



HAL
open science

**Pour une écologie temporelle de l'heure de pointe :
enquête sur les choix d'horaires de travail en
Île-de-France**

Emmanuel Munch

► **To cite this version:**

Emmanuel Munch. Pour une écologie temporelle de l'heure de pointe : enquête sur les choix d'horaires de travail en Île-de-France. Espace Populations Sociétés, 2019, 2019-1, 10.4000/eps.8469 . hal-02284492

HAL Id: hal-02284492

<https://hal.science/hal-02284492v1>

Submitted on 11 Sep 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Espace populations sociétés

Space populations societies

2019-1 | 2019

Synchronisations, désynchronisations : nouvelles temporalités des territoires

Pour une écologie temporelle de l'heure de pointe : enquête sur les choix d'horaires de travail en Île-de-France

For a temporal ecology of rush-hours: survey on working hours' choices in Paris region

Emmanuel Munch



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/eps/8469>

ISSN : 2104-3752

Éditeur

Université des Sciences et Technologies de Lille

Référence électronique

Emmanuel Munch, « Pour une écologie temporelle de l'heure de pointe : enquête sur les choix d'horaires de travail en Île-de-France », *Espace populations sociétés* [En ligne], 2019-1 | 2019, mis en ligne le 17 juin 2019, consulté le 04 juillet 2019. URL : <http://journals.openedition.org/eps/8469>

Ce document a été généré automatiquement le 4 juillet 2019.



Espace Populations Sociétés est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Pour une écologie temporelle de l'heure de pointe : enquête sur les choix d'horaires de travail en Île-de-France

For a temporal ecology of rush-hours: survey on working hours' choices in Paris region

Emmanuel Munch

Les résultats exposés dans cet article sont le fruit d'une recherche doctorale financée par SNCF Recherche & Innovation et SNCF Transilien. Merci de la confiance qu'ils m'ont témoignée. Je remercie également Anne Aguiléra et Marianne Thébert pour le temps qu'elles ont bien voulu accorder à la relecture de cet article. Enfin, merci aux deux rapporteurs anonymes de la revue EPS.

Introduction

- 1 Alors que la part d'actifs franciliens disposant d'une marge de manœuvre dans le choix de leurs horaires de travail est en augmentation (Bouleau & Leroi, 2016), cet article vise à expliquer la persistance du phénomène d'heure de pointe du matin dans la région parisienne.
- 2 Cette ambition est motivée par la mise au jour d'un constat paradoxal : en Île-de-France, la flexibilité des horaires de travail, loin de conduire à un étalement des horaires d'arrivée sur le lieu d'emploi, est allée de pair avec une concentration temporelle accrue des arrivées au bureau [Munch & Proulhac, 2019]. En effet, dans une région particulièrement soumise aux problèmes de congestion dans les transports [Koning, 2012], depuis le début des années 1990 les salariés bénéficient de plus en plus d'autonomie pour décider de leur horaire de prise de poste mais les arrivées au travail ne s'étaient pas dans le temps ; au contraire, pour les déplacements en transports collectifs, elles se concentrent de plus en plus entre 9 heures et 9 h 30, au moment le plus critique. L'objectif

de l'article est d'explicitier les raisons de ce paradoxe en adoptant une démarche compréhensive : comment expliquer que la flexibilisation des horaires de travail coïncide avec une concentration accrue des horaires d'arrivée au travail ?

- 3 Ce constat demande d'être explicité car il va à l'encontre de la plupart des représentations communes sur les ressorts des phénomènes d'heures de pointe. On conçoit habituellement que ce sont les sirènes de l'usine, les pointeuses à l'entrée de l'établissement, le contrôle des chefs et plus globalement la standardisation du travail qui causent la simultanéité des horaires de travail et les phénomènes d'heure de pointe [Godard, 2007 ; Thompson, 1969].
- 4 Tant que les horaires de travail étaient réglementairement et uniformément prescrits par les employeurs, le phénomène d'heure de pointe ne faisait pas trop de mystère : il s'expliquait par la synchronie imposée des horaires de travail. Du point de vue de l'Économie des Transports [Small, 1982 ; Vickrey, 1969] et, à l'échelle des réseaux de transports urbains, la libération des horaires collectifs et réglementaires était perçue comme une condition nécessaire et suffisante pour résoudre le problème [Thoemmes, 2013 ; Hines, 1984 ; Baudraz, 1971]. À l'ère de la tertiarisation des activités et de la flexibilisation des horaires de travail, la persistance des phénomènes d'heure de pointe invite à réinterroger ces postulats et les modèles théoriques qui les soutiennent.
- 5 Pour questionner autrement le problème, cet article s'inscrit dans les perspectives disciplinaires de la Sociologie du Temps [Zerubavel, 1985] et de la Géographie du Temps [Lenntorp, 1977], et se place à l'échelle des logiques d'action individuelles. L'enjeu scientifique réside dans le fait d'associer un horaire d'arrivée au travail aux raisons qui justifient ce choix, du point de vue du salarié.
- 6 Pour atteindre cet objectif, nous enquêterons les logiques d'action de salariés-cadres et usagers des transports collectifs. Ces derniers travaillent tous dans un pôle d'activité tertiaire de la première couronne parisienne : la Plaine Saint-Denis.
- 7 En plus de répondre à un objectif théorique, notre question de recherche sert également un objectif opérationnel. Nous pensons que c'est en analysant les logiques d'actions individuelles qui fondent un choix d'horaire de travail que nous pourrions identifier de nouveaux leviers pour diluer les flux à l'heure de pointe. En effet, dans un contexte où de plus en plus de salariés bénéficient de liberté pour choisir leur horaire, ces leviers se situent au-delà de la flexibilisation des horaires et d'une simple intervention sur la forme et la mécanique des temps quotidiens. Aujourd'hui, pour produire un échelonnement des horaires de travail, il devient important de comprendre ce qui, dans la substance et la dimension organique de la vie quotidienne des salariés, explique un choix d'horaire de travail.
- 8 Afin d'identifier ces facteurs explicatifs, nous nous appuyerons dans un premier temps sur une revue de la littérature traitant des programmes d'activités quotidiens et des logiques présidant au choix d'horaire de travail. Dans la seconde partie, à partir de méthodes quantitative et qualitative, nous présenterons les contours de notre méthodologie d'enquête et spécifierons les particularités de notre terrain d'enquête. Puis nous testerons successivement trois hypothèses de recherches différentes. Dans la troisième partie, nous chercherons à vérifier qu'il subsiste des contraintes de couplage (horaires d'école, de réunion, de travail du conjoint) qui poussent les salariés en horaires flexibles à arriver au bureau durant l'heure de pointe. Dans la quatrième partie, nous testerons l'idée selon laquelle les salariés qui ne sont pas contraints de se coupler avec autrui

préfèrent en général arriver au travail avant ou pendant l'heure de pointe. Enfin, en surplomb de la question des préférences et des contraintes, nous regarderons s'il existe des normes sociales d'horaires de travail qui enjoignent les salariés à arriver au bureau avant 9h30.

1. Revue de littérature

- 9 Les logiques d'actions individuelles justifiant un choix horaire d'arrivée au travail restent bien souvent étudiées de façon compartimentée au sein des différentes disciplines des sciences sociales [Thorange & al., 2016 ; Schwanen, 2008]. Ceci a pour conséquence que la plupart des travaux ne fournissent que des réponses partielles à la question des raisons justifiant les pratiques d'horaires de travail. Plutôt que de s'exclure mutuellement, ces modèles doivent pouvoir se compléter pour améliorer la connaissance sur les pratiques horaires et leurs implications en termes de politique de transport [Munch, 2017a].

1.1 L'économie et les modèles de Scheduling Preferences

- 10 La plupart des recherches se concentrant sur la question des mobilités en période de pointe et l'évitement des périodes congestionnées se basent sur des méthodes économétriques qui cherchent à modéliser le choix d'un horaire de déplacement pour se rendre au travail. Elles se réfèrent généralement aux modèles de "Scheduling Preferences" [Small, 1982], reposant eux-mêmes sur la « théorie du goulot d'étranglement » [Vickrey, 1969] qui sert à décrire la congestion routière.
- 11 Selon ces modèles, les individus choisissent leur horaire de prise de poste au travail, et donc de déplacement pour s'y rendre, en effectuant un calcul coût/avantage [Börjesson, 2008] entre un horaire en période de pointe et un horaire hors période de pointe. Ils calculent ce que leur « coûte » un déplacement en période de pointe, en termes de temps perdu sur la route ou d'inconfort subi dans les transports, en face de ce que leur « coûterait » une arrivée avancée ou retardée au travail, principalement en termes de sanctions ou de pénalités professionnelles. Si ces modèles décrivent fidèlement une partie des logiques justifiant un choix d'horaire de travail, ils ont l'inconvénient de n'aborder ces logiques que de façon superficielle. En particulier, on ne sait pas ici à quoi les individus se réfèrent lorsqu'ils évaluent les sanctions et pénalités professionnelles auxquelles ils s'exposent en déviant des horaires de travail standards (9h-18h). C'est en partie ce que nous chercherons à éclairer dans cet article.
- 12 Ces modèles se focalisent ensuite sur les caractéristiques sociodémographiques des enquêtés pour expliquer les choix effectués [Yang & al., 2016 ; Saleh & Farrell, 2005 ; Yoshimura & Okumura, 2001 ; Small, 1982]. Les variables sociodémographiques mobilisées se réfèrent généralement à la vie quotidienne en société, en famille, au travail et dans les transports [He, 2013, Chin, 1990 ; McCafferthy & Hall, 1982 ; Ott & al. 1980]. Les logiques justifiant l'horaire de travail pratiqué par un individu sont ici encore déduites par supposition. Par exemple, s'il s'avère que les femmes ont plus de probabilités de se déplacer en heure de pointe, on en déduira bien souvent que c'est indirectement parce qu'elles déposent plus souvent les enfants à l'école avant d'arriver au travail que les hommes [He, 2013 ; Lavielle, 2008]. Empiriquement, rien ne nous dit pourtant que ces femmes déposent effectivement des enfants à l'école avant de se rendre au travail. Par conséquent, même si l'analyse des comportements par les variables sociodémographiques

conserve son intérêt, elle ne saurait être suffisante pour comprendre avec précision les raisons justifiant telle ou telle pratique horaire. L'étude des « programmes d'activités » quotidiens des individus est indispensable pour expliquer leur choix d'horaire de travail.

1.2 Les modèles de la Géographie du Temps

- 13 En géographie, à partir des travaux précurseurs de l'école scandinave de la Géographie du Temps [Hagerstrand, 1970 ; Lenntorp, 1977], on assiste à un développement conséquent de nouveaux modèles de représentations, dits "activity-based approach" des mobilités [McNally, 2000]. Ces modèles se réfèrent au programme d'activités quotidien des individus pour modéliser la temporalité de leurs déplacements – plus qu'à leur position sociodémographique. Par exemple, pour des parents de jeunes enfants, un choix d'horaire de déplacement pour se rendre au travail sera la résultante de la coordination entre l'horaire d'école des enfants, l'horaire d'une réunion en arrivant en travail et l'horaire de fermeture du supermarché le soir [Drevon, 2016].
- 14 Ici, les individus optimisent la gestion de leur agenda quotidien en prenant en compte les « contraintes temporelles » qui s'imposent à eux [Lenntorp, 1977] - au premier rang desquelles on trouve les « contraintes de couplages » [Adoue, 2016]. Ces contraintes relèvent d'impératifs nécessitant d'être à l'heure à un « rendez-vous » au sens large du terme, c'est-à-dire de se trouver dans un lieu à un moment précis et pour une durée généralement convenue (horaires d'école, horaires de réunions...). En parallèle, les individus intègrent également leurs préférences lorsque les activités visées bénéficient d'un faisceau « d'accessibilité temporelle », c'est-à-dire d'une plage horaire étendue pendant laquelle l'activité peut être pratiquée (c'est par exemple le cas pour les horaires d'ouverture des commerces). Par conséquent, en référence à ces logiques d'action orientées vers la rationalité en finalité [Weber, 1921], nous chercherons à identifier les contraintes de couplage et les préférences individuelles qui justifient un choix horaire d'arrivée au travail en heure de pointe.

1.3 Sociologie du temps et du travail

- 15 Cependant, certains travaux de sociologie ont montré, contrairement aux modèles exposés précédemment, que la gestion de notre temps relève assez fréquemment de pratiques qui ne sont pas orientées en finalité ou non-optimales [de Coninck & Guillot, 2007] - notamment parce qu'il existe une tonalité éthique dans le rapport au temps des individus. Lorsqu'ils décident de la durée ou du moment à laquelle doit se dérouler une activité [Zerubavel, 1985], les individus se réfèrent de façon plus ou moins consciente aux « normes temporelles » [Rosa, 2010], à des schèmes des valeurs, à ce qui pourrait être perçu comme un « bon » ou un « mauvais » horaire.
- 16 Comme le dit Alvin Toffler [1971, p. 43], dans les comportements adultes, toutes les activités que nous réalisons sont basées sur des assomptions explicites ou implicites à propos de leur durée et de leur chronologie. La standardisation des durées des activités est intimement liée à la standardisation du moment à laquelle l'activité est censée se dérouler. Par exemple, le fait qu'un cours dure une heure à l'Université est fréquemment lié au fait qu'il se déroule entre 14h et 15h. La prescription de la durée d'une activité est forcément associée à la prescription de plages horaires durant laquelle l'activité va se dérouler. Dans les pays occidentaux, cette coordination entre chronologie et

chronométrie s'appuie sur le processus de « planification temporelle » (“scheduling”). Dans les autres civilisations la temporalité des activités est généralement moins pré-arrangée et plus spontanée [Pritchard, 1940].

- 17 De la même manière, dans les pays industrialisés, on ne mange pas forcément quand on a faim, mais quand c'est la bonne heure pour dîner. On ne va pas forcément se coucher quand on est fatigué mais quand c'est la bonne heure pour se coucher. L'heure du coucher ou des autres activités sociales est le fruit d'une prescription normative. Cela se réfère à une conception renforcée de la notion de « ponctualité ». Être en retard correspond aussi à une déviance vis-à-vis de la prescription normative, ayant pour conséquence potentielle une perte de réputation sociale [Weber, 1904].
- 18 Sur la question précise du travail, la notion sociologique de « norme sociale de temps de travail » (35 heures, 7 heures par jour...) existe et est souvent analysée [Thoemmes, 2012 ; Bouffartigue, 2012]. Même si pour l'instant il n'existe pas encore de concept définissant des « normes sociales d'horaires de travail », de notre côté, nous pensons que des logiques analogues doivent être détectables du point de vue des horaires de travail. Nous supposons que, pour les salariés en horaires flexibles, une arrivée matinale - avant l'heure de pointe - est associée à des valeurs positives, tandis que de l'autre côté une arrivée tardive - après l'heure de pointe - est associée à des symboles et des valeurs négatives. C'est d'ailleurs ici que se situe le troisième objectif de notre recherche. En effet, il consistera en partie à démontrer l'existence de « normes sociales d'horaires de travail » qui, par le biais du contrôle social des collègues et de la hiérarchie, rendent compliquées les arrivées après 9h30.
- 19 Certes, il existe un vide théorique entre la sociologie du travail, la sociologie du temps et des objets de recherche à mi-chemin entre les horaires de travail et le phénomène d'heure de pointe. Cependant, la revue de littérature sur les temporalités de déplacements domicile-travail révèle surtout un fort cloisonnement conceptuel entre économie, géographie et sociologie. Ce manque de liant entre les différentes disciplines se consacrant à l'étude de phénomènes sociaux dans leur dimension temporelle avait déjà été relevé par William Grossin dans son introduction à une *écologie temporelle* [1996]. Parce que ce constat s'applique à notre objet de recherche, l'article vise à fournir une représentation unifiée et cohérente des logiques d'actions individuelles qui justifient une décision d'arrivée au travail en heure de pointe.

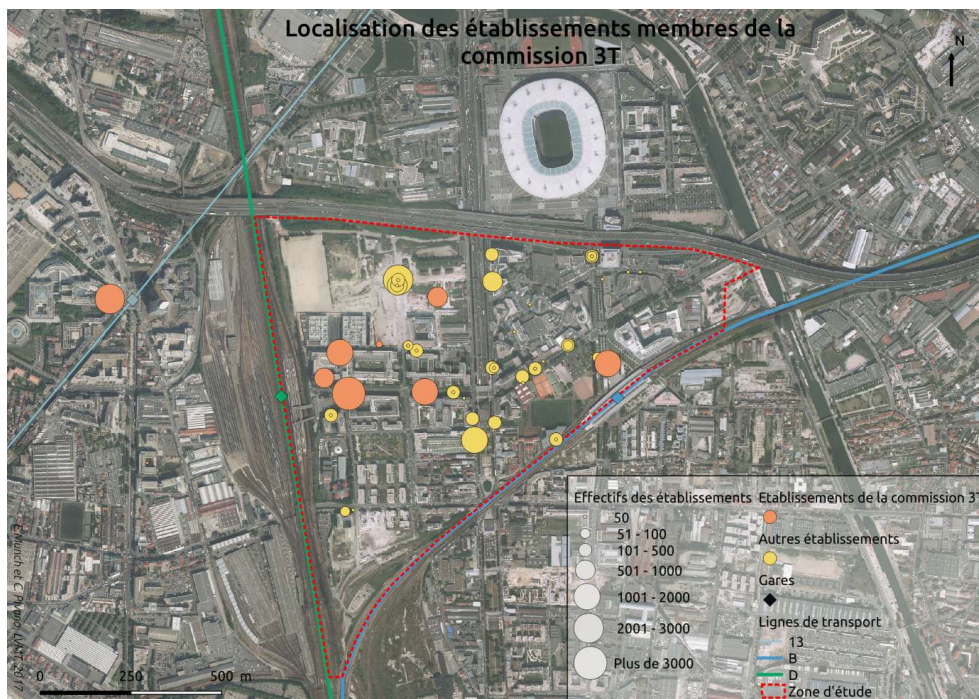
2. Terrain et méthodologie

- 20 Pour vérifier nos hypothèses de recherche, nous avons fait le choix d'enquêter une population de salariés travaillant dans des sièges sociaux de grands groupes tertiaires. Nous avons également opté pour une méthode mixant enquête quantitative par questionnaire et enquête qualitative par entretiens semi-directifs. L'enquête qualitative permet d'approfondir l'analyse des contraintes et des préférences justifiant un choix d'horaire de travail, mais aussi de répondre à notre troisième hypothèse de recherche portant sur le poids des normes sociales dans la pratique d'horaires de travail.

2.1 Le secteur d'activité de la Plaine Saint-Denis

- 21 Notre terrain d'enquête présente l'intérêt d'accentuer et de catalyser les principales caractéristiques qui intéressent notre question de recherche. Il se situe dans la zone d'activité de la Plaine Saint-Denis, pôle d'activités tertiaires situé au nord de la ville de Paris qui regroupe quelques 40 000 travailleurs, et à proximité immédiate de deux gares SNCF, La Plaine – Stade de France (RER B) à l'est, et Stade de France – Saint-Denis (RER D) à l'ouest. Au sein de cette zone d'étude (Carte 1), nous bénéficions de partenariats noués entre SNCF Transilien² et huit entreprises tertiaires. Ces huit entreprises concentrent un peu plus de 12 000 salariés qui sont pour la plupart des cadres possédant des horaires de travail flexibles et qui utilisent principalement les transports collectifs pour se rendre au travail. À partir de ce terrain de recherche, nous nous appuyons sur l'exploitation conjointe d'une enquête quantitative (3202 réponses par questionnaire³) et d'une enquête qualitative (29 entretiens semi-directifs) administrées auprès des salariés de ces huit entreprises.

Carte 1 – Localisation des entreprises enquêtées



Source : BDD GEO SIRENE. Répertoire des entreprises mis à jour au premier janvier 2017. BD ORTHO de l'IGN. Photo de 2011. Réalisation E. Munch et C. Pivano. Note : Filtre - établissements de 50 salariés minimum.

2.2 L'enquête par entretien

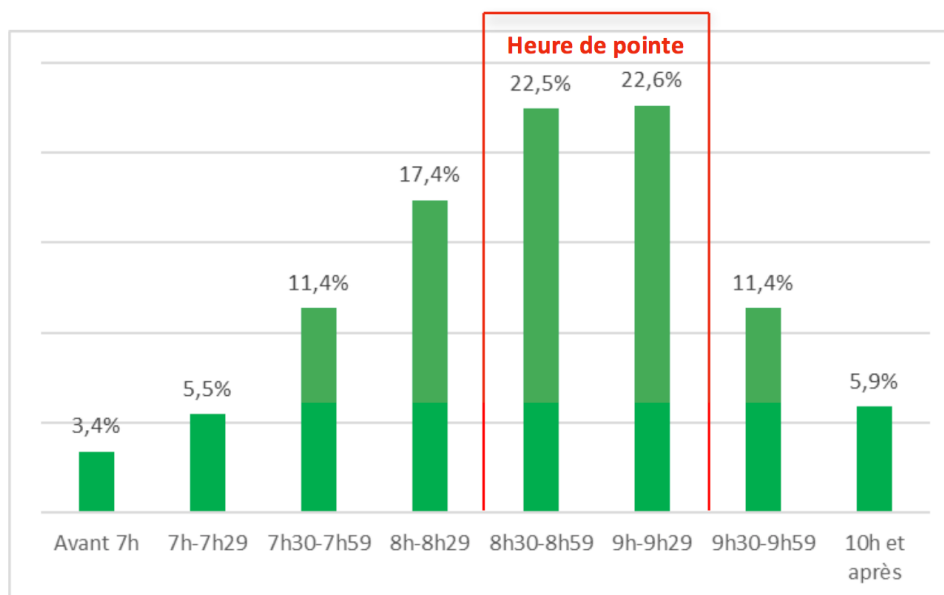
- 22 Le processus de recrutement des salariés enquêtés par entretien semi-directif (29 entretiens) fait suite à l'enquête par questionnaire, les volontaires pouvant laisser leurs coordonnées à la fin du questionnaire. Le profil moyen des enquêtés par entretien dévie volontairement du profil moyen des enquêtés par questionnaire puisque dans les entretiens ne se retrouvent que les personnes qui se sentent encore plus concernées par

la problématique de l'heure de pointe et de l'organisation de leur agenda quotidien. Notons qu'avec l'accord des interviewés, nous avons pu croiser les discours (en entretien) et les réponses (au questionnaire) apportés par un même enquêté⁴. Mais la principale difficulté méthodologique a bien pris forme autour de la construction du questionnaire, c'est-à-dire de la formalisation de la variable à expliquer et des variables explicatives.

2.3 L'enquête par questionnaire

- 23 Premièrement, la détermination de ce que nous considérons comme l'heure de pointe d'arrivées, c'est-à-dire la période d'une heure regroupant le plus d'arrivées sur la zone étudiée au cours d'une journée, a été faite sur la base des données de validation en sortie des gares de la Plaine Saint-Denis. Elle se situe entre 8h30 et 9h29. Ce créneau regroupe pratiquement la moitié des arrivées recensées sur la zone pour une matinée d'un mardi ouvré (Figure 2). De plus, cette tranche horaire correspond également à l'heure de pointe d'arrivées au travail en transports collectifs, telle que recensée à l'échelle de l'Île-de-France [Munch, 2017b].

Figure 2 – Distribution des horaires de sortie à la Gare Stade-de-France Saint-Denis, par tranche de 30 minutes



Lecture : À la gare Stade-de-France Saint-Denis, 22,6 % des sorties effectuées en matinée (6 heures-11 heures) les mardis ouvrés de l'année 2015 s'effectuent entre 9 heures et 9h29.

Source : Données de validation en sortie de gare pour l'ensemble des mardis ouvrés de l'année 2015. Pôle TVV-SNCF Transilien.

- 24 Deuxièmement, nous avons fait le choix de demander directement aux salariés de classer par ordre d'importance les facteurs déterminant leur horaire d'arrivée au travail. Les répondants pouvaient choisir de classer entre une et treize réponses⁵ (Tableau 3). Afin de faciliter l'interprétation des raisons justifiant une arrivée entre 8h30 et 9h29, pour chacun des enquêtés, nous avons retenu la raison classée en première position.

Tableau 3 - Tri des raisons justifiant l'horaire de travail selon qu'elles relèvent de contraintes de couplage ou de préférences individuelles

	Sphères de la vie quotidienne	Acteurs directement en jeu	Raisons de l'horaire
Contraintes de couplage	Productive	L'entreprise et son environnement économique	Normes de production
			Horaires des partenaires économiques
	Professionnelle	L'individu et son entreprise	Horaires fixés par l'employeur
			Horaires des réunions
			Horaires des collègues
	Sociale	L'individu et son environnement hors travail	Horaires de crèche
			Horaires d'école
			Horaires des transports
			Horaires du conjoint
			Activité extra-pro.
Préférences	Individuelle	L'individu	Évitement de l'heure de pointe
			Préférences personnelles

Source : Auteur

- 25 Les autres variables explicatives présentes dans l'analyse sont toutes des variables de contrôle qui permettront d'associer les horaires d'arrivée au travail à certaines catégories de population. Ces catégories de population sont envisagées selon trois angles définissant l'identité du répondant au regard de son horaire de travail.
- 26 Le premier angle permet de définir les individus dans la sphère de la vie sociale et familiale à travers les variables suivantes :
- la zone de résidence, le sexe, l'âge, le statut marital, le nombre d'enfants, le niveau de diplôme.

- 27 Le second décrit leur identité au travail à travers des questions sur :
- la catégorie socioprofessionnelle, leur entreprise d'appartenance, la fréquence du télétravail, leur régime horaire théorique, le régime horaire pratiqué.
- 28 Le troisième dessine leur profil de navetteur et leur trajet pour se rendre au travail :
- modes de déplacements utilisés, chaînage des modes, voyage long en RER ou non, durée totale du trajet.
- 29 Par souci d'exhaustivité nous aurions pu retenir d'autres variables de contrôle à partir de l'exploitation de notre questionnaire mais nous avons choisi de limiter le nombre de variables explicatives à celles se révélant singulièrement utiles. Les variables non retenues sont celles qui, à partir d'analyses de corrélation et de modélisation préliminaires, n'améliorent pas ou trop peu notre « modèle explicatif » de l'horaire d'arrivée au travail.
- 30 La régression logistique multinomiale de la période d'arrivée au travail [McCafferty & Hall, 1982] permet de réaliser des analyses multivariées sur les déterminants d'une tranche horaire d'arrivée au travail. Ce type de modélisation nous permet d'intégrer les caractéristiques des individus aux contraintes de couplage et aux préférences individuelles pour expliquer le choix d'un horaire. L'intérêt principal de la régression logistique est ici d'isoler précisément, et toutes choses égales par ailleurs, le rôle d'une variable sur l'horaire pratiqué.
- 31 La tranche horaire de référence choisie est la période 9heures-9h29 car c'est la période qui regroupe le plus grand nombre d'arrivées.

3. Arriver en heure de pointe en réponse à des contraintes de couplage

- 32 En nous appuyant sur les données de notre questionnaire et les entretiens réalisés auprès de salariés, nous cherchons à vérifier l'hypothèse selon laquelle les salariés ne bénéficient qu'en apparence de plus de libertés horaires et qu'il subsiste des contraintes de coordination au quotidien qui les poussent à se déplacer en heure de pointe. Nous montrerons que ces contraintes de couplage sont principalement de trois ordres, et qu'elles concernent davantage certaines parties de la population.
- 33 Le tableau présenté ci-dessous résume l'effet de chacune des modalités étudiées sur la probabilité de se rendre au travail pour chacune des cinq tranches horaires de trente minutes. Les tranches sur fond rouge représentent la période de pointe du matin (8h30-9h29).

Tableau 4 - Effet marginal des variables explicatives sur la probabilité d'arriver au travail durant la tranche indiquée

Probabilité pour l'individu de référence d'arriver durant la tranche	Avant 8 heures	8 heures-8 h 29	8 h 30-8 h 59	9 heures-9 h 29	9 h 30 et après
(en %)	3,7***	17,3**	19,0**	47,5	12,5***

VARIABLES	ÉCART A LA RÉFÉRENCE				
Raison déclarée de l'horaire (Horaires fixés)					
Normes de production	7,7***	-5,8	7,8	-7,0*	-2,7***
Horaires des partenaires économiques	2,2	-3,4	10,2	-4,3	-4,7
Horaires des réunions	-1,0	-11,8***	1,1	8,5*	3,2
Horaires des collègues	-0,9	-8,4	-4,1	5,4	8,1
Horaires de crèche	-1,6	-9,5*	-2,4	1,9	11,6
Horaires d'école	-2,3**	-12,9***	-6,8**	8,1***	13,8*
Horaires des transports	2,3	-4,4	1,0	0,5	0,7
Horaires du conjoint	7,2***	-1,2	13,4**	-20,1*	0,6
Activité extra-pro.	-3,7	18,1	16,2	-23,6	-7,1
Évitement heure de pointe	31,3***	6,7***	-5,5**	-31,5***	-1,0**
Préférences personnelles	12,4***	-6,2	-5,0*	4,9*	-6,1
Autre	9,5**	-5,6	-8,3	3,7	0,8
Zone de résidence (Paris)					
PC	5,5***	3,3*	0,3	-9,0**	0,0
GC	6,8***	7,1***	1,2*	-13,6***	-1,4
Province	11,4**	9,1***	7,6***	-23,3***	-4,9
Sexe (Homme)					
Femme	-1,5***	-1,6	2,4	3,6*	-3,0*
Âge (35-44 ans)					
Moins de 25 ans	-3,3***	-2,7	4,2	3,0	-1,2
25-34 ans	-1,7**	0,6	-2,1	-2,7	5,9*

45-54 ans	1,3*	6,6**	2,5	-5,3	-5,1*
Plus de 55 ans	1,8**	7,9**	2,8*	-11,5**	-0,9
Statut marital (Marié/pacsé)					
Célibataire	-1,7**	-5,8*	1,2	-0,9	7,2*
Concubinage	-0,5	-8,0	-4,3	8,6	4,1
Divorcé	-2,3**	-1,9	-1,4	-1,8	7,4*
Veuf	-0,2	-0,9	-1,1	-0,5	2,7
Nombre d'enfant(s) à charge (Pas d'enfant)					
1 enfant	2,5**	1,7	2,4	-1,3	-5,3*
2 enfants	0,4	2,3	2,4	-2,1	-3,0
3 enfants ou plus	0,0	-0,9	7,1	-1,3	-4,9
Diplôme (2nd degré)					
BAC ou moins	2,3***	9,1***	3,9**	-13,8***	-1,6
1 ^{er} degré	2,0**	5,6*	-0,6	-2,7	-4,3*

Probabilité d'arriver durant la tranche	Avant 8 heures	8 heures-8 h 29	8 h 30-8 h 59	9 heures-9 h 29	9 h 30 et après
(en %)	3,7***	17,3**	19,0**	47,5	12,5***
VARIABLES	ÉCART A LA RÉFÉRENCE				
CSP (Cadre)					
Technicien	1,9	11,3*	-2,3	-5,2	-5,7
Employé	3,0*	-0,5	-2,7	2,6	-2,4
Agent de Maîtrise	5,1***	8,4**	-3,1	-12,3*	1,9
Cadre dirigeant	3,4**	18,4***	1,2*	-17,0*	-6,1
Entreprise (Assurances)					
Banque1	-2,5	-7,9	25,1**	-10,9	-3,8

Banque2	-3,7	-8,6	28,8*	-23,6	7,0
Public1	-0,1	-1,8	11,2	-1,9	-7,4
Public2	2,6***	14,9**	7,0***	-16,7***	-7,8
Public3	0,7	9,2**	5,1*	-9,7*	-5,3
Public4	7,4***	35,6***	1,6***	-33,4***	-11,2
Télécom	-2,7***	-10,0***	-2,9*	13,9**	1,8
Fréquence télétravail (Jamais)					
Quelques semaines	-0,8	-0,2	-2,9	1,9	1,9
Chaque semaine	-0,2	-0,2	-3,7	-5,8	10,0**
Horaires théoriques (Horaires fixés)					
Plages d'arrivée	-0,3	3,0	-0,4	-4,9	2,6
Horaires libres	0,0	3,8*	-1,1	-5,0	2,2
Horaires pratiqués (Horaire fixes)					
Plage d'arrivée	-2,4***	-7,4***	1,1	4,0*	4,7
Horaires aléatoires	-1,6	-8,4*	-3,4	-5,0	18,3***
Durée trajet en RER (0 ou <20mn)					
Supérieure ou égale à 20mn	-0,8*	-3,4*	1,5	2,6	0,0
Mode de transport (Uniquement TC⁶)					
Uniquement TPM ⁷	0,2	-6,5*	-0,1	5,4	1,0
Uniquement Autres	0,9	13,8*	-0,5	-11,1	-3,1
TPM et TC	1,2*	3,6	-0,4	-0,7	-3,7*
Temps de trajet (moyenne = 58mn)					
Effet d'une minute supplémentaire	-0,02*	-0,04	-0,04	0,05	0,05

Significativité des coefficients : *** à 0,001 ; ** à 0,01 ; * à 0,1 ; autrement absence de significativité.
 R² de McFadden = 0,188 Note : La situation de référence correspond aux modalités entre parenthèses.
 Les modalités de référence sont les caractéristiques les plus fréquentes pour chacune des variables.

- 34 **Lecture :** l'individu possédant toutes les caractéristiques de référence sert de point de comparaison. Il a toutes les caractéristiques renseignées entre parenthèses. Pour l'individu possédant toutes les caractéristiques de référence, la probabilité d'arriver au travail avant 8 heures est de 3,7 %. Les valeurs exprimées dans les colonnes « écart à la référence » décrivent, pour chacune des variables, les écarts par rapport à la modalité de référence. En conséquence, toutes choses égales par ailleurs, les personnes résidant en Province ont, par rapport aux Parisiens, 11,4 % de chances supplémentaires d'arriver au travail avant 8 heures Autrement dit un Provincial ayant par ailleurs toutes les caractéristiques de références, a 15,1 % (3,7+11,4) de chances d'arriver au travail avant 8 heures. Source : Enquête heure de pointe - Saint-Denis - mai 2015 (3 202 répondants)

3.1 Rendez-vous en heure de pointe : horaires d'école, des réunions et du conjoint

- 35 L'heure de pointe, parce qu'elle regroupe le plus grand nombre de salariés en déplacement, est la période symbolisant le « dénominateur commun » de la vie sociale et des interactions quotidiennes. Elle résume la conciliation des contraintes de couplage du plus grand nombre. Elle permet à l'ensemble de la population de se réunir au travail tout en conservant la possibilité de se coordonner avec d'autres individus de son cercle social (famille, amis, commerçants...), avant ou après le travail.
- 36 Ainsi, pour les parents d'enfants en âge de scolarisation, l'horaire d'école structure profondément le début de la journée de travail. À Paris, les horaires sont effectivement tous les mêmes : début de la classe à 8h30 et ouverture des grilles à 8h20.
- 37 Les horaires d'arrivée à l'école sont rigides. On peut tout au plus déposer son enfant dix minutes avant la sonnerie. Les horaires de travail des parents qui déposent leurs enfants à l'école suivent par conséquent la même rigidité, à laquelle il faut ajouter la durée du trajet domicile-école-travail.
- 38 À partir de cette lecture, l'arrivée au travail des parents déposant leurs enfants à la maternelle ou au primaire aux alentours de 9h devient plus claire. Par rapport à un individu de référence dont l'horaire de travail est fixé et déterminé par l'employeur, les parents-salariés qui bénéficient de flexibilité au travail et dont l'horaire est déterminé par l'horaire d'école de leurs enfants ont en effet 8,1 % de chances supplémentaires d'arriver entre 9 heures et 9h29 au bureau (Tableau 4).
- 39 L'horaire de la première réunion de la journée fait également figure de réel déterminant d'une arrivée en heure de pointe : les enquêtés dont l'horaire d'arrivée est principalement déterminé par les horaires des réunions ont 8,5 % de chances supplémentaires d'arriver au travail entre 9 heures et 9h29 que les personnes dont l'horaire de travail est fixé. Comme le précise Jean, la première réunion se produit de façon conventionnelle quasiment toujours entre 9 heures et 9h30 :
- « Les premières réunions sont toujours soit à 9 heures, 9 h 15, 9 h 30. Durant toute ma carrière, je n'ai eu qu'une seule fois une réunion avant 9 heures et c'était parce qu'on était en téléconférence avec des personnes qui se trouvaient sur un autre fuseau horaire. » Jean, la trentaine, célibataire sans enfant, cadre, résidant dans le 94, arrivée vers 9 h 30.

- 40 Le poids des réunions en tant qu'élément déterminant de l'horaire d'arrivée en pointe est prépondérant dans notre population, majoritairement constituée par des cadres. Dès lors, ce poids rentre fréquemment en conflit avec l'horaire d'école des enfants. En effet, pour les salariés-parents, ces deux objectifs peuvent s'additionner et rentrer en opposition. Comment faire pour déposer son enfant à l'école à l'heure et ne pas être en retard à la réunion ?

« La dépose des enfants c'est un vrai problème. Avec ma femme, on s'est arrangé de la façon suivante : une semaine sur deux je les dépose à l'école et c'est elle qui les cherche et l'autre semaine on inverse les rôles. De temps en temps cela peut s'ajuster. Lorsque j'ai des réunions avant 9 heures et que je ne peux les déplacer, nous inversons l'ordre normalement institué de la dépose et de la recherche des enfants. » Florent, la trentaine, marié avec enfants, cadre, habitant en Province, arrivée vers 8 h 30.

- 41 Enfin, toujours à mi-chemin entre les contraintes de couplage au travail et dans le cercle privé, on trouve le poids de l'horaire de travail du conjoint. Par rapport à un individu possédant toutes les caractéristiques de référence, les enquêtés ayant déclaré que leur horaire de début de journée est principalement déterminé par l'horaire de travail de leur conjoint ont 13,4 % de chances supplémentaires d'arriver au travail entre 8h30 et 8h59. L'horaire (de travail) du conjoint devient déterminant s'il est soumis à des contraintes plus fortes que l'horaire de travail de l'autre membre du couple. Par effet rebond, l'un des membres s'adapte alors aux fortes contraintes subies par son concubin. Ces contraintes se positionnent plus communément au niveau d'arrivées peu avant 9 heures. Cependant, l'horaire du conjoint ne joue son rôle de « contrainte » de couplage que lorsque d'autres activités ou personnes « plus contraignantes » n'ont pas ou plus de poids dans l'emploi du temps :

« Depuis que nous n'avons plus d'enfant en âge de scolarisation, c'est vraiment l'horaire du conjoint qui est devenu déterminant. » Alexis, la cinquantaine, marié avec enfant, cadre, résidant dans le 91, arrivée vers 8 heures.

3.2 Sociologie de l'heure de pointe : les femmes au centre des débats

- 42 À côté des contraintes de couplage étudiées précédemment (horaires d'école, de réunion, du conjoint), les caractéristiques individuelles ont aussi un impact sur le choix d'horaire d'arrivée au travail, même si elles semblent moins clairement induire des arrivées en période de pointe. D'après le tableau 4, la majorité des caractéristiques individuelles (âge, statut marital, CSP, niveau de diplôme, zone de résidence) semblent généralement séparer la population entre ceux venant avant 9 heures (« matinaux ») et ceux venant après 9 heures (« tardifs »). Alors que les contraintes de couplage (école, réunion, conjoint) séparent plus les individus entre l'heure de pointe et le reste, les caractéristiques propres aux individus semblent les séparer autour d'un axe de symétrie situé au sommet de l'heure de pointe, à 9 heures.
- 43 Il n'y a qu'une seule variable sociodémographique qui, selon la réponse envisagée, induit soit plus d'arrivées durant l'heure de pointe, soit plus d'arrivées en dehors de l'heure de pointe : le genre.
- 44 Indépendamment de l'ensemble des autres caractéristiques et contraintes qui peuvent les caractériser dans le questionnaire, les femmes ont plus de chances d'arriver durant l'heure de pointe que les hommes. Les tranches entre 8 heures et 8h59 ne donnent pas de

probabilités statistiquement significatives. En revanche, pour la tranche la plus matinale, avant 8 heures, les femmes ont moins de chances (-1,5 %) que les hommes d'arriver durant cette période. Parallèlement, et toujours par rapport aux hommes, les femmes ont également moins de chances (-3,6 %) d'arriver après l'heure de pointe. À l'opposé, les femmes ont 3,0 % de chances en plus d'arriver entre 9 heures et 9h29, c'est-à-dire durant l'heure de pointe.

45 L'intérêt principal des observations issues de notre régression logistique est qu'elles permettent d'isoler l'effet de chaque variable. Ainsi, dans notre modèle, les femmes arrivent plus durant l'heure de pointe, toutes choses égales par ailleurs. C'est pourquoi, on ne saurait affirmer que les femmes arrivent plus en heure de pointe parce qu'elles déposent plus les enfants à l'école. Étant donné que l'effet de la variable « horaires d'école » est fixé lorsque les pratiques horaires des femmes et des hommes sont comparées, il faut par conséquent chercher d'autres pistes de compréhension

46 Même si les écarts se réduisent, les femmes consacrent, en France et en moyenne, toujours 57 % de temps en plus aux activités domestiques que les hommes [Brousse, 2015]. De plus, les femmes actives sont investies dans un ensemble de sphères de la vie quotidienne qui sollicitent beaucoup les interactions [Adam, 2004 ; Davies, 2001] mais également leur coordination réciproque. Même si les hommes semblent s'occuper de façon quasi paritaire de la dépose des enfants dans notre enquête (56 % de femmes et 44 % d'hommes), les femmes ont toujours globalement plus d'interactions avec les enfants. Elles s'occupent aussi plus des personnes âgées de leur entourage et font plus les courses [Schintler, 2001]. Elles ont donc plus de contraintes quotidiennes à orchestrer.

« La conciliation vie privée/vie pro, elle est de toute façon hyper importante. On est en recherche de ça tout le temps. Pour les femmes qui travaillaient pas avant, maintenant on bosse mais on fait aussi des enfants, du coup il faut aussi s'en occuper. » Marianne, la quarantaine, divorcée avec enfants, cadre, résidant dans le 92, arrivée vers 8 h 50.

47 À un niveau individuel, l'arrivée en heure de pointe révèle bien souvent des stratégies de coordination et de conciliation entre de nombreuses contraintes de couplage. Dès lors, si les femmes doivent faire face à un plus grand nombre de contraintes de couplage que les hommes [de Palma & al. 2009 ; Schwanen, 2007], il devient fort probable que pour réussir à toutes les agencer au cours de la journée, elles soient amenées à arriver au travail durant l'heure de pointe. Étant donné qu'un certain nombre de ces contraintes n'ont pu être listées dans le questionnaire (soins aux enfants, aux personnes âgées, entretien du ménage, achat domestique...), il se peut que le poids de ces impératifs sur l'horaire d'arrivée en heure de pointe se reflète au travers du sexe de l'enquêté.

4. Arriver avant ou pendant l'heure de pointe en réponse à ses préférences ?

48 À présent, nous allons nous intéresser uniquement aux individus ayant principalement justifié leur horaire d'arrivée au travail par leurs préférences. Cette sous-population regroupe 962 individus, soit un peu plus de 30 % de la population enquêtée par questionnaire. En parallèle, nous nous appuyerons largement sur les discours des interviewés ayant coché dans le questionnaire une des cases indiquant qu'ils choisissent leur horaire principalement en fonction de leurs inclinations. Les salariés étudiés se divisent en deux groupes selon le type d'inclination sélectionnée. Le groupe étudié dans

la première section regroupe 412 individus qui ont déclaré choisir leur horaire en fonction d'une préférence bien identifiée : ils cherchent principalement à « éviter les périodes où le réseau de transport est trop congestionné » lorsqu'ils choisissent leur horaire de travail. Le second groupe concentre 550 individus ayant déclaré que leur horaire est principalement déterminé par des préférences nettement plus englobantes : les « préférences personnelles ». L'étude de ces deux types de préférences validera l'hypothèse selon laquelle, lorsqu'ils ne sont pas explicitement contraints de se coupler avec autrui durant leur journée, les individus préfèrent arriver avant ou pendant l'heure de pointe au travail.

4.1 L'évitement de la congestion : une manière de faire d'une pierre deux coups

- 49 Premièrement, les individus qui déclarent chercher à éviter l'heure de pointe ont de grandes probabilités d'arriver avant l'heure de pointe et quasiment pas après. Par rapport à un individu dont l'horaire est déterminé par son employeur, les individus préférant évitant la congestion en heure de pointe ont 31,3 % de chances supplémentaires d'arriver au travail avant 8h. Cette stratégie d'avancement de l'horaire s'avère plus efficace que la stratégie de recul de l'horaire pour faire face au cortège des désagréments induits par la congestion : inconfort, retard, imprévisibilité de la durée de déplacement, difficulté de correspondances et même risque d'attentat.
- 50 En effet, le temps d'écoulement des flux dans le « goulot d'étranglement » justifie que les perturbations s'étendent et impactent plus les voyageurs partis après la pointe [Vickrey, 1969]. Pour bénéficier de la dilution des flux après l'heure de pointe, il faudrait laisser passer le gros du trafic et arriver non pas à 9 h 30, mais plutôt à 10 heures voire 10 h 30 [Tribout, 2014]. À l'inverse, en partant avant le gros du trafic, il suffit de se déplacer juste avant la pointe pour se prémunir de ses effets.
- 51 Pour autant, le croisement des résultats du questionnaire avec les déclarations des interviewés a révélé que le choix d'un horaire de travail n'est en réalité que très rarement orienté par la stricte recherche d'une amélioration des conditions de déplacement – même pour les populations les plus sensibles aux conditions de déplacements (longs trajets, individus les plus âgés). À la lumière des explications des interviewés, il s'avère que ce sont plutôt des préférences liées à la temporalité des périodes d'activités et de repos qui appellent - un peu fortuitement - le fait d'éviter les périodes de forte fréquentation. En fait, l'objectif d'évitement de l'heure de pointe ne semble pouvoir se réaliser que s'il est « doublonné » par un intérêt et des préférences qui dépassent la simple question du déplacement.

« Quelles sont selon vous les raisons qui déterminent votre horaire d'arrivée au travail ?

- J'y réfléchissais en venant à l'entretien, parce que je me suis jamais posé la question.

Moi j'ai personne dans le RER, alors que mon mari, lui il aime dormir du coup il part plus tard, mais il a beaucoup plus de monde dans le RER. »

- *Ce serait donc principalement pour bénéficier de confort dans le RER que vous arrivez à 8 h 40 ?*

- C'est surtout que je suis plutôt une matinale, enfin disons que j'aime bien avoir de grandes soirées, donc rentrer tôt du travail, donc y arriver tôt. » Léna, la cinquantaine, mariée sans enfant à charge, cadre, résidant dans le 78, arrivée vers 8 h 40.

4.2 Préférences horaires ou respect de normes sociales d'horaires de travail ? L'exemple du café du matin

- 52 Ce constat nous amène à l'étude de notre deuxième groupe de salariés choisissant librement leur horaire de travail en réponse à leur préférence. Ceux-ci n'ont pas déclaré dans le questionnaire qu'ils cherchaient à éviter la congestion, mais simplement qu'ils décidaient en fonction de leurs préférences personnelles.
- 53 D'un côté ces salariés, au profil de travailleurs indépendants, ont plus de probabilités (+12,4 %) d'arriver tôt au travail, avant 8h. Les interviewés ayant coché la case « préférences personnelles » en parallèle d'un horaire d'arrivée matinal expliquent à nouveau leur préférence horaire par les bénéfices retirés d'une sortie du travail plus précoce. De surcroît, certains expliquent l'intérêt d'une arrivée matinale au travail pour profiter du calme au bureau, notamment dans les "open-space".
- 54 D'un autre côté, et toujours par rapport aux salariés dont l'horaire est fixé par leur employeur, les salariés choisissant leur horaire en fonction de leurs préférences personnelles ont également plus de probabilités (+4,9 %) d'arriver pendant la période de pointe (entre 9h et 9h29). Ici encore ce sont les interviews de nos enquêtés qui nous permettent de décrypter cette préférence d'apparence paradoxale pour la période de pointe, généralement si décriée et négativement connotée [Orfeuill, 2000 ; Ricroch 2013].
- 55 Durant nos entretiens, certains individus ont signalé préférer arriver en heure de pointe notamment pour profiter de moments de sociabilité à cet instant et sur le lieu de l'emploi. Et il semblerait que, dans la quasi-totalité des établissements investigués, ces instants de sociabilité se cristallisent autour de la machine à café :
- « Entre 8 h 30 et 9 heures, tout le monde descend prendre le café, donc il n'y a plus personne dans les bureaux. » Nadia, la cinquantaine, célibataire sans enfant, cadre, résidant dans le 78, arrivée vers 8 heures.
- 56 Sophie nous parle de cette préférence. Elle dit :
- « Je n'aime pas prendre mon café toute seule. Je me souviens d'ailleurs que lorsque la première était en vacances, j'ai retardé mes horaires d'arrivée au travail pour arriver en même temps que mon autre amie. » Sophie, la trentaine, mariée avec enfants, cadre, résidant dans le 91, arrivée vers 8 heures.
- 57 La préférence pour le café du matin avec les collègues, serait aussi un des déterminants d'un horaire d'arrivée au travail en heure de pointe. Cependant, ces moments de synchronisation autour de la machine à café vers 9 heures sont-ils toujours le reflet de préférences individuelles et de pratiques vraiment désirées par les salariés ? Dans certaines situations, ne doivent-ils pas également être lus comme une forme de soumission à ce que nous nommons des « normes sociales d'horaires de travail » ?

5. Tous au boulot avant 9h30 : les normes sociales d'horaires de travail

- 58 Dans cette dernière partie, nous proposons d'investiguer l'intérêt de la notion de « normes sociales d'horaires de travail » en tant que facteur explicatif d'un choix d'horaire de travail. Les normes sociales d'horaires de travail s'expriment la plupart du temps de façon silencieuse, au travers du miroir des regards des autres [Mead, 1934] et

des étiquettes que l'on imagine que chacun prête à chacun : que vont penser mes collègues et ma hiérarchie si je décide d'arriver à 10 heures au bureau ? Ou bien encore : celui-là arrive tôt, il a l'air professionnel et investi. En mobilisant principalement nos comptes rendus d'entretiens, nous cherchons ici à vérifier l'existence de normes sociales d'horaires de travail en tant qu'élément bridant les possibilités de se rendre au travail après 9h30.

5.1 Deux normes sociales d'horaires de travail

- 59 Derrière les normes sociales d'horaires de travail, il y a un ensemble de règles pratiques de comportement qui traduisent les valeurs collectives en conduites sur le lieu de l'emploi. On pensera alors principalement au fait qu'il puisse être mal vu ou que nous imaginons que cela soit mal vu d'arriver trop tard au bureau - et qu'il existe de ce fait une règle pratique et tacite de la vie en entreprise qui consiste à arriver avant ou en même temps que tout le monde à son poste. Par suite, cette règle peut également se matérialiser dans certains cas par une forme de présence obligatoire au moment du café avec le collectif de travail.
- 60 C'est ce que nous dit Julie. Elle habite loin et dépose ses enfants et ne peut être là qu'à 9h45. Elle estime que son absence au moment du café lui est préjudiciable :
- « Par exemple le fait de pas être là pour le café de début de journée, ça fait que je suis pas visible et ça peut limiter l'avancement dans la carrière. On peut être évalué comme quelqu'un qui travaille, mais si on vous voit jamais... » Julie, la trentaine, en concubinage avec enfants, cadre dirigeant, résidant à Paris, arrivée vers 9 h 40.
- 61 Au-delà de l'indice tangible exhibé par l'importance de la synchronisation au moment du café matinal, nous montrons ici que des représentations symboliques amènent les conduites des salariés à se porter vers des arrivées avant ou pendant la période de pointe, tout en empêchant l'accomplissement d'arrivées après 9 h 30. Pourtant, ces symboles restent bien souvent silencieux. Qu'ils soient portés par les supérieurs hiérarchiques ou les salariés eux-mêmes, validés par le contrôle social ou une forme d'éthique incorporée, ils ne sont jamais discutés au sein des collectifs de travail.
- 62 À partir de nos entretiens, on remarque ainsi que l'horaire d'arrivée au travail est un signal désignant la qualité du salarié, c'est à dire la quantité de travail qu'il accomplit : quelqu'un qui arrive tôt est supposé travailler beaucoup, quelqu'un qui arrive en même temps que tout le monde est supposé travailler normalement, quelqu'un qui arrive tard est supposé travailler peu. Dit autrement et sur le plan des représentations de l'éthique du travail [Thrift, 1990 ; Weber, 1904], un individu qui arrive avant les autres au travail est un salarié dévoué, celui qui arrive en même temps que tout le monde est discipliné et celui qui arrive après est un flâneur. En référence à ces symboles temporels, nos entretiens révèlent la présence de deux normes sociales d'horaires de travail (Tableau 5) qui canalisent les horaires d'arrivées avant 9 h 30.

Tableau 5 – Les deux normes sociales d'horaires de travail

	Période d'arrivée	Mécanisme distinctif	Effet sur le groupe

Norme horaire des salariés disciplinés	Heure de pointe	Sanction pour les individus arrivant après 9h30	Cohésion des salariés
Norme horaire du cadre dévoué	Avant Heure de pointe	Promotion pour les individus arrivant avant 8h30	Compétition entre cadres

Source : Auteur

5.2 La norme horaire des salariés disciplinés

- 63 La première est la norme centrale et historique des salariés : la « norme horaire des salariés disciplinés » qui enjoint les individus à arriver au travail en même temps que tout le monde, et surtout pas après 9 h 30 dans notre cas. Selon la double facette des normes sociales, les horaires standards sont d'un côté positivement légitimés par les valeurs afférentes au travail salarié tels l'effort, la discipline, et plus généralement l'organisation scientifique du temps de travail. L'incorporation de la norme des salariés disciplinés, si elle se diffuse auprès de tous les salariés, a pour effet d'assurer la cohésion sociale du collectif de travail.
- 64 De l'autre côté, le revers de cette norme est que les salariés qui ne respectent pas les valeurs de la discipline horaire et arrivent après l'horaire butoir de 9 h 30 se voient étiquetés comme salariés flâneurs. « T'as pris ta matinée ? » demandera ironiquement un voisin de bureau voyant arriver son collègue à 10 heures. De cette façon, les arrivées tardives deviennent potentiellement sanctionnées par la hiérarchie ou les collègues ; sanctions pouvant aller de simples railleries jusqu'à l'exclusion du collectif de travail.

« On m'a toujours fait des réflexions sur mon heure d'arrivée mais jamais sur mon heure de départ ! Personne n'est là pour voir quand je pars le soir. Les personnes qui m'ont dit ça, n'ont pas de relations hiérarchiques vis-à-vis de moi.

Le regard des collègues... je pense que parfois le regard des collègues ça peut influencer dans le sens où certains collègues pourraient faire remonter à la hiérarchie, le fait qu'ils se plaignent de mon horaire d'arrivée. » Aude, la cinquantaine, divorcée avec enfants, employée, résidant à Paris, arrivée vers 9h.

5.3 La norme horaire du cadre dévoué

- 65 La seconde norme horaire de travail, encore minoritaire en pratique, est pourtant probablement déjà majoritaire dans les représentations les plus courantes des valeurs qui fondent le statut des cadres en France. Dans une phase transitoire, cette norme périphérique est clairement en concurrence avec la « norme des salariés disciplinés ». Il s'agit de la « norme horaire du cadre dévoué ». À l'inverse de la norme majoritaire appliquée à l'ensemble des salariés, cette norme n'a pas pour conséquence de sanctionner ceux qui ne la respectent pas mais plutôt de distinguer et de récompenser les cadres qui font preuve de dévouement pour leur travail.

« On aime bien en France être un peu dans la norme, un peu suivre le mouvement et pas trop dénoter. Mais cela ne va que dans un sens. Si vous arrivez à 8 heures et vous partez à 21 heures, c'est pas forcément quelque chose qu'on va vous reprocher, au contraire. » Anne, la quarantaine mariée avec enfants, cadre, résidant dans le 91, arrivée vers 9 heures.

66 Les règles du jeu de cette norme poussent alors les cadres à se livrer à une forme de concurrence sur le volume horaire effectué. Il s'agit de faire un maximum d'heures de travail et de venir potentiellement avant tout le monde (avant 8 h 30) pour se faire bien voir :

- Avant d'être chez « ... » j'ai travaillé dans un cabinet de conseil et d'audit, et effectivement il y a avait cette espèce de compétition malsaine : qui est déjà là lorsque le chef arrive ? Et qui reste le plus longtemps ? Une pression liée au questionnement sur le fait d'être efficace, productif ou non et qu'on lie directement au nombre d'heures passées dans l'entreprise. On se sent alors obligé de venir tôt et de partir tard.

- *Quelle serait l'origine de cette norme ?*

- Pour moi c'est tout à fait clair. Dans la boîte de conseil ou j'étais, il y avait un turnover de 25 % par an et en gros c'était jamais dit, jamais verbalisé, mais c'était l'esprit de compétition. Car chaque année on était soit censés progresser soit partir ! Donc forcément tout le monde s'accrochait pour faire partie de ceux qui allaient être prolongés ou augmentés. » Jean, la trentaine, célibataire, cadre, résidant dans le 94, arrivée vers 9 h 30.

6. Conclusion et discussion

67 L'article fournit des enseignements sur les raisons poussant les salariés en horaires flexibles à se déplacer en heure de pointe.

68 Sur le plan théorique, il fournit des enseignements plaidant pour un découplage disciplinaire et un assemblage des modèles explicatifs des choix d'horaire de travail.

69 Premièrement, en référence aux modèles de la Géographie du Temps, nos résultats montrent que la majorité des actifs (70 % de nos enquêtés) en apparence libres de leurs horaires de travail restent en fait contraints dans leur choix horaire par la nécessité de se coordonner avec leur environnement social à certains moments de la journée. Indépendamment de la flexibilité réglementaire des horaires de travail, les « contraintes de couplage » de la vie quotidienne continuent d'induire des arrivées au travail durant l'heure de pointe du matin (8 h 30 – 9 h 29). C'est ainsi que les salariés se « couplant » avec leur environnement social autour de l'horaire d'école de leur(s) enfant(s), de la première réunion de la journée au travail et/ou de l'horaire de début de journée de leur conjoint, ont de plus fortes probabilités d'arriver en heure de pointe. Par ce biais et parce qu'au cours d'une même journée elles semblent devoir coordonner plus de contraintes de couplage que les hommes, les femmes actives ont dans notre enquête plus de probabilités de se déplacer durant l'heure de pointe matinale que ces derniers.

70 Deuxièmement, et à l'opposé, 30 % des salariés semblent quant à eux effectivement disposer de réelles marges de manœuvre pour décider de leur horaire de prise de poste. Parmi ces salariés moins contraints par les interactions au travail ou en famille, 42,8 % (soit 12,8 % du total d'enquêtés) ont déclaré qu'ils cherchaient prioritairement à éviter la période de pointe lorsqu'ils décidaient de leur horaire de travail. Ici, les arbitrages effectués et les préférences exprimées par les individus nous amènent à remettre en question les hypothèses fondatrices des modèles économétriques de "Scheduling Preferences".

71 Les individus, en décalant leur horaire de travail et en évitant l'heure de pointe n'effectuent pas un calcul cout/avantage aussi binaire que ce qui est sous-entendu par ces modèles. Il ne s'agit pas que d'une simple mise en balance entre les bienfaits attendus du

point de vue du déplacement (gains de temps, de confort) et les inconvénients potentiellement attendus du point de vue professionnel (sanction de l'employeur pour cause de retard). En fait, face aux potentiels inconvénients professionnels, pour que la balance penche du côté de l'évitement de l'heure de pointe, il faut que l'amélioration attendue des conditions de déplacements soit « doublonnée » par une amélioration attendue du programme d'activités quotidien. Nos entretiens démontrent même que l'évitement des périodes de congestion est prioritairement motivé par la recherche de l'amélioration du programme d'activités quotidien plus que par la recherche de confort ou de gains de temps dans les transports. Les personnes ayant déclaré éviter l'heure de pointe du matin en avançant leurs horaires nous ont par exemple expliqué chercher prioritairement à bénéficier de « grandes soirées » de retour à leur domicile plus que de conditions de déplacements améliorées pour se rendre au travail.

- 72 À mi-chemin entre évitement de la congestion et amélioration du programme d'activités quotidien, l'exposition de ces logiques d'action justifiant un choix d'horaire de travail plaident pour une imbrication des modèles de la Géographie du Temps et de "Scheduling Preferences". Toutefois, pour saisir complètement les logiques d'un choix d'horaire de travail, de même que les moteurs de la persistance du phénomène d'heure de pointe, cette double imbrication théorique ne saurait être suffisante.
- 73 Troisièmement, dans cet article, nous dévoilons que de l'autre côté de la balance, cette fois-ci derrière les sanctions et les pénalités professionnelles auxquelles les individus s'exposent lorsqu'ils dévient des horaires standards, se cachent des « normes sociales d'horaires de travail ». En référence à un univers théorique plus proche de la sociologie du temps [Rosa, 2010] et du travail [Bouffartigue, 2012], ce concept permet d'explicitier la diversité des rationalités et des logiques que les individus sollicitent lorsqu'ils décident de leur horaire de travail. Ces logiques sont révélées par les discours des enquêtés n'ayant déclaré choisir leur horaire non pas en vue d'éviter les périodes congestionnées, mais simplement en réponse à leurs préférences personnelles (17,1 % des enquêtés). Si ces derniers arrivent très majoritairement avant ou pendant l'heure de pointe c'est également parce que derrière leurs préférences personnelles se cache une soumission aux normes sociales d'horaires de travail, elles-mêmes sous-tendues par l'adhésion à certaines valeurs collectives. Premièrement, on trouve la « norme sociale des salariés disciplinés » qui a pour principal effet de produire une forme de sanction sociale à l'égard de ceux qui arriveraient après l'heure de pointe à leur poste. Deuxièmement, et plus en tant que norme périphérique, on trouve la « norme sociale du cadre dévoué » qui induit une forme de récompense pour les salariés arrivant les plus tôt au travail. On devine alors tout l'intérêt d'une entrée par les normes sociales et leur valeur afférente pour expliquer la persistance des heures de pointe et les choix d'horaires de travail.

7. Perspectives

- 74 Les spécialistes des transports ou les géographes du temps qui s'intéressent aux problèmes de la saturation des transports n'ont jusqu'ici pas intégré la question des normes sociales dans la compréhension des phénomènes d'heures de pointe. Ceci ouvre de larges perspectives de recherche-action pour réinterroger le poids des normes sociales d'horaires de travail dans la persistance des phénomènes d'heures de pointe.
- 75 Au Japon, dans un pays où les transports en commun sont très fréquentés aux heures de pointe, la gouverneure de Tokyo, Uriko Koike, a d'ailleurs inauguré durant l'été 2017 une

campagne baptisée « Jisa Biz » (jisa signifie « décalage horaire » et biz et l'abréviation de l'anglais business) à l'intention des employeurs et des salariés. Elle prône une « réforme des modes de travail », prévoyant d'échelonner les horaires de bureau et d'utiliser le télétravail pour éviter les trains bondés en heure de pointe. Mais surtout, elle multiplie les déclarations dans les médias pour expliquer que « le fait d'arriver au travail à l'heure ne signifie pas forcément qu'on travaille » [Kubota, 2018, p. 75] - de même que le fait d'arriver après l'heure de pointe ne signifie pas qu'on travaille moins ou moins bien que les autres.

- 76 Il devient de plus en plus clair que tant que la question des normes sociales d'horaires de travail ne sera pas débattue, cette idée ne pourra faire son chemin et la saturation des transports continuera de proliférer. En effet, les normes ont besoin de non-dit pour perdurer. Ces non-dits ont un poids fondamental car les normes vont souvent à contre-courant de logiques d'action purement rationnelles. Elles ne peuvent subsister que si leur dimension arbitraire n'est pas trop pointée du doigt : est-il véritablement nécessaire pour tous les Franciliens d'être à leur poste de travail avant 9 h 30 ?

BIBLIOGRAPHIE

ADAM Barbara, 2004, Time, Hoboken, Ed.Wiley, 192 p.

ADOUE François, 2016, La mobilité connectée au quotidien – Les usages du smartphone dans les transports en commun franciliens, Thèse de doctorat : Aménagement et Urbanisme, Université Paris-Est, 322 p.

BAUDRAZ Jean-François, 1971, L'horaire variable de travail, Vaud, Impr. Vaudoise, 135 p.

BOUFFARTIGUE Paul, 2012, Temps de travail et temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle, Paris, PUF, 240 p.

BOULEAU Mireille, LEROI Pascale, 2016, « Nouveaux modes de travail et mobilité », Document de l'IAU Île-de-France, avril, 41 p.

[En ligne] URL : https://www.iau-idf.fr/fileadmin/NewEtudes/Etude_1284/ModesTravail_enjeuxMobilite.pdf

BÖRJESSON Maria, 2008. "Joint RP/SP data in a mixed logit analysis of trip timing decisions". Transport. Res. Part E : Logist. Transport. Rev. vol. 44, n° 6, pp. 1025–1038.

[En ligne] DOI :10.1016/j.tre.2007.11.001

BROUSSE Cécile, 2015, « La vie quotidienne en France depuis 1974. Les enseignements de l'enquête Emploi du temps », Économie et statistique, n° 478, pp. 79-117.

[En ligne] URL : https://www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_2015_num_478_1_10559.

de CONINCK Frédéric, GUILLOT Caroline., 2007, « L'individualisation du rapport au temps, Marqueur d'une évolution sociale », Interrogations ?, n° 5.

[En ligne] URL : <http://www.revue-interrogations.org/L-individualisation-du-rapport-au>.

DAVIES Kevin, 2001, "Responsibility and daily life: reflections over timespace", MAY Jon. & THRIFT Nigel, Timespace: Geographies of Temporality, Abingdon-on-Thames, Routledge, pp. 133–148.

DREVON Guillaume, 2016, *Mobilité quotidienne et stratégies d'adaptation spatio-temporelles des ménages : une approche comparée des espaces transfrontaliers et non frontaliers des métropoles luxembourgeoises et grenobloises*. Thèse de doctorat : Géographie. Université Grenoble Alpes ; CEPS/INSTEAD (Luxembourg), 331p.

[En ligne] URL : <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01481282>

GODARD Francis, 2007, « Vie publique et vie privée : de nouveaux régimes temporels », *Réseaux*, n° 140, pp. 29-65.

[En ligne] DOI : 10.3917/res.140.0029

GROSSIN William, 1996, *Pour une science des temps – Introduction à l'écologie temporelle*, Toulouse, Octares, 168 p.

HÄGERSTRAND Torsten, 1970, « How about people in regional science? » *Papers of the Regional Science Association*, n° 24, pp. 7-21.

HE Sylvia, 2013, « Does flexitime affect choice of departure time for morning home-based commuting trips? Evidence from two regions in California », *Transport Policy*, n° 25, pp. 210–221.

[En ligne] DOI :10.1016/j.tranpol.2012.11.003.

HINES Emery. J., 1984, « Estimating Users and Impacts of a Regional Alternative Work Schedule Program », *Transportation Research Record*, n° 845.

[En ligne] URL : <https://trid.trb.org/view/181996>

KONING Martin, 2012, *Essais sur la congestion dans les transports à Paris*, Thèse de doctorat en Economie, Université Paris 1, 250 p.

[En ligne] URL : <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00717656/document>

KUBOTA Masaki, 2018, « Le train-train d'enfer des Japonais », *Courrier International*, Hors-Serie avril-mai-juin, pp. 75-79.

LAVIELLE Jean-Pascal, 2008, *Évolutions des rythmes sociaux et étalement de l'heure de pointe*, Travail de fin d'études, ENTPE.

[En ligne] URL : <http://simbad.laet.science/documents/Memoires/Lavielle2008.pdf>

LENNTORP Bo, 1977, « Paths in space-time environments: A time-geographic study of movements possibilities of individuals », *Environment and Planning A*, vol. 9, n° 8, pp. 961-972.

McCAFFERTY Desmond, HALL Fred L., 1982, « The use of multinomial logit analysis to model the choice of time to travel », *Economic Geography*, n° 58, pp. 236–246.

[En ligne] URL : <https://dspace.mic.ul.ie/bitstream/handle/10395/1724/McCafferty.jsessionid=0E6791B21E2DB4D760A4B0CA7F?sequence=2>

[En ligne] URL : <https://dspace.mic.ul.ie/bitstream/handle/10395/1724/McCafferty.jsessionid=0E6791B21E2DB4D760A4B0CA7F?sequence=2>

McNALLY Michael G., 2000, « The activity-based approach », HENSHER David A. & BUTTON Kenneth J., *Handbook of transport modelling*, Oxford, Pergamon, pp. 53-70.

MEAD George Herbert, 2015, [1934], *Mind, Self and Society*, Chicago, University of Chicago Press, 536 p.

MUNCH Emmanuel, 2017a, *Mais pourquoi arrivent-ils tous à la même heure ? Le paradoxe de l'heure de pointe et des horaires de travail flexibles : enquête sociologique auprès de cadres franciliens*. Thèse de doctorat : Aménagement de l'espace, Urbanisme, Université Paris Est, 455 p.

[En ligne] URL : <https://pastel.archives-ouvertes.fr/tel-01730589>

MUNCH Emmanuel, 2017b, « Les périodes de fréquentation des transports collectifs urbains.

Quels enjeux pour la planification ? », ZEMBRI-MARY Geneviève, *Concevoir une offre de transport public*, Territorial Editions, *Dossiers d'experts*, n° 813.

MUNCH Emmanuel, PROULHAC Laurent, 2019, « Le paradoxe de l'heure de pointe et des horaires de travail flexibles », *Territoire en Mouvement*, n° 2019-2.

ORFEUIL Jean-Pierre, 2000, *L'évolution de la mobilité quotidienne. Comprendre les dynamiques, éclairer les controverses* (Synthèse Inrets, n° 37), Cachan, Ed. Lavoisier, 146 p.

OTT Michael, SLAVIN Harvey, WARD Daniel, 1980, « Behavioral impacts of flexible working hours », *Transportation Research Record, Journal of the Transportation Research Board*, n° 767, p. 1-6.

[En ligne] URL : <https://rosap.ntl.bts.gov/view/dot/29861>

de PALMA André, DUNKERLEY Fay, PROOST Stef, 2009, "Trip chaining, who win, who loose?", *Journal of Economics and Management Science*, vol. 19, n° 1, pp. 223-258.

[En ligne] DOI:10.1111/j.1530-9134.2009.00251.x

PRITCHARD Evans, 1980, [1940], *The Nuer: A Description of the Modes of Livelihood and Political Institutions of a Nilotic People*, Oxford, Nabu Press, 341 p.

RICROCH Layla, 2011, « Les moments agréables de la vie quotidienne », *INSEE première*, vol. 1378, n° 4.

SALEH Wafaa, FARRELL Séona, 2005, « Implications of congestion charging for departure time choice: Work and non-work schedule flexibility », *Transportation Research Part A*, vol. 39, n° 7-9, p. 773-791.

[En ligne] URL : [http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0965-8564\(05\)00048-0](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0965-8564(05)00048-0)

SCHINTLER Laurie A., 2001, « Women and Travel », HENSHER David A., *Handbook of Transport Systems and Traffic Control* (Handbooks in Transport, Volume 3), Oxford, Pergamon, p. 351-58.

SCHWANEN Tim, 2007, "Gender Differences in Chauffeuring Children among Dual-Earner Families", *The professional Geographer*, vol. 59, p. 447-462.

[En ligne] DOI: 10.1111/j.1467-9272.2007.00634.x

SCHWANEN Tim, 2008, "Struggling with Time: Investigating Coupling Constraints", *Transport Reviews*, vol. 28, n° 3, p. 337-356,

[En ligne] DOI: 10.1080/01441640701642363

SMALL Kenneth A., 1982, « The scheduling of consumer activities: Work trips ». *American Economic Review*, vol. 72, n° 3, p. 467-479.

[En ligne] URL: <https://www.jstor.org/stable/1831545>

THOEMMES Jens, 2012, « La fabrique des normes temporelles au travail », *La nouvelle revue du travail*, n° 1.

[En ligne] URL : <http://nrt.revues.org/153>

THOEMMES Jens, 2013, « L'histoire oubliée des horaires individualisés : de la désynchronisation choisie à la flexibilité pour l'entreprise », *Revue Française de Socio-Économie*, n° 11, p. 35-53.

[En ligne] DOI: 10.3917/rfse.011.0035

THOMPSON Edward P., 1967, "Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism", *Past & Present*, n° 38, p. 56-97. [En ligne] URL: <http://www.jstor.org/stable/649749>

THORHAUGE Mikkel, CHERCHI Elisabetta, RICH Jeppe, 2016, « How flexible is flexible? Accounting for the effect of rescheduling possibilities in choice of departure time for work trips », *Transportation Research Part A*, vol. 86, p. 177-193.

[En ligne] DOI: 10.1016/j.tra.2016.02.006

- THRIFT Nigel, 1990, "The making of a capitalist time consciousness", HASSARD John, *The Sociology of Time*, New York, St. Martin's Press, p. 105-129.
[En ligne] URL: https://doi.org/10.1007/978-1-349-20869-2_8
- TOFFLER Alvin, 1971, *Future Shock*, New York, Bantam Books, 540 p.
- TRIBOUT Jacques, 2014, « Les déplacements ferrés lourds en Île-de-France – Une analyse de l'EGT 2010 », Document interne SNCF Transilien, 97 p.
- VICKREY William S., 1969, "Congestion theory and transport investment", *American Economic Review*, Papers and Proceedings n°59, p. 251-260.
[En ligne] URL : <http://www.jstor.org/stable/1823678>
- WEBER Max, 1994, [1904], *L'éthique protestante et l'esprit du Capitalisme*, Paris, Pocket, 285 p.
- WEBER Max, 1971, [1922], *Économie et Société Tome 2 - L'organisation et les puissances de la société dans leur rapport avec l'économie*, Paris, Pocket, 410 p.
- YANG, Ying, STEINER, Ruth L., et SRINIVASAN, Sivaramakrishnan, 2016, "The Impact of Flexible Work Hours on Trip Departure Time Choices in Metropolitan Miami"., In: *16th COTA International Conference of Transportation Professionals Transportation Research Board Institute of Transportation Engineers (ITE) American Society of Civil Engineers*.
- YOSHIMURA Mitsunori & OKUMURA Makoto, 2001, « Optimal commuting and work start time distribution under flexible work hours system on motor commuting », *Eastern Asia Society for Transportation Studies (EASTS)*, n° 10.
[En ligne] URL : <http://strep.main.jp/uploads/mokmrp2/yo0110.pdf>
- ZERUBAVEL Eviatar, 1981, *Hidden Rhythms*, University of California Press, 224 p.

NOTES

1. Approche activités-centrée en français.
2. Le transporteur régional qui exploite les RER est aussi le financeur de cette recherche puisque cette dernière est issue d'une recherche doctorale établie en CIFRE avec SNCF Transilien.
3. Nombre de réponses utilisables après apurement de la base de données. Le questionnaire à remplir anonymement en ligne a été transmis aux salariés par l'intermédiaire de chacune des entreprises. Les entreprises pouvaient choisir une période de passation de deux semaines entre le 7 avril 2015 et le 22 mai 2015. Au début de la période choisie, la direction des établissements de travail partenaires envoyait une invitation à répondre au questionnaire à l'ensemble de leurs travailleurs disposant d'une adresse mail au nom de l'entreprise (permanents comme intérimaires). Sur l'ensemble des 12 038 salariés contactés, 3 358 ont répondu au questionnaire dans sa totalité.
4. 5 personnes présentaient un profil trop peu différenciant pour permettre de les retrouver dans la base de données du questionnaire.
5. Douze raisons identifiées en plus d'une réponse « Autres ». Les répondants ont sélectionné en moyenne un peu moins de trois raisons.
6. Transport en Commun
7. Transport Personnel Motorisé

RÉSUMÉS

Une part de plus en plus importante de la population active française accède à des horaires de travail qui ne sont plus soumis au contrôle explicite de l'employeur. Pourtant, en Île-de-France, la concentration des déplacements à l'heure de pointe du matin ne cessent de s'intensifier. Ainsi, avant de chercher à diluer la congestion des transports à l'heure de pointe, il devient nécessaire de comprendre les logiques d'action individuelles qui fondent un choix d'horaire de travail. Pour quelles raisons un salarié aux horaires flexibles arrive-t-il au travail en heure de pointe ? Guidées par une approche compréhensive et centrées sur les temporalités du quotidien, nos investigations s'appuient sur les résultats d'un questionnaire (3202 répondants) et d'entretiens (29) réalisés auprès de cadres du pôle d'activité de la Plaine Saint-Denis. Afin de décrire les stratégies temporelles qui expliquent une arrivée au bureau en heure de pointe, nous formulons trois hypothèses de recherche liées à trois *dimensions* : (I) Il subsiste toujours des *contraintes de couplage* (horaires d'école, de réunion) qui poussent les salariés flexibles à se rendre au travail durant la période de pointe. (II) Les salariés flexibles qui n'ont pas de contraintes de couplage *préfèrent* (loisir en fin d'après-midi, synchronisation avec les proches) arriver avant ou pendant l'heure de pointe. (III) Il existe des *normes sociales d'horaires de travail* (normes des salariés disciplinés et du cadre dévoué) qui canalisent les pratiques horaires en sanctionnant les arrivées trop tardives au bureau. Et finalement, c'est en dévoilant les entrelacs organiques de la synchronisation au travail que l'article ouvre des pistes opérationnelles pour désaturer les transports à l'heure de pointe du matin.

Today an ever-increasing proportion of the French working population is able to access working hours that are no longer subject to the explicit dictat of the employer. However, in Île-de-France (Paris region), the problems of congestion at the morning rush hour continue to intensify. Thus, before trying to solve peak congestions problems, we need to understand the underlying reasons on which an individual's work schedule choices are based. Why does a worker with flexible work hours commute during rush hour? Our research adopts a comprehensive approach and focuses on daily scheduling demands. It relies on the results of a survey (3202 respondents) and interviews (29). Respondents and interviewees are executives from the Plaine Saint-Denis area. To describe temporal strategies that explain voluntary commuting during peak hours, we organize our hypotheses along three dimensions: (I) There remain coupling constraints (school hours, meeting hours) which force workers with flexible hours to go to work during peak hours. (II) Workers with flexible hours and fewer coupling constraints prefer (late afternoon leisure, activities with family and friends) to arrive before or during the rush hour. (III) There are social norms regarding work hours (ideal of the disciplined worker or the dedicated executive) that limit flexibility by frowning on those who arrive overly late at the office. In conclusion, it is by revealing the organic intricacy of work synchronisation that our article generates operational recommendations for reducing congestion at peak hours.

INDEX

Keywords : time, work, mobility, peak hour, synchronisation, activity behaviour, daily life, professionals

Mots-clés : temps, travail, mobilité, heure de pointe, synchronisation, programme d'activités, vie quotidienne, cadres supérieurs

AUTEUR

EMMANUEL MUNCH

Laboratoire Ville Mobilité Transport UMR T9403 ENPC-IFSTTAR UPEM

6-8 Avenue Blaise Pascal, 77455 Marne-la-Vallée cedex 2.

01.81.66.88.88. emmanuel.munch@enpc.fr