

**SASE 17th Annual Meeting on Socio-Economics Budapest June 30- July 2,
2005 "What Counts? Calculation, Representation, Association"**

Network G : "Labor Markets, Education and Human Ressources" David Marsden

**La France des 35 heures :
Quelles durées du travail pour quels types d'emplois et de
salariés ?**

**35 hours/week : the french case
How long working time, for which salaries ?**

Vanessa di Paola¹, Alain d'Iribarne²

Résumé : Un élément structurel caractéristique du marché du travail est constitué par la durée hebdomadaire du travail. Celle-ci sert le plus souvent de référence pour mesurer le niveau de mobilisation de la main-d'oeuvre, en particulier salariée. Toutefois, la notion de durée dépend de la convention retenue pour la mesurer. Ainsi, une distinction peut être faite entre une durée officielle du travail représentée par sa durée contractuelle et la durée effective de travail, ces deux définitions pouvant faire l'objet d'écarts plus ou moins substantiels. Quelles sont ces durées dans la France d'après la loi sur les 35h ? Quelles différences peut-on observer autour des moyennes ? Jusqu'où ces différences peuvent-elles s'expliquer en fonction des caractéristiques des salariés et de leurs localisations géographiques ; en fonction des types d'emploi occupés ? C'est à ces questions que nous répondrons à partir d'une enquête réalisée au près d'un échantillon représentatif national de 1000 actifs au travail.

Abstract : The working time is a structural component of the labour market. It is usually used as a tool for the measurement of the labour force engagement at work. But a distinction used to be done between the contractual working time and the effective working time. The duration of the working time could be more or less long according to the concept in use . How long are the durations of working time in France after the 35 hours law ? How much they differ around the means ? How much these differences could be explain by the individual characteristics ; or by characteristics of jobs and employment institutions ? We will answer to these questions through a French representative survey , which consist of 1000 people sample at work.

¹Lest, 35 av. Jules Ferry, 13626 Aix-en-Provence, France, Tél. : 04.42.37.85.28, Fax : 04.42.26.79.37, e-mail : dipaola@univ-aix.fr

²Lest, 35 av. Jules Ferry, 13626 Aix-en-Provence, France, Tél. : 04.42.37.85.35, Fax : 04.42.26.79.37, e-mail : iribarne@univ-aix.fr

1 Introduction

Dans tous les pays, la durée du travail constitue un élément structurel caractéristique du marché du travail³. En effet, elle est un attribut de l'offre de travail dans la mesure où elle représente une caractéristique importante des conditions de travail. Mais elle constitue aussi un attribut de la demande de travail dans la mesure où les actifs ont eux même des attentes en la matière. Toutefois, on sait qu'il n'y a pas une mais des durées du travail qui renvoient aux conventions adoptées pour les mesurer. Ainsi, on sait qu'il faut distinguer les durées annuelles du travail des durées mensuelles, hebdomadaires et journalières. Ces durées, tout en étant autonomes, s'articulent les unes aux autres pour former les régimes de travail dont les architectures générales sont très variées d'un pays à l'autre. Il en résulte des spécificités sociétales dans les constructions des temps sociaux (Anxo et alii, 2002), mais aussi des flexibilités du travail qui diffèrent d'un pays à l'autre (Boyer, 1986 ; Kaisergruber, 1997).

En plus des périodes de référence, on sait que des distinctions doivent être également faites en fonction de la façon dont ces durées sont établies : la loi, les accords collectifs conventionnels, les contrats. Ainsi, pour la France et en ce qui concerne les salariés, une distinction doit être faite entre cinq types de durées de travail qui sont établies suivant des modalités différentes. Il existe d'abord des macro durées qui servent de normes de référence et qui correspondent à la durée légale (Barthélémy, 2000). Il existe ensuite, les méso durées collectives du travail que sont les durées de travail conventionnelles généralement inscrites dans des négociations collectives de branches. Il existe enfin, des micros durées collectives qui correspondent à des accords d'entreprise. Ce n'est qu'à ce stade qu'interviennent les temps de travail individuels, sachant que ces temps peuvent être des temps contractuels, c'est à dire correspondant à un contrat salarial passé formellement entre l'employeur et son salarié, ou peuvent être des temps de travail effectifs et renvoyant à des accords plus ou moins procédurés.

En fonction des accords passés, les formes et modalités d'articulation entre ces différentes durées du travail peuvent être extrêmement variées, comme par exemple entre différentes entreprises d'une même branche ou entre salariés d'une même entreprise. C'est ainsi que des entreprises peuvent passer des accords « d'annualisation » du temps de travail qui, à une même durée annuelle du travail peuvent faire correspondre des temps de travail hebdomadaire plus ou moins variés dans l'année. De même, dans le cadre d'un même temps légal de travail hebdomadaire, les entreprises peuvent négocier avec leurs salariés des accords collectifs et/ou de contrats individuels de durées de travail combinant, de façons variées, des durées contractuelles hebdomadaires de travail avec des jours de congés annuels (Pelisse, 2000 ; Pépin et Maufroy, 2004)⁴. Enfin, pour un temps de travail hebdomadaire

³Pour désigner le temps de travail, nous utiliserons, ici, indifféremment, les termes de durée et de temps.

⁴Ainsi un passage d'une durée hebdomadaire du travail de 39h à 35h pourra se traduire par un passage

contractuel donné, les temps effectifs de travail peuvent également varier, par exemple en fonction du fait qu'un salarié travaillera ou non à un plein temps, ou en fonction des heures supplémentaires réalisées, que celles-ci fassent ou non l'objet de rémunérations. C'est dire la grande variété des situations susceptibles d'être rencontrées suivant les conventions adoptées pour définir un temps de travail. Cette variété est d'autant plus élevée qu'on passe des entreprises aux personnes⁵.

C'est à cette question des niveaux et sources d'hétérogénéité des temps de travail hebdomadaires, dans la France des « 35 heures », qu'est consacrée cette contribution : quels sont les déterminants du temps de travail contractuels et ceux du temps de travail effectif ? Ces déterminants sont-ils les mêmes pour les personnes qui ont des temps contractuels nettement plus courts que la norme légale, ou pour celles qui travaillent plus que le temps contractuel ? En particulier, comme on peut s'y attendre, observe-t-on des effets de genre, de catégorie professionnelle, de secteur, de taille d'entreprise ? Pour mieux cerner cette hétérogénéité, nous nous sommes appuyé sur une même problématique et sur les mêmes données, tout en utilisant dans un premier temps une approche relevant de la statistique descriptive et, dans un second temps, des analyses " toutes choses égales par ailleurs " à travers des modélisations économétriques.

2 Les temps de travail des salariés : problématiques, choix des variables explicatives et structure associée de l'échantillon

L'objectif des analyses descriptives auxquelles nous avons procédé est d'avoir une idée plus précise des temps hebdomadaires de travail qui peuvent exister en France dès lors qu'on prend comme référence, non pas le temps légal de travail, mais les temps contractuels et les temps réels tels qu'ils sont appréhendés par la population active au travail. Il s'agit pour nous, à travers ces analyses, de mettre à l'épreuve de données statistiques des représentations courantes - des stéréotypes sociaux -, telles qu'elles ressortent des nombreuses recherches effectuées dans le champ. Cette mise à l'épreuve nous paraît d'autant plus importante que ces représentations structurent en partie une représentation du marché du travail français. Ainsi s'explique pourquoi nous avons utilisé les deux indicateurs les plus courants pour mesurer le temps de travail : le temps de travail contractuel et le temps de travail effectif. De même, nous avons sélectionné parmi les variables disponibles dans la source utilisée, celles qui correspondaient aux « standards » explicatifs dominants (genre, catégories professionnelles...).

à 35h hebdomadaire effectif, ou un passage à un horaire de 37 h avec 11 jours de congés supplémentaires, ou un maintien à 39h avec 22 jours supplémentaires...

⁵Sachant que nous n'évoquons pas ici les différents régimes de travail correspondant aux « temps postés » (travail de jour, en 2 × 8, en 3 × 8, 5 × 8), au travail en « horaires décalés » etc...

2.1 Les problématiques dominantes

En France, depuis la fin des années 90, les temps et régimes de travail qui concernent les salariés, font l'objet de tensions entre deux mouvements contradictoires. Le premier, à travers l'action du politique appuyé sur les syndicats de salariés, vise à utiliser la législation et les accords de branche pour homogénéiser le « standards » de temps de travail de référence tout en réduisant la durée correspondante. L'objectif affiché est de lutter contre le chômage et de favoriser la cohésion sociale en homogénéisant les modes de vie « vers le haut ». Le second, toujours à travers le politique mais cette fois-ci appuyé sur les syndicats patronaux et les chefs d'entreprise, vise au contraire à utiliser la loi et les accords d'entreprise pour favoriser une diversité accrue des durées effectives de travail, associées à leurs allongements. L'objectif recherché est d'aller vers une plus grande individualisation des temps de travail pour d'accroître la compétitivité des entreprises en favorisant leur flexibilité et en abaissant leurs coûts de revient. Le jeu central des acteurs se concentre autour de la dernière loi sur les 35h - dite Aubry 2 - et sur ses conditions d'application à travers des accords d'entreprise. Il en résulte que, par rapport aux différents repères temporels possibles, celui qui domine le débat social français est celui de la durée hebdomadaire du travail en relation avec ses trois modalités de mise en forme que nous avons précédemment évoquées : légales, conventionnelles et contractuelle . Dans ce contexte qui correspond, au niveau des entreprises, à une tendance à une déconstruction du modèle taylorien/fordien associée à un effritement des normes collectives de travail, un facteur supplémentaire vient favoriser une diversification accrue des temps de travail contractuels : la mise à profit par les salariés - et en particulier les femmes - d'une réduction du temps de travail pour essayer de disposer d'un « temps choisi » en fonction des contraintes familiales et de choix de modes de vie (Nicole-Drancourt, 1999). Le même mouvement concerne les temps réels de travail avec une diffusion des nouvelles générations de Technologies de l'Information et de la Communication, - en particulier celles correspondants aux équipements mobiles -, qui offrent la possibilité de franchir une étape supplémentaire dans le brouillage des frontières de référence entre les lieux et les temps d'activité : travail, formation, loisir (Bathélémy et Cette, 2005 ; Iribarne, 2005).

Ces mouvements expliquent pourquoi les nombreuses publications qui au cours de ces dernières années ont concerné le temps de travail, expriment l'idée qu'il existe une nécessité fondamentale de « réviser le temps de travail » (Tersace et Trembley, 2000) : à la recherche de nouvelles problématiques pour le temps de travail (Bosch 1999, Boulin et Hoffman 2000), elles essaient de cerner l'émergence de nouvelles normes et de nouveaux enjeux aux quels elles associent un besoin en « nouvelles mesures » (Bosch et alii, 1997). Elles s'intéressent de façon dominante aux déstabilisations et aux modalités de reconstruction des temps sociaux considérés dans leur globalité, en les liant aux durées et aux structurations des temps de travail (Dubard, 2004). En effet, les temps de travail et les modes de vie sont appréhendés comme un tout indissociable (Gauvin et Jacot, 1999 ; Lallement, 2003), la recomposition des temps sociaux se rebâtissant en prenant de plus en plus en compte

l'importance des temporalités vécues en dehors du travail (Rouxel, 2004). En France, ces questions et problématiques s'inscrivent dans deux directions privilégiées : les 35 heures et leurs effets sur les recompositions diverses des temps sociaux (Favenec-Héry, 2000 ; Méda et Orain, 2002) ; la situation relative de la France par rapport à d'autres pays de l'Union Européenne et de l'OCDE (Marchand, 1992 ; Evans et Marianna, 1998 ; Silvera, 2002), en particulier en relation avec les politiques publiques des temps de travail (Boulin et Cette, 1998)⁶.

Globalement, on peut dire que ces recherches sur le temps de travail privilégient trois grandes clefs d'entrée :

- Les institutions employeuses à travers les politiques d'organisation du travail et de gestion de ressources humaines menées par les différents types d'entreprise à la recherche de compétitivité à travers une plus grande flexibilité (Chenu, 2002). Ces recherches qui s'intéressent au passage « du temps du travail industriel à la pluralité des temps sociaux » (Haicault, 2000), s'appuient sur des problématiques qui tendent à associer aux transformations socio-organisationnelles des entreprises, des « métamorphoses du temps de la subordination » (Bouffartigue et Bouteiller, 2000) dans une perspective de « temps contraints » par l'employeur.
- Les activités professionnelles à travers les temps de travail des différents milieux professionnels (Demazière, 1999) - salariés et non salariés - avec des problématiques qui visent à étudier les effets induits des politiques précédentes tant sur les conditions de travail que sur les modes de vie.
- Les catégories de personnes à travers les usages des temps sociaux et des rapports de genre (Degenne et alii, 2002, Silvera 2004), avec une problématique autour des articulations entre temps de travail et temps familial (Gardin, 2003), ou entre vie familiale et vie professionnelle (Silvera, 2002). Ces questions sont généralement traitées en relation avec des questions sur la division sexuelle du travail (Terresac et alii, 2000) et les inégalités dans le partage des rôles (Méda, 2001), mais aussi avec des questions sur les temps choisis (Nicole-Drancourt, 2004), à travers les processus d'individualisation des pratiques sociales liés aux temps partiels (Del Sol, 2001). Elles sont particulièrement posées à propos des femmes pour qui le fait d'avoir un travail de ce type pourrait constituer un marché de dupe (Angeloff, 2000).

⁶De ce point de vue, il est intéressant de constater que, dans l'Europe à 15, la " France des 35 heures " se présente avec un temps de travail réel moyen de 37.9 heures, qui la place au septième rang après : la Grèce, l'Espagne, le Luxembourg, le Portugal, l'Italie et la Finlande ; mais avant le Royaume-Uni, la Belgique, l'Irlande, l'Allemagne et les Pays-Bas. Ces classements découlent de l'importance des temps partiels dans la population active salariée. (Source : entretiens avec Olivier Marchand, La Croix, 10 mars 2005, p.4)

2.2 La source d'information utilisée : une enquête IPSOS pour l'Institut Chronopost

Un trait caractéristique commun à ces travaux de recherche est d'être massivement produit par des sociologues qui s'appuient sur des enquêtes qualitatives avec comme principal objectif de comprendre de jeux et enjeux d'acteurs autour de questions sociales. Ils juxtaposent des problématiques sur des questions spécifiques. Par contre, ils fournissent peu d'informations descriptives des phénomènes observés dans leurs globalités. Il en résulte que, paradoxalement au regard de l'importance que revêt cette question, on connaît très mal, en France, la situation structurelle des temps de travail.

La source d'information que nous avons utilisée est une enquête nationale, réalisée en France en juillet 2004, auprès d'un échantillon de 1004 actifs occupés, issus d'un échantillon représentatif de la population française âgée de 15 ans et plus. La représentativité de cet échantillon a été établie par la méthode des quotas portant sur le sexe, l'âge, la profession du chef de famille, la taille de l'entreprise et le secteur d'activité correspondant à l'emploi de l'interviewé, après stratification par régions et taille d'agglomération. Les interviewés ont été interrogés par téléphone à leur domicile. Cette enquête a été réalisée à la demande de l'Institut Chronopost, par l'Institut IPSOS.

Il s'agit d'une source exceptionnelle par son champs et par son contenu. En effet, cette enquête a touché dans les mêmes termes, des non salariés et des salariés et, parmi ceux-ci, aussi bien les salariés de droit privé que ceux de droit public. De même, le questionnaire à l'élaboration du quel nous avons participé au sein du Club du Temps de l'Institut, a été conçu dans le but d'obtenir des données sur six thèmes principaux : la durée contractuelle du travail, l'évaluation du nombre d'heures travaillées au-delà des horaires contractuels, le contenu des tâches effectuées lors des heures supplémentaires, le taux d'équipement en technologies de l'information et de la communication (TIC), l'impact des TIC sur le lieu de travail (domicile, entreprise), l'impact des TIC sur la porosité travail/hors-travail⁷.

Compte tenu de notre objet, nous avons ici, limité nos analyses aux seuls salariés, cette population étant en effet la seule pour laquelle la durée contractuelle du travail ait un sens. L'échantillon sur lequel nous effectuons notre analyse est ainsi constitué de 902 individus.

⁷L'Institut Chronopost a donné à chacun des participants à l'élaboration de cette enquête un exemplaire de la base de données correspondante avec autorisation de l'exploiter pour des publications scientifiques. Qu'il en soit remercié. Des premiers résultats, basés sur des statistiques descriptives, ont été publiés dans : Temps sociaux. Les TIC changent-elles la donne? Tempos,n° 03, janvier 2005, La Revue de l'Institut Chronopost.

TAB. 1 – Listes des variables explicatives

- caractéristiques personnelles
 - sexe
 - niveau d'étude
 - nombre d'enfants
- caractéristiques de l'activité
 - catégorie professionnelle
 - nature des tâches réalisées sur le lieu de travail
 - temps de travail choisi ou contraint
- caractéristiques de l'organisation employeuse
 - secteur d'activité,
 - taille
- caractéristiques de localisation
 - situation géographique
 - type de commune

2.3 Le choix des variables explicatives

Le choix des variables explicatives que nous avons retenues a été réalisé en association avec notre analyse des temps de travail (caractéristiques personnelles, d'activité, d'entreprise et de localisation. cf. tableau (1)). Ces variables sont pour l'essentiel celles utilisées pour ces recherches, notre objectif étant d'en tester la pertinence à partir d'une analyse statistique mieux à même de structurer leur hiérarchie en fonction des conventions de mesure retenues. Outre ces variables « standards », nous avons également retenu des variables de localisations beaucoup moins présentes dans les recherches (Gwiazdzinski, 2004), à l'exception des recherches sur les temps des villes (Boulin, 1999).

Nous avons également retenu le fait que le salarié « réalise ou non des tâches personnelles au travail ». De même, il nous a semblé, que compte tenu des débats autour de la durée du travail comme « temps contraint », l'introduction de telles variables pouvait se révéler intéressante dans une analyse relative aux temps de travail au delà du temps contractuel, dans la mesure où, à des temps de travail plus longs, pourraient être associés des activités non professionnelles sur les lieux de travail, l'un venant en quelque sorte compenser l'autre, aux vues des salariés.

2.3.1 Les grandes caractéristiques de l'échantillon

C'est le même choix qui explique la source d'information retenue. En effet, et peut-être ceci explique cela, il n'existe pas en France, d'enquête statistique régulière spécialisée sur

le temps de travail⁸. La seule source statistique disponible est constituée par des enquêtes complémentaires à l'enquête emploi, la dernière étant celle de 2001, soit en plein milieu du processus de passage au 35 heures.

TAB. 2 – Structure de l'échantillon

Variable	Mean	Std. Dev.	Min.	Max.	N
homme	0.59	0.49	0	1	902
femme	0.41	0.49	0	1	902
age	38.93	9.88	16	62	902
niveau V - VI	0.42	0.49	0	1	902
niveau IV	0.17	0.38	0	1	902
niveau III	0.21	0.4	0	1	902
niveau II - I	0.21	0.4	0	1	902
sans enfant	0.36	0.48	0	1	902
Idf	0.2	0.4	0	1	902
N_O	0.25	0.43	0	1	902
N_E	0.22	0.41	0	1	902
S_O	0.11	0.32	0	1	902
S_E	0.22	0.41	0	1	902
agglomération rurale	0.23	0.42	0	1	902
cadre	0.15	0.36	0	1	902
PI	0.31	0.46	0	1	902
Employé	0.29	0.45	0	1	902
ouvrier	0.25	0.43	0	1	902
salaire supérieur à 1982€	0.46	0.5	0	1	902
secteur public	0.31	0.46	0	1	902
administration	0.34	0.47	0	1	902
commerce - service	0.25	0.43	0	1	902
industrie	0.21	0.41	0	1	902
autre secteur	0.2	0.4	0	1	902
de 0 à 9 salariés	0.15	0.36	0	1	902
de 10 à 99 salariés	0.19	0.39	0	1	902
de 100 à 999 salariés	0.23	0.42	0	1	902
+ de 1000 salariés	0.43	0.5	0	1	902
réalise tâches personnel	0.36	0.48	0	1	902
Temps Travail Contractuel	34.46	7.69	2.5	80	902
Temps Travail Effectif	36.40	9.	0.5	80	902
Travaille + que temps contractuel	0.44	0.5	0	1	902
temps de travail des personnes au delà du temps contractuel	38.52	10.4	0.5	72.83	401

Au regard de ces variables, il est possible de situer les grandes caractéristiques de l'échantillon :

- Les caractéristiques personnelles : l'échantillon comporte une majorité d'homme (59%), l'âge moyen des répondants est de près de 39 ans, le niveau d'étude le plus représenté est inférieur au bac (42 %), et 36 % d'entre eux n'ont pas d'enfant.
- Les caractéristiques d'activité : les PCS *employé* et *ouvrier* représentent respectivement 29% et 25% de l'échantillon, alors que les *profession intermédiaire* sont les plus nombreuses - 31 % - les *cadres* représentant seulement 15 %. L'échantillon com-

⁸La principale source d'information en la matière est l'enquête emploi, assortie d'enquêtes complémentaires ponctuelles.

- prend 46 % de personnes ayant gagné plus de 1982 euros par mois ; enfin, plus de 38 % des personnes interrogées déclarent réaliser des tâches personnelles au travail.
- Les caractéristiques des organisations employeuses : le secteur public emploie 31 % des répondants (à rapprocher des 34 % travaillant dans l’administration). Au sein du secteur privé, les répondants se distribuent de façon sensiblement égale entre les secteurs économiques avec environ 20 % dans chacun des trois secteurs distingués (commerce-service : 25 %, industrie 21 %, autre 20 %). Les répondants travaillent dans des entreprises de taille assez hétérogènes puisque 43 % d’entre eux travaillent dans des très grandes entreprises et, à l’opposé, 15 % travaillent dans des très petites entreprises.
 - Les caractéristiques de localisation : 23 % réside dans une agglomération rurale.

3 Les écarts de temps de travail évalués à partir des statistiques descriptives

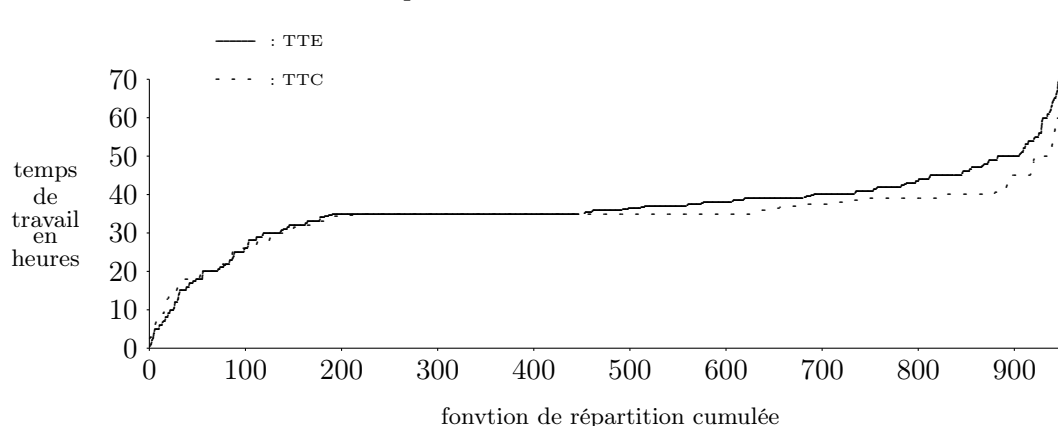
Dans la mesure où notre premier objectif est de cerner les écarts qui existent par rapport à ce qui constitue une norme sociale de référence, en fonction de la convention de mesure retenue, nous présenterons d’abord les distributions de temps de travail correspondant aux deux indicateurs retenus. Mais, s’agissant surtout de cerner les caractéristiques d’emplois et de salariés qu’il est possible d’associer aux diverses durées du travail observées, ces associations étant considérées comme des éléments de structure du marché du travail, nous présenterons en suite les analyses correspondantes à partir de statistiques descriptives classiques. Dans cette perspective, nous regarderons si, en utilisant les deux indicateurs retenus (temps de travail contractuel et effectif), nous trouverons des distributions de temps associées aux divers variables structurelles qui se recouperont suffisamment pour donner une physionomie unique de ce marché, ou si au contraire, nous serons confrontés à des formes de relations suffisamment différenciées pour en donner deux physionomies différentes.

3.1 Les distributions relatives des temps de travaux contractuels et effectifs

Si on garde en mémoire que, au moment de l’enquête, le passage aux 35 heures était effectif pour une très grande majorité des entreprises, on comprend pourquoi, dans l’échantillon, la durée moyenne contractuelle du travail est de 34,46 heures, soit très proche des 35 heures, - la médiane étant, elle, à 35h - avec un « plateau » important autour de cette valeur. Toute fois, au-delà de ces valeurs moyennes et médianes, la distribution des temps contractuels de travail présente des écarts significatifs à ses deux extrémités. Elle fait ainsi apparaître d’un coté 10 % de salariés ayant un temps de travail hebdomadaire inférieur à 25

heures et 5 % à moins de 18 heures, la présence de ces faibles temps est due à une prise en compte de l'ensemble des salariés, y compris ceux qui travaillaient à temps partiel. A l'autre extrémité, la distribution fait apparaître, 25 % de salariés ayant des horaires contractuelles supérieures à 37,5 heures, mais surtout 5 % d'entre eux ayant des horaires à plus de 41h et 1 % à plus de 60 heures.

FIG. 1 – Distribution des temps de travail contractuel - TTC - et effectif - TTE -



L'observation des temps réels de travail fait apparaître une distribution très voisine dans son allure globale avec, cependant, une durée du travail logiquement supérieure, la moyenne passant à 36,4 heures et la médiane à 36 heures. On peut donc dire que pour les salariés, après la loi sur les 35h et les accords qui lui sont associés, le temps de travail contractuel moyen, y compris les temps partiels, est très proche des 35h, mais que le temps de travail moyen effectif déclaré lui est supérieur de près de 2 heures. L'observation fait, de plus, apparaître une accentuation des écarts entre les durées du travail extrêmes⁹. Pour les salariés ayant les durées hebdomadaires du travail les plus courtes, les temps contractuels et les temps effectifs de travail sont sensiblement les mêmes puisque dans les deux cas, 5 % des salariés ont travaillé moins de 18h. Par contre, les écarts entre les deux durées commencent à s'amorcer dès ce moment là, pour se creuser par la suite et faire apparaître des temps de travail réel nettement plus élevés. En effet, 25 % des salariés enquêtés ont déclaré une durée effective du travail de plus de 40 heures, 5 % une durée de plus de 50 heures, 1 % déclarant

⁹Si on compare ces résultats avec les résultats de l'enquête Durée de travail, complémentaire à l'enquête emploi de mars 2001, réalisée sur un échantillon de 14 617 personnes, travaillant à temps plein, hors enseignement, on observe des écarts substantiels par rapport à notre source. L'enquête Durée de travail donne des durées moyennes de travail plus élevées (population totale : 39h50, hommes : 40h20, femmes : 39h). Afin de rendre les chiffres comparables, nous avons calculé les durées moyennes d'une population similaire sur notre échantillon (temps plein hors enseignants), la durée moyenne totale est de 38h, hommes 38h45, femmes 37h45). Un tel écart peut s'expliquer par le fait que cette enquête étant de 2001, elle n'enregistre pas encore le plein effet des « 35h ». Par ailleurs l'enquête emploi de 2002 fait apparaître une durée moyenne de 37.9 heures pour les salariés du privé dont 38.8 heures pour les salariés à temps plein et 23.2 heures pour les salariés à temps partiel (Source : entretien avec Olivier Marchand, op. cit.)

TAB. 3 – Distribution des temps de travail contractuel et effectif

Percentiles	temps de travail contractuel	temps de travail effectif
1%	9	6
5%	18	18
10%	25	26
25%	35	35
50%	35	36
75%	37.5	40
90%	40	46
95%	41	50
99%	60	64
Moyenne	34.469	36.404
Ecart-type	7.689	9.447

Lecture : à 35h de TTC, on a 50% de l'effectif, à 36h pour le TTE.

plus de 64 heures¹⁰.

3.2 Les écarts observés entre les différents temps hebdomadaires de travail

Par rapport au temps de travail moyen contractuel, il existe des écarts variables entre les catégories suivant les critères retenus. Les écarts les plus forts s'observent en fonction du sexe (4,75h), puis des secteurs d'activité (3,56h), puis des catégories socioprofessionnelles (2,95h). Ils correspondent à des temps plus élevés pour les hommes (+ 1,95h), l'industrie (+ 1,94h), les ouvriers (+ 1,42h), et à des temps le plus courts pour les femmes (-2,82h), les administrations (-1,62h), les employés (-1,33h). Ce qui creuse les écarts, est donc une durée contractuelle du travail plus faible pour les femmes et les administrations, associée à une durée plus élevée pour les hommes et l'industrie. Les variables correspondant au nombre d'enfants, à la réalisation des tâches professionnelles, à la taille de l'organisation employeuse, ainsi qu'à la localisation, sont beaucoup moins discriminantes avec des écarts à la moyenne plus faible. On retrouve là une représentation standard des temps de travail relatifs donnée par la littérature.

Par rapport au temps de travail moyen réel et, par comparaison avec le temps moyen contractuel, les écarts entre les différentes catégories s'accroissent dans la majorité des cas, accroissant donc les contrastes (sept variables sur neuf). Des réductions d'écart n'apparaissent qu'en fonction du nombre d'enfants et, surtout, en fonction des secteurs d'activité.

¹⁰Le poids de ces longues durée effectives s'accroît encore quand on prend l'ensemble des actifs, c'est à dire en incluant les professions non salariées.

TAB. 4 – Ecart maximum dans les temps de travail en fonction des variables retenues (en heures, par ordre décroissant d'écarts sur le temps de travail réel)

Variable	Temps contractuel de travail	Temps effectif de travail
Catégorie socioprofessionnelle	2,95	5,00
Sexe	4,75	4,97
Taille de l'organisation employeuse	0,63	3,05
Réalisation de travaux personnels	1,87	3,02
Niveau d'étude	1,45	2,90
Secteur d'activité économique	3,56	2,05
Localisation régionale	1,38	1,89
Nombre d'enfants	2,06	1,72
Localisation communale	0,95	1,10

Ainsi, apparaissent trois blocs de variables qui s'ordonnent par écarts décroissants : d'abord les catégories socioprofessionnelles et le sexe ; puis la taille de l'organisation employeuse, la réalisation d'activités personnelles dans le temps de travail contractuel et le nombre d'années d'études ; puis les secteurs d'activité, la localisation régionale et le nombre d'enfants. La localisation par type de commune constitue la variable la moins discriminante.

Il est intéressant de constater qu'on a donc une plus grande hétérogénéité des temps de travail réels que des temps de travail contractuels. De plus les écarts entre ces deux temps de travail, ne sont pas homothétiques entre les catégories de salariés, au sein de chaque variable, ce qui modifie la cartographie des temps relatifs. Si on reprend plus précisément :

- Le contraste le plus fort se fait en fonction des catégories socioprofessionnelles (5,00h). Cette situation est liée à la durée du travail des cadres qui s'allonge fortement par rapport à la moyenne nationale (+2,53h) et à la catégorie des employés qui s'allonge moins (-2,47h). Il en résulte que cette variable qui était au troisième pour la durée du travail conventionnelle, passe au premier rang, venant ainsi conforter une représentation dominante qui veut que le temps de travail hebdomadaire des cadres est élevé, en particulier en relation avec les modalités de mise en oeuvre des 35h.
- Les écarts de durée en fonction du sexe ne s'accroissent que légèrement : ils passent à 4,97h, ce qui conduit cette variable à régresser du premier au deuxième rang, ce qui là aussi, vient conforter les représentations standards .
- Les écarts de durée en fonction de la taille des organisations employeur s'accroissent fortement (ils passent à 3,05h) ce qui fait que cette variable passe du dernier rang au troisième. Cette situation résulte d'une durée de travail réelle qui devient beaucoup plus longue pour les entreprises les plus grandes (+1,07h par rapport à la moyenne). Cette situation est cohérente avec les modalités de mise en oeuvre de la loi des 35h à laquelle les petites entreprises ne sont pas soumises, sachant que les dispersions

des temps de travail réels sont particulièrement élevées pour ces dernières, montrant qu'il n'y a pas pour elles, de normes de temps de travail, à proprement parler.

- Les écarts liés au fait d'avoir des activités personnelles sur le lieu de travail et pendant le temps de travail contractuels, s'accroissent également, passant avec 3,02h, du cinquième rang au quatrième. Il y a là une situation intéressante dans les relations entre le temps de travail et la nature des activités pendant ce temps, puisque les salariés tendent en quelque sorte à inclure du temps " pour eux " dans l'allongement de leur temps de travail
- Les niveaux d'étude entre lesquels les écarts se creusent moins (2,90h), progressent aussi de un rang, passant ainsi du sixième au cinquième. L'important, ici est que, par rapport à la durée du temps de travail contractuel, on assiste à une modification de rang entre les catégories, la durée de travail la plus longue devenant celle des plus diplômés (+ 1,86h par rapport à la moyenne) et la plus courte, celle de ceux qui le sont moins (- 1,04h par rapport à la moyenne). Là encore les résultats conduisent à rapprocher la situation observée des représentations, dans la mesure où les plus diplômés tendent à être associés à des activités professionnelles de cadres.
- Les écarts de temps de travail entre les secteurs d'activité s'atténuent fortement (ils sont plus que de 2,05h), de sorte que cette variable qui figurait au deuxième rang pour la durée du travail contractuelle ne figure plus ici qu'au sixième rang. Cette tendance à l'homogénéisation des temps de travail entre les secteurs est due au fait que, par rapport au temps de travail contractuel, le temps réel de travail dans les administrations s'allonge beaucoup plus que dans les autres secteurs et en particulier plus que dans l'industrie : il s'allonge de près de trois heures (2,98h), contre 1,46h pour ce dernier. Il y a là un résultat qui vient fortement à l'encontre des représentations standards qui véhiculent l'idée que, contrairement aux salariés du privé, les fonctionnaires n'en feraient pas plus que leurs obligations statutaires.
- Les variations d'écarts entre les temps de travail en fonction de la localisation régionale sont faibles, même si elles s'accroissent (1,89h), de sorte que cette variable ne change pas de rang. On ne voit pas très bien les variables structurelles qui peuvent expliquer cet écart entre la Sud-Ouest qui travaille plus et le Sud-Est qui travaille moins.
- Par rapport au temps de travail contractuel, les écarts de durée du travail réelle en fonction du nombre d'enfants se réduisent légèrement de sorte que cette variable régresse fortement du quatrième au huitième et avant dernier rang. Cette situation est due au fait que le temps de travail des salariés sans enfants s'allonge moins (1,72h en plus de la moyenne) que celui des personnes ayant des enfants (2,06h en plus de la moyenne). On aurait donc une plus grande indépendance des temps de travail réels par rapport au nombre d'enfant.
- La même si les écarts de temps en fonction de la localisation par type de commune, s'accroissent (1,10h)- les salariés des communes rurales travaillant plus que ceux des

communes urbaines -, les écarts restent faibles ce qui fait régresser cette variable de un rang pour l'amener au dernier

TAB. 5 – Temps de travail contractuel (TTC) et effectif (TTE) moyen

Variable	TTC		TTE		N
	Mean	Std. Dev.	Mean.	Std. Dev.	
Total	34.46	7.69	36.40	9.45	902
femme	31.64	8.18	33.46	9.47	369
homme	36.41	6.67	38.44	8.89	533
Niveau V-VI	34.80	7.86	35.36	8.50	378
Niveau IV	34.85	6.31	35.91	7.36	153
Niveau III	34.50	6.52	37.07	9.01	186
Niveau I-II	33.41	9.26	38.26	12.50	185
Sans enfant	34.94	6.76	36.67	8.82	327
Avec enfants	34.19	8.16	36.25	9.79	575
Ile de France	34.97	8.52	36.82	10.81	179
N_O	34.59	7.79	36.53	9.20	222
N_E	34.29	7.86	36.56	9.31	199
S_O	35.10	7.70	37.21	8.13	103
S_E	33.71	6.52	35.31	9.15	199
agglomération rurale	35.19	8.46	37.09	9.33	211
autre agglomération	34.24	7.43	36.19	9.48	691
cadre	34.63	8.29	38.93	11.91	139
profession intermédiaire	34.35	7.94	36.99	10.20	280
employé	33.13	8.19	33.94	8.48	262
ouvrier	36.08	5.88	37.00	6.85	221
Administration	32.84	7.78	35.82	10.10	305
Commerce-Service	34.29	9.27	35.81	10.73	227
Industrie	36.41	4.59	37.87	6.77	191
Autre secteur	35.37	7.40	36.59	8.92	179
de 0 à 9 salariés	33.94	11.40	34.52	13.64	134
de 10 à 99 salariés	34.57	6.73	35.95	7.86	210
de 100 à 999 salariés	34.54	7.10	35.76	8.33	169
+ de 1000 salariés	34.55	6.81	37.58	8.79	389
Réalise des tâches personnel	35.87	6.97	38.90	10.01	321
Ne réalise pas de tâches personnel	33.69	7.96	35.02	8.83	581

L'ensemble de ses résultats confirme l'idée qu'il existe des facteurs pouvant expliquer des variations du temps de travail. Pour autant, il se peut que des disparités relevés entre homme et femme par exemple soient en fait dues à des différences de structure professionnelle ou de niveau de diplôme entre les hommes et les femmes, ou réciproquement. Il est alors intéressant de pouvoir réaliser des analyses dites « toutes choses égales par ailleurs ». Pour cette raison, nous avons conduit une régression du temps de travail contractuel, puis effectif, sur l'ensemble des caractéristiques retenues jusqu'ici.

4 Les déterminants des temps de travail contractuels et effectifs

Nous avons conduit dans un premier temps, des régressions sur les temps de travail contractuel puis effectif à partir de l'ensemble des caractéristiques retenues dans l'analyse descriptive. Dans un deuxième temps, nous estimons les mêmes régressions en ajoutant une dimension sexuée. L'objectif est de prendre en compte les résultats issus des statistiques descriptives, qui donnent au genre une place centrale dans l'hétérogénéité des rapports aux temps de travail.

4.1 Régressions sur l'ensemble de la population

Il est important de préciser que de nombreux modèles ont été estimés. Nous choisissons de n'en présenter qu'un : il résulte d'un arbitrage entre l'élimination de variables non significatives et le souci de mettre en avant le rôle de facteurs jugés classiquement déterminants dans les durées de travail, même s'ils se révèlent non significatifs dans l'analyse économétrique (ce qui constitue en soit un résultat intéressant).

Les analyses portent donc sur les déterminants du temps de travail contractuel d'une part, sur le temps de travail effectif d'autre part. Il est intéressant d'analyser les résultats des deux régressions parallèlement. Plusieurs résultats sont à mettre en avant. Le premier d'entre eux renvoie au fait que parmi les nombreuses variables introduites dans le modèle, très peu ont une influence significative sur les temps de travail. Ainsi, dans l'analyse du temps de travail contractuel, seules les variables *homme*, *administration* et *réalise des tâches personnel au travail* se révèlent significatives ; dans l'analyse du temps de travail effectif, les facteurs explicatifs significatifs ne sont pas plus nombreux mais diffèrent légèrement puisque *administration* n'est plus significatif et *de 0 à 9 salariés* le devient (cf. tableau (6)). A cette faible significativité des paramètres, on peut ajouter que la part de la variance du temps de travail (effectif et contractuel) expliquée par le modèle est très faible : dans les deux cas, le coefficient de détermination - R^2 - indique que la variation du temps de travail est expliquée à 12% par l'ensemble des variables considérées, il reste 88% expliquée par des phénomènes non observés. Ces deux résultats sont observés alors même que, comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises, les variables retenues, sont celles usuelles dans une analyse du temps de travail. Améliorer la part expliquée par le modèle suppose d'explorer d'autres modèles soit en prenant en compte d'autres facteurs explicatifs, soit en définissant autrement la relation entre temps de travail et facteurs explicatifs¹¹. Pour autant, le critère de significativité globale du modèle nous permet de dire que le modèle peut être considéré comme valide (statistique de Fisher significative).

¹¹Ceci constitue une piste de recherche et ne sera pas proposé ici

Les résultats obtenus peuvent être mis en relation avec les analyses descriptives précédentes : les effets des paramètres confirment ces premiers résultats descriptifs sur les deux indicateurs de durée de travail, à la significativité près. On peut, par exemple, souligner les écarts significatifs de temps de travail tant contractuel qu'effectif, entre hommes et femmes. Le paramètre de genre est significatif et révèle qu'être un homme va augmenter le temps de travail par rapport au fait d'être une femme, de plus de 4 heures pour les deux durées de travail évaluées. En outre, le paramètre associé au fait de travailler dans une administration se révèle significatif et négatif sur le temps de travail effectif. Ce résultat est intéressant car on considère souvent, de façon assez classique, que les temps de travail moindre, pour les femmes et au sein de l'administration, sont liés. Le résultat de l'estimation révèle qu'il existe un effet propre du secteur d'activité *administration* par rapport au *secteur industriel* : le temps de travail effectif est significativement plus court dans l'administration par rapport à l'industrie ; il est également plus court pour les femmes par rapport aux hommes. Ici, il y a un effet secteur en plus de l'effet genre.

Par contre, un certain nombre de caractéristiques jugées pertinentes au simple regard des statistiques descriptives se révèlent ici non significatif. Ce résultat met en avant l'existence d'effets de certaines caractéristiques dominant les autres. En particulier, à ce niveau global, les différentes PCS¹² n'influencent ni le temps de travail contractuel, ni le temps de travail effectif. L'analyse descriptive laissaient pourtant penser que des différences fortes existaient entre *cadre* et *ouvrier* par exemple. On peut penser qu'une fois pris en compte l'effet sexe et l'effet secteur, les PCS ne se distinguent pas les unes des autres (aucune n'a un impact significativement différent du fait d'être *profession intermédiaire*).

Les résultats peuvent également être appréhendés dans leur dimension comparative selon que l'on considère la durée de travail contractuelle ou effective. On observe alors plusieurs résultats :

- des variables augmentant significativement les durées sur les deux indicateurs : *Homme* et *Réalisation de tâches personnelles au travail*
- une variable significative seulement pour le temps de travail effectif : *Très petites entreprises* qui diminue cette durée,
- des variables jouant sur le temps de travail contractuel uniquement : *Administration* et *Réside dans le sud-dest* qui réduisent les durées.

L'effet le plus important, que ce soit sur le temps de travail contractuel ou effectif, est celui de genre. On peut penser que les différents facteurs retenus ne jouent pas identiquement sur le temps de travail (contractuel ou effectif) selon que l'individu est un homme ou une femme. Aussi, il est intéressant d'envisager de régresser le temps de travail sur l'ensemble des facteurs explicatifs pour chacune des sous-populations masculines et féminines.

¹²Nous utilisons indifféremment le terme de PCS ou de catégorie socio-professionnelles.

TAB. 6 – Régression sur les temps de travail effectif et contractuel

Variable	TTE	TTC
	Coefficient	Coefficient
Homme	4.172**	4.086**
<i>Femme</i>	<i>référence</i>	
Cadre	0.367	-0.417
Employe	-1.194	-0.574
Ouvrier	0.245	0.035
<i>Profession intermédiaire</i>	<i>référence</i>	
Administration	-0.492	-1.455†
Commerce-service	-0.274	-0.926
Autre secteur	-0.547	-0.882
<i>Industrie</i>	<i>référence</i>	
de 0 - 9 salaries	-2.180*	-0.296
de 10 - 99 salaries	-1.151	-0.024
de 100 - 999 salaries	-0.955	0.132
<i>Plus de 1000 salariés</i>	<i>référence</i>	
Niveau V-VI	-0.491	0.918
Niveau IV	-0.495	0.786
<i>Niveau III</i>	<i>référence</i>	
Niveau I-II	1.146	-0.719
Sans enfant	-0.111	0.547
Realise des taches personnel au travail	3.158**	2.116**
Reside dans le Nord Ouest	0.190	-0.622
Reside dans le Nord Est	0.561	-0.884
Reside dans le Sud Ouest	1.263	0.381
Reside dans le Sud Est	-0.647	-1.396†
<i>Reside à Paris-Ile-de-France</i>	<i>référence</i>	
Agglomeration rurale	0.991	0.660
Intercept	33.842**	32.326**
N		902
R ²		0.123 0.127
F _(20,881)		6.173** 6.426**
Significance levels : † : 10% * : 5% ** : 1%		

4.2 Hétérogénéité des comportements selon le genre

Un test de Chow permet de conclure à l'existence d'une hétérogénéité des comportements féminins et masculins aussi bien dans le temps de travail contractuel que dans le temps de travail effectif. Les principaux résultats (cf. tableau (7)) de cette analyse dissociant hommes et femmes mettent en avant que le modèle est plus explicatif pour les femmes que pour les hommes (meilleur coefficient de détermination R^2 et davantage de paramètres sont significativement différents de 0). On remarque également que les coefficients estimés sont plus forts pour les femmes que pour les hommes, révélant ainsi une plus grande hétérogénéité dans la population féminine. Cela peut se justifier par la présence plus forte de travail à temps partiel chez les femmes.

On peut souligner différents effets révélés par ces estimations :

- **l'effet PCS** était non significatif dans l'estimation globale. Ici, pour les hommes, le fait d'être *cadre* plutôt que *professions intermédiaires* augmente le temps de travail effectif et n'influence pas le temps de travail contractuel. Pour les femmes, au contraire, être cadre diminue les deux durées de travail (contractuelles et effectives) ;
- **l'effet taille d'entreprise** lorsqu'elle est petite (*0 à 9 salariés*) diminue les deux durées pour les femmes ; à l'inverse pour les hommes, travailler dans une entreprise de petite taille augmente le temps de travail contractuel, et n'a pas d'effet significatif sur le temps de travail effectif ;
- **l'effet administration** perdure à la baisse sur le temps de travail contractuel mais est beaucoup plus fort pour les femmes que pour les hommes ;
- **l'effet niveau de formation** est non significatif pour les hommes ; alors que pour les femmes, le niveau de formation n'influence pas de la même manière les temps de travail contractuel et effectif : être de *niveau I-II* (par rapport au *niveau III*) diminue leur temps de travail contractuel mais augmente leur temps de travail effectif. Ainsi, au delà de l'effet *cadre* observé, il existe un effet niveau de formation pour les femmes : ces deux facteurs jouent dans le même sens à la baisse pour le temps de travail contractuel ; alors qu'ils jouent en sens inverse pour le temps de travail effectif, toutefois l'effet à la baisse du fait d'être cadre domine l'effet à la hausse d'être de niveau II de formation.
- **l'effet enfant** intervient significativement uniquement sur le temps de travail contractuel des femmes : ne pas avoir d'enfant augmente cette durée. Ce résultat est intéressant : ne pas avoir d'enfant n'augmente pas significativement le temps de travail effectif (ni des femmes ni des hommes).
- **l'effet réalisation de tâches personnel** augmente significativement les deux durées, pour les hommes et les femmes ; on peut souligner que l'impact est plus fort pour les femmes que pour les hommes.
- **l'effet sud-est** n'est plus significatif ni pour les hommes ni pour les femmes, par contre un effet *rural* apparaît pour augmenter le temps de travail effectif des

hommes.

TAB. 7 – Régression sur le temps de travail contractuel et effectif par genre

Variable	TTC		TTE	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadre	.271	-1.084*	2.624*	-2.847*
Employe	-.447	1.032	-0.788	-.205
Ouvrier	-.934	-.392	-0.267	.173
<i>Profession intermédiaire</i>	<i>référence</i>			
Administration	-1.645*	-4.704**	-1.280	-1.855
Commerce-service	.415	-4.971**	0.973	-3.060
Autre secteur	-.410	-5.293**	-0.171	-3.341
<i>Industrie</i>	<i>référence</i>			
de 0 - 9 salaries	3.603**	-4.062**	0.921	-5.066**
de 10 - 99 salaries	.852	-1.321	-0.659	-2.081
de 100 - 999 salaries	.601	-.710*	-0.304	-2.269*
<i>Plus de 1000 salariés</i>	<i>référence</i>			
Niveau V-VI	1.263	.699	-0.514	-.005
Niveau IV	1.193	1.047	-0.649	.644
<i>Niveau III</i>	<i>référence</i>			
Niveau I-II	-.741	-.654*	-0.128	2.621*
Sans enfant	-.590	1.795*	-0.774	.546
Realise des taches personnel au travail	1.424*	3.327**	2.893**	3.358**
Reside dans le Nord Ouest	.302	-1.217	0.652	.253
Reside dans le Nord Est	-.665	-1.175	0.166	1.149
Reside dans le Sud Ouest	-.586	1.229	0.185	2.271
Reside dans le Sud Est	-1.257	-1.41	-0.608	-.735
<i>Reside à Paris-Ile-de-France</i>	<i>référence</i>			
Agglomeration rurale	1.122	-.168	2.018*	-.745
Intercept	35.619**	35.638**	37.346**	35.712**
N	533	369	533	369
R ²	0.077	0.117	0.077	0.122
F	2.24**	2.42**	2.25**	2.55**

Significance levels : † : 10% * : 5% ** : 1%

Dans les analyses menées ici, nous avons étudié le temps de travail contractuel et effectif en ignorant que, pour un grand nombre d'individus, ces deux temps étaient identiques. Il est intéressant de s'interroger sur l'existence d'effets spécifiques pour les personnes travaillant au delà du temps contractuel. C'est ce que nous allons réaliser dans la prochaine section.

5 Travailler au-delà du temps contractuel

Dans l'ensemble de l'échantillon, 44 % des personnes ont un temps de travail effectif supérieur au temps de travail contractuel. Un premier temps d'analyse consiste à déterminer les variables caractéristiques de ces personnes, par rapport à celles dont les temps de travail effectif et contractuels sont identiques. Dans un deuxième temps, on peut se concentrer sur les seules personnes dont le temps de travail effectif est supérieur au temps de travail

contractuel et se demander quels sont les facteurs déterminants leur temps de travail. On peut, en effet, penser que travailler plus que le temps contractuel ou non n'est pas un mécanisme aléatoire. Ainsi, les hommes plus que les femmes, ou encore les cadres plus que les ouvriers, etc... peuvent avoir tendance à travailler au delà des temps contractuels. Pour réaliser cette analyse, il convient de contrôler un éventuel effet de sélection. Comme précédemment, dans un premier temps nous réalisons ces estimations sur l'ensemble de la population, puis, nous les réaliserons selon le genre.

5.1 Les résultats obtenus pour l'ensemble de la population

Sur l'ensemble de la population, l'estimation confirme la présence d'un phénomène de sélection (cf. tableau (8)). Ainsi, dans l'équation de sélection, (équation 2 du tableau (8)), évaluant la probabilité de travailler au delà du temps contractuel, de nombreux paramètres se révèlent significatifs, influençant cette probabilité. Seul le fait d'être de *niveau I-II* de formation (par rapport au *niveau III*) accroît la probabilité de travailler plus que le temps contractuel. Les paramètres de *niveau IV* et de *niveau V-VI* diminuent cette probabilité (par rapport au *niveau III*) ; le fait d'être *employé* ou *ouvrier* plutôt que *profession intermédiaire* réduit également la probabilité de travailler plus que le temps contractuel, être *cadre* étant non significatif.

Un résultat particulièrement intéressant concerne l'effet de genre. En effet, on observe dans l'équation de sélection que le fait d'être un homme ou une femme n'influence pas la probabilité de travailler au delà du temps contractuel (équation 2 du tableau (8)). Par contre, l'estimation du temps de travail effectif des personnes travaillant au delà du temps contractuel (équation 1 du tableau (8)), montre qu'être un homme va accroître fortement le temps de travail (+3.398, cet effet est le plus fort). Plus généralement, concernant cette équation du temps de travail au delà du temps contractuel, on observe que peu de paramètres se révèlent significatifs. En effet, seulement le sexe, les niveaux de formation V-VI et IV par rapport au niveau III (le niveau I-II est non significatif), résider dans le nord-est (plutôt qu'en Ile de France) et enfin réaliser des tâches personnelles ont des effets diminuant le temps de travail. Tous les autres facteurs sont non significatifs.

Il semble intéressant de comparer les résultats obtenus sur l'estimation du temps de travail effectif, avec et sans sélection des personnes travaillant au delà du temps contractuel (à savoir comparer les résultats des tableaux (6) et (8)). Le paramètre estimé de la constante passe de 33.842 dans le tableau (6), à 41.720 dans le tableau (8). Le fait d'extraire les personnes pour lesquelles le temps de travail effectif est égal au temps de travail contractuel a pour effet d'allonger considérablement le temps de travail effectif estimé, lu à travers la constante, c'est à dire la personne de référence¹³. Cet écart met en évidence que parmi les

¹³En toute rigueur la comparaison n'est valable qu'en prenant strictement les mêmes caractéristiques de

TAB. 8 – Estimation avec contrôle du biais de sélection du temps de travail effectif au delà du temps contractuel

Variable	Global	Hommes	Femmes
Equation 1 : TTE si TTE>TTC			
Homme	3.430**		
<i>Femme</i>		<i>référence</i>	
Administration	1.104	.376	3.891
Commerce-service	1.913	2.698	3.338
Autre secteur	1.684	2.173	2.314
<i>Industrie</i>		<i>référence</i>	
de 0 - 9 salaries	-.0182	.806	-3.073
de 10 - 99 salaries	-.332	-.983	1.973
de 100 - 999 salaries	-1.003	-.5117	-2.424
<i>Plus de 1000 salariés</i>		<i>référence</i>	
Realise des taches personnel au travail	2.430*	2.302†	1.680
Reside dans le Nord Ouest	2.111	2.485	2.059
Reside dans le Nord Est	3.168*	2.113	4.551†
Reside dans le Sud Ouest	.359	.715	.578
Reside dans le Sud Est	-.277	.569	-3.947
<i>Reside à Paris-Ile-de-France</i>		<i>référence</i>	
Agglomeration rurale	.342	1.601	-3.117
Niveau V-VI	2.943†	1.454	-1.178
Niveau IV	3.237†	3.329	.392
<i>Niveau III</i>		<i>référence</i>	
Niveau I-II	-2.059	-2.588	4.556†
Intercept	41.720**	45.039**	25.425**
Equation 2 : selection : si TTE > TTC			
Homme	.072		
<i>Femme</i>		<i>référence</i>	
Cadre	.163	.248†	.275
Employe	-.385**	-.382**	-.365**
Ouvrier	-.229*	-.225*	-.567**
<i>Profession intermédiaire</i>		<i>référence</i>	
Niveau V-VI	-.392**	-.289**	-.418**
Niveau IV	-.391**	-.388**	-.298
<i>Niveau III</i>		<i>référence</i>	
Niveau I-II	.469**	.446**	.458**
Sans enfant	-.0689	-.113	.087
Durée déterminée par l'individu	.063	.133	-.144
Intercept	.087	.096	.101
Equation 3 : athrho			
Intercept	-1.418**	-1.389**	.569
Equation 4 : Insigma			
Intercept	2.597**	2.572**	2.345**
N	902	533	369
Observations non censurées	401	246	155
Log-likelihood	-2026.405	-1231.545	-790.2275
Test LR d'indépendance	40.18**	24.91**	1.57
Significance levels : † : 10% * : 5% ** : 1%			

temps de travail effectifs égaux aux temps de travail contractuels, le temps partiel occupe une place importante. Par ailleurs, on constate des effets des différentes caractéristiques similaires. Notamment en ce qui concerne le sexe, et les tâches personnelles ; tandis que l'effet taille disparaît et qu'un effet géographique apparaît.

5.2 Les résultats obtenus par genre

Compte tenu de l'importance du genre dans les différences de temps de travail, il nous a semblé intéressant d'analyser ce phénomène du travail au delà du temps contractuel, par genre.

On peut noter que pour les femmes le paramètre de sélection n'est pas significatif, alors qu'il l'est pour les hommes : cela pourrait signifier que le mécanisme de sélection est aléatoire pour les femmes, et ne le serait pas pour les hommes. Concernant l'équation de sélection (équation 2 du tableau (8)), les mécanismes influençant la probabilité de travailler au delà du temps contractuel sont assez similaires entre hommes et femmes. On observe uniquement un effet *cadre* qui augmente la probabilité pour les hommes (et est non significatif pour les femmes), et un effet *niveau IV* qui diminue la probabilité pour les femmes (et est non significatif pour les hommes). Il est à souligner que, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, le fait que le temps de travail soit jugé par l'individu plutôt choisi (*Durée déterminée par l'individu*) n'influence pas significativement le fait de travailler plus que le temps contractuel.

L'équation du temps de travail au delà du temps contractuel (équation 1 du tableau (8)) révèle là encore un faible nombre de variables significatives. Pour les femmes, les facteurs augmentant significativement le temps de travail effectif sont le fait de résider dans le nord est et d'être de niveau I-II de formation. Réaliser des tâches personnelles au travail n'est pas significatif pour elles, alors que ce paramètre est le seul à être significatif pour les hommes (à la hausse).

Comme nous l'avons fait pour l'ensemble de la population, il est également intéressant de comparer les résultats des estimations du temps de travail effectif avec ou sans équation de sélection (tableaux (7) et (8)). On peut constater, à nouveau, des écarts importants dans l'estimation des différentes constantes, liés aux effets du temps partiel, mais avec des effets inverses pour les hommes et pour les femmes. Ainsi, pour les femmes, le temps de travail effectif (évalué pour l'individu de référence à travers la constante) passe de 35.712 dans le modèle sans sélection, à 25.425 dans le modèle avec sélection. Cela signifie donc, que parmi les femmes qui travaillent plus que le temps contractuel, un grand nombre travaille à temps

référence, ce n'est pas exactement le cas ici. Toutefois, les influences des variables spécifiques à chaque équation sont suffisamment faibles pour s'assurer que l'importance de l'écart observé entre les deux constantes estimées n'est pas uniquement dû à ces différences de variables explicatives retenues

partiel. A l'inverse pour les hommes le temps de travail effectif (évalué via la constante) est de 37.346 sans sélection, et de 45.039 avec sélection, ce qui traduit une présence du temps partiel moindre dans ce dernier cas.

6 Conclusion

Au terme de ces analyses, que peut-t-on dire sur le temps de travail des salariés français après la loi sur les 35 heures ?

Il ressort en premier lieu des résultats issus des statistiques descriptives que le temps moyen de travail est nettement supérieur au temps de travail légal, en particulier pour les salariés à temps complets. Les écarts les plus importants dans ces temps de travail réels apparaissent entre les catégories socio-professionnelles - en raison des durées du travail des cadres - ainsi qu'en fonction des genres en raison de l'importance du travail à temps partiel chez les femmes.

La validation de ces résultats, à partir de estimations économétriques, fait apparaître une part expliquée du temps de travail par le modèle qui, tout en étant significative, est particulièrement faible, de même qu'une influence limitée des variables explicatives retenues alors que ces dernières correspondent au modèle interprétatif standard. Dans la pratique, ce sont les effets de genre qui apparaissent les plus marqués quel que soit l'indicateur retenu (temps de travail réel ou contractuel). Ce qui nous a conduit à évaluer les effets sur les temps de travail des diverses variables explicatives retenues suivant les genres.

Ainsi alors que pour les hommes, le fait d'appartenir à la catégorie de cadre plutôt qu'à une catégorie intermédiaire, accentue le temps de travail réel, il en va à l'inverse pour les femmes. De même, alors que le fait d'avoir fait des études supérieures longues n'influence pas les temps du travail des hommes, ces études augmentent les durées du travail réels des femmes mais diminuent leur temps de travail contractuel.

Enfin, si on opère une distinction entre les salariés qui travaillent au-delà des temps contractuels et les autres, qu'ils soient ou non à temps partiels, on peut constater qu'il existe un biais effectif de sélection pour les hommes, les salariés hommes travaillant au-delà de ces temps contractuels n'ayant pas les mêmes profils que les autres. De même, on a vu que la prise en compte du biais de sélection entraîne des effets inverse entre les hommes et les femmes en raison de l'importance de la proportion de femmes travaillant à la fois à temps partiel et au delà de leurs durées contractuelles de travail.

Ainsi, est apparu au fil des résultats, à la fois des formes classiques de structuration des durées du travail en relation avec des variables socioprofessionnelles et, en même temps, la nécessité de construire des modèles explicatifs relativement complexes car susceptibles

de prendre en compte des formes différenciées d'agencement de ces variables suivant les indicateurs retenus. Il en va ainsi très clairement quand on compare les résultats obtenus avec les temps de travail contractuels et les temps de travail effectifs. Il en va de-même en comparant les résultats obtenus en fonction de la prise en compte des genres associés ou non à des prises en compte de biais de sélections. Ainsi faudrait-il pouvoir diversifier le modèle en fonction de l'indicateur de temps de travail retenu et en fonction des genres.

Bibliographie

Angeloff T. (2000), *Le temps partiel, un marché de dupe ?*, Syros, Paris.

Axo D., Flood L., Kocoglu Y. (2002), Offre de travail et répartition des activités domestiques et parentales au sein d'un couple : une comparaison France-Suède, *Economie et Statistique*, n°352-353, pp 127-150.

Barthélémy J. (2000), *Le droit de la durée du Travail*, LITEC, Editions du Jurisclasseur, Paris, réédition.

Barthélémy J., Cette G. (2005), TIC, durée et rythmes de travail, dossier : Temps sociaux, les TIC changent-elles la donne ?, *Tempos*, n° 03, janvier, pp 14-28.

Bosch G. (1999), Le temps de travail : tendances et nouvelles problématiques, *Revue Internationale du Travail*, n° 2 pp 141-162.

Bosch G., Meulders D., Michon F. (1997), Eds., *Le temps de travail : nouveaux enjeux, nouvelles normes, nouvelles mesures*, Editions du DULBEA, Bruxelles.

Bouffartigue P., Bouteiller J. (2000), Les métamorphoses des temps de subordination, Terssac G. de, Tremblay D.-G. Eds., *Où va le temps de travail ?*, Octares, Toulouse, pp 119-132.

Boulin J.-Y. (1999), Transformations du temps de travail et temps des villes, Travail-Activité-Emploi : une comparaison France-Allemagne, *Cahier Travail et Emploi*, La documentation Française, Paris.

Boulin J.-Y., Cette G. (1998), Les politiques du temps de travail en Europe, *Futuribles*, n° 237, décembre, pp 5-16.

Boulin J.-Y., Hoffman R. (2000), (Sous la direction de), *Les nouvelles pistes du temps de travail*, Liaisons Sociale, Paris.

Boyer R. (1986) (Sous la direction de), *La flexibilité du travail en Europe*, La Découverte, Paris.

Chenu A. (2002), Les horaires et l'organisation du travail, in, L'évolution des temps sociaux et professionnels, *Economie et Statistique*, n°352-353, pp 151-168.

Chronopost (2001), *Le temps des uns et le temps des autres : une étude internationale*, Chronopost International, Paris.

Collectif GRIOT (2004), Figures du temps. Les nouvelles temporalités du travail et de la formation., *Cahier du GRIOT*, L'Harmattan, Col. Logiques Sociales, Paris.

Demazière D. (1999), Le temps de travail à l'épreuve des milieux professionnels, Les professions et leur temps de travail, *Cahiers lillois d'économie et sociologie*, L'Harmattan, n° 34, pp 7-12.

Degenne A., Lebeaux M.-O., Marry C., (2002), Les usages du temps : cumuls d'activités et rythmes de vie, *Economie et Statistique*, n° 352-353, pp 87-100.

Del Sol M. (2001), Travail à temps partiel : le renforcement de la logique de temps choisi, *Droit Social*, n° 7/8, juillet-août, pp 728-733.

Dubar C. (2004), Régimes de temporalités et mutation des temps sociaux, *Cahiers du GRIOT*, Figures du temps, L'Harmattan, Col. Logiques sociales, Collectif GRIOT, Paris, pp 243-250.

Evans M.J., Marianna P. (1998), La durée du travail dans huit pays de l'OCDE, *Futuribles*, n° 237, pp 17-30.

Favennec-Héry F (2000), Le temps vraiment choisi, dossier : Le temps après la loi Aubry 2, *Droit Social*, n° 3, mars, pp 295-304.

Gardin A. (2003), Temps de travail et temps familial : vers une articulation des temps, *Recherches et Prévisions*, n°73, septembre, pp 35-44.

Gauvin A., Jacot H. (1999), (coordonné par) *Temps de travail, temps sociaux, pour une approche globale*, Liaisons Sociales, Paris.

Gwiazdzinski L.(2004), Petite géographie des temps sociaux, *Tempos*, Temps sociaux : conciliation et inégalités, n°2, juin, pp 15-25.

Haicault M., (2000), Du temps du travail industriel à la pluralité des temps sociaux. Quels acquis en sociologie du travail?, *Où va le temps de travail?*, Terssac G. de, Tremblay D.-G. Eds., Octares, Toulouse, pp 83-104.

Iribarne A. d'(2005), TIC portables et gestion des temps professionnels, *Tempos*, Temps sociaux, les TIC changent-elles la donne?, Janvier, pp 29-37

Kaisergruber D. (1997), (Sous le direction de), *Négocier la flexibilité. Pratiques en Europe*, Les Editions d'Organisation, Paris.

Lallement M. (2003), *Temps de travail et modes de vie*, PUF, Col. Sciences sociales et société, Paris.

Méda D., (2001), *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion, Paris.

Marchand O. (1992), Une comparaison internationale des temps de travail, *Futuribles*, n°165-166, mai-juin, pp 29-39.

Méda D., Orain R. (2002), Transformation du travail et du hors travail : le jugement des salariés, *Travail et Emploi*, n° 90, avril, pp 23-38.

Pelisse J. (2000), Le temps des négociations. Douze accords de réduction du temps de travail, *Travail et Emploi*, dossier : Premiers regards sur les 35 heures, n° 82, avril pp 7-24.

Pépin M., Maufroy M. (2004), Les effets de la RTT sur les CAF. Résultats d'une enquête menée auprès des salariés, *Recherches et Prévisions*, n° 78 décembre, pp 21-30.

Nicole-Drancourt Ch. (2004), Les usages sociaux de l'emploi à temps partiel dans les trajectoires de vie contemporaines, *Cahiers du GRIOT*, Figures du temps, L'Harmattan, Col. Logiques sociales, Collectif GRIOT, Paris, pp 65-78.

Rouxel S. (2004), Recomposition des temps sociaux, *Cahiers du GRIOT*, Figures du temps, L'Harmattan, Col. Logiques sociales, Collectif GRIOT, Paris, pp 93-96.

Silvera R., (2002), *Articuler vie familiale et vie professionnelle en Europe. Un enjeu pour l'égalité*, La documentation Française, mars, Paris.

Silvera R. (2004), Le temps de travail face au genre, *Cahiers du GRIOT*, Figures du temps, L'Harmattan, Col. Logiques sociales, Collectif GRIOT, Paris, pp 97-100.

Terressac G. de, Tremblay D.-G. (2000), Quelques tensions contradictoires de l'évolution du temps de travail, *Où va le temps de travail ?*, Terressac G. de, Tremblay D.-G. Eds., Octares, Toulouse, pp 5-26.

Terressac G., Flautre A., Le Feuvre N., Thébault C., Thoemmes J., *Où va le temps de travail ?*, Terressac G. de, Tremblay D.-G. Eds., Octares, Toulouse, pp. 185-203.