

# Heures supplémentaires et qualité de la vie

*Patricia VAN ECHELT \**

---

## 1. Introduction et questions de recherche

Les heures supplémentaires et leurs conséquences sur le bien être des salariés ont récemment fait l'objet de débat dans la société néerlandaise. Bien qu'au regard des autres pays européens, les néerlandais aient de courtes semaines de travail (Eurostat, 2000), les heures supplémentaires sont un phénomène bien connu dans ce pays. Selon l'enquête OSA sur l'offre de travail, en 2000, 25 % de la population active néerlandaise effectuait des heures supplémentaires rémunérées et 27 % des heures supplémentaires non rémunérées. Les données de l'enquête TNO sur la situation de travail montrent que les deux tiers des salariés effectuent des heures additionnelles, rémunérées ou non. Le débat sur les heures supplémentaires a été relancé lorsque les données de l'enquête TNO ont montré que les heures supplémentaires avaient augmenté de manière substantielle entre 2000 et 2002 (TNO-arbeid, 2003 ; NRC, 2002). Les syndicats en particulier plaident pour une restriction des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires impliquent qu'il y ait moins d'emplois disponibles sur le marché du travail. Mieux, le principal argument des syndicats est que les heures supplémentaires sont génératrices de stress et aggravent l'absentéisme.

Cette recherche porte sur les conséquences des heures supplémentaires sur ceux qui les font. Elle aborde à la fois leurs aspects physiques et psychologiques. Des travaux récents montrent que les salariés qui font des heures supplémentaires ont une plus grande probabilité de souffrir d'hypertension, et sont plus souvent sujets aux crises cardiaques et au diabète (Hayashi, 1996 ; Park, 2001 ; Kageyama, 1998 ; Nylén, 2001 ; Kawakami, 1999). Tra-

---

\*University of Groningen, Department of Sociology / ICS, Grote Rozenstraat 31, 9712 TG Groningen, 050 363 6250, P.van.Echtelt@ppsw.rug.nl

vailler en heures supplémentaires semble également avoir un effet sur les habitudes alimentaires et en conséquence favoriser le surpoids. (Nakamura, 1998). Trop d'heures supplémentaires peuvent éventuellement causer la mort. Les japonais ont même une expression pour cela : « karoshi ». Au-delà des problèmes physiques que les heures supplémentaires peuvent causer, les recherches suggèrent que la pratique des heures supplémentaires peut également engendrer des problèmes psychologiques comme l'incapacité à combiner travail et soins (van der Hulst et Geurst, 2001). Il a été établi que les salariés néerlandais qui se décrivent comme extrêmement fatigués travaillent 1,3 heure de plus que ceux qui ne s'estiment pas fatigués (Houtman *et al.*, 2000). D'après le syndicat FNV, un quart des salariés effectuant des heures supplémentaires ont des problèmes au niveau de leur bien être personnel ou dans leur ménage (FNV, 2001).

Van der Hulst et Geurst (2001) ont fait une première tentative pour introduire dans leur étude sur les conséquences des heures supplémentaires, les circonstances sous lesquelles les salariés étaient amenés à les effectuer. Ils ont étudié les conséquences sur le bien être des salariés en différenciant les emplois suivant le niveau de « récompense » (élevé ou faible) des heures supplémentaires et le niveau de pression extérieure (élevé ou faible) les incitant à en faire. Ils concluent que les heures supplémentaires n'engendrent pas nécessairement des conséquences psychologiques négatives aussi longtemps qu'il y a un équilibre entre les efforts consentis et la « récompense ». Leurs données ne concernent cependant qu'une seule organisation. De plus, ils n'ont pas disposé d'informations suffisantes sur la façon dont les heures supplémentaires sont « récompensées ». Pas d'information, par exemple, sur le niveau de rémunération des heures supplémentaires ou sur l'ouverture d'opportunités de promotion pour les salariés. Il aurait également été intéressant d'inclure les récompenses internes et pas seulement externes.

Selon les travaux disponibles, il n'est pas improbable que les circonstances ayant conduit à effectuer des heures supplémentaires aident à déterminer jusqu'à quel point ces heures supplémentaires ont des conséquences positives ou négatives sur la vie du salarié. Chacun peut avoir ses propres raisons pour effectuer des heures supplémentaires : besoin d'argent supplémentaire, forte pression de travail ou simplement aimer travailler beaucoup. Ayant ces différentes raisons à l'esprit, on ne peut s'attendre à ce que les conséquences soient les mêmes pour tous les salariés. Mais il reste que les recherches sur les heures supplémentaires ont prêté peu attention à ces différences. Cet article se propose donc non seulement d'examiner les conséquences des heures supplémentaires sur la qualité de vie des salariés, mais également d'établir si ces conséquences négatives diffèrent en fonction du mécanisme ayant conduit le salarié à les effectuer.

Trois facteurs affectant le bien-être des salariés ont été pris en compte.

En premier lieu on a tenté d'établir si les salariés travaillant en heures supplémentaires se plaignent plus que les autres de ne pas avoir assez de temps pour eux-mêmes (pression temporelle). La question n'est pas uniquement de savoir si le temps passé au travail leur laisse objectivement moins de temps pour faire autre chose dans la vie mais aussi de savoir si subjectivement ils le vivent négativement. Au-delà de cette question de savoir si les salariés ont trop peu de temps de reste pour eux, nous cherchons à savoir si les salariés qui font des heures supplémentaires ont l'impression que leur travail professionnel interfère avec leurs tâches domestiques (interférences entre le professionnel et le domestique). La troisième étape est de considérer non seulement le sentiment d'un manque de temps pour soi-même ou pour son ménage, mais de se demander également si la pratique des heures supplémentaires conduit à une impression de fatigue (surmenage).

## 2. Théorie

Aux Pays-Bas, la psychologie du travail et des organisations utilise le modèle dit de « Récupération de l'Effort » (*Effort-Recovery Model*) pour mieux comprendre la relation entre la pratique des heures supplémentaires et les problèmes psychiques des salariés. Suivant ce modèle, travailler est une activité qui comporte à la fois des profits (productivité) et des coûts mentaux et physiques (van der Hulst et Geurts, 2001 ; Meijman, Mulder, 1998). Ces coûts sont réversibles : aussitôt que se termine l'effort, l'individu commencera à récupérer de son travail. La détérioration ou la non détérioration de son bien-être dépend, par conséquent, de la possibilité de récupération après une période d'effort. Si cette possibilité n'est pas offerte à l'individu, des problèmes psychologiques et des coûts mentaux et physiques irréversibles peuvent apparaître. Les salariés effectuant des heures supplémentaires fournissent un effort plus important et ont moins de temps pour récupérer. Plus les salariés doivent effectuer des heures supplémentaires, plus ils rencontreront des problèmes en termes de pression temporelle, d'interférence entre le professionnel et le domestique et de surmenage.

Nous avons toutefois indiqué dans notre introduction que ces problèmes ne sont pas seulement causés par le nombre d'heures supplémentaires mais également par le mécanisme déterminant le besoin d'en faire. Avant d'aller plus loin dans la manière dont ces mécanismes affectent le bien-être des salariés, nous donnerons une courte description de quatre d'entre eux et nous utiliserons pour cela des situations de surtravail qui ont été décrites par des recherches précédentes (van Echtelt, Smulders, 2003). Ces différents

mécanismes peuvent conduire aux heures supplémentaires mais chacun comporte des conséquences différentes sur le bien-être des salariés.

Le premier est le mécanisme « le temps c'est de l'argent », pour lequel on suppose que les salariés font des heures supplémentaires pour l'argent (Smith, 1994). C'est bien entendu le cas seulement dans les organisations où les heures supplémentaires sont rémunérées. Le second est le mécanisme du « travail comme passe temps (*hobby*) ». Il suppose que les salariés font des heures supplémentaires parce qu'ils s'épanouissent dans leur travail et sont tellement impliqués dans ce dernier qu'ils aiment véritablement travailler plus. Dans ce cas la récompense des heures supplémentaires est « intrinsèque » (Frey, 1997). Le troisième mécanisme est le mécanisme « de crise », qui trouve son origine dans l'étude de cas de Perlow (1999). Dans l'organisation décrite par Perlow, le travail est tellement intense et imprévisible, que les salariés ne sont pas capables de faire ce qu'ils ont prévu. Ce mécanisme apparaît dans les organisations flexibles, proches du client et dans lesquelles les salariés doivent souvent faire face à des événements inattendus. Dans ce type d'organisation, aider les collègues, trouver des solutions à des problèmes difficiles est considéré comme un comportement louable. Perlow appelle ces salariés les « individus héroïques ». Les événements imprévus rendent difficile la planification du travail et le respect de l'emploi du temps. Cela conduit les salariés à faire des heures supplémentaires. Dans le quatrième mécanisme, de « compétition par le temps », faire des heures supplémentaires est un moyen pour le salarié de supplanter ses collègues dans une véritable compétition dont l'enjeu est une promotion ou une prime (mais parfois la seule récompense est simplement de ne pas perdre son emploi). Les heures supplémentaires conduisent souvent à une meilleure productivité et peuvent être parfois utilisées comme un indicateur d'implication et d'aptitude du salarié (Landers *et al.*, 1996). Sur le long terme cela peut mener à une situation où les heures supplémentaires deviennent la règle et où les salariés qui ne travaillent strictement que l'horaire contractuel sont considérés comme travaillant en dessous de la norme (Schor, 1992 ; Frank, Cook, 1995).

Les quatre mécanismes qui conduisent aux heures supplémentaires peuvent avoir des conséquences différentes sur les niveaux de pression temporelle, d'interférence entre le professionnel et le domestique et de surmenage. Les salariés qui travaillent en heures supplémentaires pour des raisons financières (mécanisme : « le temps c'est de l'argent ») agissent en suivant le modèle d'offre de travail (Smith, 1994). Ils opèrent un choix rationnel entre revenu et loisir et optent pour la combinaison optimale sans subir de pression de la part de l'organisation. Si le salarié décide de ne pas faire d'heures supplémentaires, cela n'a aucune conséquence négative pour lui ou pour l'orga-

nisation dans laquelle il travaille. Selon le modèle « de déséquilibre entre effort et récompense » (« *Effort Reward Imbalance Model* ») développé par les psychologues du travail et de l'organisation, il est admis que le stress se développe dans les situations où les salariés travaillent beaucoup mais ne sont pas récompensés de leurs efforts (Siegrist, 1998 ; van der Hulst, Geurst, 2001). Au contraire, le mécanisme « le temps c'est de l'argent » se réfère à une situation où l'effort et sa récompense sont en équilibre et où existe par conséquent une compensation pour les heures supplémentaires. Ce mécanisme, au contraire des autres, ne devrait donc pas dégrader le bien-être du salarié.

Pour le modèle « le travail est un passe temps », le travail est considéré comme un plaisir. Dans ce cas, les heures supplémentaires ne doivent donc pas être considérées comme un effort supplémentaire (comme dans le modèle précédent) mais comme un supplément de bon temps. Les salariés ne revendiquent pas de récompense extérieure pour ce temps de travail supplémentaire, la récompense étant incluse dans le travail lui-même. Les recherches montrent que les salariés motivés de l'intérieur par leur travail subissent moins de problèmes psychologiques que ceux qui sont motivés par des facteurs extérieurs au travail (Frey, 1997: 98).

Lorsque ce sont les mécanismes de crise ou de compétition par le temps qui dominent, les heures supplémentaires sont loin d'être un choix individuel rationnel. Les salariés ne peuvent avoir une idée claire des conséquences d'un refus des heures supplémentaires car ces conséquences dépendent du choix des autres salariés de l'entreprise. Si les salariés refusent les heures supplémentaires les conséquences peuvent être lourdes (perte d'emploi) et la pression est en conséquence très forte. Cette incertitude est une cause importante de l'existence de stress (Robbins, 1993: 635). On fera donc l'hypothèse que ces deux mécanismes (« crise » et « compétition par le temps ») engendrent plus de conséquences négatives en terme de pression temporelle, d'interférence avec la vie privée et de surmenage.

### **3. Méthodes**

#### **a. Données**

Dans cet article, l'enquête Time Competition réalisée en 2002/2003 est utilisée pour tester les hypothèses. Les données concernent 1 114 salariés néerlandais et leurs conjoints, appartenant à 30 organisations néerlandaises. Ces données sont recueillies à la fois à partir de questionnaires écrits et d'interviews. Seuls les salariés ayant des horaires contractuels égaux ou supérieurs à 32 heures ont été sélectionnés. Cette sélection donne non seulement un échantillon de taille suffisante mais également suffisamment homogène

du point de vue des horaires contractuels. L'échantillon est de 885 salariés, 62 % d'hommes et 39 % de femmes. Enfin, pour mesurer les effets d'interférence entre le professionnel et le domestique, seuls les salariés vivant dans des ménages de plus d'une personne ont été sélectionnés, soit 664 personnes. Dans les analyses, le nombre de cas retenus diffère suivant la valeur des informations concernant les variables dépendantes ou indépendantes.

### **b. Variables**

Pour cette recherche, les variables dépendantes sont : la pression temporelle, l'interférence entre le professionnel et le domestique et le surmenage.

Pour mesurer la pression temporelle, nous utilisons le « *Zeitwohlstand summenindex* » de Garhammer (2002). L'échelle se réfère à des items comme « je ne peux dormir correctement », « je ne peux me rétablir d'une maladie en raison du manque de temps », « j'aimerais disposer de plus de temps pour moi-même » (1 = jamais, 5 = toujours). Sept items ont été sélectionnés (pour cette échelle de mesure, le coefficient de Cronbach est égal à .80).

L'interférence professionnel-domestique est mesurée par quatre items dérivés partiellement du « Nijmeegs SWING-scale » (Wagena, Geurts, 2000). Sur une échelle de 1 à 5, les salariés pouvaient répondre à des questions telles que : « A quelle fréquence rencontrez vous des difficultés pour remplir vos obligations domestiques parce que votre esprit est encore accaparé par votre travail ? », « Quelle est votre difficulté à concilier travail, famille, ménage et temps de loisir ? ». Plus le score est élevé plus les salariés souffrent de l'interférence entre travail et sphère domestique. L'alpha de Cronbach est pour cette échelle de .65.

Le surmenage est mesuré en utilisant les items de l'échelle « *Utrechtse burnout scale* » (Schaufeli, 1995). La personne interrogée devait indiquer le nombre de fois où elle se trouve dans l'état suivant : « je me sens mentalement fatigué en raison de mon travail », « A la fin de la journée je me sens vidé », « Je me sens fatigué au sortir du lit le matin, sachant que j'ai une journée de travail devant moi » (1 = jamais, 7 = tous les jours) (coefficient alpha = .86 pour cette échelle de mesure).

Dans cette recherche, les variables indépendantes sont le nombre d'heures supplémentaires et les indicateurs des quatre mécanismes (tableau 1).

Le nombre d'heures supplémentaires est déduit de la différence entre l'horaire contractuel et le nombre d'heures réellement travaillées par semaine (le temps de transport exclu). Aucune distinction n'a été faite entre les salariés qui travaillent moins que l'horaire contractuel et ceux qui ne font pas d'heures supplémentaires (dans les deux cas le nombre d'heures supplémentaires est de 0). La variable heures supplémentaires étant biaisée, une variable

en quatre classes est utilisée (0 = 0 heure supplémentaire ; 1 = de 1 à 9 heures ; 2 = de 9 à 20 heures ; et 3 = 20 heures et plus).

Le mécanisme « le temps c'est de l'argent » est mesuré en demandant à la personne enquêtée si elle est rémunérée ou non pour les heures supplémentaires (0 = non, 1 = oui).

Pour mesurer le mécanisme « travail comme passe temps », une échelle de 14 items indiquant l'engouement pour le travail a été utilisée (Scheeres, Bakker, 2003). La personne enquêtée devait indiquer jusqu'à quel degré elle était d'accord avec des affirmations comme : « mon travail me met en forme », « mon travail me ravit », et « quand je travaille, j'oublie tout le reste » (1 = jamais, 7 = toujours).

Deux concepts sont utilisés pour mesurer le mécanisme de « crise » : la pression temporelle et l'imprévisibilité du travail. La pression est mesurée d'après un questionnaire sur l'expérience vécue au travail et le jugement sur le travail (van Veldhoven, Meijman, 1994) contenant les trois items suivants : « Devez vous travailler vite ? », « Avez-vous beaucoup de travail ? », « Combien de fois devez vous travailler très dur pour être capable de finir quelque chose ? » (1 jamais, 5 toujours) (l'alpha de Cronbach est de 0,73). Pour mesurer l'imprévisibilité du travail nous avons créé notre propre échelle. La personne interviewée devait indiquer sur une échelle de 1 à 5 quelle situation était la plus proche de la sienne. Par exemple : « Les gens me dérangent souvent quand je travaille » *versus* « Je peux travailler sans être dérangé », et « Des événements inattendus font qu'il est à peu près impossible pour moi de travailler en suivant un plan », *versus* « Il est facile de planifier ma journée de travail ». Un score élevé sur ces échelles indique que le salarié doit souvent faire face à un événement imprévu et qu'il lui est difficile de planifier par avance ses activités (l'alpha de Cronbach est de .69).

Nous avons construit une échelle de 5 items pour évaluer le mécanisme « compétition par le temps ». Elle mesure combien le temps travaillé favorise le développement de la carrière et l'accroissement des qualifications. Les items suivants ont été proposés : « Les salariés à temps partiel ont moins de chance pour acquérir une promotion », « Dans mon travail il y a une forte compétition entre les gens », « Les collègues qui investissent dans plus d'heures de travail ont plus de chance d'obtenir une promotion ». Plus le score est élevé plus il y a de compétition par le temps (alpha de Cronbach = .62).

<b>Table 1. Vue d'ensemble des indicateurs des quatre mécanismes</b>		
<b>Mécanismes explicatifs</b>	<b>Indicateurs</b>	<b>Nombres d'items</b>
1. Le temps c'est de l'argent	Récompense financière	1
2. Le travail comme « hobby »	Engouement	14
3. Crise	Pression au travail	3
	Imprévisibilité du travail	6 x 2
4. Compétition temporelle	Travailler en heures supplémentaires favorise la promotion	5

Quelques variables de contrôle ont été introduites dans ce modèle : le sexe, (homme = 0, femme = 1) et l'âge ainsi que la situation du ménage du répondant : (célibataire = 1, en couple marié ou non = 2), présence d'enfant en dessous de 12 ans (non = 0, oui = 1).

#### **4. Résultats**

Dans une semaine de travail moyenne, à peu près 55 % des salariés ayant participé à l'enquête « Time competition » font des heures supplémentaires (tableau 2). Ils travaillent en moyenne 6,2 heures supplémentaires. En incluant les salariés qui ne font pas d'heures supplémentaires la moyenne se situe à 3,5. Si on ne sélectionne que les salariés ayant un contrat de 32 heures ou plus, le pourcentage de ceux qui font des heures supplémentaires est un peu supérieur (60 %). Cela correspond aux résultats d'autres études qui montrent que le nombre d'heures supplémentaires s'accroît avec la durée contractuelle du travail (van Echtelt, Smulders, 2003).

La question est de savoir jusqu'où les résultats de cette enquête réalisée dans 30 organisations sont représentatifs pour l'ensemble des Pays-Bas. L'enquête TNO 2000/2002 « Conditions de travail », montre que 70 % des salariés font des heures supplémentaires et que la moyenne se situe autour de 7,7 heures. C'est légèrement supérieur à ce qu'indiquent les données de l'enquête « Time competition ». Pour l'échantillon « Offre de Travail » de l'enquête OSA (OSA, 2003) et pour l'enquête permanente sur les conditions de vie de l'Office Statistique Néerlandais (CBS, 2003), les pourcentages de salariés effectuant des heures supplémentaires sont légèrement inférieurs à celui qu'indiquent les résultats de l'enquête « Time Competition ». Ceux-ci ne semblent pas aberrants au regard des autres travaux sur les heures supplémentaires. Mais il est difficile de tirer des conclusions de ces différences de



résultats, puisque les méthodes de mesure des heures supplémentaires ne sont pas identiques.

<b>Table 2. Pourcentage de salariés faisant des heures supplémentaires</b>	
<b>Nombre d'heures supplémentaires</b>	<b>Pourcentage de salariés (n = 885)</b>
Aucune	44,1
1-8 heures	41,6
9-19 heures	12,9
20 heures et plus	1,3

Source : *Time Competition Survey*, 2003.

Pour donner une idée de la façon dont les différentes variables sont corrélées, le tableau 3 montre la matrice de corrélation entre les trois variables dépendantes, les heures supplémentaires et les cinq indicateurs des quatre mécanismes. Premièrement, le tableau montre que les quatre mécanismes ne sont pas très fortement corrélés. La corrélation entre la pression temporelle et l'imprévisibilité du travail est relativement forte ce qui confirme l'hypothèse que ce sont deux indicateurs d'un même mécanisme (le mécanisme « de crise »). Le mécanisme « compétition par le temps » apparaît dans les organisations où les heures supplémentaires ne sont pas payées et où la pression temporelle est forte. Mais les corrélations ne sont pas suffisamment fortes pour qu'il soit impossible de les inclure en même temps dans le modèle de régression. Deuxièmement, le tableau 2 montre que les variables dépendantes sont assez fortement corrélées. L'interférence entre le professionnel et le domestique, la pression temporelle et le surmenage ne sont apparemment pas des phénomènes distincts. Mais ils ont le même dénominateur (le bien-être du salarié). Cependant, les corrélations ne sont pas assez élevées pour que les indicateurs soient interchangeable. Mieux, le tableau donne une indication sur la manière dont les quatre mécanismes influencent le volume des heures supplémentaires. Les salariés qui ont de l'engouement pour travailler (« travail passe-temps »), ceux qui doivent faire face à une forte pression et à un travail imprévisible (« mécanisme de crise ») et ceux qui travaillent plus pour favoriser leur avancement effectuent relativement beaucoup d'heures additionnelles. Paradoxalement, les salariés qui sont payés pour leurs heures supplémentaires en effectuent moins que ceux qui font des heures additionnelles non rémunérées. Cet article étant centré sur les

**Tableau 3. Correlations entre variables dépendantes et indépendantes (n = ± 840)**

	Heures supplémentaires	Intérences professionnel - domestique	Pression temporelle	Surmenage	Le temps c'est de l'argent payés	Le travail comme <i>hobby</i> : engouement	Crise : Pression au travail	Crise : Imprévisibilité	Compétition par le temps : Les heures supplémentaires augmentent les opportunités de promotion
Heures supplémentaires	1	.24 **	.20 **	.10 **	-.26 **	.20 **	.24 **	.13 **	.17 **
Intérences professionnel - domestique		1	.60 **	.43 **	-.08 *	-.11 **	.33 **	.14 **	.19 **
Pression temporelle			1	.58 **	-.13 **	-.10 **	.51 **	.22 **	.25 **
Surmenage				1	-.12 **	-.23 **	.33 **	.16 **	.17 **
Le temps c'est de l'argent Heures sup. rémunérées					1	-.02	-.08 *	-.02	-.14 **
Le travail comme « hobby » : engouement						1	.05	.08 *	-.05
Crise : Pression au travail							1	.29 **	.16 **
Crise : imprévisibilité								1	-.01
Compétition par le temps : Les heures supplémentaires augmentent les opportunités de promotion									1

\*\* = p < 0.01 \* = p < .05 ; Source : Time Competition Survey, 2003.

<b>Tableau 4. Régression avec : la pression temporelle, l'interférence entre le professionnel et le domestique et le surmenage comme variables dépendantes, les heures supplémentaires et les indicateurs des quatre mécanismes comme variables indépendantes (coefficients non standardisés)</b>						
	Pression temporelle		Interférences professionnel-domestique		Surmenage	
	Heures supplémentaires	.24 **	.10 **	.25 **	.20 **	.13 **
Le temps c'est de l'argent : Heures supplémentaires rémunérées		-.04		.00		-.07 *
Le travail comme « hobby » : engouement		-.14 **		-.15 **		-.25 **
Crise : Pression au travail		.42 **		.22 **		.27 **
Crise : Imprévisibilité		.11 **		.082 *		.10 **
Compétition par le temps : Les heures supplémentaires augmentent les opportunités de promotion		.17 **		.13 **		.12 **
Sexe (=homme 1=femme)	.17 **	.13 **	.09 *	.09 *	.08 *	.07 *
Age (en années)	-.02	.03	-.04	-.01	-.08 *	-.01
Mariés/vivant ensemble (0=non 1=oui)	-.04	-.05	-.02	-.00	-.04	-.06
enfants < 12 ans (0=non 1=oui)	.16 **	.13 **	.13 **	.12 **	-.01	-.02
R2	.08	.34	.08	.18	.03	.21
N	875	826	656	629	833	824

\*\* =  $p < 0.01$  \* =  $p < .05$

Source : *Time Competition Survey*, 2003.

conséquences des heures supplémentaires nous n'irons pas plus avant dans l'analyse de leurs causes.

Le tableau 4 présente le modèle de régression avec comme variables dépendantes la pression temporelle, l'interférence entre le professionnel et le domestique et le surmenage. A chaque fois deux modèles sont présentés : un modèle incluant seulement les heures supplémentaires et les variables de contrôle et un modèle dans lequel les indicateurs des quatre mécanismes ont été également inclus. Le premier modèle montre les effets directs des heures supplémentaires sur la pression temporelle, sur l'interférence entre le professionnel et le domestique et sur le surmenage sans prendre en compte le mé-

canisme ayant conduit à effectuer les heures supplémentaires. Ce modèle montre jusqu'à quel point les heures supplémentaires affectent le bien être des salariés. Le second modèle montre l'influence des 4 mécanismes et des raisons pour lesquelles des heures supplémentaires sont effectuées, influence sur l'accroissement de la pression temporelle, sur l'interférence entre le professionnel et le domestique et sur le surmenage. Il est vraisemblable que ces raisons déterminent la manière dont les heures supplémentaires sont vécues par le salarié. Les individus qui font des heures supplémentaires parce que leur travail est leur *hobby* prendront plaisir à en faire alors que ceux qui travaillent plus longtemps en raison de la pression temporelle et du stress vont le vivre comme un fardeau générant du stress supplémentaire. Lorsque l'effet d'un mécanisme est négatif, cela veut dire que les effets des heures supplémentaires sont partiellement compensés par les raisons qui amènent à effectuer ces heures. Bien que les heures supplémentaires elles-mêmes puissent affecter le bien-être des salariés, leur effet est adouci par la manière dont les salariés le vivent. Un effet positif des heures supplémentaires signifie que les salariés qui en font sous ces conditions vont subir plus de conséquences négatives.

Une autre façon d'interpréter le rôle des mécanismes est d'inclure dans le modèle l'interaction entre le mécanisme et les heures supplémentaires. Dans ce cas, les termes de l'interaction révèlent jusqu'à quel point l'effet des heures supplémentaires change en fonction de la force avec laquelle s'applique le mécanisme. Lorsque ces interactions sont incluses dans le modèle (elles ne le sont pas sur le tableau), cela n'en améliore pas le fonctionnement et seules quelques unes de ces interactions ont un poids significatif. Pour des raisons de lisibilité et de difficulté d'interprétation du tableau, les interactions n'ont pas été incluses dans le modèle.

Les modèles du tableau 4 n'incluent les heures supplémentaires que comme variable indépendante et démontrent que leur nombre a un effet important sur la pression temporelle, l'interférence entre le professionnel et le domestique et le surmenage. Ce résultat correspond à ce qui était attendu en se basant sur le modèle de « récupération de l'effort » : faire des heures supplémentaires ne contribue pas au bien-être du salarié. D'après des recherches précédentes (van der Hulst, Geurts, 2001) l'effet des heures supplémentaires sur le surmenage est plutôt faible. Cela correspond à l'idée que comparé aux interférences avec la sphère domestique et à la pression temporelle, le surmenage est une réaction plus extrême aux heures supplémentaires et que par conséquent, moins de salariés en sont affectés.

Dans le second modèle du tableau 4, les effets des quatre mécanismes ont été ajoutés. Cela permet de rendre compte de la façon dont les raisons

conduisant aux heures supplémentaires jouent un rôle quant à l'accroissement de la pression temporelle, l'accroissement des interférences professionnel – domestique, et le surmenage sur les effets observés. Par comparaison avec le premier modèle, les effets des heures supplémentaires sur les trois variables dépendantes sont clairement réduits quand les mécanismes sont introduits dans l'analyse. Elles ont un effet de pression temporelle, d'interférence entre le professionnel et le domestique et de surmenage, mais la manifestation exacte de ces effets dépend des mécanismes en question et donc de ce qui conduit les salariés à pratiquer les heures supplémentaires. Les paragraphes suivants sont consacrés à l'examen de chacun de ces mécanismes.

Les résultats concernant le mécanisme « le temps c'est de l'argent » montrent que la « récompense » monétaire du travail supplémentaire a peu d'effet sur les difficultés que rencontrent les salariés en termes de pression temporelle, d'interférences entre le professionnel et le domestique et de surmenage. Ceci illustre l'idée que les salariés qui travaillent pour gagner plus d'argent font leur propre choix entre temps de loisir et revenu, et choisissent ainsi leur optimum individuel. Dans ces conditions, les heures supplémentaires sont considérées comme un sacrifice, compensé par une rémunération supplémentaire. Ainsi, cette motivation particulière pour travailler en heures supplémentaires n'accroît ni ne diminue leurs conséquences négatives.

Les salariés qui font des heures supplémentaires tout en prenant plaisir à leur travail (le travail comme « hobby ») ont de manière significative moins de conséquences négatives en termes de pression temporelle, d'interférence entre le professionnel et le domestique et de surmenage. Bien qu'en général, les heures supplémentaires portent atteinte au bien être du salarié, cet effet est compensé par le plaisir pris en travaillant. Un salarié motivé de l'intérieur ou qui prend un réel plaisir dans son travail est virtuellement immunisé contre les effets négatifs des heures supplémentaires.

Le tableau montre que le mécanisme de crise (pression au travail et imprévisibilité) comme le mécanisme de compétition par le temps (faire des heures supplémentaires accroît les possibilités de promotion) ont un effet positif sur la pression temporelle, l'interférence entre le professionnel et le domestique et le surmenage. Les salariés qui font des heures supplémentaires principalement pour se maintenir à flot supportent un impact fortement négatif sur leur sentiment de bien-être. Ceux qui font des heures supplémentaires et doivent composer avec une forte pression au travail sont particulièrement sujets à ces problèmes. Ceci confirme l'idée que pour ces deux derniers mécanismes le salarié est plus ou moins contraint aux heures supplémentaires ce qui en fait une expérience particulièrement stressante.

## 5. Conclusion

Dans cet article, nous avons étudié dans quelle mesure les heures supplémentaires agissent sur le bien être des salariés et jusqu'à quel point ces conséquences négatives sont déterminées par le mécanisme qui a motivé le salarié pour effectuer des heures supplémentaires. Travailler en heures supplémentaires a un effet significatif sur la pression temporelle, sur l'interférence entre le professionnel et le domestique et sur le surmenage. L'engouement ou le plaisir paraissent compenser les effets négatifs des heures supplémentaires. En revanche, les salariés qui doivent faire face à une forte pression au travail ou à un travail imprévisible (le « mécanisme de crise ») ainsi que ceux pour qui les heures supplémentaires sont un moyen de faire progresser leur carrière (« mécanisme de compétition par le temps ») subissent des conséquences plus négatives.

Des recherches précédentes ont montré qu'un haut niveau de récompense avait généralement pour effet de réduire l'effet psychologique négatif des heures supplémentaires, y compris concernant les interférences entre le professionnel et le domestique (van der Hulst, Geurts, 2001). Le présent article a mis en lumière que la récompense financière n'est pas un facteur décisif et que ce sont plutôt les récompenses intrinsèques qui jouent un rôle dans la prévention des conséquences négatives des heures supplémentaires. Des recherches précédentes ont également démontré que l'obligation de faire des heures supplémentaires (en combinaison avec un faible niveau de récompense) accroît leurs effets négatifs. Cette recherche montre que la pression pour faire des heures supplémentaires n'est pas uniquement imposée par l'employeur mais résulte également de processus sociaux à l'œuvre dans une organisation. Les heures supplémentaires existent au sein d'organisations où elles ne sont pas imposées par l'employeur mais où néanmoins on attend des salariés qu'ils terminent leur travail dans le temps imparti. Dans ce type d'organisation les heures supplémentaires sont difficiles à contrôler et les conséquences peuvent être considérables.

Notre recherche montre que le travail en heures supplémentaires est une question importante qui doit être discutée compte tenu de leurs conséquences négatives pour les salariés. Le remède aux heures supplémentaires, ne doit pas se porter uniquement sur la maladie (le nombre d'heures additionnelles) mais s'intéresser également au système immunitaire du salarié (enthousiasme ou plaisir au travail) ainsi qu'aux conditions qui l'ont poussé à effectuer des heures supplémentaires.

**Références bibliographiques :**

- CBS (2003), *Statline.cbs.nl* [webpagina]. Voorburg/Heerlen.
- van Echtelt P., Smulders P. (2003), Waarom werknemers overuren maken : drie mechanismen getoetst, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 19, 272-285.
- Eurostat (2000), *Europäische Sozialstatistik Ergebnisse der Arbeitskräfte Erhebung 1999*, Luxembourg, Europäische Gemeinschaften.
- FNV (2001), *Overwerktijd : over werktijden en overwerken*, Amersfoort, MuConsult/FNV.
- Frank R.H., Cook P.J. (1995), *The Winner-Take-All Society*, New York, The Free Press.
- Frey B. (1997), *Not Just For the Money : An Economic Theory of Personal Motivation*, Cheltenham, UK, Elgar.
- Garhammer J.P. (2002), « Zeitwohlstand und Lebensqualität – ein interkultureller Vergleich », in J.P. Rinderspacher (red.), *Zeitwohlstand. Ein Konzept für einen anderen Wohlstand der Nation*, pp.165-205, Berlin, Edition Sigma.
- Hayashi T. *et al.* (1996), « Effect of Overtime Work on 24-Hours Ambulatory Blood Pressure », *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 38, 1007-1011.
- Houtman I.L.D. (red.) (2000), *Psychische vermoeidheid en werk*. Alphen aan den Rijn : Samsom.Hulst, M. van der, Geurts, S. (2001). Associations Between Overtime and Psychological Health in High and Low Reward Jobs, *Work & Stress*, 15, 3, 227-240.
- Kageyama T. *et al.* (1998), « Long Commuting Time, Extensive Overtime, and Sympathodominant State Assessed in Terms of Short-Term Heart Rate Variability Among Male White-Collar Workers in the Tokyo Megalapolis », *Industrial Health*, 36, 209-217.
- Kawakami N. *et al.* (1999), « Overtime, Psychological Working Conditions, and Occurance of Non-Insulin Dependent Diabetes Mellitus in Janpanes Men », *Journal of Epidemiol Community Health*, 53, 359-363.
- Landers R.M., Rebitzer J.B., Taylor L.J. (1996), « Rat Race Redux : Adverse Selection in the Determination of Work Hours in Law Firms », *American Economic Review*, 86, 3, 329-349.
- Meijman T.F., Mulder G. (1998), « Psychological Aspects of Workload », in P.J.D. Drenth, H. Theiry, C.J. de Wolff (eds.). *Handbook of Work and Organizational Psychology*, vol. 2, *Work Psychology*, Hove, UK, Psychology Press.
- Nakamura K. *et al.* (1998), « Increases in Body Mass Index and Waist Circumference as Outcomes of Working Overtime », *Occupational Medicine*, 48, 3, 169-173.
- NRC (2002), « FNV Wil Overwerk Drastisch Beperken », *NRC-Handelsblad*, 3 december.

- Nylén L. *et al.* (2001), « Mortality Among Women and Men Relative to Unemployment, Part Time Work, Overtime Work, and Extra Work : a Study Based on Data from the Swedish Twin Registry », *Occupational Environmental Medicine*, 58, 52-57.
- OSA (2003), OSA-Arbeidsaanbod Panel 1985-2000, (webpagina), Tilburg, OSA.
- Park J. *et al.* (2001), « Regular Overtime and Cardiovascular Functions », *Industrial Health*, 39, 244-249.
- Perlow L.A. (1999), « The Time Famine : Towards a Sociology of Work Time », *Administrative Science Quarterly*, 44, 57-81.
- Robbins S.P. (1993), *Organizational Behavior*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.
- Schaufeli W. (1995), *Utrechtse Overwerktheid Schaal (UBOS) : handleiding*. Utrecht, Universiteit Utrecht.
- Scheeres K., Bakker A.B. (2003), « Flow bij muziekdocenten en hun leerlingen : De aanstekelijkheid van piekervaringen », *Gedrag en Organisatie*, 16, 23-38.
- Schor J.B. (1992), *The Overworked American. The Unexpected Decline of Leisure*, New York, Basic Books.
- Siegrist J. (1998), « Adverse Health Effects of High Effort/Low-Reward Imbalance at Work : Theory, Empirical Support and Implications for Prevention », in C.L. Cooper (ed.). *Theories of Organizational Stress* (pp. 190-204), New York, Oxford University Press.
- Smith S.W. (1994), *Labour Economics*, London, Routledge.
- TNO-Arbeid (2003), *Overwerk in 2001 en 2002 sterk toegenomen (persbericht)*, 8 mei, Hoofddorp, TNO-Arbeid.
- van der Hulst M., Geurts S. (2001), « Associations Between Overtime and Psychological Health in High and Low Reward Jobs », *Work & Stress*, 15, 3, 227-240.
- van Veldhoven M., Meijman Th.F. (1994), *Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid*. Amsterdam, SKB.
- Wagena E., Geurts S. (2000), SWING: ontwikkeling van de « Survey Werk-thuis Interferentie Nijmegen », *Gedrag & Gezondheid*, 28, 138-158.