

Modèles de temps de travail pour un travail durable

Introduction

Le temps de travail est un sujet d'étude récurrent, parce que la nature du travail, son contenu, ses conditions d'exécution et le marché de l'emploi lui-même changent constamment. Ces changements ont des incidences sur la durée du travail et sur l'organisation du temps de travail. L'un des résultats manifestes d'une telle évolution est l'atténuation d'une démarcation claire entre le temps travaillé et le temps non travaillé (la sphère professionnelle et la sphère privée).

L'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) fait partie des sources qui ont clairement établi le lien entre les modèles de temps de travail et la santé et le bien-être des travailleurs. Les recherches d'Eurofound sur la qualité de l'emploi montrent que l'une de ses composantes clés est la qualité du temps de travail.

Le présent rapport examine de manière plus détaillée les modèles de temps de travail. Il offre un aperçu de l'évolution récente de la durée du travail et de l'organisation du temps de travail dans l'UE, et souligne les tendances et les différences les plus importantes entre les États membres. En procédant à une analyse approfondie des données révélées par la sixième EWCS (2015), il étudie également, selon une perspective de genre et de parcours de vie, les liens entre les modèles de temps de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et les préférences en matière de temps de travail, d'une part, et la santé et le bien-être des travailleurs, d'autre part. Enfin, il explore les incidences des modèles de temps de travail sur la durabilité à long terme du travail.

Contexte politique

Les nouvelles méthodes de production et les nouvelles formes d'organisation du travail ont entraîné un aménagement bien plus flexible du temps de travail. Au même moment, les changements sociétaux tels que le vieillissement, la diversité croissante des trajectoires de vie, la variété des chemins vers l'emploi et la tendance en faveur d'une vie active plus brève, ont tous créé des défis pour l'État-providence et les systèmes de protection sociale. Il est donc peu surprenant que l'un des objectifs majeurs de la stratégie européenne pour l'emploi soit d'accroître les taux d'emploi généraux, en particulier pour les femmes et les travailleurs plus âgés. Il est toutefois essentiel, pour permettre aux travailleurs de pouvoir

travailler et continuer à travailler, d'atteindre un bon équilibre entre temps travaillé et non travaillé, en adaptant la durée du travail et l'organisation du temps de travail.

C'est dans ce contexte que la Commission européenne a lancé, dans le cadre du socle européen des droits sociaux, l'initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent. Cette initiative cherche à permettre aux parents et aux personnes qui s'occupent de proches d'atteindre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, et à encourager un partage équitable des responsabilités en matière de soins entre les femmes et les hommes. Elle inclut une proposition législative visant à moderniser le cadre juridique de l'Union européenne (UE) concernant les congés pour raisons familiales et l'organisation flexible du travail.

Principaux constats

L'analyse des données de l'EWCS confirme que les disparités de genre en matière de temps de travail hebdomadaire restent importantes, avec un temps de travail moyen de 39,2 heures pour les hommes et 32,7 heures pour les femmes dans l'EU-28. Les disparités de genre en matière de temps de travail rémunéré culminent en Europe continentale occidentale, en Irlande et au Royaume-Uni.

La grande majorité des répondants à la sixième EWCS, quels que soient leur genre et leur statut professionnel, ont déclaré que leurs horaires de travail étaient «adaptés» ou «très adaptés» aux obligations relevant de leur vie privée. Il semble toutefois que les hommes soient moins satisfaits que les femmes de leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ceci peut être attribué au fait que les hommes ont des heures de travail plus longues et éprouvent donc relativement plus de difficultés à adapter leur temps de travail à leur vie familiale ou à d'autres engagements sociaux. Il est parallèlement supposé que de nombreuses femmes ont choisi des professions, des secteurs et des horaires de travail qui les aident à concilier travail et engagements familiaux.

L'enquête a révélé que la durée du travail avait des incidences négatives sur le degré d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les hommes comme les femmes indiquant que de longues heures de travail réduisaient leur possibilité de concilier travail et autres engagements sociaux. L'aménagement du temps de travail, qu'il favorise des horaires fixes et réguliers, de bonnes conditions de travail,

une forte prévisibilité du temps de travail, la possibilité de s'absenter et/ou l'autonomie professionnelle, accroît dans tous les cas la probabilité d'atteindre un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Les incidences négatives du travail sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont tendance à se concentrer sur la phase initiale de l'éducation des enfants (lorsque les répondants ont de jeunes enfants non scolarisés). Bien que cette période coïncide avec une réduction du temps de travail pour les mères qui exercent un emploi et une augmentation du temps de travail des pères qui travaillent, les deux sexes expriment une préférence pour des horaires de travail réduits durant la phase d'éducation parentale.

Si la plupart des individus semblent globalement satisfaits de leur temps de travail actuel, la majorité des 42 % favorables à un changement affirment qu'ils souhaiteraient réduire leur temps de travail actuel. Les préférences en matière de temps de travail ne diffèrent pas radicalement entre les sexes: il semblerait qu'une proportion légèrement supérieure d'hommes aient exprimé une préférence envers la réduction de leur temps de travail, tandis qu'une part légèrement supérieure de femmes souhaiteraient augmenter leur temps de travail.

Bien que les hommes et les femmes partagent le même avis au sujet de la nécessité de travailler durant leur temps libre pour répondre à des exigences professionnelles, les femmes ont été plus nombreuses à déclarer que leur emploi les empêchait d'accorder le temps souhaité à leur famille. En particulier, les femmes et les hommes travaillant dans le secteur éducatif ou exerçant une activité indépendante sont plus enclins à mentionner qu'ils travaillent durant leur temps libre.

En ce qui concerne les liens entre temps de travail et santé et bien-être, les résultats montrent que le fait de contrôler son temps de travail et d'avoir des horaires fixes ou réguliers a des incidences positives sur le bien-être des travailleurs. Le mécontentement envers les conditions de travail, les horaires atypiques, les longues heures de travail, la forte intensité de travail et les tâches professionnelles accomplies durant le temps libre sont apparus comme nuisibles à un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

La durabilité du travail (mesurée par l'aptitude déclarée à travailler jusqu'à 60 ans ou plus) est affectée négativement par plusieurs facteurs, tels le manque de satisfaction envers les conditions de travail, l'exposition aux risques physiques, le manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et les modèles de temps de travail atypiques (travail posté, travail de nuit ou le week-end). Inversement, la durabilité du travail peut bénéficier de la modulation des modèles de temps de travail proposée aux travailleurs. Cette modulation peut être destinée à améliorer la flexibilité pour aider les salariés, ou être spécifiquement conçue pour les travailleurs qui s'occupent de proches.

Orientations politiques

Les politiques relatives au temps de travail doivent adopter une perspective de parcours de vie. Les besoins et les préférences individuels en matière de temps de travail varient au cours de la vie. Les politiques relatives au temps de travail doivent prendre en compte ces variations temporelles et fournir un soutien accru et/ou une plus grande flexibilité durant les périodes les plus tendues pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Les politiques doivent continuer à encourager une répartition plus équitable du travail rémunéré et non rémunéré entre les hommes et les femmes. Les disparités de genre en matière d'heures de travail hebdomadaires se reflètent dans les différences concernant le temps consacré aux tâches non rémunérées et aux responsabilités en matière de soins. Une implication accrue des hommes, et notamment des pères, dans la sphère domestique pourrait être encouragée en améliorant les incitations destinées aux hommes, afin qu'ils prennent des congés pour raisons familiales ou reçoivent une indemnisation s'ils réduisent leur temps de travail durant la phase d'éducation des enfants.

Les politiques doivent entraîner des changements. Les initiatives politiques, telle l'initiative récente de la Commission européenne, qui contiennent des propositions visant à moderniser le cadre juridique concernant les congés pour raisons familiales et les horaires de travail flexibles, correspondent aux besoins exprimés par les hommes (en particulier le souhait de travailler moins durant la phase d'éducation des enfants). Ces initiatives peuvent donc très certainement recevoir un accueil favorable, et elles sont susceptibles d'introduire des changements en favorisant une répartition plus équitable du travail rémunéré et non rémunéré entre les hommes et les femmes.

Les droits universels et individuels doivent être complétés par des conventions collectives au niveau du secteur, de la branche d'activité ou de l'entreprise. La réglementation des heures de travail hebdomadaires maximales, les périodes de repos, les congés, les congés pour raisons familiales et la protection durant le travail atypique doivent tenir compte des spécificités du secteur ou de la branche d'activité, tout en soutenant l'adaptation du temps de travail à l'évolution des besoins et des préférences de chacun à différents stades de la vie.

Les politiques relatives au temps de travail doivent traiter de multiples facteurs qui ont des incidences négatives sur la durabilité du travail. Une bonne santé, un sentiment de satisfaction envers les conditions de travail, et des dispositions flexibles permettant de concilier vie professionnelle et vie privée sont des indices importants d'une volonté et d'une capacité de travailler plus longtemps. Les politiques doivent donc encourager les modèles de temps de travail qui préviennent les incidences négatives sur la santé et le bien-être des travailleurs, par exemple en les dissuadant d'accomplir de longues heures de travail durant des périodes prolongées. Elles doivent favoriser une autonomie accrue dans le domaine de l'emploi et du temps de travail, et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Les exemples de bonnes pratiques doivent être identifiés et encouragés. Les différences entre les groupes de pays étudiés dans ce rapport soulignent le fait que les décideurs devraient s'inspirer des groupes qui parviennent à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à une durabilité accrue de l'emploi.

Informations complémentaires

Le rapport *Working time patterns for sustainable work* (Modèles de temps de travail pour un travail durable) est disponible à l'adresse suivante:

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-time-patterns-for-sustainable-work>

Pour plus d'informations, veuillez contacter Jorge Cabrita, directeur de recherche, à l'adresse électronique suivante: jca@eurofound.europa.eu