

# Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail  
Décembre 2019

154 le cnam  
ceet

## LE TEMPS DE TRAVAIL DES INGÉNIEUR.E.S : GENRE ET NORMES DE DISPONIBILITÉ TEMPORELLE EN FRANCE ET EN FINLANDE

Maëlezig BIGI  
post-doctorante au Cnam-CEET

En France, l'introduction en 2000 du dispositif des forfaits jours correspond à un allongement des semaines de travail des cadres et ingénieurs<sup>1</sup>, qui se distinguaient déjà des autres catégories de travailleurs par de longues durées de travail. En Finlande, le temps de travail est au contraire toujours décompté en heures et la durée des semaines habituelles de travail des ingénieurs se situe dans la moyenne de celle de l'ensemble des salariés.

À partir d'une enquête par entretiens menée dans les deux pays entre 2011 et 2014 (Bigi, 2019) et de l'enquête sur les forces de travail 2013 (Eurostat), ce numéro de *Connaissance de l'emploi* rend compte des écarts entre les semaines habituelles de travail des ingénieurs des deux pays, mais également entre femmes et hommes. En Finlande, l'existence d'une norme de disponibilité à la fois limitée et évolutive permet de s'adapter aux contraintes familiales et favorise l'égalité professionnelle, au contraire de la disponibilité extensive qui est attendue en France.

En France, les cadres, et parmi eux les ingénieurs, ont construit leur professionnalité autour de l'idée de ne pas compter leurs heures<sup>2</sup>. De fait, la régulation et plus encore la réduction de leur temps de travail constitue depuis longtemps un défi pour les politiques publiques. Alors que la réforme des 35 heures visait une réduction généralisée du temps de travail, en 2000, la loi Aubry II a au contraire entériné la norme des longs horaires de travail des cadres en créant les forfaits en jours (encadré 1).

<sup>1</sup> Les enquêtes ACEMO 1997-2011 (DARES) ont permis d'établir que le recours au forfait en jours explique « plus de la moitié de la hausse de la durée annuelle effective travaillée des salariés à temps complet » entre 2003 et 2011 (Pak, M., Zilberman, S. et Létroublon, C., 2013, « La durée du travail des salariés à temps complet », *Dares Analyses*, n 47, p. 1-14.

<sup>2</sup> Voir notamment l'ouvrage de Luc Boltanski, 1982, *Les cadres. La formation d'un groupe social*, Paris, Éditions de Minuit.

Ainsi, depuis 2003, dans un contexte général d'allongement du temps de travail des salariés en France, celui des cadres connaît la croissance la plus forte. Comme pour d'autres catégories de travailleurs, cet allongement de la durée du travail met en jeu la santé (Goussard et Tiffon, 2016) ainsi que l'égalité entre hommes et femmes, puisque le travail domestique et familial continue de reposer davantage sur ces dernières. En Finlande, la situation est toute autre. D'une part, le temps de travail des ingénieurs n'est pas plus élevé que celui des autres catégories de salariés. D'autre part, il n'existe pas d'équivalent du forfait en jours, le temps de travail étant toujours décompté en heures (encadré 1<sup>3</sup>).

<sup>3</sup> Dans les deux pays, les salariés qui exercent des fonctions de cadres dirigeants peuvent déroger à ces règles.

## TEMPS DE TRAVAIL LÉGAL ET CONVENTIONNEL EN FRANCE ET EN FINLANDE DANS LE CONTEXTE EUROPÉEN

En France, depuis la loi Aubry-II (2000), le temps de travail des cadres (dont la plupart des ingénieurs) est défini soit en heures, soit en jours. Le forfait en heures prévoit un temps de travail légal de 35 heures par semaine, avec la possibilité de travailler jusqu'à 39 heures sous réserve d'une compensation en jours de réduction du temps de travail (RTT). Le salarié au forfait en jours travaille au maximum 218 jours par an et n'est plus rémunéré en fonction des heures travaillées, même si celles-ci restent encadrées par la loi concernant les durées maximales de travail (10 heures par jour, 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne pendant 12 semaines) et les temps de repos (11 heures par jour, un jour tous les 6 jours). En 2014, 47 % des cadres étaient employés au forfait en jours<sup>4</sup>.

En Finlande, le *Working Hours Act*<sup>5</sup> prévoit un temps de travail maximum de 40 heures par semaine et 8 heures par jour pour tous les salariés. Toutefois, le temps de travail peut atteindre 40 heures en moyenne par semaine, pendant une période maximum de 52 semaines. De nombreuses conventions collectives définissent des conditions plus avantageuses pour les salariés. Le temps de travail contractuel de nos enquêtés est ainsi de 37,5 heures par semaine et 7,5 heures par jour. Au-delà de ces durées quotidiennes ou hebdomadaires, le temps de travail est décompté en heures supplémentaires qui ne peuvent excéder 250 par an. Celles-ci, selon l'accord avec l'employeur, peuvent être payées, converties en journées de repos ou alimenter un compte épargne temps. À l'instar des conventions collectives, les accords d'entreprise ne peuvent prévoir de dispositions moins avantageuses pour les salariés que celles définies par la loi.

Dans un arrêt du 14 mai 2019 (n° C-55/18), la Cour de justice européenne considère quant à elle qu'une réglementation nationale qui « n'impose pas aux employeurs l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur » s'oppose à la directive européenne sur la sécurité et la santé des travailleurs n° 2003/88/EG. Cette récente interprétation de la directive européenne pourrait alors permettre de contester le dispositif français des forfaits en jour. »

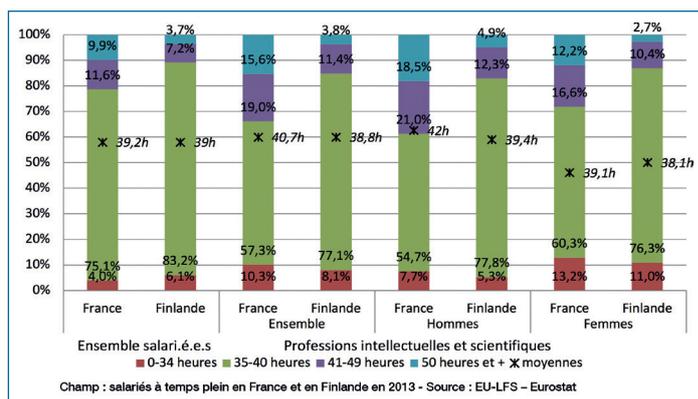
Cela se traduit-il par un rapport différencié au temps de travail des ingénieurs dans les deux pays? Au regard des durées moyennes des semaines habituelles de travail pour l'ensemble des salariés à temps plein, avoisinant les 39 heures dans les deux pays en 2013 (année de l'enquête en Finlande), il semblerait que non (graphique 1). Cependant, ce chiffre gomme trois grandes différences. D'abord, en Finlande, les salariés à temps plein des professions intellectuelles et scientifiques, dont les ingénieurs, ne travaillent en moyenne pas plus longtemps que les autres, au contraire de leurs homologues français (40,7 heures contre 39,2). En France, les salariés des professions intellectuelles travaillent en moyenne deux heures de plus qu'en Finlande.

Ensuite, la moyenne des durées habituelles de travail par semaine ne rend pas compte de la dispersion des amplitudes horaires de cette catégorie de salariés. En effet, en Finlande, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle, près de 80 % des salariés à temps plein travaillent entre 35 et 40 heures par semaine (graphique 1). En France, si les trois quarts des salariés à temps plein travaillent entre 35 et 40 heures par semaine, les salariés des professions intellectuelles et scientifiques ne sont plus que 57,3 % dans ce cas. En revanche, près de 35 % d'entre

<sup>4</sup> Létroublon, Claire, 2015, « Les salariés au forfait annuel en jours : une durée du travail et une rémunération plus importantes », *Dares Analyses*, n° 48.

<sup>5</sup> Le texte en anglais est disponible sur le site internet *Finlex* (ministère de la Justice).

Graphique 1 : ventilation et moyennes des durées habituelles de travail des salariés à temps plein



eux travaillent habituellement plus de 40 heures par semaine, et 15,6 % au moins 50. En Finlande, la proportion de ces salariés travaillant au moins 40 heures par semaine est deux fois moins importante (15,2 %) et seulement 3,8 % travaillent au moins 50 heures par semaine. Ainsi, contrairement à la Finlande, en France, les professions intellectuelles et scientifiques se distinguent des autres catégories de salariés par des durées hebdomadaires de travail longues, voire très longues<sup>6</sup>.

Enfin, les écarts de temps de travail moyens entre hommes et femmes dans les professions intellectuelles et scientifiques sont moins importants en Finlande qu'en France et la ventilation des durées habituelles dépend moins du sexe (graphique 1).

## Encadré 2

### COMPARER LE RAPPORT AU TEMPS DE TRAVAIL D'INGÉNIEUR.E.S EN FRANCE ET EN FINLANDE

Comme en Allemagne ou au Royaume-Uni, la catégorie de cadre n'existe pas en Finlande, au contraire de la France, de l'Espagne ou de l'Italie. Présent dans les deux pays, le groupe des ingénieurs permet en revanche de comparer le rapport au temps de travail des salariés « hautement qualifiés ».

L'enquête par entretiens s'est déroulée en France entre 2011 et 2014 et en Finlande en 2013. 14 entretiens ont été réalisés avec des ingénieurs du secteur privé en France, travaillant dans une compagnie d'assurance, les services ingénierie et commercial d'un groupe automobile, une société de conseil en informatique et une PME industrielle. En Finlande, 11 entretiens ont été réalisés auprès d'ingénieurs de l'antenne locale d'un grand groupe de conseil spécialisé en ingénierie des travaux publics, située à Tampere, deuxième ville du pays. Parmi ces 25 cas se trouvent 2 femmes en France et 7 en Finlande, 10 des ingénieurs rencontrés avaient une charge de famille en France contre 4 en Finlande, et tous étaient employés en CDI à temps plein, à l'exception d'une femme dans chaque pays.

Les données de cadrage proviennent de l'enquête européenne sur les forces de travail (EU-LFS), qui permet des comparaisons entre pays reposant sur les mêmes concepts, définitions et classifications. Pour l'année 2013, nous nous intéressons à la variable HWUSUAL qui mesure le nombre d'heures habituellement prestées par un individu, comprenant les heures supplémentaires (rémunérées ou non) ainsi que le travail à domicile, mais excluant le temps de trajet domicile-travail ainsi que la pause déjeuner.

<sup>6</sup> Le seuil de 48 heures par semaine est généralement retenu pour définir les très longues durées de travail (voir Devetter F.-X., 2008, « Travailler au-delà de 48 heures par semaine », *Travail et emploi*, 114, p. 59-70).

<sup>7</sup> Lallement Michel, Lehndorff Steffen, Voss-Dahm Dorothea (2004), « Temps de travail et statut des salariés hautement qualifiés des sociétés de service informatique : une comparaison France-Allemagne », dans Beaujolin-Bellet R. (dir.), *Flexibilités et performances*, La Découverte, p.179-202.

En 2013 en Finlande, le temps de travail hebdomadaire des hommes de cette catégorie en emploi à temps plein était de 39,4 heures, contre 38,1 pour leurs homologues féminines, tandis que cet écart était de près de trois heures en France avec une moyenne de 42 heures pour les hommes contre 39,1 pour les femmes. En outre, en Finlande près de 80 % de ces salariés, tous sexes confondus, travaillent entre 35 et 40 heures par semaine bien que la proportion des hommes travaillant au-delà de 40 heures (17,2 %) soit légèrement supérieure à celles des femmes (13,1 %). En France, les femmes sont plus nombreuses à faire des semaines de 35 à 40 heures et la proportion d'hommes travaillant au-delà de 40 heures (39,5 %) est nettement supérieure à celle des femmes (28,8 %).

## ● Une norme de disponibilité temporelle extensive en France, limitée en Finlande

La reconstitution des durées de travail hebdomadaires habituelles approximatives des enquêtés à partir des entretiens a permis de retrouver des tendances similaires (voir encadré 2). Ainsi, les semaines de travail des ingénieurs sont plus longues en France, en particulier pour les hommes. Au contraire, en Finlande, la durée des semaines habituelles de travail se concentre massivement entre 35 et 40 heures, pour les hommes comme pour les femmes. Pour autant, le temps des individus est-il différemment subordonné aux temps professionnels, que ce soit à l'échelle de la journée, de la semaine ou même à l'échelle biographique ? Au-delà des chiffres, les entretiens ont permis de distinguer deux normes de disponibilité temporelle<sup>8</sup> : extensive en France et limitée en Finlande.

En France, cette norme extensive est d'abord perceptible à travers la difficulté à quantifier les heures passées au travail. Un enquêté de 26 ans, au forfait en jours, dont nous avons évalué la durée d'une semaine habituelle de travail à 50 heures, déclare ainsi ne « pas s'être posé la question » de ses heures de travail. Compter ses heures, comme le font les salariés non-cadres, pourrait d'ailleurs sinon être vécu comme un déclassement, du moins être interprété par l'employeur comme un signal « d'engagement limité » (Thoemmes, 2012). Un enquêté a qualifié de « sujet tabou » la question du temps de présence sur le lieu de travail, rappelant le rôle joué par l'encadrement dans la construction de cette norme : « *je finis parfois à 18 heures et parfois à 20 heures, mais en moyenne, je suis là vers 7 h 45 et je repars vers 18 h 30 - 19 heures. (...) Les horaires, ça reste un sujet vraiment tabou ici. Si j'ai fini à 18 heures et que je pars à 18 heures, je sais que ça ne sera pas bien vu par ma hiérarchie.* »

Cette norme extensive s'oppose, du côté finlandais, à une norme de disponibilité temporelle limitée dont la construction repose sur la définition du temps de travail légal en heures. En Finlande, les enquêtés ont en effet mobilisé les notions d'« heures normales » et de « jours normaux » pour évaluer leur temps de travail. Ces deux expressions renvoient respectivement à la durée conventionnelle de la semaine (37,5 heures) et de la journée de travail (7,5 heures). Une enquêtée de 28 ans, mère de deux enfants, indique ainsi travailler « *plus ou moins les*

*heures normales : j'arrive entre 7 h 30 et 8 h 30 (...) et je rentre à la maison à 16 heures.* »

Les enquêtés ne calculent pas directement le nombre d'heures travaillées par semaine, mais évaluent leur disponibilité professionnelle à l'aune des normes quotidiennes et hebdomadaires définies par leur contrat de travail. C'est alors par le truchement du temps travaillé en plus des « heures normales », soit des heures supplémentaires, qu'ils objectivent leur temps de travail. Cet enquêté déclare par exemple « *ne pas travailler tant que ça, environ deux heures supplémentaires par semaine* » depuis la naissance de son fils.

## ● Des normes plus ou moins favorables à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes

Ces deux normes façonnent diversement les conditions de la souveraineté temporelle, qui consiste à pouvoir répondre aux normes de disponibilité temporelle professionnelle sans devoir pour cela renoncer aux temps non professionnels (Crompton et Le Feuvre, 2003). Du côté français, lorsque l'investissement temporel ne peut être maintenu en même temps du côté du travail et de la famille, la résolution de cet antagonisme passe le plus souvent par la défaillance des femmes vis-à-vis de la norme de disponibilité professionnelle. C'est le cas pour cette enquêtée de 40 ans, mère de trois enfants, titulaire d'un doctorat et chef de service dans une PME : « *quand on me fait des propositions d'évolution, je les évalue vraiment du point de vue conciliation vie familiale/vie professionnelle. Dernièrement, on m'a proposé d'intégrer un comité de direction élargi, et j'ai refusé parce que ce n'est pas gérable.* »

Pour les femmes, en plus des renoncements à la carrière, ces « compromis » prennent souvent la forme du temps partiel, tandis que la charge de famille a peu d'influence sur l'investissement professionnel des hommes. C'est le cas de cette enquêtée qui, dans la même PME, est passée à 80 % à la naissance de son enfant, de manière à pouvoir être chez elle le vendredi : « *c'est bien parce que je peux profiter de mon enfant, ce que je ne pouvais pas faire au début, par contre, au travail, j'ai toujours autant de travail.* » Sans diminution suffisante de la charge de travail, le recours au temps partiel peut entraîner une intensification au lieu de travail (suppression des pauses et des moments de sociabilité), mais aussi s'accompagner de la réalisation de travail gratuit à la maison. C'est le cas de cette enquêtée, par le biais du télétravail : « *la charge de travail n'est pas adaptée à mon temps de travail, j'ai toujours la même charge de travail, donc je fais des semaines de 40 heures en 4 jours. Je ne travaille pas le vendredi, enfin, je regarde mes mails, mais j'ai un bébé, donc voilà...* »

En Finlande, l'articulation des temps professionnels et familiaux est aussi vécue de manière concurrentielle, et l'extensivité de la disponibilité temporelle est un atout pour la carrière. Toutefois l'antagonisme entre les disponibilités professionnelles et familiales y paraît moins fort, et semble surtout moins qu'en France recouper le modèle du *male breadwinner*, où l'homme est le principal contributeur du budget familial. Ainsi, lors de l'enquête, les hommes aussi bien que les femmes ont déclaré avoir réduit leur charge de travail à l'arrivée des enfants, en diminuant ou supprimant les heures supplémentaires.

<sup>8</sup> Cette définition est empruntée à P. Bouffartigue (« La disponibilité temporelle au travail : nouvelles formes, nouveaux enjeux ». Colloque du CRES (Faculté des sciences sociales-Université de Strasbourg) Temps de travail et travail des temps, Strasbourg, 11 et 12 octobre 2012.

Les jeunes parents se limitent alors aux « heures normales », à l'instar de cette ingénieure pour qui les heures supplémentaires ne sont « plus vraiment possibles avec les enfants », mais aussi de cet ingénieur de 31 ans, qui dit s'être « mis à faire à peu près des journées normales » depuis la naissance de ses deux enfants.

## ● Réversibilité et partage du travail

Comment ces différentes normes de disponibilité temporelle se traduisent-elles dans les organisations du travail ? En France une disponibilité temporelle extensive est attendue par l'encadrement tout au long du parcours professionnel, quelle que soit l'évolution de la charge de famille. C'est ce qu'exprime ce chef de service rencontré dans un groupe automobile : « la personne qui a des enfants, c'est une cadre qui fait moins d'heures que les autres (...) je pense qu'il y a une certaine reconnaissance du fait que je ne lui demande pas de rester tous les jours à ce qu'elle devrait faire en tant que cadre, mais il y aura l'évaluation en fin d'année par rapport à ce qu'elle aurait pu faire en plus. » Ainsi, défaillir vis-à-vis de la norme de disponibilité temporelle extensive est permis, mais pénalisé.

En Finlande, la norme de disponibilité temporelle se distingue par son caractère évolutif. S'adaptant aux évolutions des contraintes familiales, elle permet aussi bien la réduction des heures supplémentaires pour les deux sexes à l'arrivée des enfants que l'allongement des semaines de travail lorsque ceux-ci enfants grandissent. C'est le cas d'une cheffe d'équipe dont le fils de 10 ans est relativement autonome : ses semaines de 42 heures lui permettent de mieux articuler temps familial et temps professionnel au niveau annuel, en profitant de plus longs congés d'été. Dans l'organisation du travail, ces pratiques semblent non seulement relever de la norme, mais être encouragées par l'encadrement. Ainsi, alors qu'un des enquêtés a souhaité, en prévision de la naissance de son fils, arrêter de faire des heures supplémentaires, « son chef était content qu'il veuille réduire sa charge de travail et a donné plus de responsabilité à des gens plus jeunes ».

Pour expliquer ces modulations à la hausse comme à la baisse, les enquêtés ont évoqué le « partage » du travail organisé par l'encadrement, pour qui contenir le temps de travail autour des heures normales, c'est-à-dire du temps de travail contractuel, constitue un signe d'efficacité. Ainsi, à Tampere, ce jeune chef d'unité de 27 ans a indiqué « essayer d'organiser les ressources humaines de sorte que personne n'ait d'heures supplémentaires (...) on regarde combien d'employés dans l'unité sont disponibles et ensuite on planifie le travail, de manière à ce que chacun ait quelque chose à faire et que toutes les heures soient utilisées ». En Finlande, plutôt que de limiter l'autonomie des ingénieurs, la définition horaire du temps de

travail semble participer à la construction de la capacité critique de la charge de travail, que P. Bouffartigue et M. Bocchino (1998) appelaient de leurs vœux pour les cadres français.

\*\*\*

Même si leurs activités sont comparables (pression des clients, souci de maintenir la réputation de l'entreprise, simultanéité des projets, travail de prospection, interruptions fréquentes, imprévisibilité des tâches, etc.) les ingénieurs sont soumis en France et en Finlande à des normes de disponibilité temporelle distinctes. En Finlande, cette norme est limitée et s'adapte aux évolutions des contraintes familiales tandis qu'en France elle est extensive tout au long de la carrière, ce qui se traduit par des semaines de travail plus longues et des inégalités accrues entre hommes et femmes.

Cette comparaison franco-finlandaise souligne le rôle du décompte horaire du temps de travail et de l'organisation du travail dans la construction de ces normes différenciées. En Finlande, le temps contractuel est toujours défini en heures et s'incarne dans la notion « d'heures normales », qui sont gérées collectivement. Au contraire, en France, les cadres comptent d'autant moins leurs heures que la loi le leur impose de moins en moins avec le recours croissant des employeurs aux forfaits en jours. Compter les heures n'est pourtant pas seulement favorable à la construction de la santé au travail, comme l'a rappelé la Cour de justice européenne en mai 2019 (encadré 1), mais également à l'égalité professionnelle. Enfin, le temps de travail étant un déterminant de la rémunération, il s'agirait de tenir compte des politiques fiscales en plus des politiques publiques du temps de travail. En Finlande, le système d'imposition individuel est ainsi bien moins favorable qu'en France aux situations d'inégalités salariales au sein des ménages.

## RÉFÉRENCES

- BIGI M., 2019**, « Les heures et les jours. Les normes genrées de la disponibilité temporelle des ingénieurs en France et en Finlande. », *Socio-économie du travail*, 2019-2.
- BOUFFARTIGUE P., BOCCHINO M., 1998**, « Travailler sans compter son temps ? Les cadres et le temps de travail », *Travail et Emploi*, 74, p. 37-50.
- CROMPTON R., LE FEUVRE N., 2003**, "Continuity and change in the gender segregation of the medical profession in Britain and France ", *International Journal of Sociology and Social Policy*, 23, 4/5, p. 36-58.
- GOUSSARD L., TIFFON G., 2016**, « Quand le travail déborde... », *Travail et emploi*, 147, p. 27-52.
- LE FEUVRE N., 2011**, « Féminisation et aspiration à une meilleure qualité de vie », dans BOUFFARTIGUE P., GADEA C., POCHIC S. (dirs.), *Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement ?*, Armand Colin, p. 224-239.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : [ceet.cnam.fr](http://ceet.cnam.fr)

Elles sont également disponibles via la lettre électronique **Flash**, ainsi que sur le compte Twitter  **@CeetEtudes**

### Centre d'études de l'emploi et du travail

29, promenade Michel Simon – 93166 Noisy-le-Grand CEDEX – Téléphone : 01 45 92 68 00 – site : [ceet.cnam.fr](http://ceet.cnam.fr)

Directrice de publication : Christine Erhel - Rédacteur en chef : Bilel Osmane

Mise-en-page : Ad Tatum - Dépôt légal : 1805-066 - Décembre 2019 - ISSN : 1767-335