



Dossier



Les salariés qui souhaitent travailler davantage y parviennent-ils ?

Mathilde Gaini et Augustin Vicard*

En France, en 2011, 16 % de l'ensemble des salariés déclarent vouloir travailler davantage, avec une hausse correspondante de leur salaire, soit 3,3 millions des personnes. Cette aspiration est fortement liée au temps de travail : 30 % des salariés sont dans ce cas lorsqu'ils travaillent à temps partiel (soit 1,1 million de personnes) contre seulement 13 % des salariés à temps complet. Ce souhait est plus répandu chez les jeunes, les ouvriers, les employés et les salariés peu rémunérés. La grande majorité (80 %) des salariés à temps partiel qui déclarent souhaiter travailler davantage sont des femmes, reflet de leur poids parmi les salariés à temps partiel. Lors de leur dernière interrogation à l'enquête Emploi, cinq trimestres après la première, 27 % des salariés à temps partiel qui souhaitaient augmenter leur temps de travail l'ont effectivement augmenté, dont les deux tiers qui ont accédé à un emploi à temps complet. Ils sont moins de 10 % dans cette situation au sein des salariés à temps plein. Ainsi, la majorité des salariés souhaitant travailler plus ne connaissent pas de hausse de leur temps de travail au bout d'un peu plus d'un an. De plus, lorsqu'elle a lieu, la hausse s'avère souvent inférieure aux attentes. Au total, la persistance de l'insatisfaction est élevée.

Être insatisfait de sa durée de travail n'est pas un phénomène marginal. En France, en 2011, 16 % de l'ensemble des salariés déclarent vouloir travailler davantage, soit 3,3 millions de personnes. Arnault [2005] et Thélot [2008] ont déjà étudié les caractéristiques des personnes qui souhaitent modifier leur temps de travail, à la hausse ou à la baisse. Ces études se concentrent principalement sur les personnes en temps partiel subi, *i.e.* qui souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire (*encadré 1*). Le présent dossier actualise ces études, en distinguant les salariés à temps partiel et à temps complet. Il décrit les caractéristiques de ceux qui souhaitent travailler davantage avec une hausse correspondante de leur salaire entre 2008 et 2011 à partir de la question de l'enquête Emploi : « souhaiteriez-vous effectuer un nombre d'heures de travail plus (moins) important, avec augmentation (diminution) correspondante de votre rémunération ? » (*encadré 2*). De plus, il propose de suivre la trajectoire de ces salariés et s'interroge sur leur capacité à lever les contraintes qu'ils connaissent sur leur temps de travail au bout d'un peu plus d'un an. Galtier [1999a] répondait à cette question pour les salariés en temps partiel subi en 1994.

En 2011, 30 % des salariés à temps partiel et 13 % de ceux à temps complet désirent travailler plus

Désirer travailler davantage (avec une hausse correspondante de salaire) n'a pas le même sens pour les salariés à temps complet et à temps partiel. Pour les premiers, ce désir correspond le plus souvent à l'idée de réaliser des heures supplémentaires rémunérées, au sein de leur emploi

* Mathilde Gaini, Augustin Vicard, Insee.

Encadré 1

Sous-emploi, temps partiel subi et souhait de travailler davantage

L'Insee publie chaque année le taux de sous-emploi. La définition des personnes en sous-emploi préconisée par le Bureau international du travail (BIT) englobe « toutes les personnes pourvues d'un emploi, salarié ou non, qu'elles soient au travail ou absentes du travail, qui travaillent involontairement moins que la durée normale du travail dans leur activité et qui étaient à la recherche d'un travail supplémentaire ou disponibles pour un tel travail durant la période de référence ».

Sur la base de cette définition du sous-emploi, l'enquête Emploi distingue deux composantes du sous-emploi :

- les personnes qui travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage pendant la semaine de référence et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi

ou non. Cette première composante correspond au temps partiel subi ;

- les personnes travaillant à temps partiel ou complet ayant involontairement travaillé moins que d'habitude en raison de chômage partiel, ralentissement des affaires, réduction saisonnière d'activité ou mauvais temps.

Dans cette étude, on se concentre sur les salariés à temps partiel et temps complet déclarant souhaiter travailler plus, qu'ils soient ou non disponibles pour le faire. Le champ retenu est donc légèrement différent de celui du sous-emploi. Les non-salariés en sont exclus, tandis que les salariés à temps complet souhaitant travailler plus, même ayant travaillé autant que d'habitude sont inclus. Les salariés à temps partiel souhaitant travailler plus mais non directement disponibles pour le faire sont également inclus.

Encadré 2

Définitions et champ de l'étude

Cette étude exploite la partie du questionnaire de l'enquête Emploi se déployant autour de la question « souhaiteriez-vous effectuer un nombre d'heures de travail plus (moins) important, avec augmentation (diminution) correspondante de votre rémunération ? ». Cette question est posée à toute personne exerçant une activité durant la semaine de référence (actif occupé).

Un changement de questionnaire est intervenu en 2008. En effet, à partir de 2008, la question porte sur la semaine de référence de l'enquête (très souvent, la semaine précédant l'enquête), alors qu'antérieurement, la question ne portait pas sur une période de temps précise et avait une portée plus générale. Cela introduit donc une rupture de série pour les variables d'intérêt de l'étude (part de salariés à temps partiel et à temps complet insatisfaits de leurs horaires) et justifie que l'analyse soit restreinte aux années 2008-2011.

En cas de souhait de travailler plus ou moins, le nombre d'heures souhaitées est exprimé en réponse à la question « au total, combien d'heures de travail par semaine souhaiteriez-vous accomplir ? ».

Le concept de durée du travail retenu est celui de durée hebdomadaire habituelle. Cette durée fait référence au nombre moyen d'heures

travaillées lors des semaines travaillées. Ainsi, un salarié travaillant habituellement 37 heures par semaine et bénéficiant en contrepartie de cinq journées de congés au titre de la réduction du temps de travail (RTT) aura une durée habituelle de 37 heures, même s'il est rémunéré sur la base de 35 heures hebdomadaires. La question posée est : « dans le cadre de votre emploi principal, en moyenne, combien d'heures travaillez-vous par semaine ? ». Cette notion d'heure se distingue de celle de nombre d'heures prévues au contrat mais aussi de celle de nombre d'heures effectuées durant la semaine de référence, ce dernier pouvant être nul durant les périodes de congés. De plus, seul le temps de travail dans l'emploi principal est étudié ici, laissant de côté la question de la multiactivité. Celle-ci concerne toutefois moins de 2 % des personnes présentes dans le champ.

Enfin, le salaire horaire est égal au salaire mensuel net, divisé par 4,33 fois la durée hebdomadaire habituelle. Il ne tient donc pas compte des jours de congés accordés au titre de la RTT.

Le champ de l'étude est le suivant : les salariés âgés de 15 à 64 ans, ayant terminé leurs études, hors stagiaires, apprentis et enseignants. Les enseignants ne sont pas intégrés dans l'analyse car l'évaluation de leur temps de travail à la maison est difficile.

principal. En effet, seuls 18 % d'entre eux envisagent de changer d'emploi ou de prendre un emploi additionnel pour obtenir une hausse de leur temps de travail (*figure 1*). Cette proportion est multipliée par deux chez les salariés à temps partiel (34 %). Pour ces derniers, ce souhait reflète une volonté de se rapprocher du travail à temps complet : près des trois quarts déclarent comme raison principale de leur temps partiel ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein. Au total, en 2011, 30 % des salariés à temps partiel désirent travailler plus contre seulement 13 % de ceux à temps complet. Ces proportions sont stables sur la période 2008-2011.

À l'inverse, la part des salariés déclarant vouloir travailler moins est très faible, de l'ordre de 2 % pour les salariés à temps complet et à peine 1 % pour ceux à temps partiel. C'est également ce qu'on observe dans les autres pays européens, à l'exception des pays nordiques (Danemark, Finlande, Suède) où les proportions de salariés qui souhaitent travailler plus et moins sont plus proches [Davoine et Méda, 2009].

Quatre facteurs principaux sont associés au désir de modifier sa durée de travail (avec une variation correspondante de sa rémunération) : le niveau de ressources, les horaires habituellement effectués, l'âge et le sexe. D'autres facteurs jouent également un rôle, comme le type de contrat de travail, la composition familiale, l'ancienneté dans l'emploi ou la catégorie socioprofessionnelle (*figure 2*)¹.

1. Conditions dans lesquelles les personnes souhaitent travailler plus selon leur durée de travail

	en %	
	Temps complet	Temps partiel
Dans le cadre de l'emploi actuel	82	66
Par n'importe quelle possibilité	4	6
En trouvant un autre emploi (comportant plus d'heures de travail)	3	7
En trouvant un emploi additionnel	11	21
Ensemble	100	100

Champ : France métropolitaine, salariés de 15 à 64 ans, ayant fini leurs études, hors stagiaires, apprentis et enseignants.

Lecture : entre 2008 et 2011, 82 % des salariés à temps complet qui souhaitent travailler plus désirent le faire au sein de leur emploi actuel.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2008-2011.

Désirer travailler davantage : l'expression d'une contrainte sur ses revenus

Logiquement, le désir de travailler plus diminue avec le temps de travail effectué habituellement² (*figures 2 et 3*) : près d'un salarié sur deux travaillant moins de 15 heures hebdomadaires déclare souhaiter travailler plus, tandis qu'ils sont moins d'un sur cinq parmi les salariés travaillant 35 heures.

Logiquement là encore, les salariés appartenant au quart le mieux payé (en salaire horaire)³ souhaitent moins souvent travailler davantage que ceux appartenant au quart le moins bien rémunéré (12 % contre 17 % pour les salariés à temps complet, 19 % contre 43 % pour les salariés à temps partiel, *figures 2 et 4*). L'effet du salaire demeure très fort et significatif toutes choses égales par ailleurs. Les personnes les moins bien rémunérées se déclarent donc plus souvent contraintes sur leur temps de travail. Dans le même ordre d'idée, les ouvriers et, dans une moindre mesure, les employés sont trois fois plus nombreux en proportion que les cadres à déclarer vouloir travailler davantage.

1. Des régressions logistiques sont également présentées en *annexe*. Elles visent à isoler l'effet sur le désir de travailler plus de chacune des variables de la *figure 2*, en contrôlant l'effet de toutes les autres (toutes choses égales par ailleurs). Elles sont réalisées séparément pour les hommes et les femmes, sur la période 2008-2011. Les écarts commentés dans le corps du texte sont statistiquement significatifs dans les régressions logistiques.

2. Ce temps de travail ne tient pas compte de l'existence de congés accordés au titre de la réduction du temps de travail pour certains salariés (*encadré 2*). Par ailleurs, le lecteur intéressé par des informations sur la durée de travail habituelle et effective des salariés français pourra se reporter utilement à Gonzalez et Mansuy [2009].

3. Le salaire horaire n'est pas ajusté des congés accordés au titre de la réduction du temps de travail (*encadré 2*).

2. Caractéristiques des salariés souhaitant travailler plus

en %

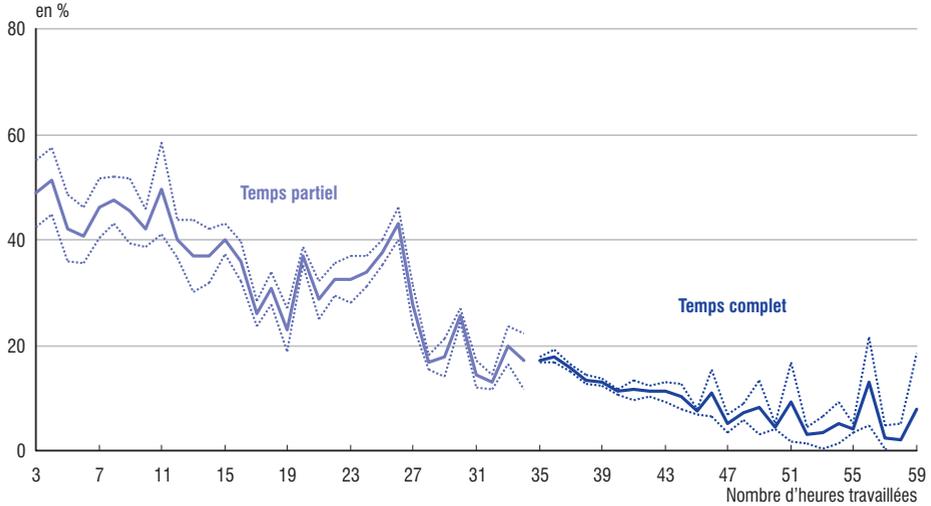
	Temps complet	Temps partiel	Ensemble
Ensemble	13	30	16
Sexe			
Homme	15	40	16
Femme	11	28	17
Tranche d'âge			
15-29 ans	20	55	25
30-39 ans	15	28	17
40-49 ans	12	27	15
50-64 ans	7	23	10
Salaire horaire			
Inférieur au 1 ^{er} quartile	17	43	22
Entre le 1 ^{er} et le 2 ^e quartile	18	38	21
Entre le 2 ^e et le 3 ^e quartile	15	28	17
Supérieur au 3 ^e quartile	12	19	13
Horaires hebdomadaires habituels			
De plus de 0 h à moins de 15 h		44	44
De 15 h à moins de 25 h		34	34
De 25 h à moins de 35h		24	24
35 h	17		17
De plus de 35 h à 37 h	17		17
De plus de 37 h à moins de 39 h	14		14
39 h	13		13
Plus de 39 h	8		8
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadre et profession intellectuelle supérieure	6	16	7
Profession intermédiaire	13	21	14
Employé	15	33	20
Ouvrier	18	41	20
Type de contrat des salariés			
Contrat à durée indéterminée (CDI)	12	24	14
Autre contrat	23	56	33
Ancienneté professionnelle			
Moins d'un an	18	56	28
Entre un et moins de cinq ans	16	39	21
Entre cinq et moins de dix ans	14	24	16
Dix ans et plus	9	13	10
Caractère public ou privé de l'employeur			
Privé	14	33	18
Public	10	23	13
Statut matrimonial			
En couple	12	24	14
Célibataire	17	47	22
Nombre d'enfants de moins de 18 ans - Femmes			
Aucun	12	33	17
Un ou deux	11	25	16
Trois ou plus	8	22	15
Nombre d'enfants de moins de 18 ans - Hommes			
Aucun	15	40	16
Un ou deux	14	40	15
Trois ou plus	16	36	17
Femmes ayant un enfant de moins de trois ans			
Oui	10	17	12
Non	12	30	17
Hommes ayant un enfant de moins de trois ans			
Oui	18	40	19
Non	14	40	16
Statut résidentiel			
Propriétaire	8	21	11
Accédant à la propriété	12	21	14
Locataire	18	45	23

Champ : France métropolitaine, salariés de 15 à 64 ans, ayant fini leurs études, hors stagiaires, apprentis et enseignants.

Lecture : entre 2008 et 2011, 13 % de l'ensemble des salariés à temps complet interrogés déclarent vouloir travailler davantage. Cette proportion est de 15 % parmi les hommes salariés à temps complet.

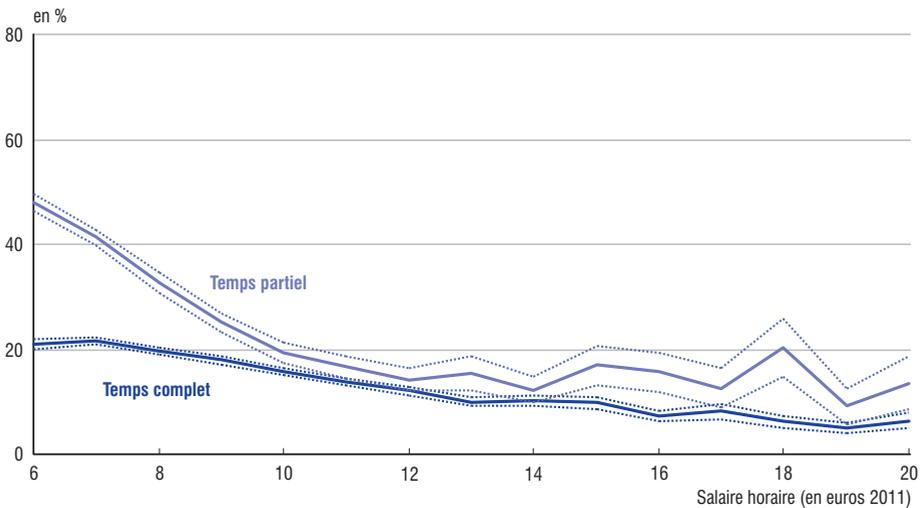
Source : Insee, enquêtes Emploi 2008-2011.

3. Part des salariés souhaitant travailler plus selon le nombre d'heures travaillées habituellement au cours d'une semaine de travail



Champ : France métropolitaine, salariés de 15 à 64 ans, ayant fini leurs études, hors stagiaires, apprentis et enseignants.
 Lecture : entre 2008 et 2011, 17 % des salariés travaillant habituellement 35 heures par semaine souhaitent travailler plus.
 Note : les courbes en pointillés correspondent aux intervalles de confiance à 95 %, calculés en tenant compte de la structure aréolaire de l'enquête Emploi.
 Source : Insee, enquêtes Emploi 2008-2011.

4. Part des salariés souhaitant travailler plus selon le salaire horaire



Champ : France métropolitaine, salariés de 15 à 64 ans, ayant fini leurs études, hors stagiaires, apprentis et enseignants.
 Lecture : entre 2008 et 2011, 33 % des salariés à temps partiel rémunérés à 8 euros de l'heure souhaitent travailler plus. C'est le cas de 20 % des salariés à temps complet rémunérés à 8 euros de l'heure.
 Note : les courbes en pointillés correspondent aux intervalles de confiance à 95 %, calculés en tenant compte de la structure aréolaire de l'enquête Emploi.
 Source : Insee, enquêtes Emploi 2008-2011.

Aux contraintes sur le temps de travail s'ajoutent les contraintes sur le contrat de travail : à temps complet comme à temps partiel, les salariés en contrat précaire souhaitent deux fois plus souvent travailler plus que les salariés en CDI. Ils sont d'ailleurs davantage prêts à changer d'emploi compte tenu de la précarité qu'ils subissent.

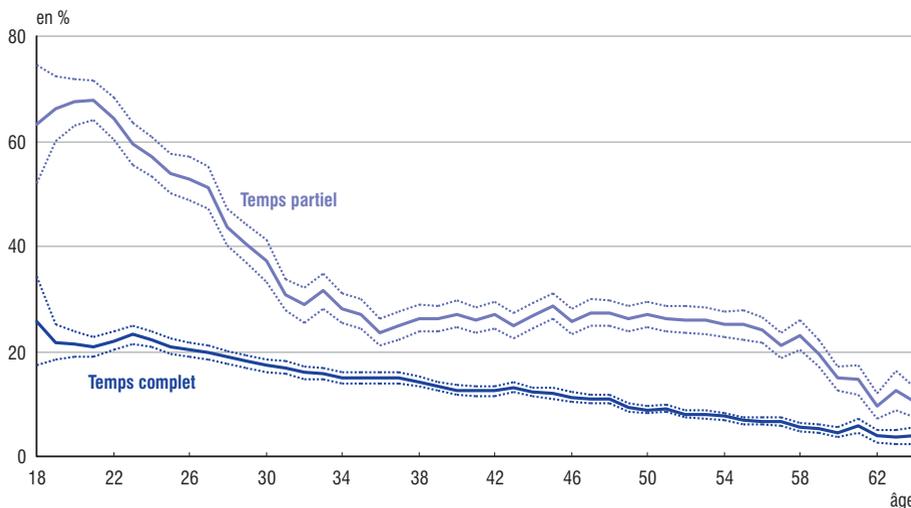
Enfin, lorsque l'on classe les salariés en 87 familles professionnelles⁴, sept métiers se distinguent dans lesquels plus d'un salarié sur quatre déclare souhaiter travailler davantage. Il s'agit des professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants, des aides à domicile et aides ménagères, des caissiers et des employés de libre service, des employés de maison, des employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, des agents d'entretien et des vendeurs. Ces métiers souvent peu qualifiés du secteur des services se caractérisent par une grande proportion de travailleurs à temps partiel, dont une large part souhaite travailler plus : environ 40 % par exemple pour les caissiers, les vendeurs ou les agents d'entretien.

Les jeunes sont souvent désireux de travailler plus

L'âge avançant, les salariés souhaitent moins souvent travailler davantage (figures 2 et 5). À temps complet, 20 % des 16-29 ans déclarent vouloir travailler plus, alors qu'ils ne sont que 7 % parmi les 50-64 ans. Ces proportions sont respectivement de 55% et 23 % pour les salariés à temps partiel.

Cette diminution avec l'âge du désir de travailler plus provient tout d'abord du fait que les jeunes sont en moyenne moins bien rémunérés que les plus âgés et moins souvent en charge de famille. Elle est aussi à mettre en relation avec l'absence de patrimoine en début de vie active : les locataires souhaitent deux fois plus souvent travailler davantage que les propriétaires, à temps partiel comme à temps complet (au total, 23 % des locataires contre 11 % des propriétaires). La stratégie de carrière pourrait être une autre explication, les efforts de la part des salariés étant davantage payants en début de carrière et moins récompensés par la suite.

5. Part des salariés souhaitant travailler plus selon l'âge



Champ : France métropolitaine, salariés de 15 à 64 ans, ayant fini leurs études, hors stagiaires, apprentis et enseignants.

Lecture : entre 2008 et 2011, 63 % des salariés à temps partiel âgés de 18 ans souhaitent travailler plus. C'est le cas de 26 % des salariés à temps complet âgés de 18 ans.

Note : les courbes en pointillés correspondent aux intervalles de confiance à 95 %, calculés en tenant compte de la structure aréolaire de l'enquête Emploi.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2008-2011.

4. Selon la nomenclature agrégée des familles professionnelles 2009 de la Dares.

Enfin, il est également possible que les personnes plus âgées aient plus fréquemment réussi à trouver un emploi qui leur convienne, ou dans le cas contraire, qu'elles aient renoncé à changer de temps de travail et se soient accommodées de leur durée habituelle.

Des différences hommes/femmes qui pourraient renvoyer à des représentations du rôle de chacun au sein du ménage

À temps partiel comme à temps complet, les hommes désirent plus souvent augmenter leur temps de travail que les femmes : 15 % contre 11 % pour les temps complets, 40 % contre 28 % pour les temps partiels. Des raisons culturelles liées à la représentation du rôle de chacun (hommes et femmes) au sein du ménage ne sont sans doute pas étrangères à cette situation, ainsi que le montre l'effet différencié selon le genre du fait d'avoir des enfants en bas âge et d'être en couple. Les femmes qui ont au moins un enfant en bas âge souhaitent moins souvent travailler davantage que les femmes ayant des enfants plus âgés ou n'ayant pas d'enfant. De même, les femmes en couple souhaitent moins souvent travailler davantage que les femmes célibataires. Ces effets ne se retrouvent pas chez les hommes.

Cependant, comme les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes, elles représentent la grande majorité des salariés à temps partiel souhaitant travailler davantage (80 %). À l'inverse, les hommes représentent une part conséquente des salariés à temps complet souhaitant travailler plus (64 % contre 36 % pour les femmes).

Les salariés insatisfaits de leurs horaires souhaitent en général les modifier de façon conséquente

En utilisant les questions sur le désir de travailler plus ou moins (en échange d'une hausse ou baisse correspondante du salaire), on peut construire pour chaque salarié sa durée de travail souhaitée et la confronter à son temps de travail habituel. En moyenne, les hausses de temps de travail souhaitées par les salariés sont fortes :

- 6 heures de plus par semaine en moyenne pour les salariés à temps complet souhaitant travailler plus ;
- 13 heures de plus par semaine en moyenne pour les salariés à temps partiel souhaitant travailler davantage.

De plus, à temps partiel, les salariés qui souhaitent travailler plus cherchent à augmenter leur temps de travail d'un nombre d'heures d'autant plus grand que leur nombre habituel d'heures travaillées est faible. Par exemple, les personnes à temps partiel qui veulent travailler plus et travaillent moins de 15 heures par semaine souhaiteraient travailler en moyenne 20 heures de plus par semaine, contre 8 heures pour celles qui travaillent déjà plus de 25 heures par semaine (figure 6). Pour autant, les aspirations des salariés à temps partiel qui souhaitent

6. Supplément d'heures de travail souhaité par les salariés déclarant désirer travailler davantage

	en moyenne
Nombres d'heures habituelles	Nombres d'heures souhaitées en plus
De plus de 0 h à moins de 15 h	20
De 15 h à moins de 25 h	14
De 25 h à moins de 35 h	8
35 h	6
De plus de 35 h à 37 h	5
De plus de 37 h à moins de 39 h	5
39 h	6
Plus de 39 h	6

Champ : France métropolitaine, salariés de 15 à 64 ans, ayant fini leurs études, hors stagiaires, apprentis et enseignants.

Lecture : entre 2008 et 2011, les salariés qui travaillent habituellement moins de 15 heures et souhaitent travailler plus désirent augmenter leur temps de travail de 20 heures en moyenne.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2008-2011.

travailler davantage ne sont pas toujours d'obtenir un temps complet. Ainsi, 23 % des salariés à temps partiel et insatisfaits souhaiteraient augmenter leur quotité de temps partiel, sans passer à temps complet.

Les salariés désirant travailler plus réussissent-ils à augmenter leur temps de travail ? L'apport de l'enquête Emploi

Jusqu'ici, l'article a décrit les caractéristiques des salariés, relativement nombreux, qui déclarent souhaiter travailler davantage en échange d'une hausse de salaire. La suite de l'article répond à la question suivante : ces situations d'insatisfaction sont-elles permanentes ou transitoires ? Est-ce qu'il existe sur le marché du travail des marges de manœuvre permettant aux salariés insatisfaits de leur temps de travail de lever la contrainte qu'ils expriment ? Pour ce faire, le champ est restreint aux salariés entre 15 et 54 ans en première interrogation, pour éviter de capter des comportements liés aux départs à la retraite. L'enquête Emploi permet de suivre les ménages pendant cinq trimestres consécutifs (*encadré 3*). Une question posée en réinterrogation permet d'identifier d'éventuels changements de temps de travail : « dans le cadre de votre profession principale, vous travailliez ... heures en moyenne par semaine. Est-ce toujours le cas ? ». L'enquête permet ainsi de repérer les salariés qui ont modifié leurs horaires de travail, mais sans pouvoir déterminer s'ils l'ont fait volontairement. De même, il n'est pas possible de savoir si ceux qui n'ont pas modifié leurs horaires ont effectué des démarches actives pour le faire.

Encadré 3

Repondérer pour tenir compte de l'attrition dans l'enquête Emploi

Dans l'enquête Emploi, depuis 2003, les habitants de chaque logement sont interrogés six trimestres consécutifs, ce qui permet de suivre leur situation sur le marché du travail au fil du temps. Mais l'enquête comporte une limite connue lorsqu'il s'agit de décrire les trajectoires dans le temps des personnes enquêtées (utilisation des données « en panel ») : elle suit des logements et non des ménages. Les personnes qui ont déménagé, par exemple pour raisons professionnelles, ne sont donc plus enquêtées après leur déménagement. Ici, sur la période 2003-2011, 21 % des personnes salariées dans le champ de cette étude et répondant en 1^{re} interrogation ne répondent pas lors de la 6^e interrogation, cinq trimestres plus tard. Ce phénomène, appelé « attrition », peut biaiser les résultats si les salariés qui déménagent modifient plus ou moins souvent leur temps de travail que ceux qui demeurent dans le même logement. Ainsi, le mode de collecte de l'enquête Emploi générera un biais de sous ou surestimation de la part des travailleurs qui modifient leur durée de travail.

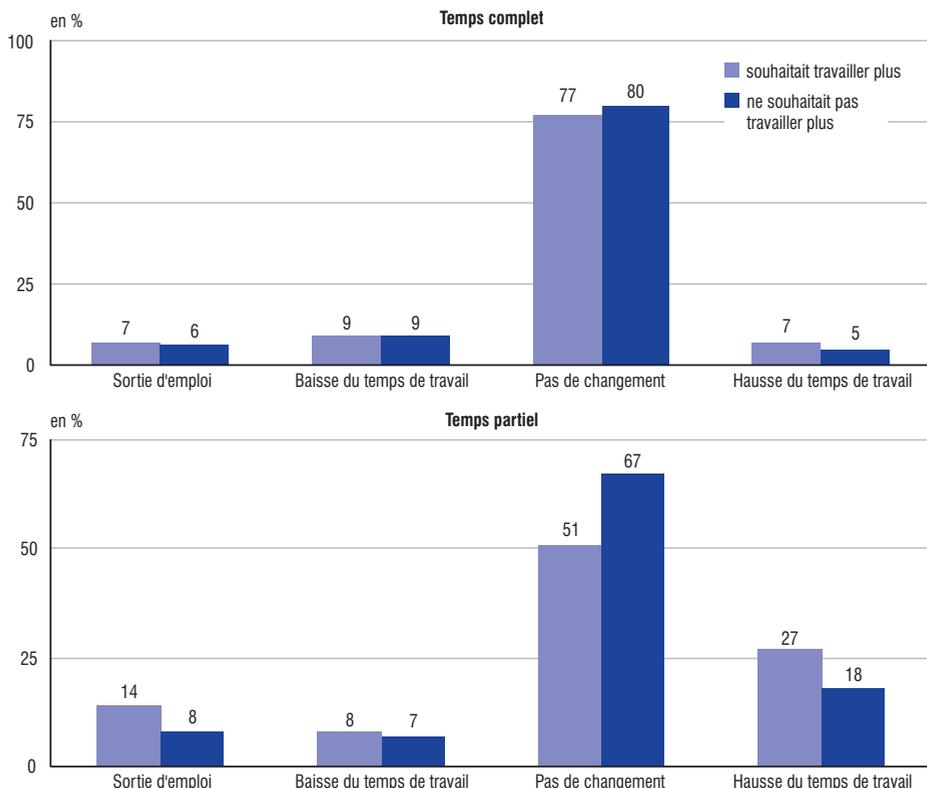
Les études utilisant le caractère longitudinal de l'enquête Emploi se heurtent souvent aux biais inhérents à l'attrition. La méthode de correction la plus fréquemment utilisée [Jauneau et Nouël de Buzonnière, 2011], également retenue ici, consiste à donner d'autant plus de poids à une personne toujours présente dans l'échantillon en 6^e interrogation qu'elle ressemble aux personnes qui n'ont pas répondu (« repondérer l'échantillon »). En termes techniques, un calage sur marges est effectué (méthode *raking ratio*), en fonction des variables suivantes : les deux principaux déterminants de la non-réponse entre deux vagues (à savoir l'âge quinquennal et le statut d'occupation du logement en 1^{re} interrogation, en cinq modalités), le statut marital (en trois modalités, en 1^{re} interrogation), la transition d'emploi à non-emploi lors de l'année précédant la première interrogation (en quatre modalités, à partir de l'information rétrospective déclarée en 1^{re} interrogation) et le désir de travailler autant, plus ou moins (en trois modalités, observé en 1^{re} et 6^e interrogations).

Les salariés à temps partiel désirant travailler plus augmentent plus fréquemment leur temps de travail au bout de cinq trimestres que les autres salariés

La majorité des salariés souhaitant travailler plus ne connaissent pas de hausse de leur temps de travail au bout d'un peu plus d'un an. Toutefois, les résultats sont très différents selon le temps de travail : 27 % des salariés à temps partiel qui avaient déclaré souhaiter travailler plus cinq trimestres auparavant ont augmenté leur temps de travail (17 % sont même passés à temps complet) contre 7 % des salariés à temps complet (*figure 7*). Qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, les salariés qui ont augmenté leur temps de travail sont très majoritairement restés dans la même entreprise. Enfin, les salariés qui souhaitent travailler plus augmentent plus souvent leur temps de travail que les salariés qui ne souhaitent pas travailler plus (27 % contre 18 % pour les salariés à temps partiel, 7 % contre 5 % pour les salariés à temps complet).

Lorsque les salariés connaissent une hausse de temps de travail conforme à leurs souhaits initiaux, la très grande majorité d'entre eux ne souhaitent plus augmenter leur temps de travail. Cependant, lorsque cette hausse a lieu, elle est inférieure aux souhaits exprimés dans plus de la moitié des cas et ces salariés continuent à vouloir travailler plus au bout de cinq trimestres (48 % de ceux à temps complet et 65 % de ceux à temps partiel).

7. Variation d'heures de travail hebdomadaires cinq trimestres après l'interrogation



Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 15 à 54 ans en première interrogation, ayant fini leurs études, hors stagiaires, apprentis et enseignants.
Lecture : entre 2008 et 2011, 7 % des salariés à temps complet souhaitant initialement travailler plus ont augmenté au bout de cinq trimestres leur durée habituelle de travail, contre 5 % des salariés à temps complet ne souhaitant initialement pas travailler plus.

Note : pondération longitudinale, calcul des auteurs (voir encadré 3).

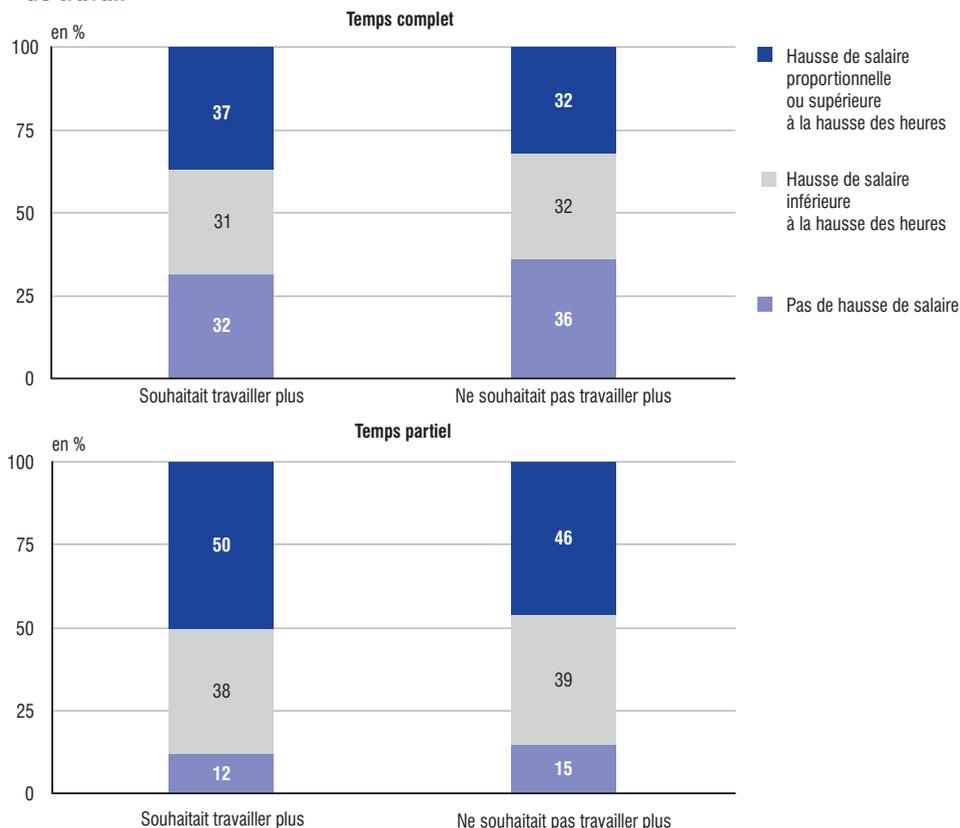
Source : Insee, enquêtes Emploi 2008-2011.

Parmi les salariés souhaitant travailler plus mais ne connaissant pas de hausse de leur temps de travail, la majorité déclare encore vouloir travailler plus au bout de cinq trimestres. C'est le cas de 68 % de ceux à temps partiel et de 50 % de ceux à temps complet. Il est possible qu'une partie des salariés qui déclarent ne plus désirer travailler davantage alors qu'ils n'ont pas connu de changements d'horaires soient en fait « découragés » [Galtier, 1999b].

Des hausses de temps de travail qui ne s'accompagnent pas toujours de gains salariaux correspondants, en particulier à temps complet

Augmenter son temps de travail ne s'accompagne pas systématiquement d'une hausse de salaire. Il n'existe pas de variable dans l'enquête Emploi indiquant si les hausses du nombre d'heures habituellement travaillées correspondent à des heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées. Toutefois, comparer les variations de salaire aux variations d'heures donne de premières indications (figure 8).

8. Hausse de salaire réel au bout de 5 trimestres pour les salariés ayant augmenté leur durée de travail



Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 15 à 54 ans en première interrogation, ayant fini leurs études, hors stagiaires, apprentis et enseignants, ayant augmenté leur temps de travail entre la 1^{re} et la 6^e interrogation.

Lecture : entre 2008 et 2011, 37 % des salariés à temps complet ayant augmenté leur durée habituelle de travail au bout de cinq trimestres et souhaitant initialement travailler plus ont obtenu une hausse de salaire (réel) au moins proportionnelle à la hausse de leur durée de travail. Ils sont 32 % parmi les salariés ne souhaitant pas initialement travailler plus.

Note : pondération longitudinale, calcul des auteurs (voir encadré 3).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2008-2011.

Près de 90 % des salariés à temps partiel et près de 70 % des salariés à temps complet qui souhaitaient travailler plus en première interrogation et augmentent effectivement leur temps de travail au bout de cinq trimestres connaissent aussi une hausse de leur salaire mensuel réel. Cependant, cette dernière n'est proportionnelle ou supérieure à la hausse des heures que pour un tiers des salariés à temps complet et la moitié des salariés à temps partiel. Les ordres de grandeur sont similaires pour les salariés qui ne souhaitaient pas travailler plus en première interrogation et connaissent une augmentation de leur temps de travail au bout de cinq trimestres⁵.

Ainsi, au moins à temps complet, les modifications du temps de travail observées ne correspondent pas principalement à des heures supplémentaires rémunérées. Une des raisons possibles est que, pour une partie des salariés, il n'y a pas d'obligation légale à ce qu'une hausse de la durée de travail s'accompagne automatiquement d'une hausse de salaire. C'est notamment le cas pour les salariés dont le temps de travail est annualisé ou pour les cadres au forfait-jour. Les personnes qui ont changé d'emploi (y compris au sein de leur entreprise) peuvent également avoir modifié leur durée habituelle de travail sans rapport direct avec la variation de leur salaire. Enfin, la durée habituellement travaillée peut différer de la durée inscrite au contrat et varier au cours du temps en fonction par exemple de l'activité de l'entreprise ou de la situation personnelle du salarié.

À court terme, la persistance de l'insatisfaction est donc forte : 60 % des salariés à temps partiel qui souhaitaient travailler plus et sont encore en emploi cinq trimestres plus tard expriment toujours le même souhait ; c'est également le cas de 50 % des salariés à temps complet qui souhaitaient initialement travailler plus. La question de la persistance de l'insatisfaction sur une plus longue période reste cependant posée, puisque l'enquête Emploi utilisée ici ne permet pas de suivre les personnes enquêtées au-delà de cinq trimestres. ■

Pour en savoir plus

- Arnault S., « Le sous-emploi concerne 1,2 million de personnes », *Insee Première* n° 1046, octobre 2005.
- Davoine L. et Méda D., « Travailler plus pour gagner plus ? Les avis partagés des Européens », *Revue internationale du Travail* n° 102, vol. 148, 2009, p. 15-47.
- Galtier B., « Les temps partiels : entre emplois choisis et emplois "faute de mieux" », *Économie et Statistique* n° 321, Insee, janvier 1999a, p. 57-77.
- Galtier B., « Le temps partiel est-il une passerelle vers le temps plein ? », *Économie et Statistique* n° 321, Insee, janvier 1999b, p. 79-87.
- Gonzalez L. et Mansuy A., « En 2007, les salariés à temps complet ont dépassé, en moyenne, les 35 heures », *Insee Première* n° 1249, juillet 2009.
- Jauneau Y. et Nouël de Buzonnière C., « Transitions annuelles au sens du BIT sur le marché du travail, proposition de pondération longitudinale pour utiliser l'enquête Emploi en panel annuel », *Document de travail* n° F1107, Insee, 2011.
- Thélot H., « Aspirer à changer d'emploi ou à modifier son temps de travail », *Insee Références L'emploi, nouveaux enjeux*, 2008.

5. Les résultats obtenus avec le salaire nominal (et non réel) sont similaires. Ils sont également très proches pour les personnes dont le salaire n'a pas été imputé dans l'enquête Emploi.

Annexe : régression logistique du souhait de travailler plus

odd-ratios

	Temps complet		Temps partiel	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Tranche d'âge				
15-29 ans	1,36	1,28	1,26	1,45
30-39 ans	1,16	1,21	n.s.	n.s.
40-49 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
50-64 ans	0,70	0,65	0,61	0,64
Salaire horaire				
1 ^e quartile	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
2 ^e quartile	n.s.	n.s.	0,91	n.s.
3 ^e quartile	0,88	n.s.	0,76	n.s.
4 ^e quartile	0,74	0,74	0,48	0,59
Horaires hebdomadaires habituels				
De plus de 0 h à moins de 15 h			2,15	1,83
De 15 h à moins de 25 h			1,44	n.s.
De 25 h à moins de 35h			Réf.	Réf.
35 h	Réf.	Réf.		
De plus de 35 h à 37 h	n.s.	n.s.		
De plus de 37 h à moins de 39 h	n.s.	n.s.		
39 h	0,76	0,70		
Plus de 39 h	0,58	0,55		
Catégorie socioprofessionnelle				
Cadre et prof. intellectuelle supérieure	0,47	0,40	0,46	0,52
Profession intermédiaire	0,90	0,83	0,60	0,61
Employé	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Ouvrier	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Type de contrat des salariés				
CDI	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Autre contrat	1,12	1,13	1,87	2,17
Ancienneté professionnelle				
Moins d'un an	1,16	1,21	2,74	2,79
Entre un et moins de cinq ans	1,10	1,21	2,24	2,13
Entre cinq et moins de dix ans	1,14	1,23	1,63	1,38
Dix ans et plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Caractère public ou privé de l'employeur				
Privé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Public	0,84	0,92	0,88	n.s.
Statut matrimonial				
En couple	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Célibataire	1,50	1,10	1,66	n.s.
Nombre d'enfants de moins de 18 ans				
Aucun	1,17	n.s.	1,31	n.s.
Un ou deux	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Trois ou plus	0,73	n.s.	0,83	n.s.
Avoir un enfant de moins de trois ans				
Oui	0,79	1,13	0,62	n.s.
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Statut résidentiel				
Propriétaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Accédant à la propriété	1,51	1,48	n.s.	n.s.
Locataire	1,76	1,69	1,63	1,52

Champ : France métropolitaine, salariés de 15 à 64 ans, ayant fini leurs études, hors stagiaires, apprentis et enseignants.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, les femmes de 15 à 29 ans déclarent plus fréquemment vouloir travailler davantage que les femmes de 40 à 49 ans (modalité de référence), puisque l'*odd-ratio* est supérieur à 1 et significatif. C'est l'inverse pour les femmes de 50 à 64 ans, dont l'*odd-ratio* est inférieur à 1 et significatif. Les *odd-ratios* non significatifs sont indiqués par la mention (n.s.).

Note : des indicatrices d'année (non reportées) sont également introduites dans la régression.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2008-2011.