

# LES FEMMES OCCUPENT DES EMPLOIS OÙ LE TRAVAIL SEMBLE MOINS ÉPANOUISSANT

**Globalement, les femmes occupent des emplois où le travail est moins formalisé mais où elles disposent de moins de marges de manœuvre que les hommes. Elles exercent moins souvent des responsabilités hiérarchiques et accèdent moins facilement à des formations. Elles se déclarent plus souvent débordées dans leur travail que les hommes, en particulier quand elles ont de jeunes enfants. Pour faire face à une surcharge de travail ou à des tâches délicates, elles estiment moins fréquemment que les hommes pouvoir disposer d'une aide, en interne comme en externe. Moins confiantes dans l'utilité de leur travail, elles sont aussi moins satisfaites de leur salaire compte tenu du travail réalisé.**

**En contrepartie, leurs horaires de travail sont en moyenne moins contraignants et plus prévisibles, elles dépassent moins souvent les horaires de travail habituels et amènent moins souvent du travail à la maison. Les différences ici observées renvoient à la fois à la répartition, différenciée selon le sexe, des professions (hommes et femmes n'exerçant pas les mêmes métiers) et à des différences entre sexes au sein même d'une profession.**

Enquête Changements organisationnels et informatisation 2007

L'enquête sur les changements organisationnels et l'informatisation (COI), menée fin 2006-début 2007 par l'Insee pour la Dares et le Centre d'études de l'emploi, auprès des entreprises de 10 salariés et plus, a interrogé sur leurs conditions de travail des salariés embauchés depuis plus d'un an dans les entreprises de 20 salariés et plus du secteur privé (1) (encadré 1). Si cette enquête confirme des différences entre les hommes et les femmes déjà observées depuis 1982 dans des enquêtes antérieures [10], elle permet aussi d'observer des dimensions moins souvent décrites comme l'autonomie au travail, l'utilisation de l'informatique, la qualité du collectif de travail, la satisfaction au travail. Ces thèmes font l'objet de la présente publication.

La répartition des emplois selon le genre reste très segmentée. Si les métiers de cadres ont tendance à se féminiser, la mixité professionnelle reste encore exceptionnelle dans de nombreux métiers moins qualifiés (encadré 2). Les différences d'organisation

(1) Ces salariés sont à 97 % en CDI.

et de conditions de travail entre les hommes et les femmes renvoient de ce fait en large partie au fait qu'ils n'exercent généralement pas les mêmes activités. Pour tenir compte au mieux de ces « effets de structure », les résultats descriptifs de l'enquête sont complétés, dans cette publication, par l'analyse des écarts selon le genre à autres caractéristiques socioprofessionnelles observables identiques du salarié (âge, situation familiale, catégorie socioprofessionnelle, diplôme, ancienneté dans l'entreprise, secteur d'activité de l'entreprise). Les analyses ne pouvant toutefois prendre en compte de façon fine les disparités de métiers exercés (2), les différences résiduelles observées doivent être interprétées avec précaution. Elles peuvent mesurer des différences spécifiques au genre au sein des mêmes professions mais aussi renvoyer encore pour partie à la répartition sexuée des professions ou refléter des différences de perception ou de comportements déclaratifs selon les sexes, notamment s'agissant des questions d'opinion.

## Le travail des emplois occupés par les femmes est moins formalisé...

La grande majorité des salariés (80 %) reçoivent des ordres, des consignes ou doivent suivre des procédures et des modes d'emploi. Mais cette formalisation des tâches est plutôt moins fréquente pour les emplois occupés par les femmes (78 %) que pour les hommes (82 %) (tableau 2). Cependant, ces écarts peuvent s'inverser dans certains domaines professionnels ; c'est le cas dans le commerce, le tourisme et les transports,

Tableau 1 • **Caractéristiques socioprofessionnelles des salariés**

En %

	Champ COI 2006			Modalité de référence pour le calcul des « odds ratios » des tableaux 2-3, 5-6 et 8-9
	Femmes	Hommes	Ensemble	
<b>Âge</b>				
15 à 29 ans.....	19,8	17,3	18,2	Réf.
30 à 39 ans.....	32,1	30,8	31,3	
40 à 49 ans.....	30,6	30,4	30,5	
50 ans ou plus.....	17,5	21,5	20,0	
<b>Situation familiale</b>				
Personne seule.....	16,3	19,3	18,3	Réf.
Parent isolé (ou seul avec personne à charge).....	10,4	2,4	5,1	
En couple, sans enfant.....	24,3	21,8	22,6	
En couple, avec un seul enfant.....	20,1	19,7	19,9	
En couple, avec deux enfants ou plus.....	28,9	36,8	34,1	
<b>Qualification</b>				
Cadres.....	14,4	23,4	20,3	Réf.
Professions intermédiaires.....	26,8	27,5	27,3	
Employés.....	38,9	9,5	19,4	
Ouvriers qualifiés.....	9,1	31,8	24,1	
Ouvriers non qualifiés.....	10,8	7,9	8,9	
<b>Niveau d'études atteint</b>				
Grande école.....	2,7	8,3	6,4	Réf.
Diplôme de l'enseignement supérieur 1 <sup>er</sup> , 2 <sup>e</sup> , 3 <sup>e</sup> cycle.....	36,5	24,9	28,9	
Technique court.....	28,9	38,3	35,1	
Seconde à terminale + préparation d'un bac professionnel.....	18,3	17,6	17,8	
Primaire et 1 <sup>er</sup> cycle du secondaire.....	13,6	10,9	11,8	
<b>Ancienneté dans l'entreprise</b>				
Un an à moins de 5 ans.....	24,0	23,2	23,5	Réf.
Entre 5 et 10 ans.....	25,8	24,5	24,9	
10 ans ou plus.....	50,2	52,3	51,6	
<b>Secteur d'activité</b>				
Industrie.....	25,9	39,1	34,6	Réf.
Construction.....	1,8	9,2	6,7	
Commerce.....	23,5	15,1	18,0	
Services.....	48,8	36,6	40,7	
Effectifs concernées (en milliers)	2 458	4 810	7 268	

(2) Les nomenclatures utilisées pour contrôler les effets de structure sont très peu détaillées s'agissant des CSP, de l'ancienneté dans l'entreprise et du secteur d'activité (cf. tableau 1). Une modélisation détaillant la catégorie socio-professionnelle et le secteur d'activité de façon plus fine (respectivement en 24 postes et 16 postes) conduit toutefois à des effets du même ordre.

Source : Dares, enquête COI-2006-2007.

Lecture : 33,8 % des salariés interrogés sont des femmes. 19,8 % des femmes interrogées ont entre 15 et 29 ans.

Champ : entreprises de 20 salariés et plus du secteur privé, salariés présents depuis au moins un an dans l'entreprise. France métropolitaine.

Tableau 2 • **Marges de manœuvre, contrôle du travail et compétences**

En %

	Femmes	Hommes	Ensemble	Odds ratio *
Reçoit des consignes, des ordres, suit des modes emploi.....	77,6	81,8	80,4	0,75
Doit suivre des procédures de qualité strictes.....	58,7	70,2	66,3	0,73
Doit atteindre des objectifs précis.....	58,3	64,2	62,2	0,87
Votre travail est contrôlé.....	18,8	21,5	20,6	0,85
.....en permanence	19,2	16,9	17,7	1,25
.....rarement ou jamais				
Quand votre travail est contrôlé, est-ce par une personne extérieure à l'entreprise ?... ..oui	29,9	37,9	35,2	0,78
Fait l'objet d'un entretien annuel d'évaluation.....	55,1	54,3	54,6	ns
Appliquent strictement les ordres et les consignes.....	64,3	50,0	54,4	1,39
Quand on vous dit ce qu'il faut faire.....	26,8	17,8	20,9	1,65
.....on vous dit aussi comment il faut faire	73,2	82,2	79,1	0,58
.....on vous indique plutôt l'objectif du travail et vous choisissez vous-même la façon d'y arriver	58,4	44,0	48,3	
.....Dans ce cas, vous appliquez strictement les ordres et les consignes				
Impossible d'interrompre momentanément son travail en cours.....	20,7	16,7	18,1	1,24
Généralement, vous expliquez-t-on clairement le travail à faire ? ..non	30,4	34,3	33,0	0,88
Si non, souhaiteriez-vous qu'on vous l'explique plus clairement ? ...non	74,6	76,8	76,1	0,81
Votre travail vous apprend des choses nouvelles.....	67,6	74,9	72,5	0,73
Vous avez fait des propositions pour l'amélioration du poste de travail, des procédés, des machines, pour vous ou vos collègues au cours des 12 derniers mois.....	47,2	55,5	52,7	0,75
Il vous manque des compétences pour réaliser votre travail.....	37,0	42,8	40,8	0,82
Certaines de vos compétences ne sont pas utilisées.....	48,7	52,9	51,4	0,74
Vous n'avez suivi aucune formation depuis votre entrée dans cette entreprise.....	21,3	19,5	20,1	1,33
Votre dernière formation était une formation qualifiante	9,8	23,0	18,6	0,49
Occupe un poste de responsabilité (est chef).....	19,0	35,1	29,6	0,53

\* Odds ratio : issu de régressions logistiques, il indique la probabilité supplémentaire de répondre au critère (« item de la question ») du fait d'être une femme, à âge, situation familiale, catégorie socioprofessionnelle, diplôme et ancienneté et secteur d'activité de l'entreprise équivalents (voir références en tableau 1).

Lecture : 78 % des femmes et 82 % des hommes reçoivent des consignes, des ordres, suivent des modes d'emploi dans leur travail. À âge, situation familiale, qualification, niveau d'études, ancienneté dans l'entreprise et secteur d'activité équivalents, les femmes ont 25 % de chance en moins de recevoir des consignes, des ordres, de devoir suivre des modes d'emploi... (0,75-1).

Champ : entreprises de 20 salariés et plus du secteur privé, salariés présents depuis au moins un an dans l'entreprise. France métropolitaine.

Source : Dares, enquête COI-2006-2007.

l'informatique ou les banques. Au sein d'un même domaine professionnel, les femmes et les hommes peuvent exercer des métiers très différents et ces différences peuvent s'accompagner de modes d'organisations et de conditions de travail variables selon les postes occupés.

Les femmes déclarent globalement moins souvent que les hommes devoir « suivre des procédures de qualité strictes » (59 % contre 70 %) ou devoir « atteindre des objectifs précis » (58 % contre 64 %). Là aussi, l'inverse est toutefois observé dans certains secteurs comme le tourisme et les transports, la maintenance et l'électricité et l'électronique. Le travail des emplois occupés par les femmes, moins formalisé par des procédures, est également un peu moins contrôlé : 19 % des femmes déclarent que leur travail est contrôlé « en permanence » contre 22 % des hommes, les femmes étant plus contrôlées en permanence dans les domaines de la banque, l'électricité et l'électronique, la mécanique l'informatique et le commerce.

Pour autant, les femmes font aussi souvent que les hommes l'objet d'un entretien annuel d'évaluation (55 %).

### ... mais elles ont moins de marges de manœuvre que les hommes

La moins grande formalisation du travail des emplois occupés par les femmes n'implique pas pour autant une plus grande autonomie. Lorsqu'elles déclarent recevoir des ordres ou suivre des consignes dans le cadre du travail, les femmes disent beaucoup plus souvent que les hommes « appliquer strictement les ordres ou les consignes » « pour faire correctement leur travail » (64 % contre 50 %). Même parmi les salariés qui disent pouvoir « choisir la façon de faire leur travail », 58 % des femmes appliquent « strictement les ordres ou les consignes » contre 44 % des hommes. C'est sans doute parce que les femmes occupent moins souvent des emplois dans des organisations innovantes, comme cela a aussi été remarqué pour les salariés immigrés [2].

De même, quand leur supérieur hiérarchique leur dit ce qu'il faut faire, il leur dit aussi « comment il faut faire » pour 27 % des femmes contre 18 % des hommes. C'est aux ouvriers qu'on dit le plus souvent « comment il faut faire » ; c'est aussi parmi eux que l'écart entre les hommes et les femmes est le plus important : 27 % des ouvriers et 39 % des ouvrières sont ainsi guidés dans leurs tâches (voir aussi [11]).

Les femmes déclarent, plus souvent que les hommes, ne pas pouvoir décider à leur gré du moment où prendre une pause (21 % contre 17 %). De même, en cas de « difficultés techniques rencontrées au cours du travail », les fem-

mes sont beaucoup moins nombreuses à dire qu'elles « règlent personnellement l'incident » : 37 % contre 54 % des hommes.

Près du tiers des salariés disent que « généralement » on ne leur explique pas « clairement le travail à faire », les hommes un peu plus souvent que les femmes. Toutefois, les trois quarts de ces personnes n'en expriment pas le besoin, signe sans doute d'une préférence pour un certain flou dans la définition des tâches, qui autorise des marges de manœuvre dans le travail (tableau 2). Cette préférence apparaît un peu plus prononcée chez les hommes, notamment parmi les cadres et les employés.

### Les femmes occupent des emplois moins qualifiants

Les femmes déclarent moins fréquemment que les hommes que « leur travail leur permet d'apprendre des choses nouvelles » (68 % contre 75 %, tableau 2). Leur travail semble plus monotone que celui des hommes : elles sont moins nombreuses à dire réaliser « des tâches très différentes les unes des autres » tous les jours (41 % contre 46 %, tableau 3). Elles sont également moins nombreuses à signaler avoir proposé des améliorations de leur poste de travail au cours des douze derniers mois (47 %, contre 55 % des hommes).

Tableau 3 • Rythmes de travail

En %

	Femmes	Hommes	Ensemble	Odds ratio *
Réalise tous les jours des tâches très différentes les unes des autres .....	40,8	46,1	44,3	0,85
Rythme de travail imposé par des normes ou des délais de l'ordre de l'heure .....	25,5	26,9	26,4	ns
Rythme de travail imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, ou la adence d'une machine .....	11,6	18,9	16,4	ns
Rythme de travail dépendant immédiatement de celui de collègues	30,0	36,3	34,2	ns
Rythme imposé par une demande interne obligeant à une réponse dans l'heure .....	45,3	46,7	46,2	ns
Rythme imposé par une demande externe obligeant à une réponse dans l'heure .....	55,7	49,7	51,7	ns
Vous avez le sentiment d'être débordé tous les jours ou au moins une fois par semaine .....	31,6	25,6	27,7	1,1
Le respect à la fois de la qualité et de la cadence ou délais... ...est fréquemment impossible	9,0	10,1	9,7	ns
...est parfois impossible	43,2	50,1	47,8	0,86
Contact direct avec le public... ...en permanence	49,9	37,6	41,7	0,86
...parfois	14,5	21,1	18,9	0,76

\* Odds ratio : issu de régressions logistiques, il indique la probabilité supplémentaire de répondre au critère (item de la question) du fait d'être une femme, à âge, situation familiale, catégorie socioprofessionnelle, diplôme et ancienneté et secteur d'activité de l'entreprise équivalents (voir références en tableau 1).

Lecture : 25 % des femmes et 27 % des hommes ont un rythme de travail imposé par des normes ou des délais de l'ordre de l'heure. Cet écart n'est pas significatif à âge, situation familiale, qualification, niveau d'études, ancienneté dans l'entreprise et secteur d'activité équivalents.

Champ : entreprises de 20 salariés et plus du secteur privé, salariés présents depuis au moins un an dans l'entreprise. France métropolitaine.

Source : Dares, enquête COI-2006-2007.

Si leur travail semble moins favoriser le développement de leurs compétences, les femmes estiment moins souvent que les hommes « manquer de compétences pour réaliser leur travail » (37 % contre 43 %) ou que « certaines de leurs compétences ne sont pas utilisées » (49 % contre 53 %).

40 % des hommes comme des femmes ont demandé à bénéficier d'une formation au cours des trois dernières années, mais les femmes sont un peu plus nombreuses à ne jamais avoir bénéficié de formation professionnelle dans leur entreprise (21 % contre 19,5 %). Quand elles obtiennent une formation, celle-ci est moins souvent conçue comme devant « conduire à un diplôme, une certification ou une qualification reconnue » (formation qualifiante) : c'est le cas pour seulement 10 % des femmes contre 23 % des hommes, concernant la dernière formation reçue. En revanche, ces formations qualifiantes ont débouché sur « une augmentation de rémunération ou un avancement de carrière » pour 30 % des femmes contre 17 % des hommes.

### Cadres ou non, les hommes encadrent plus souvent

35 % des hommes et 19 % des femmes ont une responsabilité hiérarchique (tableau 2). Avoir le statut de cadre n'implique pas nécessairement qu'on exerce des fonctions d'encadrement, car les fonctions d'expertise peuvent aussi donner droit à ce statut. Parmi les cadres, 62 % des hommes et 49 % des femmes encadrent d'autres salariés.

Qu'ils soient jeunes ou moins jeunes, qualifiés ou non, les hommes ont plus souvent des postes de responsabilité hiérarchique. Il n'est pas étonnant alors que pour les salariés qui ont un chef (99 % des salariés), ce soit un homme dans 83 % des cas, et plus souvent pour les salariés hommes (91 % ont un chef masculin) que pour les femmes (66 %). Plus l'environnement de l'entreprise est masculin, plus les responsables hiérarchiques sont des hommes ; mais, même si l'entreprise compte plus de deux tiers de femmes parmi ses effectifs salariés, les responsables hiérarchiques sont des hommes dans 56 % des cas.

Autre différence marquante : quand elles encadrent (qu'elles aient ou non le statut de cadre), les femmes ont moins de salariés sous leurs ordres que les chefs hommes : 59 % d'entre elles encadrent moins de cinq salariés, contre 46 % des hommes. L'écart est encore plus important chez les « cadres encadrant » : 66 % des femmes encadrent moins de cinq salariés, contre 37 % des hommes.

Les femmes qui encadrent interviennent moins que les hommes dans le travail de l'équipe, qu'il

Tableau 4 • L'intervention sur le travail des collègues, selon le genre des chefs En %

	Chefs femmes	Chefs hommes	Odds ratio *
Vous arrive-t-il de montrer à vos collègues comment faire le travail ? Oui souvent	52,8	55,0	ns
Vous arrive-t-il d'aider vos collègues en cas de problèmes techniques ? Oui souvent	44,0	54,4	0,76
Vous arrive-t-il d'intervenir dans la répartition du travail entre vous et vos collègues ? Oui, souvent	58,6	66,3	0,73
Vous arrive-t-il de contrôler le travail de collègues ? Oui souvent	57,2	56,0	ns

\* Odds ratio : issu de régressions logistiques, il indique la probabilité supplémentaire de répondre au critère (item de la question) du fait d'être une femme, à âge, situation familiale, catégorie socioprofessionnelle, diplôme et ancienneté et secteur d'activité de l'entreprise équivalents (voir références en tableau 1).

Lecture : il arrive à 44 % des femmes et à 54 % des hommes d'aider leurs collègues en cas de problèmes techniques. À âge, situation familiale, qualification, niveau d'études, ancienneté dans l'entreprise et secteur d'activité équivalents, les femmes ont 24 % de chance en moins d'aider leurs collègues (0,76-1).

Champ : entreprises de 20 salariés et plus du secteur privé, salariés présents depuis au moins un an dans l'entreprise, ayant des responsabilités d'encadrement. France métropolitaine.

Source : Dares, enquête COI-2006-2007.

s'agisse de répartition des tâches ou d'aide technique apportée aux collègues (tableau 4). Néanmoins elles contrôlent à peu près autant que les hommes le travail de leurs collègues. Qu'ils soient hommes ou femmes, les responsables hiérarchiques travaillent aussi fréquemment avec leurs collègues du même service ou d'autres services et participent autant aux réunions. Mais les femmes ayant des responsabilités hiérarchiques travaillent moins souvent avec des personnes extérieures à l'entreprise (62 % contre 74 %).

### Informatique : une utilisation plus intensive et moins mobile pour les femmes

Début 2007, 79 % des femmes et 71 % des hommes utilisaient l'informatique dans le cadre de leur travail. Ce n'est pas seulement parce qu'elles sont moins souvent de profession ouvrière : à autres caractéristiques équivalentes, les femmes conservent une probabilité d'utiliser l'informatique supérieure de 18 % à celle des hommes (tableau 5). C'est sans doute qu'au sein de chaque grande catégorie socioprofessionnelle, les femmes n'exercent pas les mêmes métiers que les hommes : ainsi les employés hommes sont plus souvent agents de sécurité et moins souvent secrétaires que les employées femmes.

Si les femmes utilisent un peu plus l'informatique, elles le font surtout de façon plus intensive, en lien avec les différences de métiers exercés. Parmi les utilisateurs de l'informatique au travail, les femmes passent ainsi plus de temps devant leur écran : 39 % d'entre elles y restent six heures ou plus par jour, contre seulement 24 % des hommes. Les femmes passent plus de temps à traiter

le courrier électronique (le leur ou celui de leur supérieur hiérarchique).

L'usage féminin de l'informatique est moins mobile : 68 % des femmes ont un poste informatique fixe contre seulement 55 % des hommes. En revanche, l'ordinateur portable est plus utilisé par les hommes : 25 % contre 11 %. Pour ce qui concerne les autres connexions informatiques, terminaux ou consoles de saisie sont utilisés autant par les femmes que par les hommes, mais le matériel le plus innovant, comme les assistants électroniques de poche, est plus souvent utilisé par les hommes.

### Le rythme du travail dépend surtout du métier exercé

Certaines contraintes de rythme sont plus souvent évoquées par les hommes : rythme de travail imposé par le déplacement automatique d'un produit ou la cadence d'une machine, par des normes ou délais de l'ordre de l'heure ou par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail de collègues (tableau 3). Cela provient toutefois du fait qu'ils sont plus souvent ouvriers que les femmes. Une fois tenu compte des effets de structure liés au secteur d'activité et postes occupés, les écarts entre les hommes et les femmes ne sont plus significatifs. En revanche, au sein de la population ouvrière, les cadences mécaniques concernent davantage les femmes, particulièrement dans certains domaines professionnels comme la mécanique, le travail des métaux ou les industries de process, ce qui s'explique vraisemblablement par les spécificités des métiers, souvent peu qualifiés, exercés par les femmes ouvrières

Parmi les salariés qui travaillent en contact permanent avec le public, les femmes font état d'une pression de la demande externe plus élevée que les hommes : leur rythme de travail est plus souvent imposé par une « demande extérieure nécessitant une réponse immédiate », notamment pour les employées dans les professions juridiques, la gestion et l'informatique.

### Les femmes se sentent plus souvent débordées dans leur travail, surtout quand elles élèvent de jeunes enfants

La pression temporelle semble plus élevée pour les femmes : 32 % d'entre elles déclarent rencontrer au moins une fois par semaine « dans leur travail des moments où (elles ont) l'impression de ne pas pouvoir faire face ou d'être débordées » contre 26 % des hommes (tableau 3). Pourtant, les femmes ont moins souvent une responsabilité d'encadrement, facteur qui contribue fortement

Tableau 5 • Technologies informatiques En %

	Femmes	Hommes	Ensemble	Odds ratio *
Utilise l'informatique dans son travail.....	79,2	70,8	75,6	1,179
Parmi ceux qui utilisent l'informatique :				
A été formé pour utiliser l'informatique	54,2	49,1	51,0	1,184
Durée quotidienne d'utilisation de l'informatique :				
moins de 3 heures	24,4	46,5	38,5	0,447
6 heures ou plus	39,0	24,0	29,4	1,776
Utilise un ordinateur fixe pour le travail.....	67,5	54,6	59,0	1,319
Utilise un ordinateur portable pour le travail.....	10,8	25,2	20,3	0,414
Sait utiliser un ordinateur.....	87,4	83,3	84,7	ns
Utilise Internet à des fins professionnelles.....	42,9	37,7	39,4	1,229
L'accès aux sites Internet est limité	65,9	58,0	63,2	ns
Ancienneté d'utilisation d'Internet				
moins d'un an	3,2	2,3	2,6	0,839
1 an à moins de 3 ans	21,1	14,3	16,8	1,361
3 ans ou plus	75,7	83,4	80,6	ns

\* Odds ratio : issu de régressions logistiques, il indique la probabilité supplémentaire de répondre au critère (item de la question) du fait d'être une femme, à âge, situation familiale, catégorie socioprofessionnelle, diplôme et ancienneté et secteur d'activité de l'entreprise équivalents (voir références en tableau 1).

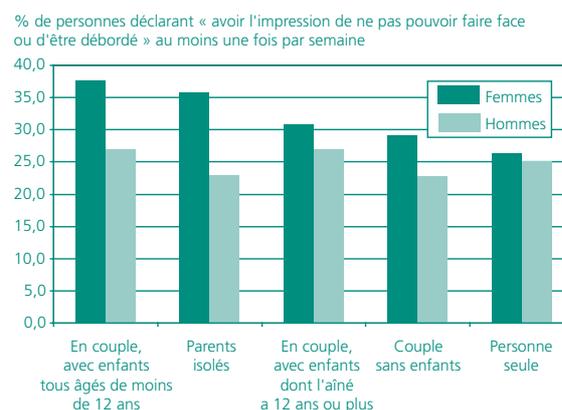
Lecture : 79 % des femmes et 71 % des hommes utilisent l'informatique dans leur travail. À âge, situation familiale, qualification, niveau d'études, ancienneté dans l'entreprise et secteur d'activité équivalents, les femmes ont 18 % de chance en plus d'utiliser l'informatique dans leur travail (1,18-1).

Champ : entreprises de 20 salariés et plus du secteur privé, salariés présents depuis au moins un an dans l'entreprise. France métropolitaine.

Source : Dares, enquête COI-2006-2007.

au sentiment d'être débordé ; et elles sont plus souvent à temps partiel, facteur qui tend à réduire ce sentiment. C'est surtout leur situation familiale qui explique cette situation : les femmes ayant un enfant de moins de douze ans se sentent beaucoup plus souvent débordées dans leur travail, qu'elles vivent seules ou en couple (graphique 1), alors que la situation familiale des hommes n'influe guère sur ce sentiment.

Graphique 1 • Sentiment d'être débordé dans son travail selon la composition du ménage



Champ : entreprises de 20 salariés et plus du secteur privé, salariés présents depuis au moins un an dans l'entreprise. France métropolitaine.



Source : Dares, enquête COI-2006-2007.

## Les hommes signalent plus souvent une bonne ambiance de travail

Plus de quatre salariés sur cinq jugent l'ambiance de travail avec les collègues « plutôt bonne ». Leur appréciation est un peu moins positive quand il s'agit de l'ambiance générale dans l'entreprise : trois sur cinq la jugent « plutôt bonne » (tableau 6). Les hommes semblent plus à l'aise que les femmes dans leur collectif de travail : ils déclarent plus fréquemment une bonne ambiance de travail aussi bien parmi leurs collègues que dans l'entreprise en général. Ils sont également un peu plus nombreux à déclarer participer à des activités associatives au sein de l'entreprise (12 % contre 9 % pour les femmes).

Tutoyer son chef peut être considéré comme la marque de relations hiérarchiques plutôt informelles. On tend à tutoyer plus facilement un chef de son âge (tableau 7). Les hommes tutoient plus souvent leur chef (73 %) que ne le font les femmes (51 %). Les hommes tutoient leur chef sans tenir compte de son sexe, alors que les femmes tutoient beaucoup moins souvent leur chef si c'est un homme.

Tableau 6 • **Coopération dans le travail, entraide et ambiance**

En %

	Femmes	Hommes	Ensemble	Odds ratio *
Le chef est un homme .....	65,5	90,4	82,0	0,281
Le salarié vouvoie son chef.....	49,4	27,0	34,6	2,258
L'ambiance avec les collègues est plutôt bonne .....	78,9	83,5	82,0	0,822
L'ambiance générale dans l'entreprise est plutôt bonne .....	54,9	60,0	58,3	0,878
Vous participez à des activités associatives au sein de l'entreprise ..	8,9	11,6	10,7	0,719
Travaille régulièrement avec des supérieurs hiérarchiques .....	77,7	76,0	76,5	ns
Travaille régulièrement avec des collègues du même service .....	86,7	84,8	85,5	1,177
Travaille avec des personnes extérieures à l'entreprise .....	43,0	57,9	52,8	0,585
En cas de surcharge momentanée de travail ou travail délicat, compliqué, vous êtes aidé...				
...par vos supérieurs hiérarchiques	54,9	57,3	56,5	0,9
...par vos collègues réguliers	77,6	81,8	80,3	0,86
...par d'autres personnes de votre entreprise	26,5	35,2	32,3	0,76
...par des personnes extérieures à votre entreprise	8,7	20,1	16,2	0,52
Participe à des réunions .....	69,9	73,6	72,4	0,799
Plus de 20 réunions par mois	20,8	30,8	27,4	

Source : Dares, enquête COI-2006-2007.

\* Odds ratio : issu de régressions logistiques, il indique la probabilité supplémentaire de répondre au critère (item de la question) du fait d'être une femme, à âge, situation familiale, catégorie socioprofessionnelle, diplôme et ancienneté et secteur d'activité de l'entreprise équivalents (voir références en tableau 1).

Lecture : 55 % des femmes et 60 % des hommes déclarent une ambiance dans l'entreprise plutôt bonne. À âge, situation familiale, qualification, niveau d'études, ancienneté dans l'entreprise et secteur d'activité équivalents, les femmes ont 12 % de chance en moins de déclarer une ambiance plutôt bonne (1-0,88).

Champ : entreprises de 20 salariés et plus du secteur privé, salariés présents depuis au moins un an dans l'entreprise. France métropolitaine.

### Encadré 1

## L'ENQUÊTE COI 2006-2007

### Les objectifs

L'enquête COI 2006-2007 est une enquête couplée employeurs-salariés qui décrit les changements organisationnels et l'informatisation dans les entreprises entre 2003 et fin 2006 - début 2007 (équipement en outils de gestion, accès aux nouvelles technologies). Les données « entreprises » (COI-TIC) ont été recueillies par un questionnaire papier adressé à l'entreprise, et qui a été rempli par une ou plusieurs des personnes concernées par la gestion de l'entreprise (le chef d'entreprise, le DRH...). Le volet « salariés » de l'enquête a été réalisé par téléphone, ou à défaut en face à face auprès de quelques salariés de l'entreprise répondante (de deux salariés dans les petites entreprises jusqu'à quinze pour les très grandes).

### Le champ et le déroulement de l'enquête

L'enquête COI-TIC « entreprises » a couvert en 2006-2007 l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel en France métropolitaine. Pour le volet « salariés », les personnes enquêtées devaient appartenir à des entreprises de 20 salariés ou plus ayant répondu au volet « entreprises ». Le champ a également inclus 800 établissements de la fonction publique d'État et 400 de la fonction publique hospitalière (enquêtes DGAFP-CEE et Drees-CEE), mais les données concernant ces secteurs ne sont pas exploitées ici.

Pour le secteur privé, l'échantillon des entreprises et celui de leurs salariés a été constitué à partir des déclarations annuelles de données sociales (DADS) de 2005. L'enquête auprès des salariés a été effectuée un peu moins d'un an après la sélection de l'échantillon. Un questionnaire « principal » a été administré aux salariés présents dans l'entreprise au moment de l'enquête et un autre plus restreint a concerné les salariés ayant quitté l'entreprise entre-temps, soit environ 10 % des personnes interrogées.

### Les limites de l'étude

La présente étude repose sur les interviews de salariés du secteur privé tirés au sort en 2005 et encore présents en 2006 dans la même entreprise. Ils sont au nombre de 14 369 et représentent 7 268 000 salariés en poste depuis au moins un an dans les entreprises de 20 salariés ou plus du secteur privé.

Restreindre le champ de l'enquête aux entreprises du secteur privé de 20 salariés ou plus exclut de l'analyse certains secteurs d'activité où les femmes sont très présentes comme les salariés employés par des particuliers (3,7 millions de personnes dont 85 % de femmes) ou les emplois dans les trois fonctions publiques (5 millions de personnes dont 61 % de femmes). D'ailleurs, les femmes représentent 48,6 % de l'ensemble de la main-d'œuvre salariée en France, tous secteurs et toutes tailles d'entreprise confondus, mais seulement 40 % des salariés des entreprises privées de 20 salariés ou plus.

L'ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise réduit encore la représentation des femmes à 34 % dans l'enquête COI. Ce critère explique que les salariés interrogés dans le cadre de l'enquête étaient quasiment tous en CDI (97 % dont 90 % à temps plein et 7 % à temps partiel). Plus de la moitié d'entre eux (52 %) étaient dans l'entreprise depuis 10 ans ou plus. Or, les femmes ont une ancienneté moyenne moins grande et sont plus souvent en contrat précaire (11,6 % des femmes contre 10,2 % des hommes étaient en intérim, en CDD, en stage ou contrat aidé en 2006 selon l'enquête Emploi de l'Insee).

Les différences entre hommes et femmes décrites dans cette étude sont statistiquement significatives lorsque l'on contrôle les effets de structure, en termes d'âge, situation familiale, catégorie socioprofessionnelle, diplôme, ancienneté dans l'entreprise et secteur d'activité de l'entreprise, sur la base d'une nomenclature assez agrégée (4 positions pour le secteur d'activité ; 5 positions pour la catégorie socioprofessionnelle, cf. tableau 1). Les métiers exercés par les hommes et les femmes étant souvent très différents au sein d'une catégorie socioprofessionnelle ou d'un secteur d'activité (encadré 2), les écarts constatés, à secteur d'activité et catégorie socioprofessionnelle données, renvoient donc encore pour partie à la répartition différenciée selon le sexe des professions (hommes et femmes n'exerçant pas les mêmes métiers au sein de chaque secteur d'activité et de chaque CSP) et pour partie à des différences entre sexes au sein même d'une profession. Les écarts constatés entre les réponses des femmes et des hommes à certaines questions de l'enquête, notamment lorsqu'elles sollicitent une opinion, peuvent par ailleurs refléter aussi des différences de perception ou de comportements déclaratifs selon les sexes [7].

## Moins d'aide et de travail en groupe pour les femmes

Lorsqu'elles utilisent des machines complexes ou suivent des procédures de qualité strictes, les femmes déclarent moins souvent que les hommes qu'« on leur a montré ou expliqué le fonctionnement de la machine ou le déroulement de la procédure ». De même, en cas de surcharge de travail, ou devant un travail « délicat ou compliqué » auquel elles ont du mal à faire face, elles disent moins souvent recevoir de l'aide, qu'elle provienne de leur supérieur hiérarchique, des collègues avec lesquels elles travaillent régulièrement, d'autres personnes de l'entreprise ou même de personnes extérieures.

La dimension collective du travail des femmes semble un peu moins forte : elles participent moins souvent que les hommes à des réunions durant leur travail (70 % contre 74 %), et ces réunions sont moins nombreuses : 21 % des femmes participent à plus de 20 réunions par mois contre 31 % des hommes (tableau 6). Elles déclarent autant que les hommes travailler régulièrement avec leurs collègues du même service ou d'autres services, mais signalent beaucoup moins souvent travailler avec des personnes extérieures à l'entreprise.

## Des horaires de travail plus contraignants pour les hommes

Si l'organisation du travail apparaît à bien des égards moins stimulante pour les emplois occu-

Tableau 7 • Les hommes tutoient plus souvent leur supérieur hiérarchique

En %

Lorsque le responsable hiérarchique est	Femmes	Hommes	Ensemble
Un homme .....	43	73	65
Une femme.....	64	70	66
Plus jeune.....	54	75	68
De la même génération .....	59	82	74
Plus âgé.....	42	65	57
<b>Ensemble.....</b>	<b>51</b>	<b>73</b>	<b>65</b>

Lecture : 65 % des salariés tutoient leur supérieur hiérarchique, c'est le cas de 51 % des femmes et 73 % des hommes.

Champ : entreprises de 20 salariés et plus du secteur privé, salariés présents depuis au moins un an dans l'entreprise. France métropolitaine.

Source : Dares, enquête COI-2006-2007.

pés par des femmes, les horaires de travail des hommes sont en revanche plus contraignants. Ainsi, 27 % des femmes ont pu choisir leurs horaires de travail contre 19 % des hommes (tableau 8). Les horaires des hommes sont moins prévisibles à très court terme : 9 % des salariés hommes ne connaissent leurs horaires que le jour même ou la veille, contre 4,5 % des femmes. De même, parmi les salariés dont l'activité connaît des périodes de pointes, 70 % des femmes connaissent à l'avance ces périodes contre 58 % des hommes.

Les hommes travaillent aussi plus souvent le dimanche ou la nuit, même si les femmes sont de plus en plus nombreuses à travailler de nuit ou le soir [8]. Ils connaissent davantage d'astreintes qui les obligent à rester disponibles pendant leur temps de repos pour un appel de leur entreprise (tableau 8). Les femmes occupent donc en moyenne des emplois leur permettant de mieux concilier leur vie familiale et professionnelle que les hommes. Cette meilleure conciliation peut

Tableau 8 • Horaires de travail, travail à domicile et mode de fixation des horaires

En %

	Femmes	Hommes	Ensemble	Odds ratio *
Horaires fixés par l'entreprise, sans possibilité de modification.....	62,4	61,7	60,9	0,924
Possibilité de choisir ses horaires.....	26,6	18,7	21,4	1,57
<i>pour les salariés à temps partiel</i>	24,7	18,0	23,3	
Horaires déterminés par le salarié.....	11,0	19,6	16,7	0,577
<i>pour les salariés à temps partiel</i>	9,6	12,6	10,2	
Horaires prévisibles à un mois.....	86,5	81,3	83,0	1,391
Horaires prévisibles la veille ou pas du tout.....	4,5	9,1	7,6	0,65
Connait à l'avance les périodes de pointe (pour ceux qui ont des pointes d'activité).....	70,3	58,7	62,3	1,367
Travaille fréquemment de nuit.....	3,3	12,9	9,7	0,244
Travaille fréquemment le dimanche.....	5,7	8,9	7,8	0,44
Travaille fréquemment le samedi.....	29,0	21,9	24,3	0,728
Est tenu d'effectuer fréquemment des astreintes.....	2,0	5,9	4,6	0,299
Travail à temps partiel.....	18,2	2,5	7,8	5,729
Horaires hebdomadaire de travail :				
<i>moins de 35 heures</i>	21,6	4,5	10,3	3,611
<i>35 à moins de 40 heures</i>	60,9	57,9	58,9	Ns
<i>40 à moins de 48 heures</i>	14,0	25,0	21,3	0,673
<i>48 heures ou plus</i>	3,5	12,6	9,5	0,327
Travaille fréquemment au-delà de la durée habituelle.....	22,3	30,4	27,7	0,744
Doit souvent être joignable en dehors des horaires de travail.....	3,7	12,5	9,3	0,327
Amène du travail à la maison.....	17,0	23,8	21,5	0,745
<i>tous les jours ou presque</i>	10,3	17,2	15,3	
Travaille chez le client.....	18,4	34,8	29,3	0,367
Dispose de l'outil informatique à son domicile.....	17,0	27,7	24,1	0,516

\* Odds ratio : issu de régressions logistiques, il indique la probabilité supplémentaire de répondre au critère (item de la question) du fait d'être une femme, à âge, situation familiale, catégorie socioprofessionnelle, diplôme et ancienneté et secteur d'activité de l'entreprise équivalents (voir références en tableau 1).

Lecture : 18 % des femmes et 2,5 % des hommes travaillent à temps partiel. À âge, situation familiale, qualification, niveau d'études, ancienneté dans l'entreprise et secteur d'activité équivalents, les femmes ont 5,7 fois plus de chance de travailler à temps partiel.

Champ : entreprises de 20 salariés et plus du secteur privé, salariés présents depuis au moins un an dans l'entreprise. France métropolitaine.

Source : Dares, enquête COI-2006-2007.

être le reflet d'une prise en compte dans les horaires de travail des contraintes supplémentaires auxquelles les femmes doivent faire face ; mais il se peut également que ces emplois soient préférentiellement choisis par des femmes parce qu'ils permettent une meilleure conciliation.

Moins prévisibles et plus souvent atypiques, les horaires des hommes sont aussi plus longs : qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, 30 % des hommes disent travailler « fréquemment » (c'est-à-dire au moins une fois par semaine) plus que la durée de travail habituelle, contre 23 % des femmes à temps complet et 19 % des femmes à temps partiel. 12 % des hommes sont « souvent joints par leur entreprise en dehors de leurs horaires de travail pour les besoins du travail » : c'est trois fois plus que les femmes. Ils déclarent plus souvent « emporter du travail chez eux » (24 % contre 17 % pour les femmes). Il s'agit surtout de cadres : plus de trois hommes cadres sur cinq et une femme cadre sur deux. Les salariés des professions intermédiaires sont moins souvent concernés : hommes ou femmes, environ un sur quatre amène « souvent » du travail en plus à la maison.

### Les femmes moins confiantes sur l'utilité de leur travail et moins satisfaites de leur salaire

Les femmes pensent moins souvent que les hommes que « leur travail est utile pour les autres » (88 % contre 93 %) (3). Leur rémunération comprend moins souvent une part variable, et elles

Tableau 9 • Salaires, reconnaissance du travail et représentation

En %

	Femmes	Hommes	Ensemble	Odds ratio *
Votre travail est utile aux autres ...	88,1	92,9	91,3	0,71
Une partie ou la totalité du salaire est variable .....	33,6	44,1	40,5	0,649
Pour les salariés à temps complet :				
Compte tenu du travail réalisé, vous êtes payé.....				
<i>bien ou très bien</i>	13,5	15,6	14,8	0,824
<i>normalement</i>	46,0	53,2	50,8	0,855
<i>plutôt mal ou très mal</i>	40,5	31,2	34,4	1,333
Votre travail est reconnu à sa juste valeur .....	37,9	46,7	43,7	0,837

\* Odds ratio : issu de régressions logistiques, il indique la probabilité supplémentaire de répondre au critère (item de la question) du fait d'être une femme, à âge, situation familiale, catégorie socioprofessionnelle, diplôme et ancienneté et secteur d'activité de l'entreprise équivalents (voir références en tableau 1).

Lecture : une partie ou la totalité du salaire est variable pour 34 % des femmes et 44 % des hommes. À âge, situation familiale, qualification, niveau d'études, ancienneté dans l'entreprise et secteur d'activité équivalents, les femmes ont 35 % de chance en moins d'avoir une variabilité de leur salaire (1-0,65).

Champ : entreprises de 20 salariés et plus du secteur privé, salariés présents depuis au moins un an dans l'entreprise. France métropolitaine.

s'estiment plus souvent « plutôt mal » ou « très mal » payées, « compte tenu du travail réalisé » (tableau 9). Les études sur les écarts de rémunération montrent de fait qu'à caractéristiques observables équivalentes, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes [3]. Enfin, les femmes jugent moins souvent que leur travail est « reconnu à sa juste valeur » (38 % contre 47 %). Ce sentiment d'iniquité n'est sans doute pas sans rapport avec le caractère moins épanouissant de leur travail tel que les femmes le décrivent, comparé à celui des hommes.

(3) Ce résultat, comme tous les précédents, demeure valide lorsqu'on contrôle des principales caractéristiques socio-démographiques (âge, situation familiale, niveau de diplôme) et de l'emploi occupé (ancienneté, qualifications, secteur d'activité et taille de l'entreprise).

Selma AMIRA (Dares).



## LES MÉTIERS DES FEMMES ET DES HOMMES EN 2006 SELON L'ENQUÊTE EMPLOI DE L'INSEE

Au cours des deux dernières décennies, le niveau de formation professionnelle des femmes s'est accru et a dépassé celui des hommes. Mais, dans leur cursus scolaire, les garçons s'orientent davantage vers des filières techniques, industrielles alors que les filles investissent les filières littéraires ou tertiaires, moins rémunératrices dans la durée. Au total, malgré la mixité croissante sur le marché du travail, la « distance » entre métiers des femmes et métiers des hommes se maintient [5].

La répartition des femmes selon les métiers (en 222 postes) est très différente de celle des hommes et moins diversifiée. Les femmes sont ainsi beaucoup plus souvent employées dans les services (87 % contre 62 % pour les hommes) alors que, les hommes sont plus représentés dans l'industrie (21 % contre 10 % des femmes). Les dix métiers où les femmes sont les plus nombreuses regroupent 46 % d'entre elles (tableau A.1), alors que pour les hommes, les dix premiers métiers ne regroupent que 33 % d'entre eux (tableau A.2).

De fortes disparités s'observent toutefois selon l'âge et la qualification : au fil du temps, les métiers des femmes et des hommes tendent à se rapprocher parmi les plus jeunes et les plus qualifiés, alors qu'ils sont plus différenciés qu'auparavant pour les salariés les plus âgés et les moins qualifiés.

La part des femmes s'est globalement accrue dans les métiers qualifiés, mais pas dans toutes les professions. Les femmes sont ainsi de plus en plus nombreuses dans l'enseignement, les filières d'expertise, certains métiers administratifs, mais pas dans les postes de cadres techniques, dans l'informatique ni dans la recherche, où la féminisation lorsqu'elle s'observe, reste cantonnée aux jeunes. Du côté des moins diplômés, les métiers de la santé, des services à la personne ou de l'éducation des jeunes enfants attirent toujours aussi peu d'hommes, tandis que la plupart des métiers du bâtiment et de l'industrie emploient très rarement des femmes.

Tableau A1 • Les 10 familles professionnelles (Fap) où les femmes sont les plus nombreuses

En %

	Ensemble en milliers)	Femmes	% femmes dans Fap	% dans l'emploi des femmes
T40 : Agents d'entretien.....	1 102	794	72,1	6,8
W00 : Enseignants .....	1 114	723	64,9	6,2
R10 : Vendeurs .....	893	677	75,8	5,8
P00 : Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C).....	807	588	72,9	5,0
L00 : Secrétaires .....	508	497	97,9	4,2
V00 : Aides-soignants .....	495	458	92,5	3,9
L20 : Employés administratifs d'entreprise.....	551	435	78,9	3,7
V10 : Infirmiers, sages-femmes .....	487	433	88,9	3,7
T21 : Aides à domicile et aides ménagères.....	438	429	98,0	3,7
V40 : Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive.....	598	400	66,9	3,4
<b>Total des familles professionnelles citées .....</b>	<b>6 993</b>	<b>5 434</b>	<b>77,7</b>	<b>46,4</b>
<b>Ensemble.....</b>	<b>25 174</b>	<b>11 700</b>	<b>46,5</b>	<b>100,0</b>

Sources : Insee, Enquête emploi 2006.

Tableau A2 • Les 10 familles professionnelles (Fap) où les hommes sont les plus nombreux

En %

	Ensemble en milliers)	Hommes	% d'hommes dans Fap	% dans l'emploi des hommes
J30 : Conducteurs de véhicules .....	761	694	91,2	5,2
B40 : Ouvriers qualifiés bâtiment, second œuvre .....	607	592	97,5	4,4
A00 : Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons .....	677	489	72,2	3,6
G10 : Techniciens et agents de maîtrise maintenance et organisation .....	500	443	88,7	3,3
W00 : Enseignants .....	1 114	391	35,1	2,9
J10 : Ouvriers qualifiés manutention .....	455	389	85,4	2,9
P40 : Armée, police, pompiers .....	429	380	88,6	2,8
E10 : Ouvriers qualifiés industries de process .....	468	369	78,9	2,7
R40 : Cadres commerciaux et technico-commerciaux .....	479	360	75,2	2,7
R20 : Attachés commerciaux et représentants .....	507	327	64,5	2,4
<b>Total des familles professionnelles citées .....</b>	<b>5 996</b>	<b>4 434</b>	<b>73,9</b>	<b>32,9</b>
<b>Ensemble .....</b>	<b>25 174</b>	<b>13 467</b>	<b>53,5</b>	<b>100,0</b>

Sources : Insee, Enquête emploi 2006.

## Pour en savoir plus

- [1] Bué J., Coutrot T. (2009), « Horaires atypiques et contraintes dans le travail », *Premières Synthèses* n° 22.2, Dares.
- [2] Coutrot T., Waltisperger D. (2009), « Les conditions de travail des salariés immigrés en 2005 : plus de monotonie, moins de coopération ». *Premières Synthèses* n° 09.2, Dares.
- [3] Muller L. (2008), « Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes », *Premières Synthèses*, n° 44.5, Dares.
- [4] Guignon N., Niedhammer I., Sandret N. (2008), « Les facteurs psychosociaux au travail, une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête Sumer 2003 », *Premières Synthèses* n° 22.1.
- [5] Méron M. (2008), « Femmes et hommes dans l'emploi : permanences et évolutions », in France, *Portrait social*, Insee, édition 2008.
- [6] Guignon N. (2008), « Risques professionnels : les femmes sont-elles à l'abri ? », in Femmes et hommes : regards sur la parité, *Insee Références*, édition 2008, pp. 51-63.
- [7] Gollac M., Volkoff S. (2006), « La perception subjective du travail : rôle des identités de genre et des conditions d'emploi », *Document de travail* n° 69, octobre 2006, CEE.
- [8] Bué J. (2005), « Travail de nuit et du soir depuis dix ans : une progression plus rapide pour les femmes que pour les hommes », *Premières synthèses* n° 40.2, Dares.
- [9] « Sécurité et santé au travail : hommes et femmes ne sont pas égaux », *Travail et sécurité* n° 645, nov. 2004, INRS, pp 17-27.
- [10] Bué J. (2004), « Hommes et femmes face aux pénibilités du travail », in Conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquêtes, *collection travail & activité humaine*, Octares éditions.
- [11] Gollac M., Volkoff S. (2002), « La mise au travail des stéréotypes de genre : les conditions de travail des ouvrières », *Travail, Genre et Société* n° 8.
- [12] Baudelot C., Gollac M. (2002), *Travailler pour être heureux ? le bonheur et le travail en France*, Fayard.