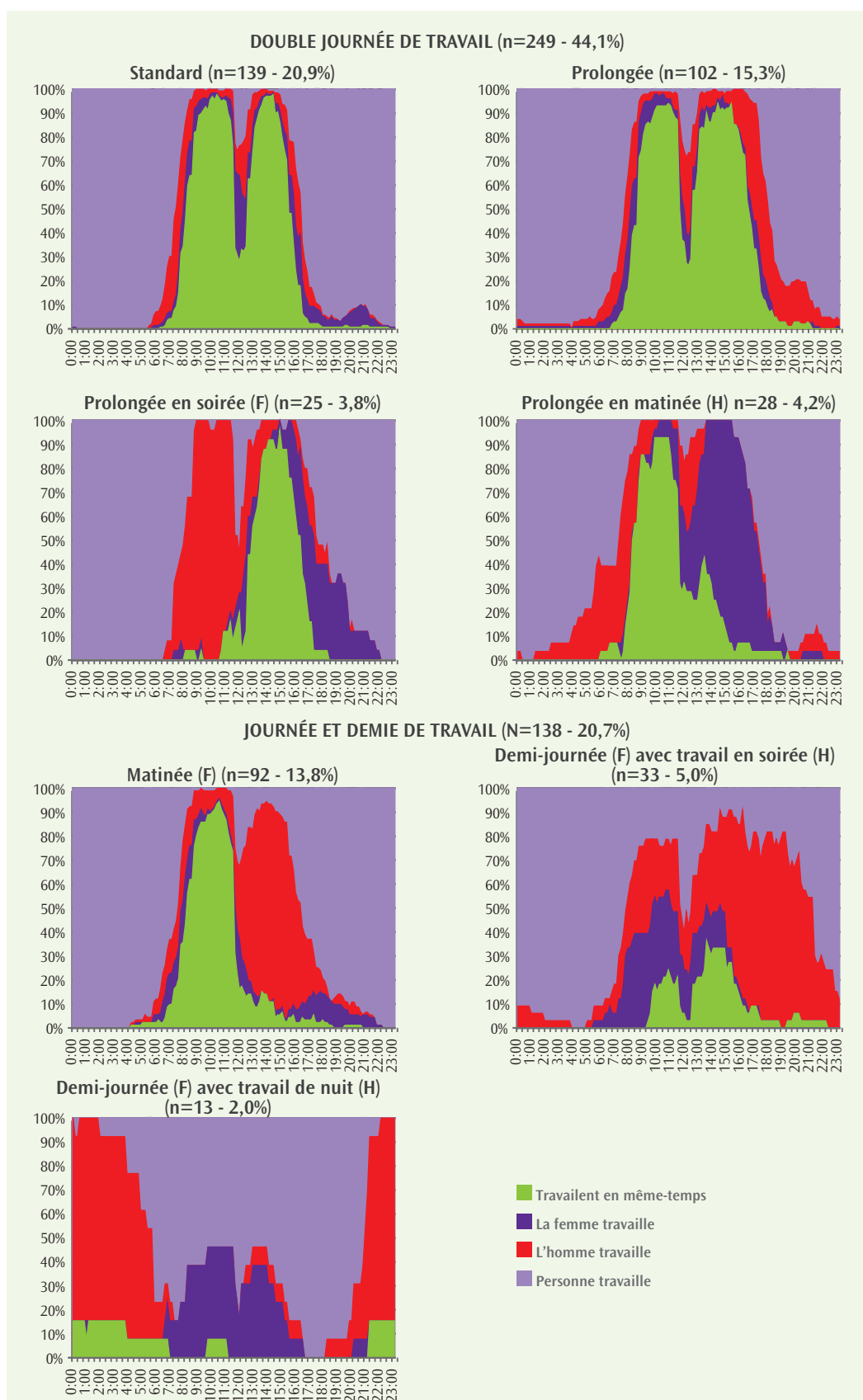
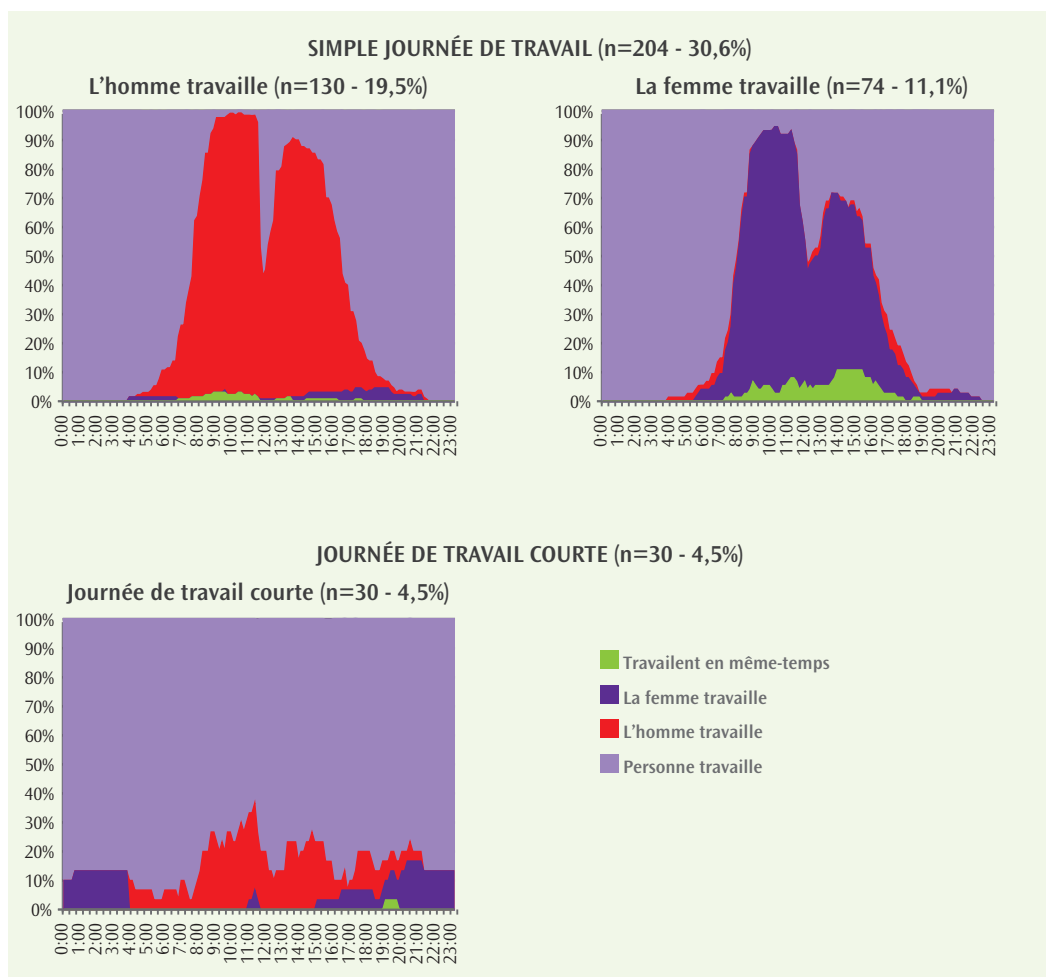


Figure 5. *Suite*

Aide à la lecture des tableaux 4 et 5

La durée de la journée de travail dans le tableau 4 indique, pour les femmes et les hommes, le nombre d'heures de travail effectuées sur une journée de semaine moyenne. La durée de la journée de travail dans le tableau 4 indique le temps qui s'écoule entre le moment où les (/l'un des) deux partenaires commence(nt) à travailler et le moment où les (/l'un des) deux partenaires arrête(nt) de travailler. Le pourcentage relatif au travail effectué de manière synchrone dans le tableau 4 se rapporte à la durée totale de la journée de travail. Si nous multiplions le pourcentage de synchronisme par la durée totale de la journée de travail, nous obtenons le nombre d'heures durant lesquelles les partenaires travaillent de manière synchrone un jour de semaine. Les résultats se trouvent dans le tableau 5. Le tableau 5 répartit la journée de travail en une portion de travail synchrone et une portion de travail asynchrone. La somme du temps de travail synchrone et du temps de travail asynchrone des femmes dans le tableau 5 correspond à la durée de la journée de travail des femmes dans le tableau 4. La somme du temps de travail synchrone et du temps de travail asynchrone des hommes dans le tableau 5 correspond à la durée de la journée de travail des hommes dans le tableau 4. Enfin, la somme du temps de travail synchrone et du temps de travail asynchrone total dans le tableau 5 correspond à la durée totale de la journée de travail des couples dans le tableau 4.



Exemple. Il ressort du tableau 4 que, dans les couples avec une double journée de travail, les femmes travaillent en moyenne 7 heures 55 un jour de semaine et que les hommes travaillent en moyenne 8 heures 37 un jour de semaine. La durée moyenne de la journée de travail des couples avec une double journée de travail est de 10 heures 12, ce qui signifie que, pendant 10 heures 12 un jour de semaine, les femmes et/ou les hommes avec une double journée de travail effectuent un travail rémunéré. Pendant ces 10 heures 12, les femmes et les hommes travaillent simultanément (donc de manière synchrone) 63,6% du temps. Cela correspond à 6 heures 20 de temps de travail synchrone (voir tableau 5). Sur les 3 heures 52 restantes de la durée totale de la journée de travail (en effet, 6 heures 20 + 3 heures 52 = 10 heures 12), les femmes travaillent 1 heure 35 tandis que leur partenaire ne travaille pas (donc de manière asynchrone) et les hommes travaillent 2 heures 17 tandis que leur partenaire ne travaille pas (donc de manière asynchrone). À titre de vérification, le temps de travail synchrone de 6 heures 20 additionné au temps de travail asynchrone des femmes de 1 heure 35 correspond à la durée de la journée de travail des femmes en couple avec une double journée de travail, à savoir 7 heures 55. De même, le temps de travail synchrone de 6 heures 20 additionné au temps de travail asynchrone des hommes de 2 heures 17 correspond à la durée de la journée de travail des hommes en couple avec une double journée de travail, à savoir 8 heures 37.

Tableau 4. Durée du travail, longueur de la journée de travail et pourcentage de la journée de travail où l'on travaille de manière synchrone suivant l'organisation de la journée de travail par les couples à deux revenus en Belgique, 2013 (n=666)

	Ampleur [%]	Durée journée de travail		Longueur journée de travail †	Synchrone ‡ [%]
		Femme	Homme		
Double journée de travail	44,1	7h55	8h37	10h12	63,6
Standard	20,9	7h54	8h01	9h19	71,9
Prolongée	15,3	8h19	10h03	11h08	66,1
Prolongée en soirée (F)	3,8	5h44	7h59	10h12	35,8
Prolongée en matinée (H)	4,2	8h32	6h56	11h16	38,2
Journée et demie de travail	20,7	4h40	8h28	10h03	32,5
Matinée F	13,8	4h58	8h16	9h24	41,9
Demi-journée F avec travail en soirée H	5,0	3h56	9h04	11h22	13,9
Demi-journée F avec travail de nuit H	2,0	4h18	8h22	11h24	13,3
Simple journée de travail	30,6	2h45	5h39	8h06	3,6
Homme	19,5	0h24	8h19	8h35	1,4
Femme	11,1	6h52	0h58	7h14	7,3
Journée de travail courte	4,5	1h20	2h25	3h44	0,1
Total	100,0	5h22	7h24	9h14	35,9

† Période de la journée où la femme et/ou l'homme est au travail.

‡ Pourcentage de la longueur de la journée de travail où tant l'homme que la femme sont au travail.



Tableau 5. Durée du travail synchrone et asynchrone suivant l'organisation de la journée de travail par les couples à deux revenus en Belgique, 2013 (n=666)

	Ampleur [%]	Asynchrone		Total	Synchrone
		Femme	Homme		
Double journée de travail	44,1	1h35	2h17	3h52	6h20
Standard	20,9	1h18	1h24	2h43	6h36
Prolongée	15,3	1h04	2h49	3h54	7h14
Prolongée en soirée (F)	3,8	2h13	4h28	6h42	3h30
Prolongée en matinée (H)	4,2	4h20	2h43	7h03	4h12
Journée et demie de travail	20,7	1h35	5h23	6h59	3h04
Matinée F	13,8	1h07	4h25	5h33	3h51
Demi-journée F avec travail en soirée H	5,0	2h17	7h25	9h43	1h39
Demi-journée F avec travail de nuit H	2,0	3h02	7h06	10h08	1h16
Simple journée de travail	30,6	2h27	5h20	7h48	0h18
Homme	19,5	0h16	8h11	8h27	0h07
Femme	11,1	6h15	0h22	6h37	0h36
Journée de travail courte	4,5	1h18	2h24	3h42	0h01
Total	100,0	1h50	3h52	5h43	3h31

5.2.1 LA DOUBLE JOURNÉE DE TRAVAIL

Près de la moitié des ménages à double revenu (44,1%) ont une double journée de travail au cours de laquelle les femmes consacrent en moyenne 7 heures 55 par jour au travail rémunéré et les hommes 8 heures 37. 63,7%, soit 6 heures 20, de la journée de travail qui dure en moyenne 10 heures 12 se déroule de manière synchrone. En d'autres termes, les femmes et les hommes qui vivent au sein de ménages à double revenu avec une double journée de travail sont au travail de manière synchrone pendant 6 heures 20 un jour de semaine. La forme la plus courante de double journée de travail est la journée de travail standard (20,9% des ménages à double revenu belges). Les deux partenaires travaillent près de 8 heures par jour, dont 71,9% de manière synchrone. 15,3% des membres de ménages à double revenu travaillent de manière standard, mais prolongent leur journée de travail. Dans ce cas, ce sont surtout les hommes qui continuent à travailler plus longtemps, en fin de journée et en soirée. 66,1% de la journée de travail se déroule toutefois de manière synchrone.

Il existe également deux formes d'organisation de la journée de travail plus asynchrones qui comptent également comme une double journée de travail parce que les deux partenaires travaillent en moyenne plus de 5 heures par jour. Ces cas de figure ne concernent qu'un faible pourcentage des ménages à double revenu belges. Dans un premier cas (3,8% des ménages à double revenu), les hommes travaillent 8 heures selon un modèle standard et les femmes 5 heures 44 selon un horaire déclaré qui commence vers 10 h et se poursuit tard dans



la soirée. Il en résulte que seul un tiers de la journée de travail se déroule de manière synchrone et que les partenaires travaillent pendant 6 heures 42 par jour de manière asynchrone. Dans un deuxième cas (4,2%), les femmes travaillent 8 heures 32 selon un modèle standard (un peu prolongé) et les hommes travaillent 6 heures 56 selon un horaire déclaré qui commence entre 3 h et 4 h du matin et se prolonge jusqu'à 14 h ou 15 h dans l'après-midi. À nouveau, tout au plus 38,2% de la journée de travail se déroulent de manière synchrone.

5.2.2 LA JOURNÉE ET DEMIE DE TRAVAIL

On travaille une journée et demie au sein d'un cinquième des ménages à double revenu. Cette combinaison est fortement stéréotypée en termes de genre. Les hommes travaillent une journée complète (8 heures 28 par jour en moyenne) et les femmes une demi-journée (4 heures 40 par jour en moyenne). Il va de soi que la proportion de synchronisme du temps de travail des deux partenaires diminue dès lors significativement. En effet, les femmes ne travaillant qu'un demi-jour, seule la moitié du temps de travail tout au plus peut se dérouler de manière synchrone.

La forme la plus courante d'organisation de la journée et demie de travail (13,8% des ménages à double revenu) correspond à des femmes qui travaillent le matin (4 heures 58 en moyenne) tandis que les hommes travaillent selon un horaire standard (8 heures 16). Il en résulte que près de la moitié de la journée de travail (41,9%) se déroule de manière synchrone ou, en d'autres termes, que, pendant 58,1% de la durée de la journée de travail totale au niveau du couple, l'un des deux partenaires est disponible, par exemple pour s'occuper des enfants (les femmes dans le cas présent). Il existe encore deux formes particulières de journée et demie de travail liées au timing de travail des hommes. Les femmes travaillent chaque fois près de 4 heures par jour le matin ou l'après-midi, mais les hommes travaillent en soirée (5,0% des ménages à double revenu) ou la nuit (2,0% des ménages à double revenu). Il en résulte que le taux de synchronisme de la journée de travail est tout au plus de 13 à 14%.

5.2.3 LA SIMPLE JOURNÉE DE TRAVAIL

30,6% des membres de ménages à double revenu effectuent une simple journée de travail au cours de laquelle soit la femme soit l'homme travaille. Cela semble étrange puisqu'il s'agit de ménages à double revenu, mais il s'agit d'une conséquence de l'analyse d'un seul jour de la semaine. Lors de l'attribution arbitraire de jours de la semaine aux répondants, il est par exemple possible qu'une personne qui travaille à 4/5^e ait été amenée à répondre à l'enquête pour le jour durant lequel elle ne travaille pas. Il peut aussi arriver que quelqu'un doive enregistrer un jour de congé ou un jour où – pour quelque raison que ce soit – il ne travaille pas. Il n'en demeure pas moins qu'il ne s'agit pas d'une stratégie destinée à organiser le travail. Cela peut donc être le résultat d'un jour où l'un des deux partenaires travaille et l'autre non parce que celui-ci travaille à temps partiel ou a volontairement pris congé. Au cours d'une semaine choisie au hasard, ce cas de figure concerne donc près d'1 ménage à double revenu sur 3. En termes de pourcentage, il arrive un peu plus souvent que ce soit l'homme qui travaille et la femme non (19,5%) plutôt que l'inverse (11,1%). Il n'est naturellement alors quasiment pas question de synchronisme du temps de travail et, tout au long de la journée de travail au niveau du couple, l'un des deux partenaires est disponible, par exemple pour s'occuper du ménage ou des enfants.

5.2.4 LA JOURNÉE DE TRAVAIL COURTE

4,5% des ménages à double revenu enregistrent pour un jour de semaine choisi au hasard une journée de travail courte au cours de laquelle les femmes travaillent 1 heure 20 en moyenne et les hommes une petite heure de plus. Ce cas de figure est en partie lié au fait que cette catégorie constitue surtout une «catégorie fourre-tout» pour les combinaisons très irrégulières et exceptionnelles de temps de travail des deux partenaires.



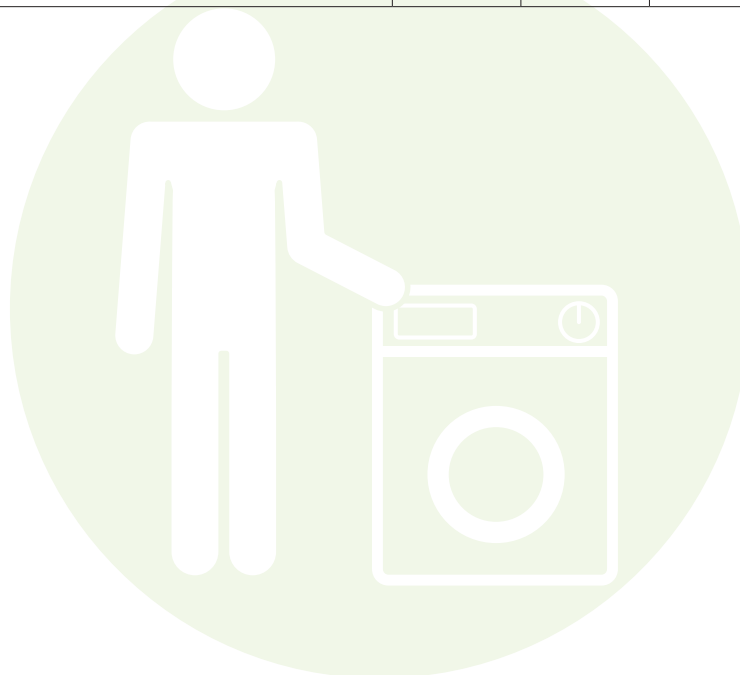
5.3 SYNCHRONISME ET CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES

Les jeunes enfants sont une des raisons pour lesquelles les parents organisent leurs temps de travail de manière aussi asynchrone que possible et on suppose généralement qu'un emploi dans le secteur public y contribuerait. Si les enfants sont plus âgés ou ont quitté la maison et que cette période chargée est donc terminée pour les parents (souvent fixé à 45 ans (Elchardus, 1996)), il en est nettement moins question. C'est en tout cas souvent l'idée que nous nous en faisons. Nous nous sommes déjà demandé dans l'introduction de ce chapitre si tel était le cas. Une première manière de répondre à cette question consiste à examiner si nous pouvons pronostiquer la mesure de l'entropie des séquences sur la base de l'âge de l'enfant le plus jeune, d'un emploi dans le secteur public et de l'âge des deux partenaires. Rappelons que l'entropie est la mesure de la diversité des états de la séquence. Plus les partenaires organisent leur travail de manière asynchrone, plus la diversité est grande.

À l'aide d'une régression linéaire, nous avons essayé de pronostiquer l'entropie des séquences de temps de travail (voir tableau 6). Bien que les paramètres d'effet suivent la direction supposée – de jeunes enfants et un partenaire au moins actif dans le secteur public augmentent l'entropie, des enfants plus âgés et deux partenaires de plus de 45 ans réduisent l'entropie –, ces deux paramètres d'effet ne sont pas significatifs. Il n'y a donc pas de raison de croire que la diversité dans l'organisation des temps de travail des deux partenaires soit influencée par l'âge de ceux-ci, un emploi dans le secteur public ou la présence d'/(de jeunes) enfants.

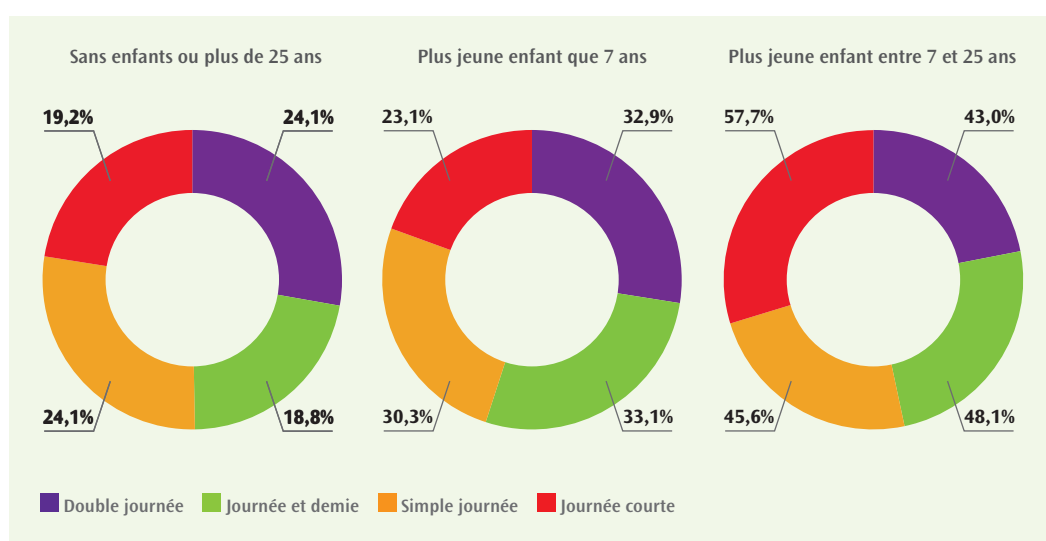
Tableau 6. Régression linéaire d'entropie de l'organisation de la journée de travail par les couples à deux revenus en Belgique (n=666)

	Effet	Erreur std.	Valeur t	Sig.
(Intercept)	0,630	0,018	35,658	<0,001
Plus jeune enfant <7 vs. sans enfants ou plus de 25 ans	0,003	0,021	0,150	0,881
Plus jeune enfant ≥7 et ≤25 vs. sans enfants ou plus de 25 ans	-0,008	0,018	-0,472	0,637
Les deux partenaires ont plus de 45 ans (O/N)	-0,017	0,017	-1,038	0,300
Au moins 1 partenaire dans le secteur public (O/N)	0,011	0,014	0,756	0,450



Si nous examinons les statistiques descriptives des caractéristiques sociodémographiques et de l'organisation de la journée de travail, nous voyons aussi dans le graphique 6 qu'aucune organisation particulière de la journée de travail ne coïncide véritablement avec le fait d'avoir de jeunes enfants. L'organisation de la journée de travail pour les couples ne dépend pas de la présence ou de l'absence d'enfants. En termes de pourcentage, nous trouvons pour chaque type de journée de travail une proportion équivalente de couples avec de jeunes enfants, avec des enfants plus âgés et sans enfants. Nous en concluons que ce n'est pas la présence d'enfants en soi qui est déterminante, mais la manière dont les pères et les mères qui travaillent s'organisent pour répartir leur charge de travail, la mesure dans laquelle ils incarnent des schémas de comportement traditionnels, leurs conceptions de la parentalité impliquée, etc.

Figure 6. Répartition des (jeunes) enfants suivant la catégorie d'organisation de la journée de travail par les couples à deux revenus en Belgique (n=666)



Le tableau 7 montre la répartition du secteur d'emploi en fonction des types d'organisation de la journée de travail selon que les répondants sont des femmes ou des hommes. Nous comparons toujours la répartition au sein d'un type de journée de travail à la répartition générale dans la dernière ligne. Les différences les plus frappantes sont que les femmes qui ont une journée standard sont surreprésentées parmi les fonctionnaires statutaires dans le secteur public. Les femmes qui prolongent leur journée de travail le soir travaillent essentiellement comme employées dans le secteur privé. Les femmes qui travaillent à temps partiel le matin et dont le partenaire travaille à temps plein se retrouvent, enfin, essentiellement parmi les ouvrières du secteur privé et les auxiliaires du secteur public.

Les résultats ne permettent pas d'identifier les (une combinaison des) secteurs qui favorisent le synchronisme ou l'asynchronisme. Nous retrouvons dans les jours avec un pourcentage plus élevé d'asynchronisme des hommes qui travaillent comme indépendants ou comme employés dans le secteur privé.

Tableau 7. Répartition du secteur d'emploi des partenaires suivant l'organisation de la journée de travail par les couples à deux revenus en Belgique (en pourcentages des rangées), 2013 (n=666)

	Nombre de couples	Femme					Homme				
		Privé – ouvrier	Privé – employé	Public – fonctionnaire statutaire	Public – auxiliaire	Indépendant [†]	Privé – ouvrier	Privé – employé	Public – fonctionnaire statutaire	Public – auxiliaire	Indépendant [†]
Double journée de travail	249	7,5	52,3	23,7	6,5	10,0	17,4	45,7	14,5	3,6	18,8
Standard	139	12,3	47,7	31,5	5,4	3,1	22,8	48,8	15,7	3,9	8,7
Prolongée	102	4,0	57,6	16,2	9,1	13,1	8,2	48,5	8,2	3,1	32,0
Prolongée en soirée (F)	25	4,3	43,5	21,7	8,7	21,7	20,8	41,7	20,8	4,2	12,5
Prolongée en matinée (H)	28	-	63,0	14,8	-	22,2	21,4	25,0	25,0	3,6	25,0
Journée et demie de travail	138	15,1	29,4	22,2	13,5	19,8	24,8	30,8	18,8	6,0	19,5
Matinée F	92	17,2	27,6	21,8	14,9	18,4	23,9	35,2	18,2	6,8	15,9
Demi-journée F avec travail en soirée H	33	7,1	25,0	21,4	14,3	32,1	18,8	25,0	15,6	3,1	37,5
Demi-journée F avec travail de nuit H	13	18,2	54,5	27,3	-	-	46,2	15,4	30,8	7,7	-
Simple journée de travail	204	13,6	51,7	18,4	10,9	5,4	27,2	37,0	15,0	7,5	13,3
Homme	130	9,0	56,4	21,8	7,7	5,1	25,2	42,3	10,6	7,3	14,6
Femme	74	18,8	46,4	14,5	14,5	5,8	32,0	24,0	26,0	8,0	10,0
Journée de travail courte	30	-	43,8	18,8	25,0	12,5	30,4	39,1	8,7	8,7	13,0
Total	666	10,6	46,8	21,8	9,7	11,1	22,3	39,7	15,4	5,5	17,2

[†] Indépendants sans personnel, indépendants avec personnel et aidant/travailleur familial.



Examinons enfin dans le tableau 8 la répartition selon l'âge des deux partenaires au sein des différents types d'organisation de la journée de travail. Comme on pouvait s'y attendre sur la base de l'analyse de l'entropie (voir tableau 6), nous trouvons peu de différences entre la répartition des catégories d'âges au sein des types de journées de travail et la répartition générale au sein de l'échantillon. La seule différence notable est que les hommes qui ont une journée de travail prolongée, ce qui entraîne dès lors moins de synchronisme, sont essentiellement âgés de 18 à 39 ans. Il s'agit précisément de la tranche d'âge qualifiée de chargée parce qu'elle voit coïncider le plus explicitement les responsabilités professionnelles et familiales.

Tableau 8. Répartition de catégories d'âge des partenaires suivant l'organisation de la journée de travail par les couples à deux revenus en Belgique (en pourcentages des rangées), 2013 (n=666)

	Nombre de couples	Femme			Homme		
		18-39 ans	40-54 ans	55+ ans	18-39 ans	40-54 ans	55+ ans
Double journée de travail	249	48,6	44,2	7,1	37,1	50,3	12,6
Standard	139	48,2	40,6	5,8	33,8	54,7	11,5
Prolongée	102	49,0	43,1	7,8	43,1	45,1	11,8
Prolongée en soirée (F)	25	44,0	48,0	8,0	32,0	48,0	20,0
Prolongée en matinée (H)	28	53,6	35,7	10,7	35,7	50,0	14,3
Journée et demie de travail	138	45,7	47,8	6,5	34,8	52,2	13,0
Matinée F	92	42,4	48,9	8,7	34,8	51,1	14,1
Demi-journée F avec travail en soirée H	33	45,5	51,5	3,0	36,4	51,5	12,1
Demi-journée F avec travail de nuit H	13	69,2	30,8	-	30,8	61,5	7,7
Simple journée de travail	204	44,1	47,1	8,8	35,8	52,0	12,3
Homme	130	44,6	48,5	6,9	36,2	54,6	9,2
Femme	74	43,2	44,6	12,2	35,1	47,3	17,6
Journée de travail courte	30	46,7	46,7	6,7	33,3	50,0	16,7
Total	666	46,5	45,9	7,5	36,0	51,2	12,8



5.4 CONCLUSION

Dans le chapitre précédent, nous étions arrivés à la conclusion selon laquelle on travaille peu selon des horaires décalés et que la principale différenciation dans la semaine de travail des femmes et des hommes en Belgique provient du nombre d'heures de travail effectuées. Cette différenciation était en outre fortement stéréotypée en termes de genre puisque ce sont surtout les femmes qui effectuent des journées de travail plus courtes ou travaillent à temps partiel. Nous étions aussi arrivés à la conclusion selon laquelle le travail à temps partiel au sein des temps de travail standard s'expliquait notamment par la présence d'/(de jeunes) enfants.

Nous nous sommes penchés dans ce chapitre sur les temps de travail des ménages à double revenu. Nous avons plus spécifiquement analysé les différentes stratégies visant à organiser les temps de travail des deux partenaires. Nous avons vérifié l'hypothèse selon laquelle l'asynchronisme des temps de travail permet aux ménages à double revenu de s'occuper de jeunes enfants, vérifié si celle-ci se confirmait notamment pour les jeunes ménages à double revenu et si l'asynchronisme était facilité par le fait que l'un des deux partenaires travaille dans le secteur public.

Cette dernière hypothèse s'est partiellement confirmée. Dans les ménages à double revenu qui effectuent une journée et demie de travail, en termes de pourcentage, la demi-journée est davantage effectuée dans le secteur public. Ce cas de figure concerne cependant presque toujours des femmes qui effectuent des demi-jours de travail le matin et ont un partenaire qui travaille à temps plein. En outre, l'asynchronisme provient essentiellement du fait que les femmes ne travaillent pas l'après-midi tandis que les hommes bien, et ne résulte pas d'un décalage des deux horaires. Ce décalage s'observe en fait rarement et nous pouvions nous y attendre puisqu'un tel aménagement implique de travailler à des horaires atypiques, ce que nous ne retrouvions précisément pas dans l'analyse des modèles de semaine de travail dans le chapitre précédent.

Outre le travail à temps partiel des femmes dans le secteur public, le «jeune» âge des hommes (de 18 à 39 ans) entraîne partiellement un plus grand asynchronisme, mais, une fois encore, il ne s'agit pas de la conséquence d'une stratégie visant à combiner travail et famille. Au sein de cette tranche d'âge, nous retrouvons la plupart des indépendants ainsi que des employés du secteur privé qui travaillent encore en soirée tandis que leur partenaire ne travaille plus.

De plus, il semble que le synchronisme des temps de travail des partenaires dans le cadre des horaires de travail typiques (de 8 h à 18 h) constitue également voire davantage une stratégie visant à concilier travail et famille. D'une part parce que le travail entre 8 h et 18 h coïncide avec la disponibilité des structures d'accueil pour les enfants, les heures d'école et les garderies, d'autre part parce que les partenaires qui synchronisent en grande partie leurs temps de travail ont aussi davantage de temps à passer à deux et à deux avec leur(s) enfant(s).



6 TRAVAIL, FAMILLE ET CONTRAINTES TEMPORELLES

Il est ressorti des chapitres précédents qu'en 2013, le travail à temps partiel s'observe encore toujours en plus grande partie parmi les femmes que parmi les hommes (seul 1 homme sur 10 travaille à temps partiel par rapport à près d'1 femme sur 2) et qu'il est essentiellement utilisé comme stratégie afin de combiner travail et famille, surtout lorsque leur partenaire travaille à temps plein. Dans la deuxième partie du rapport « *Genre et emploi du temps* », nous sommes arrivés à la conclusion selon laquelle les femmes qui travaillent à temps partiel ressentent le plus de contraintes temporelles et ont également la charge de travail la plus élevée (travail rémunéré et travail familial cumulés), et ce alors qu'elles consacrent en moyenne beaucoup moins d'heures par semaine au travail rémunéré que les femmes ou les hommes qui travaillent à temps plein. Nous supposons que ces contraintes temporelles découlaient de la fragmentation de leur temps libre, du fait qu'elles étaient multitâches et du fait que la présence de jeunes enfants limitait leur rayon d'action. Dans ce dernier chapitre, nous nous penchons sur cette supposition. Nous essayons de conceptualiser ces causes de contraintes temporelles et de voir dans quelle mesure elles varient entre les femmes qui travaillent à temps partiel, les femmes qui travaillent à temps plein et les hommes qui travaillent à temps plein.

6.1 DONNÉES

Comme les (jeunes) enfants jouent un rôle important dans la supposition formulée ci-dessus, nous sélectionnons uniquement les femmes et les hommes qui vivent avec au moins un enfant (âgé de 0 à 25 ans). Nous procédons ensuite à une sélection supplémentaire en choisissant le jour de la semaine pour les deux analyses que nous effectuons. Au cours d'une première analyse exploratoire, nous examinons la répartition du travail rémunéré, des tâches ménagères, des soins donnés aux enfants et du temps libre un mercredi. En effet, l'harmonisation du travail et de la famille semble la plus préoccupante le mercredi après-midi, lorsqu'il n'y a pas école. Nous comparons cette répartition du mercredi à celle du mardi, jour que nous considérons comme le plus « normal » de la semaine. Nous sélectionnons pour cette analyse uniquement les femmes et les hommes qui travaillent à temps plein et à temps partiel et qui ont complété les données dans leur journal pour le mardi ou le mercredi (et naturellement, tout comme dans les chapitres précédents, à condition qu'ils aient indiqué 1 heure au moins de travail rémunéré dans le calendrier de travail).

Pour la deuxième analyse, nous examinons les causes de contraintes temporelles telles que mentionnées ci-dessus selon que les répondants sont des femmes travaillant à temps partiel ou à temps plein ou des hommes travaillant à temps plein. Il s'agit naturellement ici encore toujours uniquement de femmes et d'hommes avec un ou plusieurs enfants.

Nous conceptualisons les causes probables de contraintes temporelles comme suit. Nous mesurons la fragmentation du temps libre en comptant le nombre d'épisodes de temps libre au cours du jour de la semaine. Remarquons que nous ne comptons pas le nombre d'intervalles de temps libre, mais les « blocs » de plages horaires réservées au temps libre prises d'affilée. Nous mesurons le caractère multitâche à l'aide du temps pendant lequel les femmes et les hommes ont enregistré pendant le jour de la semaine des tâches ménagères ou des soins donnés aux enfants comme activité secondaire. Enfin, nous mesurons la limitation du rayon d'action d'une part à l'aide du temps durant lequel des enfants de moins de 9 ans sont présents, d'autre part à l'aide du pourcentage de temps libre passé à la maison. Nous procédons de la sorte pour tenir compte du fait que, si les enfants dorment, leur présence n'est plus enregistrée telle quelle dans le journal, mais le rayon d'action des femmes et des hommes s'en trouve de fait bel et bien limité.



6.2 RÉSULTATS

6.2.1 LE MERCREDI APRÈS-MIDI

Le graphique 5 représente les tempogrammes pour la répartition du travail rémunéré, des tâches ménagères, des soins donnés aux enfants et du temps libre un mercredi et un mardi pour les femmes qui travaillent à temps partiel et les femmes et les hommes qui travaillent à temps plein, étant entendu que tous les répondants ont des enfants. Soulignons que, ici encore, nous avons repris le mercredi sous toutes les formes de travail à temps partiel parmi les femmes et pas uniquement les données relatives aux femmes dont le modèle de travail à temps partiel prévoit d'avoir congé le mercredi après-midi. Il en va de même pour les femmes et les hommes qui travaillent à temps plein. (Une telle sélection réduirait trop l'échantillon.) Nous faisons cependant ici un certain nombre de constatations à caractère sexué. La constatation peut-être la plus frappante est que, pour les femmes qui ont des enfants, il n'est presque pas question de travail à temps plein le mercredi, en tout cas certainement pas de la manière dont les hommes qui ont des enfants travaillent à temps plein le mercredi. La journée de ces derniers se compose de deux grands pics de travail rémunéré, d'un peu de tâches ménagères et de soins donnés aux enfants et à nouveau d'un grand pic de temps libre le soir à partir de 20 h. En d'autres termes, rien de très différent de l'emploi du temps quotidien stéréotypé en termes de genre des hommes.

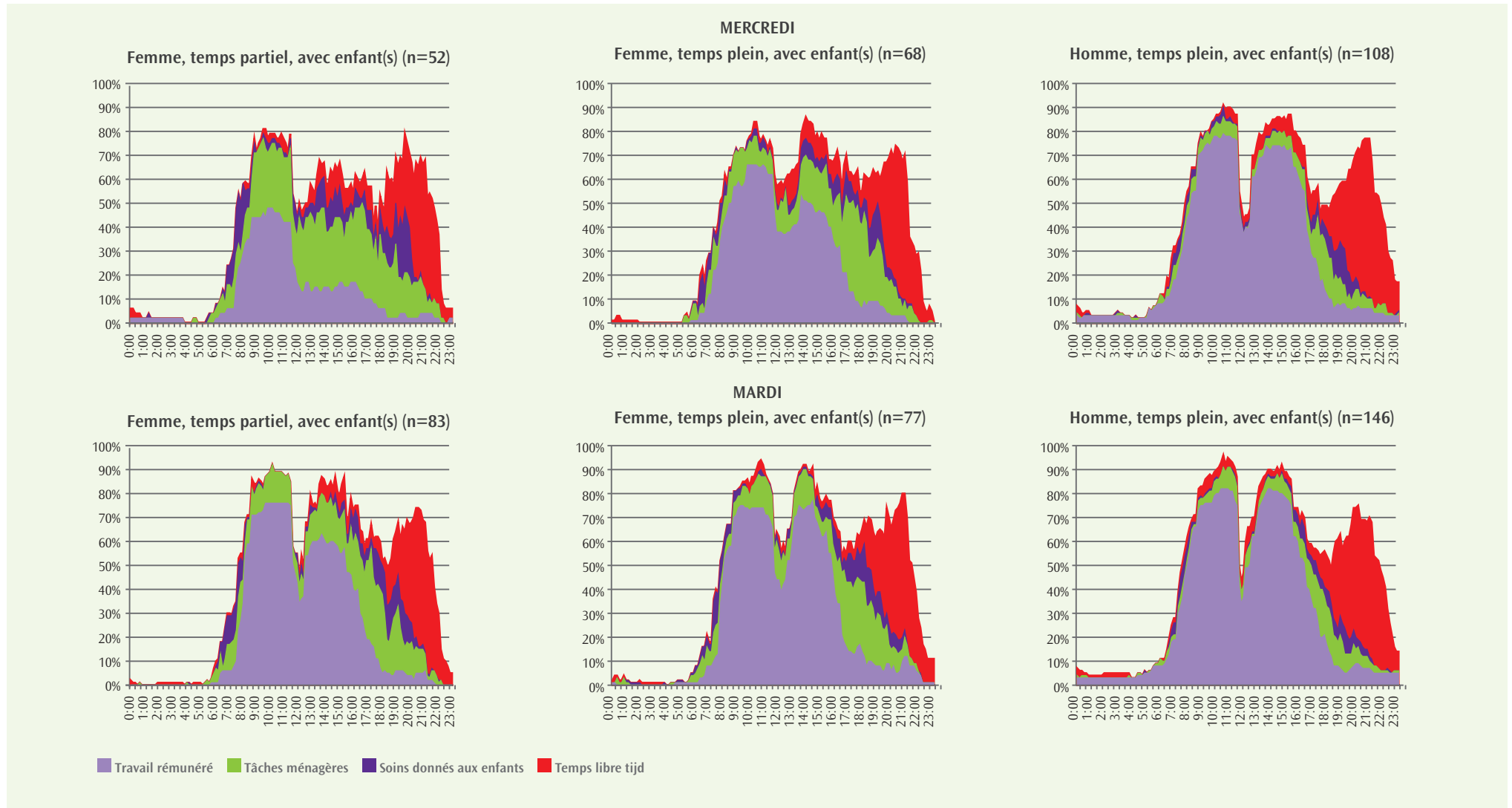
Nous voyons chez les femmes qui travaillent à temps plein que, malgré leur contrat à temps plein, le deuxième pic du mercredi est moins marqué que le premier et s'atténue à partir de 15 h pour céder la place à des tâches ménagères et à des soins donnés aux enfants qui se prolongent tard dans la soirée au détriment du temps libre. Dans cette perspective, le mercredi des femmes qui travaillent à temps plein et ont des enfants se distingue uniquement du mercredi des femmes qui travaillent à temps partiel et ont des enfants par le pic réduit de travail rémunéré en après-midi.

Si nous comparons ensuite le mercredi au mardi, nous voyons alors à peine une différence pour les hommes qui travaillent à temps plein et ont des enfants. Chez les femmes qui travaillent à temps plein et ont des enfants, nous observons le mardi un deuxième pic plus élevé et plus marqué de travail rémunéré. Par rapport aux hommes qui travaillent à temps plein, ce pic diminue cependant un peu plus tôt, mais surtout plus vite dans l'après-midi, pour céder la place à des tâches ménagères et à des soins donnés aux enfants (activités qui se prolongent à nouveau tard dans la soirée). Le temps plein des unes n'est donc certainement pas le même que le temps plein des autres et la différence qui les distingue est stéréotypée en termes de genre.

La comparaison du mercredi et du mardi pour les femmes qui travaillent à temps partiel et ont des enfants confirme également que les enfants influencent significativement l'organisation du travail rémunéré. Le mercredi après-midi, les femmes qui travaillent à temps partiel et ont des enfants travaillent à peine, ce qui s'explique par le fait que, en Belgique, les écoles sont fermées le mercredi après-midi. Ce n'est pas le cas le mardi et nous voyons donc que du travail rémunéré peut également être « prévu » l'après-midi (comme en témoigne le deuxième pic de couleur violet). En d'autres termes, dès que les enfants ne sont pas pris en charge en journée, les femmes s'en occupent, et le fait qu'elles aient un statut professionnel à temps partiel ou à temps plein n'y change pas grand-chose.



Figure 7. Timing du travail rémunéré, des tâches ménagères, des soins donnés aux enfants et du temps libre suivant les femmes travaillant à temps partiel, ainsi que les femmes et les hommes avec enfants travaillant à temps plein en Belgique, un mercredi et un mardi



6.2.2 CAUSES DE CONTRAINTES TEMPORELLES

La fragmentation du temps libre, la gestion multitâche et la limitation du rayon d'action en raison de la présence de (jeunes) enfants sont supposées être des causes de contraintes temporelles. Nous examinons tout d'abord dans le tableau 9 pour les femmes et pour les hommes s'il y a un lien de cause à effet et si celui-ci est étroit. Pour ce faire, nous procédons à une analyse de régression au cours de laquelle nous commençons par n'ajouter que les causes de contraintes temporelles. Dans un deuxième temps, nous effectuons un contrôle sur le temps que les femmes et les hommes consacrent aux tâches ménagères, aux soins donnés aux enfants et à l'éducation et au temps libre. En effet, il est ressorti des analyses de l'emploi du temps des femmes et des hommes dans les parties 1 et 2 du rapport « *Genre et emploi du temps* » que les femmes consacrent davantage de temps aux tâches ménagères et aux soins donnés aux enfants et ont moins de temps libre. Il y a dès lors par définition davantage de chance que les femmes soient multitâches, aient un rayon d'action plus réduit et voient leur temps libre fragmenté. En tenant compte de cela, nous examinons dans quelle mesure les contraintes temporelles sont effectivement déterminées par la fragmentation du temps libre, la gestion multitâche et la limitation du rayon d'action (comme on le suppose d'habitude), ou si ces contraintes temporelles sont simplement le résultat d'une répartition inégale du travail familial.

Nous voyons dans le tableau 9 que la présence d'enfants de moins de 9 ans et la gestion multitâche des tâches ménagères et des soins donnés aux enfants par les femmes font augmenter la perception de contraintes temporelles. La gestion multitâche a le même effet sur les hommes, dans une moindre mesure, mais certainement pas la présence d'enfants. Si, lors d'une deuxième étape de l'analyse, nous effectuons un contrôle sur le temps consacré aux soins donnés aux enfants et à l'éducation ainsi qu'aux tâches ménagères, la présence d'enfants cesse aussi ses effets pour les femmes. Cela s'explique logiquement par le fait que nous examinons uniquement des jours de la semaine au cours desquels, comme dans l'analyse précédente, les soins donnés aux enfants se limitent en termes de timing au matin, à la fin d'après-midi et à la soirée. Présence est ici synonyme de soins. L'effet de la gestion multitâche demeure pour les femmes et pour les hommes après contrôle.

La fragmentation du temps libre a un effet positif sur la perception de contraintes temporelles, tant chez les femmes que chez les hommes. Cela semble contradictoire, mais s'explique de manière logique. On suppose que le peu de temps libre qu'ont notamment les femmes avec de (jeunes) enfants est à plusieurs reprises interrompu par des soins et donc fragmenté. Cela ne semble pas être le cas. La fragmentation du temps libre nous permet en fait de mesurer à quelle fréquence les femmes et les hommes ont du temps à consacrer à leur temps libre pendant la journée. La corrélation positive entre fragmentation et contraintes temporelles nous indique donc en fait que les contraintes temporelles subjectives diminuent lorsque les femmes et les hommes ont le « luxe » de consacrer plus d'une période de la journée à du temps libre ; ce que (à nouveau) notamment les femmes avec de jeunes enfants ont peu l'occasion de faire (voir parties 1 et 2 de *Genre et emploi du temps*).

Tout aussi surprenant, plus les hommes consacrent de temps de leur temps libre à la maison, plus ils ressentent de contraintes temporelles. Cependant, si, lors d'une deuxième étape de l'analyse, nous effectuons un contrôle sur la quantité de temps libre, il apparaît que celle-ci est déterminante dans la perception de contraintes temporelles et que les effets de la fragmentation et de la proportion de temps libre passé à la maison s'estompent.

Nous procédons à la même analyse dans la deuxième partie du tableau 9, mais cette fois pour le week-end. Il est en effet ressorti du chapitre 4 que le travail le week-end était un phénomène très rare. Nous voyons à nouveau que la gestion multitâche et la présence d'enfants de moins de 9 ans pendant le week-end augmentent les contraintes temporelles des femmes. Le week-end également, la « fragmentation » qui est donc synonyme de plusieurs formes d'activités de loisirs – est inversement proportionnelle aux contraintes temporelles (davantage de blocs de temps libre pendant la journée réduisent la perception de contraintes temporelles).



Tableau 9. Analyse de régression des contraintes temporelles pour les femmes et les hommes en Belgique, une journée de semaine et une journée de week-end, 2013

Variable dépendante : contraintes temporelles	JOURNÉE DE SEMAINE							
	Femmes (n=1143)				Hommes (n=1173)			
	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 1		Modèle 2	
	Béta	Sig.	Béta	Sig.	Béta	Sig.	Béta	Sig.
Constante [B]	48,7	***	51,0	***	42,4	***	43,7	***
Gestion multitâche [# min/jour]	0,10	**	0,06	*	0,08	**	0,07	*
Présence d'enfants <9 ans [# min/jour]	0,12	***	<0,01	n.s.	0,02	n.s.	-0,01	n.s.
Fragmentation [# moments de TL/jour]	-0,08	*	0,01	n.s.	-0,07	*	-0,01	n.s.
Temps libre passé à la maison [% du TL total]	-0,01	n.s.	-0,05	n.s.	0,07	*	0,06	n.s.
Soins donnés aux enfants [# min/jour]			0,19	***			0,06	n.s.
Tâches ménagères [# min/jour]			0,04	n.s.			-0,01	n.s.
Temps libre [# min/jour]			-0,15	***			-0,09	*
Modèle statistique [F]	9,12	***	12,5	***	5,07	***	4,27	***
Variance expliquée [R ²]	0,03		0,07		0,02		0,02	
Variable dépendante : contraintes temporelles	JOURNÉE DE WEEK-END							
	Femmes (n=1143)				Hommes (n=1173)			
	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 1		Modèle 2	
	Béta	Sig.	Béta	Sig.	Béta	Sig.	Béta	Sig.
Constante [B]	46,1	***	45,7	***	44,3	***	45,4	***
Gestion multitâche [# min/jour]	0,07	*	0,03	n.s.	0,06	n.s.	0,04	n.s.
Présence d'enfants <9 ans [# min/jour]	0,13	***	0,06	n.s.	0,02	n.s.	<-0,01	n.s.
Fragmentation [# moments de TL/jour]	-0,07	*	-0,01	n.s.	-0,03	n.s.	0,02	n.s.
Temps libre passé à la maison [% du TL total]	0,05	n.s.	<0,01	n.s.	0,01	n.s.	<-0,01	n.s.
Soins donnés aux enfants [# min/jour]			0,15	***			0,05	n.s.
Tâches ménagères [# min/jour]			0,13	***			0,02	n.s.
Temps libre [# min/jour]			-0,11	**			-0,09	*
Modèle statistique [F]	8,94	***	11,89	***	1,46	n.s.	2,30	*
Variance expliquée [R ²]	0,03		0,07		<0,01		0,01	

Niveaux de signification : *** p≤0,001; ** p≤0,01; * p≤0,05; n.s. non significatif.



Cependant, si nous ôtons de l'équation le temps que les femmes consacrent aux tâches ménagères, aux soins donnés aux enfants et à l'éducation et à leur temps libre, ces corrélations disparaissent et c'est à nouveau la quantité de travail familial des femmes qui augmente les contraintes temporelles également pendant le week-end.

Les résultats pour les hommes sont très frappants : une fois le week-end, ni la gestion multitâche, ni la fragmentation du temps libre, ni la présence d'enfants, ni le temps qu'ils consacrent au travail familial ne semblent peser sur leur ressenti des contraintes temporelles. Seule une augmentation de leur temps libre leur fait ressentir moins de contraintes temporelles.

La différence entre le samedi et le dimanche ne change d'ailleurs rien aux modèles (nous n'affichons pas les résultats).

Bien que, après avoir effectué un contrôle sur le temps que les femmes et les hommes consacrent aux soins donnés aux enfants, aux tâches ménagères et à leur temps libre, seule la gestion multitâche demeure une cause significative de perception de contraintes temporelles, nous examinons enfin malgré tout si nous observons des différences dans les causes de contraintes temporelles entre les femmes qui travaillent à temps partiel et à temps plein et les hommes qui travaillent à temps plein. Nous indiquons dans le tableau 10 les moyennes des quatre causes de contraintes temporelles pour les femmes qui travaillent à temps partiel et à temps plein et pour les hommes qui travaillent à temps plein, à nouveau de manière distincte pour un mercredi et pour un mardi, étant entendu que tous les répondants ont des enfants. Les nombres sont trop petits pour procéder à une analyse multivariée, c'est pourquoi nous nous limitons à une analyse des variances à travers les trois groupes.

Aide à la lecture du tableau 10

Une analyse des variances permet de tester si les moyennes, dans le cas présent, des trois groupes diffèrent. Si tel est le cas, nous l'indiquons à l'aide d'un «*». Il peut maintenant arriver que les moyennes diffèrent parce que, par exemple, les femmes qui travaillent à temps partiel et les femmes qui travaillent à temps plein se distinguent, mais pas les femmes qui travaillent à temps plein et les hommes qui travaillent à temps plein. Pour déterminer lequel des trois groupes se distingue des autres, nous comparons les groupes deux par deux avec une correction de Bonferroni pour plusieurs comparaisons (en effet, chaque personne ne se trouve que dans un seul groupe et nous devons en tenir compte). Le résultat de la comparaison deux par deux est indiqué à l'aide des lettres suscrites. Si les valeurs de deux groupes ne diffèrent pas, nous y associons la même lettre suscrite. Si les valeurs de deux groupes diffèrent, nous y associons différentes lettres suscrites. Si l'analyse des variances n'est pas significative (indiquée par n.s.), nous n'effectuons naturellement pas de comparaison deux par deux.

Exemple. Le mercredi, les temps que les femmes qui travaillent à temps partiel, les femmes qui travaillent à temps plein et les hommes qui travaillent à temps plein consacrent à la gestion multitâche varient significativement les uns des autres (indiqué par l'«*»). Les lettres suscrites indiquent cependant que cela provient du fait que les temps que les femmes qui travaillent à temps partiel et les hommes qui travaillent à temps plein consacrent à la gestion multitâche diffèrent significativement. En effet, les femmes qui travaillent à temps partiel portent la lettre suscrite «a» tandis que les hommes qui travaillent à temps plein portent la lettre suscrite «b». La comparaison deux par deux est donc «a-b» et elle indique une différence significative. Les femmes qui travaillent à temps plein portent à la fois la lettre suscrite «a» et la lettre suscrite «b». Cela signifie que le temps que les femmes qui travaillent à temps plein consacrent à la gestion multitâche ne diffère pas significativement ni du temps que les femmes qui travaillent à temps partiel y consacrent (en effet, la comparaison deux par deux est «a-a») ni du temps que les hommes qui travaillent à temps plein y consacrent (en effet, la comparaison deux par deux est «b-b»).



Tableau 10. Analyse des variances (ANOVA) des contraintes temporelles et de ses causes suivant les femmes travaillant à temps partiel, ainsi que les femmes et les hommes avec enfants travaillant à temps plein en Belgique, un mercredi et un mardi

	n	Gestion multitâche [# min/jour]	Présence d'enfants <9 ans [# min/jour]	Fragmentation [# moments de TL/jour]	TL passé à la maison [% du TL total]	Tâches ménagères [# min/jour]	Soins donnés aux enfants [# min/jour]	Temps libre [# min/jour]	Contraintes temporelles subies
MERCREDI		*	***	n.s.	n.s.	***	***	n.s.	n.s.
Femme travaillant à temps partiel	52	0h48 ^a	4h56 ^a	2,0	89,0	3h33 ^a	1h15 ^a	2h02	52,7
Femme travaillant à temps plein	68	0h31 ^{a,b}	1h54 ^b	2,3	89,9	2h27 ^b	0h51 ^a	2h12	50,8
Homme travaillant à temps plein	108	0h19 ^b	2h20 ^b	2,1	89,0	1h03 ^c	0h30 ^b	2h35	48,0
MARDI		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	***	**	**	**
Femme travaillant à temps partiel	83	0h24	2h55	2,1	91,3	2h23 ^a	0h52 ^a	1h59 ^a	50,9 ^a
Femme travaillant à temps plein	77	0h34	2h42	1,8	91,8	2h06 ^a	0h51 ^a	1h58 ^a	50,9 ^a
Homme travaillant à temps plein	146	0h20	2h09	2,0	91,4	1h06 ^b	0h28 ^b	2h33 ^b	44,5 ^b

Niveaux de signification : *** $p \leq 0,001$; ** $p \leq 0,01$; * $p \leq 0,05$; n.s. non significatif



Nous déduisons du tableau 10 que seules la gestion multitâche et la présence d'enfants de moins de 9 ans diffèrent significativement à travers les trois groupes un mercredi. Si l'on se penche sur la gestion multitâche, cette différence apparaît parce que les femmes qui ont des enfants (qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel) accomplissent davantage de tâches ménagères et assurent davantage de soins donnés aux enfants que les hommes. La présence de jeunes enfants diffère uniquement entre les travailleurs à temps partiel et à temps plein, mais la quantité de temps consacré aux soins donnés aux enfants le mercredi varie uniquement entre les femmes et les hommes. La quantité de tâches ménagères varie à travers les trois groupes.

Le fait que le mercredi constitue une exception ressort des résultats du mardi (considéré comme un jour de la semaine « ordinaire »). En effet, les femmes et les hommes s'y comportent selon leurs schémas de comportement traditionnels : les femmes, indépendamment de leur statut, consacrent davantage de temps aux tâches ménagères et aux soins donnés aux enfants, elles ont moins de temps libre et ressentent davantage de contraintes temporelles que les hommes.

6.3 CONCLUSION

Nous nous sommes demandé dans ce chapitre si, à l'aide d'un certain nombre de caractéristiques d'emploi du temps – fragmentation du temps libre, gestion multitâche et limitation du rayon d'action en raison de la présence de jeunes enfants – nous pouvions expliquer la différence de perception des contraintes temporelles entre les femmes qui travaillent à temps partiel, les femmes qui travaillent à temps plein et les hommes qui travaillent à temps plein, parmi les répondants ayant des enfants. Cela ne semble pas prouvé, du moins dans le sens où toutes ces caractéristiques sont en fait synonymes du temps que les femmes et les hommes consacrent aux tâches ménagères, aux soins donnés aux enfants et à l'éducation et à leur temps libre, ce qui nous ramène à l'inégalité typique entre les femmes et les hommes en matière d'emploi du temps. En d'autres termes, la perception des contraintes temporelles dépend davantage de la quantité de travail (non) rémunéré que des caractéristiques présumées.

Ce chapitre apporte toutefois un éclairage pertinent sur le débat relatif à l'inégalité entre les femmes et les hommes et la gestion du conflit entre travail et famille. Ce n'est pas tout à fait une surprise si le mercredi joue ici un rôle crucial pour les femmes et les hommes qui ont des enfants et, notamment, pour les femmes qui travaillent à temps plein et ont des enfants. Le mercredi, elles semblent être constamment entre deux chaises l'après-midi, lorsque les écoles sont fermées. Bien qu'elles travaillent à temps plein, leur journée « à temps plein » se termine beaucoup plus tôt que la journée à temps plein des hommes qui ont des enfants. Les femmes qui travaillent à temps plein et ont des enfants ne consacrent pas moins de temps le mercredi aux soins donnés aux enfants et à l'éducation que les femmes qui travaillent à temps partiel et ont des enfants. En outre, les mères qui ont un statut à temps partiel ou à temps plein diffèrent également peu les unes des autres un jour de la semaine « ordinaire » en ce qui concerne la quantité de soins donnés aux enfants et de tâches ménagères qu'elles accomplissent. La responsabilité des soins donnés aux enfants repose toujours sur les épaules des femmes, indépendamment de leur statut professionnel. En ce qui concerne la combinaison du travail et des soins donnés aux enfants, le travail à temps partiel en tant que stratégie manque son objectif.



BIBLIOGRAPHIE

- Blank, R.M. (1989). The role of part-time work in women's labor market choices over time. *American Economic Review*, 79(2), 295-9.
- Booth, A.L., & Van Ours, J.C. (2013). Part-time jobs: what women want? *Journal of Population Economics*, 26, 263-83.
- Elchardus, M. (1994). Leve de stroefheid. Over temporele en culturele flexibiliteit. Dans M. Elchardus (Ed.), *Op de ruïnes van de waarheid. Lezingen over tijd, cultuur en politiek* (pp. 44-66). Leuven: Kritak.
- Elchardus, M. (1996). *La société mobilisée. Entre l'ancienne et une nouvelle organisation du temps*. Brussels: Fondation Roi Baudouin.
- Glorieux, I., Minnen, J., Van Tienoven, T.P., Weenas, D., Deyaert, J., De Korte, K.,... Verbeylen, J. (2015). *Technical Report BTUS13. Technical report of the 2013 Belgian Time-Use Survey (BTUS13)*. Brussels: Vrije Universiteit Brussel, Sociology Dept., Research Group TOR.
- Hamermesh, D. (1998). When we work. *American Economic Review*, 88(2), 321-5.
- Hamermesh, D. (1999). The timing of work over time. *The Economic Journal*, 109 (January), 37-66.
- Hamermesh, D. (2002). Timing, togetherness and time windfalls. *Journal of Population Economics*, 15, 601-23.
- Hochschild, A.R. (1990). *The Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Avon Books.
- Lesnard, L. (2004). *La place du travail et de la famille dans les emplois du temps en France dans les années 1980 et 1990*. (Doctorat), Université de Versailles-Saint-Quentin.
- Minnen, J., Glorieux, I., & Van Tienoven, T.P. (2015). Who works when? Towards a typology of weekly work patterns in Belgium. *Time & Society, Online first* (DOI 10.1177/0961463X15590918).
- Presser, H. (2005). *Working in a 24/7 economy: Challenges for American families*. New York: Russell Sage Foundation.
- Zerubavel, E. (1982). *Hidden Rhythms. Schedules and calendars in social life*. Chicago and London: The University of Chicago Press.



COLOPHON

Éditeur

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blerot, 1
1070 Bruxelles
Tél. 02 233 42 65
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Rédacteur

Onderzoeksgroep TOR
Vrije Universiteit Brussel
Boulevard de la Plaine, 2
1050 Bruxelles
www.vub.ac.be/TOR

Auteurs

Ignace Glorieux
Theun Pieter van Tienoven

Éditeur responsable

Michel Pasteel, directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Mise en page et impression

The Crew Communication

Numéro de dépôt

D/2016/10.043/11

Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands.

Ce rapport succède au rapport *Genre et emploi du temps* (publié en 2016), mais peut également être lu indépendamment.

