



L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a-t-il encore de l'importance?

Entretien: Les députés européens s'expriment sur le récent rapport du Parlement européen

Possibilités offertes par la directive sur le temps de travail

Flexibilité du temps de travail adaptée aux salariés

Soutien au travail durable

Comblent l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes

Législation familiale en matière de congés et de garde

Obligations de prise en charge de parents adultes

Qualité et accessibilité de la garde d'enfants

Retraite partielle pour les travailleurs âgés

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée:
Créer des solutions pour chacun



3 Avec la diminution des horaires de travail, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée a-t-il encore de l'importance?



4 Entretien avec les députés du Parlement européen Vilija Blinkeviciute et Tatjana Zdanoka



6 Réaliser les possibilités offertes par la directive sur le temps de travail



8 Flexibilité du temps de travail adaptée aux salariés: prévalence et politiques



10 L'équilibre est essentiel pour un travail durable tout au long de la vie



11 Combler l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes: un objectif économique et social



13 Législation familiale, politiques et mesures au niveau de l'entreprise en matière de congé et de fourniture de soins

15 Concilier les obligations professionnelles et de prise en charge de proches

16 Améliorer la qualité et l'accessibilité de la garde d'enfants

17 Maintien en poste des travailleurs âgés avec une retraite partielle

19 Pour en savoir plus

Ce numéro de Foundation Focus se penche sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et sur certains des facteurs qui aident, ou au contraire gênent, les travailleurs pour ce qui est de concilier vie professionnelle et non professionnelle. Étant donné la diminution progressive du temps de travail moyen, il pose la question de savoir si l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée a encore de l'importance. En quoi la directive sur le temps de travail peut-elle apporter une aide, et quel est le rôle des politiques en matière de flexibilité du temps de travail? De quels soutiens spécifiques les personnes ayant des enfants ou des adultes à leur charge ont-elles besoin? L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est lié à d'autres aspects de la vie, et notamment à la nécessité d'une garde d'enfants de grande qualité, à la suppression de l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes et à la prévision de dispositions concernant les travailleurs âgés qui ne peuvent continuer à travailler à temps plein.

Éditorial

Il s'agit d'une question fondamentale pour chaque travailleur: comment concilier au mieux les exigences du travail avec les autres aspects de la vie? Que l'on appelle cela équilibre entre vie professionnelle et vie privée, conciliation de la vie professionnelle et non professionnelle, ou adéquation entre obligations professionnelles et obligations familiales ou sociales, les questions soulevées sont similaires.

Quatre travailleurs européens sur cinq indiquent bénéficier d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. (Bien entendu, il s'agit de travailleurs et ce chiffre ne comprend donc pas les personnes qui ont pu cesser de travailler pour des motifs non liés au travail). Toutefois, cela signifie également que pour un travailleur sur cinq, l'adéquation entre le travail et les autres obligations n'est pas bonne.

Les questions que soulève la réalisation d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée varient selon les circonstances individuelles et l'évolution des exigences au travail et en dehors du travail. Au cours d'une vie active, les enfants nécessiteront qu'on leur consacre plus de temps à certaines étapes qu'à d'autres. La nécessité de prendre en charge des parents ou des proches âgés a tendance à se présenter plus tard dans la vie, et à prendre de plus en plus d'ampleur.

Réglementer le temps de travail et permettre un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée constitue depuis de nombreuses années un objectif de la politique de l'UE. Ce point reste une priorité, comme le montrent les dernières initiatives prises par la Commission européenne et le Parlement européen. Il a également fait l'objet de nombreux efforts au niveau national, de la part des gouvernements et des partenaires sociaux.

L'amélioration de cet équilibre représente en soi un objectif politique louable. Toutefois, celui-ci est également lié à d'autres objectifs hautement prioritaires, qui consistent entre autres à accroître la participation au marché du travail, à rendre le travail plus durable, à garantir l'égalité des chances pour les femmes, à répondre aux défis démographiques ainsi qu'aux questions qu'ils soulèvent en ce qui concerne les régimes de retraite.

La question de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, qui se situe à l'intersection de la vie professionnelle et de la vie privée, avec de fortes implications pour la qualité de vie, les conditions de travail et la participation au marché du travail, a constitué pour Eurofound un important objet de recherche, et le présent numéro de Foundation Focus s'inspire d'un large éventail de travaux récents. Cette question restera un thème de recherche important pour Eurofound, y compris dans les résultats de la quatrième enquête sur la qualité de vie à partir de la fin de 2017.

Foundation Focus est une publication de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound). Eurofound est une agence tripartite de l'Union européenne qui fournit des informations dans le domaine des politiques sociales et liées au travail.

Directeur: **Juan Menéndez-Valdés** | Directrice adjointe: **Erika Mezger**

Responsable de l'information et de la communication: **Mary McCaughey**

Rédacteur en chef: **Fiachra Ó Marcaigh**

Rédacteurs: **Helen Burke** | **Clare Deasley** | **Aidan McKeown** | **Hilary O'Donoghue** | **Neil Wyatt**

Production et procédure: **Martin Flynn** | **Philip Ireland**

Langue originale: Anglais

Images: Toutes les photos © Juha Roininen / EUP-Images, sauf pages 5 (gracieusement fournies par les députés européens) et 16 à 18 (Shutterstock)

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin D18 KP65 | Irlande

Tél.: (+353 1) 204 31 00 | Télécopie: (+353 1) 282 42 09 | 282 64 56

Courriel: information@eurofound.europa.eu | Web: www.eurofound.europa.eu

Avec la diminution du temps de travail, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée a-t-il encore de l'importance?



Ceci n'est pas un scoop: la moyenne du temps de travail en Europe et aux États-Unis est en diminution depuis le début du XXe siècle.

Les statistiques montrent qu'en moyenne, les gens travaillent durant un nombre d'heures moins important qu'auparavant; or, ce qui importe dans la vie, c'est le temps et la façon dont il est employé. Les gens ont besoin de pouvoir prendre le temps de vivre leur vie et d'assumer leurs obligations familiales et de prise en charge de leurs proches, de la même manière que leurs obligations professionnelles. Il s'agit d'une question d'équilibre – un équilibre qui reste hors d'atteinte pour de trop nombreux travailleurs.

Bien que le temps de travail ait diminué, certains travailleurs, tels que les hommes exerçant une activité indépendante, ont encore de longs horaires de travail, et le nombre de travailleurs à temps partiel est en augmentation (33% de femmes, 10% d'hommes) selon la sixième enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) datant de 2015. Les recherches d'Eurofound sur les horaires de travail des personnes dans le secteur de la vente au détail montrent que les temps de travail courts peuvent être associés à des horaires imprévisibles et fractionnés, susceptibles d'avoir une incidence sur la vie de famille. Cependant, elles montrent également qu'il est possible de mettre en œuvre des solutions en vue d'atténuer les incidences négatives de ces types de conditions de travail. Le présent article examine les conclusions pertinentes de la sixième EWCS et certaines des questions qu'elles soulèvent.

Le besoin de flexibilité

Parmi les éléments importants figure non seulement la durée du travail, mais aussi son organisation. La flexibilité est en progression ces dernières années, avec 21% de travailleurs effectuant désormais de manière régulière un travail posté, et 30% travaillant le dimanche. Le côté négatif de la flexibilité tient au fait que des changements d'horaires peuvent survenir avec un préavis très court: 12% indiquent avoir été informés des changements plusieurs jours à l'avance, 5% le jour même et 12% sont priés de venir travailler «à la demande» (au pied levé) au moins plusieurs fois par mois. Le côté positif de la flexibilité est cependant

le fait qu'elle peut permettre aux travailleurs de prendre plus facilement des congés, 66% d'entre eux (davantage d'hommes que de femmes) étant en mesure de prendre un congé assez facilement pendant les heures de travail pour des motifs personnels ou familiaux.

L'organisation du travail évolue également: certaines personnes travaillent pendant leur temps libre parce qu'on le leur demande, d'autres parce qu'elles ont le sentiment que c'est ce que l'on attend de leur part, et d'autres encore simplement parce qu'elles le souhaitent, tandis que certaines personnes peuvent travailler beaucoup en tout lieu, à tout moment, à l'aide des technologies de l'information et des communications (TIC). Les travailleurs mobiles ayant recours aux TIC (26%) sont plus nombreux à faire état d'un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée que les autres travailleurs (18%). Des changements dans l'organisation du travail permettent à présent à certains d'entre nous d'avoir accès au travail 24 heures sur 24 et 365 jours par an. Cette question est sans doute appelée à devenir de plus en plus préoccupante, étant donné que l'Europe semble progresser en termes de qualifications et d'aptitudes numériques.

Flexibilité dans le domaine de la vie de famille

Toutefois, la vie proprement dite, c'est-à-dire l'autre face de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, est aussi en train d'évoluer. Les progrès réalisés en matière de technologie domestique signifient qu'il faut moins de temps pour cuisiner, faire la vaisselle, entretenir la maison et exécuter d'autres tâches. Ces progrès ont permis à certains – en particulier les femmes ayant de jeunes enfants – d'accéder au marché du travail ou d'y retourner, mais de nombreuses tâches de ménage et de prise en charge des enfants doivent encore être accomplies chaque jour, telles que le bain des jeunes enfants, l'aide aux devoirs et les questions (même si elles sont souvent vaines) sur le déroulement de la journée à l'école.

En dépit de certains progrès – les hommes apportent une contribution légèrement accrue – l'EWCS montre que les femmes continuent d'ajouter à leur temps de travail salarié environ 22 heures non

rémunérées par semaine, alors que les hommes en ajoutent 10.

L'individualisation et la flexibilité sont également plus marquées dans la vie privée, ce qui signifie que davantage de personnes peuvent choisir de rester célibataires, que la composition familiale est plus diversifiée et que les relations de toute une vie peuvent être remplacées par des partenaires de vie successifs, entraînant des schémas plus complexes de prise en charge.

Besoin de rapidité

Dans le même temps, il faut que nous travaillions plus rapidement et en respectant des délais de plus en plus serrés. L'intensité du travail est élevée pour environ un tiers de l'ensemble des travailleurs de l'UE, le travail sur demande est une réalité pour un travailleur sur huit et le travail au pied levé est en progression. Les systèmes d'activité «à flux tendu» visent non seulement à réduire les stocks et à rendre la production plus flexible, mais aussi à répartir le travail au moyen d'un nombre croissant de plates-formes de communication, avec des courriers électroniques, des messageries et des applications de médias sociaux qui requièrent tous des réponses instantanées, empiétant souvent sur notre vie privée.

Il existe de nombreuses variables et combinaisons possibles concernant la quantité de travail que nous fournissons (en heures, jours, semaines au cours de l'année, années au cours de notre carrière), le moment où nous travaillons (des horaires traditionnels et atypiques tels que le travail le samedi, le dimanche, la nuit ou le travail posté en tout genre), le caractère prévisible du travail (changements d'horaires, travail de garde) et les entités qui décident des horaires de travail (entreprises, salariés avec une certaine marge de manœuvre). À mesure que nous vieillissons, nos besoins et les besoins de nos enfants et personnes à charge évoluent. Nos centres d'intérêt changent, tout comme notre besoin d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Atteindre un équilibre

Fort heureusement (après toutes ces variables), 81% des travailleurs font état d'une bonne ou très bonne adéquation entre leur travail et leurs obligations

familiales ou sociales. Toutefois, en termes de préférences, 30 % souhaiteraient travailler moins d'heures et 14 % en souhaiteraient davantage. En outre, des études qualitatives montrent que les personnes ont tendance à adapter leurs préférences à ce qui leur est accessible, d'où la nécessité de considérer avec prudence le niveau élevé de l'adéquation indiquée entre la vie professionnelle et la vie privée. Cela semblerait indiquer que les préoccupations relatives à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée sont susceptibles d'augmenter. Le recours croissant, dans le cadre du travail, aux technologies de la mobilité en dehors des horaires de travail constitue une préoccupation importante, mais certains pays et entreprises commencent à le réglementer. Une flexibilité accrue du temps de travail et du temps libre est susceptible de créer des groupes plus nombreux et diversifiés de « gagnants et perdants », ce qui vient souligner l'importance accrue d'aborder les questions de coordination et de réglementer afin de garantir des décisions équitables et équilibrées. Il peut être compliqué de contrôler le temps de travail pour certaines professions et situations d'emploi, et ce problème devrait également s'accroître.

Cependant, il y a également les questions traditionnelles, de nature non technique: les parents doivent pouvoir travailler et avoir l'assurance de bénéficier d'une bonne éducation et d'une bonne prise en charge de leurs enfants dans les écoles et les crèches. Il convient de trouver davantage de solutions afin que les femmes actives dans les secteurs de la vente au détail et du nettoyage ainsi que tous les travailleurs ayant des horaires exigeants, impliquant un travail posté, un travail posté fractionné et des heures imprévisibles sur demande, puissent aller travailler tout en étant également capables de prendre soin de leur famille, d'apprendre de nouvelles compétences, d'avoir des loisirs et, le cas échéant, de pratiquer des activités de bénévolat pour la communauté.

La Commission européenne a reconnu l'importance de ce défi, mais elle admet également qu'il ne sera pas facile à relever. Les recherches d'Eurofound offrent des outils permettant de cerner et de décrire plus en détail les problèmes. Elles contiennent de nombreux exemples de bonnes pratiques et suggèrent que nous devrions évaluer ces initiatives selon des principes de base: allons-nous mettre en œuvre des solutions qui sont saines, productives, durables et qui contribuent à l'égalité entre les femmes et les hommes et entre les groupes d'âge?

Les questions cruciales consistent à savoir si l'Europe emprunte la bonne voie pour obtenir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée et si elle le fait avec suffisamment de diligence. Seul l'avenir nous le dira.

Agnès Parent-Thirion

ENTREVUE AVEC VILIJANA BLINKEVIČIŪTĖ (S&D) ET TATJANA ŽDANOKA (VERTS/ALE)

Corapporteuses du récent rapport du Parlement européen sur la mise en place de conditions sur le marché du travail favorisant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

Pourriez-vous, s'il vous plaît, résumer les principales recommandations de votre rapport?

VB: Dans notre rapport, le Parlement appelle à des initiatives visant à moderniser la législation existante de l'UE, plus spécifiquement le congé de maternité et l'amélioration des directives sur le congé parental. Les politiques de conciliation doivent consister en une combinaison de différents éléments et devraient couvrir les besoins des familles tout au long du cycle de vie.

Le Parlement appelle également à renforcer les échanges de bonnes pratiques concernant les mesures d'aménagement du temps de travail flexible, et à créer des outils visant à augmenter la participation au marché du travail des travailleurs ayant des personnes à charge. Il prend en considération le lien entre les évolutions démographiques négatives, l'insécurité de l'emploi et les conditions de travail difficiles, qui ont une incidence néfaste sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des citoyens de l'UE. Il est essentiel d'investir dans les services sociaux, en particulier dans la prise en charge des enfants, des personnes âgées et des autres personnes à charge. Je suis heureuse que le Parlement ait soutenu l'établissement de la garantie pour l'enfance afin de sortir les enfants de la pauvreté.

TZ: Il est important que la Commission présente des initiatives telles que la directive sur le congé de paternité avec au minimum un congé de paternité obligatoire de deux semaines et une directive sur le congé des aidants, qui complète la fourniture de l'aide professionnelle, permet aux travailleurs de prendre soin des personnes se trouvant à leur charge et offre à l'aidant une rémunération et une protection sociale adéquates. En outre, nous appelons la Commission et les partenaires sociaux à allonger la durée minimale du congé parental, avec un revenu de remplacement adéquat et une protection sociale de quatre à six mois, ainsi qu'à augmenter l'âge de l'enfant pour lequel le congé parental peut être pris. Le congé parental devrait également être partagé à parts égales et une partie significative de celui-ci demeurer non transférable.

Nous appelons également la Commission et les États membres à mettre en place des objectifs concernant la prise en charge

des personnes âgées, des personnes handicapées et des autres personnes à charge, avec des outils de contrôle qui devraient mesurer la qualité, l'accessibilité et le coût abordable.

En juillet, la Commission a lancé la deuxième phase de consultation afin de déterminer si les partenaires sociaux étaient désireux d'entamer des négociations en ce qui concerne les instruments juridiques relatifs au congé de maternité, de paternité, parental et des aidants, ou des mesures d'aménagement du travail flexibles. Toutefois, ceux-ci ont conclu que leur position ne leur permettait pas de négocier. Que pensez-vous de ce résultat?

TZ: J'estime que des négociations étape par étape feront avancer les choses et que nous parviendrons à un accord dans un proche avenir. Je suis prête à utiliser tous les outils disponibles pour favoriser ce processus, étant donné qu'il s'agit de sujets revêtant une grande importance.

VB: Nous attendons de ces négociations qu'elles produisent de meilleurs résultats mais, malheureusement, les partenaires sociaux ne sont pas arrivés à un accord sur des mesures législatives. Il est très important que la Commission prenne ses responsabilités, remplisse ses engagements et prenne des mesures décisives pour promouvoir davantage cette question, qui a une incidence sur des millions de citoyens de l'Union européenne.

Bien que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée soit une priorité politique de l'UE, il existe des écarts considérables en ce qui concerne la nature et l'étendue du soutien apporté par les gouvernements nationaux. En tant que députés, respectivement, de Lituanie et de Lettonie, pouvez-vous brièvement décrire la situation dans votre pays? Existe-t-il de bonnes pratiques pouvant être transposées dans d'autres États membres?

TZ: Conformément à la législation lettone, le congé de maternité a une durée de 112 à 140 jours, et le congé de paternité une durée de 10 jours. La base des prestations s'élève à 80 % du salaire du bénéficiaire au cours des 12 mois précédents. Le congé parental a une durée pouvant aller jusqu'à 18 mois et est payé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un



Vilija Blinkevičiūtė (MEP S&D)

an. Sa base est de 60 % du salaire moyen du bénéficiaire au cours des 12 derniers mois, ou jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un an et demi, à raison de 43,75 %. Il s'agit donc d'un exemple de bonne pratique en vigueur en Lettonie.

Toutefois, le problème du congé parental réside dans l'absence de liberté de choix quant à la durée. En raison du manque de crèches, les parents n'ont d'autre option que de prendre un congé parental directement après la fin du congé de maternité et d'utiliser l'intégralité des 18 mois pour prendre soin de l'enfant jusqu'à l'âge d'un an et demi à deux ans, et d'avoir ensuite recours aux services de garde de jour.

VB: L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est une priorité politique et devrait être amélioré, étant donné que nous sommes confrontés à un défi démographique sans précédent. En ce qui concerne le congé pour motifs familiaux, et après examen de la situation dans tous les États membres, la Lituanie possède l'un des meilleurs systèmes de l'UE. Par exemple, le congé de maternité est de 126 jours et est intégralement rémunéré. Les pères peuvent également bénéficier d'un congé de paternité intégralement rémunéré pendant un mois, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de trois ans. Les parents peuvent choisir de prendre un congé parental pendant un an, intégralement rémunéré, ou pendant deux ans, payé à 70 et 40 % de leur salaire pendant la première et la seconde année, respectivement. Toutefois, un plus grand nombre de parents souhaitent reprendre le travail lorsque l'enfant est âgé d'un an, mais bien souvent, un parent est forcé de prendre l'intégralité du congé parental de deux ans en raison du manque de jardins d'enfants et de l'insuffisance des structures d'accueil destinées aux enfants.

Outre le congé de maternité, de paternité et parental, le Parlement a examiné une loi qui permettrait aux grands-parents qui travaillent de prendre un congé de 14 jours avec 80 % du salaire pour prendre soin des petits-enfants malades s'ils ont moins de 14 ans. Il s'agit d'une très bonne initiative, qui pourrait servir d'exemple à d'autres États membres.



Tatjana Ždanoka (MEP Verts/ALE)

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée fera l'objet de la réunion internationale interparlementaire des femmes au Parlement en 2017. Quelles seront vos recommandations?

VB: Je suis profondément préoccupée par le fait que les mesures actuelles, dans certains États membres, ne s'améliorent pas toujours, empirant parfois la situation, provoquant des effets négatifs sur le bien-être des personnes ainsi que sur l'emploi et la productivité. Une action forte est nécessaire au niveau tant européen que national pour des mesures législatives, concernant notamment différents types de congé, combinées à des mesures non législatives telles que des campagnes de sensibilisation et d'information, des mécanismes de contrôle et une surveillance.

Les partenaires sociaux (en particulier au niveau national) devraient débattre du temps de travail, en soulignant la nécessité d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Les employeurs, au niveau de l'entreprise, devraient également offrir davantage de mesures d'aménagement du temps de travail pour les parents qui travaillent et chercher à créer une atmosphère favorable aux familles sur le lieu de travail.

Nous devrions également mettre en lumière les effets négatifs pour les femmes, qui figurent toujours parmi les principaux utilisateurs du congé familial, à l'égard de leur position sur le marché du travail. Si les femmes continuent d'être les principales, ou les seules, utilisatrices du congé familial, jamais nous n'améliorerons leur employabilité, et jamais nous n'assurerons l'égalité en termes de salaire ou d'évolution de carrière. Dans le même temps, les hommes ne sont pas soutenus ou motivés s'agissant de prendre du temps avec leur famille et en prendre soin. Cette situation doit changer au plus vite.

TZ: À mon avis, nous devons fixer des objectifs communs à l'échelle de l'UE. Nous savons qu'il existe une grande diversité entre les différents pays de l'UE en matière de traditions, d'environnement culturel et social, etc. Toutefois, il existe de nombreux points communs, y compris des problèmes, qui doivent être clairement formulés afin de trouver une solution commune.

Un nouveau départ pour améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

Comme annoncé lors de la publication de sa feuille de route intitulée *Un nouveau départ pour relever les défis de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée rencontrés par les familles qui travaillent* à l'été 2015, la Commission a lancé en novembre 2015 une consultation publique sur la façon d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, et de réduire les obstacles à leur participation au marché du travail. En parallèle, la Commission a lancé la première phase de la consultation avec les partenaires sociaux de l'UE sur le sujet.

À la suite des réponses des partenaires sociaux de l'UE, en juillet 2016, la Commission a établi, lors d'une seconde phase de la consultation, des voies possibles d'action législative de l'UE au sujet desquelles elle souhaiterait obtenir les points de vue des partenaires sociaux. La Commission a également souhaité déterminer si les partenaires sociaux étaient désireux d'entamer des négociations en vue de conclure un accord concernant l'un de ces instruments juridiques: congé de maternité, congé de paternité, congé parental, congé d'aidant et mesures d'aménagement du temps de travail.

La réponse du Parlement européen à la feuille de route de la Commission a été le rapport intitulé *Mise en place de conditions sur le marché du travail favorisant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée*, adopté en séance plénière le 13 septembre 2016.

Depuis cet entretien, la Commission européenne a présenté son programme de travail 2017 le 25 octobre. Parmi 21 initiatives clés, le paquet «équilibre entre vie professionnelle et vie privée» s'inscrit dans le cadre du pilier européen des droits sociaux.

Réaliser les possibilités offertes par la directive sur le temps de travail



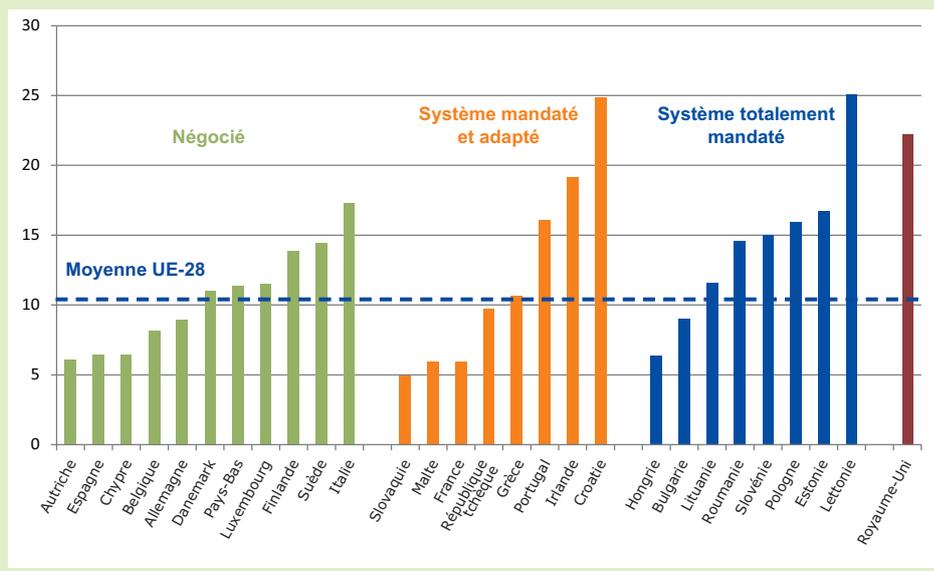
Une plus grande implication des partenaires sociaux dans la définition des normes en matière de temps de travail pourrait améliorer la capacité de la directive sur le temps de travail à contribuer à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Sur la base des études actuellement disponibles, il est permis d'affirmer – sans guère avoir de doutes – que les facteurs les plus importants influençant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont bien connus et définis. Pour le dire plus simplement, les longues heures de travail et les horaires de travail non standard, tels que le travail de nuit et le travail posté, tendent à affecter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, tandis que l'autonomie et le contrôle des heures de travail ont une incidence positive. Dans ce contexte, la directive 2003/88/CE sur le temps de travail peut-elle contribuer à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée?

La directive sur le temps de travail n'a pas été conçue en gardant à l'esprit l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Toutefois, en établissant des exigences minimales de sécurité et de santé pour l'organisation du temps de travail, elle a fini par contribuer à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Une de ses principales exigences est que les États membres doivent veiller à ce que, pour tous les travailleurs, l'horaire de travail hebdomadaire ne dépasse pas – en moyenne – 48 heures (heures supplémentaires comprises).

Elle stipule également que les travailleurs doivent avoir un repos journalier de 11 heures consécutives par période de 24 heures. Par ailleurs, la directive définit un certain nombre de mesures de protection supplémentaires concernant le travail de nuit et le travail posté, notamment des limitations au travail de nuit, une évaluation gratuite de la santé des travailleurs de nuit, et l'assurance d'une protection pour la santé et la sécurité des travailleurs de nuit et des travailleurs postés. Toutefois, la directive contribue – du moins en théorie – à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Mais comment cela fonctionne-t-il dans la pratique?

Graphique 1: Pourcentage de salariés ayant un horaire de travail hebdomadaire habituel de 48 heures ou davantage, par régime fixant le temps de travail



Remarque: Les régimes de fixation du temps de travail sont définis dans Eurofound (2016a); le Royaume-Uni est classé comme ayant un régime «unilatéral».

Source: EWCS 2015

Les résultats de la sixième enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), menée en 2015, fournissent certaines orientations en répondant à cette question.

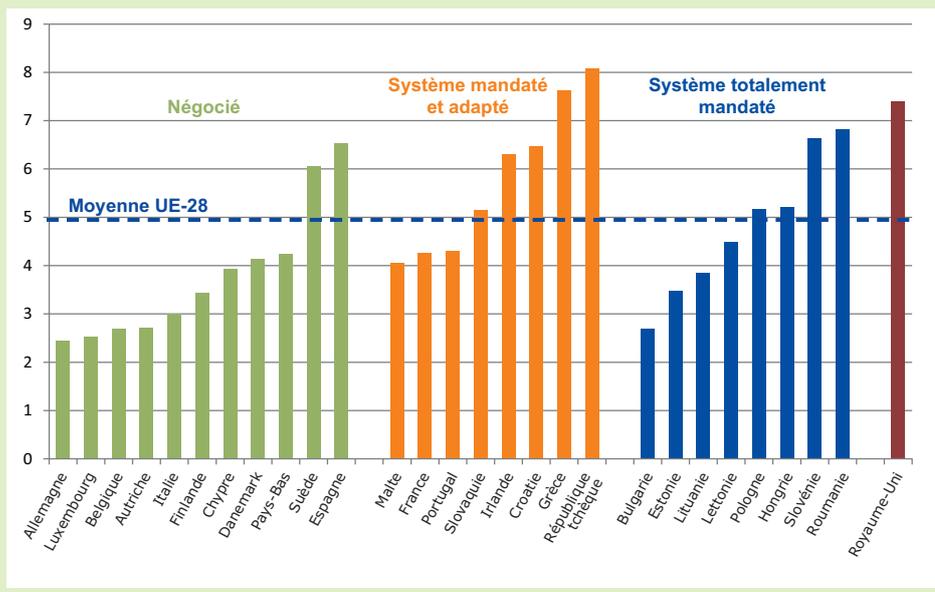
Semaine de travail de plus de 48 heures

Selon les données résultant de l'EWCS, environ 11 % des salariés de l'UE-28 ont indiqué de longs horaires de travail (plus de 48 heures par semaine) dans le cadre de leur principal emploi salarié. Les proportions, cependant, varient fortement entre les États membres (graphique 1). Lorsque les régimes de fixation du temps de travail sont pris en considération (comme défini dans Eurofound, 2016a), il semble assez évident que les pays ayant un régime négocié tendent à présenter de plus faibles proportions de salariés indiquant travailler en dessous du maximum de 48 heures fixé par la directive. (Dans les régimes négociés, les normes sont principalement fixées par des conventions collectives, généralement au niveau sectoriel, et peuvent être complétées par une négociation au niveau de l'organisation du temps de travail).

Par ailleurs, dans la plupart des pays où les partenaires sociaux jouent un rôle plus faible dans la définition des normes de temps de travail (régimes unilatéraux, totalement mandatés ou mandatés et adaptés), des proportions supérieures à la moyenne de salariés travaillent 48 heures ou davantage. Cela signifie que bien que les États membres aient adopté – conformément à la directive sur le temps de travail – une législation mettant en œuvre le droit de limiter les horaires de travail, les données indiquent que ces droits ne sont pas en place pour tous les salariés. (Note: la directive exempte les travailleurs indépendants car ils sont supposés disposer d'une autonomie concernant leurs heures).

Les données de l'EWCS montrent également qu'en 2015, environ 16 % des salariés masculins et 6 % des salariés féminins dans l'UE n'avaient pas disposé, au moins une fois au cours du mois précédant l'enquête, d'une période de repos de 11 heures entre deux jours de travail, comme le prescrit la directive. Environ la moitié de ces travailleurs travaillait également plus de 48 heures par semaine.

Graphique 2: Le pourcentage de salariés ayant généralement un horaire de travail de 48 heures ou davantage et n'ayant pas de repos de 11 heures entre deux jours de travail, par régime de fixation du temps de travail



Notes: The proportions refer to cases in which individuals reported that at least once in the month prior to the survey they had fewer than 11 hours' rest between two working days. The regimes for setting working time are defined in Eurofound (2016a); the United Kingdom is classified as having a 'unilateral' working time setting regime. Source: EWCS, 2015

Rôle du régime

Le régime du temps de travail semble également jouer un rôle dans la combinaison de longs horaires avec moins de 11 heures de repos entre deux jours de travail. Les proportions de salariés faisant l'expérience de cette combinaison tendent à être plus faibles dans les pays disposant d'un régime négocié pour la fixation du temps de travail (graphique 2). Cela confirme que, dans l'ensemble, la protection offerte par la directive sur le temps de travail profite aux salariés des pays dans lesquels les partenaires sociaux ont davantage voix au

chapitre, contribuant ainsi à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Pouvoir discrétionnaire sur les heures de travail

Des études démontrent qu'une autonomie accrue pour les travailleurs et un contrôle sur leurs heures et horaires de travail donnent également lieu à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Néanmoins, selon l'EWCS, en 2015, environ 55 % des salariés masculins et 58 % des salariés féminins de l'UE avaient encore des horaires fixés par

l'organisation pour laquelle ils travaillent, sans possibilité de changement. En d'autres termes, ils n'ont guère ou pas d'autonomie ou de contrôle sur leurs horaires de travail. Tout comme pour les autres aspects qui viennent d'être discutés, le degré d'autonomie des personnes concernant leurs horaires de travail varie en fonction des pays. Cela semble également lié au type de régime pour la fixation du temps de travail: des proportions plus élevées de salariés indiquent un certain degré d'autonomie concernant leurs horaires de travail dans les pays disposant de régimes négociés (graphique 3).

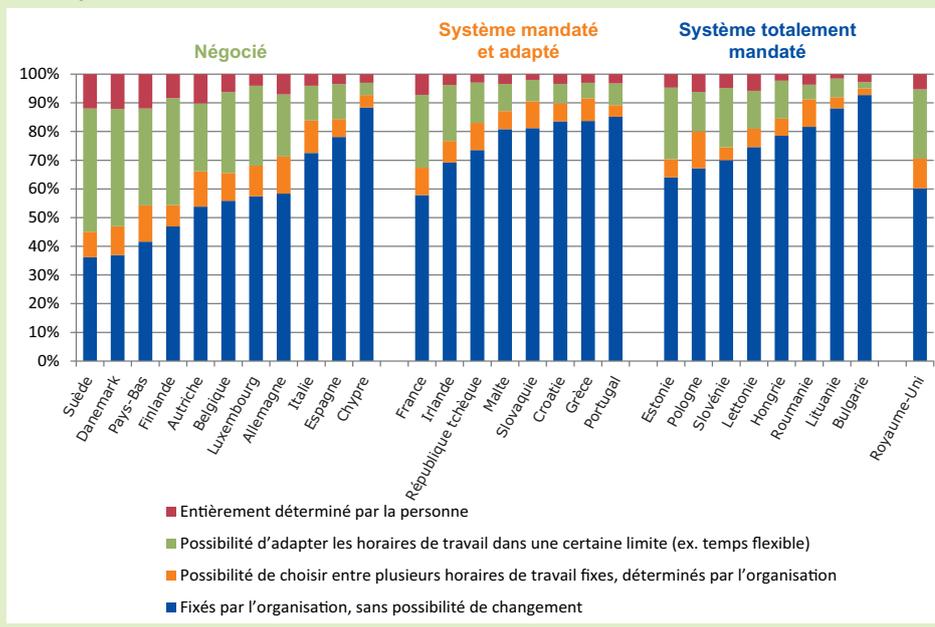
Conclusion

Bien que n'étant pas conçue à cet effet, la directive sur le temps de travail pourrait, en principe, contribuer positivement à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée lorsqu'elle fixe un nombre d'heures de travail maximal, limite le nombre d'heures de travail de nuit et offre une protection supplémentaire aux travailleurs de nuit et aux travailleurs postés.

En outre, les données montrent que les droits des travailleurs à ces limites sont mieux protégés dans les États membres disposant de régimes négociés pour la fixation du temps de travail (bien que cette protection ne semble pas s'étendre à tous les salariés). Dans ces régimes, la convention collective joue un rôle relativement important en déterminant les normes de temps de travail. Cela implique que la clé, pour réaliser le potentiel de la directive s'agissant de contribuer à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, peut résider dans une convention collective et dans une implication plus forte des partenaires sociaux dans la définition des normes en matière de temps de travail, notamment sa durée et son organisation.

Jorge Cabrita

Graphique 3: Façon dont le temps de travail des salariés est fixé, par régime de fixation du temps de travail



Remarques: Les régimes de fixation du temps de travail sont définis dans Eurofound (2016a); le Royaume-Uni est classé comme ayant un régime 'unilatéral' de fixation du temps de travail. Source: EWCS 2015

Flexibilité du temps de travail adapté aux salariés: prévalence et politiques



La flexibilité du temps de travail est utilisée dans plusieurs pays européens afin d'aider les travailleurs à réaliser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Les entreprises offrent principalement une flexibilité du temps de travail afin de permettre aux travailleurs de prendre soin de leurs enfants, mais elle peut également contribuer à améliorer les performances globales de l'entreprise. Le volume de flexibilité disponible dépend des règlements nationaux sur le temps de travail, les processus de production, les pratiques propres à l'entreprise et les cultures nationales du travail, qui influencent l'adoption de la flexibilité.

L'Union européenne offre un cadre juridique de base pour la longueur du temps de travail dans sa directive sur le temps de travail (2003/88/CE). Conformément à la directive, la négociation collective peut s'appuyer sur ce cadre pour modifier la durée du temps de travail et négocier son organisation aux niveaux sectoriel et de l'entreprise. Cette approche est parfaitement sensée, étant donné que l'organisation flexible du temps de travail doit tenir compte de l'activité économique d'une entreprise.

La durée du temps de travail hebdomadaire a lentement diminué au cours des dernières décennies en Europe. Cependant, la flexibilité entraîne à présent des changements majeurs dans

les lois et les accords sur le temps de travail. La flexibilité du temps de travail peut être favorable pour l'employeur ou favorable pour le salarié à des degrés divers. Par suite de cette période d'incertitude économique, les employeurs ont eu besoin d'une plus grande flexibilité pour ajuster les délais de production aux fluctuations du cycle économique. Par ailleurs, les salariés exigent de manière croissante une flexibilité accrue pour répondre à leur style de vie et assumer leurs responsabilités en dehors du travail. Le présent article se concentre sur la flexibilité favorable aux salariés.

Différences entre les États membres

Selon le module ad hoc 2010 relatif à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale de l'enquête sur les forces de travail de l'Union européenne, les mesures d'aménagement du temps de travail diffèrent largement entre les différents pays sur un certain nombre de points. Celles-ci incluent notamment les éléments suivants:

- les horaires de travail flexibles;
- la capitalisation du temps de travail;
- la flexibilité pendant la journée tout en gardant un nombre d'heures fixe (l'horaire étant intégralement déterminé par le salarié);

- le degré de contrôle des salariés sur un horaire flexible.

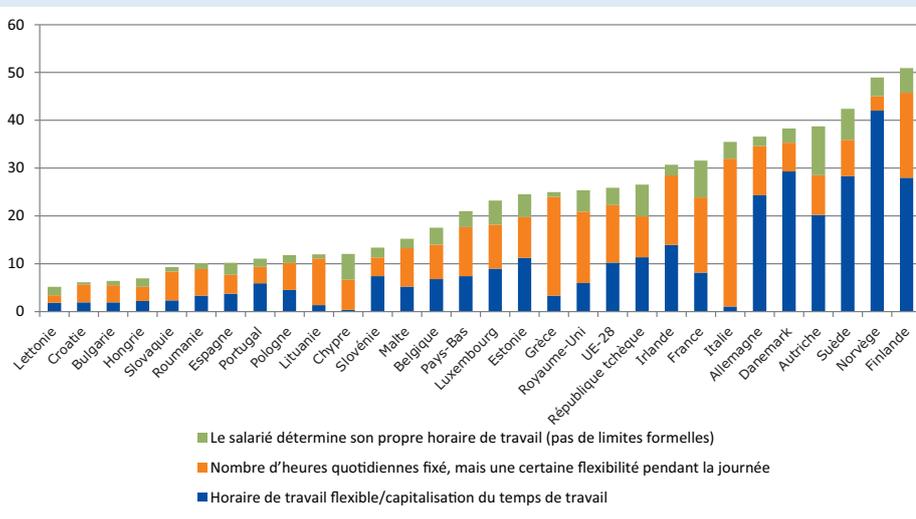
Comme le montre le graphique 4, l'Autriche, l'Allemagne et les pays nordiques comptent parmi ceux où les mesures d'aménagement du temps de travail sont plus fréquentes que la moyenne de l'UE. Les travailleurs des pays d'Europe centrale et orientale sont moins susceptibles de bénéficier de ces mesures.

La sixième enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), qui utilise des catégories légèrement différentes, a conclu qu'entre 2010 et 2015, il y a eu une augmentation de la proportion de travailleurs bénéficiant d'une certaine forme de temps de travail flexible et une diminution de la mesure dans laquelle les entreprises fixent des horaires sans possibilité de changement (graphique 5). Cela reflète la tendance générale à une flexibilité croissante du temps de travail. Toutefois, les données montrent également des tendances divergentes. Dans certains pays, la proportion des travailleurs bénéficiant de mesures d'aménagement du temps de travail a diminué (Bulgarie, Lituanie et Slovaquie). En général, la législation du temps de travail reste assez rigide dans ces pays, avec de récentes évolutions du temps de travail impliquant principalement un travail à temps partiel.

En revanche, la proportion de travailleurs bénéficiant de mesures d'aménagement du temps de travail a surtout augmenté en Europe occidentale (Belgique, France, Luxembourg, Espagne et Royaume-Uni). Il s'agit d'une conséquence d'une augmentation du nombre des ménages à double revenu (et du besoin concomitant de ces ménages de disposer d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée) ainsi que de la nécessité, pour les entreprises, d'avoir une production flexible. Par ailleurs, il est probable que les récents changements législatifs ou pratiques des entreprises aient eu une incidence en termes d'augmentation de la flexibilité des horaires dans ces pays.

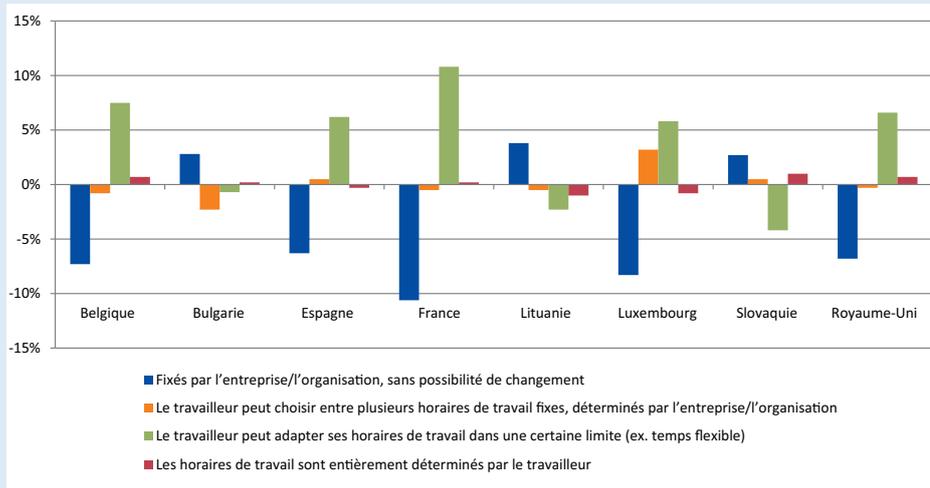
Au Royaume-Uni, le droit de demander un horaire de travail flexible est entré en vigueur en juin 2014. L'employeur garde le droit de refuser la demande pour un certain nombre de raisons liées à l'entreprise. Lorsque la mesure a été mise en place, il n'apparaissait pas clairement si elle allait entraîner une augmentation de la flexibilité des horaires des travailleurs. Les conclusions semblent

Graphique 4: Importance du temps de travail flexible favorable aux salariés, 2010 (%)



Source: Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (2010), Module ad hoc 2010 relatif à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale

Graphique 5: Mesures d'aménagement du temps de travail des salariés dans certains pays de l'UE - évolutions de 2010 à 2015



Source: ECWS 2010 et 2015

indiquer que ce changement législatif a eu une certaine incidence: par exemple, une augmentation de sept points de pourcentage de la proportion de travailleurs pouvant adapter leurs horaires de travail dans certaines limites (horaires de travail flexibles) a été enregistrée entre 2014 et 2015.

Une plus grande flexibilité au niveau de l'entreprise

En France, la flexibilité du temps de travail est favorisée au niveau de l'entreprise au moyen du dialogue social, et non d'une nouvelle législation. Plusieurs grandes entreprises françaises ont introduit de nouvelles mesures d'aménagement du temps de travail. La Société Générale a reconnu le droit à la «déconnexion»: afin de limiter l'intrusion dans le temps libre des salariés, la banque a défini des périodes pendant lesquelles les appareils électroniques (téléphones, tablettes) peuvent être déconnectés et où aucun courrier électronique de l'entreprise ne peut être envoyé. D'autres exemples comprennent la banque LCL et le groupe Cap Gemini qui ont défini un horaire de travail amélioré pour les parents après une négociation collective.

Les lois sur la flexibilité du temps de travail, concernant en particulier les parents, ont été modifiées en Espagne en 2012. Les principaux changements comprenaient le recours à des conventions collectives ou individuelles

pour réduire le temps de travail et la possibilité pour les parents d'adapter leur journée de travail. La compagnie pétrolière et gazière espagnole Repsol, dans ses efforts d'amélioration de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés, a introduit des mesures visant à accroître la flexibilité, notamment le télétravail, les horaires de travail flexibles et la capacité d'accumuler du temps.

Bien que l'objectif de ces mesures soit d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des travailleurs, la flexibilité croissante du temps de travail n'a pas toujours des conséquences positives pour ces derniers. Un rapport de 2013 d'Eurofound sur l'organisation du temps de travail, utilisant des données de l'EWCS 2010, a montré que des horaires de travail extrêmement variables sont associés à une plus grande difficulté à concilier le travail avec d'autres aspects de la vie et a signalé des incidences négatives sur la santé. Il semble cependant que les travailleurs qui disposent d'un contrôle sur leurs horaires de travail (flexibilité favorable aux salariés) sont moins susceptibles de signaler un mauvais équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Le même rapport présente des exemples de la façon dont le dialogue social peut répondre aux changements de l'organisation du temps de travail, en tenant compte en même temps du système de production de l'entreprise et du bien-être du personnel.

En conclusion, il existe en Europe une tendance consistant à introduire des conditions de travail flexibles plus favorables aux salariés, entraînée par des changements sociaux, culturels et du marché du travail. Toutefois, lorsque la flexibilité implique de travailler plus longtemps, de travailler selon des horaires très irréguliers ou d'avoir un travail qui interfère avec la vie familiale, il peut avoir des conséquences négatives pour les travailleurs.

Le dialogue social et la convention collective concernant des accords au niveau de l'entreprise sur la flexibilité du temps de travail se sont révélés avoir des conséquences positives, tant pour les entreprises que pour les travailleurs. Cependant, les décideurs politiques en Europe doivent être conscients des différences entre travailleurs, en fonction du pays dans lequel ils vivent, du secteur dans lequel ils travaillent, de leur statut et de leur profession. Par exemple, dans le secteur financier et dans les professions de dirigeants et de cadres, les horaires flexibles sont plus fréquents que dans les professions élémentaires. Par ailleurs, dans le cadre d'un agenda politique de l'Union favorisant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, il existe certains pays où les possibilités d'horaires flexibles sont limitées par rapport à la moyenne de l'UE.

Pour améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, il est important, premièrement, de contrôler les effets du travail flexible afin d'éviter d'éventuelles conséquences négatives. Deuxièmement, il conviendrait de mettre au point des solutions permettant d'adapter le temps de travail aux besoins de la famille ou à d'autres besoins personnels, de manière que tous les travailleurs puissent s'en prévaloir, indépendamment de la profession, du secteur, du statut ou du pays. Comme déjà mentionné, le dialogue social peut jouer un rôle important à cet égard, conformément à la directive sur le temps de travail.

Oscar Vargas

L'équilibre est essentiel à un travail durable tout au long de la vie

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et, avec lui, l'égalité entre les femmes et les hommes, est capital pour faire en sorte que le travail soit durable pour tous.

La mesure dans laquelle les Européens s'engagent dans un travail rémunéré dépend largement de la façon dont ils réussissent à concilier les exigences du travail avec celles de leur vie privée – en particulier, leurs responsabilités en matière de prise en charge. Cette question est l'un des aspects clés pour veiller à ce que le travail reste durable tout au long de la vie, tant pour les hommes que pour les femmes.

Il n'existe pas de solution universelle, cependant: les besoins des personnes changent au cours de la vie, différentes solutions étant appropriées à différentes phases de la vie. Par exemple, prendre soin d'enfants d'âges différents, de proches handicapés, de parents âgés ou d'un partenaire souffrant de problèmes de santé nécessitera probablement des solutions différentes.

Travail non payé à domicile - une question d'égalité

La sixième enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) conclut que les femmes continuent d'exécuter la majeure partie du travail non rémunéré à la maison. Dans les ménages sans enfant, les femmes consacrent 36 heures par semaine au travail salarié et 12 au travail non rémunéré. En revanche, les hommes consacrent en moyenne 40 heures par semaine au travail salarié et 5 au travail non rémunéré. Lorsque des enfants arrivent dans le ménage, les femmes réduisent généralement leurs heures de travail rémunérées, mais augmentent de manière spectaculaire leurs heures de travail non rémunérées: dans les ménages où le plus jeune enfant a moins de sept ans, les femmes consacrent 32 heures par semaine au travail rémunéré mais 39 heures au travail non rémunéré. Lors de l'arrivée des enfants, les hommes augmentent le nombre de leurs heures non rémunérées, mais pas dans la même mesure que les femmes: lorsque le plus jeune enfant a moins de sept ans, les hommes consacrent 41 heures au travail rémunéré et 15 heures au travail non rémunéré. À mesure que les enfants grandissent, le nombre total des heures

non rémunérées diminue, mais la différence entre les hommes et les femmes demeure.

Aspects du travail qui soutiennent l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

L'ECWS a constaté qu'un peu plus de 80 % des travailleurs avaient le sentiment de profiter d'un bon équilibre entre leurs obligations professionnelles et leurs obligations extérieures au travail. Cela signifie cependant qu'un travailleur sur cinq connaît des problèmes à cet égard. Davantage d'hommes que de femmes signalent des problèmes d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée: 20 % contre 16 %. Cela peut tenir aux choix effectués par les hommes et les femmes, les femmes ayant tendance à accepter des emplois présentant des horaires plus facilement conciliables avec leur vie privée.

Les mesures et solutions formelles en matière de temps de travail jouent un rôle clé dans la détermination de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. L'EWCS constate que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est associé de manière négative à de longues heures de travail et à des horaires de travail irréguliers et asociaux (travailler la nuit et le week-end). Quant à ceux qui travaillent pendant leur temps libre pour répondre aux exigences professionnelles, chose particulièrement facilitée à présent par les technologies de l'information et de la communication, leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée est moins favorable.

En revanche, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée est associé à des horaires de travail plus courts, au fait d'avoir davantage son mot à dire sur son temps de travail et à la capacité de pouvoir prendre un congé à bref délai (ce point est particulièrement important). Permettre aux travailleurs de prendre congé à bref délai pour s'occuper de problèmes personnels, comme prendre une heure pour emmener un enfant chez le dentiste, n'est pas nécessairement coûteux pour l'employeur; cependant, l'ECWS constate qu'il s'agit de l'un des facteurs positifs les plus puissants dans l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.



Une réduction temporaire du temps de travail peut également s'avérer utile, mais cet élément n'est pas toujours associé à des résultats positifs du point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes, si ce sont les femmes qui prennent un emploi à temps partiel. Les travailleurs à temps partiel, par exemple, ont moins de perspectives de carrière et une plus grande insécurité de l'emploi que leurs homologues à temps plein. Le travail à temps partiel n'est même pas la solution privilégiée des travailleurs à temps partiel eux-mêmes: 37 % souhaiteraient allonger leurs horaires de travail s'ils le pouvaient, contre 7 % des travailleurs à temps plein.

(Les congés de maternité, de paternité, parental et d'aidant revêtent également une importance capitale pour ce qui est d'aider les parents à concilier leur travail et leur vie non professionnelle. Ces points seront examinés en détail dans un autre article du présent numéro).

Soutien aux aidants informels

De nombreux travailleurs doivent cesser de travailler afin de prendre soin de proches à charge (autres que des enfants en bas âge). Environ 80 % des soins dans l'UE sont assurés par des aidants informels.

Dans la plupart des pays, le soutien au congé d'aidant est beaucoup moins bien organisé que la garde d'enfants. Le congé de courte durée, généralement lié à la maladie d'un membre de la famille, est relativement bien soutenu: de 6 à 30 jours par an sont mis à disposition – et souvent rémunérés. Toutefois, un congé de plus longue durée, plus conforme aux besoins liés à la prise en charge continue de proches âgés ou handicapés est beaucoup moins fréquent, et n'est souvent pas payé.

En Espagne, un congé d'aidant d'une durée pouvant aller jusqu'à deux ans est prévu; toutefois, il n'est pas payé. En Suède, 60 jours par an sont disponibles, payés à un niveau similaire au congé de maladie. Dans le cas d'un enfant malade, il est possible d'utiliser 120 jours. Dans d'autres pays – l'Allemagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni – il est possible de réduire ses heures de travail. Étant donné l'allongement de la vie active, un soutien à la prise en charge pourrait être intégré de manière plus systématique afin de permettre à un travailleur de prendre en

charge des parents ou un partenaire âgés. Des organisations non gouvernementales ainsi que le Parlement européen ont préconisé une «directive de l'aidant», qui inclurait l'octroi de crédits d'assistance aux travailleurs. Enfin, une infrastructure de bonne qualité, abordable et flexible – crèches, garderies post-scolaires, régime résidentiel ou semi-résidentiel, soutien à domicile – peut faciliter la vie des travailleurs qui ont des personnes à charge.

Afin de renforcer la capacité des travailleurs à concilier vie professionnelle et vie privée et à exécuter un travail qui soit durable, un large éventail de mesures d'aménagement du temps de travail, de dispositions en matière de congé et d'autres aides est nécessaire. Garantir la possibilité, tant pour les hommes que pour les femmes, de continuer à participer au marché du travail dépend des actions des décideurs politiques à tous les niveaux, des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants.

Greet Vermeylen

Comblent l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes: un objectif économique et social



Garantir l'égalité des chances dans la participation à l'emploi est une question clé en vue de relever les défis posés par le changement démographique, de réaliser une croissance inclusive et durable et d'atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020 dans le domaine de l'emploi.

La réalité est que les chances en matière d'emploi sont loin d'être égales pour tous, et que la moitié de la population semble encore être mise à l'écart. Malgré les progrès considérables en ce qui concerne la position des femmes sur le marché du travail au cours des dernières décennies, les taux d'emploi et de participation pour les femmes restent systématiquement plus faibles que pour les hommes.

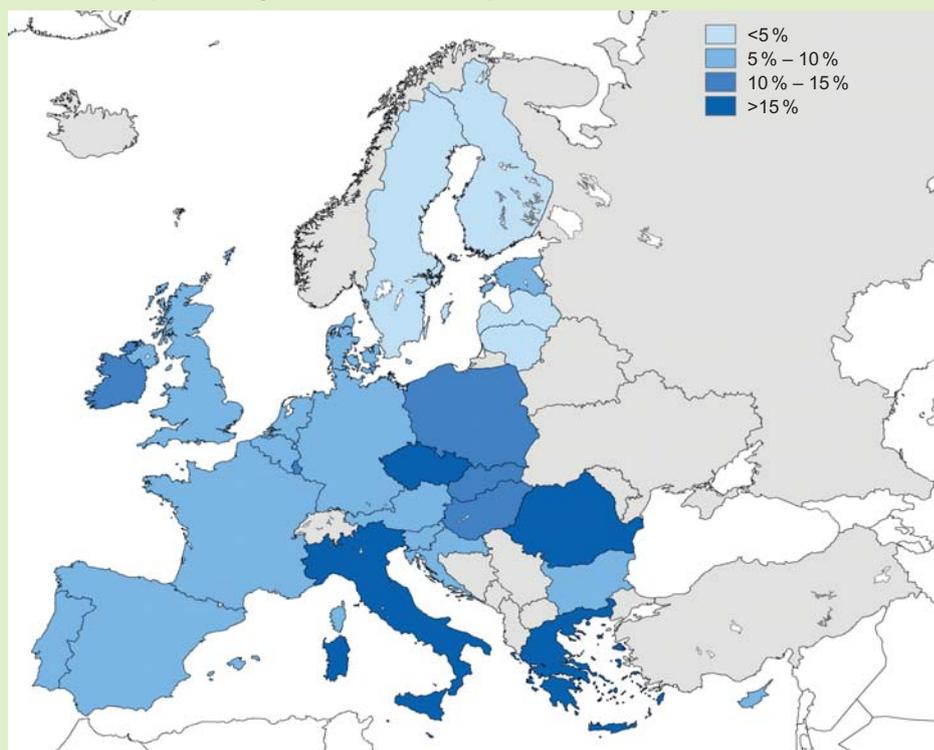
Si l'évolution plus récente du marché du travail depuis 2008 montre une convergence entre les taux d'emploi des femmes et des hommes, elle s'explique surtout par une baisse du taux d'emploi des hommes et par le déclin de secteurs précédemment dominés par les hommes, tels que la construction et la fabrication.

Selon les dernières données Eurostat, en 2015, l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes en Europe s'élevait à 10,4 points de pourcentage, avec 60,4 % de femmes âgées de 15 à 64 ans exerçant un emploi, contre 70,8 % des hommes. Il existe des écarts considérables entre les États membres de l'UE comme le montre le graphique 6. Cachée derrière le différentiel global de 10 % se trouve la réalité de 17 millions de femmes qui ne sont pas en mesure de participer au marché du travail, qui souhaiteraient avoir un emploi mais ne le peuvent pas en raison de responsabilités familiales et autres, ou qui ne peuvent obtenir un emploi dans des conditions et avec un traitement adéquats et équitables.

Coûts économiques et sociaux

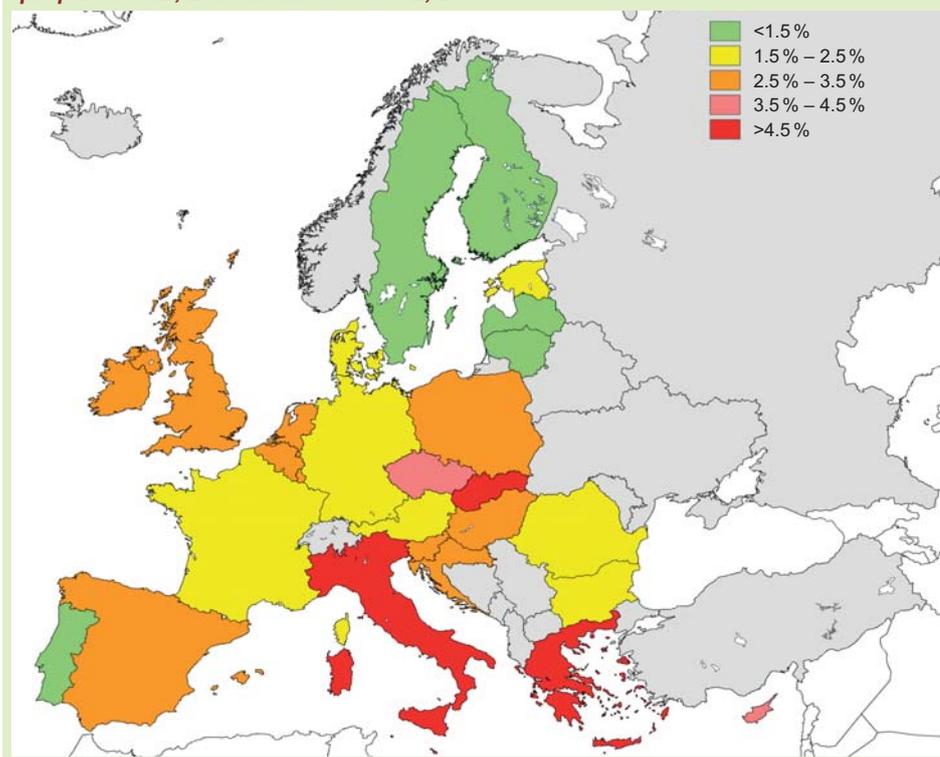
Des implications éthiques et politiques manifestes résultent de cette inégalité, ce qui signifie qu'un objectif économique et social urgent devrait consister à combler l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes. Au niveau individuel, la

Graphique 6: L'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes dans l'UE: différence de pourcentage entre les taux d'emploi masculin et féminin en 2015



Source: Eurostat

Graphique 7: Coût de l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes en tant que part du PIB, États membres de l'UE, 2013



Source: Eurofound

participation au marché du travail permet aux hommes et aux femmes d'obtenir une indépendance économique et d'exercer un contrôle sur leur vie. Au niveau sociétal, le coût de l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes est énorme.

Le dernier rapport d'Eurofound sur le sujet, intitulé *L'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes: défis et solutions*, estime que, compte tenu du manque à gagner, des cotisations sociales perdues et des coûts supplémentaires pour les finances publiques, le coût total annuel du taux d'emploi plus faible des femmes s'est élevé à 370 milliards d'EUR en 2013. Ce chiffre correspond à 2,8% du PIB de l'UE. En outre, selon les estimations, le coût de l'exclusion d'une femme de l'emploi durant sa vie active est de l'ordre de 1,2 à 2 millions d'euros, selon son niveau d'instruction.

(Le travail non rémunéré exécuté à domicile par les femmes non actives sur le marché du travail contribue de façon substantielle à l'économie. Le rapport précise que l'estimation de la valeur monétaire de ce travail dépassait le cadre de l'étude).

Le coût au niveau des États membres, comme le montre le graphique 7, varie des pays les plus égaux, où il correspond à moins de 1,5% du PIB, aux pays enregistrant les plus mauvais résultats, où le coût annuel est supérieur à 5% du PIB. En termes absolus, la perte la plus élevée imputable à l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes se situe en Italie, avec 88 milliards EUR.

En outre, la participation au marché du travail a non seulement des implications économiques, mais aussi des effets sociaux importants. Non seulement elle améliore la perception qu'a une personne de sa qualité de vie globale, mais elle renforce aussi la qualité de la société. Les femmes qui travaillent sont plus autonomes et évaluent leur vie de façon plus positive que celles qui ne sont pas sur le marché du travail. Par conséquent, un emploi rémunéré garantit non seulement une indépendance économique qui fait fonction de bouclier contre la pauvreté et les privations, mais contribue aussi de manière significative à une meilleure insertion des personnes dans la société.

Assurer la liberté de choix

Les chiffres spectaculaires mentionnés ci-dessus montrent clairement que la persistance de l'inégalité des chances en matière d'emploi entre les hommes et les femmes en Europe devrait être traitée avec un haut degré de priorité, étant donné que des améliorations pourraient donner lieu à la fois à une société plus juste et à des gains macro-économiques substantiels.

Malgré les diverses initiatives de la Commission européenne pour favoriser la participation des femmes au marché du travail, il est malheureux que l'UE n'atteigne pas son objectif concernant la participation des femmes (à court terme). Un effort renouvelé et supplémentaire est nécessaire d'urgence aux niveaux de l'UE et des États membres car, si les progrès devaient se poursuivre à leur rythme actuel, il faudrait plusieurs décennies pour atteindre les objectifs de l'UE et combler l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes dans de nombreux États membres.

Comblent l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes est une question extrêmement complexe. Les enseignements tirés des expériences des États membres qui ont réussi à réduire cet écart révèlent que des initiatives efficaces visant à accroître l'intégration ou la réintégration des femmes au travail doivent aller au-delà des politiques traditionnelles du marché du travail. Elles doivent inclure des mesures intégrées liées à la prise en charge des adultes et au soutien à la garde des enfants, un congé parental et de prise en charge des adultes rémunéré et des conditions de travail flexibles. Si des politiques intégrées sont essentielles pour obtenir plus rapidement des résultats significatifs, de nombreux États membres ont besoin d'un changement culturel pour lutter contre la persistance des stéréotypes de genre et favoriser une répartition équilibrée et plus équitable de la responsabilité familiale.

Enfin, la décision de participer ou non au marché du travail doit être prise par les femmes sur la base de leurs préférences individuelles. Cependant, offrir des chances égales afin de veiller à ce que ce choix soit effectué librement devrait constituer l'objectif commun de chaque gouvernement de l'UE, conformément aux valeurs européennes.

**Massimiliano Mascherini et
Martina Bisello**

Législation familiale, politiques et mesures au niveau de l'entreprise en matière de congé et de fourniture de soins

Les exigences conflictuelles de la vie professionnelle et de la vie privée sont particulièrement aiguës pour les parents, fait qui a été reconnu dans le droit de l'Union et dans les législations nationales pour protéger les mères et, dans une certaine mesure, les pères.

Depuis 1992, la protection des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes fait partie de la législation de l'UE (directive 92/85/CEE) dans le domaine de la santé et de la sécurité. Dans ce nouveau siècle, la Commission européenne a réexaminé cette directive et a proposé des modifications (telles que l'extension du nombre minimal de semaines de congé à 18 et le réexamen de la protection contre le licenciement). Le Parlement européen a proposé d'améliorer encore certaines de ces modifications, notamment en portant le nombre minimal de semaines à 20, dont 16 intégralement payées.

À la suite d'une résistance des États membres de l'UE, un projet de la nouvelle directive sur le congé de maternité (COM(2008)0637) s'est trouvé bloqué dans le processus législatif. Après une impasse dans le débat, la Commission a finalement décidé, en 2015, de retirer sa proposition. À la place, elle a présenté une feuille de route pour un «nouveau départ pour les parents qui travaillent», opérant ainsi un virage vers une approche politique plus large et axée sur la famille.

Types de congé familial

Les recherches d'Eurofound ont montré la variété des conditions nationales régissant les différents types de congé familial. Si certains États membres établissent une distinction explicite entre le congé de grossesse et le congé de maternité (exclusivement pour les mères) et ensuite entre le congé de maternité et le congé parental (qui peut être partagé entre les deux parents), d'autres utilisent un terme et règlement global pour le congé qui peut être utilisé par les deux parents (bien que certaines périodes soient réservées à chacun d'entre eux). En outre, plusieurs États membres ont également un congé de paternité exclusivement réservé au père.

Presque tous les États membres respectent la disposition de la directive imposant un congé de maternité

obligatoire d'au moins deux semaines avant et/ou après la naissance. La plupart des États membres vont plus loin, bien qu'il n'y ait pas de période obligatoire prévue en Estonie ou en Lituanie, tandis que le congé obligatoire le plus long – en ce sens que la femme n'est pas autorisée à travailler – a une durée supérieure à 20 semaines en Italie. La majorité des États membres a opté pour une période de congé de maternité obligatoire de 8 à 16 semaines, et environ la moitié des États membres ont assujéti le droit à une rémunération (ou à une prestation de maternité) à un précédent emploi (ou au paiement de cotisations de sécurité sociale).

Une dispense de travail liée à la naissance d'un enfant tend encore à être fortement associée aux mères, tandis qu'il est consacré moins d'attention aux besoins des pères. Néanmoins, le fait qu'en 2015, seuls trois États membres de l'UE aient prévu un congé parental non payé (mais aucun congé de paternité) illustre, dans une certaine mesure, l'importance accordée à l'implication du père dans les soins à la petite enfance dans la plupart des États membres de l'UE.

Grâce à la directive sur le congé parental (2010/18/UE), tous les États membres disposent de systèmes de congé parental auxquels les pères ont droit. Les systèmes de congé de paternité et de congé parental en Europe varient fortement en termes de durée et de montant des prestations qu'ils impliquent, de même que le système de paiement des bénéficiaires. Ils diffèrent également en termes de droit et de la façon dont le congé peut être partagé entre les deux parents.

Le taux de participation des pères au congé de paternité et parental a augmenté ces dernières années. Néanmoins, le chiffre est encore relativement faible, seul un petit nombre de pères faisant valoir leurs droits au congé de paternité et parental. Les recherches d'Eurofound ont montré que les facteurs influençant le taux de participation des pères au congé parental incluent le niveau des prestations, la flexibilité du régime des congés, la disponibilité des informations, la disponibilité et la flexibilité des structures de garde d'enfants, ainsi que la mesure dans laquelle les travailleurs craignent d'être isolés du marché du travail en prenant congé.



Récentes modifications

Les recherches d'Eurofound menées entre 2015 et le second semestre 2016 montrent un niveau élevé d'activité législative concernant le congé familial ou le soutien aux familles qui travaillent, et ce dans de nombreux États membres. Cette activité vise principalement à améliorer les conditions des familles (qui travaillent) et à soutenir le partage des responsabilités entre les partenaires.

Au Portugal, la discrimination liée à la grossesse a récemment été traitée par la loi 133/2015, qui définit les règles pour lutter contre le licenciement illégal des femmes enceintes, accouchées ou allaitantes. Les entreprises condamnées pour ce licenciement illégal n'auront pas le droit de bénéficier d'aides ou de subventions publiques pendant deux ans. La Roumanie a également transposé la législation de l'UE afin de protéger les travailleuses enceintes, et Malte a étendu la durée du congé de maternité à 18 semaines, modifiant les éléments de son financement. Cela a suscité des débats concernant la mesure dans laquelle les secteurs dominés par les hommes devraient contribuer.

Un grand nombre de pays ont récemment introduit, ou étendu, le droit au congé de paternité, ou favorisent la participation au congé de paternité. Cela inclut un allongement de la période du droit au congé de paternité, comme aux Pays-Bas, au Portugal et en Slovaquie, et l'introduction d'un congé de paternité rémunéré après ou autour de la naissance, comme en République tchèque et en Irlande (y compris une période au moment où la mère reprend le travail).

Dans d'autres pays, de nouvelles règles concernant les régimes de congé parental, ou bien des droits parentaux, sont en cours d'élaboration. Certaines ont une portée plus large, comme la loi allemande sur une meilleure conciliation de la famille, de la prise en charge et du travail, qui permet aux parents de réduire le temps de travail et d'obtenir un certain soutien de l'État remplaçant la perte de salaire. Au Portugal, une nouvelle loi (120/2015) renforce les droits parentaux de plusieurs façons, par exemple en octroyant aux travailleurs qui ont des enfants de moins de trois ans le droit d'opter pour le télétravail et, lorsqu'ils se prévalent d'un horaire de travail réduit ou

flexible, en veillant à ce qu'ils ne puissent être pénalisés dans l'évaluation des performances et de l'avancement professionnel. En Espagne, un tribunal a statué en faveur d'un travailleur qui souhaitait modifier l'heure de son arrivée au travail afin d'emmener son enfant à l'école maternelle.

Améliorations spécifiques

Dans d'autres pays, les nouveaux règlements se sont concentrés sur des aspects plus spécifiques du congé familial. Le Luxembourg, par exemple, a cherché à rendre le congé parental plus flexible et a augmenté les prestations. La France, la Pologne et le Royaume-Uni se sont concentrés sur l'adaptation de régimes visant à encourager les deux parents à prendre un congé parental; depuis avril 2015, quatre millions de parents supplémentaires au Royaume-Uni ont accès à un congé parental non payé. La Roumanie a légiféré en faveur de prestations plus généreuses, en supprimant les plafonds pour les hauts revenus, et un nouveau règlement pour les parents de retour d'un congé de maternité/paternité donne désormais à ceux-ci le droit de suivre des programmes de réintégration professionnelle.

Certains pays ont également cherché à élargir les politiques qui favorisent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée aux travailleurs ne s'inscrivant pas dans les formes «standard» de travail salarié. Tel est le cas en Espagne, où une nouvelle loi vise à faciliter l'équilibre

entre vie professionnelle et vie privée pour le travailleur indépendant et, en cas de congé parental, elle introduit la possibilité d'engager un employé de remplacement pour exécuter le travail, toutes les cotisations de sécurité sociale étant alors subventionnées. En Pologne, les personnes travaillant sur la base de contrats de droit civil (ainsi que les chômeurs, les agriculteurs et les étudiants) ont désormais droit à de nouvelles allocations familiales.

Un certain nombre de pays ont rendu les mesures existantes plus inclusives afin d'intégrer également les familles «non traditionnelles», tels que l'Autriche et l'Irlande, où les couples de même sexe ont obtenu l'accès aux régimes de congé parental, ou la Roumanie, où de nouvelles dispositions sur le congé parental concernent également, désormais, les enfants adoptés. En France et en Italie, une nouvelle législation a ouvert la possibilité, pour les travailleurs, de transférer une certaine partie de leurs congés non utilisés aux collègues qui pourraient éprouver des difficultés à concilier les responsabilités professionnelles et familiales.

Si la question est principalement traitée par la législation, il existe également certains exemples récents découlant du dialogue social. En Allemagne, le ministre fédéral de la famille et les partenaires sociaux ont signé un mémorandum sur le temps de travail favorable à la famille, déclarant qu'ils feront de leur mieux pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale.

En Belgique, la convention collective 64 sur le congé parental a étendu le droit au congé parental de trois à quatre mois, a relevé l'âge maximal de l'enfant de quatre à huit ans et a donné au salarié le droit de demander un horaire de travail adapté. La convention est adaptée au règlement européen.

À la fin de 2015, les familles bulgares ont protesté devant l'assemblée nationale, demandant une augmentation des prestations de maternité et des allocations familiales. Toutefois, le conseil tripartite n'a pas soutenu leurs demandes visant à relier les prestations de maternité et les allocations familiales au salaire minimum.

Dans l'ensemble, le niveau élevé de l'activité législative concernant le congé familial démontre que cela reste une question importante en relation avec la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Les types d'exemples montrent également que, conformément au débat qui a lieu au niveau de l'UE, il semble se produire un glissement des politiques spécifiques destinées aux mères ou aux pères considérés isolément vers une approche plus globale des familles.

Christine Aumayr-Pintar



Concilier les obligations professionnelles et de prise en charge pour les proches adultes



Les travailleurs ayant des responsabilités de prise en charge d'adultes constituent un groupe vulnérable et croissant, nécessitant un soutien de la part des décideurs politiques et des partenaires sociaux.

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale s'est longtemps concentrée sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents, et particulièrement sur la petite enfance. La plupart des politiques élaborées ces dernières années se sont concentrées sur des conditions de travail et de garde d'enfants pour les couples ayant des enfants en bas âge. Toutefois, les évolutions démographiques demandent à présent une plus grande attention pour l'assistance aux adultes à charge.

La population en âge de travailler (15 à 64 ans) dans l'UE a commencé à diminuer, tandis que la population âgée de plus de 65 ans devrait augmenter, passant de 87 millions en 2010 à 152 millions en 2060. L'une des conséquences de cette évolution démographique sera le fait que le nombre de personnes nécessitant une prise en charge aura presque doublé au cours de cette même période, passant d'environ 8 millions à l'heure actuelle à plus de 15 millions en 2060.

À mesure que la population vieillit et que les personnes travaillent plus longtemps, un nombre croissant de travailleurs sera susceptible de devoir prendre en charge un proche adulte, un partenaire, un parent, un frère ou une sœur. Cela signifie qu'au cours des 20 à 30 prochaines années, la génération des trentenaires actuels pourrait devoir assumer des obligations de prise en charge pour des parents et des proches âgés (qui font partie de la génération la plus nombreuse, celle issue du «baby boom») ainsi que pour leurs partenaires et, parfois, pour leurs propres enfants en même temps. Par conséquent, il conviendra de répondre aux pénuries du marché du travail par des mesures d'aménagement du travail plus flexibles pour les aidants qui travaillent, en particulier pour les travailleurs âgés, afin de maintenir autant de personnes que possible en situation d'emploi, tant les personnes jeunes que les personnes âgées, au cours des prochaines années.

Nouvelles politiques et pratiques

La question de la conciliation du travail avec la prise en charge familiale peut être abordée sous de nombreux points de vue: politique de l'emploi; protection sociale; égalité des chances; ou du point de vue de la santé et de la prise en charge. La question de la conciliation se situe quelque part à l'intersection de tous ces domaines, et de leurs différentes perspectives.

Le vieillissement de la main-d'œuvre requiert un nouvel éventail de politiques et de pratiques pour concilier le travail avec la prise en charge. Il convient de les aborder selon une perspective axée sur l'ensemble de l'existence, incluant les engagements envers les enfants ainsi qu'envers les personnes à charge âgées. Les partenaires sociaux ont également un rôle important à jouer. Certains accords ont été conclus au niveau de l'entreprise dans plusieurs États membres, mais les conventions sectorielles ou nationales sont encore rares.

Il existe des preuves concrètes tirées de la recherche établissant que l'obligation de prise en charge est souvent assumée par les membres de la famille présentant les coûts les plus faibles en termes d'opportunité, en d'autres termes, ceux qui ne doivent pas abandonner d'autres activités profitables. Traditionnellement, les femmes sont plus nombreuses à assumer la responsabilité de la prise en charge. Cependant, avec la réduction de la taille des familles se réduisant et l'augmentation du taux d'emploi des femmes, un plus grand nombre d'hommes devront au moins assumer une prise en charge informelles, étant donné que personne d'autre ne sera disponible.

L'analyse des preuves disponibles indique que la prévalence de la prise en charge dans la main-d'œuvre augmente avec l'âge, celle-ci étant la plus importante parmi les travailleurs âgés de 50 à 64 ans, en particulier chez les femmes: près d'une personne sur cinq âgée de 50 à 64 ans assume des obligations de prise en charge à domicile.

Combinaison des formes de prise en charge

Les prises en charge familiales de nature formelle et informelle peuvent se substituer l'une à l'autre, mais elles peuvent également se compléter. La prise en charge formelle est coûteuse pour l'économie et les finances publiques, mais la prise en charge familiale informelle a également un prix: de nombreuses personnes sont contraintes d'abandonner leur travail si elles ne peuvent trouver le soutien nécessaire auprès de leur employeur et de leurs collègues et/ou auprès d'autres prestataires, tels que les services de soins publics ou privés. Les personnes qui ne peuvent pas concilier le travail avec les obligations de prise en charge ne contribueront pas à l'économie, ne paieront pas de taxes, et ne régleront pas non plus de cotisations sociales; elles dépendront souvent de l'aide publique lorsqu'elles seront elles-mêmes âgées en raison d'un manque de droits à pension.

La solution optimale pour les décideurs politiques semble être de proposer une combinaison de prise en charge formelle et informelle. Les solutions éventuelles pour les aidants qui travaillent pourraient être un soutien économique (impliquant des allocations en espèces pour les soins fournis ou le recours à des droits aux prestations sociales), conjointement avec des droits au congé pour obligations de prise en charge.

Une alternative consiste à offrir une protection aux aidants qui travaillent, dans la législation ou des conventions collectives, afin de les aider à concilier les obligations de prise en charge avec un emploi formel. Les employeurs devront envisager des mesures innovantes pour répondre aux besoins du personnel et le garder tout en maintenant sa productivité. Ces mesures incluent: le retrait temporaire du travail afin de se concentrer sur la prise en charge; la réduction des horaires; et un soutien permettant de combiner le travail à temps plein et la prise en charge.

Groupes vulnérables

Le problème de l'aidant qui travaille a commencé, par endroits, à occuper une place assez prépondérante dans le contexte du dialogue social national et sectoriel. Dans certains pays, principalement en Europe occidentale, les conventions collectives jouent un rôle important en offrant d'autres instruments pour la conciliation du travail et de la prise en charge ou en étant utilisées pour mettre en œuvre des lignes directrices nationales.

La question a également fait l'objet d'une attention croissante de la part du mouvement syndical dans des pays tels que l'Autriche, l'Allemagne et les Pays-Bas. Cela inclut des efforts de sensibilisation et de soutien de l'action aux niveaux inférieurs du mouvement syndical (comités d'entreprise) et des recherches sur la question du travailleur aidant menées auprès des adhérents (par exemple, aux Pays-Bas), ainsi que des efforts de promotion plus généraux.

La situation se fait encore plus urgente, et les autorités publiques ainsi que les partenaires sociaux doivent redoubler d'efforts pour aider le groupe vulnérable des travailleurs aidants. La tentative de concilier le travail et la prise en charge familiale peut entraîner une détresse considérable. Toutefois, le pire se présente lorsque les aidants sont obligés d'abandonner leur emploi et voient leurs ressources financières s'amenuiser, en perdant leurs droits à la pension et en se retrouvant acculés à la pauvreté.

Jean-Marie Jungblut

Améliorer la qualité et l'accessibilité de la garde des enfants

Le débat au niveau de l'UE sur l'éducation et l'accueil des jeunes enfants a évolué au cours de la dernière décennie, l'accent se déplaçant de la disponibilité des services à l'importance de leur qualité.

Cette évolution reflète l'expérience de nombreux utilisateurs des services, qui sont parfois dissuadés d'utiliser les services disponibles en raison de leur mauvaise qualité. Selon l'enquête européenne sur la qualité de vie (EQLS) menée en 2012, la mauvaise qualité a rendu l'accès difficile pour 27 % des utilisateurs des services.

Cet accent placé sur la qualité est reflété dans l'élaboration en 2004 par la Commission européenne (conjointement avec les ministères nationaux responsables de l'éducation et l'accueil des jeunes enfants), d'un cadre de la qualité de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants. Ce cadre comprend les éléments suivants:

- l'accès;
- la main-d'œuvre;
- le programme de formation;

- l'évaluation et le contrôle;
- la gouvernance et le financement.

Il est compliqué de déterminer des domaines prioritaires d'investissement et d'amélioration. Le cycle 2016 de l'EQLS fournira certaines indications quant aux niveaux de satisfaction chez les utilisateurs des services. L'enquête comprend des questions portant sur la qualité des structures de garde d'enfants, l'expertise et le professionnalisme du personnel et l'attention personnelle accordée à leur enfant. Elle comprend également des questions sur le coût abordable des services et sur l'égalité de traitement des personnes. Cela permettra de comparer l'importance respective de ces questions dans les différents pays.

Si le coût constitue l'obstacle le plus fréquent à l'accès pour toutes les familles, même si les services sont abordables, les enfants souffrant d'un handicap mental ou physique, ou qui proviennent d'une minorité ethnique ou d'un milieu défavorisé, sont souvent confrontés à des obstacles supplémentaires. Eurofound a compilé des exemples de ressources supplémentaires qui se sont révélées efficaces pour rendre l'éducation et l'accueil des jeunes enfants plus inclusifs, telles que des plans d'éducation, des systèmes de financement et la formation des enseignants.



Les recherches d'Eurofound ont également déterminé quelles formes de formation sont plus bénéfiques pour le personnel, en collectant et en évaluant les informations disponibles. Ces recherches montrent que la formation est plus efficace lorsqu'elle est intégrée à la pratique des centres d'éducation et d'accueil des jeunes enfants. Pour une formation d'une durée inférieure à six mois, une composante de retour d'information vidéo a une incidence positive sur les compétences des praticiens dans la prise en charge et la stimulation du langage, ainsi que sur l'acquisition du langage et le développement cognitif des enfants. Pour les formes de formation plus longues, un soutien pédagogique au personnel assuré par des coaches spécialisés ou des conseillers pédagogiques au sein de groupes de réflexion a une incidence positive sur les résultats cognitifs et sociaux des enfants.

La garde des enfants est l'un des domaines qui sera couvert dans le pilier européen des droits sociaux. Il est important que, dans son approche, le pilier continue de mettre en évidence l'importance de la qualité, d'une formation adéquate et du caractère inclusif des services.

Daniel Molinuevo



Aménagement du temps de travail pour les travailleurs âgés: la retraite partielle



Les travailleurs âgés sont souvent intéressés par une réduction de leurs horaires de travail, tout en tenant compte de leurs besoins financiers.

Ils souhaitent réduire leurs horaires pour des raisons de santé, pour prendre soin de partenaires ou de proches souffrant de problèmes de santé ou de handicaps, ou pour passer plus de temps avec leurs petits-enfants. Ils peuvent aussi simplement préférer travailler moins. Les régimes de retraite partielle peuvent faciliter ces réductions du temps de travail. Il s'agit de régimes permettant aux travailleurs de réduire leurs horaires de travail tout en étant partiellement indemnisés de la perte de salaire.

Une retraite partielle peut permettre aux personnes de travailler plus longtemps et les y encourager, apportant ainsi une réponse au besoin criant de pensions durables et adéquates et d'une augmentation de la qualité de vie. Toutefois, les systèmes de retraite partielle ne sont efficaces que s'ils sont bien conçus et mis en œuvre.

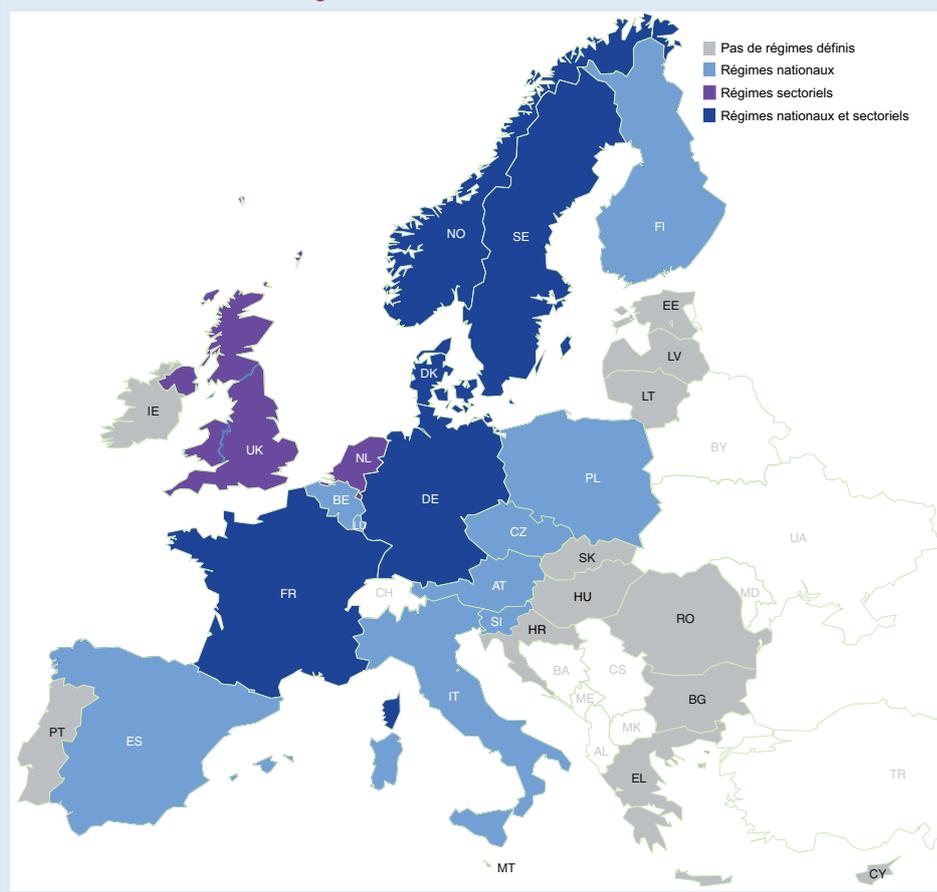
Selon la sixième enquête européenne sur les conditions de vie (EWCS), 27 % des travailleurs de l'UE ont indiqué qu'ils ne seraient pas en mesure de travailler jusqu'à l'âge de 60 ans. Les données d'Eurostat montrent qu'un quart des retraités économiquement inactifs âgés de 50 à 69 ans avaient cessé de travailler en raison de problèmes de santé, d'un handicap ou de responsabilités en termes de prise en charge. Nous pouvons nous attendre à ce que cette situation devienne encore plus fréquente avec l'augmentation actuelle de l'âge de la retraite et les mesures dissuadant de prendre une retraite anticipée.

Comment permettre à ces travailleurs de travailler plus longtemps? Une enquête suédoise a révélé que la réduction du temps de travail était le moteur le plus important: 60 % des travailleurs âgés de 50 à 64 ans ayant indiqué ne pas pouvoir travailler jusqu'à l'âge de la retraite ont déclaré que cela leur permettrait de le faire.

Motiver les personnes

Près de la moitié (45 %) des travailleurs âgés de 50 ans ou plus préféreraient travailler pendant un nombre d'heures moins important, tout en prenant en considération leurs besoins financiers. Pour de nombreux autres, ces réductions seraient préférables mais risquent de ne

Graphique 8: Régimes nationaux et sectoriels de retraite partielle dans les États membres de l'UE et en Norvège, 2016



Source: Eurofound (2016c), *L'allongement de la vie active grâce aux régimes de retraite flexibles: la retraite partielle*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

pas être réalisables, car ils ne peuvent se permettre une diminution de revenus.

Des réductions du temps de travail peuvent motiver les personnes à travailler plus longtemps, même après l'âge légal de départ à la retraite. Une enquête Eurobaromètre menée en 2011 a montré que près de deux tiers (65 %) des personnes dans l'UE seraient plus enclines à «combiner un travail à temps partiel et une pension partielle» plutôt qu'à se retirer complètement.

Des réductions du temps de travail peuvent motiver les personnes à travailler plus longtemps, même après l'âge légal de départ à la retraite. Une enquête Eurobaromètre menée en 2011 a montré que près de deux tiers (65 %) des personnes dans l'UE seraient plus enclines à «combiner un travail à temps partiel et une pension partielle» plutôt qu'à se retirer complètement.

Expériences de retraite partielle

Les résultats d'une enquête sur les retraités à temps partiel en Finlande illustrent au mieux l'expérience de divers régimes (tableau 1). Près de la moitié des retraités à temps partiel (49 %) aurait continué à travailler à temps plein si le régime de retraite partielle n'avait pas été disponible. La retraite partielle a donc raccourci leur vie active. Cependant, il y a des personnes dont la vie active a été prolongée par la retraite partielle (11 %), en particulier les travailleurs en mauvaise santé (28 %).

Les régimes de retraite partielle qui visent à prolonger la vie active ne devraient pas être trop attrayants pour les personnes qui, dans le cas contraire, auraient continué à travailler à temps plein – ces dernières devraient être encouragées et soutenues. Ils devraient cependant

Tableau 1: Ce que les retraités à temps partiel auraient fait si la retraite partielle n'avait pas été disponible dans le régime national finlandais, par état de santé, 2007 (%)

	Continuer à travailler à temps plein	Continuer à travailler à temps plein pendant un moment	Demander une mise à la retraite directement	Ne savent pas
Bonne santé	65	19	5	11
État de santé modéré	35	33	14	17
Mauvaise santé	11	45	28	16
Tous	49	26	11	14

Source: Basé sur Takala, 2007, dans Eurofound (2016c), Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

permettre aux personnes de réduire leurs horaires s'il existe chez elles un vif besoin ou souhait de le faire, et être plus attrayants que des régimes de retraite anticipée complète, si ceux-ci existent. Par ailleurs, pour renforcer l'incidence positive de la retraite partielle, du moins sur certaines personnes, il convient de faciliter une retraite partielle continue après l'âge légal de la pension.

La retraite partielle est plus facile à mettre en œuvre dans les pays et les secteurs où il est plus fréquent de travailler à temps partiel. Toutefois, elle présente un potentiel particulier dans les contextes où le travail à temps partiel est actuellement peu fréquent et s'est révélée efficace pour ce qui est d'accroître les possibilités de travail à temps partiel.

Certains régimes ont été utilisés de manière involontaire, en partie pour mettre les travailleurs âgés au chômage. Cependant, ils ont également empêché la suppression d'emplois à temps plein et préservé un lien partiel de personnes avec le marché du travail, augmentant les chances d'un futur emploi à temps plein.

Équité

Les régimes de retraite partielle soutenus par les pouvoirs publics ont, dans certains cas, été pleinement adoptés par des travailleurs issus de groupes ayant un statut socio-économique plus élevé et n'ont pas été accessibles aux travailleurs qui travaillent déjà à temps partiel ou qui sont passés de l'inactivité ou du chômage à un emploi à temps partiel. Cela soulève des préoccupations en matière d'équité et de parité. Des exemples existent en Autriche et en Finlande.

Les régimes dans lesquels la retraite partielle est financée par le futur droit à pension des personnes ont empêché de subventionner les groupes ayant un statut socio-économique plus élevé et de rendre la retraite partielle excessivement attrayante, mais ils ont également limité la faisabilité de la retraite partielle pour les groupes ayant un statut socio-économique plus faible.

Les premiers exemples de régimes nationaux de retraite partielle (Finlande, Norvège et Suède) sont tous passés à des régimes «découplés» permettant aux

personnes de percevoir une partie de leur pension et de la combiner avec n'importe quel volume de travail. Le risque pour ces personnes sera de «consommer» leur pension et de passer leur vieillesse dans la pauvreté. La Norvège a traité ce risque en exigeant la constitution minimale d'une pension pour qu'un travailleur puisse avoir droit à une pension partielle. Cela a rendu la retraite partielle inaccessible aux personnes ayant de petites possibilités de retraite (dont bon nombre de femmes).

Les faibles taux de participation s'expliquent parfois par un manque d'information. En France, par exemple, seuls 18 % des nouveaux retraités connaissaient le régime en 2012–2013, selon le Conseil d'orientation des retraites. Une faible participation a également été constatée lorsque les régimes n'étaient accessibles qu'après l'âge de la retraite (République tchèque), en particulier lorsqu'il est plus attrayant

de combiner des pensions complètes avec les revenus du travail que de reporter partiellement les pensions et de combiner une pension partielle avec les revenus du travail. (En général, les pensions partielles sont préférables pour la durabilité des régimes de pension, étant donné que le départ à la retraite est partiellement reporté).

Souvent, une retraite partielle peut servir à «cesser progressivement» le travail, mais ce n'est pas toujours le cas. Les travailleurs âgés peuvent seulement souhaiter réduire leur temps de travail pendant une période limitée, par exemple pour prendre soin d'un partenaire souffrant de problèmes de santé. Partant, une retraite «partielle» ne devrait pas signifier une retraite «progressive». Il est important de faciliter les reprises si l'objectif politique est de prolonger la vie active.

Même si la retraite partielle ne prolonge pas la vie active des travailleurs individuels, elle peut faire partie d'un dispositif négocié lorsque les options de retraite anticipée sont réduites. Dès lors, la retraite partielle prolongera clairement la vie active par rapport à la situation antérieure, à savoir la retraite anticipée complète.

Article basé sur le rapport d'Eurofound intitulé: *L'allongement de la vie active grâce aux régimes de retraite flexibles: la retraite partielle*, publié en septembre 2016.

Hans Dubois



BusinessEurope, UEAPME, CEEP et CES (2009), *Framework agreement on parental leave (révisé)*, Bruxelles.

CES, BusinessEurope, CEEP et UEAPME (2008), *Progress report: Reconciliation of professional, private and family life*, CES, Bruxelles.

Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (2010), Module ad hoc 2010 relatif à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Eurofound (2013), *Organisation du temps de travail: implications relatives à la productivité et aux conditions de travail*, Eurofound, Dublin.

Eurofound (2015), *Early childhood care: Accessibility and quality of services*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2015a), *Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2015b), *Opting out of the European Working Time Directive*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2015c), *Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2015d), *Working and caring: Reconciliation measures in times of demographic change*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2015e), *Working conditions, training of early childhood care workers and quality of services – A systematic review*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2015f), *Policies to improve work–life balance*.

Eurofound (2016a), *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2016b), *The gender employment gap: Challenges and solutions*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2016c), *L'allongement de la vie active grâce aux régimes de retraite flexibles: la retraite partielle*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2016d), *Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Ressources clés

Rapports de l'enquête européenne sur les conditions de travail et visualisation des données

<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys>

Observatoire européen de la vie active (EurWORK) d'Eurofound.

<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork>

www.eurofound.europa.eu

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) est une agence tripartite de l'Union européenne dont le rôle est de diffuser les connaissances dans le domaine des politiques sociales et liées au travail. Eurofound a été créée en 1975 par le règlement (CEE) n° 1365/75 du Conseil en vue de contribuer à la planification et à la mise en place de meilleures conditions de vie et de travail en Europe.

