



Conditions de travail dans l'Union européenne

Temps et intensité de travail

Note de synthèse

Introduction

La quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail*, menée en 2005 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), porte sur des sujets qui se trouvent en tête des priorités de l'agenda de la politique de l'emploi de l'Union européenne. L'objectif général de cette enquête est de fournir un aperçu de la situation des conditions de travail à travers l'Europe ainsi qu'une indication de l'étendue et du type de changements qui affectent la main-d'œuvre et la qualité du travail. Suite à l'enquête de 2005, Eurofound a réalisé une analyse plus approfondie de ses conclusions sur les thèmes clés relatifs aux conditions de travail dans l'UE.

Un des thèmes étudiés était le temps et l'intensité de travail et leurs impacts sur la société et le marché de l'emploi d'une manière générale. La recherche concernait la nature de l'intensité de travail et la manière dont elle peut être mesurée. Les conclusions ont permis d'établir un lien étroit entre l'intensité de travail et les mauvaises conditions de travail, tant sur le plan physique que psychologique.

Contexte politique

Le temps de travail constitue un thème récurrent dans la politique communautaire pour l'emploi depuis de nombreuses années. Cette question reste controversée au vu des propositions de révision de la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, mieux connue sous le nom de «directive sur le temps de travail». En décembre 2008, le Parlement européen a refusé d'approuver la position commune sur cette directive, à laquelle les États membres étaient parvenus en juin 2008 après plusieurs années de blocage des négociations.

On avance souvent le fait que la mondialisation et les objectifs de compétitivité et de croissance économique de la stratégie de Lisbonne ont alimenté l'augmentation de l'intensité de travail. Naturellement, l'intensification du travail est également devenue l'objet de débats. Dans les années 1990, l'enquête européenne sur les conditions de travail a fourni des preuves solides de l'augmentation de l'intensité de travail à

travers l'UE et peu d'éléments permettent d'envisager une baisse ou même un ralentissement de cette intensification au début du nouveau millénaire. Une forte intensité de travail risque d'ébranler la durabilité du travail et de contrevenir aux aspirations politiques de l'UE en matière de bonne qualité de travail et de niveau élevé d'emploi. Réduire l'intensité de travail pour certains groupes spécifiques pourrait contribuer à répondre à l'objectif de la ligne directrice n° 18 pour l'emploi dans l'UE qui consiste à: «promouvoir le vieillissement actif, y compris des conditions de travail appropriées, un meilleur état de santé (au travail) et des mesures adéquates favorisant le travail et décourageant les départs à la retraite anticipée».

D'autres recherches ont mis en lumière des moyens permettant d'atténuer les impacts d'une forte intensité de travail, comme augmenter l'autonomie et le soutien social au travail par exemple.

Principales conclusions

Intensité de travail

Diverses études et parties prenantes ont tendance à définir l'intensité de travail de différentes manières. Cependant, certaines conclusions se recoupent et ne dépendent pas de la manière spécifique dont l'intensité est mesurée. Une forte intensité de travail aurait un coût énorme en termes de santé et de sécurité au travail. Un lien étroit semble apparaître entre l'intensité de travail et de mauvaises conditions de travail, tant sur le plan physique que psychologique.

Il est néanmoins probable que les personnes en mesure de gérer une forte intensité de travail aient de plus grandes ambitions pour leur carrière. Certaines considèrent même que travailler de manière intense est intéressant et gratifiant. D'un autre côté, un rythme de travail soutenu n'est pas envisageable sur le long terme et les niveaux de qualification risquent de souffrir de l'incapacité à exploiter les possibilités de formations.

Il apparaît que cette intensification n'implique pas une augmentation du nombre de personnes travaillant dur en permanence. Il semble plutôt que certaines organisations

complexes et instables exigent un travail intense, de manière partielle au moins. Les organisations qui requièrent un travail très intense (qui risque dès lors d'être dangereux pour certains membres, pour ne pas dire tous) peuvent être considérées comme «non-optimales». L'impact de l'intensité de travail perçue dépend des autres caractéristiques de l'emploi, telles que l'autonomie au travail et le soutien social, bien que ces éléments ne puissent totalement faire contrepoids à une très forte intensité de travail.

Il n'existe aucun vecteur européen clair ni de preuves établissant une tendance à la baisse de l'intensité du travail en Europe. L'intensité est associée à de nouvelles formes d'organisation, utilisant de nouvelles méthodes de gestion et de nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Temps de travail

Le rapport montre que le temps de travail est fortement lié au genre, au pays et au secteur d'activité. Dans tous les États membres de l'UE, les femmes travaillent moins d'heures que les hommes. Cet écart varie toutefois largement, avec une disparité particulièrement importante dans les pays où le travail à temps partiel prévaut nettement parmi les femmes. Il existe également des différences considérables en ce qui concerne les horaires de travail lourds selon les pays et les postes occupés.

L'autonomie quant aux horaires de travail varie en fonction du type d'emploi. Travailler longtemps ou durant des plages difficilement compatibles avec une vie sociale a des conséquences préjudiciables sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle, lesquelles ne sont que faiblement atténuées par la flexibilité des horaires de travail. Les horaires de travail lourds et le travail à temps partiel ont l'un et l'autre des effets négatifs sur les conditions de travail.

Le rapport fournit une analyse séparée pour les indépendants, qui représentent 16 % des travailleurs de l'UE-25. Ils ont davantage tendance à travailler beaucoup et à avoir des horaires décalés, mais ils perdent moins de temps en trajet à parcourir que les salariés. En général, les indépendants qui emploient des salariés travaillent plus intensément que leurs salariés, tandis que ceux qui n'ont pas de salariés connaissent une intensité de travail moindre.

L'étude établit un indicateur sur l'organisation du travail pénible et, en le combinant avec un indicateur sur l'organisation innovante du travail, identifie cinq groupes d'États membres.

Indicateurs stratégiques

- En vue de limiter les impacts négatifs de l'intensité de travail, les organisations qui sont mal conçues ou qui ne fonctionnent pas efficacement devraient faire l'objet d'une mise à niveau et d'améliorations. Des mesures d'incitation peuvent être nécessaires pour encourager les entreprises à adopter les meilleures pratiques en la matière.

- Il est nécessaire de développer des instruments destinés à évaluer et à contrôler l'intensité et la qualité de travail, ainsi que la productivité des organisations au niveau micro.
- Des horaires de travail lourds sont liés à de mauvaises conditions de travail. Selon les conclusions, cet état de fait se vérifie particulièrement lorsque le temps de travail dépasse les 48 heures par semaine. Le fait de travailler de 45 à 48 heures par semaine est également lié à des conditions de travail problématiques. Il existe d'importantes différences d'un État membre à l'autre tant sur le plan des horaires de travail lourds que du fossé des genres en la matière. Cette situation laisse penser que les contextes juridique, institutionnel et culturel ont un rôle à jouer et qu'il est possible de réduire le nombre de personnes en surcharge de travail. Prendre une telle mesure permettrait d'améliorer les conditions de travail et favoriserait l'égalité des chances entre genres.
- Promouvoir le travail à temps partiel ne constitue pas une manière sûre d'améliorer les conditions de travail. De même, des horaires de travail très courts ne sont pas associés à des conditions de travail particulièrement bonnes. D'une manière générale, les travailleurs à temps partiels connaissent de mauvaises conditions de travail au niveau psychologique et souffrent d'une intégration socioéconomique limitée et d'un manque de perspectives de carrière.
- La probabilité d'accidents de travail ou de problèmes de santé est légèrement plus faible lorsque le rythme de travail dépend d'une demande externe. Dans les organisations modernes, la charge de travail de la plupart des salariés dépend d'une telle demande. Dans les futures éditions de l'enquête européenne sur les conditions de travail, il serait utile d'intégrer des questions supplémentaires sur le sujet.
- Le potentiel de cette enquête, qui vise à contribuer positivement au développement d'indicateurs utiles, dans le contexte de la «méthode ouverte de coordination» de l'UE et des lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi, va bien au-delà de la question du développement d'indicateurs pour le travail pénible. La qualité du travail et de l'emploi constitue une question centrale de la politique communautaire de l'emploi. À l'avenir, il sera utile d'explorer les possibilités de développement d'un indicateur plus général de la qualité du travail qui pourrait être utilisé pour fonder une politique.

Informations complémentaires

Le rapport sur les conditions de travail dans l'Union européenne: «Temps et intensité de travail» est disponible à l'adresse suivante: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0927.htm>. Les données, rapports et l'analyse secondaire des enquêtes européennes sur les conditions de travail sont disponibles sur le site web de l'Observatoire européen des conditions de travail à l'adresse suivante: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>.

Sophia MacGoris, responsable de l'information et de la communication
smg@eurofound.europa.eu