



# Centre d'Economie de la Sorbonne

UMR 8174

C  
a  
h  
i  
e  
r  
s  
de  
la  
M  
S  
E

## Qualité des emplois et genre : les effets croisés des statuts et des horaires de travail

Séverine LEMIERE

Céline MARC

2006.74



Maison des Sciences Économiques, 106-112 boulevard de L'Hôpital, 75647 Paris Cedex 13  
<http://mse.univ-paris1.fr/Publicat.htm>

ISSN : 1624-0340

# Qualité des emplois et genre : les effets croisés des statuts et des horaires de travail

Séverine Lemière (CES-MATISSE et Université Paris 5-IUT de Paris) et  
Céline Marc<sup>\*</sup> (CES-MATISSE, Université Paris 1)

## Résumé :

Cet article appréhende la qualité *des* emplois en intégrant à la fois les statuts d'emploi, le temps de travail et l'aménagement des horaires. Nous proposons une typologie des salariés selon ces trois dimensions à partir des données françaises des Enquêtes Emploi de l'INSEE et nous la comparons entre 1993 et 2002. Dans un premier temps, cette analyse montre un éclatement du marché du travail remettant en question une analyse simpliste « emplois de bonne qualité » *versus* « emplois de mauvaise qualité » et présente les situations différenciées des hommes et des femmes. Dans un second temps, la comparaison de notre typologie entre 1993 et 2002 montre d'une part, la persistance sur la période des liens entre statuts d'emploi, temps de travail et aménagements des horaires et d'autre part, témoigne du mouvement de flexibilisation des emplois et de détérioration de la qualité des emplois. Les femmes subissent davantage cette dégradation, notamment en termes d'aménagement des horaires.

**Mots-clés :** qualité des emplois, statuts d'emploi, temps de travail et aménagements des horaires, inégalités hommes/femmes.

Codes JEL : J21 J71 J81

## Job quality and gender: the cross-effects of employment status and working hours

**Abstract :** This paper deals with job quality in terms of job statuses, working time, working hours arrangements (flexible hours, week-end work, evening work, night work). We realise a cluster analysis of workers with these 3 dimensions of job quality from the French labour survey *Enquête Emploi* and we compare this analysis between 1993 and 2002. In the first time, results show a segmentation of the labour market in various categories, into different clusters far from a simplistic vision "good jobs" *versus* "bad jobs". Differences between men and women are very important in our findings. In the second time, a comparison between 1993 and 2002 focuses on two issues. On the one hand, the relations between job statuses, working time, and working hours arrangements persist. On the other hand, we highlight the growth of work flexibility and the deterioration of job quality. Women are particularly affected by the deterioration and mainly about types of hours.

**Keywords:** job quality, job statuses, working time, working hours arrangements, gender inequality.

Codes JEL : J21 J71 J81

---

<sup>\*</sup>Nous remercions Pauline Domingo, Corinne Perraudin, Muriel Pucci et Hélène Zajdela pour leurs conseils et lectures avisés de ce travail. Nous sommes particulièrement redevables à Pauline Domingo et Corinne Perraudin pour leurs aides sur les programmes informatiques et méthodes de classification. Nous restons seules responsables des erreurs et imprécisions pouvant subsister.

## INTRODUCTION

Le Conseil Européen de Lisbonne (2000) s'est fixé comme objectif stratégique d'augmenter le taux d'emploi global de l'Union européenne à 70% et le taux d'emploi des femmes à plus de 60% d'ici 2010. Cette vision quantitative de la politique de l'emploi se couple aujourd'hui avec le développement de la notion de qualité de l'emploi. En effet, depuis le Conseil européen de Stockholm en 2001, la qualité de l'emploi est présentée comme un objectif général et transversal au sein des lignes directrices pour l'emploi. La qualité de l'emploi devient un thème à part entière mais comme le soulignent C. Erhel et L. Davoine (2005), la qualité est « *tirée du côté de la productivité et de l'attractivité financière des emplois* ». En fait, un lien direct semble être établi entre qualité et quantité d'emploi, selon la Commission européenne « *la qualité de l'emploi va de pair avec la progression vers le plein emploi, une croissance accrue de la productivité et une amélioration de la cohésion sociale* » (COM 2003).

Dans ce contexte, notre article propose un nouvel éclairage de la qualité de l'emploi. L'approche européenne repose sur l'analyse du fonctionnement du marché du travail et apporte une compréhension marchande de la qualité de l'emploi correspondant, selon nous, davantage à la qualité du marché du travail. Notre recherche se détache de cette conception et appréhende la qualité de l'emploi dans une optique plus microéconomique de la qualité *des* emplois, intégrant à la fois les statuts d'emploi, le temps de travail et l'aménagement des horaires. Nous proposons alors une typologie des salariés selon ces trois dimensions à partir des données françaises des Enquêtes Emploi de l'INSEE.

Dans un premier temps, cette analyse empirique montre un éclatement du marché du travail remettant en question une analyse simpliste « emplois de bonne qualité » *versus* « emplois de mauvaise qualité » et présente les situations différenciées des hommes et des femmes. Dans un second temps, nous comparons notre typologie entre 1993 et 2002. Cette comparaison souligne d'une part, la persistance sur la période des liens entre statuts d'emploi, temps de travail et aménagements des horaires et d'autre part, témoigne du mouvement de flexibilisation des emplois et de détérioration de la qualité des emplois, qui affecte particulièrement les femmes.

### I. QUELLE APPROCHE DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ?

#### **L'approche européenne de la qualité de l'emploi : le marché du travail**

Initialement, la commission européenne (COM, 2001) proposait d'analyser la qualité de l'emploi selon deux approches. La première était liée aux caractéristiques des emplois : caractéristiques objectives et intrinsèques comprenant la satisfaction de l'emploi, la rémunération, les avantages extra salariaux, les horaires de travail, les qualifications, la formation et les perspectives de carrière, le contenu de l'emploi et la correspondance entre les caractéristiques de l'emploi et du travailleur. La seconde approche reposait sur le contexte des emplois et du marché du travail : égalité des sexes, santé et sécurité, flexibilité et sécurité, accès aux emplois, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, dialogue social et participation des travailleurs, diversité et non-discrimination. Pourtant, les indicateurs finalement retenus de la qualité de l'emploi lors du Conseil européen de Laeken de décembre 2001 (tableau 1 en annexe) restreignent le champ d'analyse à la deuxième approche, tournée vers le fonctionnement du marché du travail. Une analyse rapide de ces indicateurs apporte une compréhension de la qualité de l'emploi en termes marchands : indicateurs de

mouvements sur le marché du travail, de productivité du travail et d'écart de taux d'emploi entre différentes catégories de travailleurs.

Dans le tableau 1 en annexe, nous listons ces dimensions et leurs indicateurs et proposons une lecture des indicateurs en spécifiant ceux qui témoignent d'une approche marchande de la qualité. Sur 30 indicateurs, soulignons que 20 concernent une approche purement marchande. Seuls 2 indicateurs-clés concernent les caractéristiques intrinsèques des emplois et 2 les salaires. Même l'indicateur clé de la dimension « qualité intrinsèque de l'emploi », pourtant au cœur de problématique de qualité, est défini principalement sous l'angle des « mouvements entre non-emploi et emploi et dans le cadre de l'emploi par niveau de rémunération ». Et, paradoxalement, l'analyse des conditions de travail et d'aménagement des horaires est absente de cet indicateur européen.

L'analyse européenne de la qualité de l'emploi se concentre donc sur le fonctionnement du marché du travail. D'ailleurs, Fremigacci et L'Horty (2005) montrent que « *la qualité de l'emploi définie selon Laeken s'améliore systématiquement avec les embellies conjoncturelles* ». Nous nous éloignons de cette approche que nous considérons comme celle de la qualité du marché du travail pour aller vers l'analyse de la qualité des emplois.

### **La qualité de l'emploi *versus* la qualité des emplois**

En optant pour l'analyse de la qualité des emplois, nous évitons le piège lié à l'ambiguïté de la notion d'emploi. L'emploi désigne « *à la fois un état collectif mesurable* », lié à la participation des individus au marché du travail, « *et un état individuel des personnes (le statut professionnel conféré par un contrat de travail ou une fonction publique)* » (Supiot, 2005 ; p.1088)<sup>1</sup>. Ainsi, l'emploi recoupe à la fois une notion macroéconomique caractérisant l'accès et le fonctionnement du marché du travail et une notion plus individuelle et juridique. Notre travail se focalise sur la deuxième notion, nous parlerons donc de la qualité *des* emplois.

Notre approche renvoie aux notions déjà anciennes de flexibilité interne / externe et qualitative / quantitative du travail. La flexibilité externe a recours aux différents dispositifs extérieurs à l'entreprise afin d'adapter ses effectifs à sa demande de production : recours à des contrats à durée limitée (flexibilité quantitative externe), mode d'extériorisation juridique de l'activité de travail transformant le contrat de travail en relations commerciales comme la sous-traitance ou l'intérim (flexibilité qualitative externe). La flexibilité interne comprend à la fois la flexibilité quantitative *via* la variation de la durée d'utilisation des équipements productifs ou d'ouverture de l'entreprise<sup>2</sup>, la flexibilité qualitative favorisant la polyvalence et la mobilité et la flexibilité salariale. Une partie de la flexibilité externe est intégrée dans l'analyse européenne de la qualité de l'emploi à travers les distinctions par types de contrats de travail. La flexibilité interne, en revanche, est absente de l'analyse.

Au niveau européen, la politique de l'emploi repose sur la volonté de flexibiliser, de fluidifier, le marché du travail en imposant une corrélation positive entre qualité, quantité et flexibilité de l'emploi. Nous relativisons ces relations en soulignant les liens complexes entre flexibilité et qualité des emplois, en France. En effet, les différentes formes de flexibilité

---

<sup>1</sup> Pour plus de détails, voire aussi Gaudu (1996)

<sup>2</sup> Ces pratiques peuvent correspondre à des variations des horaires de travail, travail à temps partiels, annualisation de la durée du travail. Soulignons que les pratiques de variations d'horaires ou d'annualisation peuvent s'associer avec des contrats à temps complet, il s'agit donc de pratiques de flexibilité interne quantitative pour les entreprises car elles permettent de moduler la durée de production mais la flexibilité n'est pas forcément quantitative pour les salariés.

doivent être intégrées dans la qualité des emplois afin de mieux visualiser des nombreuses relations salariales flexibles à l'œuvre actuellement. Notre recherche tente de répondre en partie à cet objectif en intégrant dans la qualité des emplois les aménagements d'horaires de travail, croisant ainsi différents types de flexibilité.

## II. CROISER STATUTS D'EMPLOI, TEMPS DE TRAVAIL ET AMÉNAGEMENTS DES HORAIRE

L'objectif de notre analyse est de croiser systématiquement statut d'emploi, temps de travail et aménagement des horaires de travail afin de mettre en évidence d'une part, une approche alternative de la qualité des emplois et d'autre part, la place des femmes dans ces formes multiples de flexibilité du travail.

En partie dans cette optique, Cottrel et alii (2002) se sont intéressés au temps de travail des formes particulières d'emploi. A partir de l'enquête *Emploi du temps* de l'INSEE de 1998-99, les auteurs ont analysé les liens entre les temps de travail et les statuts d'emplois. Cette analyse empirique a permis de conclure à l'absence d'une segmentation unique du marché du travail en mettant en évidence la variété des conditions de temps de travail au sein de chaque forme d'emploi mais elle omet la dimension du genre pourtant primordiale sur ces questions. En effet, le temps de travail et ses aménagements sont au cœur de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. L'aménagement des horaires détermine la qualité des emplois des femmes et influence leur participation au marché du travail en rendant plus ou moins facile l'articulation entre travail et famille. Alors que la commission européenne se fixe comme objectif d'accroître le taux d'emploi des femmes, ne pas parler des horaires atypiques apparaît comme un oubli incompréhensible.

### Choix méthodologiques

Pour analyser les différentes combinaisons de statut d'emploi, de temps de travail et d'aménagement des horaires parmi les salariés, nous adoptons ici une méthodologie alternative aux analyses multivariées que nous avons utilisées dans une première recherche sur le genre et la qualité des emplois (Lemière et Marc, 2005).

Ce premier travail montrait que le fait d'être une femme multipliait par 7 la probabilité d'être à temps partiel et par 1,7 celle d'être en contrat à durée limitée. Au total, les femmes avaient 4 fois plus de risque d'être en contrat atypique (soit à durée limitée, soit à temps partiel). Ces analyses « toutes choses égales par ailleurs », ont eu le mérite de révéler la complexité des liens entre les variables d'aménagements d'horaires et de statuts d'emploi atypiques. Cependant, en contraignant à l'étude de chaque variable séparément, elles ne proposaient qu'une vision simplificatrice des situations salariales.

Pour surmonter ces limites, nous construisons, à partir de l'*Enquête Emploi 2002*, une typologie des salariés<sup>3</sup> portant sur leur statut d'emploi, le temps de travail et les aménagements horaires. L'analyse se fonde sur des méthodes d'analyse des correspondances multiples et de classification ascendante mixte des salariés en fonction de variables de statut

---

<sup>3</sup> Le champ de l'étude est constitué par 61998 salariés âgés de 18 à 65 ans.

d'emploi, de temps de travail et de ses aménagements. La typologie est construite sur sept variables actives au cœur de notre problématique :

- LE STATUT D'EMPLOI ayant quatre modalités : contrat à durée indéterminé (CDI) ; contrat à durée déterminé (CDD) ; intérimaires hors État et collectivités locales et apprentis, stagiaires et contrats aidés.
- LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ayant deux modalités : travail à temps complet ou à temps partiel.
- LA VARIABILITE DES HORAIRES ayant deux modalités : mêmes horaires de travail tous les jours (réguliers) et horaires alternés ou variables d'un jour à l'autre.
- LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL SUBI ayant deux modalités : la personne souhaite travailler davantage ou la personne ne souhaite pas travailler davantage.
- LE TRAVAIL LE SOIR (entre 20h et minuit) ayant deux modalités : jamais de travail le soir et travail du soir occasionnel ou habituel.
- LE TRAVAIL DE NUIT ayant deux modalités: jamais de travail de nuit et travail de nuit occasionnel ou habituel.
- LE TRAVAIL DU WEEK-END ayant deux modalités: jamais de travail le week-end et travail du week-end occasionnel ou habituel.

Les variables de caractéristiques individuelles, de secteurs d'activité ou encore de salaire<sup>4</sup> ont été projetées dans un deuxième temps afin de mieux caractériser les classes. Le sexe des individus ne construit donc pas la présente typologie qui génère des combinaisons types de statuts salariaux. C'est en analysant l'inégale répartition des hommes et des femmes dans ces combinaisons types que l'analyse sexuée montre sa pertinence.

Le traitement des données s'effectue en deux temps.

**L'analyse des correspondances multiples** met en évidence que les statuts d'emploi, les horaires et le temps de travail des salariés se répartissent entre plusieurs axes. Le premier plan factoriel (graphiques 1 et 2 en annexe) montre que le premier axe de l'analyse, contribuant à 24,1% de la variance totale, oppose les salariés en fonction de leur type d'horaires. D'un côté de l'axe 1, on distingue les horaires de travail atypiques et non réguliers (travail du soir, du week-end, de nuit), et de l'autre côté, des horaires de semaine, de jour et réguliers. Le deuxième axe, qui contribue à 18,1% de la variance totale, distingue les salariés à temps partiel et à temps complet, en précisant le travail à temps partiel subi. Ce ne sont que sur les troisième et quatrième axes, représentant respectivement 11,3% et 11,1% de la variance totale, qu'apparaissent les statuts d'emploi. L'axe 3 isole les intérimaires et l'axe 4 distingue les salariés en contrat à durée déterminée des salariés en contrats aidés.

---

<sup>4</sup> Les variables passives sont : sexe, profession, secteur d'activité, âge, taille de l'entreprise, salaire, niveau de qualification, privé/public. Nous détaillons aussi les modalités des variables actives telles que le travail du samedi et du dimanche pour le travail du week-end, les horaires alternés, variables et réguliers pour la variabilité des horaires.



Pour se rapprocher le plus possible de la partition optimale des salariés en fonction des variables actives, la **typologie a été établie à partir d'une classification mixte**<sup>5</sup> réalisée à la suite de la méthode de l'analyse en composantes multiples<sup>6</sup> présentée ci-dessus. Nous avons retenu une typologie en 10 classes. L'intérêt à maintenir ce nombre élevé de classes est d'isoler la classe « d'emplois classiques » c'est-à-dire des salariés ayant un statut stable à temps complet et des horaires de travail « normaux ». Cette typologie fine permet ainsi de distinguer précisément les différentes combinaisons entre statut d'emploi, temps de travail et types d'horaires.

### **III. DES COMBINAISONS DIVERSES ET SEXUÉES ENTRE STATUT, TEMPS DE TRAVAIL ET HORAIRES**

Les 10 classes mises en évidence (tableaux 2 à 11 en annexe) sont présentées en fonction de leur positionnement par rapport à la norme juridique du statut d'emploi : le CDI à temps complet<sup>7</sup>.

#### **Les 5 premières classes : statuts d'emplois atypiques**

##### **Etre en contrat à durée limitée**

##### **L'intérim : plutôt à temps complet mais avec des horaires atypiques (classe 2)**

La classe 2, regroupant 2,4% de la population, rassemble tous les contrats intérimaires, plutôt à temps complet, mais ceux travaillant à temps partiel sont le plus souvent en situation subie. Les salariés de cette classe sont davantage en horaires alternées et un peu plus souvent que la moyenne travaillant la nuit mais moins durant le week-end. Ce sont principalement des ouvriers et manœuvres, ayant un niveau de qualification assez bas, et dont le salaire mensuel médian est de 960 euros nets. La moyenne d'âge de cette classe est de 31 ans et ce sont principalement des hommes (66%). Cette classe rassemble 3% des hommes et 1,8% des femmes de la population salariée.

##### **CDD avec des horaires davantage atypiques (classe 1)**

La classe 1 rassemble tous les contrats à durée déterminée, soit 4,7% de la population. Les caractéristiques atypiques de temps de travail sont légèrement plus présentes : temps partiel, travail du week-end et horaires variables. Ce sont principalement des employés et des salariés plus diplômés que la moyenne. Le niveau médian de salaire est de 1067 euros par mois. L'âge

---

<sup>5</sup> La classification mixte recourt à l'utilisation conjointe de la classification ascendante hiérarchique (CAH) et de la classification autour des centres mobiles (CCM).

<sup>6</sup> Les individus sont projetés sur les axes factoriels de l'ACM, et ce sont ces coordonnées qui servent de variables de classification. Cette méthode permet de transformer les variables qualitatives en variables quantitatives sans perdre d'information. En effet, même si seuls les premiers axes sont interprétables, on retient les projections sur tous les axes afin de garder l'ensemble de l'inertie du nuage de points.

<sup>7</sup> Plus précisément, l'emploi typique correspond à un emploi salarié c'est-à-dire soumis à un contrat de travail. Le lien entre l'employeur et le salarié est ferme, c'est-à-dire sans limitation de durée, c'est un emploi stable pouvant s'ouvrir à un système de promotion et s'intégrant le plus souvent dans une convention collective. C'est aussi un emploi à temps plein, ce qui permet l'identification et l'insertion sociale et professionnelle de l'individu et enfin, c'est un emploi qui relève d'un seul employeur et qui s'exerce sur un lieu de travail spécifique.

moyen est de 33 ans et le taux de féminisation de la classe est de 57%. Cette classe regroupe ainsi 3,8% des hommes et 5,7% des femmes de l'échantillon.

### **Combinaison de la durée limitée avec le temps partiel : la spécificité des contrats aidés (classe 6)**

La classe 6 rassemble 3% de la population. Alors que les deux classes précédentes n'étaient pas spécifiques en termes de temps de travail, la classe 6 croise les contrats à durée limitée de type contrats aidés et le temps partiel subi mais avec des horaires de travail plus réguliers que la moyenne. Ces salariés sont davantage Employés et avec un niveau bas de qualification, ils sont concentrés dans le secteur public et dans le secteur éducatif, santé et action sociale, les services aux particuliers et l'administration. Le niveau de salaire mensuel médian s'établit à 581 euros. L'âge moyen est de 29 ans et ce sont à 52% des femmes. Cette classe regroupe 2,7% des hommes et 3,4% des femmes de la population.

→ **Au total, 10,1% de la population est regroupée dans ces 3 classes fortement caractérisées par des contrats précaires avec des aménagements horaires davantage atypiques: 10,9% des femmes et 9,5% des hommes.**

### **Travailler à temps partiel**

Deux classes se caractérisent par des emplois uniquement à temps partiel, mais ayant d'importantes différences dans les durées des contrats et les modes d'aménagement des horaires.

#### **Le travail à temps partiel : une spécificité unique et « non subie » (classe 4)**

La classe 4 rassemble exclusivement des CDI en temps partiel non subi, soit 9,6% de la population. Les horaires de travail sont de deux types soit réguliers, soit variables (pas d'horaires alternés). Les employés ayant un faible niveau de qualification sont davantage représentés, travaillant légèrement plus souvent dans le secteur public et l'éducation, la santé et l'action sociale. On trouve ici des personnels soignants, des aides ménagers et des employés de bureau. Le niveau de salaire moyen est de 793 euros. L'âge moyen s'élève à 43 ans et les femmes sont très fortement représentées (88%). Cette classe regroupe ainsi 18,1% des femmes et seulement 2,1% des hommes de la population.

#### **Subir le temps partiel, des aménagements atypiques d'horaires et davantage en contrat à durée limitée (classe 3)**

La classe 3 est caractérisée par plus de contrats à durée déterminée (22%) que la moyenne (5,8%) et dans laquelle le travail à temps partiel est exclusivement subi. Le travail du week-end, principalement du samedi, est très présent, ainsi que les horaires variables d'un jour à l'autre. Ce sont surtout des Employés, ayant un niveau de qualification bas, davantage occupés dans les secteurs de l'éducation, la santé et l'action sociale ainsi que les services aux particuliers et le commerce. Le niveau médian du salaire mensuel s'établit à 564 euros. Ces salariés ont en moyenne 37 ans et sont des femmes à 82%. Cette classe rassemble d'ailleurs 8,8% des femmes et seulement 1,6% des hommes de la population (5% au total).

→ **Ces deux classes d'emplois à temps partiel regroupent au total 14,6% de la population : avec uniquement 3,7% des hommes et 26,9% des femmes.**



→ Ces 5 premières classes sont caractérisées par des statuts d'emplois atypiques : contrat à durée limitée et/ou à temps partiel. Au total, 24,7% de la population est regroupée dans ces 5 premières classes, soit seulement 13,2% des hommes et 37,8% des femmes.

Soulignons que les classes 1, 2, 3 et 6 cumulent des spécificités atypiques (type de contrat, temps de travail ou aménagement des horaires). 15,1% de la population connaît le cumul de ces spécificités de statut salarial. Ce qui touche 19,7% des femmes, soit presque le double des hommes (11,1%).

## **Les 5 classes suivantes : statuts d'emplois juridiquement « typiques »**

Les 5 classes correspondant à des emplois en CDI à temps complet rassemblent 75,3% de la population. Malgré une apparente qualité des emplois liée à leur statut, la distinction en 5 classes témoigne de l'importante hétérogénéité dans l'aménagement des horaires de travail.

**Ce sont des classes à statuts typiques...**

### **...mais de soir, de nuit, du week-end et à horaires variables (classe 5)**

La classe 5 se caractérise par des emplois exclusivement de nuit, associant également plus souvent le travail du week-end, du soir et des horaires variables et alternés. Les salariés de cette classe, soit 12,1% de la population, sont plus souvent ouvriers dans les secteurs de l'industrie, des transports et de l'énergie ainsi que dans le secteur public et administration. Ce dernier point peut en partie s'expliquer par le fait que 70% des militaires sont dans cette classe. Le niveau médian des salaires mensuels nets est de 1524 euros et le niveau de qualification est davantage proche du baccalauréat. L'âge moyen est de 39 ans et la part des hommes dans la classe est de 80%. Cette classe rassemble d'ailleurs 18,4% des hommes contre seulement 5,1% des femmes.

### **...avec des aménagements horaires atypiques mais pas la nuit (classe 7)**

L'aménagement des horaires de travail spécifique à la classe 7 est le travail du soir, couplé avec davantage de travail du week-end et d'horaires variables et alternés. En revanche, les salariés de cette classe ne travaillent jamais de nuit. Cette catégorie rassemble plutôt des diplômés, cadres et enseignants. La moyenne d'âge est de 40 ans et le niveau de salaire médian est le plus élevé, soit 1634 euros. Cette classe regroupe 14,3% de la population et elle est masculine à hauteur de 61%. 16,4% des hommes sont dans la classe 7 alors qu'elle ne rassemble que 11,9% des femmes.

### **...travaillant le week-end (classe 9)**

La classe 9, rassemblant 10,1% des salariés, s'écarte totalement des deux précédentes en n'intégrant aucun travail du soir ou de nuit. Elle se spécifie par des emplois dont les horaires de travail sont réguliers mais très majoritairement le samedi. Le niveau de qualification moyen avoisine le baccalauréat. Les catégories des Employés et Professions intermédiaires sont plus représentées, ainsi que la profession de vendeur dans le secteur du commerce, de la finance et de l'immobilier. D'autres professions s'y retrouvent comme les aides ménagers, nettoyeurs, blanchisseurs et certaines catégories d'employés (bibliothèque, courrier...). Le

niveau médian de salaire s'établit à 1286 euros. Cette classe est âgée en moyenne de 40 ans et la part des hommes est de 56% ; 10,5% des hommes sont rassemblés dans cette classe et 9,6% des femmes.

#### **...avec des horaires variables (classe 8)**

La classe 8, comme la 9, ne cumule pas les spécificités d'aménagement des horaires. Elle rassemble exclusivement des horaires alternées et variables, et plus particulièrement variables. Les autres spécificités d'horaires sont moins présentes que dans la population moyenne, voire totalement absentes (comme le travail de nuit ou du soir). Les diplômés sont davantage représentés ainsi que les cadres, professions intermédiaires de la finance, de l'immobilier et du commerce, le personnel soignant et les techniciens. Le salaire moyen est de 1397 euros par mois. Avec une moyenne d'âge de 41 ans, cette classe (11,5% des salariés) est masculine à hauteur de 56%, rassemblant 12% des hommes et 10,8% des femmes.

#### **...et enfin, des aménagements horaires « classiques » (classe 10)**

La dernière classe correspond à ce qu'on pourrait nommer les emplois de bonne qualité selon les critères de notre typologie. Elle associe statut stable, temps complet, horaires réguliers, sans travail de nuit, du soir ou du week-end. La catégorie des ouvriers est plus représentée, dans le secteur industriel, construction et énergie ainsi que les professions intermédiaires administratives et les techniciens. L'âge moyen est de 41 ans et le niveau de salaire s'élève à 1340 euros. Cette classe est la plus importante en regroupant 27,3% de la population, féminisée qu'à hauteur de 42%, soit 29,5% des hommes et 24,8% des femmes.

→ **Soulignons que seulement 27,3% de la population croise les caractéristiques les plus favorables en termes de qualité des emplois. Cette typologie souligne la grande diversité des situations de travail au sein de la catégorie des CDI à temps complet ; les classes 5 et 7 cumulant même plusieurs modalités atypiques d'aménagement des horaires de travail. Au total, les femmes sont sous-représentées dans l'ensemble de ces 5 classes à statut typique ; 86,8% des hommes appartiennent à ces classes contre uniquement 62,2% des femmes.**

Au terme de cette analyse des classes, trois résultats principaux se dégagent.

Tout d'abord, le marché du travail est éclaté et les croisements entre statuts d'emploi, temps de travail et types d'horaires montrent une complexité des situations salariales, loin des approches dichotomiques entre « bons » emplois et « mauvais » emplois. Si 75,3% de la population travaille en CDI à temps complet, seule 27,3% croise ces caractéristiques avec des aménagements « classiques » des horaires de travail. Cette classe pouvant être considérée comme statutairement des « bons » emplois ne reçoit, en revanche, pas les meilleurs niveaux de salaire. En effet, ce sont les statuts stables de la classe 7, à temps complet, travaillant le soir et en horaires alternées et variables (associés aux cadres) qui perçoivent le niveau de salaire de plus élevé. Si ce résultat peut sembler valider la théorie des différences compensatrices de salaire, cette validation ne peut être très partielle, dans le sens où la classe 9 associant les mêmes statuts d'emplois stables à temps complet et d'autres formes d'horaires atypiques de travail perçoit un salaire inférieur à la classe des emplois « normaux ».

Ensuite, l'éclatement des situations d'emploi n'est pas neutre à l'égard du genre. En effet, les femmes sont sous-représentées dans l'ensemble des classes à statut d'emploi typique, elles sont moins présentes dans la classe des emplois associant statut typique et horaires « normaux », or cette classe serait la mieux adaptée à l'articulation entre vie

professionnelle et l'accès aux modes de garde des enfants. De plus, les femmes sont très fortement surreprésentées dans la classe 3 associant contrat atypique de travail, principalement à temps partiel, horaires variables, travail du week-end et bas salaire. Avec 82% de femmes, cette classe rassemble près de 9% des femmes (et seulement 1,6% des hommes).

Enfin, les données sur les salaires sont intéressantes à regarder. L'analyse des salaires médians montre une très forte hétérogénéité au sein de chaque classe. L'écart type des salaires moyens est le plus élevé dans la classe 7, classe la mieux rémunérée. Ce constat témoigne de l'absence de relation claire entre statut d'emploi, aménagement du temps de travail et niveau de salaire<sup>8</sup>. Afin de compléter la définition des classes, nous avons calculé des écarts salariaux entre hommes et femmes au sein de chaque classe. Les écarts de salaires moyens sont les plus élevés dans la classe 7 (les femmes y gagnent 78,2% du salaire des hommes) mais soulignons qu'il s'agit également de la classe ayant la plus forte hétérogénéité individuelle. Les écarts salariaux sont également importants dans la classe 1 correspondant aux CDD. Parmi les classes très fortement sexuées, les salaires moyens des femmes s'établissent à environ 87% de celui des hommes dans les classes 3 et 4 fortement féminisées et par 91,4% dans la classe 5 à prédominance masculine. Soulignons que les écarts sont relativement faibles (89,7%) dans la classe 10 associée aux emplois et horaires typiques. Seule la classe correspondant aux emplois aidés affiche une différence de salaire légèrement en faveur des femmes. L'analyse de la qualité des emplois en termes de genre montre alors à la fois une forte sexualisation des catégories de qualité des emplois et la présence d'inégalités salariales hommes – femmes au sein de chaque catégorie. Inégalités salariales et différences d'accès à des statuts, temps de travail et types d'aménagement d'horaires témoignent de la complexité des phénomènes à l'oeuvre dans l'analyse sexuée du marché du travail.

#### **IV QUELLE EVOLUTION DE LA QUALITÉ DES EMPLOIS ENTRE 1993 ET 2002.**

En France, depuis le début des années 80, les formes d'emploi atypiques ont progressé et les modalités d'aménagement du temps de travail ont changé. D'une part, les durées de travail se sont réduites mais sont associées à des contraintes d'aménagement horaires amplifiées, les horaires sont devenus plus irréguliers et diversifiés qu'auparavant (Bué et Rougerie, 1999). D'autre part, la norme d'emploi au sens juridique, le temps complet à durée indéterminée, s'est érodée. Cette norme d'emploi est passée pour les hommes salariés de 90,9% en 1992 à 86,9% en 2002 et respectivement de 69,9% à 62,3% pour les femmes salariées (Marc et Lemièrre, 2005). Pour aller au-delà de l'évolution simple de ces deux dimensions de la flexibilité, nous analysons l'évolution de la combinaison de ces types de flexibilité. Nous réitérons donc la même méthode de classification mixte, avec les mêmes variables actives mais à partir des données de 1993<sup>9</sup>.

Un premier résultat s'impose : la typologie en 10 classes pour l'année 1993 est extrêmement proche de celle obtenue en 2002. Ce résultat, en soi, montre la robustesse des liens et oppositions entre les variables de statuts d'emploi, temps de travail et aménagements des horaires.

---

<sup>8</sup> Une brève analyse des salaires horaires, avec toutes les limites des données déclaratives sur le temps de travail et les salaires, arrive à la même conclusion.

<sup>9</sup> La variable travail de nuit n'est renseignée qu'à partir de 1993. Pour obtenir une cohérence des deux classifications nous utilisons donc les données de l'enquête Emploi 1993. Le champ de l'étude en 1993 est composé de 59095 salariés âgés de 18 à 65 ans.

D'une part, on retrouve les 5 classes de statuts « atypiques » avec la classe 2 des intérimaires à horaires atypiques, la classe 1 des salariés en CDD, la classe 6 des salariés en contrats aidés à temps partiel majoritairement subi, la classe 3 des salariés à temps partiel subi plutôt en CDD, et la classe 4 des temps partiel « non subi » en CDI. Cette dernière a tout de même une caractéristique supplémentaire par rapport à celle de 2002 : en 1993, les salariés ne travaillaient jamais le soir. L'aménagement des horaires pour cette classe s'est donc dégradé : plus de 10% des salariés de cette classe travaillent le soir entre 20h et minuit en 2002. D'autre part, les 5 classes de statuts typiques restent également identiques : la classe 5 croisant tous les aménagements atypiques des horaires, la classe 7 avec les horaires variables et du soir, la classe 8 axée sur les horaires variables, la classe 9 associant des horaires réguliers à du travail du week-end, et enfin la classe 10 correspondant aux aménagements horaires « typiques ».

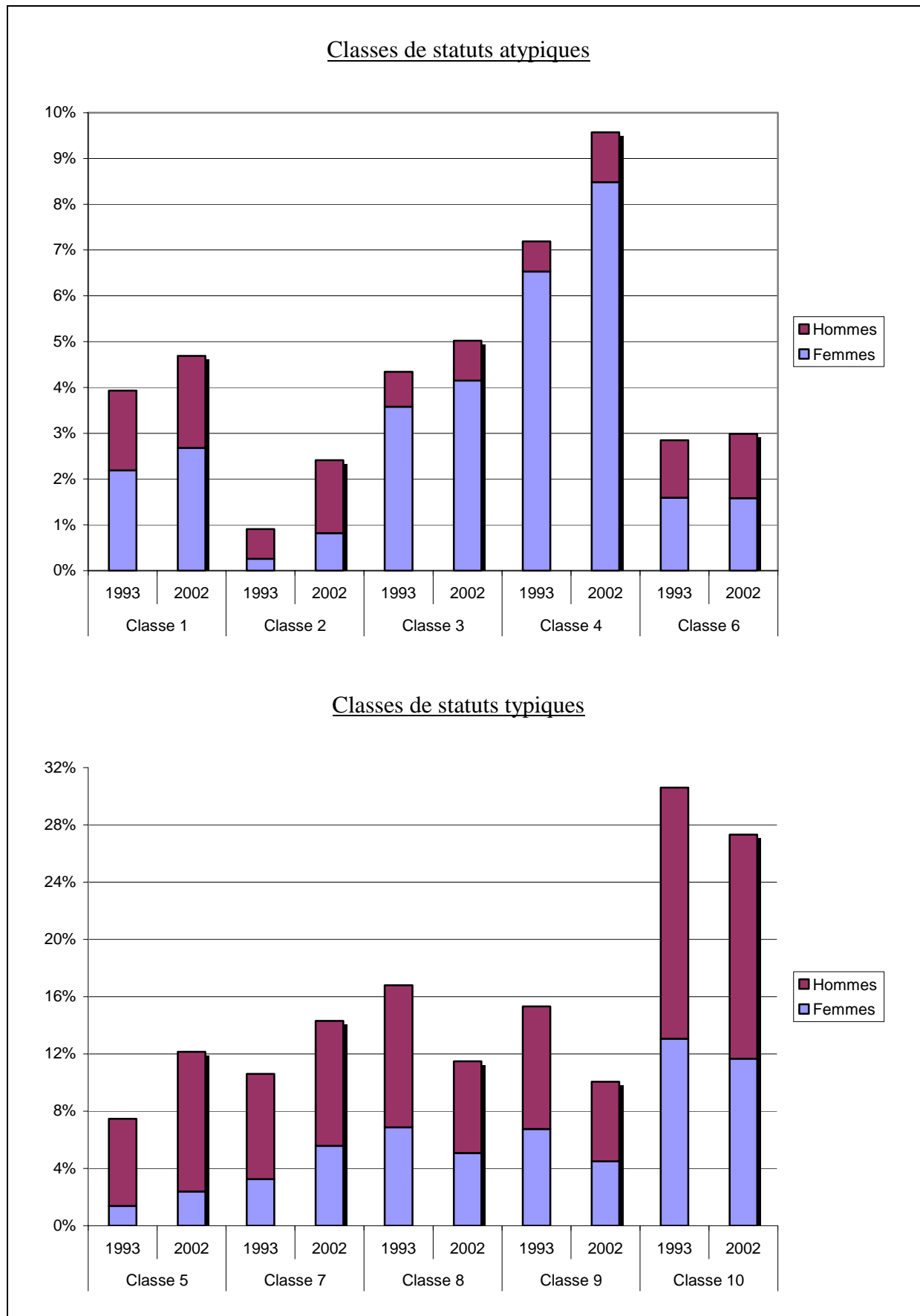
Néanmoins, la robustesse de la typologie entre 1993 et 2002 ne signifie pas la stabilité de la qualité des emplois. Le graphique 1 et le tableau 1 illustrent l'évolution des tailles des dix classes entre 1993 et 2002<sup>10</sup>, évolution davantage marquée pour les femmes.

Toutes les classes à statut d'emploi atypique ont vu leur taille augmenter entre les deux dates. Les 5 classes à statuts atypiques regroupaient 19,2% des salariés en 1993 pour atteindre 24,7% des salariés en 2002. Parmi les statuts typiques, deux classes (classes 5 et 7) comptent davantage de salariés en 2002 qu'en 1993. Mais ce résultat ne peut conclure à une certaine amélioration de la qualité des emplois car ces deux classes sont celles qui parmi les statuts atypiques croisent le plus de modalités d'aménagements des horaires atypiques. De plus, les autres classes à statuts typiques (classes 8, 9, 10) croisant le moins de caractéristiques atypiques des horaires ont diminué entre les deux dates. La classe 10 correspondant à toutes les spécificités « normales » des emplois rassemble 27,3% des salariés en 2002, ils étaient plus de 30% dans ce cas en 1993.

---

<sup>10</sup> Pour permettre la comparaison entre 1993 et 2002, les résultats sont présentés en pourcentage de population salariée totale, celle-ci ayant évolué entre les deux dates.

**Graphique 1 : Evolution de la qualité des emplois et répartition hommes femmes**



Source : Enquêtes Emploi 1993 et 2002, INSEE. Calculs des auteurs. Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans.

Ces résultats montrent en trois points la dégradation de la qualité des emplois :

- L'augmentation du nombre de salariés dans les classes à statuts d'emplois atypiques pouvant croiser des aménagements atypiques d'horaires
- Parmi les statuts typiques, les classes cumulant des modalités atypiques d'horaires augmentent
- Les classes qui associent le moins de caractéristiques atypiques d'horaires ont diminué.

L'analyse sexuée de l'évolution des classes apporte un éclairage complémentaire dans l'évolution de la qualité des emplois (graphique 1 et tableau 1).

Tableau 1 : Répartition des hommes et femmes salariés parmi les 10 classes en 1993 et 2002

	1993			2002		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Classe 1</b>	3,2	4,8	3,9	3,8	5,7	4,7
<b>Classe 2</b>	1,2	0,6	0,9	3	1,8	2,4
<b>Classe 3</b>	1,4	7,9	4,3	1,6	8,8	5
<b>Classe 4</b>	1,2	14,4	7,2	2,1	18,1	9,6
<b>Classe 5</b>	11,2	3	7,5	18,4	5,1	12,2
<b>Classe 6</b>	2,3	3,5	2,9	2,7	3,4	3
<b>Classe 7</b>	13,5	7,2	10,6	16,4	11,9	14,3
<b>Classe 8</b>	18,2	15,1	16,8	12	10,8	11,5
<b>Classe 9</b>	15,7	14,8	15,3	10,5	9,6	10
<b>Classe 10</b>	32,1	28,7	30,6	29,5	24,8	27,3
	100	100	100	100	100	100

Source : Enquêtes Emploi 1993 et 2002, INSEE. Calculs des auteurs.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans.

En 1993, 31,3% des femmes se regroupaient dans les 5 classes caractérisées par des statuts d'emplois atypiques, elles sont 37,8% dans ce cas en 2002. Cette progression est moins forte pour les hommes qui passent de 9,3 % à 13,2%. Pour les classes 2, 3 et 6 qui cumulent des spécificités atypiques (type de contrat, temps de travail ou aménagement des horaires), les hommes et les femmes subissent une hausse relativement équivalente d'environ 2 points mais soulignons que les femmes restent les plus concernées.

La sous-représentation des femmes dans l'ensemble des 5 classes à statuts typiques s'est accentuée :

- en 1993 90,7% des hommes se rassemblaient dans ces classes contre presque 70% des femmes,
- en 2002, 86,8% des hommes et seulement 62,2% des femmes étaient dans cette situation.

Concernant la classe 10, regroupant les caractéristiques les plus favorables en termes de qualité des emplois, 32,2% des hommes y étaient présents en 1993, ils sont 29,5 % en 2002, respectivement 28,7% et 24,9% des femmes. Si on regarde plus généralement les deux classes à statuts typiques et horaires réguliers (classe 9 et 10), la décroissance est plus nette : 43,6% des femmes salariées les constituaient en 1993, elles ne sont plus que 34,4% en 2002. Pour les hommes la diminution est moins importante allant de 47,9% à 40%.

Les femmes ont ainsi été plus fortement touchées par la dégradation de la qualité des emplois depuis une dizaine d'années.



## CONCLUSION

Nous avons choisi dans cet article de nous écarter de l'approche de la qualité de l'emploi définie au niveau européen. Selon nous, cette approche restreint l'analyse à la qualité du marché du travail, en négligeant les caractéristiques des emplois. À partir d'une typologie des salariés qui croise les statuts d'emploi, le temps de travail et les aménagements d'horaires, notre analyse permet de mieux appréhender la qualité des emplois en France et son évolution entre 1993 et 2002.

Trois grands résultats méritent d'être soulignés.

Tout d'abord, la typologie montre la complexité des situations salariales. La population salariée apparaît fortement éclatée entre d'un côté des emplois à statuts atypiques, pouvant être combinés avec des temps partiel et des aménagements particuliers d'horaires et de l'autre des emplois à statuts et temps de travail normaux mais associés à des aménagements horaires atypiques. Et seulement 27,3% de la population combine les caractéristiques les plus favorables en termes de qualité des emplois. Au-delà de la dualisation entre statuts typiques et atypiques, notre recherche met en avant la grande diversité des situations de travail au sein de la catégorie des CDI à temps complet.

Ensuite, les situations de travail ne sont pas neutres à l'égard du genre. L'analyse sexuée de notre typologie conclut à la sur-représentation des femmes parmi les classes combinant le plus de particularités par rapport à la norme d'emploi. Alors que 86,8% des hommes appartiennent aux classes à statut typique d'emploi, seulement 62,2% des femmes sont dans ce cas. Des différences entre hommes et femmes existent dans l'accès aux différentes formes d'emploi, et au sein de chaque classe dans les inégalités salariales constatées.

Enfin, la robustesse de la typologie entre 1993 et 2002 établit la fermeté des relations spécifiques entre statuts d'emploi, temps de travail et aménagements des horaires. Néanmoins, la taille des classes a évolué et témoigne de la dégradation de la qualité des emplois en France depuis 10 ans. Les salariés sont davantage présents en 2002 dans les classes à statuts d'emplois atypiques (croisant souvent des aménagements atypiques d'horaire), et dans les statuts typiques cumulant également des modalités atypiques d'horaires. La répartition hommes – femmes des classes montre, qu'en 10 ans, les femmes ont vu leur présence renforcée dans l'ensemble des classes regroupant des « atypicités » d'emploi.

Les pratiques de flexibilité, externes et internes, intégrées dans notre analyse, se développent rapidement et génèrent une dégradation de la qualité des emplois. Les femmes subissent davantage cette dégradation, notamment en termes d'aménagement des horaires, alors que paradoxalement elles sont la cible des politiques d'articulation entre vie professionnelle et familiale. Si l'objectif principal de la commission européenne est d'améliorer le taux d'emploi, et particulièrement celui des femmes, la question de la qualité des emplois offerts est indispensable à intégrer.

## BIBLIOGRAPHIE

**Cottrel M., Letremy P., Macaire S., Meilland C. et Michon F. (2002)**, « Le temps de travail des formes particulières d'emploi », *Economie et statistiques*, n°352-353, pp. 169-189.

**Erhel C. et Davoine L. (2005)**, « La qualité de l'emploi : une perspective européenne », *Contribution aux journées sur la qualité de l'emploi du CEE*, 19 et 20 octobre.

**Commission des communautés européennes (2001)**, Communication de la commission au conseil, au parlement européen, au comité économique et social et au comité des régions, *Politiques sociales et de l'emploi : un cadre pour investir dans la qualité*, COM(2001) 313 final.

**Commission des communautés européennes (2003)**, Communication de la commission au conseil, au parlement européen, au comité économique et social et au comité des régions, *Amélioration de la qualité de l'emploi: un examen des derniers progrès accomplis*, COM(2003) 728 final

**Gaudu F. (1996)**, « Les notions d'emploi en droit », *Droit social*, n°6, Juin, pp.569-576.

**Lemière S. et Marc C. (2005)**, *Quality of Work and Gender In/Equality in France*, rapport pour le réseau européen de recherches "GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung" de l'université de Marburg sur le thème de la qualité du travail et les inégalités de genre sur le marché du travail européen.

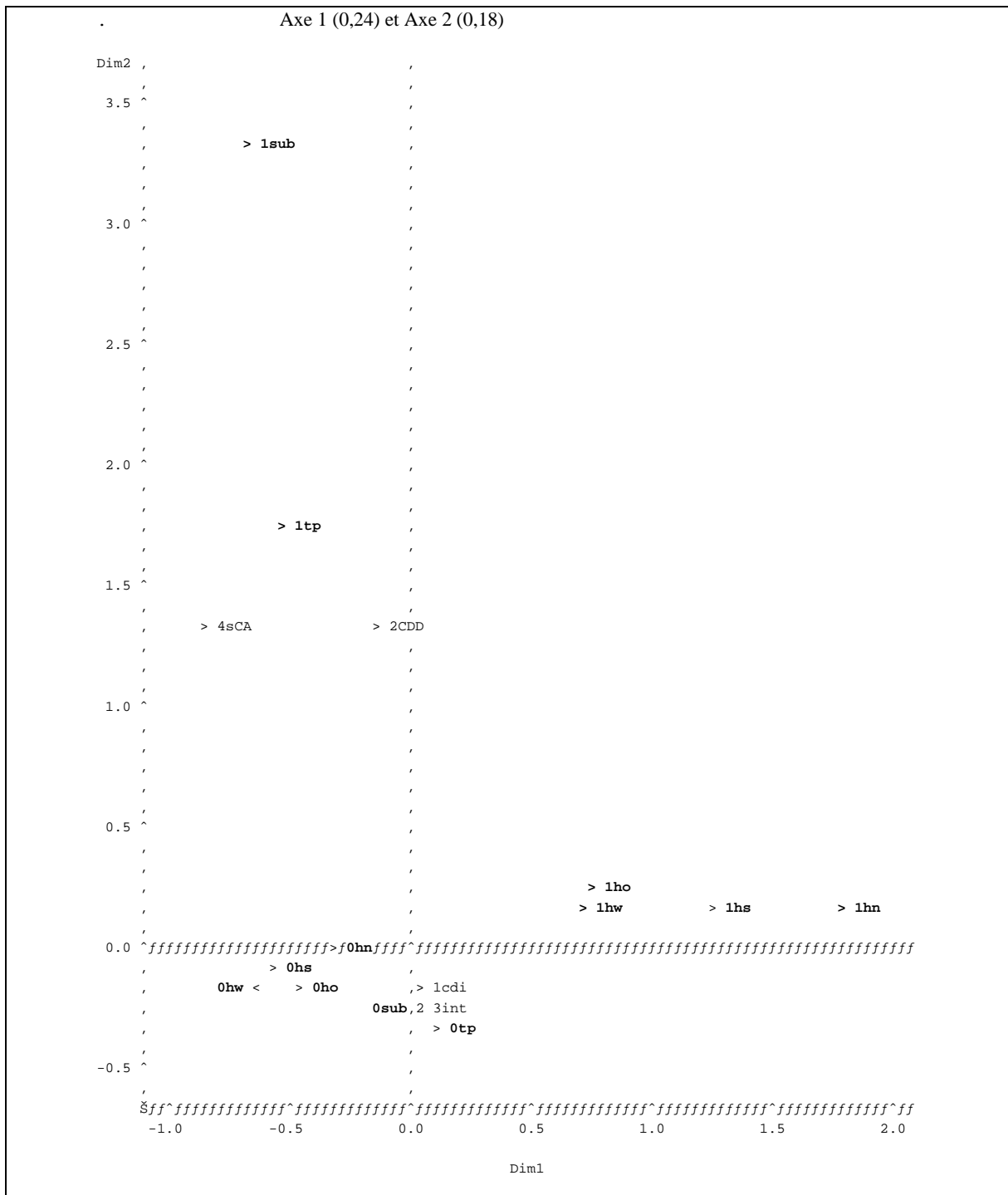
**Fremigacci F. et L'Horty Y. (2005)**, « La qualité de l'emploi en France : tendance et cycle », *Centre d'Etudes de l'Emploi*, Document de travail n° 51, novembre.

**Supiot (2005)**, « Le droit du travail bradé sur le « marché des normes » », *Droit Social*, n°12, décembre, pp. 1087-1096.

**Bué J. et Rougerie C. (1999)**, « L'organisation des horaires : un état des lieux en mars 1998 », *Premières synthèses*, DARES, n°30.1, juillet.

## ANNEXES

**Graphique 1: Représentation des modalités sur le premier plan factoriel**



Source : Enquête Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteurs.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans.

Liste des variables : Horaires réguliers ho: non (0ho), oui (1ho) ; Horaires du soir hs: non (0hs), oui (1hs) ; Horaires de nuit hn: non (0hn), oui (1hn) ; Horaires du week-end hw : non (0hw), oui (1hw) ; Travail à temps partiel tp : non (0tp), oui (1tp) ; temps partiel subi sub : non (0sub), oui (1sub)

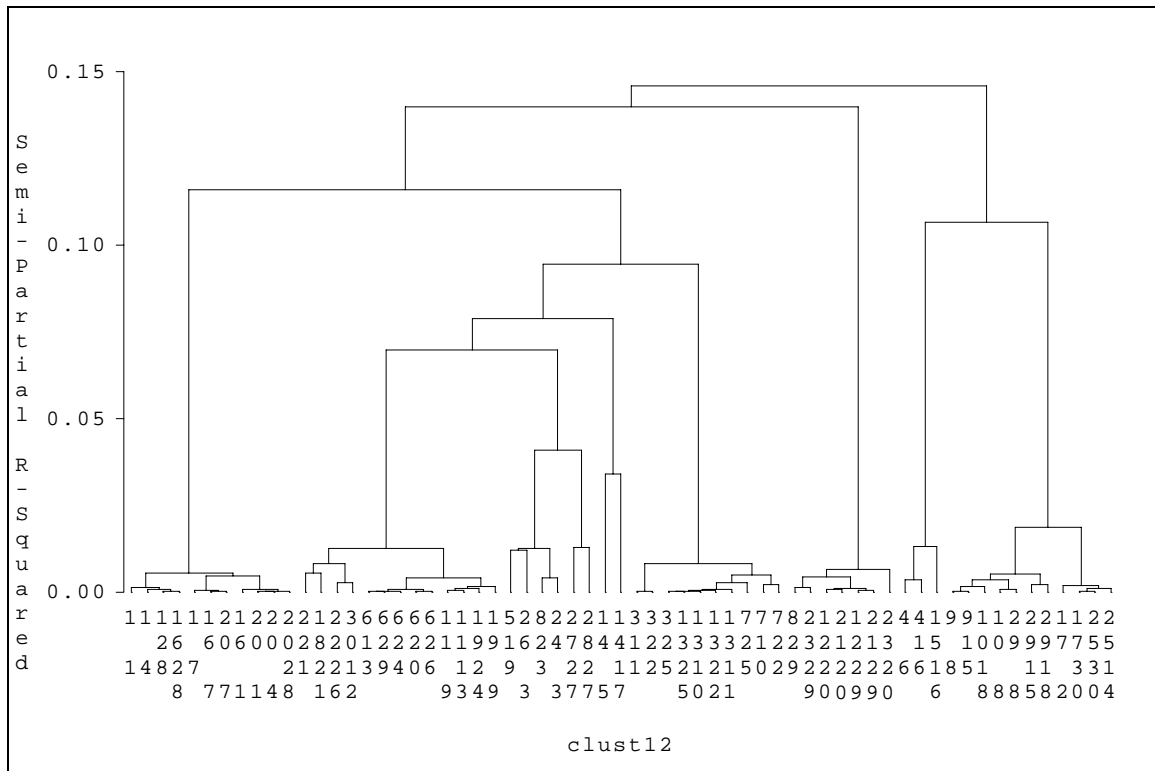
Notes : les modalités (correctement représentées) qui contribuent le plus fortement à la construction de chaque axe sont en gras.

**Graphique 2: Décomposition de l'inertie et du Khi 2**

Valeur singulière	Inertie principale	Khi 2	Pourcentage	Pourcentage cumulé	5	10	15	20	25
					-----+	-----+	-----+	-----+	-----+
0.55662	0.30982	134458	24.10	24.10	*****				
0.48212	0.23244	100877	18.08	42.18	*****				
0.38095	0.14512	62982	11.29	53.46	*****				
0.37724	0.14231	61762	11.07	64.53	*****				
0.36159	0.13074	56741	10.17	74.70	*****				
0.32659	0.10666	46290	8.30	83.00	*****				
0.30908	0.09553	41460	7.43	90.43	*****				
0.25234	0.06368	27634	4.95	95.38	*****				
0.24372	0.05940	25778	4.62	100.00	*****				
Total	1.28571	557982	100.00						
<b>Degrés de liberté = 929955</b>									

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE.

**Graphique 3: Arborescence de la classification mixte des salariés**



Source : Enquête Emploi 2002, INSEE.. Calculs des auteurs.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans

**Tableau 1 : Les indicateurs des 10 dimensions de la qualité de l'emploi adoptés par le Conseil européen à Laeken en 2001 et interprétation des auteures**

	Indicateurs du marché du travail	Salaires	Caractéristiques des emplois
<b>Qualité intrinsèque de l'emploi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Mouvement entre non-emploi et emploi et dans le cadre de l'emploi par niveau de rémunération</u></li> <li>• <i>Idem par type de contrat</i></li> <li>• <i>Satisfaction du type de travail effectué</i></li> </ul>	X  X	X	  X X
<b>Qualifications, éducation et formation tout au long de la vie et progression de carrière</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>% de la pop en âge de travailler participant à des mesures d'éducation et de formation</u></li> <li>• <i>% de la pop. en âge de travailler participant à des mesures d'éducation et de formation par sexe, par classe d'âge, par situation de l'emploi et niveau d'éducation</i></li> <li>• <i>% de la main d'œuvre participant à une formation liée à l'emploi, par sexe, classe d'âge et activité économique</i></li> <li>• <i>Proportion de la main d'œuvre utilisant l'informatique à domicile et/ou sur le lieu de travail pour effectuer son travail a) avec et b) sans formation informatique liée à l'emploi</i></li> </ul>	X  X		   X  X
<b>Egalité entre les hommes et les femmes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Ratio d'un indice des rémunérations horaires des femmes à celui des hommes pour des employés occupés 15h ou plus par semaine</u></li> <li>• <i>Ratio d'un indice des rémunérations horaires des femmes à celui des hommes pour des employés occupés 15h ou plus par semaine, moyennant des ajustements en fonction du secteur, de l'activité professionnelle et de l'âge</i></li> <li>• <i>Écart en matière de taux d'emploi entre les hommes et les femmes</i></li> <li>• <i>Écart en matière de taux de chômage entre les hommes et les femmes</i></li> <li>• <i>Ségrégation entre les sexes dans les secteurs: part moyenne au niveau national de l'emploi des hommes et des femmes dans chaque secteur. Les différences sont additionnées pour obtenir une image globale des déséquilibres entre les sexes. Ce chiffre correspond à une proportion de l'emploi total</i></li> <li>• <i>Ségrégation entre les sexes en matière d'activité professionnelle: part moyenne au niveau national de l'emploi des hommes et des femmes dans chaque activité professionnelle. Les différences sont additionnées pour obtenir une image globale des déséquilibres entre les sexes. Ce chiffre correspond à une proportion de l'emploi total</i></li> </ul>	  X X  X  X	X  X	     X
<b>Santé et sécurité au travail</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Évolution du taux d'incidence, calculé d'après le nombre d'accidents du travail pour 100 000 salariés</u></li> </ul>			X
<b>Flexibilité et sécurité</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Nombre de travailleurs travaillant volontairement ou involontairement à temps partiel exprimé en % du nombre total des travailleurs et nombre de travailleurs ayant volontairement ou involontairement des contrats à durée déterminée exprimé en % du nombre total des travailleurs.</u></li> </ul>	X		X

Suite du tableau page suivante

	Indicateurs marchands	Salaires	Caractéristiques des emplois
<b>Insertion et accès au marché du travail</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Mouvements entre emploi, chômage et inactivité et la formation</u></li> <li>• <i>Passage des personnes sans emploi vers l'emploi</i></li> <li>• <i>Taux total d'emploi</i></li> <li>• <i>Taux d'emploi selon les classes d'âge et niveaux d'études principaux</i></li> <li>• <i>Taux total de chômage à long terme par sexe Pourcentage des 18-24 ans ayant terminé des études secondaires inférieures (niveau 2 CITE) ou un niveau inférieur d'études et ne suivant pas d'études ou de formation, par sexe et situation de l'emploi</i></li> <li>• <i>Ratio du chômage des jeunes: chômeurs âgés de 15 à 24 ans en pourcentage de la population des 15-24 ans.</i></li> </ul>	X X X X X X		
<b>Organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Différence absolue dans les taux d'emploi en fonction de la présence ou non d'enfants âgés de 0 à 6 ans, par sexe (classe d'âge 20-50)</u></li> <li>• <i>Enfants accueillis par des structures (plutôt que par la famille) par rapport à l'ensemble des enfants de la même classe d'âge. Nombres ventilés en fonction de l'âge: avant le système préscolaire non obligatoire, système préscolaire non obligatoire ou équivalent et enseignement primaire obligatoire</i></li> <li>• <i>Nombre de salariés ayant quitté leur dernier emploi pour assumer des responsabilités familiales ou à des fins d'éducation il y a moins de 12 mois, qui reprendront ultérieurement un emploi mais ne sont pas actuellement disponibles pour travailler (pour les raisons pour lesquelles ils ont quitté leur dernier emploi) en % de l'ensemble des salariés par sexe.</i></li> </ul>	X X X		
<b>Dialogue social et participation des travailleurs</b> Pas d'accords à ce jour			
<b>Diversité et non-discrimination</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Écart en matière de taux d'emploi des 55-64 ans</i></li> <li>• <i>Écart entre les taux d'emploi et de chômage pour les minorités ethniques et les migrants, compte tenu de la distinction entre qualifications de haut niveau et de faible niveau, comparé aux taux généraux</i></li> <li>• <i>Écart entre taux d'emploi et de chômage pour les personnes handicapées, compte tenu de la distinction entre qualifications de haut niveau et de faible niveau, comparé aux taux généraux</i></li> </ul>	X X X		
<b>Performances générales du travail</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Croissance de la productivité du travail, mesurée en fonction de l'évolution des niveaux du PIB par personne employée et par heure travaillée en %</u></li> <li>• <i>Productivité annuelle totale divisée par le nombre de personnes employées et par le nombre d'heures travaillées</i></li> <li>• <i>Pourcentage de la population en âge de travailler ayant terminé au moins des études secondaires supérieures par sexe, classe d'âge et par situation d'emploi</i></li> </ul>	X X X		

Note explicative : Les dix dimensions de la qualité (en gras) sont assorties d'indicateurs clés (soulignés) et d'indicateurs de contexte (en italiques) que la commission européenne recommande d'évaluer à l'aide de sources statistiques standardisées.

Les auteurs ont ventilé ces indicateurs dans 3 catégories relatives au marché du travail, aux salaires et aux caractéristiques des emplois.



**Tableau 2 : Description de la classe 1**

<b>CLASSE 1</b> 4.7% des salariés	<b>Variable</b>	<b>Modalité</b>	<b>Effectif pondéré</b>	<b>% dans la classe</b>	<b>% dans la pop.</b>	<b>proba</b>	<b>Val.Test</b>
<b>sur-représentées</b>	<b>Statut</b>	<b>CDD</b>	<b>996164</b>	<b>100.0</b>	<b>5.8</b>	<b>0.0000</b>	<b>1937.50</b>
	Subi	non	996164	100.0	94.2	0.0000	480.79
	<i>Sexe</i>	<i>Femmes</i>	<i>570609</i>	<i>57.3</i>	<i>46.9</i>	<i>0.0000</i>	<i>212.16</i>
	Secteur	Agriculture	49730	5.0	1.5	0.0000	210.37
	Secteur	Services aux particuliers	128786	12.9	7.8	0.0000	174.77
	Secteur	Education, santé, social	245965	24.7	19.1	0.0000	139.48
	CSP	Employés	378049	38.0	32.8	0.0000	109.35
	diplôme	Elevé	314345	31.6	27.3	0.0000	95.21
	horaires	Variables	325862	32.7	28.7	0.0000	88.40
	effectif entreprise	<10	235071	23.6	20.9	0.0000	67.05
	dimanche	oui	278627	28.0	25.2	0.0000	65.19
	samedi	oui	480664	48.3	46.3	0.0000	39.95
	Temps Partiel	oui	179450	18.0	16.8	0.0000	32.28
	public	oui	305613	30.7	29.5	0.0000	27.02
	soir	non	693521	69.6	68.8	0.0000	18.69
	Secteur	Administrations	124695	12.5	12.0	0.0000	17.61
	CSP	Ouvriers	289449	29.1	28.9	0.0003	3.40
	nuit	oui	144712	14.5	14.5	0.0274	1.92
	<b>sous-représentées</b>	effectif entreprise	10-50	141099	14.2	14.7	0.0000
diplôme		Moyen	426028	42.8	44.1	0.0000	-26.85
effectif entreprise		50-500	184160	18.5	19.8	0.0000	-33.39
Secteur		commerce	107720	10.8	12.3	0.0000	-46.87
CSP		Professions intermédiaires	210464	21.1	23.3	0.0000	-54.28
Secteur		Construction	42314	4.2	5.6	0.0000	-61.74
horaires		Réguliers	583650	58.6	61.6	0.0000	-63.74
diplôme		Faible	255791	25.7	28.6	0.0000	-67.47
Secteur		Energie	3799	0.4	1.1	0.0000	-84.16
CSP		Cadres	118202	11.9	14.9	0.0000	-91.50
Secteur		Industrie	142135	14.3	17.8	0.0000	-98.36
Secteur		Finance et Immobilier	27442	2.8	4.6	0.0000	-100.68
Secteur		Transport	29340	2.9	4.9	0.0000	-101.57
Secteur		Services aux entreprises	94238	9.5	13.5	0.0000	-129.00
effectif entreprise		>500	167135	16.8	23.9	0.0000	181.64
<i>Sexe</i>		<i>Hommes</i>	<i>425555</i>	<i>42.7</i>	<i>53.1</i>	<i>0.0000</i>	<i>-212.16</i>

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteurs.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans

**Tableau 3 : Description de la classe 2**

<b>CLASSE 2</b> <b>2.4% des salariés</b>	<b>Variable</b>	<b>Modalité</b>	<b>Effectif pondéré</b>	<b>% dans la classe</b>	<b>% dans la pop.</b>	<b>proba</b>	<b>Val.Test</b>
<b>sur-représentées</b>	<b>Statut</b>	<b>Intérimaires</b>	<b>512427</b>	<b>100.0</b>	<b>2.4</b>	<b>0.0000</b>	<b>1414.32</b>
	Secteur	Services aux entreprises	512427	100.0	13.5	0.0000	1331.67
	CSP	Ouvriers	383528	74.8	28.9	0.0000	666.08
	public	non	501145	97.8	70.5	0.0000	592.47
	horaires	Alternés	137810	26.9	9.6	0.0000	331.98
	dimanche	Non	461140	90.0	74.8	0.0000	291.80
	samedi	Non	365197	71.3	53.7	0.0000	262.94
	<i>Sexe</i>	<i>Hommes</i>	<i>337531</i>	<i>65.9</i>	<i>53.1</i>	<i>0.0000</i>	<i>188.59</i>
	Temps Partiel	non	467525	91.2	83.2	0.0000	175.89
	effectif entreprise	50-500	147191	28.7	19.8	0.0000	151.92
	diplôme	Faible	193963	37.9	28.6	0.0000	142.32
	nuit	oui	96816	18.9	14.5	0.0000	86.41
	diplôme	Moyen	245218	47.9	44.1	0.0000	55.04
	effectif entreprise	>500	138248	27.0	23.9	0.0000	50.62
	Subi	oui	35601	6.9	5.8	0.0000	34.07
	soir	oui	163983	32.0	31.2	0.0000	12.10
	<b>sous-représentées</b>	effectif entreprise	10-50	69411	13.5	14.7	0.0000
horaires		Réguliers	289183	56.4	61.6	0.0000	-76.76
<i>Sexe</i>		<i>Femmes</i>	<i>174896</i>	<i>34.1</i>	<i>46.9</i>	<i>0.0000</i>	<i>-188.58</i>
horaires		Variables	85434	16.7	28.7	0.0000	-209.02
diplôme		Elevé	73246	14.3	27.3	0.0000	-233.49
effectif entreprise		<10	43950	8.6	20.9	0.0000	-254.58
CSP		Employés	85478	16.7	32.8	0.0000	-272.32
CSP		Professions intermédiaires	37941	7.4	23.3	0.0000	-326.87
CSP		Cadres	5480	1.1	14.9	0.0000	-414.86

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteurs.  
Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans.

**Tableau 4 : Description de la classe 3**

CLASSE 3 5% des salariés	Variable	Modalité	Effectif pondéré	% dans la classe	% dans la pop.	proba	Val.Test
<b>sur-représentées</b>	Subi	oui	1066983	100.0	5.8	0.0000	2005.08
	Temps Partiel	oui	1066983	100.0	16.8	0.0000	1884.19
	Sexe	Femmes	881405	82.6	46.9	0.0000	793.38
	CSP	Employés	659547	61.8	32.8	0.0000	615.78
	Statut	CDD	234910	22.0	5.8	0.0000	526.21
	Secteur	Services aux particuliers	260892	24.5	7.8	0.0000	500.81
	horaires	Variables	466135	43.7	28.7	0.0000	331.13
	effectif entreprise	<10	330204	30.9	20.9	0.0000	245.08
	diplôme	Faible	419816	39.3	28.6	0.0000	240.85
	Nuit	non	981045	91.9	85.5	0.0000	215.28
	Secteur	Education, santé, social	279252	26.2	19.1	0.0000	180.77
	Soir	non	812790	76.2	68.8	0.0000	175.42
	public	non	811907	76.1	70.5	0.0000	133.10
	samedi	oui	557484	52.2	46.3	0.0000	126.11
	Secteur	commerce	168073	15.8	12.3	0.0000	106.46
	dimanche	oui	279557	26.2	25.2	0.0000	25.35
<b>sous-représentées</b>	diplôme	Moyen	454041	42.6	44.1	0.0000	-32.41
	Secteur	Services aux entreprises	131439	12.3	13.5	0.0000	-36.80
	effectif entreprise	10-50	142273	13.3	14.7	0.0000	-41.43
	Secteur	Administrations	107289	10.1	12.0	0.0000	-64.21
	effectif entreprise	50-500	163524	15.3	19.8	0.0000	-123.73
	Secteur	Finance et Immobilier	23284	2.2	4.6	0.0000	-142.91
	Secteur	Transport	24661	2.3	4.9	0.0000	-146.70
	horaires	Réguliers	568499	53.3	61.6	0.0000	-179.37
	effectif entreprise	>500	175928	16.5	23.9	0.0000	-196.42
	diplôme	Elevé	193126	18.1	27.3	0.0000	-232.94
	CSP	Professions intermédiaires	152767	14.3	23.3	0.0000	-244.49
	Secteur	Construction	12215	1.1	5.6	0.0000	-272.40
	CSP	Cadres	69613	6.5	14.9	0.0000	-289.79
	CSP	Ouvriers	185056	17.3	28.9	0.0000	-290.53
	horaires	Alternés	32349	3.0	9.6	0.0000	-293.73
	Statut	CDI	832073	78.0	88.8	0.0000	-313.68
	Statut	Intérimaires	0	0.0	2.4	0.0000	-318.81
	Statut	Contrats Aidés	0	0.0	3.0	0.0000	-355.44
	Secteur	Industrie	43982	4.1	17.8	0.0000	-479.56
	Sexe	Hommes	185518	17.4	53.1	0.0000	-793.38

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteurs. Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans

**Tableau 5 : Description de la classe 4**

<b>CLASSE 4</b> 9.6% des salariés	<b>Variable</b>	<b>Modalité</b>	<b>Effectif pondéré</b>	<b>% dans la classe</b>	<b>% dans la pop.</b>	<b>proba</b>	<b>Val.Test</b>
<b>sur-représentées</b>	<b>Temps Partiel</b>	<b>oui</b>	<b>2035073</b>	<b>100.0</b>	<b>16.8</b>	<b>0.0000</b>	<b>2602.17</b>
	<i>Sexe</i>	<i>Femmes</i>	<i>1802264</i>	<i>88.6</i>	<i>46.9</i>	<i>0.0000</i>	<i>1337.78</i>
	<b>Statut</b>	<b>CDI</b>	<b>2035073</b>	<b>100.0</b>	<b>88.8</b>	<b>0.0000</b>	<b>954.55</b>
	CSP	Employés	1182814	58.1	32.8	0.0000	764.23
	<b>Subi</b>	<b>non</b>	<b>2035073</b>	<b>100.0</b>	<b>94.2</b>	<b>0.0000</b>	<b>687.20</b>
	Secteur	Services aux particuliers	343491	16.9	7.8	0.0000	429.93
	nuit	non	1906551	93.7	85.5	0.0000	400.56
	soir	non	1626313	79.9	68.8	0.0000	380.93
	Secteur	Education, santé, social	579267	28.5	19.1	0.0000	334.54
	effectif entreprise	<10	605808	29.8	20.9	0.0000	309.45
	public	oui	677362	33.3	29.5	0.0000	123.64
	diplôme	Faible	659112	32.4	28.6	0.0000	123.20
	horaires	Variables	656640	32.3	28.7	0.0000	115.55
	week-end	non	1143714	56.2	52.7	0.0000	105.53
	Secteur	Administrations	271246	13.3	12.0	0.0000	62.25
	horaires	Réguliers	1287254	63.3	61.6	0.0000	49.91
	Secteur	commerce	265765	13.1	12.3	0.0000	35.19
	Secteur	Finance et Immobilier	99295	4.9	4.6	0.0000	19.38
	<b>sous-représentées</b>	diplôme	Elevé	535046	26.3	27.3	0.0000
Secteur		Agriculture	25696	1.3	1.5	0.0000	-34.86
effectif entreprise		>500	461648	22.7	23.9	0.0000	-44.44
Secteur		Energie	15785	0.8	1.1	0.0000	-45.22
diplôme		Moyen	840915	41.3	44.1	0.0000	-83.30
CSP		Professions intermédiaires	408657	20.1	23.3	0.0000	-118.20
public		non	1357711	66.7	70.5	0.0000	-123.64
effectif entreprise		10-50	237282	11.7	14.7	0.0000	-134.01
Secteur		Services aux entreprises	207032	10.2	13.5	0.0000	-153.14
Secteur		Transport	47526	2.3	4.9	0.0000	-203.72
effectif entreprise		50-500	285136	14.0	19.8	0.0000	-229.66
CSP		Cadres	190389	9.4	14.9	0.0000	-254.35
horaires		Alternés	91179	4.5	9.6	0.0000	-301.63
Secteur		Construction	34617	1.7	5.6	0.0000	-313.57
Secteur		Industrie	145353	7.1	17.8	0.0000	-484.68
CSP		Ouvriers	253213	12.4	28.9	0.0000	-608.47
<i>Sexe</i>		<i>Hommes</i>	<i>232809</i>	<i>11.4</i>	<i>53.1</i>	<i>0.0000</i>	<i>-1337.78</i>

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteurs.  
Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans.

**Tableau 6 : Description de la classe 5**

<b>CLASSE 5</b> <b>12.2% des salariés</b>	<b>Variable</b>	<b>Modalité</b>	<b>Effectif pondéré</b>	<b>% dans la classe</b>	<b>% dans la pop.</b>	<b>proba</b>	<b>Val.Test</b>
<b>sur-représentées</b>	<b>nuit</b>	<b>oui</b>	<b>2584436</b>	<b>100.0</b>	<b>14.5</b>	<b>0.0000</b>	<b>2973.69</b>
	soir	oui	2379555	92.1	31.2	0.0000	2135.38
	dimanche	oui	1870188	72.4	25.2	0.0000	1628.82
	samedi	oui	2198730	85.1	46.3	0.0000	1391.35
	Temps Partiel	non	2584436	100.0	83.2	0.0000	1318.54
	<b>Statut</b>	<b>CDI</b>	<b>2584436</b>	<b>100.0</b>	<b>88.8</b>	<b>0.0000</b>	<b>1075.70</b>
	<i>Sexe</i>	<i>Hommes</i>	<i>2075570</i>	<i>80.3</i>	<i>53.1</i>	<i>0.0000</i>	<i>983.41</i>
	horaires	Alternés	753669	29.2	9.6	0.0000	902.31
	Subi	non	2584436	100.0	94.2	0.0000	774.42
	Secteur	Transport	362877	14.0	4.9	0.0000	578.81
	horaires	Variables	1024139	39.6	28.7	0.0000	396.79
	CSP	Ouvriers	1023084	39.6	28.9	0.0000	388.53
	effectif entreprise	>500	841596	32.6	23.9	0.0000	331.28
	Secteur	Industrie	660448	25.6	17.8	0.0000	326.62
	public	oui	969602	37.5	29.5	0.0000	293.97
	Secteur	Administrations	426367	16.5	12.0	0.0000	225.92
	diplôme	Moyen	1275336	49.3	44.1	0.0000	181.55
	Secteur	Energie	57967	2.2	1.1	0.0000	166.33
	diplôme	Faible	763204	29.5	28.6	0.0000	34.64
	effectif entreprise	50-500	520472	20.1	19.8	0.0000	15.74
<b>sous-représentées</b>	CSP	Professions intermédiaires	588562	22.8	23.3	0.0000	-22.93
	Secteur	Services aux particuliers	174605	6.8	7.8	0.0000	-67.64
	Secteur	Education, santé, social	419090	16.2	19.1	0.0000	-127.96
	CSP	Cadres	306518	11.9	14.9	0.0000	-153.19
	effectif entreprise	10-50	289787	11.2	14.7	0.0000	-176.72
	diplôme	Elevé	545896	21.1	27.3	0.0000	-246.82
	Secteur	Services aux entreprises	223515	8.6	13.5	0.0000	-262.44
	CSP	Employés	666272	25.8	32.8	0.0000	-264.98
	Secteur	Construction	63280	2.4	5.6	0.0000	-270.76
	Secteur	Finance et Immobilier	37110	1.4	4.6	0.0000	-320.01
	effectif entreprise	<10	323217	12.5	20.9	0.0000	-382.07
	Secteur	commerce	124104	4.8	12.3	0.0000	-458.06
	<i>Sexe</i>	<i>Femmes</i>	<i>508866</i>	<i>19.7</i>	<i>46.9</i>	<i>0.0000</i>	<i>-983.41</i>
	horaires	Réguliers	806628	31.2	61.6	0.0000	-1044.43

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteurs.  
Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans.

**Tableau 7 : Description de la classe 6**

CLASSE 6 3% des salariés	Variable	Modalité	Effectif pondéré	% dans la classe	% dans la pop.	proba	Val.Test
<b>sur-représentées</b>	<b>Statut</b>	<b>Contrats Aidés</b>	<b>636150</b>	<b>100.0</b>	<b>3.0</b>	<b>0.0000</b>	<b>1571.13</b>
	Temps Partiel	oui	248948	39.1	16.8	0.0000	407.83
	Subi	oui	130752	20.6	5.8	0.0000	369.19
	soir	non	547479	86.1	68.8	0.0000	336.82
	effectif entreprise	<10	250337	39.4	20.9	0.0000	328.53
	nuit	non	602233	94.7	85.5	0.0000	251.98
	horaires	Réguliers	481705	75.7	61.6	0.0000	245.88
	CSP	Employés	298213	46.9	32.8	0.0000	232.50
	Secteur	Education, santé, social	187486	29.5	19.1	0.0000	197.50
	diplôme	Faible	255318	40.1	28.6	0.0000	196.84
	public	oui	253098	39.8	29.5	0.0000	175.94
	dimanche	Non	528890	83.1	74.8	0.0000	165.00
	Secteur	Administrations	111565	17.5	12.0	0.0000	128.28
	Secteur	Services aux particuliers	74215	11.7	7.8	0.0000	106.87
	samedi	Non	383032	60.2	53.7	0.0000	106.47
	<i>Sexe</i>	<i>Femmes</i>	<i>334917</i>	<i>52.6</i>	<i>46.9</i>	<i>0.0000</i>	<i>92.91</i>
	CSP	Ouvriers	209070	32.9	28.9	0.0000	69.45
	Secteur	Construction	47431	7.5	5.6	0.0000	62.79
	Secteur	Agriculture	15644	2.5	1.5	0.0000	53.96
	diplôme	Moyen	294577	46.3	44.1	0.0000	36.41
effectif entreprise	10-50	103406	16.3	14.7	0.0000	35.02	
Secteur	commerce	85496	13.4	12.3	0.0000	28.07	
<b>sous-représentées</b>	Secteur	Energie	4767	0.7	1.1	0.0000	-26.97
	<i>Sexe</i>	<i>Hommes</i>	<i>301233</i>	<i>47.4</i>	<i>53.1</i>	<i>0.0000</i>	<i>-92.90</i>
	CSP	Professions intermédiaires	116070	18.2	23.3	0.0000	-101.56
	effectif entreprise	50-500	88615	13.9	19.8	0.0000	-126.44
	horaires	Variables	132301	20.8	28.7	0.0000	-148.75
	Secteur	Finance et Immobilier	9359	1.5	4.6	0.0000	-152.12
	Secteur	Transport	7119	1.1	4.9	0.0000	-186.70
	horaires	Alternés	22144	3.5	9.6	0.0000	-205.36
	Secteur	Industrie	58046	9.1	17.8	0.0000	-207.10
	Secteur	Services aux entreprises	35022	5.5	13.5	0.0000	-223.51
	effectif entreprise	>500	82718	13.0	23.9	0.0000	-229.01
	diplôme	Elevé	86255	13.6	27.3	0.0000	-277.59
	CSP	Cadres	12797	2.0	14.9	0.0000	-403.57

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteurs.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans.



**Tableau 8 : Description de la classe 7**

<b>CLASSE 7</b> 14.3% des salariés	<b>Variable</b>	<b>Modalité</b>	<b>Effectif pondéré</b>	<b>% dans la classe</b>	<b>% dans la pop.</b>	<b>proba</b>	<b>Val.Test</b>
<b>sur-représentées</b>	<b>soir</b>	<b>oui</b>	<b>3040527</b>	<b>100.0</b>	<b>31.2</b>	<b>0.0000</b>	<b>2892.14</b>
	Temps Partiel	non	3040527	100.0	83.2	0.0000	1430.16
	nuit	non	3040527	100.0	85.5	0.0000	1326.18
	<b>Statut</b>	<b>CDI</b>	<b>3040527</b>	<b>100.0</b>	<b>88.8</b>	<b>0.0000</b>	<b>1166.76</b>
	samedi	oui	2192159	72.1	46.3	0.0000	982.65
	dimanche	oui	1462269	48.1	25.2	0.0000	911.61
	CSP	Cadres	1016743	33.4	14.9	0.0000	847.28
	Subi	non	3040527	100.0	94.2	0.0000	839.98
	diplôme	Elevé	1411659	46.4	27.3	0.0000	755.44
	horaires	Variables	1338081	44.0	28.7	0.0000	604.18
	horaires	Alternés	560311	18.4	9.6	0.0000	495.01
	Secteur	Education, santé, social	843865	27.8	19.1	0.0000	391.79
	<i>Sexe</i>	<i>Hommes</i>	<i>1854550</i>	<i>61.0</i>	<i>53.1</i>	<i>0.0000</i>	<i>300.30</i>
	CSP	Professions intermédiaires	854769	28.1	23.3	0.0000	206.99
	public	oui	1038955	34.2	29.5	0.0000	190.87
	Secteur	Industrie	622944	20.5	17.8	0.0000	129.21
	effectif entreprise	50-500	658726	21.7	19.8	0.0000	88.23
	effectif entreprise	>500	770140	25.3	23.9	0.0000	60.90
	<b>sous-représentées</b>	Secteur	Transport	147787	4.9	4.9	0.3003
Secteur		Services aux particuliers	220319	7.2	7.8	0.0000	-38.33
effectif entreprise		<10	608914	20.0	20.9	0.0000	-39.53
Secteur		Energie	25763	0.8	1.1	0.0000	-41.79
Secteur		Finance et Immobilier	120302	4.0	4.6	0.0000	-60.03
Secteur		commerce	332291	10.9	12.3	0.0000	-79.18
Secteur		Services aux entreprises	358993	11.8	13.5	0.0000	-94.64
effectif entreprise		10-50	386278	12.7	14.7	0.0000	-108.43
Secteur		Agriculture	25437	0.8	1.5	0.0000	-120.55
Secteur		Administrations	269316	8.9	12.0	0.0000	-189.46
Secteur		Construction	73510	2.4	5.6	0.0000	-299.61
<i>Sexe</i>		<i>Femmes</i>	<i>1185977</i>	<i>39.0</i>	<i>46.9</i>	<i>0.0000</i>	<i>-300.30</i>
CSP		Ouvriers	635770	20.9	28.9	0.0000	-345.83
diplôme		Moyen	1061248	34.9	44.1	0.0000	-352.12
diplôme		Faible	567620	18.7	28.6	0.0000	-437.20
CSP		Employés	533245	17.5	32.8	0.0000	-657.44
horaires		Reguliers	1142135	37.6	61.6	0.0000	-907.57

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteurs.  
Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans.

**Tableau 9 : Description de la classe 8**

<b>CLASSE 8</b> <b>11.5% des salariés</b>	<b>Variable</b>	<b>Modalité</b>	<b>Effectif pondéré</b>	<b>% dans la classe</b>	<b>% dans la pop.</b>	<b>proba</b>	<b>Val.Test</b>
<b>sur-représentées</b>	<b>horaires</b>	<b>Variables</b>	<b>2078640</b>	<b>85.1</b>	<b>28.7</b>	<b>0.0000</b>	<b>1880.02</b>
	soir	non	2442202	100.0	68.8	0.0000	1746.51
	Temps Partiel	non	2442202	100.0	83.2	0.0000	1281.75
	nuit	non	2442202	100.0	85.5	0.0000	1188.55
	<b>Statut</b>	<b>CDI</b>	<b>2442202</b>	<b>100.0</b>	<b>88.8</b>	<b>0.0000</b>	<b>1045.68</b>
	Subi	non	2442202	100.0	94.2	0.0000	752.81
	dimanche	non	2073507	84.9	74.8	0.0000	414.02
	<b>horaires</b>	<b>Alternés</b>	<b>363562</b>	<b>14.9</b>	<b>9.6</b>	<b>0.0000</b>	<b>271.02</b>
	Secteur	commerce	397598	16.3	12.3	0.0000	191.82
	CSP	Cadres	461515	18.9	14.9	0.0000	177.75
	samedi	non	1411897	57.8	53.7	0.0000	137.48
	CSP	Professions intermédiaires	652128	26.7	23.3	0.0000	129.50
	effectif entreprise	50-500	535844	21.9	19.8	0.0000	88.92
	<i>Sexe</i>	<i>Hommes</i>	<i>1361347</i>	<i>55.7</i>	<i>53.1</i>	<i>0.0000</i>	<i>88.49</i>
	Secteur	Finance et Immobilier	138123	5.7	4.6	0.0000	79.73
	diplôme	Elevé	715144	29.3	27.3	0.0000	72.61
	effectif entreprise	>500	629597	25.8	23.9	0.0000	70.90
	public	non	1761864	72.1	70.5	0.0000	59.08
	Secteur	Industrie	463933	19.0	17.8	0.0000	51.27
	Secteur	Agriculture	45575	1.9	1.5	0.0000	42.65
diplôme	Moyen	1091460	44.7	44.1	0.0000	20.82	
Secteur	Transport	118944	4.9	4.9	0.3842	0.29	
<b>sous-représentées</b>	Secteur	Energie	24427	1.0	1.1	0.0000	-10.59
	Secteur	Construction	131280	5.4	5.6	0.0000	-12.94
	effectif entreprise	10-50	342334	14.0	14.7	0.0000	-31.94
	Secteur	Education, santé, social	440027	18.0	19.1	0.0000	-44.93
	Secteur	Services aux entreprises	303102	12.4	13.5	0.0000	-52.96
	Secteur	Administrations	263414	10.8	12.0	0.0000	-60.93
	<i>Sexe</i>	<i>Femmes</i>	<i>1080855</i>	<i>44.3</i>	<i>46.9</i>	<i>0.0000</i>	<i>-88.48</i>
	effectif entreprise	<10	457050	18.7	20.9	0.0000	-89.81
	diplôme	Faible	635598	26.0	28.6	0.0000	-96.33
	CSP	Employés	716929	29.4	32.8	0.0000	-124.82
	CSP	Ouvriers	611630	25.0	28.9	0.0000	-144.14
	Secteur	Services aux particuliers	115779	4.7	7.8	0.0000	-207.26
	horaires	Réguliers	0	0.0	61.6	0.0000	-2452.87

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteurs.  
Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans.

**Tableau 10 : Description de la classe 9**

<b>CLASSE 9</b> <b>10.1% des salariés</b>	<b>Variable</b>	<b>Modalité</b>	<b>Effectif pondéré</b>	<b>% dans la classe</b>	<b>% dans la pop.</b>	<b>proba</b>	<b>Val.Test</b>
<b>sur-représentées</b>	<b>samedi</b>	<b>oui</b>	<b>2111526</b>	<b>98.7</b>	<b>46.3</b>	<b>0.0000</b>	<b>1929.91</b>
	<b>horaires</b>	<b>Réguliers</b>	<b>2138277</b>	<b>100.0</b>	<b>61.6</b>	<b>0.0000</b>	<b>1811.31</b>
	soir	non	2138277	100.0	68.8	0.0000	1634.23
	Temps Partiel	non	2138277	100.0	83.2	0.0000	1199.34
	nuit	non	2138277	100.0	85.5	0.0000	1112.14
	<b>Statut</b>	<b>CDI</b>	<b>2138277</b>	<b>100.0</b>	<b>88.8</b>	<b>0.0000</b>	<b>978.45</b>
	Subi	non	2138277	100.0	94.2	0.0000	704.41
	Secteur	commerce	555642	26.0	12.3	0.0000	553.47
	Secteur	Finance et Immobilier	158958	7.4	4.6	0.0000	187.21
	CSP	Employés	812492	38.0	32.8	0.0000	166.59
	effectif entreprise	<10	528524	24.7	20.9	0.0000	141.81
	diplôme	Moyen	1025117	47.9	44.1	0.0000	119.84
	effectif entreprise	10-50	364457	17.0	14.7	0.0000	99.65
	<i>Sexe</i>	<i>Hommes</i>	<i>1182827</i>	<i>55.3</i>	<i>53.1</i>	<i>0.0000</i>	<i>68.94</i>
	public	non	1550843	72.5	70.5	0.0000	68.09
	dimanche	non	1638627	76.6	74.8	0.0000	64.28
	Secteur	Agriculture	42884	2.0	1.5	0.0000	55.37
	CSP	Professions intermédiaires	528778	24.7	23.3	0.0000	50.31
	diplôme	Faible	640843	30.0	28.6	0.0000	45.97
	<b>sous-représentées</b>	effectif entreprise	>500	507439	23.7	23.9	0.0000
Secteur		Construction	109513	5.1	5.6	0.0000	-29.52
CSP		Ouvriers	591337	27.7	28.9	0.0000	-42.79
Secteur		Energie	14017	0.7	1.1	0.0000	-68.02
<i>Sexe</i>		<i>Femmes</i>	<i>955450</i>	<i>44.7</i>	<i>46.9</i>	<i>0.0000</i>	<i>-68.94</i>
Secteur		Services aux particuliers	137384	6.4	7.8	0.0000	-81.25
Secteur		Services aux entreprises	248468	11.6	13.5	0.0000	-86.48
Secteur		Education, santé, social	360741	16.9	19.1	0.0000	-88.13
Secteur		Transport	69544	3.3	4.9	0.0000	-125.48
effectif entreprise		50-500	341673	16.0	19.8	0.0000	-152.11
Secteur		Administrations	180088	8.4	12.0	0.0000	-179.11
diplôme		Elevé	472317	22.1	27.3	0.0000	-186.31
Secteur		Industrie	261038	12.2	17.8	0.0000	-240.36
CSP		Cadres	205670	9.6	14.9	0.0000	-247.76
Subi		oui	0	0.0	5.8	0.0000	-702.57
horaires		Alternés	0	0.0	9.6	0.0000	-905.85
horaires		Variables	0	0.0	28.7	0.0000	-1565.93

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteurs.  
Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans.

**Tableau 11: Description de la classe 10**

<b>CLASSE 10</b> <b>27.3% des salariés</b>	<b>Variable</b>	<b>Modalité</b>	<b>Effectif pondéré</b>	<b>% dans la classe</b>	<b>% dans la pop.</b>	<b>proba</b>	<b>Val.Test</b>
<b>sur-représentées</b>	samedi	non	5807482	100.0	53.7	0.0000	3279.57
	horaires	Réguliers	5807482	100.0	61.6	0.0000	2985.07
	soir	non	5807482	100.0	68.8	0.0000	2693.24
	dimanche	non	5807482	100.0	74.8	0.0000	2417.40
	Temps Partiel	non	5807482	100.0	83.2	0.0000	1976.54
	nuit	non	5807482	100.0	85.5	0.0000	1832.83
	<b>Statut</b>	<b>CDI</b>	<b>5807482</b>	<b>100.0</b>	<b>88.8</b>	<b>0.0000</b>	<b>1612.51</b>
	Subi	non	5807482	100.0	94.2	0.0000	1160.88
	Secteur	Construction	666325	11.5	5.6	0.0000	663.26
	Secteur	Industrie	1386916	23.9	17.8	0.0000	433.45
	CSP	Ouvriers	1963092	33.8	28.9	0.0000	301.00
	effectif entreprise	10-50	1047234	18.0	14.7	0.0000	259.75
	public	non	4321550	74.4	70.5	0.0000	243.75
	<i>Sexe</i>	<i>Hommes</i>	<i>3329515</i>	<i>57.3</i>	<i>53.1</i>	<i>0.0000</i>	<i>240.80</i>
	Secteur	Finance et Immobilier	365155	6.3	4.6	0.0000	216.84
	effectif entreprise	50-500	1278169	22.0	19.8	0.0000	156.77
	Secteur	Administrations	787295	13.6	12.0	0.0000	137.34
	diplôme	Moyen	2654988	45.7	44.1	0.0000	93.71
	Secteur	Energie	78044	1.3	1.1	0.0000	74.17
	CSP	Professions intermédiaires	1411190	24.3	23.3	0.0000	64.06
diplôme	Faible	1692080	29.1	28.6	0.0000	32.58	
<b>sous-représentées</b>	Secteur	Services aux entreprises	752374	13.0	13.5	0.0000	-43.97
	Secteur	Agriculture	72566	1.2	1.5	0.0000	-68.12
	effectif entreprise	>500	1314763	22.6	23.9	0.0000	-86.58
	CSP	Cadres	784407	13.5	14.9	0.0000	-113.33
	Secteur	Transport	226823	3.9	4.9	0.0000	-130.41
	diplôme	Elevé	1460414	25.1	27.3	0.0000	-138.75
	effectif entreprise	<10	1054693	18.2	20.9	0.0000	-191.75
	Secteur	commerce	574027	9.9	12.3	0.0000	-212.43
	<i>Sexe</i>	<i>Femmes</i>	<i>2477967</i>	<i>42.7</i>	<i>46.9</i>	<i>0.0000</i>	<i>-240.80</i>
	CSP	Employés	1648793	28.4	32.8	0.0000	-270.99
	Secteur	Services aux particuliers	199363	3.4	7.8	0.0000	-514.67
	Secteur	Education, santé, social	698594	12.0	19.1	0.0000	-535.06
	horaires	Alternés	0	0.0	9.6	0.0000	-1494.22
	horaires	Variables	0	0.0	28.7	0.0000	-2581.93

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteurs.  
Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans.