Fondation Jean Jaurès

Société

24 HEURES EN FRANCE : LE TRAVAIL, UNE COLONNE ENCORE VERTÉBRALE ?

Fabrice Février, Dominique Lévy-Saragossi

03/11/2026

Le travail occupe-t-il encore une place névralgique dans notre journée ? Dans ce quatrième volet de la série « 24 heures en France », Fabrice Février, associé du cabinet George(s)[1], et Dominique Lévy-Saragossi, coprésidente de George(s), s'appuient sur une enquête menée auprès de 6000 personnes pour analyser le temps que les Français consacrent réellement au travail et, surtout, le pouvoir qu'il continue d'exercer sur l'organisation de leurs journées. Si l'attachement au travail demeure (61% des actifs disent s'y épanouir), 65% l'arrêteraient dès demain s'ils le pouvaient. D'où la question centrale de la maîtrise du temps, désormais inégalement répartie : le vrai privilège n'est pas de travailler moins, mais de pouvoir choisir quand et où l'on travaille.

L'étude « 24 heures en France »

Que faisons-nous vraiment de nos journées ? À quelle heure nous levons-nous, combien de temps passons-nous chez nous, seuls, avec nos proches, au travail, devant un écran ? Qu'est-ce qui fait qu'une journée est jugée « bonne » ou non ? Pour répondre à ces questions simples en apparence, il a fallu un dispositif d'ampleur. Pendant plusieurs semaines, 6000 Français ont accepté de raconter leurs journées quart d'heure par quart d'heure. Plus de 13 000 journées ont ainsi été reconstituées avec précision : du réveil au coucher, des trajets aux repas, des moments de solitude aux instants partagés.

Cette enquête a été initiée par La Poste Business Solutions et conduite par le cabinet George(s) ; le terrain a été réalisé par Ipsos-BVA. Elle ne mesure pas seulement des durées. Elle cartographie l'intime ordinaire. Elle révèle comment un pays vit, travaille, se déplace, se repose, mange, échange et évalue ses propres heures. Ce que ces milliers de journées racontent, ce n'est pas une France spectaculaire. C'est une France quotidienne, mélange de satisfaction et de fatigue, majoritairement casanière, mais loin d'être isolée, encore structurée par le travail, mais de plus en plus organisée autour du domicile. Derrière les moyennes apparaissent des tensions et des équilibres : entre temps choisi et temps subi, entre vie privée et vie professionnelle, entre bonheur personnel et inquiétude collective.

La Fondation Jean-Jaurès propose d'entrer dans l'intimité du pays à travers une série en dix épisodes, coécrite par Dominique Lévy-Saragossi et Fabrice Février. Non pas par grandes catégories sociales, mais par lieux et moments de vie : la maison, le matin, le travail, les trajets, les repas, les écrans, les respirations, le sommeil.

Deux heures cinquante de travail ou d'études dans la journée moyenne des Français. Près de huit heures dans une journée effectivement travaillée. Entre ces deux données, aucune contradiction : ce ne sont ni les mêmes personnes ni les mêmes journées.

L'étude *24 heures en France*, réalisée par Ipsos-BVA et George(s) pour La Poste Solutions Business, permet de saisir ce phénomène à la maille de la journée. Six mille personnes âgées de 15 ans et plus, résidant en France métropolitaine, ont décrit 13 299 journées (9499 du lundi au vendredi et 3800 samedis ou dimanches). Parmi elles, 4292 étaient effectivement travaillées. Les autres ne sont pas toutes des jours de repos : elles comprennent aussi des journées d'« inactifs ». Une journée de semaine n'est pas nécessairement travaillée ; une journée de week-end peut l'être.

Nos « 2 heures 50 quotidiennes » ne mesurent donc évidemment pas la durée de la journée des travailleurs, et encore moins un désengagement général à l'égard du travail. Elles invitent cependant à un constat simple : au total, moins d'un huitième du « temps du pays » est un temps de travail.

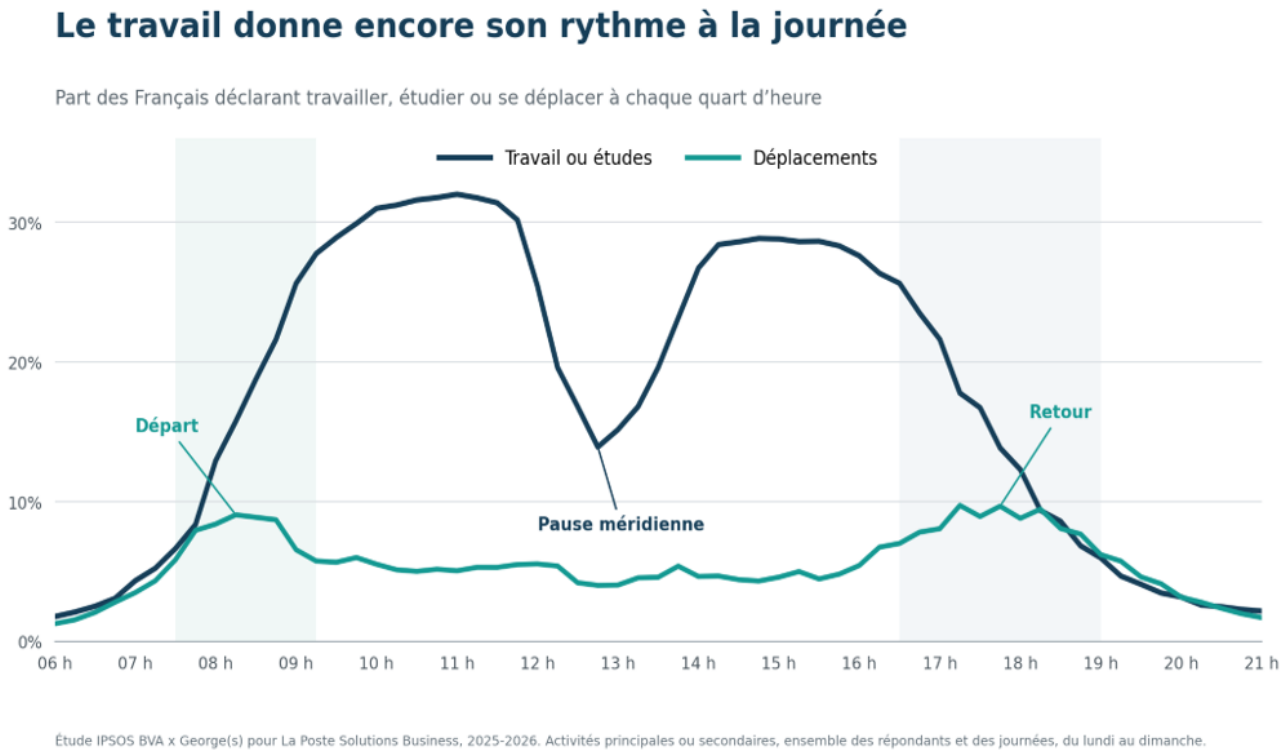
Rapporté à l'ensemble de la population, le travail n'est donc qu'une petite fraction de nos jours. Pour ceux qui travaillent, il dicte la structure de l'emploi du temps, et est ce autour de quoi tout le reste tend à s'articuler.

Maître des horloges

Travailler plus, travailler moins, passer à quatre jours, revenir davantage au bureau : le débat public traite le temps de travail comme un volume à augmenter, réduire ou déplacer. Notre enquête invite à changer d'unité de mesure. L'emprise du travail tient autant aux heures qu'il occupe qu'à celles qu'il organise.

L'horloge collective n'a pas disparu. Deux actifs sur trois travaillent aux mêmes heures chaque jour. Le graphique ci-dessous en restitue le rythme, très classique : une montée matinale, deux plages de travail séparées par le déjeuner, deux pointes de déplacement. Derrière la diversification des statuts, le télétravail et les horaires flexibles, une large partie de la société continue donc à vivre à

la même heure. Les transports, l'école, les commerces et la vie familiale restent ajustés sur cette synchronisation. Mais la moitié d'entre nous (les « inactifs » et un tiers des actifs ») ne s'y soumet plus systématiquement.



Même commun, cet emploi du temps produit des expériences très différentes. La moyenne de 34 heures hebdomadaire cache des temps partiels courts, des semaines proches de la durée légale et les 14% d'actifs qui dépassent quarante heures. Surtout, près d'un tiers des actifs travaille au moins occasionnellement en dehors des horaires prévus.

La journée de travail s'est donc moins raccourcie qu'elle ne s'est entourée d'un halo, mais ses frontières se sont brouillées : en 2024, 27% des salariés ont travaillé le soir, dont 37% des cadres, et 17% des actifs français étaient régulièrement contactés en dehors de leurs horaires[2]. Messages, dossiers terminés chez soi, disponibilité attendue, trajet ou préparation du lendemain occupent cette zone grise et constituent un nouveau temps qui n'est ni vraiment celui du travail ni vraiment celui du repos.

On voir ici toute l'ambivalence du mot « flexibilité ». L'enquête Eurofound (*European Working Conditions Survey 2024*), huitième édition d'une enquête lancée en 1990, montre que la souplesse horaire améliore l'équilibre de vie si elle s'accompagne d'une véritable autonomie dans l'organisation du temps de travail. Elle produit logiquement l'effet inverse lorsqu'elle se traduit par

des horaires imprévisibles, une disponibilité étendue ou un travail reporté sur le temps personnel.

Cette ligne de partage se confirme dans notre propre enquête. Les CSP+ ont plus souvent des horaires variables. Ils peuvent davantage déplacer leur travail, mais celui-ci semble davantage se diffuser dans la journée. Les CSP- sont plus exposés aux horaires alternés : la frontière entre travail et hors travail est plus nette, mais elle est davantage imposée.

L'inégalité devant le temps de travail n'est donc pas une simple inégalité de durée. Elle oppose, au fond, ceux qui peuvent agir sur leur emploi du temps à ceux qui doivent le subir. Le vrai « privilège », c'est la capacité à maitriser son temps : choisir quand commencer, quand s'arrêter et quand être indisponible.

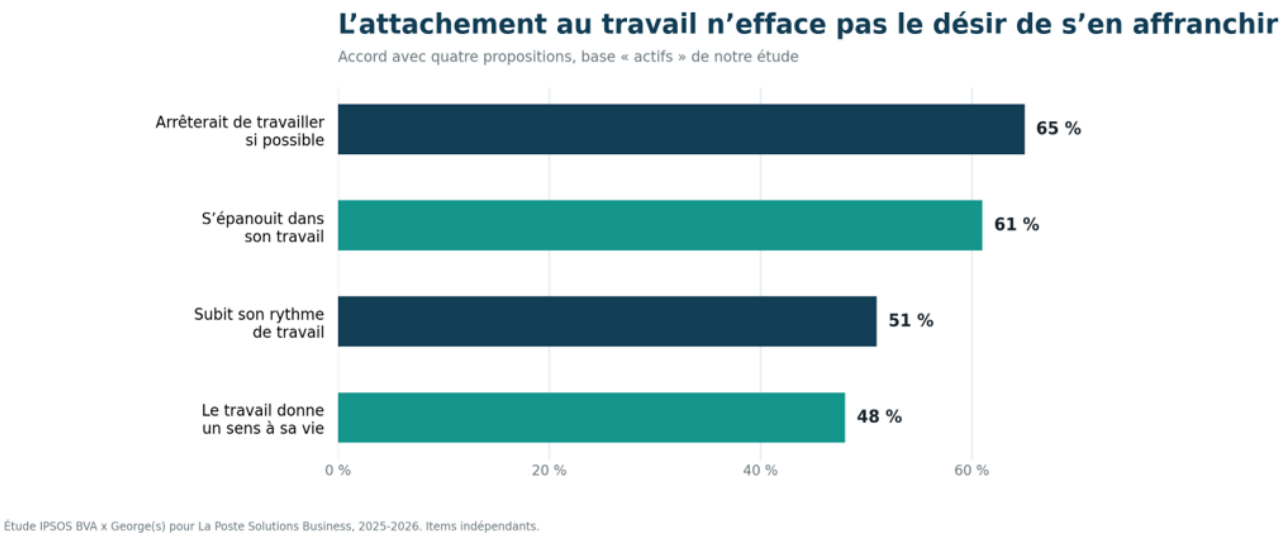
Cette inégalité de maîtrise dessine aussi une ligne de partage entre femmes et hommes. Si, en moyenne, le travail occupe une part légèrement plus faible de la journée des femmes actives, la vie familiale et domestique y prend davantage de place. Leurs journées ne sont pas plus courtes. Elles sont plus composites et plus contraintes. Même les trajets se chargent d'autres fonctions : 19% des déplacements domicile-travail des femmes comportent un motif supplémentaire (courses, enfants…) contre 12% de ceux des hommes[3]. La conciliation vie professionnelle/vie personnelle, cette somme quotidienne d'ajustements individuels, reste bien un sujet genré.

Les débats contemporains sur la semaine de quatre jours ou le télétravail gagneraient donc à sortir d'une opposition entre présence et absence, travail et repos, entreprise et domicile. La question décisive porte sur le contrôle du temps. Qui fixe les horaires ? Qui peut les modifier ? Qui absorbe les imprévus ? Qui protège les frontières ?

Les analyses publiées dans l'ouvrage *Travailler mieux* relient qualité de l'emploi et démocratie au travail[4]. Notre enquête leur donne une possible traduction quotidienne. Le travail reste largement le maître des horloges. L'enjeu consiste désormais à savoir qui peut participer à leur réglage.

Je t'aime, je te quitte

Les Français ne se sont pas détachés du travail. Ils se sont détachés de l'idée que leur existence, leur temps, leur moral devaient s'y subordonner. Notre enquête confirme cette dissociation : 61% des « actifs » disent que leur travail leur permet de s'épanouir et 48% qu'il donne un sens à leur vie ; 65% l'arrêteraient pourtant dès demain s'ils le pouvaient et 51% déclarent en subir leur rythme davantage qu'ils ne le choisissent.



Ces réponses ne se contredisent qu'en apparence. Elles distinguent le travail concret, celui qui procure une utilité, un statut, des relations ou la fierté de bien faire, de l'obligation d'organiser sa vie autour de lui. La Dares observe le même dédoublement à partir d'autres questions : en 2024, 82% des salariés éprouvent souvent ou toujours la fierté du travail bien fait, alors même que 41% ne se sentent pas capables d'exercer le même métier jusqu'à la retraite[5]. L'attachement au travail demeure ; c'est sa soutenabilité qui se dérobe.

La fatigue en est un indicateur. 69% des journées « actives » laissent aux participants un sentiment de fatigue. Fait significatif : les écarts selon l'âge ou la CSP sont limités. L'usure ne se concentre pas sur un type particulier de « travailleur ». Elle prend des formes différentes – intensité et débordement chez les cadres, contraintes horaires et physiques dans les emplois d'exécution, articulation des temps plus difficile pour les femmes –, mais elle traverse bel et bien toute la société.

La fatigue n'exclue pas l'épanouissement : un travail peut évidemment s'avérer gratifiant et épuisant. La fatigue se mesure (dans notre étude comme pour tout un chacun) à la fin de chaque journée ; l'épanouissement est un sentiment plus global, que nous avons évalué à travers le niveau d'adhésion à l'affirmation : « Mon travail me permet de m'épanouir » – adhésion déclarée par 61% des actifs.

Le phénomène du télétravail permet de mieux comprendre ce qui peut se jouer entre fatigue et épanouissement. Précaution liminaire indispensable : distinguer l'effet « lieu de travail » de l'effet de profil de ceux qui, effectivement, télétravaillent. Pour ce faire, réduisons l'observation à un groupe homogène : les CSP+ vivant dans les grandes agglomérations. Dans ce groupe, l'épanouissement varie à peine selon la fréquence du télétravail (entre 69% et 71%). En revanche,

58% de ceux qui ne télétravaillent jamais disent « subir leur rythme », contre 41% de ceux qui télétravaillent au moins deux jours par semaine. Le sentiment d'équilibre passe de 70% sans télétravail à 77% avec un ou deux jours. Ces écarts suggèrent que le bénéfice du télétravail repose essentiellement sur la maîtrise retrouvée – au moins partiellement – de l'organisation de son temps. Ultime privilège.

Les travaux du Centre d'études de l'emploi et du travail éclairent cette distinction : les conditions de travail et le sens sont les dimensions les plus fortement associées à la satisfaction, tandis que l'autonomie produit un effet propre, particulièrement marqué chez les femmes. L'épanouissement ne dispense donc pas de la maîtrise. Un travail peut compter mais devenir insoutenable dès lors qu'il accapare le temps ou retire toute prise sur son organisation[6].

Recevez chaque semaine toutes nos analyses dans votre boîte mail

Abonnez-vous

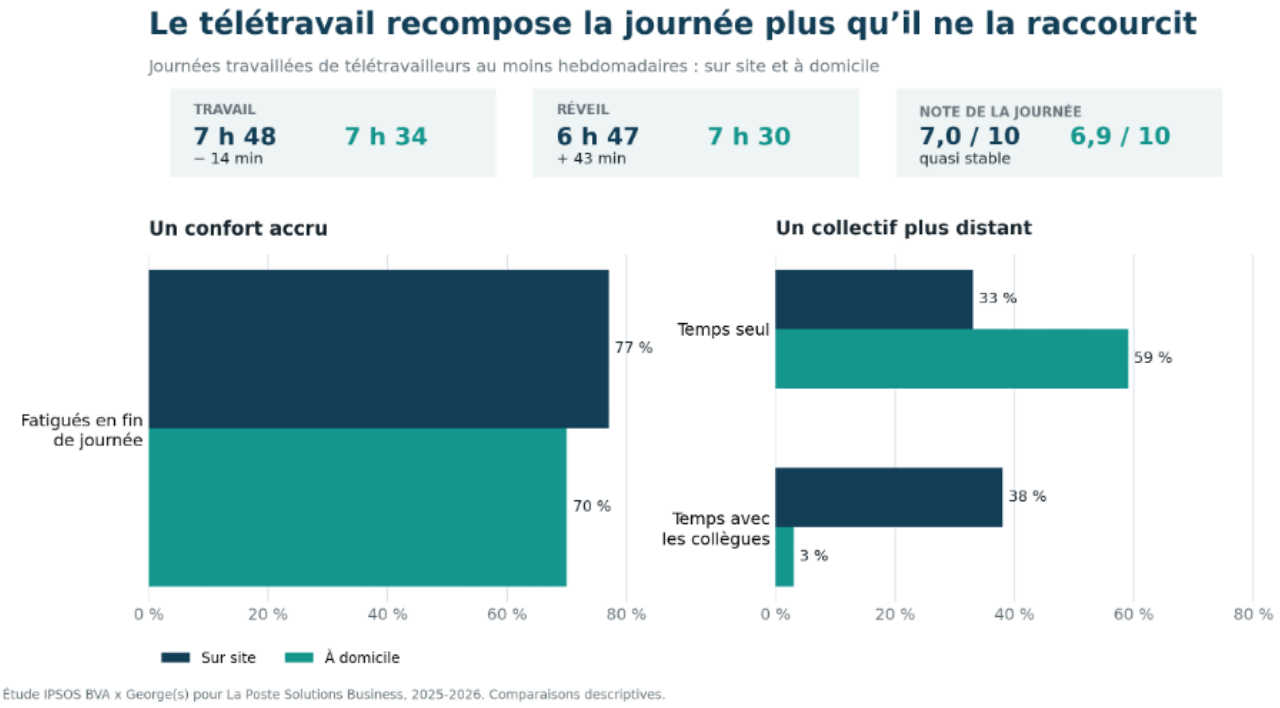
Home, alone

Ce surcroît de maîtrise a son revers. En entrant dans le domicile, le travail rend plus poreuse la frontière dont dépend précisément l'autonomie recherchée. Le télétravail aiguise ainsi une tension déjà suscitée par les horaires « flexibles » : reprendre la main sur sa journée sans rester disponible en permanence.

Notre étude estime que 35% des salariés télétravaillent au moins une fois par semaine. Début 2024, l'Insee mesurait 22% de télétravailleurs parmi les salariés des entreprises privées ou publiques au cours des quatre semaines précédentes, pour 1,9 jour en moyenne. Les champs et les périodes de référence diffèrent, mais les deux enquêtes décrivent la même installation, pour une partie de la population active, d'un modèle hybride, à distance du tout-bureau comme du tout-domicile[7].

Pour comprendre ce que cette évolution change réellement, il faut comparer les journées de ceux qui connaissent les deux situations. Parmi les télétravailleurs au moins hebdomadaires ayant décrit une journée sur site et une journée à domicile, notre étude recense 1707 journées travaillées : 950

sur site et 757 à domicile. Chez soi, le travail ne dure que quatorze minutes de moins, 7 heures 34 contre 7 heures 48. Mais le réveil est retardé de 43 minutes et la fatigue recule de 77% à 70%, tandis que la note donnée à la journée reste presque identique, 6,9 contre 7 sur 10. Le soulagement ne vient donc pas d'une journée de travail sensiblement plus courte.



Étude IPSOS BVA x George(s) pour La Poste Solutions Business, 2025-2026. Comparaisons descriptives.

Il vient d'abord du trajet supprimé et de la possibilité de recomposer les séquences de la journée. Le temps récupéré se répartit entre sommeil, repas, tâches domestiques, loisirs et écrans. Le télétravail ne libère pas mécaniquement un bloc de temps disponible ; il rend à l'individu de petites marges de manœuvre. C'est peu en durée, beaucoup dans l'expérience de la journée.

C'est sans doute pourquoi les restrictions annoncées en 2025 à la Société Générale, chez Free ou Ubisoft (pour ne citer que quelques exemples) ont suscité de fortes oppositions : les salariés y ont vu moins la perte d'un avantage que la reprise d'un pouvoir d'organisation[8]. À l'été 2026, Airbus a ainsi dû assouplir son projet de limiter le télétravail à un jour par semaine après des grèves dans plusieurs pays, dont la France[9]. La bataille du télétravail est une bataille pour l'émancipation au sens littéral du terme : (re)prendre la main. Il s'agit ici, dans une société où chacun voit ses marges de manœuvre se réduire – seuls 36% des Français considèrent que leur avenir est « plein d'opportunités et de nouvelles possibilités », dix points de moins qu'en 2022 –, de ne pas laisser disparaître l'un des espaces de maîtrise qui s'est ouvert : celui de son temps[10].

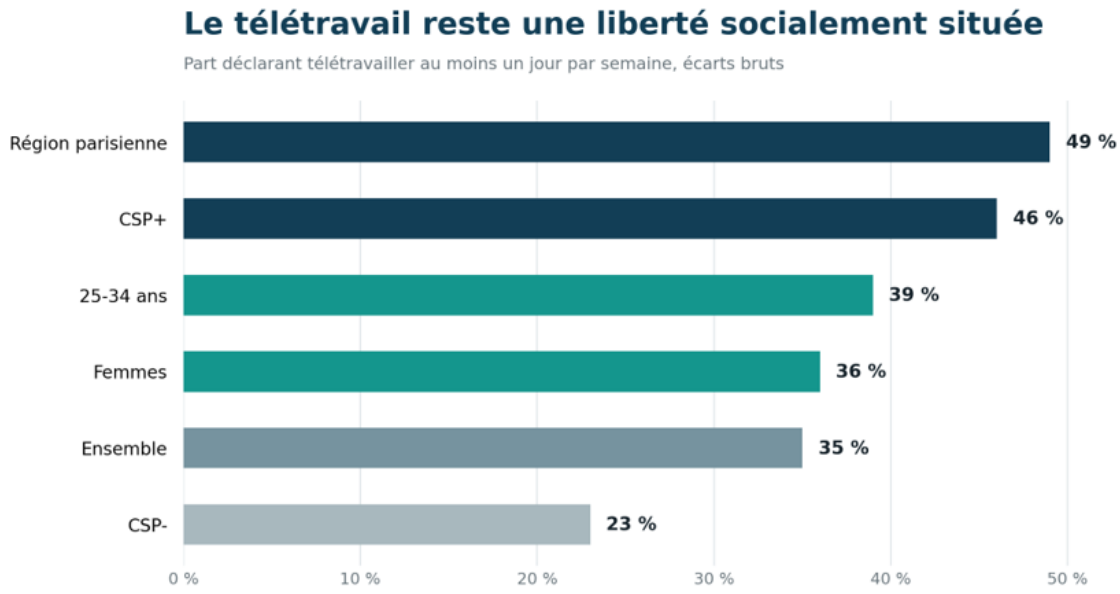
Cette autonomie a un coût social. Dans les analyses issues de notre étude, la part du temps passé

seul atteint 59% à domicile, contre 33% sur site, tandis que celle passée avec les collègues tombe de 38% à 3%. Un nouvel arbitrage apparaît ainsi, qui oppose temps individuel et temps collectif et, à travers cette dialectique, deux rapports au travail. Valorise-t-on le fait pouvoir organiser sa journée ou celui de pouvoir compter sur un collectif ? Encore faut-il que la collaboration soit possible, organisée ou encouragée.

La présence n'a de valeur que si elle produit de la coopération ; l'autonomie, que si elle ne se transforme pas en isolement ou en disponibilité permanente.

Nouvelles inégalités

Reste que cette marge de manœuvre est très inégalement distribuée. Dans notre étude, 46% des CSP+ télétravaillent au moins un jour par semaine, contre 23% des CSP-. La proportion atteint 49% en région parisienne et 39% chez les 25-34 ans, contre 35% pour l'ensemble des salariés interrogés. Les femmes se situent légèrement au-dessus de la moyenne, à 36%.



Étude IPSOS BVA x George(s) pour La Poste Solutions Business, 2025-2026. Catégories non exclusives.

La statistique publique confirme surtout le poids de la position professionnelle. Entre 2022 et 2024, 63% des cadres du privé télétravaillent au moins une fois par mois, contre 22% des professions intermédiaires, 10% des employés et presque aucun ouvrier. À emploi et caractéristiques comparables, la probabilité du télétravail des femmes est supérieure de 6,4 points à celle des hommes. Le recours à celui-ci diminue aux deux extrémités de la vie active et augmente avec le salaire, la distance domicile-travail ou l'espace disponible dans le logement. Le

télétravail n'efface donc pas la géographie sociale du travail : il la prolonge jusque dans le domicile[11].

Le privilège, on l'aura compris, n'est pas de travailler moins, mais de pouvoir davantage négocier quand et où ils travaillent. À temps complet, ils déclarent 42,3 heures habituelles par semaine, contre 37,3 pour les employés et 37,7 pour les ouvriers. En 2024, 68% des cadres ont travaillé à domicile au moins une fois en quatre semaines. Les employés sont davantage soumis au samedi – 48% – et au dimanche – 30% ; les ouvriers à la nuit – 15% – et aux horaires alternés – 13 %. Les uns disposent plus souvent du lieu et de l'horaire, au prix d'un travail qui déborde ; les autres conservent des frontières protectrices et enfermantes[12].

Le genre est, là encore, une ligne de partage. Parmi les personnes en emploi, 26,6% des femmes travaillent à temps partiel, contre 9,2% des hommes. Cette moindre durée professionnelle ne devient pas mécaniquement du temps pour soi. Dans les journées télétravaillées de notre enquête, les femmes consacrent 7 heures 19 au travail ou aux études, contre 7 heures 42 pour les hommes, mais 1 heure 32 à la vie familiale, contre 1 heure 09. Les hommes consacrent 42 minutes de plus aux médias et aux écrans. La note moyenne donnée à la journée est pourtant la même, 6,8 sur 10.

La division genrée des temps apparaît déjà dans les trajets décrits plus haut. Le télétravail peut desserrer cette chaîne comme la rendre invisible : rester chez soi facilite la conciliation, mais peut convertir le temps de transport économisé en travail domestique (pour les femmes et, singulièrement, pour les femmes en couple) ou en loisirs (majoritairement du temps d'écran).

Le paradoxe est que les femmes souhaitent pourtant plus souvent que les hommes télétravailler davantage. Ce désir ne contredit pas l'inégalité ; il en est l'un des symptômes. Lorsque la charge familiale reste inégalement répartie, la maîtrise du lieu et de l'horaire devient plus précieuse pour celles qui doivent composer avec elle. Le télétravail constitue alors un privilège ambigu : un gain d'autonomie qui rend les contraintes plus supportables sans en modifier la répartition[13].

Faire de la maîtrise du temps une question collective

Ce que raconte cette plongée dans le quotidien des Français n'est en rien un désamour du travail, un « recul de la valeur travail ». Nos concitoyens continuent à attendre de leur emploi non seulement une rémunération mais aussi une forme de reconnaissance et d'épanouissement et une place dans la société. Etude après étude, leur attachement au travail – à leur travail – se confirme. Ce qu'ils contestent davantage, c'est qu'il décide seul de l'architecture de leur existence et de leur quotidien.

On pourrait facilement, paraphrasant Molière, résumer ainsi la bascule qui s'est opérée : travailler pour vivre et non pas vivre pour travailler[14].

Cette aspiration reçoit encore trop souvent des réponses individuelles : négocier un jour de télétravail, passer à temps partiel, se rapprocher de son emploi, changer de métier ou réorganiser la garde des enfants. Or ces arrangements ne sont pas également accessibles selon les lieux, les métiers, les entreprises, voire les managers.

La relative maîtrise du temps de travail, la possibilité de le concilier avec le reste de la vie créent de nouvelles inégalités. Elles creusent encore l'écart entre ceux qui subissent leurs lieux et leurs horaires de travail et ceux qui peuvent les aménager, entre ceux qui économisent un trajet et ceux qui, souvent, assurent les services dont dépendent les autres ; infirmières, caissières, chauffeurs-livreurs… Nos « travailleurs de première ligne », aussi essentiels qu'invisibles, aussi indispensables que contraints.

Le progrès ne prendra donc pas partout la forme du télétravail ou de la semaine de quatre jours. Pour certains, il passe par le droit à la déconnexion ; pour d'autres, par des horaires prévisibles, des repos compatibles avec la vie familiale, des transports adaptés ou la possibilité de ne pas travailler le soir et le week-end. L'égalité devant le temps suppose des réponses différentes à des contraintes différentes.

Le travail reste bien une colonne vertébrale : il soutient les existences autant qu'il les articule. Partager le pouvoir de l'organiser, de l'adapter à nos existences contemporaines devient un enjeu politique, la source d'une nouvelle fracture.

Toutes les notes de la série « 24 heures en France »

- *24 heures en France : notre coin du monde* (18 juin 2026)
- *24 heures en France : à l'heure française* (16 juillet 2026)
- *24 heures en France : l'écran, la toile de fond* (16 juillet 2026)

1. Il est également codirecteur de l'Observatoire des médias de la Fondation Jean-Jaurès.
2. « The never-ending workday in flexible-working Europe », Eurofound, 2026.
3. SDES-Insee, « Comment les Français se déplacent-ils pour aller travailler ? », *Datalab essentiel*, avril 2024.
4. Voir la rencontre « Travailler mieux : vers une révolution du travail », avec Bruno Palier, Christine Erhel, Thomas Coutrot, Laurent Cappelletti et Coralie Perez, Fondation Jean-Jaurès, 30 septembre 2025.
5. « Quelles évolutions des conditions de travail et des risques psychosociaux depuis 2016 ? », Dares Analyses, septembre 2026.

6. Christine Erhel, Mathilde Guergoat-Larivière et Hugo Rouzade, « Qualité de l'emploi et satisfaction au travail : une analyse à l'échelle européenne », Centre d'études de l'emploi et du travail, document de travail n°217, juin 2024.
7. Philippe Askenazy, Ugo Di Nallo, Ismaël Ramajo et Conrad Thiounn, « Télétravail et présentiel : le travail hybride, une pratique désormais ancrée dans les entreprises », Insee Analyses, n°105, mars 2025. Champ : salariés des entreprises privées ou publiques, France hors Mayotte.
8. Marc Angrand, Pierre Manière et Anne Rodier, « "Si je n'ai pas le télétravail, ma vie est complètement dédiée à mon entreprise" : des salariés en grève contre le recul du travail à distance », *Le Monde*, 4 juillet 2025.
9. Kalyeena Makortoff et agences, « Airbus bows to remote working demands after series of strikes », *The Guardian*, 21 août 2026.
10. Ipsos BVA-Cesi École d'ingénieurs, « Fractures françaises 2025 », enquête réalisée pour *Le Monde*, le Cevipof, la Fondation Jean-Jaurès et l'Institut Montaigne auprès de 3000 personnes représentatives de la population française majeure, du 1 au 9 octobre 2025.
11. Philippe Askenazy, Ugo Di Nallo, Ismaël Ramajo et Conrad Thiounn, « Télétravail et présentiel : le travail hybride, une pratique désormais ancrée dans les entreprises », Insee Analyses, n°105, mars 2025. Champ : salariés des entreprises privées ou publiques, France hors Mayotte.
12. « Durée et conditions de travail », *France, portrait social*, Insee, édition 2025.
13. « Le télétravail améliore-t-il les conditions de travail et de vie des salariés ? », Dares Analyses, n°64, novembre 2024.
14. Molière, *L'Avare*, acte III, scène 1, 1668.