

Mesure-t-on bien la durée du travail ? L'impact de l'ordre des questions dans les enquêtes

Are We Measuring Working Hours Correctly? The Impact of Question Ordering in Surveys

Mikael Beatriz* et Louis-Alexandre Erb**

Résumé – Une expérience aléatoire contrôlée réalisée dans le cadre de l'enquête TraCov 2 sur le vécu du travail depuis la crise sanitaire permet d'estimer l'impact de l'ordre dans lequel les questions sont posées sur la mesure de la durée du travail. Il ressort que la durée de travail est supérieure de 23 minutes en moyenne par semaine lorsque les répondants sont invités à préciser la nature de leurs horaires (travail de nuit, le week-end, en dehors des horaires habituels, etc.) avant de fournir le nombre d'heures travaillées plutôt qu'après. De plus, cet effet est porté par les cadres et professions intermédiaires, catégories caractérisées en général par des horaires longs et flexibles mais aussi une pratique fréquente du télétravail. Ces résultats suggèrent que le régime horaire des salariés influence leur perception de la durée du travail, ce qui ouvre des pistes nouvelles, à la fois d'amélioration des questionnaires d'enquête mais aussi de recherche sur la mesure du temps de travail.

Abstract – A randomized controlled trial conducted as part of TraCov 2 (a survey investigating people's experiences of work since the COVID pandemic) allows us to estimate the impact of the order in which questions are asked on respondents' estimates of their working hours. It appears that respondents report working an average of 23 minutes more per week when they are asked to describe the nature of their working hours (night work, weekend work, work outside normal hours, etc.) before specifying the number of hours they work, instead of the other way around. Furthermore, this gap is most pronounced among higher- and intermediate-level occupations, categories which generally involve long, flexible working hours and frequent remote working. These results suggest that the nature of employees' working schedules has an influence on their perception of the amount of time they spend working. This opens up new possibilities, not only in terms of improving survey questionnaires, but also for further research into how working hours are measured.

JEL : C42, C93, J20, J81

Mots-clés : temps de travail, biais de déclaration, conditions de travail, expérimentation

Keywords: working time, reporting bias, working conditions, experimentation

* Dares (au moment de la rédaction de l'article) et CNAM-CEET, ** Dares et université Gustave Eiffel, TEPP. Correspondance : mikael.beatriz@gmail.com

Les auteurs remercient Julie Valentin (CES), Fabien Guggemos (Dares) et Elisabeth Algava (Dares) pour leurs conseils, l'ensemble des participantes et participants au séminaire interne de la Dares, les participants aux Journées de Méthodologie Statistique (JMS) de l'Insee 2025, ainsi que les deux relecteurs anonymes qui ont accepté de revoir ce travail.

Reçu en mars 2025, accepté en mai 2026.

Les jugements et opinions exprimés par les auteurs n'engagent qu'eux-mêmes, et non les institutions auxquelles ils appartiennent, ni a fortiori l'Insee.

Citation: Beatriz, M. & Erb, L.-A. (2026). Are We Measuring Working Hours Correctly? The Impact of Question Ordering in Surveys. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 550, 23–43. <https://doi.org/10.24187/ecostat.2026.550.2146>

En 2023, les salariés déclarent travailler en moyenne 36 heures par semaine, d'après les données de l'enquête TraCov 2 (enquête sur le vécu du travail depuis la crise sanitaire) menée par la Dares. Cette estimation se fonde sur les réponses à la question : « en moyenne, pour votre emploi principal, combien d'heures par semaine travaillez-vous ? ». Indicateur clé des transformations du marché du travail, la durée du travail éclaire les dynamiques productives, les stratégies d'organisation du travail et leurs effets sur les conditions de travail et la santé des salariés. Sa quantification n'est pas aisée, comme en attestent les écarts entre les données d'enquête auprès des salariés et les données administratives recueillies auprès des employeurs.

Même dans le cadre d'une enquête auprès des ménages, cette évaluation peut varier en fonction du contexte, de la formulation de la question et de son interprétation. À l'instar des approches fondées sur les normes juridiques – par exemple, les heures contractuelles apposées aux contrats de travail – elle soulève des interrogations sur la construction sociale des indicateurs de temps de travail, en particulier, sur leur capacité à saisir fidèlement la diversité des situations professionnelles.

Telle que formulée dans l'enquête TraCov 2, cette question est de nature dite « spontanée », c'est-à-dire que sa formulation laisse « aux enquêtés la liberté de définir eux-mêmes leurs pratiques » (Héran, 1984). Toutefois, les réponses des enquêtés ne relèvent ni du hasard, ni d'une réponse sans signification. Si, en l'absence de définition explicite, le terme de travail inséré dans la question (« travaillez-vous ») pourrait être compris de plusieurs façons (« le travail correspond à mon emploi », « lorsque je me situe dans les locaux de l'employeur », « aux heures de présence obligatoire », etc.), les réponses obtenues dans cette enquête, ou dans d'autres, témoignent d'une importante régularité statistique auprès des groupes sociaux constitués (femmes, cadres, jeunes, etc.). Autrement dit, pour Gollac (1997, p. 10), que « les réponses supposées spontanées ne le soient que rarement, c'est précisément ce qui permet de leur donner un sens ». Les réponses spontanées obéissent donc à des conventions et schèmes, plus ou moins imprégnés de catégories juridiques (Demazière & Dubar, 1997 ; Melot & Péliasse, 2008) et plus ou moins communs auprès de ces groupes, qu'il convient d'analyser afin d'interpréter les réponses. Deux composantes peuvent expliquer les différences de temps de travail estimé entre enquêtes : d'une part la définition

retenue dans la question, de l'autre la façon dont est conçue l'enquête qui le mesure.

En droit français, le temps de travail des salariés correspond à la période effectivement travaillée, c'est-à-dire la période durant laquelle le salarié est « à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles »¹. Cette définition laisse subsister des zones de flou dans la distinction entre travail et non-travail (Barrois & Devetter, 2017), pouvant se dissiper ou, au contraire, s'élargir selon les évolutions historiques de l'organisation du temps de travail salarié. La mise en place du forfait-jour, l'exonération de cotisations sociales des heures supplémentaires, l'augmentation du nombre de dimanches travaillés autorisés, plus généralement la flexibilisation des horaires ont contribué à diversifier les régimes temporels et, ce faisant, à infléchir les perceptions du travail en fonction du statut et du secteur (Supiot, 1995 ; Lokiec, 2009 ; Miné, 2017). Par ailleurs, la perception de la durée du travail varie selon la nature des horaires de travail et les contraintes professionnelles, qui n'ont rien d'homogènes ou d'universelles au sein du salariat (Chenu, 2002 ; Bué & Coutrot, 2009). Le développement de la fragmentation des horaires (Bouffartigue & Bouteiller, 2002) a favorisé l'émergence d'une multiplicité de conventions du temps de travail, mais aussi des difficultés de perception ou de conscientisation de celui-ci, rendant sa quantification d'autant plus délicate (Pronovost, 2013).

La manière dont l'organisation du temps de travail salarié structure la perception du travail et ses frontières influence inévitablement la façon dont les répondants formulent leurs déclarations. Dans le cadre d'une enquête sur l'organisation du travail, penser le cheminement des questions, leur logique interne et leur articulation contextuelle est tout aussi important que le choix de l'échantillon ou la précision statistique. Une opération de quantification, en l'occurrence la passation d'un questionnaire, n'est en effet pas neutre et peut jouer sur l'information collectée. D'une part, elle est conditionnée par l'interaction enquêteur-enquêté – quand il y a un enquêteur –, les barrières linguistiques, le sens des mots, le contexte de passation de l'enquête ou encore le rôle joué par le commanditaire de l'enquête (Bessière *et al.*, 1997). D'autre part, la formulation des questions, leur ordre et leur présentation influence directement les réponses recueillies (Rossi *et al.*, 2013). La distribution des réponses est par exemple sensible à la

1. Article L3121-1 du Code du travail.

formulation, l'emplacement, le support ou le visuel des questions et modalités de réponse (Tourangeau *et al.*, 2004). L'ordre des questions constitue un « effet de contexte » bien documenté (Höhne & Goerres, 2023). En France, la refonte du questionnaire de l'enquête Emploi de l'Insee en 2013 en est une illustration. Cette année-là, la question sur la durée du travail hebdomadaire a été repositionnée avant un bloc de questions relatives au travail le week-end, en soirée ou la nuit. De plus, la question a été complétée d'une mention incitant à tenir compte des heures supplémentaires. Ces modifications ont conduit à une évaluation de la durée moyenne hebdomadaire de travail inférieure d'environ 20 minutes à celle obtenue avec l'ancien questionnaire (Insee, 2013). Ce cas témoigne de l'influence des dispositifs d'enquête sur la mesure d'indicateurs pourtant jugés stabilisés.

Dès lors, une question surgit : quel rôle joue la conception du questionnaire d'enquête sur la mesure du nombre d'heures de travail déclarées ? À l'aune de l'expérience de l'enquête Emploi évoquée ci-dessus, on peut identifier certaines pistes. Par exemple, ne pas préalablement décrire les horaires de travail pourrait conduire à une sous-estimation de la durée du travail, notamment du fait des tâches ramenées à la maison qui seraient « oubliées » par exemple pour les cadres ou du fait des heures effectuées au-delà des horaires prévus liées entre autres à la pratique du télétravail (Metzger & Cléach, 2004 ; Genin, 2017). De même, mentionner explicitement les heures supplémentaires dans la définition du temps de travail ou ne pas préciser les horaires à déclarer pourrait orienter l'interprétation de la question vers les heures supplémentaires « officielles » (telles que définies dans le code du travail), c'est-à-dire entraîner une sous-déclaration de certaines des heures au-delà de la durée légale ou habituelle, en particulier lorsqu'elles ne sont ni rémunérées, ni compensées (en repos par exemple), ni même reconnues comme du travail. Par exemple, des temps de « non-travail effectif » peuvent être considérés comme du travail pour certains segments de la population, comme les agents de service, les employés de maison ou les aides à domicile (Barrois & Devetter, 2017). Également, les temps de trajet ou le temps « libre dévolu en fait au travail » – par exemple lorsque la charge cognitive s'étend au-delà de la prestation effective parce qu'elle « préoccupe l'esprit bien au-delà de la prestation de travail » – restent souvent invisibilisés, notamment pour les professions de l'enseignement, de l'art ou les postes d'encadrement (Supiot, 1995). À cela

s'ajoutent, plus simplement, les heures supplémentaires non déclarées, qui représenteraient environ 60 % de l'activité non déclarée en Europe (AitBihiOuali & Bargain, 2021).

Afin d'examiner l'influence du contexte de questionnement sur le temps de travail déclaré, l'enquête TraCov 2 a bénéficié d'un protocole expérimental original. La question relative à la durée hebdomadaire du travail a été posée, de manière aléatoire, soit avant, soit après un bloc de questions portant sur la nature des horaires de travail. Ce cadre d'expérience aléatoire contrôlée permet de comparer deux groupes indépendants de répondants : ceux auxquels la question a été posée avant un bloc de questions sur les horaires et ceux auxquels elle a été posée après. Il est alors possible d'estimer l'écart entre les durées du travail déclarées dans ces deux configurations, les caractéristiques des répondants susceptibles d'affecter la déclaration étant contrôlées par l'expérimentation. Si un écart significatif est observé, il peut alors être attribué à la position de ce bloc de questions. Ce protocole a par ailleurs été décliné pour trois sous-échantillons, correspondant chacun à un mode de collecte différent, ce qui permet d'estimer l'écart de durée de travail déclaré selon l'ordre des questions pour chacun des modes de collecte (téléphone, internet, séquentiel téléphone/internet).

L'intérêt de cette étude est triple. Premièrement, elle contribue à améliorer les connaissances sur la conception de questionnaire. Deuxièmement, elle apporte un éclairage sur les questions d'actualité pour lesquelles la quantification du temps de travail est une variable clé. Il s'agit, par exemple, de la question du ralentissement de la productivité apparente du travail, que certains travaux ont justement cherché à expliquer en interrogeant les outils de quantification, ou encore de l'étude des écarts de salaire horaire entre femmes et hommes, où la prise en compte des différences dans la durée du travail est déterminante. Enfin, plus généralement, cette recherche enrichit les travaux sur le temps de travail et ses transformations récentes, notamment en lien avec l'évolution de ses régulations et de ses modalités d'organisation.

Après une brève revue de littérature sur les effets du protocole d'enquête sur la quantification de la durée du travail dans la première section de cet article, la deuxième section expose le protocole d'enquête et la méthodologie adoptée. Puis, la troisième section présente les résultats et les décline selon les caractéristiques des salariés. Dans une ultime section sont discutées les

limites, la réplicabilité de l'expérimentation et les implications des résultats pour la conception d'enquête, en général, et plus précisément sur la quantification de la durée du travail.

1. Facteurs pouvant influencer la mesure de la durée du travail dans les enquêtes

1.1. Le type d'enquête

Plusieurs travaux, majoritairement anglo-saxons, se sont penchés sur l'estimation de la durée du travail dans les enquêtes. La plupart comparent différentes mesures de la durée du travail.

Une première série d'études confrontent les heures hebdomadaires déclarées par les salariés et celles déclarées par leur employeur. Mellow & Sider (1983) ont pour cela mobilisé une enquête complémentaire auprès des employeurs des salariés interrogés dans le *Current Population Survey* (CPS ; équivalent américain des *Labour Force Surveys* européennes et de l'enquête Emploi). Les résultats indiquent que le nombre d'heures déclarées par les salariés est supérieur en moyenne à celui rapporté par l'employeur, avec un écart plus marqué pour les cadres et les managers. Ce constat s'explique par le fait que l'employeur ne dispose en général que des informations relatives aux heures contractualisées ou – plus généralement – aux heures qu'il doit rémunérer (ou compenser d'une autre façon), et peut ne pas déclarer certaines heures travaillées (par exemple les heures supplémentaires). Cependant, d'autres études comme celle de Rodgers *et al.* (1993) ne trouvent pas d'écart entre les deux sources de déclaration. Leur étude n'est toutefois réalisée qu'à partir d'une seule entreprise et n'est de ce fait pas représentative de l'ensemble du salariat. Elle reste intéressante, car l'entreprise étudiée se caractérise par une forte syndicalisation des salariés et un mode de rémunération à l'heure, deux facteurs qui pourraient expliquer la concordance entre les deux estimations.

Une deuxième approche repose sur l'exploitation des enquêtes sur l'emploi du temps, dans lesquelles les répondants décrivent leurs activités au cours d'une journée ou d'une semaine donnée par tranches horaires très courtes (en général de l'ordre de dix minutes). Ces informations détaillées permettent de calculer leur durée de travail et peuvent être comparées aux réponses à une question directe sur la durée de travail. À partir d'enquêtes sur l'emploi du temps de 1965, 1975 et 1985 conduites aux États-Unis, Robinson & Bostrom (1994) trouvent un nombre

d'heures déclarées spontanément supérieur à celui obtenu à partir de la description détaillée de la journée. Leurs résultats montrent en outre que le phénomène est plus fréquent pour les personnes qui travaillent plus de 50 heures par semaine et pour les femmes. Plus récemment et avec des méthodes semblables, des conclusions similaires ont été obtenues pour la Belgique, la France et le Canada (Robinson *et al.*, 2011 ; Pronovost, 2013). Enfin, Frazis & Stewart (2004) comparent les estimations du *Current Population Survey* (CPS) américain et l'*American Time Use Survey* (équivalent de l'enquête Emploi du temps). La seconde enquête est une enquête complémentaire à la première, ce qui permet de comparer les réponses données à chacune des enquêtes pour un même individu. Les auteurs montrent une légère surdéclaration des heures travaillées dans le CPS. L'écart est davantage marqué pour les femmes et les personnes très diplômées.

Enfin, une troisième méthode est proposée par Jacobs (1998) à partir de la *National Survey of the Changing Workforce* de 1992, aux États-Unis. Cette enquête permet à l'auteur de comparer les réponses spontanées à une question sur la durée hebdomadaire de travail et une estimation calculée à partir des heures de début et de fin de travail déclarées. Afin d'éviter des biais de mémoire, l'auteur privilégie d'interroger une personne sur l'horaire à laquelle elle part au travail et en revient plutôt que sur l'horaire de début et de fin de la journée de travail. Il peut ensuite estimer la durée d'une journée de travail après soustraction de la durée du trajet domicile-travail. Contrairement aux méthodes précédentes, ses résultats ne montrent pas d'écart statistiquement significatif entre les deux mesures.

Ces résultats indiquent que la quantification spontanée du nombre d'heures travaillées conduit, en général, à un volume horaire supérieur à celui provenant d'une quantification plus formelle. Cet écart semble plus marqué pour certains profils de salariés (comme les cadres, les femmes ou les plus diplômés).

Il est difficile pour autant d'en conclure que la réponse spontanée conduit systématiquement à une « surdéclaration », comme le suggèrent Robinson & Bostrom (1994) ou Pronovost (2013), et donc que la grille d'activité serait la meilleure façon de procéder. En effet, les autres façons de quantifier les heures de travail ne sont pas exemptes de biais. La sous-déclaration de certaines heures, évoquée dans l'introduction, en est un exemple frappant. Plus largement, au-delà

d'une critique de la nomenclature des activités utilisée dans les enquêtes sur l'emploi du temps, qui est influencée – comme toute nomenclature – par des représentations sociales et paradigmes (Desrosières, 1989), il faudrait ajouter plus concrètement une difficulté structurelle : la quantification via la description de l'emploi du temps impose une hiérarchisation des activités sur des périodes données. Par exemple, un salarié qui se rend sur son lieu de travail en transport en commun et qui utiliserait ce temps pour rédiger des courriels professionnels ou finaliser une présentation professionnelle pourrait voir son activité principale codifiée comme « trajet domicile-travail » et « travail normal professionnel » en activité secondaire, ou bien l'inverse. Mais son activité pourrait également être codifiée sous « Surf sur internet », voire « Autres activités sur ordinateur », rendant l'interprétation délicate. Là encore, les représentations du travail rémunéré orientent non seulement la conception de l'enquête en soi mais aussi la façon dont les personnes y répondent. Enfin, les travaux mentionnés plus haut se fondent sur une grille d'activité sur 24 heures et non sur une semaine, ce qui peut rendre difficile la généralisation des résultats à la durée du travail hebdomadaire.

1.2. L'architecture des questionnaires

La façon dont sont conçues les enquêtes peut également influencer la réponse des enquêtés. Körner & Wolff (2016) comparent les heures déclarées dans les *Labour Force Surveys* (LFS) en France et en Allemagne. Par une analyse méthodique tant de la composition de la population active que de la méthode de quantification de chaque enquête, ils cherchent à comprendre l'origine des écarts apparents de durée du travail entre ces deux pays. Parmi les explications proposées, le positionnement des questions et des consignes associées joue un rôle clé. Dans la LFS allemande, la question sur la durée du travail est introduite par un paragraphe précisant ce qu'il faut prendre en compte et retenir comme définition du temps de travail. Ce paragraphe ne mentionne pas qu'il faille se référer uniquement à l'emploi principal, ni ne précise s'il faut compter les temps de pause et, si oui, lesquels. De plus, comme le soulignent les auteurs, la longueur de cette introduction fait qu'elle a peu de chance d'être lue dans son intégralité par l'enquêteur. Dans la LFS française, si un paragraphe introduit aussi la question, son contenu est différent : ce sont les éléments à exclure du temps de travail qui sont spécifiés et il est précisé que l'on doit se référer uniquement à l'emploi principal. Par ailleurs, la question n'est posée qu'après une longue série de questions connexes

sur le temps de travail (absence pour maladie, pour formation, heures supplémentaires, etc.), ce qui n'est pas le cas dans la LFS allemande. Cette structuration progressive prépare et familiarise le répondant – elle conduit certainement à une facilité cognitive – l'amenant à réfléchir aux différentes composantes de son temps de travail hebdomadaire avant d'en fournir une estimation globale. Bien que la quantification précise de ces intuitions ne soit pas possible faute de protocole expérimental, l'article met en lumière l'importance de l'architecture des questionnaires dans l'estimation de la durée du travail.

De façon plus générale, Rossi *et al.* (2013) identifient cinq effets distincts pouvant influencer les réponses à une question : (1) un effet de révélation : les questions préalables permettent, par un processus de conscientisation, de modifier la réponse qu'aurait spontanément donnée une personne sans ces questions ; (2) un effet de redondance : des questions sur un sujet commun dispersées dans le questionnaire peuvent pousser le répondant à se demander s'il a correctement compris la question et dès lors potentiellement changer sa façon de répondre ; (3) un effet de cohérence : les répondants peuvent chercher à conserver une certaine cohérence entre les réponses à des questions portant sur un même sujet ; (4) un effet de lassitude : après un grand nombre de questions sur un thème similaire la précision des réponses peut diminuer ou de la non-réponse partielle peut apparaître ; et (5) un effet de confiance : opposé du précédent dans le sens où les répondants peuvent gagner en confiance et affiner la précision de leur réponse au fur et à mesure du déroulé du questionnaire. Autant d'éléments qui peuvent être à l'œuvre dans l'enquête TraCov 2 et qui sont analysés dans la suite de cet article.

2. Données et méthodologie

2.1. Présentation de l'enquête TraCov 2

L'enquête TraCov 2 est la seconde édition de l'enquête TraCov de la Dares (le service statistique du ministère en charge du Travail). Elle a pour but d'évaluer les conditions de travail et la santé des travailleurs trois ans après le début de la crise sanitaire de la Covid-19.

La collecte s'est déroulée du 12 janvier au 10 avril 2023 auprès d'un échantillon aléatoire de 63 579 personnes âgées de 18 à 64 ans en France (hors Mayotte), tiré parmi les individus résidant dans un logement ordinaire et présents dans le répertoire Fidéli (Fichiers démographiques sur les logements et les individus) de l'Insee. L'enquête a été administrée selon un

protocole mixte : l'échantillon a été divisé en trois lots distincts préalablement à la collecte. Les personnes affectées au premier lot ont été invitées à répondre sur internet, celles du deuxième par téléphone, enfin celles du troisième selon un mode séquentiel : d'abord sollicitées pour répondre par internet, après quelques semaines, et en cas de non-réponse, elles ont eu la possibilité supplémentaire de répondre par téléphone. Le protocole d'enquête et le plan de sondage sont décrits dans Beatriz (2025).

Au total, 38 155 individus ont répondu à l'enquête, soit un taux de réponse de 60 % (57 % pour le premier lot, 61 % pour le lot 2 et 71 % pour le lot 3). Parmi eux, 28 122 occupaient un emploi, dont 24 660 étaient salariés. L'analyse est restreinte aux salariés, hormis ceux employés par des particuliers, car l'intégralité des questions sur l'organisation du temps de travail ne leur ont pas été posées. Cela permet d'aboutir à un échantillon final de 22 630 individus, parmi lesquels 22 617 ont renseigné leur durée de travail hebdomadaire. Afin de limiter l'influence des valeurs extrêmes ou aberrantes et d'assurer la robustesse des estimations, les données sur la durée du travail sont *winsorisées*, c'est-à-dire que les observations situées en-deçà du 1^{er} centile de la distribution et au-delà du 99^e sont ramenées aux valeurs des 1^{er} et 99^e centiles respectivement (cette opération est discutée dans la section 3).

2.2. La mesure de la durée du travail et l'expérience aléatoire contrôlée

La durée du travail salarié peut se définir et se mesurer de différentes façons (Létraublon & Zilloniz, 2016). Premièrement, la durée peut s'apprécier sur une base *légale*. Cette dernière est fixée par le Code du travail (35 heures ou 1 607 heures par an pour un salarié à temps complet) et permet, par écart à cette durée légale, de définir par exemple les heures supplémentaires. Deuxièmement, la durée peut s'apprécier sur une base *collective*, c'est-à-dire commune à un groupe de salariés à temps complet et affichée sur le lieu de travail ou fixée de façon *individuelle* pour les salariés à temps partiel. Dans le cas collectif, celle-ci peut différer de la durée légale et elle s'apprécie sur une période hebdomadaire. Troisièmement, la durée dite *habituelle* est appréciée sur une semaine normale sans événement exceptionnel tel qu'un congé ou un jour férié et elle inclut toutes les heures habituellement effectuées. Enfin, la durée peut être calculée sur une base *effective*. Celle-ci s'apprécie au niveau annuel mais est mesurée pour une semaine de référence en incluant toutes

les heures effectuées, rémunérées ou non, et en excluant toutes les heures non travaillées (pour congé, jour férié, maladie, etc.)². Ces différentes mesures ont chacune leurs avantages et inconvénients, leurs mobilisations respectives dépendant de la finalité souhaitée : législative, négociation collective, statistique (par exemple, calcul d'un salaire horaire), analyse des relations professionnelles, étude sur le vécu du travail, etc. L'enquête TraCov 2 mesure la durée moyenne hebdomadaire du travail déclarée par le répondant, du fait des objectifs de l'enquête (cf. section 2.1), ce qui est proche de la durée habituelle du travail.

L'expérience aléatoire a concerné les questions relatives au temps de travail. La durée hebdomadaire (moyenne) de travail est mesurée par une question ouverte sans consigne spécifique. Après le tirage de l'échantillon et pour chaque individu de l'échantillon, un tirage aléatoire suivant une loi de Bernoulli de probabilité 0,5 est effectué. La réalisation de ce tirage détermine l'emplacement de la question portant sur la durée moyenne de travail : soit avant les questions portant sur la nature des horaires de travail (*groupe A*), soit après (*groupe B*) (voir encadré).

Le module sur la nature des horaires de travail inclut des questions sur les horaires atypiques (travail en soirée, de nuit, tôt le matin ou le week-end) et sur un éventuel statut en forfait en jours. Selon ce statut, une question adaptée explore le travail « en débordement » (i.e. en dehors des horaires habituels ou pendant le temps libre, pour les salariés au forfait-jour). Pour celles et ceux déclarant un travail en débordement, une dernière question évalue le temps hebdomadaire consacré à ces dépassements horaires.

Le taux de réponse est le même dans les deux groupes A et B. D'un point de vue sociodémographique (tableau 1) comme en ce qui concerne les conditions d'emploi (tableau 2), la composition des groupes est globalement similaire. La répartition des répondants entre les groupes A et B est par ailleurs équilibrée pour chacun des trois lots de l'échantillon, et pour le lot 3 l'est également selon le mode de collecte effectif – internet ou téléphone – (voir le tableau A en annexe).

2. En s'appuyant sur les données de l'enquête Emploi, l'évaluation annuelle se déduit de celle mesurée pour la semaine de référence en multipliant cette dernière par le nombre de semaines dans l'année. Cela permet de prendre en compte, de façon non biaisée, la variabilité de l'activité au cours de l'année (moindre par exemple en août ou fin décembre), dans la mesure où les semaines de référence sont uniformément réparties dans l'année au sein de l'échantillon de l'enquête Emploi.

ENCADRÉ – Détails des questions relatives au temps de travail dans l'enquête TraCov 2

La question permettant de quantifier le temps de travail est la suivante :

Question 1 : En moyenne, pour votre emploi principal, combien d'heures par semaine travaillez-vous ?

Le répondant indique le nombre d'heures sans décimales. Il n'y a pas de consigne additionnelle. Aléatoirement, cette question précède (*groupe A*) ou suit (*groupe B*) les questions suivantes :

Question 2 : Travaillez-vous le soir, la nuit ou très tôt le matin (horaires décalés) ?

- Tous les jours
- Souvent
- Parfois
- Jamais

Question 3 : Travaillez-vous le week-end ?

- Habituellement
- Occasionnellement
- Jamais

Question 4 : Votre durée de travail est-elle déterminée sous la forme d'un forfait en jours ?

- Oui
- Non

Selon la réponse à la question 4, la question portant sur les horaires en débordement diffère.

Si la réponse est « oui » alors la question suivante est posée :

Question 5a : Vous arrive-t-il de travailler pendant votre temps libre en raison de votre charge de travail ?

- Toujours
- Souvent
- Parfois
- Jamais

Sinon :

Question 5b : Vous arrive-t-il de travailler en dehors de vos horaires habituels en raison de votre charge de travail ?

- Toujours
- Souvent
- Parfois
- Jamais

Si le répondant indique avoir des horaires en débordement (réponses « toujours », « souvent » ou « parfois » à la question 5a ou à la question 5b) alors, la question suivante lui est posée :

Question 6 : Combien d'heures en moyenne cela représente-t-il par semaine ?

- Moins d'une heure par semaine
- Entre 1h et 3h par semaine
- Entre 3h et 7h par semaine
- Plus de 7h par semaine

La non-réponse partielle, c'est-à-dire le fait qu'un répondant à l'enquête ne réponde pas à une question particulière, est permise par le protocole d'enquête mais reste rare. Pour la question principale sur la durée habituelle du travail, elle concerne 13 personnes (11 dans le groupe A et 2 dans le B). Elles sont exclues du champ de l'étude. Une fois cette exclusion effectuée, il n'y a pas de non-réponse pour les questions sur le travail de nuit ou le week-end. L'absence de non-réponse partielle s'explique sans doute par la relative clarté de ces questions, bien que l'on ne puisse exclure un comportement

de *satisficing* – fait de répondre avec le moins d'effort possible – des répondants. En revanche, de la non-réponse partielle apparaît pour les questions, sans doute plus difficiles, sur le forfait-jour (1,44 % de non-réponse partielle par rapport à l'ensemble des répondants, soit 325 répondants ; respectivement 1,41 % et 1,47 % pour les groupes A et B), et sur les horaires en débordement (0,39 % pour la question 5a ; 0,11 % pour la 5b ; 0,15 % pour la 6). Les taux de non-réponse partielle sont quasi similaires dans les groupes A et B, ce qui suggère que l'ordre des questions n'influence

Tableau 1 – Caractéristiques sociodémographiques des répondants selon la réalisation du tirage (en %)

		Ensemble	Question posée avant (Groupe A)	Question posée après (Groupe B)
		(100 %)	(49,5 %)	(50,5 %)
Sexe	Femmes	50	49	50
	Hommes	50	51	50
Âge	Moins de 30 ans	21	20	21
	De 30 à 39 ans	23	24	23
	De 40 à 49 ans	25	25	25
	50 ans et plus	31	31	30
Niveau de diplôme	Inférieur au bac	29	30	28
	Baccalauréat	21	21	21
	Bac+2 à Bac+4	31	30	31
	Bac+5 ou plus	20	20	20
Situation familiale	Sans enfant	49	49	49
	Enfant(s) de 3 ans ou plus	41	41	41
	Au moins un enfant de moins de 3 ans	10	10	10
En couple	Non	36	36	36
	Oui	64	64	64

Lecture : 50 % des répondants à l'enquête sont des femmes, cette proportion est de 49 % pour le groupe A et de 50 % pour le groupe B.
Source et champ : Dares, enquête TraCov 2, salariés hors salariés de particuliers en France (hors Mayotte).

Tableau 2 – Conditions d'emploi des répondants selon la réalisation du tirage (en %)

		Ensemble	Question posée avant (Groupe A)	Question posée après (Groupe B)
		(100 %)	(49,5 %)	(50,5 %)
Catégorie socioprofessionnelle	Cadres	25	25	25
	Professions intermédiaires	24	25	24
	Employés	29	28	29
	Ouvriers	22	22	22
Employeur	Secteur privé ⁽¹⁾	75	76	74
	Fonction publique	25	24	26
Contrat	À durée limitée ⁽²⁾	15	14	15
	CDI ou fonctionnaires	85	86	85
Temps partiel	Non	85	85	85
	Oui	15	15	15
Ancienneté	Moins d'un an	17	17	18
	De 1 an à moins de 5 ans	29	29	30
	5 ans et plus	53	54	52
Taille de l'établissement	Moins de 10 salariés	23	22	23
	10 à 49 salariés	30	29	30
	50 à 499 salariés	32	32	32
	500 salariés et plus	16	16	16
Situation vis-à-vis du télétravail	Postes télétravaillables ⁽³⁾ mais non télétravailleurs	15	15	14
	Postes télétravaillables et télétravailleurs occasionnels (1 jour ou moins par semaine)	13	13	13
	Postes télétravaillables et télétravailleurs réguliers (plus d'un jour par semaine)	13	13	13
	Postes non télétravaillables	60	59	60

⁽¹⁾ y compris associations et entreprises publiques.

⁽²⁾ CDD, intérim, apprentis, stagiaires.

⁽³⁾ À la question « Souhaitez-vous télétravailler ? », les salariés qui répondent « Non concerné, mes tâches ne sont pas télétravaillables » sont considérés comme occupant un poste non télétravaillable. Par opposition, les autres seront considérés comme occupant un poste télétravaillable. Voir Beatriz & Erb (2024a) et Beatriz & Erb (2024b) pour une description de cette population.

Lecture : 25 % des personnes répondant à l'enquête occupent un emploi de cadre.

Source et champ : Dares, enquête TraCov 2, salariés hors salariés de particuliers en France (hors Mayotte).

pas ce phénomène. Les traitements suivants sont opérés : les non-réponses à la question sur le forfait-jour sont considérées comme une réponse « non », les non-réponses aux autres questions sont considérées comme une réponse sur la valeur modale des réponses. Du fait des très faibles taux de non-réponse partielle, ce phénomène n'est pas de nature à influencer les résultats ultérieurs et ne sera pas discuté par la suite.

Enfin, nous étudions si les réponses au bloc de questions sur la nature des horaires sont affectées par leur position dans le questionnaire, avant ou après la question sur la durée du travail (tableau 3). Quelques écarts de déclaration sont constatés. Les individus du groupe B sont légèrement moins nombreux à déclarer travailler de nuit, le soir ou très tôt le matin et plus nombreux à déclarer travailler en forfait-jour. Si la proportion de salariés qui travaillent en dehors de leurs horaires habituels ne varie pas entre les groupes, le nombre d'heures travaillées en dehors des horaires habituels varie : quand la question sur la durée du travail est posée après (groupe B) la proportion déclarant plus de 3 heures de débordement est de 2,5 points plus élevée.

3. Résultats

3.1. Statistiques descriptives

En moyenne, les salariés du groupe A déclarent habituellement travailler 2 183 minutes par

semaine (36 heures et 23 minutes), contre 2 209 minutes pour ceux du groupe B (36 heures et 49 minutes). L'écart entre les deux groupes s'établit ainsi à 25 minutes³, une différence significativement non nulle aux seuils habituels. Autrement dit, les salariés auxquels les questions portant sur la nature des horaires de travail ont été posées avant la question sur la durée du travail déclarent un temps de travail supérieur. On appellera dans la suite *sur-temps* la durée du travail du groupe B moins celle du groupe A.

Ce sur-temps varie peu selon les caractéristiques des personnes (tableau 4). Il est légèrement plus fort pour les salariés de qualification intermédiaire (de baccalauréat à baccalauréat + 4 ans), ceux âgés de 30 à 39 ans et ceux ayant au moins un enfant âgé de moins de 3 ans. Pour ces derniers, l'arrivée d'un enfant est en effet associée à des modifications de leurs horaires de travail, de la fréquence des horaires atypiques ou des évolutions du rythme de travail (Erb *et al.*, 2022). Ces résultats descriptifs pourraient ainsi suggérer un déplacement d'une partie de l'activité en dehors des horaires habituels, conduisant à une fréquence plus élevée d'heures effectuées hors cadre standard, par exemple lorsque certains parents quittent plus tôt leur lieu de travail pour s'occuper de leurs enfants, puis reprennent leur

3. Les éventuels écarts observés entre la différence des durées des groupes A et B (3^e - 2^e colonne) et l'écart indiqué (4^e colonne) sont dus à des effets d'arrondi.

Tableau 3 – Réponses au bloc de questions sur la nature des horaires selon la réalisation du tirage

		Question posée avant (Groupe A)	Question posée après (Groupe B)	Écart (Groupe B) - (Groupe A)
Travail le soir, la nuit ou très tôt le matin (question 2)	Tous les jours/Souvent/Parfois	30,4 % (0,4)	29,0 % (0,4)	-1,4** (0,6)
Travail le week-end (question 3)	Habituellement/ Occasionnellement	24,2 % (0,4)	23,2 % (0,4)	-0,9* (0,6)
Travail en forfait-jour (question 4)	Oui	30,6 % (0,4)	32,7 % (0,4)	2,1*** (0,6)
Horaires en débordement (questions 5a et 5b)	Toujours/Souvent/Parfois	59,7 % (0,5)	60,8 % (0,5)	1,0 (0,7)
Nombre d'heures en débordement par semaine ⁽¹⁾ (question 6)	Moins d'une heure	23,5 % (0,5)	21,8 % (0,5)	-1,7** (0,7)
	Entre 1 h et 3 h	46,1 % (0,6)	45,3 % (0,6)	-0,8 (0,9)
	3 h ou plus	30,4 % (0,6)	32,9 % (0,6)	2,5*** (0,8)

⁽¹⁾ parmi les salariés ayant déclaré effectuer des horaires en débordement.

Note : seuils de significativité de 10 % (*), 5 % (**) et 1 % (***). Les erreurs-types sont présentées entre parenthèses.

Lecture : en moyenne, les salariés du groupe A sont 30,4 % à travailler le soir, la nuit ou très tôt le matin contre 29,0 % pour ceux du groupe B, soit un écart de -1,4 point de pourcentage.

Source et champ : Dares, enquête TraCov 2, salariés hors salariés de particuliers en France (hors Mayotte).

activité en soirée, ce qui pourrait rendre l'horaire moyen plus difficile à estimer.

En revanche, le sur-temps varie davantage selon les conditions d'emploi (tableau 5). Les professions intermédiaires et les cadres présentent des sur-temps un peu plus élevés (43 et 41 minutes respectivement) que les employés (27 minutes) et, surtout, que les ouvriers, pour lesquels aucun sur-temps n'est détecté. Ce gradient est globalement cohérent avec les observations portant sur le diplôme. Une dynamique similaire est observée selon la situation du salarié vis-à-vis du télétravail : pour ceux dont le poste n'est pas télétravaillable⁴ (Beatriz & Erb, 2024a ; 2024b),

aucun sur-temps n'est constaté. Il est au contraire bien présent pour les autres, en particulier pour ceux qui télétravaillent effectivement (entre 54 et 65 minutes, contre 45 minutes pour les salariés sur poste télétravaillable mais qui ne télétravaillent pas). Le sur-temps varie aussi selon le type d'emploi : il est significativement non nul pour les salariés du secteur privé (29 minutes) et ceux employés dans des établissements de plus de 10 salariés.

4. À la question « Souhaitez-vous télétravailler », les salariés qui répondent « Non concerné, mes tâches ne sont pas télétravaillables » sont considérés comme occupant un poste « non télétravaillable ». Par opposition, les autres seront considérés comme occupant un poste télétravaillable.

Tableau 4 – Durée de travail hebdomadaire selon l'emplacement de la question et les caractéristiques sociodémographiques des répondants

	Question posée avant (Groupe A)	Question posée après (Groupe B)	Écart (en minutes) (Groupe B) – (Groupe A)
Ensemble	36 h 23	36 h 49	25,1*** (7,0)
Sexe	Femmes	34 h 45	24,1*** (9,8)
	Hommes	37 h 35	28,9*** (9,5)
Âge	Moins de 30 ans	35 h 16	19,1 (18,8)
	De 30 à 39 ans	36 h 43	36,8*** (13,0)
	De 40 à 49 ans	37 h 03	14,5 (12,8)
	50 ans et plus	36 h 09	27,9** (12,8)
Niveau de diplôme	Inférieur au bac	35 h 18	–9,4 (14,1)
	Baccalauréat	35 h 25	41,1*** (14,5)
	Bac+2 à Bac+4	36 h 24	41,4*** (11,1)
	Bac+5 ou plus	39 h 04	27,9** (16,8)
Situation familiale	Sans enfant	36 h 01	30,2*** (10,7)
	Enfant(s) de 3 ans ou plus	36 h 47	15,8* (10,2)
	Au moins un enfant de moins de 3 ans	36 h 20	44,4** (21,3)
En couple	Non	35 h 22	20,7* (13,0)
	Oui	36 h 52	26,7*** (8,2)

Note : seuils de significativité de 10 % (*), 5 % (**) et 1 % (***). Les erreurs-types sont présentées entre parenthèses.

Lecture : en moyenne, les salariés du groupe A déclarent travailler 36 heures et 23 minutes par semaine, ceux du groupe B 36 heures et 49 minutes, soit 25,1 minutes de plus.

Source et champ : Dares, enquête TraCov 2, salariés hors salariés de particuliers en France (hors Mayotte).

Tableau 5 – **Durée de travail hebdomadaire selon l'emplacement de la question et les conditions d'emploi des répondants**

		Question posée avant (Groupe A)	Question posée après (Groupe B)	Écart (en minutes) (Groupe B) – (Groupe A)
	Ensemble	36 h 23	36 h 49	25,1*** (7,0)
Employeur	Secteur privé ⁽¹⁾	36 h 32	37 h 01	29,3*** (7,9)
	Fonction publique	36 h 00	36 h 16	15,2 (14,6)
Catégorie socio- professionnelle	Cadres	39 h 48	40 h 28	40,5*** (14,6)
	Professions intermédiaires	36 h 06	36 h 48	42,8*** (11,3)
	Employés	33 h 40	34 h 07	27,4** (13,6)
	Ouvriers	36 h 24	36 h 03	-21,4 (15,1)
Ancienneté	Moins d'un an	34 h 31	35 h 19	47,4*** (19,2)
	De 1 an à moins de 5 ans	36 h 33	36 h 41	8,2 (13,6)
	5 ans et plus	36 h 50	37 h 17	27,9*** (8,9)
Type de contrat de travail	À durée limitée ⁽²⁾	33 h 08	33 h 36	27,1 (22,2)
	CDI ou fonctionnaires	36 h 54	37 h 20	25,3*** (7,2)
Temps partiel	Non	38 h 16	38 h 33	17,4*** (6,3)
	Oui	25 h 49	26 h 37	48,2*** (19,1)
Taille de l'établissement	Moins de 10 salariés	34 h 53	34 h 57	3,8 (15,8)
	10 à 49 salariés	36 h 12	36 h 33	21,8** (12,6)
	50 à 499 salariés	36 h 47	37 h 27	40,1*** (11,7)
	500 salariés et plus	38 h 01	38 h 33	32,3** (17,3)
Situation vis-à-vis du télétravail	Postes télétravaillables ⁽³⁾ mais non télétravailleurs	36 h 50	37 h 35	44,8*** (17,7)
	Postes télétravaillables et télétravailleurs occasionnels	38 h 29	39 h 34	65,3*** (17,1)
	Postes télétravaillables et télétravailleurs réguliers	38 h 27	39 h 21	54,2*** (16,6)
	Postes non télétravaillables	35 h 19	35 h 24	4,6 (9,5)

⁽¹⁾ y compris associations et entreprises publiques.

⁽²⁾ CDD, intérim, apprentis, stagiaires.

⁽³⁾ À la question « Souhaitez-vous télétravailler », les salariés qui répondent « Non concerné, mes tâches ne sont pas télétravaillables » sont considérés comme occupant un poste non télétravaillable. Par opposition, les autres seront considérés comme occupant un poste télétravaillable.

Note : seuils de significativité de 10 % (*), 5 % (**) et 1 % (***). Les erreurs-types sont présentées entre parenthèses.

Lecture : en moyenne, les cadres du groupe A déclarent travailler 39 heures et 48 minutes par semaine, ceux du groupe B 40 heures et 28 minutes, soit un écart de 40,5 minutes.

Source et champ : Dares, enquête TraCov 2, salariés hors salariés de particuliers en France (hors Mayotte).

La distribution des horaires de travail renseigne aussi sur les régimes horaires qui sont les plus susceptibles de conduire à un sur-temps (tableau 6). Jusqu'à 35 heures par semaine, la proportion de salariés dans chaque catégorie horaire varie peu selon l'appartenance aux groupes A et B. Inversement, la différence est très présente pour les personnes qui se positionnent au niveau de la durée légale du travail (35 heures), puisque la proportion de répondants du groupe B est 4,6 points inférieure à celle du groupe A. Au-delà des 35 heures et dans la quasi-totalité des catégories, les répondants du groupe B sont systématiquement plus nombreux que leurs homologues du groupe A.

3.2. Analyse économétrique

Afin de confirmer ces premiers résultats, nous estimons des modèles de régression linéaire, où la variable expliquée est la durée du travail

déclarée et la variable explicative principale est le groupe d'appartenance du salarié (A ou B). Les modèles estimés sont successivement enrichis par des variables de caractéristiques sociodémographiques, de conditions d'emploi ou les deux (tableau 7).

L'inclusion de l'ensemble des variables de contrôle (caractéristiques sociodémographiques et conditions d'emploi) ne modifie pas le sur-temps estimé. Ce résultat est sans surprise, puisque les répondants ont été répartis aléatoirement entre les deux groupes dans le cadre de l'expérience contrôlée.

3.3. Analyse d'hétérogénéité

Afin de compléter l'analyse du sur-temps et d'identifier les groupes de salariés les plus concernés par ce phénomène, nous procédons dans cette section à une analyse d'hétérogénéité.

Tableau 6 – Distribution de la durée habituelle du travail hebdomadaire selon l'emplacement de la question (en %)

	Ensemble	Question posée avant (Groupe A)	Question posée après (Groupe B)	Écart (en points de pourcentage) (Groupe B) – (Groupe A)
Moins de 8 heures	1,4	1,3	1,5	0,1
De 8 h à moins de 10 h	1,2	1,2	1,2	0,1
De 10 h à moins de 15 h	1,0	1,0	1,0	-0,1
De 15 h à moins de 20 h	1,7	1,7	1,7	0,0
De 20 h à moins de 25 h	3,3	3,3	3,2	0,0
De 25 h à moins de 30 h	3,2	3,4	3,1	-0,3
De 30 h à moins de 35 h	5,0	5,1	5,0	-0,1
35 h	24,7	26,9	22,4	-4,6
36 h	3,0	2,8	3,2	0,4
37 h	6,5	6,3	6,6	0,4
38 h	5,7	5,4	6,0	0,6
39 h	10,7	11,0	10,4	-0,6
40 h	13,8	13,8	13,8	0,1
41 h	1,2	0,9	1,5	0,6
42 h	3,1	2,6	3,6	1,0
43 h	1,1	0,9	1,4	0,5
44 h	0,6	0,4	0,7	0,3
45 h	5,0	4,7	5,3	0,6
De 46 h à moins de 50 h	1,5	1,2	1,7	0,6
De 50 h à moins de 55 h	3,9	3,8	4,0	0,2
De 55 h à moins de 60 h	0,8	0,7	0,9	0,2
60 h et plus	1,7	1,6	1,8	0,2

Note : les écarts peuvent ne pas correspondre à la différence entre les deux proportions du fait des arrondis.

Lecture : en moyenne, 1,4 % des répondants à l'enquête travaillent moins de 8 heures par semaine. Cette proportion est de 1,3 % pour le groupe A et de 1,5 % pour le groupe B, soit un écart de 0,1 point de pourcentage.

Source et champ : Dares, enquête TraCov 2, salariés hors salariés de particuliers en France (hors Mayotte).

Tableau 7 – Différences de durée du travail hebdomadaire déclarée selon l'emplacement de la question

	Sans variables de contrôle	Avec contrôles sociodémographiques	Avec contrôles de conditions d'emploi	Avec contrôles socio-démographiques et de conditions d'emploi
	(1)	(2)	(3)	(4)
Groupe B (Réf. : A)	+25,1*** (7,0)	+25,9*** (6,6)	+22,7*** (5,9)	+22,5*** (5,9)
R ²	0,001	0,097	0,288	0,296
Observations	22 617	22 617	22 617	22 617

Note : coefficients de régression du modèle linéaire avec seuils de significativité de 10 % (*), 5 % (**) et 1 % (***). Les écarts-types, entre parenthèses, sont corrigés de l'hétéroscédasticité. Les variables de contrôle sociodémographiques sont l'âge, le genre, le niveau de diplôme, la situation familiale et la vie en couple (voir tableau 1) ; les variables de contrôle de conditions d'emploi sont la catégorie socioprofessionnelle (niveau 1 de la PCS 2020), la nature de l'employeur, le type de contrat, la quotité de temps de travail, l'ancienneté, la taille de l'établissement, la situation vis-à-vis du télétravail (voir tableau 2).

Lecture : en moyenne et à caractéristiques sociodémographiques et de conditions d'emploi égales, les salariés du groupe B ont une durée du travail hebdomadaire déclarée supérieure de 22,5 minutes à celle des salariés du groupe A.

Source et champ : Dares, enquête TraCov 2, salariés hors salariés de particuliers en France (hors Mayotte).

3.3.1. Selon la catégorie socioprofessionnelle, la pratique du télétravail et la quotité de travail

Le tableau 8 (resp. 9 et 10) présente l'estimation d'un modèle linéaire où l'on ajoute en variable explicative une variable croisant l'indicatrice d'appartenance au groupe B et la catégorie socioprofessionnelle du répondant (resp. sa

situation vis-à-vis du télétravail et sa quotité de travail). Les résultats descriptifs sont globalement confirmés mais affinés.

Seuls les cadres, les professions intermédiaires et les employés sont concernés par un sur-temps. Ce résultat est cohérent avec celui sur la pratique du télétravail pour deux raisons (tableau 9). D'une part, le caractère télétravaillable du poste est un

Tableau 8 – Différences de durée du travail hebdomadaire déclarée selon l'emplacement de la question et la catégorie socioprofessionnelle

		(1)	(2)
Groupe (Réf. : A)	B	-21,3 (15,1)	-16,1 (13,0)
Catégorie socioprofessionnelle (Réf. : Ouvriers)	Cadres	204,3*** (14,4)	136,1*** (15,7)
	Professions intermédiaires	-18,5 (13,0)	6,6 (12,4)
	Employés	-164,3*** (14,1)	-16,3 (12,67)
Groupe x Catégorie socioprofessionnelle (Réf. : B x Ouvriers)	B x Cadres	61,9*** (20,9)	63,5*** (18,7)
	B x Professions intermédiaires	64,1*** (18,8)	49,5*** (16,4)
	B x Employés	48,8*** (20,3)	31,2* (17,0)
Contrôles		Aucun	SD, CE
R ²		0,067	0,296
Observations		22 617	22 617

Note : coefficients de régression du modèle linéaire avec seuils de significativité de 10 % (*), 5 % (**) et 1 % (***). Les écarts-types, entre parenthèses, sont corrigés de l'hétéroscédasticité. Les variables de contrôle sociodémographiques (SD) sont l'âge, le genre, le niveau de diplôme, la situation familiale et la vie en couple (voir tableau 1) ; les variables de contrôle de conditions d'emploi (CE) sont la nature de l'employeur, le type de contrat, la quotité de temps de travail, l'ancienneté, la taille de l'établissement, la situation vis-à-vis du télétravail (voir tableau 2).

Lecture : en moyenne et à caractéristiques sociodémographiques et de conditions d'emploi égales, les cadres ont un sur-temps supérieur de 63,5 minutes à celui des ouvriers.

Source et champ : Dares, enquête TraCov 2, salariés hors salariés de particuliers en France (hors Mayotte).

Tableau 9 – Différences de durée du travail hebdomadaire déclarée selon l'emplacement de la question et la pratique du télétravail

		(1)	(2)
Groupe (Réf. : A)	B	4,6 (9,5)	6,8 (8,0)
Pratique du télétravail (Réf. : Postes non télétravaillables)			
	Postes télétravaillables mais non télétravailleurs	90,9*** (13,2)	27,4** (11,9)
	Postes télétravaillables et télétravailleurs occasionnels	189,1*** (14,0)	43,1*** (13,2)
	Postes télétravaillables et télétravailleurs réguliers	187,4*** (13,5)	-19,3 (13,9)
Groupe x Pratique du télétravail (Réf. : B x Postes non télétravaillables)			
	B x Postes télétravaillables mais non télétravailleurs	40,2** (19,2)	19,0 (16,7)
	B x Postes télétravaillables et télétravailleurs occasionnels	60,7*** (19,6)	48,8*** (16,8)
	B x Postes télétravaillables et télétravailleurs réguliers	49,6*** (19,1)	49,8*** (16,9)
Contrôles		Aucun	SD, CE
R ²		0,033	0,298
Observations		22 617	22 617

Note : voir tableau 8.

Lecture : en moyenne et à caractéristiques sociodémographiques et de conditions d'emploi égales, les salariés en postes télétravaillables et télétravailleurs occasionnels ont un sur-temps supérieur de 48,8 minutes par rapport aux salariés en postes non télétravaillables.

Source et champ : Dares, enquête TraCov 2, salariés hors salariés de particuliers en France (hors Mayotte).

Tableau 10 – Différences de durée du travail hebdomadaire déclarée selon l'emplacement de la question et la quotité de travail

		(1)	(2)
Groupe (Réf. : A)	B	17,5*** (6,3)	18,0*** (6,1)
Quotité de temps de travail (Réf. : Temps plein)	Temps partiel	-746,3*** (13,9)	-677,2*** (13,8)
Groupe x Quotité de temps de travail (Réf. : B x Temps plein)	B x Temps partiel	30,7 (20,1)	30,9 (19,4)
Contrôles		Aucun	SD, CE
R ²		0,245	0,296
Observations		22 617	22 617

Note : voir tableau 8.

Lecture : en moyenne et à caractéristiques sociodémographiques et de conditions d'emploi égales, le sur-temps des salariés à temps partiel est de 30,9 minutes plus élevé que celui des salariés à temps plein et cette valeur n'est pas significativement différente de 0.

Source et champ : Dares, enquête TraCov 2, salariés hors salariés de particuliers en France (hors Mayotte).

prérequis à l'estimation d'un sur-temps significatif, or il s'agit d'une pratique presque réservée aux cadres et professions intermédiaires (voir Beatriz & Erb, 2024a). D'autre part, la pratique effective du télétravail, encore davantage socialement située, accroît le sur-temps estimé. Enfin, être à temps partiel plutôt qu'à temps complet ne conduit pas à un sur-temps significativement différent (tableau 10). Toutefois, il est difficile de conclure à l'absence d'effet de

ce type d'horaires, car le sur-temps est estimé de façon assez imprécise pour les personnes à temps partiel, du fait de leur faible effectif.

3.3.2. Selon le mode de collecte de l'enquête

La répartition des deux groupes entre les trois lots de collecte étant aléatoire, il est possible d'examiner si l'écart de durée de travail mesuré entre les groupes A et B varie selon le mode de collecte.

La littérature existante a montré que les personnes peuvent répondre différemment selon la façon dont leur est administré le questionnaire (Beck *et al.*, 2022). Une question posée par un enquêteur (par exemple par téléphone) peut amener un biais de désirabilité sociale – la personne tend à produire une réponse proche d’une norme sociale acceptable même si sa situation personnelle n’y correspond pas – supérieur à une question autoadministrée (en l’occurrence par internet, sans la présence d’un enquêteur). Ce phénomène affecte plus les questions de nature subjective ou sensible, ce qui est possiblement le cas ici (par exemple, déclarer une durée du travail plus élevée). De telles différences sont effectivement observées puisque pour le groupe A comme pour le groupe B, la durée

déclarée est légèrement supérieure pour le lot 2 par téléphone par rapport au lot 1 par internet (tableau 11).

Le sur-temps est mécaniquement estimé de façon moins précise au niveau du lot, mais reste significatif au seuil de 10 % dans les trois lots. Le tableau 7 est réestimé en y ajoutant une indicatrice du lot et son interaction avec l’appartenance au groupe (tableau 12). Répondre par internet plutôt que par téléphone conduit à une estimation de la durée du travail significativement plus faible, ce qui reflète peut-être un biais de désirabilité sociale plus fort quand on répond par téléphone. Par ailleurs, le terme d’interaction n’est pas significatif au seuil de 5 % ce qui indique que l’écart entre les deux

Tableau 11 – Durée de travail hebdomadaire selon l’emplacement de la question et le lot de collecte de l’enquête

	Question posée avant (Groupe A)	Question posée après (Groupe B)	Écart (Groupe B) – (Groupe A)
Ensemble	36 h 23 (4,9)	36 h 49 (5,0)	25*** (7,0)
Lot 1 Internet	36 h 23 (6,3)	36 h 40 (6,5)	17* (9,1)
Lot 2 Téléphone	36 h 47 (10,5)	37 h 16 (10,5)	28* (14,8)
Lot 3 Internet/téléphone	36 h 05 (10,8)	36 h 53 (11,3)	47,1*** (15,6)

Note : seuils de significativité de 10 % (*), 5 % (**) et 1 % (***). Les erreurs-types sont présentées entre parenthèses.

Lecture : en moyenne, parmi les salariés du lot 2, ceux du groupe A déclarent travailler 36 h 47 minutes, ceux du groupe B 37 h 16 minutes, soit un écart de 28 minutes.

Source et champ : Dares, enquête TraCov 2, salariés hors salariés de particuliers en France (hors Mayotte).

Tableau 12 – Différences de durée du travail hebdomadaire déclarée selon le lot de collecte de l’enquête

		(1)	(2)
Groupe (Réf. : A)	B	16,7* (9,1)	13,4* (8,4)
Lot de collecte (Réf. : lot 1)	Lot 2 (téléphone)	24,2** (12,2)	25,7*** (9,7)
	Lot 3 (internet/téléphone)	-17,4 (12,5)	-5,0 (10,4)
Groupe x Lot de collecte (Réf. : B x lot 1)	B x Lot 2 (téléphone)	11,7 (17,4)	26,8* (13,9)
	B x Lot 3 (internet/téléphone)	30,5* (18,1)	19,8 (15,3)
Contrôles		Aucun	SD, CE
R ²		0,012	0,297
Individus		22 617	22 617

Note : voir tableau 8.

Lecture : en moyenne et à caractéristiques sociodémographiques et de conditions d’emploi égales, les personnes qui appartiennent au lot 2 du groupe B ont une durée du travail hebdomadaire déclarée significativement supérieure à leurs homologues du lot 1 et du groupe B (de 25,7 minutes). La différence de sur-temps estimé entre les personnes du lot 2 par rapport à celles du lot 1 n’est pas significative au seuil de 5 %.

Source et champ : Dares, enquête TraCov 2, salariés hors salariés de particuliers en France (hors Mayotte).

groupes A et B n'est statistiquement pas différent entre les deux modes de collecte. Au seuil de 10 % toutefois, le sur-temps est un peu plus fort pour les répondants du lot 2 (répondant par téléphone) ce qui pourrait s'expliquer par une facilité plus grande de revenir en arrière dans le questionnaire par internet et ainsi modifier la réponse donnée préalablement à la question sur la durée moyenne du travail. Ces résultats, conditionnellement aux tailles d'échantillon réduites qui limitent un peu la précision de l'estimation, montrent que le sur-temps est significatif dans chaque lot.

3.4. Robustesse

Les résultats précédents pourraient être affectés par l'opération de *winsorisation* effectuée pour éliminer les valeurs aberrantes (voir section 2.1).

La durée moyenne de travail a en effet été *winsorisée* afin de ramener les valeurs extrêmes aux valeurs des 1^{er} et 99^e centiles. Les répondants avec des horaires extrêmes se répartissent de façon équiprobable au sein des groupes A (95 répondants, soit 0,84 % de l'échantillon, en deçà du 1^{er} percentile ; 113 répondants, soit 1,0 %, au-delà du 99^e) et B (80 répondants, soit 0,70 % en deçà du 1^{er} percentile ; 103, soit

0,91 % au-delà du 99^e). Afin de s'assurer que l'estimation ne provient pas d'une telle correction, l'estimation est reproduite de deux façons différentes : sans winsoriser, c'est-à-dire en conservant les valeurs extrêmes ; en tronquant les données, c'est-à-dire en supprimant les valeurs extrêmes. Les résultats sont présentés dans le tableau 13.

La winsorisation et la troncature fournissent à peu près la même estimation du sur-temps, à l'inverse de l'absence de traitement des valeurs extrêmes qui fait passer l'estimation du sur-temps à 35 minutes. Cela n'est pas surprenant puisque les traitements réduisent l'amplitude de la distribution en particulier pour les valeurs les plus élevées. Toutefois, la correction des valeurs extrêmes nous paraît pertinente. D'une part, puisque certaines valeurs sont très certainement des erreurs de saisies ou liée à une mauvaise compréhension de la question (par exemple, 17 personnes ont indiqué travailler entre 150 et 168 heures en moyenne par semaine). D'une autre, parce que la variance de la durée moyenne de travail sans correction des valeurs extrêmes est plus grande (erreur-type de 8, contre 7 pour la winsorisation ou la troncature) donc l'estimation du sur-temps est moins précise.

Tableau 13 – Durée de travail hebdomadaire selon l'emplacement de la question et le type de traitement des valeurs extrêmes

	Question posée avant (Groupe A)	Question posée après (Groupe B)	Écart (en minutes) (Groupe B) – (Groupe A)
Winsorisation aux 1 ^{er} et 99 ^e percentiles (méthode retenue dans l'article)	36 h 23	36 h 49	25,1*** (7,0)
Troncature aux 1 ^{er} et 99 ^e percentiles	36 h 29	36 h 54	25,5*** (6,5)
Aucun traitement des valeurs extrêmes	36 h 30	37 h 04	34,6*** (8,0)

Note : coefficients de régression du modèle linéaire avec seuils de significativité de 10 % (*), 5 % (**) et 1 % (***). Les erreurs-types sont présentées entre parenthèses.

Lecture : en moyenne, avec la winsorisation des valeurs, les salariés du groupe A déclarent travailler 36 h 23, ceux du groupe B 36 h 49, soit un écart de 25,1 minutes.

Source et champ : Dares, enquête TraCov 2, salariés hors salariés de particuliers en France (hors Mayotte).

* *

*

Dans le cadre d'une expérience aléatoire contrôlée, nos travaux mettent en évidence un effet de révélation dans la déclaration de la durée moyenne du travail provoqué par l'ordre des questions sur la nature des horaires. La littérature existante avait déjà souligné l'existence d'écarts significatifs selon la méthode d'estimation du temps de travail (déclaration du

salarié ou de l'employeur) ou selon le dispositif de mesure (question directe, grille d'activités, carnet de temps, etc.). Plusieurs études suggéraient également l'existence d'effets liés à la conception des questionnaires, sans toutefois en proposer d'évaluation causale, tandis que d'autres démontraient, par des approches expérimentales, l'importance des effets de contexte sur les réponses déclaratives de façon générale, sans application spécifique à la mesure de la durée du travail. Le présent article comble donc ce vide sur la mesure de la durée du travail.

Plus généralement, cette étude éclaire la façon de quantifier la durée hebdomadaire moyenne du travail. Ses résultats se déclinent en deux principaux enseignements. Premièrement, lorsque les salariés décrivent la nature de leurs horaires de travail (travail de nuit, le samedi ou le dimanche, en dehors des heures habituelles de travail, etc.) avant de déclarer la durée plutôt qu'après, la durée hebdomadaire du travail déclarée est plus élevée d'en moyenne 23 minutes. Deuxièmement, ce sur-temps, tel que nous l'avons qualifié, est principalement le fait des cadres ou des professions intermédiaires, ou de personnes dont le métier est télétravaillable et qui télétravaillent, c'est-à-dire de salariés dont les horaires effectifs de travail sont susceptibles de différer de la durée contractuelle ou de ne pas faire l'objet d'un contrôle strict, et donc plus difficiles à évaluer pour la personne enquêtée.

Bien que l'ampleur de ce sur-temps puisse paraître relativement modeste à l'échelle individuelle, son volume agrégé n'est pas négligeable. Extrapolé sur une année, pour un salarié effectuant 46 semaines de travail par an, ce sur-temps représenterait environ 18 heures de travail par an. À l'échelle de l'ensemble des salariés (hors salariés de particuliers) en France hors Mayotte, cela correspondrait à environ 405 millions d'heures de travail, soit, à titre de comparaison, approximativement l'équivalent du volume annuel total d'heures travaillées des salariés du secteur agricole.

Par ailleurs, la question relative à la durée moyenne du travail est formulée à l'identique dans le questionnaire de l'enquête Emploi de l'Insee depuis 2023 et fait l'objet d'une harmonisation européenne dans le cadre du règlement sur les statistiques sociales intégrées (*Integrated European Social Statistics*, IESS, 2021). L'emplacement de la question, l'ordre de celles qui la précèdent et la suivent et l'ajout d'éventuelles précisions contextuelles relèvent encore de la marge d'adaptation laissée à chaque pays. Or, les résultats présentés ici montrent que ces choix de mise en œuvre ne sont pas neutres et influencent la manière dont les répondants évaluent et déclarent leur temps de travail.

Le protocole expérimental identifie sans ambiguïté un effet d'ordre des questions, puisque la seule différence entre les deux versions du questionnaire réside dans la position du bloc relatif aux horaires de travail. L'interprétation de cet effet peut toutefois varier. Une première lecture, la plus cohérente avec les résultats observés, est celle d'un effet de révélation : interroger préalablement les salariés sur l'organisation concrète

de leurs horaires les conduirait à intégrer plus systématiquement l'ensemble des périodes effectivement travaillées. Le sur-temps refléterait alors un comptage plus exhaustif des heures effectuées que lorsque la question sur la durée hebdomadaire est posée d'emblée. Dès lors, placer les questions sur les horaires de travail avant celle sur la durée du travail permettrait une meilleure prise en compte de l'ensemble des heures effectivement travaillées.

D'autres mécanismes peuvent être envisagés, mais leur compatibilité avec les résultats apparaît plus limitée. Un effet de lassitude (Rossi *et al.*, 2013) lié à l'éloignement de la question sur la durée du travail dans le questionnaire pourrait conduire les salariés à ajuster leurs réponses de manière involontaire. Mais cet effet semble peu susceptible d'expliquer une déclaration plus élevée.

L'effet estimé varie nettement selon la population étudiée : une population pour laquelle aucun effet n'est estimé, une autre pour laquelle un effet significatif est observé. Les cadres et professions intermédiaires sont les seules catégories socioprofessionnelles pour lesquelles cet effet est significatif et on observe également qu'il ne concerne que les postes télétravaillables. Contrairement aux ouvriers et employés, les cadres et professions intermédiaires sont aussi les plus sujets à des horaires longs, variables ou en débordement (Bué & Coutrot, 2009). Le travail de nuit ou le week-end (qui concernent davantage les ouvriers et employés ; Nguyen, 2022) s'effectue dans un cadre institutionnalisé mieux établi et normé, le rendant davantage assimilé à du temps de travail usuel. Ces horaires sont d'ailleurs fréquemment associés à des dispositifs compensatoires tels qu'une rémunération additionnelle ou des périodes de repos (Baudelot & Gollac, 1993). Autrement dit, le sur-temps serait présent lorsque la déviation par rapport à la norme temporelle est diffuse, difficilement perceptible ou encore floue, comme la qualifient Barrois & Devetter (2017), par exemple la pratique du télétravail ou le fait de ramener du travail à la maison. Loin d'être de simples artefacts, ces écarts révèlent des formes invisibles de régulation du travail, en particulier lorsque les frontières entre temps professionnel et temps personnel sont brouillées. L'expérimentation, en jouant sur l'ordre des questions, agit ainsi comme un révélateur de ces zones grises du temps de travail, que les outils de mesure classiques peuvent peiner à saisir.

La transformation des horaires du travail doit être replacée dans une perspective historique. Elle accompagne les transformations

structurelles du travail salarié engagées depuis les années 1980, marquées par la flexibilisation des emplois et des organisations : forte augmentation des contrats temporaires, essor du temps partiel (Marchand & Minni, 2019) et, à partir des années 1990, intensification du travail (Askenazy, 2004), enfin le développement massif du télétravail dans les années 2020 (Beatriz & Erb, 2024a). Ces évolutions ont pu contribuer à brouiller les frontières temporelles entre vie professionnelle et vie personnelle. Ce glissement témoigne de la progression du travail hors temps et hors lieux formels, dont la représentation contemporaine s'incarne dans la pratique du télétravail.

La présente étude s'inscrit dans la littérature consacrée à la mesure de la durée du travail et, plus largement, aux dynamiques du travail salarié. La dimension méthodologique de la durée du travail constitue une construction, dont la mesure est dépendante du protocole

d'enquête. Plusieurs prolongements à cette étude peuvent être envisagés. Un protocole comparatif entre mesures objectives (par exemple issues du badgeage ou de données administratives) et mesures déclaratives permettrait de mieux cerner les écarts liés aux modes de recueil. Parallèlement, des approches qualitatives de suivi d'activité réelle, centrées sur des métiers spécifiques, offriraient un éclairage complémentaire sur les formes de travail invisibilisées ou non reconnues. Enfin, il serait pertinent de reproduire l'expérimentation avec un échantillon plus large, un recensement des contraintes horaires plus détaillé (travail posté, travail en astreinte, décomposer le travail du week-end en samedi et dimanche, etc.), ou en affinant la précision en recueillant la réponse à la question sur la durée moyenne de travail en heures et minutes. De telles investigations contribueraient à une compréhension plus fine des différences entre sources statistiques et, au-delà, à une réflexion sur les frontières mêmes du travail. □

BIBLIOGRAPHIE

- AitBihiOuali, L. & Bargain, O. (2021).** Le travail dissimulé en France. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 526-527, 71–92. <http://doi.org/10.24187/ecostat.2021.526d.2053>
- Askenazy, P. (2004).** Shorter Work Time, Hours Flexibility, and Labor Intensification. *Eastern Economic Journal*, 30(4), 603–614. <http://www.jstor.org/stable/40326151>
- Barrois, A. & Devetter, F. X. (2017).** Durées courtes, journées longues. Fragmentation du temps de travail et pression sur le salaire. *La nouvelle revue du travail* N° 11. <https://doi.org/10.4000/nrt.3272>
- Baudelot, C. & Gollac, M. (1993).** Salaires et conditions de travail. *Economie et Statistique*, 265(1), 65–84. <https://doi.org/10.3406/estat.1993.5759>
- Beatriz, M. & Erb, L.-A. (2024a).** Le télétravail avant, pendant et après la crise sanitaire : quelle évolution des profils et des pratiques ? *Dares, Dares Analyses* N° 64. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/comment-evolue-la-pratique-du-teletravail-depuis-la-crise-sanitaire>
- Beatriz, M. & Erb, L.-A. (2024b).** Le télétravail améliore-t-il les conditions de travail et de vie des salariés ? *Dares, Dares Analyses* N° 65. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-teletravail-ameliore-t-il-les-conditions-de-travail-et-de-vie-des-salaries>
- Beatriz, M. (2025).** Méthodologie statistique de l'enquête sur le vécu du travail depuis le début de la crise sanitaire liée au covid-19 (TraCov 2). *Dares, Document d'études* N° 282. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/methodologie-statistique-de-lenquete-sur-le-vecu-du-travail-depuis-le-debut-de-la-crise>

- Beck, F., Castell, L., Legleye, S. & Schreiber, A. (2022).** Le multimode dans les enquêtes auprès des ménages. Une collecte modernisée, un processus complexifié. Insee, *Courrier des statistiques* N° 7, 7–28. <https://www.insee.fr/fr/information/6035934?sommaire=6035950>
- Bessière, C., Housseaux, F., Baudelot, C., Gollac, M., Weber, F. & Desrosières, A. (1997).** L'enquête par questionnaire. *Genèses* N° 29, 99–122. <https://www.jstor.org/stable/26201769>
- Bouffartigue, P. & Bouteiller, J. (2002).** L'érosion de la norme du temps de travail. *Travail et Emploi* N° 92, 43–55. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/lerosion-de-la-norme-du-temps-de-travail>
- Bué, J. & Coutrot, T. (2009).** Horaires atypiques et contraintes dans le travail : une typologie en six catégories. Dares, *Premières Informations, Premières Synthèses* N° 22.2. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/2009-22-2-horaires-atypiques-et-contraintes-dans-le-travail-une-typologie-en>
- Chenu, A. (2002).** Les horaires et l'organisation du temps de travail. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 352, 151–167. <https://doi.org/10.3406/estat.2002.7397>
- Demazière, D. & Dubar, C. (1997).** Dire les situations d'emploi. Confrontation des catégorisations statistiques et des catégorisations indigènes. *Sociétés contemporaines*, 26, 93–107. <https://doi.org/10.3406/socco.1997.1445>
- Desrosières, A. (1989).** Comment faire des choses qui tiennent : histoire sociale et statistique. *Histoire & Mesure*, 4(3), 225–242. <https://doi.org/10.3406/hism.1989.1358>
- Erb, L.-A., Olivia, T., Breda, T. & Tô, M. (2022).** Après la naissance d'un enfant, les conditions de travail diffèrent entre les pères et les mères. In: *Emploi, chômage, revenu du travail*, coll. Insee Références, édition 2022, 75–87. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6453768?sommaire=6453776>
- Frazis, H. & Stewart, J. (2004).** What can time-use data tell us about hours of work? *Monthly Labor Review*, 127, 3–9. <https://www.bls.gov/opub/mlr/2004/article/what-can-time-use-data-tell-us-about-hours-of-work.htm>
- Genin, É. (2017).** Le débordement du travail sur le temps personnel des cadres français. *Relations industrielles*, 72(4), 658–681. <https://doi.org/10.7202/1043171ar>
- Gollac, M. (1997).** Des chiffres insensés ? Pourquoi et comment on donne un sens aux données statistiques. *Revue française de sociologie*, 38(1), 5–36. <https://doi.org/10.2307/3322371>
- Héran, F. (1984).** L'assise statistique de la sociologie. *Economie et Statistique*, 168(1), 23–35. <https://doi.org/10.3406/estat.1984.4881>
- Höhne, J. K. & Goerres, A. (2023).** Question order effects: how robust are survey measures on political solidarities with reference to Germany and Europe? *International Journal of Social Research Methodology*, 27(2), 249–254. <https://doi.org/10.1080/13645579.2023.2227011>
- Insee (2013).** Rénovation du questionnaire de l'enquête emploi en 2013 : impact sur la mesure des indicateurs sur le marché du travail. Insee, *Note technique*. https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/2415511/eec13_renovation.pdf
- Jacobs, J. A. (1998).** Measuring time at work: are self-reports accurate? *Monthly Labor Review*, 121, 42–53. <https://www.bls.gov/opub/mlr/1998/article/measuring-time-at-work-are-self-reports-accurate.htm>
- Körner, T. & Wolff, L. (2016).** “Do the Germans Really Work Six Weeks More than the French?” – Measuring Working Time with the Labour Force Survey in France and Germany. *Journal of Official Statistics*, 32(2), 405–431. <https://doi.org/10.1515/jos-2016-0022>
- Létroublon, C. & Zilloniz, S. (2016).** La durée du travail, principaux indicateurs. Dares, *Dares Résultats* N° 80. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/la-duree-du-travail-principaux-indicateurs>
- Lokiec, P. (2009).** Les transformations du droit du temps de travail. Le temps comme objet de règles (deuxième partie). *Le Droit Ouvrier*, 735, 484–490. <https://doi.org/10.3917/drou.735.0484>
- Marchand, O. & Minni, C. (2019).** Les grandes transformations du marché du travail en France depuis le début des années 1960. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 510-511-512, 89–107. <https://doi.org/10.24187/ecostat.2019.510t.1989>
- Mellow, W. & Sider, H. (1983).** Accuracy of Response in Labor Market Surveys: Evidence and Implications. *Journal of Labor Economics*, 1(4), 331–344. <https://doi.org/10.1086/298016>
- Melot, R. & Pélisse, J. (2008).** Prendre la mesure du droit : enjeux de l'observation statistique pour la sociologie juridique. *Droit et société*, 69-70(2), 331–346. <https://doi.org/10.3917/drs.069.0331>
- Metzger, J. L. & Cléach, O. (2004).** Le télétravail des cadres : entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités. *Sociologie du travail*, 46(4), 433–450. <https://doi.org/10.4000/sdt.29627>
- Miné, M. (2017).** Quand le droit favorise l'augmentation et la flexibilité du temps de travail. *La Nouvelle Revue du Travail* N° 11. <https://doi.org/10.4000/nrt.3234>
- Nguyen, A. (2022).** Le travail en horaires atypiques en 2021. Dares, *Dares Résultats* N° 52. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-travail-en-horaires-atypiques-en-2021>

- Pronovost, G. (2013).** La mesure du temps de travail. *SociologieS*. <https://doi.org/10.4000/sociologies.4435>
- Robinson, J. P. & Bostrom, A. (1994).** The overestimated workweek-what time diary measures suggest. *Monthly Labor Review*, 117(8), 11–23. <https://www.jstor.org/stable/41830830>
- Robinson, J. P., Martin, S., Glorieux, I. & Minnen, J. (2011).** The overestimated workweek revisited. *Monthly Labor Review*, 134(6), 43–53. <https://www.jstor.org/stable/monthlylaborrev.2011.06.043>
- Rodgers, W. L., Brown, C. & Duncan, G. J. (1993).** Errors in Survey Reports of Earnings, Hours Worked, and Hourly Wages. *Journal of the American Statistical Association*, 88(424), 1208–1218. <https://doi.org/10.2307/2291259>
- Rossi, P. H., Wright, J. D. & Anderson, A. B. (2013).** *Handbook of Survey Research*. Academic Press.
- Supiot, A. (1995).** Temps de travail : pour une concordance des temps. *Droit Social* N° 12. https://www.college-de-france.fr/media/alain-supiot/UPL4013765515846521769_Dr_soc._1995_Temps_de_travail.pdf
- Tourangeau, R., Couper, M. P. & Conrad, F. (2004).** Spacing, Position, and Order: Interpretive Heuristics for Visual Features of Survey Questions. *Public Opinion Quarterly*, 68(3), 368–393. <https://doi.org/10.1093/poq/nfh035>
-

ANNEXE

Tableau A – Distribution des répondants à l'enquête selon le lot et le mode de réponse à l'enquête

(en %)		Question posée avant (Groupe A)	Question posée après (Groupe B)
Ensemble		49,5	50,5
Lot 1	Internet	49,7	50,3
Lot 2	Téléphone	48,2	51,8
Lot 3	Ensemble	49,7	50,3
	Internet	50,1	49,9
	Téléphone	49,5	50,5

Lecture : 49,7 % des personnes du lot 1 appartiennent au groupe A et 50,3 % au groupe B.

Source et champ : Dares, enquête TraCov 2, salariés hors salariés de particuliers en France (hors Mayotte).

