

Mesure et dé-mesure du temps de travail
Les enquêtes de 1995 et 2001 sur la durée du temps de travail

Note de synthèse

Paul Bouffartigue, Jacques Bouteiller

Avril 2005

Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail. UMR n° 6123
CNRS-Université de la Méditerranée-Université de Provence

Introduction

La question posée par la Dares au départ de cette recherche¹ était double : évaluer la robustesse et la pertinence des enquêtes complémentaires à l'enquête emploi sur la durée du temps de travail (ECDT), dans un contexte socio-juridique profondément transformé par les Lois Aubry sur la réduction du temps de travail (Rtt) ; analyser les tendances d'évolution de la durée du temps de travail en France que les deux dernières éditions de cette enquête – 1995 et 2001 – permettraient de dégager.

Évaluer cet outil statistique appelait d'abord une réflexion sur ses fondements, les acquis de la connaissance et les "ça-va-de-soi" qui justifiaient la forme que les statisticiens lui donnent, ses usages – voire ses fonctions sociales –, et surtout sur les contours de l'objet dont il prétend rendre compte : la durée du temps de travail. La sociologie peine à se défaire du point de vue de la philosophie lorsqu'elle parle "du" temps. Plus fertiles en revanche pour notre propos sont les approches en termes de temps sociaux multiples, ces temps multiformes associés étroitement à la diversité des activités de la vie quotidienne. La durée n'y possède pas un statut conceptuel bien établi. Plus que des durées métriques d'un temps linéaire et universel – lequel gomme des différenciations profondes en matière d'usage du temps – ces approches s'intéressent à la manière dont les rapports sociaux produisent des rythmes temporels, hiérarchisent les temps sociaux, et construisent des différenciations sociales. On montre alors qu'une enquête statistique extensive sur la durée du temps de travail reste pleinement justifiée. La durée, mais également les rythmes du travail, constituent des "référentiels temporels" [Thoemmes, De Terssac, 1997 ; Thoemmes, 2000] usuels et solides pour réguler la disponibilité temporelle au travail et à l'emploi. Leur étude à partir des pratiques sociales permet d'approcher les normes sociales du temps. (1).

Dans un second temps, on évalue sur un plan méthodologique l'enquête sur la durée du temps de travail d'un double point de vue : du point de vue de sa logique interne, c'est à dire de sa capacité à répondre complètement et précisément aux questions posées par ses concepteurs et souvent partagées par les acteurs institutionnels ; du point de vue de ses manques au regard de la sociologie du travail et des besoins d'analyse de la disponibilité temporelle au travail et à l'emploi (2).

¹ Cette note de travail vise à synthétiser les analyses et les résultats d'un rapport récent : Bouffartigue P., Bouteiller J. [2004], "*Les enquêtes 1995 et 2001 sur la durée du travail. Méthodes, analyses, résultats*", LEST, Rapport final d'étude réalisée pour le compte de la Dares, novembre, 265 pp. Ce rapport prolonge un travail exploratoire fondé sur une enquête qualitative auprès de 32 salariés aux situations professionnelles variées et placés dans des contextes variables par rapport au degré d'"irrégularité" de leurs horaires de travail : Bouffartigue P., Bouteiller J. [2001], "*Durée du travail et déclin de la norme du temps de travail : le sens de la mesure*", LEST, Rapport final d'étude réalisée pour le compte de la Dares, septembre, 508pp. Un article et une communication sont issus de cette première recherche : Bouffartigue P., Bouteiller J. [2002], "*L'érosion de la norme du temps de travail*", Travail et Emploi, octobre, n°92, p.43-55 ; Bouffartigue P., Bouteiller J. [2001] "*Le temps et son nombre. Pour un reconquête du sens d'une catégorie statistique*", communication aux VIII^{èmes} Journées de Sociologie du travail, Aix-en-Provence, juin.

Une synthèse des principaux enseignements de cette réflexion pour l'élaboration de nouveaux outils statistiques est présentée en annexe.

Dans un troisième temps, moins confortable compte tenu des critiques auxquelles nous conduit cette évaluation méthodologique, on met en valeur quelques uns des résultats de cette enquête. Certains sont solides. D'autres sont davantage indicatifs d'évolutions des formes de la disponibilité temporelle entre un "avant" de la réduction du temps de travail (Rtt) et un "tout de suite après". (3)

1 - Quelques interrogations épistémologiques autour de la mesure de la durée du temps de travail².

1. 1. La durée du temps de travail : un concept ?

Pour la sociologie, peu engagée aujourd'hui dans la quantification des phénomènes sociaux – abandonnant largement³ ce mode d'investigation à l'économie, à la démographie, voire à la médecine –, les questions de mesure et de quantification font néanmoins parfois l'objet de débats⁴ et de réflexions récurrents. Mais les rapports entre la sociologie et la statistique officielle, ou encore entre l'usage des indicateurs statistiques et leur mode de construction⁵ nécessiteraient d'être précisés, au delà de cette note, dans le cas spécifique de la durée du temps de travail. Quand à l'objet de la mesure lui-même – la durée du temps de travail – et le plan très particulier sur lequel les enquêtes tentent de le "projeter" – au sens que donne à ce terme la géométrie dans l'espace – il conviendrait également d'en dégager la dimension proprement sociologique ; c'est à dire entamer une réflexion sur son statut épistémologique dans la discipline.

D'un côté, l'histoire sociale a bien, dès les premiers pas de la société industrielle, et assez spontanément, conféré un sens commun à la durée du temps de travail dans une perspective quasi politique et régulatrice : la première véritable loi sur la durée du temps de travail des enfants date de la monarchie de juillet, 21 mars 1841. Très tôt, la durée du temps de travail est devenue une catégorie incontournable du droit, plus particulièrement du droit du travail, au cœur des conquêtes du salariat associées à l'avènement du contrat de travail : dans l'esprit, elle limitait la prestation de travail et édifiait une sorte de bornage de l'arbitraire et du despotisme patronaux et une mise en ordre du rapport de subordination salariale. Dans ce cadre, une mesure objective de la durée effective du temps de travail et sa confrontation à la norme formelle de durée sont devenues nécessaires.⁶

Enjeu de luttes et de débats sociaux et politiques, la durée du temps de travail, en tant que mesure d'un objet quantifiable, a assez tôt acquis aussi un statut

² " *Il faut réfléchir pour mesurer et non mesurer pour réfléchir* ", Gaston Bachelard.

³ Dans le domaine de la sociologie du temps de travail, notons toutefois l'exception notable que constituent les travaux d'Alain Chenu et ceux de Serge Volkoff. Voir, notamment : Chenu [2003] ; Chenu, Herpin [2002].

⁴ Voir par exemple ceux que rapportent le Cahier travail Emploi [1995].

⁵ Voir notamment Desrosières [1996], [1994].

⁶ Sans omettre que dès le 18^{ème} siècle, la mesure du temps de travail est une arme centrale dans l'imposition de la discipline industrielle : Thompson, [1979].

conceptuel et un rôle dominants en économie politique et dans les théorisations du marché du travail : unité de mesure de quantités de travail échangées sur un marché – et, partant, élément essentiel dans la détermination du “prix du travail”, c’est à dire du salaire – ou clé de voûte des processus de production et d’extraction de la plus value,⁷ ou encore objet d’arbitrages individuels multiples dans les fonctions d’utilité des agents économiques⁸. Le temps de travail, entre autres dimensions suivant celle, “quantifiable”, de sa durée⁹, est donc saisi conceptuellement par les économistes par sa fonction sociale d’évaluation de la valeur d’une marchandise qu’est la prestation de travail.¹⁰

Il est probable que le temps économique - temps productif, caractérisé par une relation monétaire triangulaire entre travail, profit et production - ne se soit jamais vraiment superposé au temps juridique, temps normatif. Mais chacune de ces deux conceptions du temps ont légitimé la mesure, l’évaluation et la confrontation objectives de durées, de temps quantitatifs : l’une en vue d’une gestion plus efficiente du temps de travail, l’autre à fins de mise en œuvre de normes et de sanctions. De ces deux points de vue, les horloges, ces “moulins du diable” [Bourdieu, 1963], et les agendas, généralisés à l’ère industrielle, sont arrivés à point pour étalonner le temps de travail et autoriser à la fois sa mesure, sa rationalisation, sa mise en ordre et sa discipline [Thompson, 1979 ; Bourdieu, 1963]¹¹.

Nombreux sont aujourd’hui en sociologie les travaux et les publications, sur “le” temps en général – ils s’efforcent de partager la très ancienne prérogative des philosophes en la matière –, mais aussi sur “les” temps sociaux, dans leurs articulations et leurs hiérarchies diverses, et sur “le” temps de travail en particulier. Mais, si le temps peut ainsi apparaître comme une catégorie utile à l’analyse du travail, des normes sociales, des modes productifs ou des formes de la relation salariale, son élaboration comme concept unifié dans ce que l’on pourrait appeler une sociologie “du” ou “des” temps ne paraît pas aller de soi¹². En outre, les phénomènes de durée, comme ceux de rythmes et d’intervalles temporels, et les outillages qui en assurent la mesure et l’évaluation dans le monde social, semblent

⁷ La durée du temps de travail est un élément didactique essentiel, chez Marx, tant pour illustrer la notion de sur-travail et les modes de détermination du profit que pour amorcer une théorie du salaire et son rapport avec le temps socialement nécessaire à la reproduction de la force de travail.

⁸ Dans son modèle de production des ménages, G.S. Becker fait clairement apparaître le temps comme producteur d’“utilité économique” : “...les ménages sont supposés combiner du temps et des biens marchands pour produire des biens qui entrent directement dans leurs fonctions d’utilité”, [1965, pp.493-517].

⁹ L’opération de quantification du temps de travail en économie passe, en fait, par un exercice de conversion, de la plus haute abstraction, entre un temps abstrait de son contenu et la valeur tout aussi abstraite que le marché lui confère : ici la véritable mesure de ce temps abstrait, c’est l’argent ; une autre abstraction.

¹⁰ En dehors de quelques travaux isolés (ceux de Jean Saglio par exemple) ou d’approches plus larges de la régulation salariale (ceux de Jean-Daniel Reynaud notamment) la sociologie n’a pas véritablement investi la thématique du salaire.

¹¹ Dans ce travail de Bourdieu, la rationalisation du temps est plus particulièrement marquée par le passage d’une culture de l’“à-venir” (correspondant à la pratique de la prévoyance) à celle, abstraite, d’un “futur” rationnel (qui correspond à la pratique de prévision). Thompson insiste plus sur la mise en ordre et la discipline du travail.

¹² Cette question rejoint celle que peut poser à la discipline une subdivision croissante de la sociologie en spécialités thématiques relativement cloisonnées communiquant insuffisamment entre elles pour autoriser pleines fusion et articulation des conceptualisations à un niveau supérieur de généralité.

n'avoir que peu fait l'objet de constructions paradigmatiques spécifiques à la discipline.

Pourtant, mesurer le temps, construire des indicateurs du plus ou moins de temps consacré à une activité donnée, nécessaire pour obtenir un certain résultat ou encore séparant des événements déterminés, est de toute évidence une catégorie courante de la pratique de multiples agents sociaux ; elle constitue pour ces derniers un moyen commode d'objectiver des situations, voire de les comparer, afin de les changer, de les combattre, ou de les négocier. Que peut dire de son côté un sociologue, armé de ses propres outils et concepts, sur la manière de mesurer, par sa durée, un objet social tel que "le" temps? Que nous enseignent les sciences sociales sur la durée qui permettrait à la fois d'en faire un objet de mesure scientifique et d'en légitimer des outils ? Dans ce qui suit, on montre dans un premier temps qu'un rapide survol de la littérature conceptuelle sur "le" temps, encore largement empreinte de métaphysique – y compris chez certains sociologues - laisse la question en suspend : nombreuses et foisonnantes, les conceptualisations et les catégories temporelles qui en résultent sont rarement comptables des durées métriques de phénomènes ou d'activités sociales (1.2).

En revanche, dès lors que, dans une perspective moins conceptuelle, l'on prend en considération la multiplicité des temps sociaux liés à des activités concrètes, leur architecture et leurs articulations, la durée des phénomènes acquiert un statut sensiblement mieux reconnu et plus opératoire ; non pas pour éclairer "le" temps, mais comme un des indicateurs – insuffisant à lui seul, mais éclairant – des conditions sociales liées à une activité et des différenciations entre agents qui peuvent s'en suivre. En outre, la mesure et l'évaluation des durées et des rythmes du temps de travail en particulier sont liées à des normes sociales, à des conventions, à des conflits d'intérêts et de légitimité et à des négociations entre agents sociaux. Dès lors des indicateurs de durée et de rythme de travail peuvent jouer pleinement leur rôle pour évaluer et interpréter non seulement les conditions objectives de travail et de vie des salariés, mais aussi les normes, les valeurs et les représentations temporelles qui gouvernent leur vie quotidienne (1.3).

Une fois établie la mesure du temps de travail comme indicateur de la qualité de vie liée aux conditions du travail - un cadre temporel où le temps enfermant contribue à éclairer le temps enfermé, pour reprendre les catégories de W. Grossin - et comme outil d'observation des normes de travail – et non plus déclinaison d'un concept "du" temps sur un "terrain" particulier -, il restera à s'interroger sur les qualités que devraient posséder les outils et les méthodes de mesure de la durée du temps de travail pour faire avancer la connaissance et la compréhension de la dimension temporelle de la métrologie et de la régulation salariales (1.4).

1.2. Mesurer le temps par sa durée : "le" temps en sociologie.

La notion de mesure est polysémique. Comme la qualification, il s'agit à la fois d'une opération sociale et de son résultat. Mesurer c'est d'abord faire action de déterminer la valeur de certaines grandeurs par comparaison avec une grandeur

constante de même espèce, prise comme terme de référence - étalon, unité. La mesure est alors la grandeur déterminée par cette opération. Mais le vocable recouvre un deuxième sens, bien différent : mesurer, c'est aussi apprécier la valeur, l'importance d'une chose. A la grandeur de la chose mesurée se substitue alors sa valeur ; à une correspondance univoque entre la chose mesurée et sa mesure se substituent son évaluation, son appréciation ou son estimation subjectives. Enfin, le musicien sait que la mesure renvoie à l'organisation structurale d'une série de sons ; elle n'a rien à voir avec la quantification absolue de la durée des notes - le métronome pouvant fournir différentes échelles et unités de temps- mais avec la détermination des durées relatives des sons et des silences, c'est à dire des rythmes.

La sémantique permet d'ouvrir la réflexion sur le type de conception de la mesure qu'autorise son objet, ici le temps de travail, caractérisé par sa durée. S'agit-il, pour la sociologie, d'une grandeur mesurable, d'une valeur subjective ou encore d'une combinaison de durées relatives , c'est-à-dire de rythme ?

Mais qu'est-ce donc que ce "temps" qu'il s'agit de mesurer, d'apprécier ou d'évaluer ? " Si personne ne me pose la question, je le sais ; si quelqu'un pose la question et que je veuille expliquer, je ne sais plus " nous dit Saint Augustin (*Confessions*, XI, 14, 17). S'écartant des voies tortueuses empruntées par les philosophes¹³, Elias [1999] donne au concept de temps et aux instruments de mesure de sa durée une place tout à fait fonctionnelle dans les sociétés : le temps est une invention sociale rendue nécessaire aux hommes pour situer les événements, assurer les rencontres - les rendez-vous sociaux - et évaluer la durée de certains processus - par exemple la succession et la durée des discours sur l'agora. Il possède avant tout des fonctions d'orientation, de coordination et de régulation sociale. Etalonnées sur des phénomènes physiques - du mouvement des planètes et du soleil aux horloges atomiques au césium - , les activités humaines se trouvent ainsi référencées à une norme extérieure , utilitaire en un sens, que tout le monde reconnaît : " C'est la vie du césium, après celle d'un cosmos en mouvement, qui fournit actuellement le temps majeur des références sociales courantes. C'est à la mesure de sa dégradation, de sa vibration, que l'on rapporte, non sans les réduire, les appauvrir, les dénaturer, les nier même, d'autres temps, nombreux, également produits, mais par d'autres phénomènes et par d'autres existences. " [Grossin, 1990]. On retiendra donc que le temps est un cadre de référence – "un cadre culturel de référence" - qui exprime " des fonctions régulatrices fondamentales de la réalité, des fonctions explicites de connaissance

¹³ Pour Bergson, par exemple, la notion de durée s'empêtre profondément dans la conceptualisation de l'instant et de l'articulation passé/présent/futur : " Notre conscience nous dit que, lorsque nous parlons de notre présent, c'est à un certain intervalle de durée que nous pensons. Quelle durée ? Impossible de la fixer exactement; c'est quelque chose d'assez flottant. Mon présent, en ce moment, est la phrase que je suis occupé à prononcer. Mais il en est ainsi parce qu'il me plaît de limiter à ma phrase le champ de mon attention. Cette attention est chose qui peut s'allonger et se raccourcir, comme l'intervalle entre les deux pointes d'un compas. Pour le moment, les pointes s'écartent juste assez pour aller du début à la fin de ma phrase; mais, s'il me prenait envie de les éloigner davantage, mon présent embrasserait, outre ma dernière phrase, celle qui la précédait : il m'aurait suffi d'adopter une autre ponctuation. Allons plus loin : une attention qui serait indéfiniment extensible tiendrait sous son regard, avec la phrase précédente, toutes les phrases antérieures de la leçon, et les événements qui ont précédé la leçon, et une portion aussi grande qu'on voudra de ce que nous appelons notre passé. La distinction que nous faisons entre notre présent et notre passé est donc, sinon arbitraire, du moins relative à l'étendue du champ que peut embrasser notre attention à la vie. Le " présent " occupe juste autant de place que cet effort. "

sociale portant notamment sur l'établissement de normes de compréhension entre "ce qui a été", "ce qui est" et "ce qui sera" [Pronovost, 1997].

Par le biais d'une convention sociale sur le cadre temporel, "le" temps permet aux hommes de situer entre eux des événements d'une manière qui soit commune à la société qu'ils constituent. Désormais, il est étalonné à un processus physique connu par rapport auquel il est possible de repérer les points de départ et les points d'arrivée de processus humains et sociaux (des dates) et de quantifier la distance qui les sépare dans l'espace temps du physicien. Au risque toutefois – l'homme n'étant plus, du coup, "la mesure de toute chose" - de confondre cette abstraction d'"un" temps unique, linéaire, sécable et à l'allure de flux régulier, avec les multiples temporalités, subjectives et discontinues de la conscience humaine : "Pour le moment, quand on parle "du" temps, ou bien on désigne le seul temps dominant des sociétés industrielles, celui des horloges, qui nous hante, ou bien on éveille une image, une mythologie, on affirme un postulat philosophique" [Grossin, 1990].

Car, là encore en opposition avec "le" temps des métaphysiciens, la sociologie a solidement établi – Gurvitch étant un des premiers et plus ardents tenants de cette thèse - la "multiplicité des temps sociaux". Mais pas seulement la sociologie : E.T.Hall, par exemple [1992] - pour qui "le temps est un agrégat de concepts, de phénomènes et de rythmes recouvrant une très large réalité" - énonce les fondements d'une "taxinomie populaire" sur la base de neuf types de temps dont il s'efforce de faire apparaître les relations mutuelles en un système cohérent figuré par un mandala : temps biologique, temps individuel - faisant appel aux catégories de la perception -, temps physique, temps métaphysique - évoquant les expériences non rationnelles et les phénomènes suprasensibles -, micro-temps - avec sa fameuse distinction entre temps monochrones et polychrones -, synchronie, temps sacré, temps profane, méta-temps.

Dans la littérature sociologique les catégories du temps ne manquent pas¹⁴, qui ont toutes leur bien fondé et apportent chacune leur éclairage d'une dimension particulière du monde social. Beaucoup aujourd'hui concernent les transformations du cadre temporel et, partant, opèrent dans le champ propre à une sociologie du temps au sens de Pronovost [1997] : "Une sociologie du temps est au premier chef une sociologie de la connaissance sociale du temps". Chez Zarifian [2001] par exemple, il s'agit d'opposer la conception dominante d'un temps quantitatif, le temps spatialisé des horloges et des calendriers, à un temps plus subjectif, qualitatif : le "temps-devenir" en tension entre le passé et un futur "incertain, mais ouvert aux virtualités, aux choix, à la prise d'initiative"¹⁵. Chez Bessin [1998] – avec bon nombre de recoupements avec un ouvrage antérieur de Zarifian [1995] – ce sont les catégories du *chronos* et du *kairos* qui sont mises en regard l'une de l'autre, non pour les opposer, mais pour les penser ensemble : "Cette expérience du temps doit

¹⁴ On se rappellera par exemple celle que faisait Durkheim entre temps sacré et temps profane.

¹⁵ Est intéressante à rappeler, dans le cadre précis de cette étude, la motivation de l'auteur à écrire cet ouvrage, motivation qui ferme d'emblée et en plein la porte à l'analyse temporelle en termes de durée du temps de travail : "Que l'on ait pu réduire une question aussi essentielle que celle du temps à une simple appréciation sur la durée hebdomadaire de travail, elle-même réduite, en définitive, à un simple échange entre rémunération et flexibilité du temps de travail, a quelque chose d'à ce point surprenant qu'on ne peut en ressentir qu'un lourd sentiment de révolte." [2001 p.8].

cependant être appréhendée de deux manières, d'une façon plus qualitative (*Kairos*) qui correspond au problème de l'aménagement du temps, du choix du moment opportun dans un contexte d'acceptation de multiples temporalités, et d'une façon plus rationalisée (*Chronos*) où apparaît les questions relatives à la mesure du temps, à sa réification, sa reconnaissance et les disciplines qu'elles supposent." [Bessin, 1996]. Dans une perspective un peu différente Nowotny [1992] note aussi cette tendance au déclin du régime temporel fondé sur une conception linéaire et abstraite du temps et un brouillage des catégories du passé, du présent et de l'avenir : "j'ai pu progressivement me convaincre de l'inéluctable disparition de la catégorie de l'avenir auquel vient se substituer ce que j'appelle le présent prolongé". Pour Nowotny, l'époque contemporaine est le creuset de transformations affectant non seulement le concept de temps mais aussi "la façon de le vivre avec les conflits qui s'y rapportent".

Ces travaux – et bien d'autres encore - nous disent en quelque sorte que "les temps changent" - et pourquoi - et, avec eux, la perception que les hommes peuvent avoir de leur passé, de leur présent et de leur avenir : la société, en mutation -, changerait donc d'"orientation temporelle" (au sens d'Elias). Confirmant que "la conscience temporelle est solidaire de l'ethos de chaque civilisation" [Bourdieu, 1963]. Mais ils établissent surtout que le temps des montres et des chronomètres n'est qu'une représentation abstraite, symbolique et finalement normative d'un temps humain dont la structure est beaucoup plus riche et complexe, un temps subjectif, qualitatif, hétérogène, ouvert à une pluralité d'usages socialement et culturellement différenciés : l'usage du temps n'est pas le même pour les hommes et pour les femmes, et différent dans la société kabyle traditionnelle et dans les sociétés modernes. Reprenant l'image des "masques" du temps d'Elias, Nowotny [1992] exprime ainsi les rapports qu'entretiennent les temps abstraits des horloges et les temps concrets des activités humaines : "...la montre et l'agenda sont des masques qui réussissent à nous convaincre qu'ils incarnent le temps dont l'écoulement ne dépend pas de nous, ce temps qu'on ne peut pas retenir. Nous nous sentons obligés de leur obéir, alors qu'ils ne font que restituer une suite de mouvements dont la représentation symbolique sert de coordination à nos propres activités". Ainsi entendu, le temps métrique, quantifiable, celui qui autorise - par analogie avec un phénomène physique - mesure de sa durée, est avant tout une représentation tronquée des temps concrets qui sont ceux des activités et des subjectivités humaines, ceux qui guident l'action et l'engagement subjectif des hommes dans le monde. Rien n'empêche toutefois de faire l'hypothèse d'une forte interaction entre ces deux catégories temporelles : le temps subjectif des consciences humaines et les temps-repères de la vie sociale.

1.3. Etudier le temps de travail : " du " temps aux temporalités multiples.

A la différence de la philosophie, la sociologie a moins à réfléchir – ou à spéculer - à partir de l'expérience intime du temps, qu'à observer et tenter d'interpréter les activités humaines et leurs temporalités, les pratiques sociales qui leurs sont attachées, les valeurs et représentations qui les orientent. De ce point de vue, est riche pour l'analyse temporelle la vision proprement sociologique d'une multiplicité, d'une pluralité des temps sociaux [Gurvitch, 1963 ; Haicault, 2001]. Ainsi, "il existe non pas un mais plusieurs temps, différant les uns des autres,

caractérisés par des qualités propres à chacun d'eux. Loin de se fondre et de disparaître dans un grand temps unique, ils coexistent ou se succèdent. Ils naissent durent et meurent comme les êtres qui les portent, comme les activités qui les rythment. Ils se composent ou s'opposent selon leur provenance et la fonction qu'ils assument" [Grossin, 2000].

D'une certaine manière cette conception-là de la temporalité - mieux, "des" temporalités sociales -, si elle se distingue bien de celle d'un temps unique, "monochrome" et quantitatif dont le modèle proprement masculin de production industrielle pouvait laisser croire qu'il représentait les "battements du cœur" de la vie sociale, n'est pas fondamentalement incompatible avec les travaux que nous avons rappelés précédemment. Dans les deux types d'approches, il y a bien pluralité des temps, mais chacune se situe à un niveau d'analyse différent. Pour les premières, il s'agissait de faire apparaître les changements profonds affectant aujourd'hui les "cadres temporels" [Grossin] de la société et d'opposer le temps industriel du système fordien à une structuration nouvelle des temporalités sociales. Dans la seconde approche, la multiplicité des temps sociaux se situe au plus près de l'observation de la vie quotidienne des agents et ses tenants prennent pour point de départ que le temps n'est "...pas octroyé au monde par quelque puissance suprême" [Grossin, 2000] mais que ce sont les hommes qui, par leurs actions et par leurs œuvres quotidiennes, construisent certains types de temporalités dont l'agencement, plus ou moins complexe, caractérise ce que l'auteur dénomme une "configuration temporelle où chacun des temps à l'œuvre entre en composition avec les autres, les uns réalisant une cohérence profitable ou acceptable, les autres se contrariant et provoquant des effets dommageables" [Grossin, 2000].

A l'approche en termes de multiplicité des temps sociaux correspondent donc aussi bien la pluralité des activités sociales que le caractère, toujours instable, jamais définitif, de leur agencement mais aussi la variabilité des "configurations temporelles" dans l'espace social. Chaque phénomène, chaque activité produit son propre temps, ses propres durées, ses propres rythmes temporels, "mais il est vrai que le temps ainsi produit rétro-agit sur le phénomène de l'activité envisagée, lui imprime sa marque et ses limites. C'est l'aspect normatif du temps. " Un "temps pour chaque chose", dit-on couramment. " [Sue, 1992].

Ces approches encouragent à saisir les temporalités et leurs agencements au niveau de la vie quotidienne des agents sociaux, c'est à dire dans leurs activités, dans leurs pratiques et au sein des processus sociaux qui les rapprochent ou au contraire les différencient. L'entrée dans les pratiques quotidiennes par le temps de travail est l'une des voies possibles : c'est la plus ancienne et la plus courante tant les temps de la production - temps de la performance - ont longtemps occulté tous les autres et marqué de leur empreinte, non seulement leur conceptualisation mais les activités qui les produisent : ceux en particulier de la reproduction, et tous ceux produits par toute action humaine échappant à une rationalité économique. A telle enseigne que l'on a pu parler du temps de travail comme d'une temporalité dominante [Sue, 1994], voire comme un temps "pivot" [Mercure, 1995] autour duquel s'agencent tous les autres. D'ailleurs, si une inflexion de la tendance commence aujourd'hui à se faire jour, on peut dire que pendant longtemps les sociologues ont ou bien négligé l'approfondissement des temporalités extérieures à l'usine et au bureau, ou bien en

ont entrepris la lecture et l'analyse avec les lunettes du "temps-horloge", temps métrique référent pour "tous les temps sociaux normés", soit "le travail productif et les temps normatifs des institutions" [Haicault, 2001]. A ce temps-là, Haicault oppose les "temporalités, au féminin pluriel, pour le temps des temporalités multiples" auxquelles "correspond un large éventail d'activités, le plus souvent non marchandes", moins et moins bien étudiées.

On le voit – cela n'est pas nouveau et confirme que, tel le journaliste, le musicien ou l'écrivain, le sociologue serait avant tout un témoin de son "temps" – les inflexions problématiques des travaux et des réflexions sociologiques sur les temporalités sociales coïncident assez naturellement avec le changement social. Car cette "ombre portée par le travail"¹⁶ sur les autres activités sociales a peut-être changé de nature depuis les "trente glorieuses" et, partant, obligé les chercheurs à changer de lunettes pour observer temps domestiques, temps familiaux, temps éducatifs, en bref toute une série de temps catégoriels aux frontières plus ou moins floues¹⁷. Nous nous limiterons à citer deux exemples – mais non des moindres - de développement conjoint des phénomènes sociaux et des conceptions sociologiques des temporalités :

1/ Les femmes rentrant toujours plus nombreuses sur le marché du travail et dans le système éducatif, l'analyse temporelle prend désormais en compte la catégorie du genre¹⁸; à la fois pour étudier la spécificité des pratiques, des représentations ou des configurations temporelles des femmes [Haicault, 2001] et pour pointer les contraintes temporelles pesant sur elles.¹⁹

2/ La baisse, tendancielle mais non linéaire, du temps de travail, jointe à une marchandisation des loisirs sans précédent ont, dans la lignée des travaux pionniers de Joffre Dumazedier évoquant l'avènement d'une "société des loisirs", développé l'analyse spécifique du "temps libre" et des "temps de loisir" [Dumazedier, 1988 ; Sue, 1994 ; Corbin, 1995 ; Viard, 2002] ; non sans provoquer quelque débat autour du fameux thème de la "centralité du travail" et de la "fin du travail".

Ce débat est important eu égard tant à la question des usages de la mesure du temps de travail qu'à celle de l'articulation des temps sociaux. Certain des auteurs cités, et aussi une partie de la classe politique,²⁰ infèrent du constat d'une diminution tendancielle ou brutale de la durée du temps de travail dans nos sociétés l'idée d'une baisse de la centralité du travail. Inférence dont la logique ne tient qu'à une arithmétique temporelle simpliste et à des hypothèses fausses : le temps est envisagé

¹⁶ Selon l'expression De Michel Verret dans : VERRET M. [1995], *Chevilles ouvrières*, Editions de l'Atelier.

¹⁷ Voir par exemple, dans cet ordre d'idées, toutes les ambiguïtés de la notion classante de "temps de l'intimité" [Barreau, 1997] relativement aux "temps de loisir" et les obligatoires hésitations qu'il peut y avoir à affecter à l'une ou à l'autre de ces catégories les temps de sommeil, de bricolage, de transport, de repas, de soins aux enfants, aux animaux, etc.

¹⁸ Pour une entrée dans l'analyse temporelle de la division sexuée du travail, voir : Bouffartigue P. [2005], " *Division sexuée du travail professionnel et domestique. Quelques remarques pour une perspective temporelle* ", Coloquio "Tiempos, Actividades, Sujetos. Una mirada desde la perspectiva de género", Universidad Complutense de Madrid, Escola de Relaciones Laborales, Madrid, 18 février.

¹⁹ Voir par exemple, entre de nombreux autres, le remarquable travail de Donati et Samuel [2001] sur " *Les temps de la procréation féminine* ", exemple probant de difficultés d'articulation spécifique des temps du corps, des temps normatifs et des temps biographiques.

²⁰ Il suffit d'écouter, actuellement, les incantations gouvernementales à "travailler plus" pour en être persuadé.

comme une ressource, une dotation distribuée et non un construit de l'activité ; l'agent social opère librement et rationnellement un arbitrage entre travail, salaire et non travail ; enfin, les échelles d'évaluation subjective du temps de travail et des autres temps sociaux - implicitement ici, le seul "loisir", supposé temps "libre" non contraint - sont les mêmes²¹. En fait, nombre travaux sociologiques tendent à infirmer chacune de ces hypothèses. Le travail remplit une fonction psychologique spécifique [Clot, 2000]²²: "Les salariés transfèrent dans le travail les aspirations et les valeurs qu'ils éprouvent en dehors. Les exigences à l'égard du travail ont grandi. Il ne doit pas seulement permettre de vivre, mais aussi de faire quelque chose de sa vie."²³. Les temporalités du travail et du temps "libre" ne sont pas les mêmes : "... l'articulation entre temps libre et temps de travail n'est pas régie selon le principe des vases communicants. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, moins de travail n'est pas forcément synonyme de plus de temps libre." [Leterrier ,1999]²⁴. Une grande partie du temps hors travail est consacrée au travail domestique. Enfin, plusieurs exploitations de l'enquête "Emploi du temps" de l'Insee [Chenu ,2003 ; Chenu, Herpin, 2002 ; Coulangeon, Menger, Roharik, 2002] vont dans ce même sens : "Appréhendé au travers de sa double temporalité, le temps du loisir n'apparaît pas véritablement comme ce temps autonome que décrivent certaines théories contemporaines de la société des loisirs (Dumazedier, 1988; Sue, 1994 ; Viard, 2002). Saisi au niveau des agendas quotidiens, il demeure, en dépit de son allongement, fortement encadré par les contraintes associées aux autres temps de la journée (temps du travail et temps des activités domestiques). Saisi sur une échelle temporelle plus longue, il apparaît principalement structuré par l'inégale distribution des ressources culturelles, sociales et monétaires qui en structurent l'usage, et relativement insensible aux contraintes qui s'exercent au quotidien sur les emplois du temps, ce qui fournit une indication du cadre dans lequel opèrent les politiques publiques des loisirs et de la culture" [Coulangeon, Menger, Roharik, 2002].

Si l'on doit donc admettre que le temps de travail reste un temps pivot, tout au moins un temps référent des temporalités sociales, les questions de l'articulation de ces temporalités multiples dans les pratiques sociales, dans les représentations, voire dans les consciences humaines, celle de leurs hiérarchies, ou celles encore des échelles temporelles qui permettent de les "penser ensemble" et orientent les pratiques concrètes sont loin d'être résolues. Elles constituent pourtant les enjeux majeurs d'une sociologie des modes de vie et de la vie quotidienne, difficile à construire à partir de catégories hétérogènes, disparates [Gauvon, Jacot, 1999].

1.4. Mesurer le temps de travail et sa durée : justification, exigences méthodologiques et usages de la mesure.

²¹ Sans parler des "compensations" en cours entre la baisse théorique des durées journalières, hebdomadaires ou annuelles du temps de travail et l'allongement de la durée de vie au travail.

²² Pour un éclairage, différent mais très complet, des aspects proprement psychologiques et psychopathologiques du temps de travail et sur les "maladies du temps", voir : Sivadon, Fernandez-Zoila [1983].

²³ "Entretien avec Yves CLOT", par Bruno Peuchamiel, *Regards*, 54, Février 2000.

²⁴ Voir aussi : Lallement M. [1999], "Réduction du temps de travail ne signifie pas fin du travail", in *Culture en mouvement*, Dossier : quel libéralisme ?, mai.

Quels enseignements utiles à l'évaluation et à l'élaboration méthodologique d'une enquête sur la durée du temps de travail est-il possible de tirer de cette rapide revue d'ensemble ? D'une part, en l'état actuel d'avancement des connaissances sur les temporalités sociales, on ne sait pas tellement faire mieux, pour étudier chacune et comprendre leurs articulations, que de référer les temps propres à chaque activité aux repères temporels et aux durées normées fournies par les horloges et les calendriers : pour le travail, activité de la vie quotidienne des plus normées, ce sont les normes juridiques qui se donnent à voir ; la question essentielle qui se pose en centrant l'analyse sur les normes temporelles du travail est de savoir si et comment l'on peut aussi tenter d'éclairer les configurations temporelles, les temps qualitatifs produits par l'activité de travail et, partant, les écarts à la norme .

Mais là n'est pas le seul problème soulevé par nos méthodologies de recherche. Un des principaux est celui que l'on pourrait appeler la "catégorisation temporelle" : si l'on admet qu'à chaque activité correspond une temporalité déterminée dont il s'agit de saisir les principes, encore faut-il être en mesure de distinguer nettement entre elles les dites activités avant de penser leur articulation. Or, en dépit de travaux importants sur l'élaboration théorique et pratique de "systèmes d'activités" - par exemple : Curie, Hajjar, Marquie, Roques, 1990 - et d'une longue tradition de disputes autour des catégories mises en œuvre par les approches en termes de budgets-temps ou d'emploi du temps [Grossin, 1998], beaucoup reste à faire. Car l'opération abstraite de catégorisation de ce réel complexe est d'autant moins simple à réaliser que les temporalités liées à des activités aussi précisément définies que possible peuvent entrer en collision, s'emmêler, se superposer, s'enlacer. Les temps s'inter-pénètrent, se "com-pénètrent", voire se "masquent" les uns les autres : on peut lire chez soi tout en travaillant, effectuer des tâches domestiques tout en surveillant les enfants, travailler sur un plage, etc.. Se pose ici la question des limites du repérage empirique de la catégorie travail, objet de la mesure.

1.4. 1 Le temps de travail comme norme sociale d'une dimension particulière de la disponibilité temporelle.

Si le travail salarié est bien une expérience sociale centrale il constitue également "la matière même des rapports sociaux" [Naville, 1980]. Et c'est bien en leur sein que doit se faire l'analyse de sa dimension temporelle. Un survol historique des différentes étapes de l'invention et du développement du travail salarié montre que les enjeux temporels de cette activité particulière ont toujours été au centre des antagonismes et des conflits entre salariants et salariés sur les formes et l'intensité de la subordination salariale. Dans ces conflits, se sont toujours exprimés, d'un côté toutes les résistances salariales à une disponibilité temporelle sans limites et à ses conséquences et effets sur les temporalités biologiques, psychologiques, domestiques et familiales, d'un autre côté la logique patronale à organiser la production de biens et services de la manière la plus efficiente possible en termes économiques, l'ordre et la discipline du travail et des salariés au travail en étant une des conditions *sine qua non*. Les travaux de Thompson [1979], mais aussi de certains historiens (cf. Le Goff), de Pillon et Vatin [2001] ou de Corbin [1995] sont riches d'exemples permettant de nourrir ce point de vue. Ils font également coïncider l'invention des horloges comme norme de mesure universelle du temps de travail à la fois avec le

processus d'arrachement de la temporalité sociale aux "temps sacrés" et avec l'avènement de la "discipline d'atelier", de fabrique, puis d'usine.

Ainsi c'est bien en heures et en jours que se sont lentement et conflictuellement construites les revendications salariales de limitation des durées journalières et hebdomadaires du temps de travail. Le temps métrique, ce "temps spatialisé", est donc devenu – et pour longtemps, en tout cas jusqu'à nos jours - partie prenante de la normalisation formelle du temps de travail en tant que qu'indice, même imparfait, de la disponibilité temporelle pour le travail et dans le travail.

Précisons d'emblée. L'entrée dans le temps de travail par la notion de "disponibilité temporelle" n'est pas des plus courantes. A notre connaissance, elle a reçu un début de formalisation dans les travaux d'Allaluf [1986, 2000] et a été reprise sous une forme quelque peu différente par Devetter [2001]. Elle recouvre dans notre propre conceptualisation plusieurs dimensions objectives et subjectives du rapport temporel des salariés au travail :

1/ une dimension plutôt quantitative, indiquant la disponibilité temporelle au travail : la disposition sociale à être plus ou moins disponible pour le travail dans les durées courtes - durées et rythmes - ou longues - nombre d'années de travail comptant pour la retraite - et être plus ou moins disponible au "moment opportun" - sur les temps de synchronisation sociale, ou encore à des âges précis : âge de fin de scolarité obligatoire, âge de la retraite, etc. Cette dimension a une incidence directe sur la quantité et la qualité des autres temps de la vie quotidienne et sur la configuration temporelle ;

2/ une dimension plus qualitative indiquant la disponibilité temporelle dans le travail : la disposition sociale à accepter ou à supporter les qualités du temps "au" travail - cadences, vitesses, intensité, densité du travail²⁵, mais aussi type d'implication du travail, intérêt du travail - , dont les effets sont directs aussi bien sur les temporalités biologiques et psychiques, que sociales et biographiques ;

3/ une dimension plus prospective, indiquant la disponibilité temporelle à l'emploi, dans un cadre temporel long : le temps de travail et le temps au travail, dans leurs dimensions quantitatives et qualitatives, marquent aussi de leur empreinte les temps prospectifs, les temps du projet, les enchaînements temporels entre emplois, les temps de longs de la carrière : disposition sociale à être plus ou moins disponible à l'avancement ou au déclassement professionnels, au changement d'emploi, au chômage, etc.

Des trois dimensions de la disponibilité temporelle ainsi schématisées, seule la première fait l'objet de normes juridiques et de conventions suffisamment solides pour servir de repères forts aux partenaires sociaux. On peut faire l'hypothèse que l'objectivation des durées, des intervalles et des dates du travail par des mesures métriques et par des repérages spatio-temporels intelligibles par tous y est pour beaucoup. Socialement reconnue dans son principe et dans ses outils, la mesure des durées du travail comme la codification des intervalles temporels du temps de travail par référence au temps linéaire et universel des horloges et des calendriers est sensée assurer une certaine commensurabilité entre diverses situations de travail. Assise sur cette métrique des durées, des intervalles temporels et des dates propre aux temps de

²⁵ On trouvera une lecture fine de ces catégories dans [Gueinnec, Barthe, Verdier, 2000].

la physique, la norme juridique du temps de travail a pour vertu d'être reconnaissable et identifiable par tous : elle utilise un code de langage commun pour désigner les phénomènes et les situations qu'elle est sensée réguler, facilite l'objectivation des écarts et des manquements, offre prise à la négociation, à la contestation, au compromis. Dans l'asymétrie de la relation salariale, la référence de la règle à ce "témoin objectif" du temps de la physique joue un rôle défensif de première importance pour les salariés. A l'inverse, de tels référents font le plus souvent défaut pour les autres dimensions de la disponibilité temporelle : les conditions de travail, les charges physique et mentale, les questions d'usure au travail, de vieillissement au travail, d'intensité, de densité, de cadences, ou encore de carrière n'offrent que peu de prise à la régulation sociale et de recours pour les salariés. Et ce, faute de s'entendre *a minima* sur des référents objectifs de la normalité des pratiques et des phénomènes.

La sociologie s'intéresse aux pratiques et aux normes sociales qui les informent. Ces dernières ne se réduisent pas aux normes juridiques, même si elles entretiennent avec elles des rapports dynamiques [Bouffartigue, Bouteiller, 2002]. L'observation des durées métriques, mais aussi des rythmes du travail, pour peu qu'elle se fonde sur les pratiques sociales trouve donc deux justifications majeures, qui lui imposent deux orientations. D'une part, en termes de relations professionnelles, elle doit informer les partenaires sociaux sur les évolutions des pratiques effectives par rapport aux normes formelles. D'autre part, dans une optique proprement sociologique, elle devrait permettre à la fois de mieux approcher les normes sociales multiples qui encadrent les pratiques dans des types d'activités et dans des contextes différenciés et de tracer les contours des formes de disponibilité temporelle au travail et à l'emploi.

1.4.2 Difficultés à résoudre et phénomènes à prendre en compte pour une enquête sur la mesure des durées du travail

Cette double orientation de l'enquête statistique sur les durées du travail et sur ses rythmes a des implications en termes de méthode. Sans prétendre à l'exhaustivité, on mentionnera six difficultés majeures qu'elle devrait parvenir à surmonter.

*** Le choix d'une échelle de mesure de la durée**

Les règles formelles de régulation des durées du travail évoluent dans le temps. Concernant tout d'abord les durées quotidiennes, puis hebdomadaires, le travail normatif s'est peu à peu étendu à des temporalités pluri-hebdomadaires - réglementation du travail posté et des rythmes cycliques -, puis annuelles - avec l'apparition des congés payés, notamment. Les Lois Aubry sur la réduction du temps de travail, ouvrant la voie à une plus grande flexibilité supra-hebdomadaire des horaires de travail, ont consacré l'année comme un des référentiels temporels possibles pour le décompte et le contrôle des durées du travail [Merlin, 1999]. En outre, certaines formes de régulations pluri-annuelles se sont faites jour – avec le compte épargne temps. Quelles sont aujourd'hui les échelles de temps à convoquer pour mesurer la durée du temps de travail ? Dans un contexte de forte différenciation des régimes temporels du travail, toutes les situations peuvent-elles être appréhendées sur une échelle commune ?

Dans des travaux antérieurs [Bouffartigue, Bouteiller, 2001 ; 2002], nous avons établi, par enquête qualitative auprès de salariés à horaires irréguliers ou chaotiques, l'absence totale, pour nombre d'entre eux, de normativité sociale de la règle annuelle de durée. Et outre le défaut de sens de ce cadre référentiel et, partant, son ineffectivité pour guider les pratiques, ressortait la quasi impossibilité de reconstituer, sur la base de la mémoire, des durées annuelles du temps de travail. L'additivité, au sens arithmétique du terme, des durées du temps de travail dans la mémoire connaît des limites. Comment "mesurer" une durée annuelle du temps de travail par enquête faisant appel à la mémoire temporelle des salariés ? Et lorsque la norme juridique s'écarte ainsi beaucoup de la norme sociale, quelle échelle temporelle de mesure retenir ?

*** Mesurer le travail ?**

Aborder le temps de travail ou le temps du travail met en jeu le maniement d'une des catégories socio-économiques les plus fondamentales mais aussi, d'un certain point de vue, les plus abstraites en sciences sociales ; une catégorie abstraite dont l'usage empirique est protéiforme²⁶, indissociable de telle ou telle vision du monde, d'hypothèses et de postulats puissants sur le fonctionnement de la société, en bref d'une posture au mieux théorique, au moins anthropologique ou philosophique. Selon qu'il est envisagé comme procès de transformation du monde, comme moyen d'accomplissement de l'individu ou comme outil d'asservissement de l'homme, le travail ne désigne ni les mêmes situations concrètement observables, ni les mêmes agents sociaux. En fait, il signifie beaucoup de notions à la fois : "C'est précisément cette apothéose du travail qui m'inquiète. Une notion qui signifie tout ne signifie plus rien" [Paul Ricoeur]²⁷.

Même si économistes et juristes s'entendent à peu près, par pure convention sociale, pour circonscrire l'application du concept de travail aux activités humaines rémunérées visant à produire des biens et services, celui-ci n'en reste pas moins associé, dans l'esprit de ceux qui travaillent, à de multiples notions contiguës que l'on peut énumérer, pêle-mêle : l'effort ; la peine, voire la souffrance ; la dégradation physique ou morale ; le plaisir ou la satisfaction de l'accomplissement de l'œuvre ou de la participation à un ouvrage collectif ; la réalisation ou l'accomplissement de soi - apprentissage, développement d'aptitudes, enrichissement des aptitudes, des savoir-faire et des connaissances ; l'engagement dans une œuvre collective ; le tissage d'un lien social - socialisation, solidarités, entraide. ; la reconnaissance de soi et la construction de l'identité sociale ; l'obtention d'une rétribution, matérielle ou symbolique, estimée juste ou non, de l'effort accompli ; la contrainte, la soumission, l'obligation de gagner sa vie ; la subordination, la spoliation, l'aliénation, l'humiliation, qui peuvent être désignées par les contraintes hiérarchiques, la dépossession de l'œuvre ou de l'ouvrage, la perte d'emploi, la non reconnaissance de l'effort accompli, l'inutilité de la tâche, la dévalorisation sociale du produit ou du service ; l'arbitrage plus ou moins libre et consenti entre l'activité productive et rémunératrice et d'autres activités vitales, celles par exemple que l'on exerce dans les

²⁶ Notamment sur le caractère "composite" de la réalité du travail et sur son caractère "mesurable", au sens qu'il constitue une activité "hiérarchisée, normée et répartie", voir : P.Rolle, "*Le travail et sa mesure*", Travail, N° 29, été-automne 1993.

²⁷ Ricoeur P. *Histoire et vérité*, Seuil, Paris, 3ème édition augmentée, 1967.

espaces domestique, familial, parental, social, du développement personnel, de la reconstitution physique ou morale ou de la préservation de la santé.

L'enquête doit résoudre la question, centrale on l'a vu précédemment, de la définition et du repérage des frontières de l'activité travail, objet de la mesure. Qu'est-ce qui est travail ? Qu'est-ce qui ne l'est pas ? Les conventions sociales varient fortement d'un contexte et d'un type d'activité à l'autre sur le statut de diverses temporalités enfermées dans la journée de travail. L'enquête devrait rendre compte de la manière dont se différencient, non pas légalement mais bien socialement, le statut par exemple des temps de pause, de repas, de déplacement, de travail au domicile, d'interruption du travail - incident ou grève -, les temps creux de la production ou de la journée de travail.

De plus, les formes du travail salarié évoluent en même temps que le système productif et que son organisation. La structure et les contenus des activités changent. En particulier, se dessine une évolution allant de le sens d'une plus grande immatérialisation²⁸ des tâches. Le travail ne rime plus aujourd'hui forcément avec production matérielle de biens, mais prend aussi la forme de prestation, voire de coproduction de services à faible contenu matériel. Ainsi, production matérielle de biens et prestation de services se combinent de façon variable, et disparate, selon les tâches et les emplois.

Par rapport à la question de la mesure du temps de travail, cette évolution a deux incidences essentielles. D'une part le temps de réalisation de la prestation n'enferme plus forcément le temps du travail, en particulier celui du travail immatériel : le temps de travail intellectuel, la préoccupation professionnelle, la charge psychique du travail peuvent perdurer au delà des frontières spatiales de l'atelier ou du bureau ; les temps de travail et de non travail s'interpénètrent plus souvent ; l'implication plus grande de la subjectivité dans le travail – dans le cas du travail de soins, par exemple - peut placer l'activité dans un autre registre, celui de l'“affectif”, du dévouement ou celui de la relation domestique au client ou au patient. D'autre part, le temps nécessaire pour réaliser la tâche ou effectuer la prestation est moins prévisible ou l'est avec une plus grande marge d'erreur ; dans la relation triangulaire de service, de nouvelles temporalités apparaissent chez le client ou chez le patient - temps de négociation, temps de coordination dans le cas notamment de coproduction d'un service avec le client, etc..

Sorti de l'usine et de l'atelier, le travail salarié revêt des formes nouvelles, crée des temporalités inattendues qui se donnent rarement à voir lorsqu'on l'analyse avec les outils traditionnels. A l'enquête de créer les moyens nécessaires à la lecture de toutes les situations et contextes de travail peu commensurables.

*** Temps de travail et compensation salariale**

²⁸ Voir X.Baron, [2003] “ Demain, le travail intellectuel sera majoritaire “, *Entreprise & Carrière*, N°658, du 25 février au 3 mars.

Mesurer le temps de travail - ou le temps du travail- implique donc, après l'avoir défini, d'évaluer le travail, entrer dans la "métrologie salariale"²⁹. Le temps de travail a longtemps été le moyen conventionnel central d'évaluer la prestation de travail, d'en délimiter les contours et les frontières et de garantir des limites temporelles objectives à la subordination salariale. Il est donc nécessaire de pouvoir, dans l'enquête, lire les liens qui existent aujourd'hui entre les formes de la disponibilité temporelle et les formes de la compensation salariale. Mais apparaissent dans les pratiques concernant nombre catégories socioprofessionnelles - par exemple les cadres - ou types d'activités - celles de service notamment - certains indices de remise en cause de l'ancienne convention sociale d'évaluation de la prestation de travail, fondée sur un lien relativement direct entre le temps de travail, la qualification et le salaire. A ce mode d'évaluation reposant sur des critères objectivables et souvent négociés, s'en substitue un nouveau fondé sur des critères plus flous, et ouvrant moins de prise à la négociation: les "compétences", la "disponibilité". Il n'est pas certain d'ailleurs que l'invention de nouvelles formes de compensation salariale - du type stocks options, conversion de compte épargne temps en argent - rende plus aisée l'observation et la mesure statistique des rémunérations que celles des temps de travail.

*** Les fausses pistes de la mesure**

Dans une approche économique, le travail salarié est souvent réduit à sa dimension la plus abstraite: une activité humaine productive socialement reconnue qu'un employeur - privé ou public - accepte de rémunérer, qu'il le fasse en vertu de la loi du marché, de rapports de force, ou de techniques plus ou moins sophistiquées de stimulation à l'effort ou de récompense, ou encore sous le contrôle des lois, règles et conventions. A ce niveau d'abstraction de la notion, on ne peut que "mesurer" le travail à partir de l'évaluation arbitraire qu'en fait l'employeur lui-même: n'est travail que ce qu'il rémunère de fait - c'est à dire ce qu'il "compte" comme contribution à la production d'un bien ou d'un service marchand; son évaluation est considérée comme "normale", voire "juste", socialement, tant qu'elle est acceptée par l'autre partie contractante: le salarié. C'est, en gros, cette méthode métrologique qui est utilisée chaque fois que l'on se fonde sur des déclarations d'employeurs, des fiches de paie ou des comptabilités de services de gestion du personnel; comme dans les enquêtes Acemo, par exemple.

A côté d'une approche purement économique de la mesure d'un temps de travail abstrait, un temps mesuré tantôt par une présence au travail, tantôt par sa production économique, peut s'en concevoir une autre, plus juridique ou institutionnelle. Le temps d'usage de la marchandise force de travail, comme sa rémunération, sont encadrés par des conventions sociales qui norment le champs des possibles pour l'employeur comme pour le salarié. Ce dernier doit pouvoir justifier non seulement qu'il a effectivement travaillé le nombre d'heures pour lesquelles il est rémunéré, mais qu'il a bien effectué la prestation que le contrat, individuel ou collectif, lui fixait. L'employeur doit pouvoir prouver de son côté qu'il n'outrepasse pas les règles fixées en matière d'usage de la force de travail par le contrat individuel, par l'accord collectif ou par la loi et les règlements. Bien qu'elle vise une notion de

²⁹ Voir: Bidet A.[2003] "Une "métrologie salariale". Le traitement des normes en sociologie du travail", *Communication aux neuvièmes journées de sociologie du travail*, Paris, 27 et 28 novembre.

“ travail ” beaucoup moins abstraite que la précédente - puisque la mesure doit tenir compte alors de la réalité des pratiques, et non plus simplement faire confiance à des déclarations - cette seconde approche possible de la mesure, dans sa forme pure, pose des problèmes méthodologiques beaucoup plus complexes et atteint très rapidement ses limites : risquent de se confondre norme juridique et pratique si l’on ne tient pas compte de la manière la plus objective possible des écarts réels entre pratiques sociales et normes légales. Et cette tâche là est d’autant plus ardue que salariés et employeurs peuvent “ faire avec ” de tels écarts, au point de les rendre opaques à l’observation³⁰. Dans la pratique, on trouve certaines mesures de la durée du travail qui prennent appui – notamment dans le cadre de comparaisons internationales ou de données historiques - sur les durées conventionnelles ou légales³¹. Toutes ignorent généralement la question de l’effectivité de la règle juridique ou conventionnelle, faisant comme si règles, lois et conventions sur la durée du travail étaient globalement et uniformément respectées ; comme si la durée effective de l’activité travail était toute entière enfermée dans les bornes qu’elles déterminent ; comme si, enfin, les horaires légaux n’enfermaient que du temps de travail effectif. La mesure ainsi réalisée pourrait être acceptable à condition qu’elle soit objectivement redressée par l’ensemble des écarts des pratiques aux normes ; par exemple : travail “ au noir ”, travail gratuit, travail en temps masqué – qui correspond à l’interpénétration de temporalités artificiellement distinctes -, travail effectué hors de portée des outils de contrôle du temps de travail, temps non légalement compensés – par exemple, récupérations heure pour heure d’heures supplémentaires effectuées.

*** Temps effectifs, temps subjectifs**

Les lacunes de ces deux approches ont en commun de reposer sur l’ignorance fondamentale du travail concret, activité sociale dont il s’agit de rendre compte non seulement du temps effectif que les agents sociaux y consacrent, - i.e. que cette durée soit effectivement rémunérée ou non, légale ou pas – mais aussi de sa dimension subjective .

Les tâches qu’effectue le salarié à son poste de travail sont tout à fait concrètes, même si elles sont de moins en moins matérielles et prennent une dimension de plus en plus intellectuelle, donc moins visible à l’observateur ; le temps qu’il leurs consacrent “ à la disposition de l’employeur ” et en se conformant “ à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ” est un temps vécu subjectivement, un temps privatif d’autres usages personnels, domestiques, familiaux, citoyens. S’il s’agit bien d’un temps économique au regard de la régulation d’ensemble du système de production des richesses et de la distribution des revenus, il s’agit aussi d’un temps subordonné dont le corps social entend limiter, par la loi ou par les conventions, certaines conséquences humaines

³⁰ Un exemple de cette opacité est fourni par F. Brun, “ Usages d’entreprise et inactivation du droit du travail : l’exemple du Sentier ”, Centre d’Etudes de l’Emploi, *Quatre pages*, janvier/février 2002. Au cours d’une recherche effectuée pour le compte de la DARES sur les salariés à horaires irréguliers et à rythmes de travail plus ou moins “ chaotiques ”, nous avons aussi pointé un nombre important de situations analogues de déviance – plus ou moins acceptées par les salariés - entre les pratiques temporelles et le droit de la durée du travail. Voir : Bouffartigue, Bouteiller, [2001].

³¹ Voir Lallement M. [2000], “ Les comparaisons internationales des temps de travail : apports, portées, limites ”, communication au colloque L’action publique négociée. Apports à partir des “ 35 heures ” (France-Europe), Paris, 19-20 octobre.

désastreuses pour ceux qui s'y soumettent. Mais le temps de travail est avant tout pour les agents sociaux salariés un temps de vie durant lequel se dépense – à des rythmes déterminés- une énergie humaine - physique, mentale et psychique - plus ou moins forte, plus ou moins destructrice ou au contraire génératrice de la personne : un temps qui peut être vécu comme contraint par la nécessité de vie ou de survie matérielle - “gagner sa vie” n'est pas un choix pour la plupart, mais une contrainte existentielle -, mais un temps qui peut aussi bien paraître enrichissant, que ce soit au plan symbolique de la réussite sociale ou à celui de l'échange, des liens sociaux, de l'enrichissement culturel, du développement des connaissances.

Dans sa dimension subjective, le temps de travail met en jeu à la fois l'ensemble des temporalités sociales de l'agent mais aussi ses potentialités dans les diverses sphères de la vie sociale. Pour le sociologue, cette dimension est essentielle pour comprendre la formation des normes sociales.

*** Temps de travail et temps au travail**

L'interprétation sociologique des durées du temps de travail ne peut-être envisagée indépendamment de la connaissance de ce qui se passe dans le travail, dans l'activité même qui produit cette durée. Objectivement, mais aussi subjectivement, une heure de travail dans des conditions de travail exécrables - en termes de cadences, d'intensité et de charge de travail, de pénibilité ou de risques pour le corps, mais aussi d'intérêt du travail par exemple – et une heure d'un travail épanouissant, enrichissant, valorisant, peu pénible, intéressant, ne se “valent” pas. Ni socialement ; ni dans le vécu immédiat des individus - l'une est plus “longue” que l'autre ; et encore moins en termes de temps longs et de potentialités futures : l'usure physique ou morale, le vieillissement au travail, comme une carrière réussie sont bien tous des phénomènes temporels produits par la succession et l'accumulation des courtes séquences de temps auxquelles s'intéresse, de façon classique, l'analyse des durées du temps de travail. C'est d'ailleurs bien à la fois en termes de durée du temps de travail et de qualité des conditions du travail que doivent être abordées les questions d'usure et de vieillissement au travail comme celles des conditions de départ en retraite. Pour les résoudre, le double éclairage des conditions du temps de travail et du temps au travail est indispensable.

*** Temps de travail et temporalités multiples**

Le temps passé au travail, c'est à dire produit dans l'activité productive, selon sa durée, son intensité et sa qualité - en termes de conditions de travail - peut être plus ou moins favorable à l'articulation des différentes sphères de la temporalité sociale et faire peser plus ou moins de contraintes sur la configuration temporelle des salariés. Mieux comprendre les différenciations temporelles produites par le travail dans les modes de vie des agents sociaux, la manière dont, selon les contextes, les activités, le genre ou l'âge les temporalités du travail, les temps domestiques, les temps familiaux et les autres temps sociaux s'emboîtent, s'interpénètrent, s'entrechoquent ou se contrarient est aussi bien au programme de la recherche en sciences sociales que de l'action publique. L'enquête devrait être en mesure de l'aborder pour signifier pleinement le résultat de sa mesure.

*** Temps de travail, temps de l'emploi, temps de la vie,**

L'analyse de la durée et des rythmes du temps de travail se place généralement dans l'optique statique de rendre compte d'un ensemble de situations de travail à un moment donné. Sont donc concernés les salariés ayant un emploi au moment de l'enquête, et pour l'emploi qu'ils ont. Par construction même, cette méthode nie la vérité profonde d'un instant de la vie au travail : une étape dans la construction d'un parcours d'emploi et d'une biographie personnelle. Plus que jamais, l'emploi d'aujourd'hui porte en lui les conditions mêmes de sa durée et les potentialités du parcours biographique à venir. Dans un ouvrage déjà ancien, l'économiste Jean Fourastié titrait une analyse économiciste prospective sur les liens – évidents en son temps – entre progrès technique et baisse de la durée du travail “Les 40 000 heures” [Fourastié, 1965]. Laissant penser du même coup que les durées du temps de travail pouvaient être additives au sens arithmétique du terme. On a vu que, sociologiquement, elles ne l'étaient pas. Pour autant, le constat qu'une baisse de la durée légale du travail pouvait, selon l'arithmétique temporelle de cet auteur, se trouver compensée par un allongement de la vie de travail, montre qu'il est temps aussi de pointer les configurations temporelles du travail sur des parcours de vie différenciés.

Conformément au constat effectué au début de cette section, “les temps changent” et les anciens outils de mesure et d'observation des phénomènes sociaux pourraient, si l'on continue à les utiliser, très rapidement aveugler la connaissance de leurs contours. Dans un travail antérieur, nous pointions, comme hypothèse, l'avènement de nouvelles normes sociales du temps de travail [Bouffartigue, Bouteiller, 2002]. Aux côtés de la norme issue du compromis fordien, où le temps des horloges s'était imposé non seulement comme mode de contrôle externe mais également interne à la gestuelle ouvrière, où les horaires jugés comme devant échapper au travail professionnel - la nuit, le dimanche - sont reconnus monétairement comme tels, et où ils étaient assurés de certaines qualités de régularité, de prévisibilité et de synchronisation, deux autres normes apparaissent. L'une, que nous qualifions de “flexible hétéronome”, à base de flexibilité largement imposée aux salariés sans contrepartie, où les horaires sont commandés par les rythmes et les aléas de l'activité. La seconde, “flexible autonome”, où les individus, à forte implication subjective dans leur travail, maîtrisent beaucoup mieux les variations de leur temps de travail, où les prestations sont beaucoup plus prévisibles, mieux reconnues salarialement et dans le statut social, et peuvent être davantage synchronisées avec les autres temps sociaux et personnels. Encore largement orientées par la norme fordienne du temps de travail, la plupart des enquêtes ont encore à affiner leur méthodologie pour identifier plus finement les processus sociaux à l'œuvre dans la différenciation des repères temporels du travail.

En attendant cette évolution, à laquelle peut contribuer la lecture critique de l'ECDT qu'on effectue à présent, il est toujours possible de se livrer à l'opération de “dé-mesure” de la chose mesurée pour en mieux comprendre les déclinaisons. Après tout, les sociologues sont bien rodés à la déconstruction / reconstruction des catégories statistiques qui ne font pas partie de leur panoplie habituelle.

2- Questions de méthode

Les enquêtes ECDT

(Enquêtes Complémentaires à l'enquête emploi sur la Durée du Temps de travail)

L'ECDT une enquête de l'INSEE, réalisée à trois reprises au mois de mars (1988, 1995, 2001) auprès d'un tiers sortant de la population ayant un emploi interrogée par l'enquête emploi annuelle : en 2001 21342 actifs, dont 18780 salariés, soit un taux de sondage des salariés de 0,90 pour 1000.

Elle fournit tout d'abord de nombreux renseignements sur l'organisation des horaires de travail. A partir de ces informations est construit un système de filtres visant à segmenter la population en trois groupes selon le degré de récurrence de leurs horaires de travail journaliers et hebdomadaires : les individus à horaires "normaux" récurrents, dits "réguliers" ; ceux à horaires "cycliques" ; ceux dont les horaires, dits "irréguliers", sont variables d'un jour à l'autre et/ou d'une semaine à l'autre.

Toutes les personnes enquêtées sont invitées à remplir une grille permettant de décrire le déroulement séquentiel – selon des séquences pré-définies par le statisticien – d'une journée de travail "de référence" : il s'agit de la journée précédent l'enquête si elle a été travaillée. On note que près d'un tiers des enquêtés n'ayant pas travaillé la journée précédent l'enquête ne remplissent pas ce volet du questionnaire. Pour les autres, sont ainsi en principe renseignés les horaires de début et de fin des séquences suivantes : trajet aller domicile-travail, trajet retour travail-domicile, phases d'habillage et de préparation du travail, phases d'activité professionnelle effective, pauses repas, interruptions d'activité professionnelle, travail au domicile.

Une troisième phase de l'enquête amène les individus à horaires "réguliers" à décrire, le cas échéant (i.e. si ils ont travaillé), jour par jour, une semaine "habituelle" complète de travail : pour chaque jour de la semaine, trois séquences temporelles sont ainsi renseignées : activité professionnelle, pause repas, autres pauses rémunérées. En 2001, les salariés à horaires "cycliques" et "irréguliers" sont interrogés de la même manière, mais pour une semaine de référence (la dernière semaine travaillée avant l'enquête).

Puis l'ensemble des personnes enquêtées fournissent un certain nombre de données non récurrentes sur la journée ou sur la semaine utiles en principe au calcul de durées du temps de travail sur des échelles temporelles plus longues que la semaine : pratique d'heures supplémentaires, temps de formation, temps d'astreinte et d'intervention en astreinte, congés payés, absences pour maladie, maternité, accidents du travail, grèves et autres congés exceptionnels.

Enfin, mais pour 2001 seulement, un volet de l'enquête interroge les enquêtés sur l'effectivité de la réduction du temps de travail dans leur établissement (existence d'un accord, fait d'être concerné ou non par cet accord, appréciation de l'"effectivité" de la Rtt) et, le cas échéant, sur les modalités concrètes de cette réduction.

L'enquête sur la durée du travail peut être interrogée du point de vue de ses limites sur trois plans distincts : permet-elle de parvenir à une estimation de la durée du travail prestée par l'ensemble des actifs sur une année, compte tenu de sa base d'échantillonnage et de la qualité des informations recueillies ? Et permet-elle de passer d'une mesure de la durée quotidienne – la plus précisément décrite dans le questionnaire, et de manière homogène - à une mesure des durées hebdomadaires et annuelles de travail des personnes enquêtées ? (1) Comment sont renseignés, pour la "journée de référence", les temps dont le statut est intermédiaire entre "travail" et "non travail" ? La pluralité des conventions sociales, à la source de l'hétérogénéité des modes de déclaration autorise en effet des marges importantes d'interprétation et la construction de très nombreux indicateurs distincts de durée du travail. (2)

Les autres enquêtes françaises sur la durée du temps de travail

A titre principal, trois enquêtes récurrentes autres que l'ECDT, de fréquence variable, permettent d'approcher l'une ou l'autre dimension de la durée et des rythmes du travail salarié.

Les enquêtes dites "ACEMO" (INSEE) auprès des entreprises ont pour avantage de rendre compte très régulièrement des évolutions d'une durée du travail "offerte", avec une périodicité courte : une enquête est trimestrielle, l'autre est annuelle. En outre la représentativité de l'échantillon de l'enquête par rapport à son champ d'observation est très élevée : elle est exhaustive pour les entreprises de plus de 100 salariés, interroge une entreprise de 50 à 100 salariés sur deux, et une entreprise de 10 à 49 salariés sur huit. Mais elle ne couvre que les secteurs concurrentiels marchands non agricoles (ce qui exclut l'ensemble des fonctions publiques et l'agriculture) et les entreprises de 10 salariés ou plus ;

elle n'informe pas sur la durée du travail des salariés à temps partiel. D'autre part, les informations recueillies concernent une notion de durée du travail habituelle et collective pour un à quatre groupes de salariés (ou d'horaires) à temps complet. Il s'agit donc d'une quantification ciblée des heures de travail rémunérées par l'entreprise. Sont recueillies également sur une base trimestrielle – qui permettent de corriger l'indicateur des fluctuations conjoncturelles – les heures supplémentaires, complémentaires et de chômage partiel déclarées par l'entreprise sur la période. Dans l'enquête annuelle, pour les salariés à temps complet dont les horaires de travail sont organisés sur des cycles supérieurs à la semaine (travail en équipe, temps de travail annualisé ou modulé, etc.) est recueillie une durée annuelle. L'approche du temps de travail utilisée par cette enquête reste de nature purement économique puisque les durées déclarées correspondent strictement au temps de travail rémunéré par l'entreprise. L'enquête n'apporte aucune information sur le découpage séquentiel des durées hebdomadaires ou annuelles, ni sur les heures de travail effectif compensées par des repos ou non compensées du tout (travail des cadres, des commerciaux et professions intermédiaires).

Les “Enquêtes conditions de travail” (DARES) sont, comme l'ECDT, réalisées auprès des ménages en complément de l'enquête Emploi de l'Insee dont elle interroge aussi un tiers sortant ; comme elle, elle couvre tous les actifs ayant un emploi. Pour une journée et une semaine de référence représentatives de son activité habituelle, l'enquêté est appelé à renseigner diverses questions concernant à la fois la durée, le découpage séquentiel et les rythmes du travail. En principe, les questions posées concernent les horaires et le temps de travail effectifs, non les horaires affichés ; toutefois le risque est grand (et il en est de même dans l'ECDT) que “la déclaration des enquêtés porte plutôt sur le “prescrit” que sur le “réel”³². En ce qui concerne la journée de travail, les informations fournies sont sensiblement comparables à celles de l'ECDT : temps de trajet (avec, ce que ne fait pas vraiment l'ECDT, une indication du “détour” éventuel, et de sa durée, de l'itinéraire domicile-travail) ; les horaires de début et de fin des deux périodes de travail ; la durée éventuelle de la pause repas. Aucune indication cependant sur les autres temps de pause, ni sur les temps de “préparation” (habillage, déshabillage), ni sur le temps de travail au domicile ou autres temps de travail masqués. Pour la semaine, plusieurs informations qualitatives assez comparables à celles que fournit l'ECDT sont rassemblées, mais l'enquête n'a aucune prétention à quantifier sa durée : rythmes hebdomadaires (régularité, irrégularité, travail en horaire alternant) ; travail de nuit, de samedi, de dimanche ; prise effective ou non d'au moins 48 heures de repos hebdomadaire ; dépassements éventuels des durées habituelles (non quantifiés) ; nombre de jours travaillés.

Les “Enquêtes emploi du temps”, réalisées à quatre reprises (1967-1974-1986-1999) par l'Insee avec la collaboration scientifique et financière de la Dares et du Commissariat général du Plan, reposent sur une approche différente, spécifique, de l'activité et présentent un intérêt tout particulier pour comprendre les imbrications complexes entre temporalités sociales. Elles concernent l'ensemble des activités humaines (catégorisées par le statisticien), dont bien entendu le travail – non spécifiquement salarié – et couvrent le champ des actifs, occupés ou non, de plus de 15 ans, à partir d'un échantillon très significatif (15441 personnes pour l'enquête 1998/1999). L'analyse des activités journalières est extrêmement fine puisque l'enquêté remplit un carnet d'activité quotidienne (avec un pas ramené de 5 à 10 minutes en 1999) et renseigne de surcroît sur des activités plus exceptionnelles ou moins courantes mais récurrentes qui pourraient ne pas être significativement quantifiées à partir de simples observations journalières. Par ailleurs, dans sa dernière version, elle introduit un nouvel outil, le semainier, document au travers duquel l'enquêté décrit, quart d'heure par quart d'heure, au long d'une semaine entière, les horaires de travail professionnel (étant exclus de ces horaires les temps de repas, les pauses, les déplacements domicile-travail). Sont ainsi minutieusement lisibles et analysables les durées hebdomadaires du temps de travail (notamment pour des “semaines normales de travail”), les horaires de début et de fin d'activité productive, les périodes et les fréquences du travail au domicile, du travail de nuit ou de week-end, les séquences de repos hebdomadaires, etc. Même si cet outil est encore perfectible pour pouvoir approcher la mesure de la durée du temps de travail sur une période plus longue, sur l'année notamment, (il est parfaitement possible, selon cette méthode, de prendre la mesure des congés, des journées de repos pour Rtt, des rythmes de travail irréguliers, des absences pour maladie, grève, maternité, etc. et autres congés exceptionnels) il permet de combler certaines lacunes des autres enquêtes (notamment de l'ECDT). Plusieurs travaux

³² Voir “*Les enquêtes conditions de travail, précisions méthodologiques*”, in Les dossiers de la Dares, L'organisation des horaires de travail, Numéro1-2/2000, p.6.

remarquables³³ ont été effectués à partir de cette enquête qui attestent de sa pertinence pour cerner les temporalités sociales dans leur totalité en plaçant l'activité de travail au centre d'interactions complexes entre l'ensemble des activités humaines (temps physiologiques, temps familiaux et domestiques, temps de loisir, etc.) : ce que ne réussissent à faire ni l'ECDT ni l'enquête "conditions de travail".

2-1 Une base d'échantillonnage et une qualité d'information contextualisées

De quelle fraction de la "population active" l'échantillon interrogé sur la durée du travail – en particulier sur la durée quotidienne du travail – est-il représentatif ? Il s'agit de la population active occupée au moment de l'enquête ; et seule la population ayant travaillé le jour précédent l'interrogation – les deux tiers de l'échantillon – décrit précisément le volet "une journée de référence" du questionnaire. Ces deux limites sont à prendre au sérieux dès lors que l'on chercherait, en particulier dans une perspective de comparaison d'une année à une autre dans le même pays, ou dans une perspective de comparaison internationale, à inférer de cette enquête une durée du travail prestée par l'ensemble de la population active sur une année. Elles sont également à prendre en compte si l'on cherche à passer de la durée quotidienne du travail à la durée du travail prestée sur la semaine ou sur l'année par les seuls répondants.

Entre la population active occupée au moment de l'enquête, et la population active occupée sur une année entière s'interposent tous les phénomènes de mobilité entre activité professionnelle effective et chômage ou "inactivité", au sens statistique (études, retraite, foyer etc.), et au sein de l'activité professionnelle elle-même : les changements d'emploi en cours d'année d'une fraction des personnes interrogées fragilisent nécessairement la transposition de leur durée du travail dans l'emploi actuel à leur durée annuelle de travail. La journée renseignée par l'échantillon n'est pas, *a priori*, représentative de l'ensemble des journées prestées par l'ensemble des actifs occupés sur une année entière.

Une attention particulière doit être accordée à la question du chômage : quand le taux de chômage varie sensiblement d'une période à une autre ou d'un pays à l'autre, la durée du travail de la population active totale – occupée ou non – varie elle-même sensiblement, quelles que soient ses variations au sein de la seule population active occupée. Si la durée journalière moyenne enregistrée par l'enquête régresse de 1995 à 2001, passant – selon un des indicateurs que nous avons construits – de 7,70 h. à 7,53 h., comme dans le même temps le taux de chômage s'est tassé de 12,2% à 9% , la durée du travail moyenne des actifs a progressé, de 6,76 h. à 6,85 h.

En admettant, comme approximation discutable donc, que les personnes enquêtées ne connaîtront pas de changements majeurs dans leur situation au regard de l'activité et de l'emploi dans la semaine et dans l'année qui suivent l'interrogation, quelles sont les limites et les réserves qu'il convient de faire dans une opération de transposition de la durée journalière aux durées hebdomadaire et annuelle ?

La première est qu'une fraction considérable des enquêtés, environ un tiers, ne sont pas en état de décrire précisément le volet du questionnaire consacré à la "journée de référence" (cf encadré pour une explicitation) : la moitié sont en repos hebdomadaire, les autres sont : soit en congés – y compris en journées de réduction du temps de travail (RTT), en jour férié, en "pont" - (11%), soit en maladie ou accident du travail (13%), soit enfin absents du travail pour d'autres raisons (personnelle, chômage technique, grève)³⁴. Evidemment cela n'aurait aucun inconvénient si ce tiers de l'échantillon absent du poste de travail la veille de l'enquête était stable d'une enquête à une autre. Ce n'est pas le

³³ Un numéro spécial d'*Economie et Statistique* (N° 352-353, 2002) rend compte de diverses recherches et analyses menées à partir de cette enquête. Voir en particulier le remarquable article d'A. Chenu, *Les horaires et l'organisation du temps de travail*, qui réussit en outre à approcher certains déterminants du vécu subjectif du temps de travail (pp.151-167).

³⁴ Ajoutons que, par souci méthodologique de respecter la distribution réelle des rythmes du travail salarié sur les différents jours de la semaine, le statisticien élimine aussi ceux qui, interrogés un lundi, n'ont travaillé ni le samedi ni le dimanche précédent l'enquête (13,51% de la population de référence).

cas, en l'occurrence du fait d'un plus grand présentéisme en 2001 qu'en 1995.³⁵ Cela n'aurait pas d'inconvénient non plus si cette fraction d' "absents au travail" présentait strictement les mêmes caractéristiques que les autres deux tiers, et si pour ces derniers, les journées renseignées précisément étaient représentatives de la distribution effective des journées travaillées au cours d'une semaine ou d'une année. Or ce n'est pas le cas.

Ainsi, sans surprise, les salariés qui connaissent des rythmes de travail non réguliers sont proportionnellement plus nombreux que les "réguliers" à ne pas décrire précisément une journée de référence : ils sont, en 2001, 35,6% pour les cycliques, et 32,2 % des "irréguliers" contre 29,4 % des "réguliers". Ces pourcentages sont également plus élevés chez les salariés à temps partiels : 35,4% des temps partiels réguliers, 45,4% des temps partiels cycliques et 40,4% des temps partiels irréguliers.

Quant aux journées de la semaine qui sont renseignées par les personnes interrogées, elles ne sont pas strictement représentatives de la distribution effective des journées travaillées au cours de la semaine par ces mêmes personnes : le vendredi surtout – indice d'une baisse d'activité des enquêteurs le samedi ? -, et dans une mesure moindre le jeudi et le dimanche sont sous-représentés, alors que le lundi, le mardi et le samedi sont sur-représentés. Ce biais de représentativité de la journée décrite ne peut que s'accroître avec l'irrégularité croissante des horaires et du développement à une échelle pluri-hebdomadaire ou annuelle de la RTT.

2-2 Temps frontières au quotidien : pluralités des conventions, diversité des informations.

La qualité de la mesure dépend de la nature de l'objet à mesurer et de la qualité de l'instrument de mesure. S'agissant de la durée du travail, l'objet est d'autant plus mesurable qu'il se rapproche de la convention sociale associée au paradigme du travail industriel, taylorien-fordien, de la disponibilité temporelle : unité de lieu, de temps, et d'action ; unité d'employeur ; séparation spatio-temporelle claire des séquences productives des séquences non productives. Cela dit, même au sein de cet idéal-type, le statut de certains temps, comme celui des pauses au cours de la journée de travail, a toujours été conflictuel : les acteurs sociaux en présence ne mesurent donc pas nécessairement de la même manière la durée du travail. Et toute une série de limites apparaissent donc quand on examine l'instrument – le questionnaire et le dispositif d'enquête associé – et ce qu'il produit comme effets de connaissance et de méconnaissance, compte tenu de la montée en puissance d'autres formes d'activité professionnelle et de disponibilité temporelle.

On peut en pointer trois catégories. La première concerne la multi-activité professionnelle (2-2-1) ; la seconde l'ensemble des temps au statut incertain entre "travail" et "non travail" (pauses, interruptions, coupures, préparation, trajets) (2-2-2) ; la troisième touche au travail à domicile (2-2-3). Prendre en compte la diversité de ces temps au statut incertain entre "travail" et "non travail", permet de construire une batterie d'indicateurs approchant la durée quotidienne du travail à partir de choix variés, selon que l'on décide ou non d'y inclure tel ou tel de ces temps (2-2-4).

2-2-1 La multi-activité professionnelle

Le questionnaire de 2001 interroge pour la première fois les actifs sur le nombre de leurs employeurs³⁶ mais ne renseigne que le temps de travail consacré à l'emploi principal. Ainsi 4 % des salariés déclarent en avoir plusieurs, ce taux montant à 8% chez les employé(e)s et à 14,2% chez les travailleurs à temps partiel (contre seulement 8,5% en 1995). La seule information complémentaire est celle de l'exercice ou non de cette seconde activité rémunérée au cours de la "journée de référence" : moins d'un salarié sur quatre parmi ceux ayant plusieurs emplois – soit moins de 1% de l'ensemble : 0,5% chez les temps pleins, mais 5,8% chez les temps partiels³⁷ – répondent affirmativement.

³⁵ Cette présence plus forte au travail enregistrée par l'enquête de 2001 se traduirait, dans la construction d'une durée de travail "journalière annualisée", par une augmentation de la durée du travail.

³⁶ Le questionnaire de 1995 renseignait par contre mieux le temps consacré "dans le mois écoulé", à une éventuelle "activité secondaire", touchant alors 2,3% des salariés, et 8,5% des temps partiel.

³⁷ Contre près de 2% des salariés dans l'enquête précédente : 1,2% des temps pleins, 4,5% des temps partiels. Aléas non significatifs statistiquement, ou variations significatives d'une montée de la

Toujours est-il que le temps consacré à l'activité secondaire échappe largement à la mesure – le questionnaire ne fait dans une certaine mesure que prendre acte de l'informalité de ces activités secondaires³⁸ - alors que tout laisse à penser qu'il se développe, en lien avec le travail à horaires réduits.

2-2-2 Les temps de pauses

Le questionnaire permet de repérer deux principaux types de pauses : les “ pauses repas ” ou “ pauses principales ”, très généralement non rémunérées, qui fractionnent le plus souvent en deux séquences la journée de travail encore “ standard ” (a). Les pauses réglementaires rémunérées (b).

(a) Une première indication du *statut variable des pauses* du point de vue des répondants est fournie par la relation entre la déclaration des pauses et le nombre de “ séquences d'activité professionnelle ” journalière qu'ils renseignent (au plus quatre dans le questionnaire de 2001). Les salariés à temps complet en déclarent à 77% deux, à 19% une seule et à moins de 4% trois ou quatre. Mais près de la moitié des femmes à temps partiel n'en déclarent qu'une seule. Et quand ils travaillent de nuit ou, plus encore, en horaires postés, les salariés à temps plein sont sensiblement plus nombreux à ne déclarer qu'une seule séquence de travail.

On voit bien, avec le cas des temps partiel, qu'une relation très forte existe entre le nombre de séquences de travail déclarées – une ou deux - et le fait de déclarer ou non une “ pause principale, ou pause repas ”. Pourtant cette relation n'est pas absolue : ainsi 12% de ceux qui déclarent plusieurs séquences, avec pourtant une durée quotidienne moyenne de travail de près de sept heures ne déclarent aucune “ pause repas ou principale ”.

| Salariées à temps partiel : | Temps d'activité professionnelle moyen * | % déclarant une pause principale | Temps moyen de la pause repas |
|--|---|---|--------------------------------------|
| Déclarant une séquence de travail | 4,24 h | 4,6% | 0,99 h |
| Déclarant plusieurs séquences | 6,97 h | 88% | 1,39 h |

*Les résultats sont présentés en heures et centièmes d'heures ; ils sont, sauf mention contraire, extrapolés à l'ensemble de la population à partir des variables de pondération de l'Insee.

Le même phénomène s'observe chez les salariés à temps plein : par exemple près de 10% de ceux (19% de cette population) qui ne renseignent qu'une seule séquence professionnelle ne déclarent pas de pause repas ; et 21% des salariés à temps plein ne déclarent pas de pause repas, alors que près des deux tiers de ces derniers disent avoir des journées de plus de six heures...

Les cadres et les membres des professions intermédiaires des deux sexes distinguent plus souvent deux séquences de travail que les employés et les ouvriers ; ce sont ces derniers - les hommes en particulier - qui énoncent le plus souvent trois ou quatre séquences.³⁹ D'une branche d'activité économique à une autre, la proportion des salariés à temps plein qui déclarent deux séquences d'activité varie

multiactivité des temps partiels, ou encore des difficultés à cerner ces réalités par questionnaire ? Il est difficile de trancher.

³⁸ Nos enquêtes nous ont fait rencontrer des situations de cumul d'emplois à temps partiels échappant de fait à la réglementation du temps de travail : dépassements des limites légales, non rémunération des heures supplémentaires.

³⁹ Il faut toutefois noter que la méthode de renseignement spécifique des nuits de travail crée en quelque sorte des “ séquences ” fictives, artificielles, en faisant commencer la nuit de référence à zéro heures (pour la terminer à 24 heures) : ainsi, un ouvrier posté de nuit qui travaille en continu, sans pause principale, du soir 20 heures à 4 heures du matin décompose sa nuit de travail en deux séquences (0-4 heures et 20-24 heures).

sensiblement, allant de 61% dans les industries agro-alimentaires, à 91% dans la construction.

Ces résultats font douter de l'aptitude de la méthode à atteindre une mesure homogène de temporalités aux valeurs et aux usages disparates. La question reste ouverte : les salariés qui ne déclarent qu'une séquence de travail, surtout lorsque cette séquence est longue (plus de 6 heures), ou ceux qui ne mentionnent pas de pause principale au cours de leur journée de travail, n'ont-ils effectivement pas, ou ne prennent-ils réellement pas le temps de se restaurer en cours de journée (ou de nuit) de travail ? ; ou l'évaluation des conditions dans lesquelles ils prennent leur repas les amène-t-elle à l'englober dans leur temps de travail - repas au poste de travail, casse-croûte sur le chantier... - ? ; ou la valeur sociale de cette pause et de l'activité de sustentation du corps qui peut lui correspondre leur paraît-elle minime ?

Les consignes données aux enquêteurs tendent également à créer une ambiguïté préjudiciable à l'analyse comparative des degrés de continuité - réelle ou vécue - de l'activité professionnelle quotidienne. En effet, l'"activité professionnelle" dont l'enquêté est appelé à renseigner les bornes temporelles est entendue "*y compris la formation professionnelle et les pauses, les arrêts temporaires d'activité sur le lieu de travail*". Cette "précision" laisse la voie ouverte à diverses interprétations : une pause casse-croûte, voire une pause repas, peut dès lors être perçue par l'enquêté, ou interprétée par l'enquêteur, comme une "pause" ou un "arrêt temporaire" ; surtout lorsqu'elle est prise sur le lieu de travail. Les séquences d'activité professionnelle peuvent donc inclure ou non, selon les individus et les groupes, une pause repas à condition "*qu'elle n'excède pas une heure*" (consigne explicitement donnée aux enquêteurs). Cette zone de flou introduite dans les descriptions de séquences professionnelles affaiblit l'universalité de la mesure en la privant d'une base de comparabilité entre les situations de travail, les groupes et les catégories socioprofessionnelles. Comment distinguer les situations où la pause repas est légalement incluse dans le temps de travail rémunéré de celles où l'individu, sous la pression du travail, du client ou de l'encadrement, n'a pas le temps de prendre sa pause repas, ou encore de celle où le temps de se restaurer est bien pris, mais de la manière la plus informelle qui soit ?

Si une grande majorité des salariés à temps plein (79% en 2001) déclarent prendre une "pause repas ou pause principale" (d'une durée moyenne d'1,17 h.), sans surprise ce n'est pas le cas des temps partiel (ils ne sont que 49,3%, et la durée moyenne de leur interruption est plus longue : 1,37 h.). On verra plus loin que les évolutions intervenues entre 1995 et 2001 semblent aller dans le sens d'une densification de la journée de travail : la durée de cette pause diminue, elle est plus courte en cas de Rtt, le repas se prend moins souvent au domicile.

(b) Pauses réglementaires rémunérées.

Seulement 16,6 % (17,4 % en 1995) des salariés déclarent avoir bénéficié d'une telle pause au cours de la "journée de référence", d'une durée moyenne de 25 minutes (27 en 1995). C'est moins la durée moyenne qui varie d'une catégorie socioprofessionnelle à une autre que le taux de déclaration, allant de moins de 5% chez les cadres administratifs et commerciaux des entreprises, à un bon tiers des ONQ de type industriel. On note que chez les ouvriers, la Rtt est très nettement associée à une déclaration plus fréquente de ces pauses, mais ces pauses sont un peu plus courtes que celles qui sont renseignées par les ouvriers non concernés par la Rtt. Le même phénomène se retrouve chez les employés – avec des pauses cette fois nettement plus courtes en moyenne que chez ceux qui ne sont

pas couverts par un accord de Rtt – , mais il est moins net chez les professions intermédiaires, et s'inverse chez les cadres.⁴⁰

2-2-3 Les autres temps intermédiaires

D'autres temps intermédiaires sont à prendre en compte. Les temps d'inoccupation – où l'on n'a "rien à faire" – (a), les temps consacrés à la préparation du travail et les interruptions du travail à l'initiative du salarié (b), les temps de trajet entre domicile et travail (c).

(a) Les " temps morts " et les " temps creux "

Près de 10% des salariés déclarent avoir connu lors de la journée de référence "une ou plusieurs périodes où ils n'ont rien eu à faire", dont un tiers affirment que cela a représenté plus d'une heure. Mais ce pourcentage va de 2,6% chez les ingénieurs et cadres techniques des entreprises, à plus de 20% dans des professions comme les employés de commerce (23%), les chauffeurs (22%), les policiers et les militaires (24%), ou les personnels des services aux particuliers (28%). Dans ces dernières, les temps d'attente ou les temps morts liés "naturellement" - formule utilisée par le questionnaire - à l'activité forment 80% des explications données. Le cas des personnels des services aux particuliers, où un tiers des personnes déclarant connaître des temps d'inoccupation les déclarent pour des durées supérieures à trois heures, témoigne une fois de plus du flou qui peut entourer la notion d'inoccupation au sein d'une séquence d'activité professionnelle et celle de coupure entre deux séquences.⁴¹

(b) Les temps de préparation et d'occupation liés au travail, les interruptions à l'initiative du salarié

Près d'un salarié sur trois (31%) renseigne l'existence d'un temps consacré à la préparation ou à une "occupation" liée au travail, d'une durée moyenne significative puisqu'elle est de 24 minutes. On pense d'abord aux fameux temps de douche ou d'habillage, les plus formalisés et reconnus réglementairement, mais aussi aux pratiques plus informelles de transition entre non travail et travail. Les inégalités de déclaration d'un groupe socioprofessionnel à un autre montrent que ce sont principalement les premiers qui ont été renseignés : négligeables chez les cadres - 4 à 7% selon les catégories de cadres – ils atteignent 30% chez les chauffeurs, 51 % chez les ONQ de type artisanal, et 61% chez les OQ de type industriel.

L'importance des évolutions enregistrées de l'enquête 1995 à l'enquête 2001 mérite interprétation : dans toutes les catégories socioprofessionnelles le taux de déclaration s'élève sensiblement, passant pour l'ensemble de 23,6% à 30,7%, et la Rtt est nettement associée à un taux de déclaration plus fréquent. Ces résultats vont donc dans le même sens que l'évolution des déclarations relatives aux pauses rémunérées (cf. supra), ainsi que de la difficulté de trancher entre deux hypothèses : celle d'un simple "effet de déclaration" lié à une sensibilisation accrue par la Rtt aux enjeux de la formalisation de temps intermédiaires ; celle d'une formalisation effective accrue de ces temps.

Proportion de salariés renseignant la séquence "occupations liées au travail"

| | 1995 | 2001 : sans accord de Rtt | 2001 : Rtt constatée |
|----------|-------|---------------------------|----------------------|
| Salariés | 23,64 | 30,88 | 37,95 |

⁴⁰ Sachant l'importance des conflits dans les entreprises autour du devenir du statut des pauses rémunérées lors de la négociation des "35 heures", on peut penser que les salariés concernés par la Rtt sont plus sensibilisés à cet enjeu ; ce qui les pousserait à mieux renseigner la question. On peut aussi penser que les entreprises passées aux 35 h. réglementaient déjà plus souvent les pauses que les autres. Pour un éclairage historique et ethnographique sur les pauses comme enjeu social, cf. Hatzfeld [2004]. Voir aussi: Boutet [2004].

⁴¹ Dans la propreté par exemple, le fractionnement de la journée de travail peut se traduire par de longues coupures non rémunérées lors du déplacement d'un site à un autre.

| | | | |
|---------------|-------|-------|-------|
| Temps complet | 24.70 | 31.97 | 38.48 |
| Temps partiel | 17.19 | 21.74 | 28.01 |

Concernant enfin les interruptions “volontaires” d’activité au cours de la journée de travail c’est moins la fréquence de leur déclaration – qui reste à un niveau modeste, passant de 2,1% en 1995 à 5% en 2001 – que les inégalités de renseignement selon les catégories socioprofessionnelles qui fait sens : elles sont très peu nombreuses chez les policiers et militaires (1,5%), les plus soumis à la discipline de la présence sur le poste de travail, mais plus nombreuses chez les ouvriers agricoles (6,8%), les ONQ de type artisanal (7,2%) et les professeurs (8,5%) : un rapport salarial marqué par la domesticité chez les premiers, une forte autonomie dans l’organisation du travail chez les seconds facilitent la possibilité de s’interrompre et de s’absenter un moment du poste de travail.

(c) Le temps des trajets domicile-travail.

La quasi-totalité des salariés (95%) déclarent un temps de trajet entre leur domicile et leur lieu de travail, d’une durée moyenne – en légère augmentation entre 1995 et 2001 – de pratiquement 1 heure (0,98 h.), et tendanciellement d’autant plus long que l’on s’élève dans la hiérarchie des qualifications (chez les temps complet : 0,67 pour les personnels des services aux particuliers, 1,34 h. pour les professions intermédiaires et commerciales des entreprises, 1,27 h. pour les cadres des entreprises). On note que ceux qui déclarent que leur trajet n’a pas de “durée habituelle” progresse (passant de 4%, à 4,6%), et que la proportion de ceux qui affectent une partie de ce trajet à des “occupations personnelles” - courses, accompagnements scolaires - s’accroît sensiblement : de 23,1 % à 26,5% pour l’ensemble des salariés ; de 32,6 % à 35,8% chez les femmes. Cette diversité croissante des motifs liés au trajet quotidien n’est-elle pas susceptible d’affecter les modes de déclaration comptables ?

2-2-3 Le travail à domicile

A grande distance de nombreux discours sociaux sur la question, le travail à domicile tel qu’il est déclaré dans l’enquête demeure à la fois globalement marginal – 3,1 % en 1995, 4,4% en 2001 – et localisé dans les milieux professionnels usant traditionnellement de ce mode d’activité : enseignants du primaire (31,7%) et du secondaire (45,8%), professions des arts et de la culture (13,8%). Les cadres d’entreprise demeurent peu concernés (6%).⁴² Un peu plus souvent déclaré donc, sa durée quotidienne se tasse : 2,35 h. en 1995, 1,83 h. en 2001. Le cas des enseignants est significatif : la part de ceux qui déclarent travailler chez eux fait un bond considérable d’une enquête à l’autre – elle passe de 22,8% à 31,7% chez les instituteurs, et de 26,3% à 45,8% chez les professeurs – mais la durée quotidienne renseignée diminue, de 1,72 h. à 1,56 h. chez les premiers, de 2,27 h. à 2,17 h. chez les seconds. Comme il n’est guère probable que les pratiques professionnelles aient été bouleversées au cours de ces six années dans ces deux professions – préparer les cours et corriger les copies sont des activités qui se font essentiellement au domicile - nous avons affaire à un effet de déclaration typique. Il reste à l’interpréter. On soumettra l’hypothèse suivante : écartés de la Rtt, vivant par ailleurs des difficultés professionnelles accentuées, les enseignants auraient eu une propension accrue à rendre visible cette partie de leur travail effectuée à distance de l’établissement scolaire.

2-2-4. Six indicateurs de durée journalière.

Nous avons finalement construit 6 indicateurs de durée journalière du temps de travail professionnel qui conduisent à des résultats hétérogènes en termes de mesure de la durée, d’évolution dans le temps de cette durée et de hiérarchie des durées moyennes par rapport à des catégories de salariés (CSP ou branches d’activité).

⁴² Ces ordres de grandeur sont confirmés par d’autres sources : à propos du “télétravail” par une exploitation de l’enquête INSEE sur “les conditions de vie des ménages” (Coutrot, 2004) : 2% des salariés participent au télétravail – fixe ou alternant - à domicile, 10% des cadres ; ou encore par les enquêtes “emploi du temps de l’INSEE” (Chenu, 2003) : 4,7% du travail professionnel total fait au domicile par les salariés en 1995.

Aucun de ces indicateurs n'a les qualités ultimes de l'indicateur "idéal" de mesure objective d'une durée journalière du temps de travail fondée sur les déclarations d'individus socialement normés par des règles, pratiques et usages collectifs homogènes : l'universalité et l'unicité de sens n'étant pas la règle, on l'a vu. D'une catégorie socioprofessionnelle à l'autre, d'un genre à l'autre, d'une situation d'emploi à l'autre, la propension à renseigner certaines séquences temporelles - et le mode de renseignement lui-même - diffèrent sensiblement. Pour les uns –les cadres par exemple- les temps dédiés à la préparation du travail ne correspondent pas à une catégorie pratique usuelle de décompte du temps de travail : sans doute, cette séquence temporelle est-elle tacitement incluse alors dans le temps d' "activité professionnelle". Pour d'autres comme les ouvriers, les temps de préparation sont étroitement réglementés par les lois, les accords collectifs et les conventions pratiques – ici, on "pointe en tenue de travail", là "on pointe, puis on s'habille" – et renvoient à une catégorie temporelle qui revêt un sens commun. Pour certains –les enseignants notamment- déclarer travailler au domicile renvoie aux pratiques et aux identités professionnelles : il s'agit, en renseignant cette séquence, de rappeler que ce temps, socialement invisible, passé au domicile à préparer des cours ou à corriger des copies, fait partie intégrante de leur activité professionnelle. Pour d'autres – certains cadres d'entreprise, en particulier les cadres commerciaux – cette séquence là peut être au contraire "banalisée" dans le temps d'activité professionnelle, tant l'usage, au domicile ou ailleurs, de "laisses électroniques" ou la pratique d'activités professionnelles au domicile - établissement de décomptes de frais, compte rendu de visites au client, etc. - sont intégrées dans leurs pratiques professionnelles quotidiennes. En outre, pour les catégories de salariés plus tenus d'atteindre un objectif et de réaliser une performance – soumis donc au contrôle a posteriori de leur prestation productive – que de respecter des règles de présence et de production sous contrôle hiérarchique, la propension à renseigner ces séquences là est sans doute plus faible que pour des salariés dont l'organisation du temps de travail est plus contrôlée par l'employeur ou dont le temps de travail extra-professionnel est doté d'une valeur spécifique.

Six indicateurs de durée journalière du temps de travail en 1995 et 2001

| Données brutes non pondérées | Durées moyennes rapportées à l'ensemble de la population | | | | | | Durées moyennes des seuls répondants | | | | | |
|------------------------------|--|----------------------------|--------------------------|--|----------------------------|--------------------------|--|----------------------------|--------------------------|--|----------------------------|--------------------------|
| | Act. prof. + trav domicile + préparation | Act. prof. + trav domicile | Activité professionnelle | Act. prof. + trav domicile + préparation | Act. prof. + trav domicile | Activité professionnelle | Act. prof. + trav domicile + préparation | Act. prof. + trav domicile | Activité professionnelle | Act. prof. + trav domicile + préparation | Act. prof. + trav domicile | Activité professionnelle |
| | 1995 | 1995 | 1995 | 2001 | 2001 | 2001 | 1995 | 1995 | 1995 | 2001 | 2001 | 2001 |
| | prototov | protov | pronetv | prototov | protov | activipro | prototo | proto | pronet | prototo | proto | activipro |
| Salariés | 5,34 | 5,29 | 5,16 | 5,41 | 5,32 | 5,23 | 7,75 | 7,68 | 7,53 | 7,63 | 7,50 | 7,40 |
| Hommes | 5,85 | 5,79 | 5,66 | 5,84 | 5,73 | 5,64 | 8,18 | 8,10 | 7,94 | 8,03 | 7,88 | 7,76 |
| Femmes | 4,76 | 4,73 | 4,60 | 4,94 | 4,87 | 4,78 | 7,23 | 7,18 | 7,03 | 7,18 | 7,07 | 6,97 |
| TC | 5,73 | 5,67 | 5,53 | 5,76 | 5,66 | 5,56 | 8,11 | 8,03 | 7,87 | 7,97 | 7,83 | 7,72 |
| TP | 3,36 | 3,34 | 3,27 | 3,76 | 3,71 | 3,65 | 5,62 | 5,58 | 5,49 | 5,84 | 5,76 | 5,68 |
| TC hommes | 5,97 | 5,90 | 5,77 | 5,93 | 5,82 | 5,73 | 8,27 | 8,18 | 8,02 | 8,11 | 7,96 | 7,85 |
| TC femmes | 5,36 | 5,32 | 5,17 | 5,50 | 5,42 | 5,32 | 7,86 | 7,80 | 7,64 | 7,76 | 7,64 | 7,53 |

| | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| TC cadres | 6,06 | 6,04 | 5,72 | 6,33 | 6,26 | 5,94 | 8,50 | 8,47 | 8,12 | 8,54 | 8,46 | 8,12 |
| TC P.I. | 5,35 | 5,31 | 5,17 | 5,47 | 5,36 | 5,23 | 8,04 | 7,98 | 7,80 | 7,95 | 7,79 | 7,63 |
| TC employés | 4,88 | 4,85 | 4,74 | 4,94 | 4,87 | 4,83 | 8,05 | 8,00 | 7,84 | 7,80 | 7,70 | 7,65 |
| TC ouvriers | 5,55 | 5,46 | 5,40 | 5,50 | 5,37 | 5,36 | 8,05 | 7,92 | 7,85 | 7,87 | 7,69 | 7,67 |

Le tableau confronte les valeurs prises par ces différents indicateurs pour quelques grandes catégories de salariés, selon que l'on prenne en compte ou non aux côtés de l'activité professionnelle stricto sensu le temps de "travail à domicile" et le temps de "préparation du travail" (soit trois indicateurs de durée individuelle). Et il dédouble le calcul des durées moyennes selon qu'elles sont rapportées aux seuls répondants (ayant renseigné la "journée de référence") ou à l'ensemble des répondants. On voit que la prise en compte des deux temps "frontières" allonge la durée moyenne d'une vingtaine de minutes, et que la diminution de cette durée entre 1995 et 2001 est très modeste, allant de 12 à 18 minutes pour la population de l'ensemble des salariés ayant renseigné de manière détaillée la journée de travail.

2-2-5 : Vers 32 indicateurs de durée hebdomadaire...

Passer d'une mesure journalière de la durée du travail à une mesure sur une échelle supérieure – semaine et année – redouble les difficultés méthodologiques que nous venons d'exposer concernant l'échelle quotidienne, celle qui est renseignée de la manière la plus précise. En relâchant la contrainte de précision des différentes composantes du temps de travail – l'interrogation sur la semaine ne spécifie plus que trois séquences temporelles – s'accroît encore l'incertitude sur les modes propres d'affectation de toute une série de temps au statut ambigu au catégories "travail" ou "non travail" par les enquêtés.

Il est significatif de ce point de vue que lorsqu'on interroge les mêmes salariés, jour après jour, sur leur "durée hebdomadaire de travail habituellement accomplie", on obtienne des valeurs qui s'écartent sensiblement de la durée hebdomadaire que l'on peut reconstituer par ailleurs à partir de leurs déclarations à l'échelle quotidienne. Cet écart est plus important chez les salariés à horaires irréguliers, où il va d'1 heure à 3 heures par semaine selon les catégories et l'indicateur de durée hebdomadaire retenu.

Passer de la journée à la semaine pose, de manière comparable aux arbitrages concernant la journée, la question du statut d'autres temps intermédiaires : les périodes de formation, et les périodes d'astreinte, avec ou sans intervention effective. Mais cela pose principalement le problème du sens des notions de "durée habituelle" et d'"heure supplémentaire". Ces dernières sont particulièrement problématiques pour ceux qui ont des régimes horaires "cycliques" et, plus encore "irréguliers". Mais même pour les "réguliers", on peut se demander comment sont déclarées les éventuelles heures "supplémentaires" effectuées lors de la semaine de référence (ils sont près d'un sur cinq à avoir déclaré de telles heures en 2001) : les ont-ils intégrées dans l'horaire "habituel" ou non ? Que signifie la notion d'"heure supplémentaire" quand une partie de celles-là mêmes qui sont déclarées par les enquêtés (12% de l'ensemble, 30% des heures "supplémentaires" des cadres, 66% des heures supplémentaires des femmes à temps complet) n'est, selon l'enquête, ni rémunérée, ni compensée en repos ?

Afin d'illustrer l'ambiguïté méthodologique du questionnaire semaine et, partant, la diversité des options possibles en matière de construction d'indicateurs de durée hebdomadaire du travail, selon le statut et l'interprétation que l'on donne aux temps des pauses, aux dépassements horaires, à la formation et à l'intervention en astreinte, on a construit 32 indicateurs distincts. On voit que, dans l'exemple des seuls salariés à temps plein et à horaires "réguliers", la durée moyenne peut varier de 39,6 à 42 h. selon l'option retenue.

**Multiplicité des options de mesure et incertitude du “ nombre ”
Exemple des salariés à temps complet et à horaires "réguliers", ECDT 2001**

En prenant pour point de départ de la mesure la sommation “brute” (dh1) des durées des séquences d'activité professionnelle quotidiennes déclarées sur la semaine, plusieurs choix méthodologiques peuvent se combiner séquentiellement en colonne aboutissant aux 8 valeurs intermédiaires figurant à la quatrième ligne du tableau (C2) :

Option A : on peut décider de déduire (-) ou non (=) de la durée hebdomadaire “brute” les séquences ou parties de séquences de pause repas incluses dans les périodes déclarées d'activité professionnelle .

Option B : on peut décider de déduire (-) ou non (=) la durée des séquences d’“autres pauses rémunérées”.

Options C : on peut décider d'ajouter (+) ou non (=) toutes les “heures au delà de la durée habituelle” (C1) ou seulement les heures supplémentaires non compensées par des repos (C2) ; car l'ambiguïté règne, dans le questionnaire, sur la part des heures supplémentaires intégrées par les salariés à horaires réguliers dans leurs séquences d'activité professionnelle hebdomadaire “habituelle”.

A ce stade, en combinant l'ajout (+) ou non (=) des temps de formation professionnelle et des temps d'intervention en astreinte (options 1 à 4), on ouvre un éventail d'indétermination de la mesure sur 32 indicateurs possibles (grisés dans le tableau).

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-------|---|-------|---|-------|---|-------|---|-------|---|-------|---|-------|---|-------|
| Durée hebdo "brute" (Dh1) | | 40,12 | | 40,12 | | 40,12 | | 40,12 | | 40,12 | | 40,12 | | 40,12 | | 40,12 |
| Pauses repas incluses dans le temps de travail (A) | - | 39,13 | - | 39,13 | - | 39,13 | - | 39,13 | = | 40,12 | = | 40,12 | = | 40,12 | = | 40,12 |
| Autres pauses rémunérées (B) | - | 38,96 | - | 38,96 | = | 39,13 | = | 39,13 | - | 39,95 | - | 39,95 | = | 40,12 | = | 40,12 |
| Heures au delà de la durée habituelle (toutes) * (C1) | + | 40,10 | = | 38,96 | + | 40,27 | = | 39,13 | + | 41,09 | = | 39,95 | + | 41,26 | = | 40,12 |
| Heures au delà de la durée habituelle (non compensées par des repos) * (C2) | = | 40,10 | + | 39,63 | = | 40,27 | + | 39,80 | = | 41,09 | + | 40,62 | = | 41,26 | + | 40,79 |
| Option 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Temps de formation | + | 40,75 | + | 40,28 | + | 40,92 | + | 40,45 | + | 41,74 | + | 41,27 | + | 41,91 | + | 41,44 |
| Temps d'intervention en astreinte | + | 40,83 | + | 40,36 | + | 41,00 | + | 40,53 | + | 41,82 | + | 41,35 | + | 41,99 | + | 41,52 |
| Option 2 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Temps de formation | + | 40,75 | + | 40,28 | + | 40,92 | + | 40,45 | + | 41,74 | + | 41,27 | + | 41,91 | + | 42,03 |
| Temps d'intervention en astreinte | = | 40,75 | = | 40,28 | = | 40,92 | = | 40,45 | = | 41,74 | = | 41,27 | = | 41,91 | = | 42,03 |
| Option 3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Temps de formation | = | 40,10 | = | 39,63 | = | 40,27 | = | 39,80 | = | 41,09 | = | 40,62 | = | 41,26 | = | 40,79 |
| Temps d'intervention en astreinte | + | 40,18 | + | 39,71 | + | 40,35 | + | 39,88 | + | 41,17 | + | 40,70 | + | 41,34 | + | 40,87 |
| Option 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Temps de formation | = | 40,10 | = | 39,63 | = | 40,27 | = | 39,80 | = | 41,09 | = | 40,62 | = | 41,26 | = | 40,79 |
| Temps d'intervention en astreinte | = | 40,10 | = | 39,63 | = | 40,27 | = | 39,80 | = | 41,09 | = | 40,62 | = | 41,26 | = | 40,79 |

“+” signifie que l’option prise est d’ajouter la durée de la séquence à la durée issue de l’opération immédiatement supérieure . “-” indique que l’option prise est de retrancher la durée de la séquence à la durée issue de l’opération immédiatement supérieure . “=” indique que la durée de la séquence n’est pas prise en considération dans le nouvel indicateur.

2-2-6 Vers une mesure de la durée hebdomadaire annualisée ?

La notion de “semaine annualisée” consacre la combinaison croissante des deux échelles de référence dans les conventions régulant le temps de travail. Dans quelles conditions est-il possible de passer cette fois d’une mesure hebdomadaire à une mesure annuelle de la durée du temps de travail ? Les premières tiennent à la récurrence et à la fiabilité des durées hebdomadaires “habituelles” déclarées “à la volée” par les enquêtés, ou re-constituées par le statisticien sur la base des informations recueillies sur la journée de travail. On a vu que ces éléments étaient particulièrement délicats pour les travailleurs aux horaires “non réguliers”.

Pour ceux qui ont des horaires “réguliers”, et une fois choisi le mode de construction de l’indicateur de durée hebdomadaire, les principaux éléments plus ou moins récurrents de variation annuelle de la durée du travail sont, d’une part le nombre de jours de congés annuels – renseignés par le questionnaire à la fois en termes de “droit” et de prise effective l’année passée (six semaines en moyenne en 2001)- d’autre part les absences pour “maladie”, “maternité”, “accident du travail”, “grèves”, “Rtt”, et “autres congés exceptionnels” (1,2 semaine en moyenne en 2001).

On présente les résultats obtenus pour la mesure annuelle à partir de quatre options différentes – jours fériés pris non déduits car non renseignés dans l’enquête. Dans les options 1 et 2, les jours de congés annuels déduits de la durée du temps de travail correspondent aux droits des salariés. A la différence des options 3 et 4 où l’on a retenu des jours de congés effectivement pris par le salarié au cours des 12 derniers mois. Les options 1 et 3 reposent sur une évaluation de la semaine habituelle à partir d’un indicateur où les temps de pause sont déduits du temps de travail, mais les temps de repas chevauchants y sont inclus. Les options 2 et 4 prennent pour base l’indicateur où les temps de chevauchement des repas et de l’activité professionnelle sont déduits du temps de travail.

Quatre indicateurs de durée annuelle (en heures)*

| 2001 | Option 1 | Option 2 | Option 3 | Option 4 |
|-----------------|----------|----------|----------|----------|
| Réguliers | 1 733 | 1 693 | 1 759 | 1 719 |
| Rég TC | 1 857 | 1 813 | 1 885 | 1 840 |
| Rég TP | 1 160 | 1 138 | 1 179 | 1 157 |
| Rég HTC | 1 910 | 1 868 | 1 938 | 1 895 |
| Rég FTC | 1 777 | 1 732 | 1 806 | 1 760 |
| Rég cadres TC | 1 955 | 1 907 | 1 995 | 1 946 |
| Rég P.I. TC | 1 789 | 1 748 | 1 821 | 1 778 |
| Rég Employés TC | 1 868 | 1 822 | 1 893 | 1 846 |
| Rég Ouvriers TC | 1 851 | 1 810 | 1 873 | 1 832 |

D₁₄ = (durée hebdomadaire brute déclarée) – (autres pauses rémunérées) + (heures au delà de la durée habituelle non compensées par des repos) + (temps de formation) + (temps d’intervention en astreinte)

D₁₅ = (durée hebdomadaire brute déclarée) – (autres pauses rémunérées) – (temps de chevauchement des temps de repas et des séquences d’activité professionnelle) + (heures au delà de la durée habituelle non compensées par des repos) + (temps de formation) + (temps d’intervention en astreinte).

Option 1 : 52*Dh4 – (absences maladie, maternité, accident, congé exceptionnel, obligation familiale, grève, jours de Rtt) – congés annuels dûs (droits)

Option 2 : 52*Dh5 – (absences maladie, maternité, accident, congé exceptionnel, obligation familiale, grève, jours de Rtt) – congés annuels dûs (droits)

Option 3 : 52*Dh4 – (absences maladie, maternité, accident, congé exceptionnel, obligation familiale, grève, jours de Rtt) – congés annuels effectivement pris

Option 4 : 52*Dh5 – (absences maladie, maternité, accident, congé exceptionnel, obligation familiale, grève, jours de Rtt) – congés annuels effectivement pris

* Non déduits les jours fériés (non renseignés dans l’enquête) .

Les opérations conduisant à ces mesures de durée annuelle nécessiteraient tout autant que les indicateurs de durée journalière et hebdomadaire d’être passés au crible de l’analyse critique. En particulier, les informations fournies “à la volée” par les salariés font ici appel à la mémoire longue, moins fiable que ne le sont les processus d’enregistrement d’événements récents [Bouffartigue, Bouteiller 2001]. Et l’auto-comptage de jours de maladie, de maternité ou d’absences diverses n’est jamais accompagné de précisions concernant le caractère “ouvert” ou non de ces journées.

La vertu principale de cette méthode est de condenser, en un – ou plusieurs – indicateur(s) synthétique(s) une multitude d’informations sur des séquences pertinentes pour l’analyse du temps de travail et dont les variations, en direction et en

intensité, de la durée d'une catégorie de salariés à l'autre ou d'une époque à l'autre peuvent jouer dans des sens opposés. Par exemple, le tableau ci-après fait apparaître, sous une forme plus accomplie que jusqu'alors l'effet – logiquement plus net que sur la journée et sur la semaine de travail – des accords de réduction du temps de travail. Dans chacune des catégories de salariés distinguées, selon leur position eu égard à la Rtt, les variations sont de 3 à 4%, et elles sont de l'ordre de 15% au sein de l'ensemble de cette sous-population des salariés à temps complet.

| Réduction du temps de travail | Option 1 | Option 2 | Option 3 | Option 4 |
|--|----------|----------|----------|----------|
| Temps complet 2001 | 1 857 | 1 813 | 1 885 | 1 840 |
| 2001 : pas d'accord dans l'entreprise (hreduc = 2) | 1 872 | 1 830 | 1 896 | 1 853 |
| 2001 : un accord mais non concerné (haccor = 2) | 2 066 | 2 025 | 2 101 | 2 059 |
| 2001 : accord, concerné mais Rtt pas constatée (hreff = 2) | 1 930 | 1 886 | 1 965 | 1 920 |
| 2001 : accord, concerné et Rtt constatée (hreff=1) | 1 749 | 1 709 | 1 780 | 1 739 |

3- De 1995 à 2001 : quelques résultats

En gardant à l'esprit l'ensemble des critiques et réserves méthodologiques ci-dessus, et sans oublier que les évolutions de durées individuelles de travail ne prennent sens que liées aux transformations morphologiques de la population active et de ses modes de vie – féminisation, vieillissement, montée des couples bi-actifs et des ménages mono-parentaux etc. –, on retiendra trois tendances enregistrées par l'enquête : une diminution effective de la durée du travail, quotidienne et hebdomadaire, mais d'ampleur modeste et contrastée sur la durée contractuelle du travail, avec un allongement de celle des salariés temps partiel (3-1) ; cette diminution affecte très inégalement le salariat, elle est surtout sensible dans le monde de la grande production et chez les salariés aux horaires "cycliques", traditionnellement les plus normés (3-2) ; elle s'accompagne d'une tendance à la densification de la journée et de la semaine de travail (3-3).

3-1 Une diminution globale modeste, une durée de travail plus longue pour les temps partiels

Si la durée journalière moyenne du temps d'activité professionnelle ainsi calculée a globalement baissé entre 1995 et 2001, ce n'est que très légèrement (-1,67%). Elle a baissé un peu plus nettement pour les salariés à temps complet (-1,77%) – plus pour les hommes que pour les femmes, pas chez les cadres mais chez les non cadres - mais s'est sensiblement allongée (+3,8%) pour les salariés à temps partiel. Si bien que globalement, la longueur des journées de travail des hommes a nettement baissé (-2,14%) tandis qu'elle n'a, en moyenne, que très peu bougé pour les femmes (-0,79%).⁴³

1995-2001 : Durées moyennes de l'activité professionnelle journalière *

| | 1995 | | | | | 2001 | | | | |
|----------------------|------|------|------|------|-------|------|------|------|------|-------|
| | M | Q2 | Q1 | Q3 | CV | M | Q2 | Q1 | Q3 | CV |
| Tous salariés | 7,55 | 8,00 | 7,00 | 8,50 | 28,77 | 7,42 | 7,75 | 6,67 | 8,50 | 27,91 |
| Hommes | 7,95 | 8,00 | 7,50 | 8,92 | 26,01 | 7,78 | 8,00 | 7,00 | 8,57 | 24,90 |
| Femmes | 7,05 | 7,67 | 6,00 | 8,17 | 31,03 | 7,00 | 7,50 | 6,00 | 8,00 | 30,55 |

⁴³ Ces résultats, calculés sur une base journalière sont à rapprocher de ceux publiés par l'INSEE à partir des mêmes enquêtes sur une base hebdomadaire : pour les salariés à temps complet et à horaires réguliers (hors enseignants), passage de 41 h. 10 à 39 h. 50, soit une diminution d'1 h. 20 soit moins 3,2% [Afsa, Biscours et Pollet, 2003].

| | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|------|------|------|------|-------|------|------|------|------|-------|
| Temps complet | 7,88 | 8,00 | 7,42 | 8,75 | 24,74 | 7,74 | 7,98 | 7,00 | 8,50 | 23,75 |
| Temps partiel | 5,50 | 5,25 | 4,00 | 7,50 | 41,42 | 5,71 | 5,67 | 4,00 | 7,50 | 41,31 |
| Hommes à temps complet | 8,03 | 8,00 | 7,50 | 9,00 | 25,09 | 7,86 | 8,00 | 7,00 | 8,67 | 23,71 |
| Femmes à temps complet | 7,65 | 8,00 | 7,00 | 8,42 | 23,78 | 7,55 | 7,75 | 7,00 | 8,25 | 23,58 |

*Salariés ayant décrit au moins une séquence d'activité professionnelle renseignée de manière cohérente (hors temps de travail au domicile et " autres périodes éventuelles de travail liées à l'activité principale ")

M : moyenne ; Q1, Q2, Q3 : quartiles ; CV : coefficient de variation en %.

Ces évolutions, à la fois modestes et déjà différenciées des durées quotidiennes moyennes paraissent plus contrastées encore si l'on considère des valeurs médianes : elles sont stables – à 8 heures – pour les hommes à temps complet, mais en nette croissance – plus 25 minutes – pour les femmes à temps partiel.

Insistons sur ce point aveugle des discours dominants à propos des " 35 heures ", en particulier des discours critiques libéraux à leur endroit : ils ne traitent jamais de la situation des salarié-e-s à temps partiel, et s'il convient de " travailler plus pour gagner plus ", le référent est implicitement le travailleur à temps plein de sexe masculin. A l'inverse, certains partisans de la Rtt avaient sans doute à l'esprit une visée unificatrice du monde du travail, les " 35 heures " devant favoriser la sortie du temps partiel contraint pour une partie de femmes ainsi sous-employées. Mais rares ont été les études portant sur le sort fait aux salarié(e)s à temps partiel dans la mise en place de la Rtt . Celle de J. Bué et D. Roux-Rossi [2002] insiste sur la grande diversité des formes de prise en compte de ces salariés.⁴⁴ A la suite d'autres, notre étude montre donc que la mise en place de la Rtt a été associée à plusieurs interruptions de tendances lourdes et déjà anciennes en matière d'emploi à temps partiel : diminution relative depuis 1998 - 18,1% en 1998, 16,9% en 2002 - , allongement de leur durée du travail, et recul du temps partiel subi – 41,9 % souhaitant travailler davantage en 1998, 34,3% en 2001 [Ulrich, 2001].

Transposées selon nos calculs à l'échelle hebdomadaire, les durées du travail évoluent dans le même sens, de manière presque aussi modeste – de l'ordre de moins 2,7% à moins 3,4% selon l'indicateur retenu, soit une diminution de 1 h. à 1 h. 30 – et selon des différenciations comparables : diminution plus forte chez les ouvriers que chez les cadres, augmentation chez les temps partiel.

Durées hebdomadaire du temps de travail des salariés à horaires " réguliers " **Indicateurs ECDT et enquête Emploi comparés ***

| Année | Catégorie | Salaire | dh1 | dh2 | dh3 | htn |
|-------------------|----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1995 | Tous | 8 294 | 38,21 | 37,49 | 37,25 | 37,04 |
| 2001 | Tous | 9 132 | 37,17 | 36,28 | 36,13 | 35,79 |
| Var % 2001 / 1995 | | <i>10,11</i> | <i>-2,73</i> | <i>-3,23</i> | <i>-2,99</i> | <i>-3,39</i> |
| 1995 | Temps complet | 9 072 | 40,95 | 40,15 | 39,88 | 39,73 |
| 2001 | Temps complet | 10 017 | 39,84 | 38,87 | 38,70 | 38,42 |
| Var % 2001 / 1995 | | <i>10,41</i> | <i>-2,71</i> | <i>-3,20</i> | <i>-2,96</i> | <i>-3,28</i> |
| 1995 | Temps partiel | 4 226 | 23,88 | 23,59 | 23,50 | 23,01 |
| 2001 | Temps partiel | 5 043 | 24,81 | 24,33 | 24,28 | 23,59 |

⁴⁴ Les plus avantageuses pour les travailleurs à temps partiel renvoyant à l'existence d'acteurs syndicaux, les plus désavantageuses aux accords signés par des mandatés ou des membres du personnel désignés par les directions.

| | | | | | | |
|-------------------|--------------------|--------|-------|-------|-------|-------|
| Var % 2001 / 1995 | | 19,34 | 3,90 | 3,15 | 3,33 | 2,56 |
| 1995 | TC hommes | 9 609 | 41,91 | 41,08 | 40,81 | 40,40 |
| 2001 | TC hommes | 10 582 | 40,61 | 39,67 | 39,51 | 38,94 |
| Var % 2001 / 1995 | | 10,12 | -3,09 | -3,43 | -3,19 | -3,63 |
| 1995 | Tc femmes | 8 300 | 39,58 | 38,82 | 38,55 | 38,75 |
| 2001 | Tc femmes | 9 175 | 38,70 | 37,67 | 37,50 | 37,66 |
| Var % 2001 / 1995 | | 10,54 | -2,23 | -2,97 | -2,72 | -2,82 |
| 1995 | TC cadres | 16 294 | 41,85 | 41,03 | 40,86 | 42,08 |
| 2001 | TC cadres | 17 629 | 41,76 | 40,64 | 40,54 | 40,76 |
| Var % 2001 / 1995 | | 8,19 | -0,23 | -0,95 | -0,78 | -3,13 |
| 1995 | TC Pi | 10 299 | 39,82 | 39,03 | 38,79 | 39,09 |
| 2001 | TC Pi | 10 750 | 38,92 | 37,96 | 37,80 | 37,59 |
| Var % 2001 / 1995 | | 4,38 | -2,27 | -2,74 | -2,56 | -3,83 |
| 1995 | TC employés | 7 190 | 40,98 | 40,24 | 39,99 | 39,45 |
| 2001 | TC employés | 7 816 | 39,87 | 38,85 | 38,69 | 38,43 |
| Var % 2001 / 1995 | | 8,71 | -2,70 | -3,46 | -3,27 | -2,58 |
| 1995 | TC ouvriers | 6 924 | 41,42 | 40,57 | 40,21 | 39,52 |
| 2001 | TC ouvriers | 7 568 | 39,60 | 38,72 | 38,50 | 37,92 |
| Var % 2001 / 1995 | | 9,30 | -4,39 | -4,57 | -4,24 | -4,04 |

Sources Enquête emploi annuelle et ECDT 1995 et 2001:

Salaire : salaire mensuel net redressé des primes.

H_{tn} : durée effective du temps de travail hebdomadaire renseignée “ à la volée ” / semaine de référence (Enquête emploi annuelle)

D_{h1} : durée “ brute ” des temps d’activité professionnelle, calculée par sommation sur la semaine des seules périodes journalières déclarées concerner l’activité: les temps de repas chevauchant des périodes d’activité professionnelle sont considérés comme temps de travail) (ECDT) ;

D_{h2} : durée hebdomadaire, nette des périodes de chevauchement (déclarations contradictoires) entre séquences d’activité professionnelle et périodes de pause repas (dh2 = dh1 – chevauchements) (ECDT);

D_{h3} : durée hebdomadaire, nette du temps de repas et de la durée des “ autres pauses rémunérées ” (dh3 = dh2 – (“ autres pauses rémunérées ”) .(ECDT)

La modestie de la diminution des durées moyennes de travail de 1995 à 2001 peut surprendre. Rappelons qu’au moment de l’enquête – début 2001 – une partie importante de la population active n’est pas touchée par le lois Aubry: les entreprises de moins de 20 personnes ne sont pas concernées, et toutes les entreprises de plus de 20 salariés n’ont pas encore appliqué les “ 35 heures ” (la loi devant s’appliquer à ces dernières au plus tard le 1^{er} janvier de l’année suivante)⁴⁵. Moins de la moitié (43,2%) des salariés travaillent dans une entreprise couverte par un accord de Rtt ;⁴⁶ les hommes sensiblement plus souvent que les femmes ; ces dernières, lorsqu’elles travaillent à temps partiel, sont peu souvent en emploi dans des entreprises ayant signé un accord et, quand elles travaillent à temps complet, le sont moins souvent (41,8%) que les hommes (50,3%).

⁴⁵ Dans l’enquête, 16% seulement des salariés travaillant dans des entreprises de moins de 20 personnes disent être couverts par un accord, contre 85% de ceux des plus de 500 salariés.

⁴⁶ Mais la fiabilité des déclarations des salariés sur ce point est incertaine. Après avoir confronté ces réponses recueillies par l’ECDT aux sources administratives disponibles sur la RTT, Valérie Ulrich et Serge Zilberman concluent: “ On a observé que de nombreux enquêtés déclaraient que leur établissement était passé à 35 heures à la date de mars 2001 alors que le fichier administratif donne une date de passage ultérieure ” (*Enquête sur la durée du travail de mars 2001*, Document de travail, Dares, février 2003).

Même lorsque les salariés travaillent dans une entreprise couverte par un accord de Rtt, ils ne sont pas tous “concernés” par cet accord ; et souvent le dispositif de régulation mis en place ne les amène pas à “constater” une réduction “effective” de leur temps de travail. 61,7% des salariés ne sont pas “concernés” par un accord ; mais cette proportion s’élève à 83,9% pour les temps partiel, à 61,7% pour les femmes à temps complet et à 54% pour les hommes à temps complet.

La proportion de la population totale enquêtée qui dit avoir “constaté une réduction effective de (son) temps de travail” est étonnamment faible à l’issue des deux lois dites “Aubry” : 22,5 % des salariés, 26,4 % chez les hommes ; 18,1% de la population féminine. L’effectivité de la réduction du temps de travail est en outre très variable d’une catégorie à l’autre. Faible pour les cadres (20,2% d’entre eux disent avoir constaté une réduction effective) et les employés (21,3%) à temps complet, elle l’est sensiblement plus chez les ouvriers (30,1%) ou les professions intermédiaires à temps complet (25,9%), de même que dans le secteur privé (32,2%) comparé au secteur public (9,5%).

Mais la faible ampleur de la réduction la durée quotidienne moyenne du travail, confirmée par ces bas pourcentages de “Rtt constatée” par les individus, ne s’explique pas seulement par l’allongement des prestations des temps partiel et l’étroitesse du champ d’application des “35 h.”. Elle renvoie aussi aux modalités de cette Rtt, qui ne sont pas, très majoritairement, à une échelle quotidienne : moins du tiers des personnes “concernées” par un accord connaissent une réduction de la durée journalière, les deux autres modalités principales étant soit la libération d’une demi-journée par semaine ou d’une journée par quinzaine, soit l’octroi de jours de congés supplémentaires – modalité la plus fréquente pour les cadres et les professions intermédiaires.

En effet, il y a un lien étroit entre la modalité de Rtt et le fait de déclarer ou non une “réduction effective” du temps de travail, avec des différences significatives cependant selon les catégories socioprofessionnelles. Pour toutes, les jours de congés supplémentaires ou le forfait en jours sont des modalités associées à l’absence de constat d’une Rtt effective. La libération d’une demi-journée par semaine ou d’une journée par quinzaine sont des modalités qui sont associées dans toutes les catégories de salariés à un fort taux de constat d’une Rtt effective. La réduction quotidienne paraît davantage diviser les salariés. Les plus qualifiés, cadres et professions intermédiaires, sont les plus nombreux dans ce cas de figure à dire ne pas constater de diminution effective de leur temps de travail, alors que les employés et plus encore les ouvriers déclarent au moins aussi souvent constater cette diminution que quand c’est la modalité précédente qui s’applique.

Les modalités de Rtt par catégories de salariés

| 2001 | TC | TC | TC | TC | TC | TC | TP | TP |
|--|--------|-------------|-------|-------|-------|-------------|-------|-------------|
| Modalités de Rtt | Cadres | Prof. Inter | Emp | Ouvr | PRIVE | PRIVE +PUBL | PRIVE | PRIVE +PUBL |
| 1- réduction de la durée quotidienne | 6,18 | 22,39 | 32,97 | 32,67 | 25,25 | 25,81 | 31,17 | 29,39 |
| 2- réduction d'une demi journée par semaine ou une journée tous les 15 jours | 9,12 | 23,26 | 22,27 | 22,02 | 20,07 | 21,59 | 18,78 | 21,24 |
| 3- des jours de congé supplémentaires | 59,79 | 36,19 | 27,36 | 24,56 | 34,54 | 32,84 | 24,36 | 24,00 |

| | | | | | | | | |
|--|-------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| 4- mise en place d'un compte épargne temps | 4,82 | 4,57 | 3,93 | 4,69 | 4,52 | 4,41 | 3,55 | 3,68 |
| 5- préretraite progressive suite à la RTT | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,09 | 0,03 | 0,03 | 0,60 | 0,44 |
| 6- modulation, annualisation | 1,51 | 4,32 | 5,19 | 8,61 | 5,49 | 5,16 | 4,00 | 4,97 |
| 7- nbre forfaitaire de jours sur l'année | 17,52 | 6,32 | 4,73 | 3,88 | 7,15 | 6,75 | 5,67 | 5,16 |
| 8- autre forme de réduction | 1,05 | 2,95 | 3,56 | 3,47 | 2,94 | 3,42 | 11,88 | 11,13 |
| Population concernée par un accord | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Champ : Population " concernée " par un accord de Rtt

Proportion de salariés du secteur privé concernés par la Rtt déclarant ne pas avoir constaté de réduction effective du temps de travail par CSP et modalité de Rtt

| Modalités de Rtt , 2001 | Cadres | Pr.Int. | Empl. | ouvriers |
|--|--------|---------|-------|----------|
| 1- réduction de la durée quotidienne | 42,17 | 36,41 | 29,63 | 25,94 |
| 2- réduction d'une demi journée par semaine ou une journée tous les 15 jours | 27,88 | 26,64 | 29,78 | 20,99 |
| 3- des jours de congé supplémentaires | 60,03 | 50,51 | 56,96 | 48,46 |
| 4- mise en place d'un compte épargne temps | 59,73 | 52,00 | 55,07 | 42,21 |
| 5- préretraite progressive suite à la RTT | * | * | * | 38,61 |
| 6- modulation, annualisation | 69,82 | 33,04 | 52,30 | 36,80 |
| 7- nbre forfaitaire de jours sur l'année | 59,02 | 51,35 | 46,10 | 48,90 |
| 8- autre forme de réduction | 80,12 | 46,41 | 58,08 | 48,19 |

Champ : salariés du secteur privé

Ces résultats confirmeraient que du point de vue des salariés la notion de " temps de travail " continue à faire sens principalement à l'échelle quotidienne ou hebdomadaire – régulière et prévisible - et non pas à l'échelle annuelle. En même temps, plus l'activité de travail est complexe et responsabilisante, plus une réduction à la seule échelle quotidienne, surtout si elle est modeste, s'avère peu effective.⁴⁷

Ces résultats enfin sont cohérents avec les évolutions des durées quotidiennes déclarées d'une enquête (1995) à l'autre (2001). Si pour l'ensemble des salariés à temps plein elle est très modeste – elle passe de 7,9 h., 7,7 h. – elle devient significative chez ceux qui déclarent avoir constaté une Rtt et en bénéficier sous forme quotidienne : 7,2 h. déclarées, soit une réduction relative de -8% : -9% chez les hommes, -4,2% chez les femmes. On note que les cadres soumis à une Rtt sous forme de journées supplémentaires de congés ou de forfait annuel en jours voient quant à eux leur durée quotidienne de travail s'allonger, passant de 8,2 à 8,7 h. Pour ces derniers, le bilan en terme de durée annuelle effective pourrait donc être neutre.

3-2 Une Rtt qui touche davantage les salariés à horaires cycliques

L'enquête ECDT répartit les salariés en trois grands régimes horaires : " réguliers ", " cycliques " et " irréguliers ". Cette répartition est assez stable d'une

⁴⁷ Nous avons pu le constater auprès des infirmières hospitalières, qui plébiscitaient l'échelle hebdomadaire ou de la quinzaine, l'échelle quotidienne perçue étant comme un piège ; ce qui ne tarda pas à se confirmer : les " petits " dépassements horaires informels – jusque 15 à 20 minutes par jour – se sont multipliés afin de faire face à la charge de travail. Bouffartigue P., Bouteiller J. *Le temps de travail dans le temps de l'emploi. Biographies professionnelles et biographies familiales d'infirmières de plus de 40 ans*, Post-enquête " Conditions et organisation du travail dans les établissements de santé ". Rapport final pour le compte de la DREES, avril 2004, 100 pages.

enquête à l'autre, bien qu'examinée de près elle témoigne d'une légère progression des seconds au détriment des premiers. Ce phénomène se retrouve particulier chez les ouvriers (hommes) et les employées (femmes), catégories dans lesquelles progresse également les horaires irréguliers. La progression des horaires cycliques touche tous les secteurs d'activité, à l'exception de l'industrie automobile où il sont encore le plus répandus : secteurs industriels où ils demeurent nettement plus fréquents, comme secteurs des commerce et des services, où ils restent moins pratiqués. L'irrégularité des horaires se développe également chez les femmes travaillant dans des services comme les activités financières (11,2% des employées en 1995, 18,3% en 2001) ou le commerce (employées : de 10,1% en 1995 à 16,8% en 2001).⁴⁸

La Rtt selon les rythmes de travail

| TEMPS COMPLET | | | |
|---------------------------------------|-----------|-----------|-------------|
| | Réguliers | Cycliques | Irréguliers |
| Pas d'accord dans l'entreprise | 55,53 | 36,93 | 51,44 |
| Accord. mais non concerné | 4,44 | 6,41 | 6,75 |
| Accord et concerné. dont : | 40,03 | 56,66 | 41,81 |
| - <i>concerné, mais non constaté</i> | 16,08 | 20,04 | 18,77 |
| - <i>concerné et constaté</i> | 23,95 | 36,63 | 23,03 |
| | 100 | 100 | 100 |
| TEMPS PARTIEL | | | |
| Pas d'accord dans l'entreprise | 22,31 | 43,42 | 28,96 |
| Accord. mais non concerné | 64,06 | 29,15 | 58,82 |
| Accord et concerné. dont : | 13,63 | 27,43 | 12,22 |
| - <i>concerné, mais non constaté</i> | 5,96 | 8,57 | 5,23 |
| - <i>concerné et constaté</i> | 7,68 | 18,86 | 6,98 |
| | 100 | 100 | 100 |

Ce sont les salariés à horaires cycliques qui ont été, de loin, les plus touchés par la RTT : pour ceux qui travaillent à temps complet, les deux tiers sont dans des entreprises couvertes par un accord, et plus d'un sur trois ont constaté cette Rtt pour leur propre compte (moins d'un sur cinq pour les temps complet ayant un autre régime horaire). Ce phénomène se retrouve, de manière atténuée chez les salariés à temps partiel.

Il faut sans doute y voir d'abord un "effet de structure" - la population des travailleurs cycliques est sur-représentée dans les grandes entreprises industrielles, plus systématiquement couvertes par un accord de Rtt que les autres ; il s'agit plus souvent d'hommes et d'ouvriers - même si d'autres facteurs peuvent jouer : de longue date le travail posté fait l'objet d'une régulation du temps de travail plus poussée et d'action collective en faveur de compensation en salaire et en repos.⁴⁹ On le voit dans le tableau ci-après où, pour les temps complets, les durées hebdomadaires des salariés cycliques s'établissent à un niveau inférieur de 5 à 6 heures par rapport aux réguliers comme aux irréguliers.

⁴⁸ Ces résultats sont un peu différents de ceux auxquels parvient P. Biscourp (2004) à partir des mêmes sources, qui montrent plutôt un léger accroissement de l'irrégularité. C. Afsa et P. Biscourp (2004) ont montré par ailleurs que la Rtt jouait un certain rôle dans la montée des rythmes de travail irréguliers.

⁴⁹ Nos observations rejoignent sur ce point totalement celles de P. Biscourp (2004).

Durées du temps de travail des “ réguliers ”, “ cycliques ” et “ irréguliers ” sur une semaine de l’année

| 2001 Temps de travail hebdomadaire sur des bases comparables pour tous les salariés (+ heures sup., formation, astreinte pour les réguliers) | Temps de repas chevauchant et “autres pauses” non déduits de la durée hebdo. | | | Temps de repas chevauchant déduits de la durée hebdo. | | |
|---|--|-----------|-------------|---|-----------|-------------|
| | Réguliers | Cycliques | Irréguliers | Réguliers | Cycliques | Irréguliers |
| Ensemble | 39,17 | 35,95 | 38,85 | 38,13 | 34,66 | 37,78 |
| Temps complet | 41,98 | 36,75 | 41,78 | 40,83 | 35,41 | 40,60 |
| Temps partiel | 25,90 | * | 26,05 | 25,37 | * | 25,48 |
| Hommes à temps complet | 42,91 | 36,70 | 43,22 | 41,79 | 35,37 | 41,98 |
| Femmes à temps complet | 40,60 | 36,84 | 39,06 | 39,40 | 35,47 | 37,99 |
| Cadres à temps complet | 45,56 | * | 45,64 | 44,35 | * | 44,35 |
| Prof. Interm. à temps complet | 41,74 | 37,79 | 41,19 | 40,61 | 36,60 | 39,92 |
| Employés à temps complet | 41,58 | 36,87 | 39,59 | 40,38 | 35,39 | 38,57 |
| Ouvriers à temps complet | 40,67 | 35,99 | 41,66 | 39,57 | 34,70 | 40,48 |

3-3 Une Rtt associée à une densification du travail ?

Les incidences de la Rtt sur la densité de la journée de travail peuvent être approchées à l’aide de quatre indicateurs : trois sont liés à des interruptions de l’activité professionnelles - les pauses réglementaires, les temps creux, et les pauses repas - ; le dernier est le “ temps de préparation ” du travail.

Relativement élevée chez les ouvriers – autour de 25% chez les temps complets - la fréquence de la déclaration des pauses réglementaires rémunérées décroît régulièrement avec le niveau de qualification : 18% pour les employés à temps complet, 15% chez les professions intermédiaires à temps complet, 9% chez les cadres à temps complet. Les salariés à temps partiel disent nettement moins souvent en bénéficier que les temps complets (11,2% contre 16,6%). L’existence d’un accord de Rtt dans l’entreprise est très nettement associée à des déclarations plus fréquentes eu égard aux pauses réglementaires. C’est vrai notamment chez les ouvriers et les employés, parmi lesquels elles sont en même temps plus courtes en moyenne que chez ceux, moins nombreux, qui déclarent bénéficier de telles pauses dans les autres entreprises. La formalisation des pauses à l’intérieur de la journée de travail s’accompagne de leur contraction, ce dernier mouvement par ailleurs avéré dans l’ensemble du salariat si on compare les déclarations enregistrées en 2001 et en 1995. La proportion des salariés qui déclarent de telles pauses diminue légèrement – de 17,4% à 16,6% - mais la durée des pauses déclarées diminue également : elle passe de 0,45 h. à 0,43 h. en moyenne, de 0,49 h. à 0,45 h. chez les ouvriers à temps complet.

Pauses réglementaires déclarées et Rtt

| Salariés à temps complet 2001 | Taux de renseignement de la séquence (% pop. ayant travaillé la JR*) | | Durée moyenne énoncée par les répondants | | Durée moyenne ramenée à la population ayant travaillé la JR* | | % salariés avec accord Rtt |
|--|---|--------------|--|-------------|--|-------------|----------------------------|
| | Pas d'accord Rtt | Accord Rtt | Pas d'accord Rtt | Accord Rtt | Pas d'accord Rtt | Accord Rtt | |
| Données pondérées | | | | | | | |
| Ensemble des ouvriers à temps complet | 16,56 | 31,91 | 0,47 | 0,45 | 0,08 | 0,14 | 49,51 |

| | | | | | | | |
|--|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| 62 ouvriers qualifiés de type industriel | 17,32 | 34,92 | 0,48 | 0,39 | 0,08 | 0,14 | 62,82 |
| 63 ouvriers qualifiés de type artisanal | 11,24 | 20,05 | 0,33 | 0,40 | 0,04 | 0,08 | 28,55 |
| 64 chauffeurs | 19,24 | 25,94 | 1,05 | 1,04 | 0,20 | 0,27 | 47,81 |
| 65 ouv. Qualif.manut., mag. et transp. | 24,43 | 31,01 | 0,38 | 0,42 | 0,09 | 0,13 | 65,42 |
| 67 ouvriers non qualifiés de type industriel | 26,03 | 38,89 | 0,38 | 0,40 | 0,10 | 0,15 | 64,35 |
| 68 ouvriers non qualifiés de type artisanal | 17,82 | 22,76 | 0,41 | 0,45 | 0,07 | 0,10 | 32,85 |
| 69 ouvriers agricoles | 10,56 | 30,50 | 0,53 | 0,42 | 0,06 | 0,13 | 21,38 |
| Cadres TC | 11,27 | 6,98 | 0,45 | 0,40 | 0,05 | 0,03 | 53,53 |
| Professions intermédiaires TC | 13,47 | 15,61 | 0,42 | 0,45 | 0,06 | 0,07 | 48,55 |
| Employés TC | 14,59 | 22,36 | 0,51 | 0,37 | 0,07 | 0,08 | 39,00 |
| Salariés à temps partiel | 7,38 | 21,88 | 0,32 | 0,32 | 0,02 | 0,07 | 25,19 |

* JR = journée de référence

La part des salariés qui déclarent avoir connu, au cours de la journée de référence, une ou des période(s) où “il n’y avait rien à faire” demeure faible d’une enquête à l’autre, avec ou sans accord de Rtt : 9 à 10%. On note que, comme dans le cas des pauses réglementaires, les salariés à temps partiel en ont moins (8,3% contre 10%). Pour les temps complets un accord de Rtt se traduit par des déclarations un peu moins fréquentes d’inoccupation au cours de la journée renseignée (9,8 contre 10,1). Un tel accord se traduit aussi par le fait que les interruptions du travail sont plus souvent expliquées par des raisons accidentelles, exceptionnelles ou conjoncturelles (panne, inventaire, manque de travail) que par des raisons liées à la “nature” de l’activité (75 contre 67%). On trouve ici sans doute la trace des distinctions entre contraintes temporelles industrielles, plus “événementielles”, et contraintes temporelles “marchandes”, plus structurelles [Valeyre, 2001].

L’existence d’un accord de Rtt dans l’établissement semble, dans l’ensemble, associée à des pauses repas un peu plus fréquentes (76,2% contre 73,2%). En fait ce phénomène ne concerne que les salariés à temps partiel (53,4% contre 47,7%) car les temps plein couverts par un accord se situent à un niveau un peu inférieur de déclaration dans les deux cas (78,3% contre 79,7%) : c’est chez les ouvriers à temps complet que la Rtt est le plus nettement associée à des pauses moins fréquentes. On peut penser que ce phénomène est lié au fait que ce sont les ouvriers postés qui ont été les plus touchés par les “35 h.”. Plus significatif sans doute est le fait que, dans tous les cas, la durée moyenne de la pause repas énoncée par les répondants est plus courte en cas d’accord de Rtt (1,11 h. contre 1,26 h. ; 1 h. contre 1,25 h. chez les ouvriers à temps complet).

“Pause principale ou pause repas” et Rtt

| Données brutes non pondérées | Taux de renseignement de la séquence (% pop. ayant travaillé la JR*) | | Durée moyenne énoncée par les répondants | |
|------------------------------|--|--|--|--|
| | Accord de Rtt dans l'établissement | Pas d'accord de Rtt dans l'établissement | Accord de Rtt dans l'établissement | Pas d'accord de Rtt dans l'établissement |
| 2001 | | | | |
| Salariés | 76,21 | 73,12 | 1,11 | 1,26 |
| Temps complet | 78,28 | 79,67 | 1,09 | 1,24 |
| Temps partiel | 55,33 | 47,66 | 1,29 | 1,40 |
| TC hommes | 77,44 | 81,31 | 1,09 | 1,27 |
| TC femmes | 79,90 | 77,45 | 1,11 | 1,20 |
| TC cadres | 90,40 | 78,45 | 1,07 | 1,17 |
| TC P.I. | 82,70 | 81,70 | 1,14 | 1,23 |
| TC employés | 75,38 | 75,94 | 1,20 | 1,27 |
| TC ouvriers | 70,30 | 82,43 | 0,99 | 1,25 |

* JR = journée de référence

Taux de renseignement et durée de la séquence “occupations liées au travail”

| | Taux de renseignement de la séquence (% pop. ayant travaillé la JR*) | | Durée moyenne énoncée par les répondants | | Durée moyenne ramenée à la population ayant travaillé la JR* | |
|--|--|------|--|------|--|------|
| | 1997 | 2001 | 1997 | 2001 | 1997 | 2001 |
| | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|-------|-------|------|------|------|------|
| Salariés | 23,64 | 30,69 | 0,30 | 0,42 | 0,07 | 0,13 |
| Hommes | 27,64 | 35,04 | 0,31 | 0,42 | 0,09 | 0,15 |
| Femmes | 18,67 | 25,57 | 0,28 | 0,41 | 0,05 | 0,10 |
| Temps complet | 24,70 | 31,98 | 0,30 | 0,42 | 0,08 | 0,13 |
| Temps partiel | 17,19 | 23,71 | 0,25 | 0,37 | 0,04 | 0,09 |
| Temps complet H. | 27,88 | 35,28 | 0,31 | 0,42 | 0,09 | 0,15 |
| Temps complet F. | 19,44 | 26,76 | 0,29 | 0,42 | 0,06 | 0,11 |
| TC Cadres | 7,13 | 11,39 | 0,32 | 0,65 | 0,02 | 0,07 |
| TC P.I. | 17,96 | 27,09 | 0,33 | 0,56 | 0,06 | 0,15 |
| TC Employés | 19,25 | 24,99 | 0,28 | 0,39 | 0,05 | 0,10 |
| TC Ouvriers | 42,74 | 51,97 | 0,30 | 0,35 | 0,13 | 0,18 |
| TC Privé | 24,08 | 30,82 | 0,30 | 0,41 | 0,07 | 0,13 |
| TC Public | 23,89 | 32,00 | 0,31 | 0,50 | 0,08 | 0,16 |
| TP Privé | 17,55 | 20,89 | 0,25 | 0,40 | 0,04 | 0,08 |
| TP Public | 14,53 | 26,00 | 0,27 | 0,38 | 0,04 | 0,10 |
| Instituteurs & assimilés TC | 20,99 | 38,38 | 0,42 | 0,91 | 0,09 | 0,35 |
| Ouvriers qualifiés de type industriel | 50,98 | 61,20 | 0,30 | 0,33 | 0,16 | 0,20 |
| Chauffeurs | 21,09 | 30,80 | 0,36 | 0,72 | 0,08 | 0,22 |
| Ouvriers non qualifiés de type artisanal | 39,10 | 51,35 | 0,29 | 0,41 | 0,11 | 0,21 |
| Ingénieurs et cadres techniques entr. | 2,73 | 4,63 | 0,30 | 0,63 | 0,01 | 0,03 |
| Cadres administratifs et commerciaux entr. | 3,41 | 7,17 | 0,25 | 0,86 | 0,01 | 0,06 |
| Cadres de la fonction publique | 6,27 | 7,31 | 0,44 | 0,69 | 0,03 | 0,05 |

* JR = journée de référence

Dernier indicateur à examiner, les déclarations relatives au “ temps de préparation du travail ”. Ici les évolutions d’une enquête à une autre sont plus nettes encore. Non seulement leur fréquence est en augmentation sensible – de 23, 6% à 30,7 % - mais la durée moyenne de ce temps s’accroît également nettement, passant de 0,30 h. à 0,42 h. Elles sont tout à fait généralisées, touchant les femmes comme les hommes, les temps complets comme les temps partiels, les ouvriers comme les cadres. Dans cette tendance lourde, la Rtt joue son rôle, puisque les salariés les plus directement concernés par les “ 35 h ”, ceux qui disent l’avoir constatée pour leur propre compte, sont aussi ceux qui déclarent le plus souvent – à 37,9% contre 27,9 % - consacrer du temps à la préparation de leur activité professionnelle.

Proportion de salariés renseignant la séquence “ occupations liées au travail ”

| | 1995 | 2001 : sans accord de Rtt | 2001 : Rtt constatée |
|---------------|-------------|----------------------------------|-----------------------------|
| Salariés | 23,64 | 29,88 | 37,85 |
| Temps complet | 24,70 | 31,97 | 38,48 |
| Temps partiel | 17,19 | 21,74 | 28,01 |

La plupart des indicateurs ci-dessus vont donc dans le sens d’une densification de la journée de travail, processus dans lequel la Rtt joue son rôle sans en avoir l’exclusivité : formalisation et contraction des pauses ; contraction des pauses repas ; tassement des moments d’interruption d’activité pour les salariés à temps complets, par ailleurs plus liés à des causes “ conjoncturelles ” qu’à la nature même de l’activité professionnelle ; accroissement sensible de la fréquence et de la

durée des temps de préparation du travail. Ces évolutions combinent très probablement dans des proportions qu'il est impossible de déterminer des transformations "objectives" des modes de contrôle temporel du travail et des conditions d'ensemble du travail d'une part, et des évolutions subjectives au plan d'"effets de déclaration" liées à la montée en puissance au cours de la période considérée des débats publics et des conflits sociaux autour de la régulation du temps de travail, d'autre part.

Conclusion

"Mesurer le temps de travail": chacune des trois notions - "mesure", "temps" et "travail" - étant problématique, on conçoit que le détour épistémologique puisse faire douter du sens et de la crédibilité de l'entreprise. Pourtant, les déstabilisations qui affectent de manière solidaire ces trois catégories imposent plus que jamais ce détour et, sans doute, une certaine prise de distance par rapport aux modes de questionnement traditionnels des actifs. Elles inciteraient également à re-visiter l'histoire des deux derniers siècles, au cours desquels elles s'étaient imposées et naturalisées. En économie et en droit du travail, la vision du temps comme quantité abstraite, seccable et mesurable pose moins de problèmes qu'en sociologie, laquelle porte au jour la diversité qualitative des temps sociaux et subjectifs sous l'enveloppe du temps dominant des horloges et des calendriers, issu de la physique newtonienne. Dispositif de coordination des activités humaines, ce temps dominant a été de manière très ambivalente à la fois un instrument d'assujettissement du salariat et un outil de résistance à celui-ci. Si de nombreuses dimensions de la relation salariale et des formes de disponibilité temporelle qui lui sont associées ont toujours échappé à l'objectivation et à la mesure, il semble que cela soit plus que jamais le cas.

Le travail salarié est une activité – très largement – normée, hiérarchisée, évaluée, mesurée [Rolle, 1971]. Comme la qualification, la mesure de la durée du temps de travail est à la fois une opération sociale et son résultat. Comme l'a montré A. Chenu [2003] en comparant les réponses formulées dans l'enquête "emploi du temps" selon qu'il s'agisse de la journée ou de la semaine, "La croyance en l'unicité d'une mesure vraie de la durée du travail est illusoire (...) ces divergences, tout en étant entachées de variations aléatoires, sont interprétables : l'étude des effets de la méthode sur la mesure, loin de conduire à un scepticisme sur la qualité et l'intérêt des observations, permet de convertir les apparentes incohérences entre les diverses mesures statistiques de la durée du travail en connaissance positive de la diversité des situations de travail". Ainsi, plus les professions décrivent de manière abstraite leur activité, plus grandes sont les convergences entre les diverses quantifications possibles. Or tout montre que dans la période actuelle se développent des formes de disponibilité temporelle rebelles aux modes tayloriens de contrôle et de mesure du travail. La fin de la pointeuse est une bonne et une mauvaise nouvelle à la fois : la "discipline" recule, mais le "contrôle" s'affirme au travers des objectifs fixés et de l'évaluation des résultats, le salarié voyant s'échapper les supports objectifs du conflit et de la négociation collective. C'est pourquoi également les outils statistiques visant les durées et les rythmes de travail vécus par les salariés, tels que l'ECDT, doivent faire l'objet de vigilance critique renouvelée. Après avoir renoncé à l'illusion positiviste du "chiffre exact", l'usage d'un tel outil permet d'éclairer la grande

diversité des conventions et représentations sociales du travail et de ses temps qui structurent les réponses.

Nous avons d'abord vu combien il était vain de penser parvenir, simplement à partir de cette source, à une estimation du volume d'heures de travail prestées au sein de l'unité de lieu – le pays – et de temps – l'année –, qui serait à la base de comparaisons internationales, ou de comparaisons d'une année à l'autre : l'échantillon et le moment de cette enquête y sont inadaptés. Nous avons vu ensuite combien certaines dimensions des activités professionnelles étaient soit insuffisamment saisies – telle l'activité “secondaire” en cas de multiactivité – soit de statut trop incertain – lorsqu'il s'agit d'opérer des césures temporelles entre “travail” et “non travail” - pour que l'on puisse se satisfaire d'indicateurs peu nombreux de durée du travail, y compris à la seule échelle la plus courte, celle de la journée. Nous avons pointé plusieurs exemples montrant combien ces indicateurs étaient sensibles à des effets de déclaration liés au contexte social et politique de la mise en place de la Rtt. La modestie de la diminution de la durée du travail enregistrée d'une enquête à l'autre entre 1995 et mars 2001 enfin a été élucidée par de multiples phénomènes, demeurés largement dans la pénombre du débat public sur les “35 heures” : importance des secteurs non couverts ; rôle de la conjoncture économique, les “heures supplémentaires” étant plus nombreuses en 2001 qu'en 1995 ; jeu de l'emploi à temps partiel, dont la durée s'allonge ; effet de modalités souvent annualisées de la Rtt, le vécu d'une diminution effective de la durée du travail étant d'autant plus faible que cette dernière est définie à une échelle longue, annuelle ou pluri-annuelle ; et poids des formes d'activité, comme celle des cadres, échappant à la régulation par l'horloge ou la pointeuse.

Si le sociologue ne saurait inventer en lieu et place des acteurs sociaux les conventions et les outils d'évaluation du travail et des diverses facettes des conditions dans lesquelles il s'exerce, il se doit d'être attentif aux lieux et aux modalités d'élaboration de nouvelles conventions de cette évaluation. Les temporalités professionnelles ne sont qu'une partie d'entre elles.

Annexe

Quelques pistes pour améliorer la mesure de durée et parfaire la connaissance des normes et des pratiques temporelles du travail.

Le détour épistémologique entrepris ici, pour nécessaire qu'il soit, n'a de valeur véritable que par les pistes problématiques et les renouvellements méthodologiques qu'il ouvre sur la voie d'un approfondissement de la connaissance et de l'objectivation empirique des phénomènes temporels, qu'ils soient ou non quantifiables. En d'autres termes, les diverses lacunes et les points aveugles des enquêtes statistiques existantes sur le temps de travail et sa mesure ne nient en rien la nécessité à la fois sociale et scientifique qui les fonde. Bien au contraire, l'apparente différenciation des normes et des pratiques temporelles et les brouillages des repères traditionnels du travail qui sont à leur principe – brouillages qui se poursuivent, pour la mauvaise fortune de l'enquête, jusqu'au plan langagier - appellent, au moins des aménagements, au mieux un renouvellement des méthodes d'enquête. Et, sans doute aussi, la démultiplication des investigations empiriques. On se contente de suggérer quelques-unes de ces pistes et d'envisager quelques scénarii d'enquête, non exclusifs les uns des autres.

I. Les conditions de survie de l'outil statistique existant.

La prorogation des enquêtes ECDT sous une forme assez proche des versions 1995 et 2001 ne paraît souhaitable qu'à condition de remettre à plat plusieurs de ses principes méthodologiques, de ses dispositifs ainsi que la forme – langagière notamment - de son questionnaire.

*** Re-spécifier le champs d'enquête**

Que l'on cherche à approcher une mesure quantitative de la durée ou à qualifier des rythmes temporels sur une échelle longue - l'année en l'occurrence - pour l'ensemble de la population active, il n'est pas possible aujourd'hui de tenir pour représentative la seule population ayant travaillé une journée ou une semaine de référence dans l'année. C'est nier tous les phénomènes de mobilité entre activité professionnelle effective et chômage ou “inactivité”, au sens statistique (études, retraite, foyer etc.), et au sein de l'activité professionnelle elle-même. C'est nier aussi l'ensemble des changements contractuels affectant le régime temporel du travail (temps complet / temps partiel / temps partiel annualisé). C'est nier enfin, lorsque l'on effectue des comparaisons dans l'espace ou dans le temps, l'importance des phénomènes structurels et/ou conjoncturels tels ceux qui affectent le niveau d'emploi et sa structure.

-. Il conviendrait également que l'enquête élargisse le champ des activités rémunérées exercées par les individus. On ne voit pas bien ce qui empêcherait l'enquêteur d'amener les répondants à inclure dans la description de leurs emplois du temps quotidiens et/ou hebdomadaires l'ensemble de leurs activités : principales et

secondaires – en cas de multi-activité -, licites ou “informelles” – en cas de participation à l'économie “souterraine”⁵⁰.

Une meilleure spécification des temps de l'activité visée par la mesure pourrait également être entreprise, dans le but, notamment, de mieux préciser et prendre effectivement en compte – en particulier dans la description des emplois du temps hebdomadaires – les temps limite et les temps frontière entre “travail rémunéré” - reconnu salarialement et/ou conventionnellement - , “travail gratuit” – non reconnu, non rémunéré, tel les temps de petits ou grands dépassements quotidiens, sur le lieu de travail, en déplacement, ou au domicile mais aussi les absences à caractère informel- et “hors travail”. - Dans la version actuelle du questionnaire, la description des séquences d'activité professionnelle au cours d'une semaine censée être “habituelle ” peut s'écarter sensiblement de la réalité d'une semaine effective.

*** Réexaminer l'orientation méthodologique du questionnaire.**

Les ECDT, dans leur parti pris méthodologique d'extrapoler sur l'année des durées hebdomadaires dites “habituelles” introduisent un mode de filtrage a priori des répondants à l'enquête qui s'avère fragile, relativement inopérant et finalement contre-productif en termes de stratégie de connaissance. Fragiles, les filtres le sont puisqu'ils opèrent sur la base de l'ambiguïté langagière avérée d'acceptions telles qu' “habituellement” ou “en général”, généreusement employées dans le questionnaire. Inopérants car une fraction importante des salariés à horaires dits “réguliers” déclarent par ailleurs effectuer sur l'année des heures supplémentaires, en quantité non négligeable. Contre-productifs pour deux raisons : d'une part - dans le meilleur des cas - leur emploi ne peut laisser espérer qu'une approche tronquée de la durée moyenne du travail - celle des seuls salariés à horaires dits “réguliers” -, et conduire à une “mesure” d'autant moins représentative de la durée moyenne de l'ensemble de la population que le temps de travail des salariés aux horaires les plus longs - les “irréguliers” – ne sont pas pris en compte ; d'autre part, en induisant deux modes d'interrogation des salariés distincts et de sens profondément différents - l'un pour les “réguliers”, le second pour les autres – le filtre statistique prive de toute possibilité de comparaison terme à terme des emplois du temps hebdomadaires entre chaque catégorie d'actifs. Cela est d'autant plus dommageable à la connaissance que, rappelons-le, l'échelle hebdomadaire est manifestement celle qui reste la plus signifiante pour les actifs en termes de temporalités sociales.

*** Améliorer la spécification des éléments de variation “supra-hebdomadaire” du temps de travail**

Bon nombre d'ambiguïtés nécessitent d'être levées concernant les informations –en particulier quantitatives - demandées aux actifs sur les éléments, récurrents ou non, de variation de leur temps de travail hebdomadaire sur l'année. Notre rapport met particulièrement l'accent sur celle qui entoure le questionnement des heures supplémentaires/complémentaires, parfois dénommées aussi “heures de travail au delà de la durée habituelle”. Mais, plus généralement, la montée en puissance, depuis

⁵⁰ Une longue pratique des enquêtes quantitatives enseigne que nombre de salariés travaillant “au noir” acceptent de renseigner, au moins grossièrement, ces activités, pour peu qu'on les interroge sur le sujet.

les premières Lois Aubry, de régulations extrêmement diverses de la durée du travail dans les entreprises rend nécessaire une réflexion approfondie sur la manière de prendre en compte, dans les enquêtes, ces nouveaux éléments de flexibilité de la semaine de travail : modulation/annualisation, jours de Rtt, modes de détermination et de rémunération des heures supplémentaires, etc. On sait par exemple, par nos enquêtes de terrain comme par d'autres études qualitatives, que pour maintes entreprises les "heures supplémentaires" se sont désormais transformées en un solde résiduel annuel, résultat de la différence entre le nombre d'heures travaillées et le nombre d'heures contractuelles annuelles : comment alors prendre en compte ce temps de travail là dans la mesure de durée? L'apparente assimilation par les salariés – assez fréquente semble-t-il – des "jours de Rtt" à des congés annuels constitue une autre illustration de la nécessité de retravailler l'étanchéité des catégories statistiques pour "faire bonne mesure" de la durée annuelle du temps de travail.

*** Plus généralement, s'assurer de l'universalité des notions et du langage mobilisés par le questionnaire.**

L'hétérogénéité, constatée dans nos travaux, des modes de déclaration des actifs est certainement le phénomène limitant le plus la qualité et l'universalité de la mesure : il ouvre des marges importantes d'interprétation et rend problématique le choix entre des indicateurs de mesure aboutissant à des résultats très différenciés. Il renvoie essentiellement à une pluralité de conventions sociales parmi lesquelles celle qui se nouait autour du paradigme industriel, masculin, taylorien-fordien, pourrait ne plus constituer qu'une forme de normativité sociale particulière, battue en brèche par la tertiarisation du travail et de la production, sa flexibilisation, son "immatérialisation" et l'évolution ses modes de régulation et de contrôle. On l'a vu en constatant la grande variabilité du statut des pauses, des temps de repas, des temps de trajet, des temps creux de l'activité, etc. Il y a donc à mieux appréhender ces différentes conventions avant de construire des énoncés suffisamment précis pour limiter la marge d'interprétation des réponses recueillies.

II . Vers de nouveaux outils de mesure ?

*** Développer des enquêtes spécifiques**

Mener à bonne fin le programme de rénovation de l'outil ainsi tracé peut impliquer, outre la mobilisation de l'ensemble des connaissances acquises en matière d'évolution et de diversification des normes temporelles du travail – les travaux empiriques qualitatifs et les expériences d'acteurs de la régulation ne manquent pas – l'ouverture de chantiers spécifiques sur telle ou telle dimension importante et/ou problématique du temps de travail. Il pourrait s'agir, par exemple, d'interroger les notions d'"heures supplémentaires", de "pauses", de "jours de Rtt", etc. à partir des usages et des interprétations différenciées qui en sont faites selon les professions, les catégories socioprofessionnelles ou les statuts.

*** Tester les questionnaires sur la base de pré-enquêtes approfondies**

Malgré tous les soins que spécialistes et experts de toutes sortes peuvent apporter à la confection d'un questionnaire à porter universelle, il reste essentiel, avant d'en

consacrer l'opérationnalité, de s'assurer qu'il "fonctionne" et prémunit une enquête lourde contre ses lacunes et ses ambiguïtés actuelles. De ce point de vue, la réalisation de pré-enquêtes qualitatives consécutives à la passation "à blanc" du questionnaire auprès d'un échantillon, limité mais très diversifié, de la population active apporterait une garantie supplémentaire de fiabilité des réponses.

*** Développer un nouvel outil à partir des enquêtes emploi en continu.**

La perspective, offerte par l'enquête emploi en continu de l'Insee, d'interroger les actifs à six reprises - quatre, sur année, serait suffisant - sur leurs emplois du temps professionnels ouvre évidemment une piste très sérieuse d'amélioration de la mesure des durées et de la connaissance des rythmes du travail. Parmi les qualités méthodologiques de cette approche se trouve celle, essentielle, d'autoriser un repérage beaucoup plus direct des rythmes annuels du travail ; repérage faisant l'économie des actuels filtres mais aussi de la mémoire longue - et partant, peu fiable - des répondants . Simultanément, le renseignement des éléments supra-hebdomadaires, récurrents ou non récurrents, du temps de travail se trouveraient plus fiables et plus précis. Est essentielle aussi la perspective longitudinale ainsi offerte à l'analyse temporelle : elle autorise la prise en compte des itinéraires temporels des actifs - mobilités et transitions professionnelles à l'échelle annuelle entre diverses positions sur le marché du travail.

Si l'on a bien conscience que ces quelques préconisations impliquent des investissements lourds en innovation statistique, il est bon de rappeler aussi que le débat social aujourd'hui sur les différentes formes de disponibilité temporelle - dont la durée du temps de travail -, pour hypertrophié qu'il paraisse, traduit l'enjeu majeur des phénomènes temporels tant pour les organisations productives qu'en termes de conditions de travail et de vie pour les actifs. Or, et l'on doit le déplorer, les phénomènes qui le nourrissent restent insuffisamment objectivés : tantôt par des séries statistiques récurrentes mais tout à fait partielles - telles celles fournies par l'enquête Acemo, cf. page 21 - ; tantôt par des enquêtes de type ECDT, conditions de travail ou emploi du temps, très espacées et -non pensons l'avoir montré - peu aptes aujourd'hui à fonder un indicateur fiable de la mesure annuelle de la durée du temps de travail.

Annexe bibliographique

- AFSA C., BISCOURP P. [2003], “La baisse de la durée du travail entre 1995 et 2001”, *INSEE Première*, n° 881, janvier.
- AFSA C., BISCOURP P. [2004], *L'évolution des rythmes de travail entre 1995 et 2001 : quel impact de l'ARTT ?*, INSEE, novembre.
- ALALUF M. [1986], *Le temps du labeur : formation, emploi et qualification en sociologie du travail*, Editions de l'Université de Bruxelles.
- ALLALUF M. [2000], “Le travail du temps”, in De Terssac G. et Tremblay D.G., *Où va le temps de travail ?*, Octares.
- BARREAU H. [1997], “Le temps de l'intimité”, *Temporalistes*, N°35, avril.
- BECKER G.S. [1965], “A Theory of the Allocation of Time”, *Economic Journal*, septembre
- BESSIN M. [1996], “L'expérience humaine et sociale du temps, une orientation transversale du Musée du Temps”, Rapport pour le Musée du Temps, Besançon, juin.
- BESSIN M. [1998], “Le Kairos dans l'analyse temporelle”, *Cahiers lillois d'Economie et de Sociologie*, N°32, 2^{ème} semestre.
- BISCOURP P. [2004], “Les rythmes de travail entre 1995 et 2001. Faible progression de l'irrégularité”, *INSEE Première*, n° 994, décembre.
- BOUFFARTIGUE P., BOUTEILLER J. [2001] “*Le temps et son nombre. Pour un reconquête du sens d'une catégorie statistique*”, communication aux VIII^{èmes} Journées de Sociologie du travail, Aix-en-Provence, juin.
- BOUFFARTIGUE P., BOUTEILLER J. [2002], “L'érosion de la norme du temps de travail”, *Travail et emploi*, n° 92.
- BOUFFARTIGUE P., BOUTEILLER J. [2003], “A propos des normes du temps de travail. De l'érosion de la norme fordienne aux normes émergentes”, *Revue de l'IREs*, avril 2003, n° 2.
- BOURDIEU P. [1963], “La société traditionnelle. Attitude à l'égard du temps et conduite économique”, *Sociologie du travail*, 1963-1, pp.24-44.
- BOUTET M. [2004] “Statut et lectures des pauses en sociologie du travail. Un objet d'étude impossible ?”, *Histoire et sociétés*, n° 9 – 1er trimestre.
- BUE J. et ROUX-ROSSI D. [2002], “Négociation des accords de réduction collective de temps de travail : le traitement des salariés à temps partiel”, Communication au séminaire *IREs Temps de travail*, 29 janvier.
- CAHIER TRAVAIL EMPLOI [1995], *L'usage des méthodes statistiques dans l'étude du travail*, Journée débat du 19 janvier 1984, La Documentation Française.
- CHENU A., HERPIN N. [2002], “Une pause dans la marche vers la civilisation des loisirs”, *Economie et statistique*, N° 352-353, septembre.
- CHENU A. [2002], “Les horaires et l'organisation du travail”, *Economie et statistique*, N° 352-353, septembre.
- CHENU A. [2003] “Les usages du temps en France”, *Futuribles*, N° 285, avril.
- CHENU A. [2003], *Ce que travailler veut dire. D'une statistique des durées du travail à une sociologie des formes de travail*, CREST-INSEE/ODC-CNRS, janvier.
- COULANGEON P., MENGER P.-M., ROHARIK I. [2002], “Les loisirs des actifs : un reflet de la stratification sociale”, *Economie et statistique*, N° 352-353, septembre.

- CLOT Y. [2000], “Le problème du temps en psychologie du travail”, CNAM
- CORBIN A., [1995], *L'avènement des loisirs*, Aubier
- COURS-SALIES P. [1999], “Temps de travail et nouvelles segmentations sociales”, in *Temps, statut et conditions du travail, Sociologia del lavoro*, Numéro spécial VII° journées de sociologie du travail (Bologne, juin 1999), N°74-75, Milan.
- COUTROT T. [2004] ? “Le télétravail en France : 2% de salariés le pratiquent à domicile, 5% de façon nomade”, *Premières Synthèses et Premières Informations*, DARES, n° 51-3, décembre.
- CURIE J., HAJJAR V., MARQUIE H., ROQUES M. [1990] “Propositions méthodologiques pour la description du système des activités”, *Le Travail Humain*, Tome 53, N°2.
- DESROSIERES A. [1986], “La portée sociologique des diverses phases du travail statistique”, in *Des mesures*, Besson J.L., Comte M, coord., Presses Universitaires de Lyon.
- DESROSIERES, A.[1994], “La statistique entre le langage de la science et celui de l'action ou Comment discuter l'indiscutable ?”, *Correspondances*, bulletin scientifique de l'IRMC.
- DESROSIERES, A.[1995], “Classer et mesurer : les deux faces de l'argument statistique”, *Réseaux* (CNET), n° 71, mai-juin, pp. 11-29.
- DESROSIERES, A.[1996], “Les apports mutuels de la méthodologie statistique et de la sociologie”, Direction de la coordination statistique, département des normes Statistiques et Comptables, Division Méthodes comparées, novembre.
- DEVETTER F.-X. [2001], *Economie de la disponibilité temporelle au travail*, Thèse sous la direction de Jean Gadrey, Université de Lille
- DONATI P., SAMUEL O. [2001], “Les temps de la procréation féminine”, *Temporalistes*, octobre.
- DUMAZEDIER J. [1988], *Révolution culturelle du temps libre. 1968-1988*, Méridiens Klincksieck, Paris
- DURAND C. PICHON A., [2001], *Temps de travail et temps libre*, De Boeck Université, *Collection Ouvertures sociologiques*, Bruxelles.
- ELIAS N. [1999], *Du temps*, Collection Agora, Pocket
- FOURASTIE J.[1965], *Les 40 000 heures*, Laffont-Gonthier, Collection Inventaire de l'avenir.
- FREYSSINET J.[1997], *Le temps de travail en miettes*, Les Editions de l'Atelier.
- GAUVIN A., JACOT H. [1999], coord., *Temps de travail, temps sociaux. Pour une approche globale*. Editions Liaisons
- GOLLAC M. [1997], “Des chiffres insensés ? Pourquoi et comment on donne un sens aux données statistiques”, *Revue Française de Sociologie*, Vol. XXXVIII.
- GOLLAC M., VOLKOFF S. [2000], *Les conditions de travail*, La Découverte, Collection Repères.
- GUEINNEC Y., BARTHE B., VERDIER F. [2000], “Réduction du temps de travail et organisation de l'activité au travail : des rapports ambigus et complexes”, in De Terssac G. et Tremblay D.G., *Où va le temps de travail ?*, Octares.
- GROSSIN W. [2000] “Les configurations temporelles”, *Revue de l'Association Rhône Alpes (ARA)*, n° 47 Automne Hiver.
- GROSSIN W. [1998] “Limites, insuffisances et artifices des études de budgets-temps”, *Temporalistes*, N°39, mai.

- GROSSIN W. [1996] *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, Octares, Toulouse.
- GROSSIN W. [1990], "Un objet de science", *Temporaliste*, N°13, janvier, pp.3-8.
- GURVITCH G. [1963], "La multiplicité des temps sociaux", in *La vocation actuelle de la sociologie*, tome 2, Antécédent et perspectives, deuxième édition remaniée, P.U.F., 1963, chap. XIII, pp. 325-430,
- HAICAULT M.[2000], "Du temps de travail industriel à la pluralité des temps sociaux. Quels acquis en sociologie du travail ?" in De Terssac G. et Tremblay D.G., *Où va le temps de travail ?*, Octares.
- HALBWACHS M. [1994], *Les cadres sociaux de la mémoire*, Albin Michel, Bibliothèque de l'évolution de l'humanité.
- HALL E.T. [1992], *La danse de la vie. Temps culturel, temps vécu*. Collection Points, Editions du Seuil.
- HATZFELD [2004], *Pause casse-croûte : quand les chaînes s'arrêtent à Peugeot-Sochaux*, Université d'Evry.
- HERAN F. [1984], "L'assise statistique de la sociologie", *Economie et Statistique*, N°168.
- LALLEMENT M. [2000], "Les comparaisons internationales des temps de travail : apports, portées, limites", communication au colloque *L'action publique négociée*.
- LAVILLE J.-L. [2000], "Du temps de travail aux temps sociaux", *La revue de la CFDT*, N° 32, juin.
- LETERRIER J.- M. [1999], *Y-a-t-il une vie après les 35 Heures ?*, Les Editions de l'Atelier, Paris
- MERCURE D. [1995], *Les temporalités sociales*, L'Harmattan, *Collection Logiques sociales*.
- MERCURE D. [1997], "Les formes de la flexibilité", *Sciences Humaines*, N° 78, décembre.
- MERLIN L [1999], "La durée annuelle du travail : une figure en hausse", *Droit social*, N°11, novembre.
- MEYER F., TRIBY E., [2000], (sous la direction de), *Temps de travail, temps de vie*, Presse Universitaires de Strasbourg
- MISPELBLOM BEYER F. [2001], "Où commence, où s'arrête le temps de travail ?", in Durand C. et Pichon A. coord., *Temps de travail et temps libre*, De Boeck Université, Bruxelles.
- NAVILLE P., [1972], "Temps et techniques. Les structures de la vie de travail", Genève, Librairie Droz.
- NAVILLE P., [1980], "Temps, Travail, Loisir", *Sociologie du travail*, N°4.
- NOWOTNY H. [1992] *Le temps à soi, génèse et structuration d'un sentiment du temps*, Editions de la Miason des Sciences de l'Homme, Paris.
- OST F. [1999], *Le temps du droit*, Paris, O. Jacob.
- PILLON A., VATIN F. (2001), "Retour sur la question salariale. Actualité d'un vieux problème", Communication aux huitièmes journées de sociologie du travail, *Marchés du travail et différenciations sociales. Approches comparatives*, Aix-en-Pce,
- PRONOVOST G. [1996], *Sociologie du temps*, De Boeck Université, *Collection Ouvertures sociologiques*, Bruxelles.
- PRONOVOST G. [1997], "Sociologie du temps, sociologie de la connaissance et civilisation du temps abstrait", *Temporalistes*, N° 35, avril..
- ROLLE P. [1993], "Le travail et sa mesure", *Travail*, N° 29, été-automne.

- SELLIER F. [1999], *Histoire de la régulation du temps de travail. L'exemple français*, Communication à la Conférence IREC 1999, Aix-en-Provence, 20-22 mai.
- SENNETT R. [2000], *Le travail sans qualités*. Albin Michel.
- SIVADON P., FERNANDEZ-ZOILA A., [1983], *Temps de travail, temps de vivre. Analyses pour une psychopathologie du temps*. Pierre Mardaga éditeur, Bruxelles.
- SUE R. [1992], "Temps et éducation", *Temporalistes*, n° 21, septembre, pp. 3-6.
- SUE R. [1994], *Temps et ordre social*, PUF, Collection Le Sociologue.
- SUPIOT A. [1995], "Temps de travail : pour une concordance des temps", *Droit Social*, N°12, décembre.
- THOEMMES J., DE TERSSAC G. [1997], "La négociation du temps de travail et les composantes du référentiel temporel", *Loisirs et Société*, volume 20, n° 1.
- THOEMMES J. [2000], "Vers la fin du temps de travail ?", PUF
- THOMPSON P. [1979], "Temps, travail et capitalisme", revue *Libre* n° 5 (traduction de l'article paru dans *Past and Present* n° 38 déc 1967, "The past and Present Society").
- ULRICH V. [2001], "Le temps partiel subi diminue depuis 1998", *Premières Synthèses et Premières Informations*, DARES, n° 42.2, Octobre
- VALEYRE A., [2001], "Le travail industriel sous la pression du temps", *Travail et emploi*, n° 86.
- VELTZ P. [1999], "Les organisations cellulaires en réseau" in *L'autonomie dans les organisations. quoi de neuf?*, L'Harmattan.
- VELTZ P. [2000], *Le nouveau monde industriel*, Gallimard, Le débat.
- VIARD J. [2002], *Le sacre du temps libre, La société des 35 heures*, Editions de l'Aube.,
- VOLKOFF S., MOLINIE A.-F. [1982], "Quantifier les conditions de travail. L'exemple de l'enquête nationale d'octobre 1978", *Travail et Emploi*, Janvier-mars.
- ZARIFIAN P. [1995], *Le travail et l'événement*, L'Harmattan.
- ZARIFIAN P. [2001] *Temps et modernité. Le temps comme enjeu du monde moderne*, Collection Logiques sociales, L'Harmattan