



Genre, emploi et préférences pour le temps de travail en Europe



FONDATION EUROPÉENNE
pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Genre, emploi et préférences pour le temps de travail en Europe

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe autonome de l'Union européenne, créé pour aider à l'élaboration de politiques liées aux problèmes de société et du travail. Pour tout renseignement supplémentaire, veuillez consulter le site *web* de la Fondation (<http://www.eurofound.ie/>).

Au sujet des auteurs

Colette Fagan travaille au département de sociologie de l'université de Manchester, au Royaume-Uni. Elle est également chercheuse honoraire de l'European Work and Employment Research Centre (Centre de recherche sur le travail et l'emploi, EWERC) à l'UMIST, au Royaume-Uni.

Tracey Warren est attachée au département de sociologie de l'université de Nottingham, au Royaume-Uni.

Iain McAllister est chercheur au Cathie Marsh Centre for Census and Survey Research, de l'université de Manchester, au Royaume-Uni.

Remerciements

Nous souhaitons remercier de leurs conseils et de leurs commentaires Mia Latta, Matthieu de Nanteuil et Agnès Parent-Thirion de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail et membres du groupe consultatif de la Fondation.

Genre, emploi et préférences pour le temps de travail en Europe

Colette Fagan,
avec la contribution de Tracey Warren
et Iain McAllister



FONDATION EUROPÉENNE
pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des Publications Officielles des Communautés européennes, 2002

ISBN 92-897-0113-7

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


Pour les droits de traduction ou de reproduction, s'adresser au directeur de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe autonome de l'Union européenne créé pour aider à la formulation de politiques sur les problèmes sociaux liés au travail. Pour toute information supplémentaire, veuillez consulter le site de la Fondation <http://www.eurofound.eu.int/>.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Irlande
Tél. (353-1) 204 31 00
Fax (353-1) 282 64 56
E-mail : postmaster@eurofound.eu.int.
www.eurofound.ie

Printed in Ireland

Le papier utilisé pour cette publication ne contient pas de chlore et provient de forêts d'Europe du Nord faisant l'objet d'un plan de gestion. Pour chaque arbre abattu, au moins un autre est planté.

Avant-propos

Si l'amélioration de la performance en matière d'emploi représente un enjeu important pour l'Union européenne, la création d'emplois pour toutes les catégories de main-d'œuvre figure au premier rang des objectifs politiques. L'inclusion sociale est un des principaux objectifs en matière de politique générale fixés au niveau européen et l'augmentation du taux d'activité représente l'élément clé qui permettra de réaliser une société européenne inclusive pour tous.

Le présent rapport tente d'analyser le rôle joué par le genre dans la détermination de l'activité professionnelle et des préférences en matière d'emploi au sein des 15 États membres de l'Union européenne et en Norvège. Si on reconnaît que des facteurs externes indépendants de leur volonté s'exercent aussi sur les décisions des citoyens (demande globale du marché du travail, disponibilité de services de garde d'enfant adéquats, manque d'accès à la formation pour les travailleurs âgés, etc.), il est aussi important de tenter d'analyser les facteurs internes qui conduisent à prendre ou à ne pas prendre un travail. L'hypothèse importante proposée ici est que le genre constitue l'un des facteurs clés (sinon le principal) qui influencent les réalités et les choix des hommes et des femmes en ce qui concerne l'emploi.

Nous espérons que les lecteurs du présent rapport le trouveront utile et instructif.

Raymond-Pierre Bodin
Directeur

Eric Verborgh
Directeur adjoint



Sommaire

Avant-propos		v
Chapitre 1	Introduction	1
Chapitre 2	Qui travaille et qui souhaiterait travailler?	5
Chapitre 3	Travail et vie familiale	13
Chapitre 4	Les horaires hebdomadaires de travail	31
Chapitre 5	Changer la semaine de travail	45
Chapitre 6	Les préférences en matière de temps de travail: comparaisons selon les pays	65
Chapitre 7	Conclusions	87
Bibliographie		93
Annexes		99



Chapitre 1

Introduction

Quelles modalités de travail les femmes et les hommes préfèrent-ils? Dans quelle mesure les formes de travail actuelles diffèrent-elles de ces préférences? Ces questions sont pertinentes pour la politique de l'emploi européenne. Pour augmenter le taux d'emploi européen, il est nécessaire à la fois d'augmenter le nombre d'emplois et de favoriser des modalités de travail tenant compte des préférences de la main-d'œuvre. On permettra ainsi aux femmes et aux hommes de conserver des taux d'activité élevés tout au long de leur vie. L'amélioration de la correspondance entre les modalités de travail existantes et préférées contribuera également à réaliser le but plus général d'améliorer les conditions de vie et de travail en Europe.

L'enquête «Options d'emploi de l'avenir» ⁽¹⁾ menée en 1998 par la Fondation constitue une ressource importante pour ces débats; c'est l'une des rares sources d'information sur certains aspects importants des préférences en matière d'emploi qui couvrent les 15 États membres de l'Union européenne et la Norvège. Elle concerne un échantillon représentatif de la population active (16 à 54 ans) et examine de nombreuses questions, y compris les suivantes:

- Que sont les projets des actifs occupés en ce qui concerne la recherche d'un emploi?
- Combien d'heures les demandeurs d'emploi préféreraient-ils travailler?
- Les actifs occupés préféreraient-ils travailler plus ou moins d'heures?
- Combien d'entre eux souhaiteraient-ils être établis à leur compte?
- Souhaiteraient-ils prendre des congés sabbatiques, ou travailler chez eux?
- Pour quelles raisons préféreraient-ils changer leurs modalités de travail de cette façon?

⁽¹⁾ Cette enquête a été commandée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail et le ministère royal norvégien du travail et de l'administration gouvernementale. Il s'agit d'une enquête représentative de grande envergure menée auprès de 30 000 personnes âgées de 16 à 64 ans dans les 15 États membres de l'UE et la Norvège. Le travail sur le terrain a été mené en 1998, sous la coordination d'Infratest Burke Sozialforschung (1998), qui a également préparé les rapports techniques et les premières analyses des résultats.

L'enquête constitue une riche source d'informations bien qu'elle présente quelques insuffisances aux fins de la présente analyse. Tout d'abord, bien que des questions aient été posées concernant le nombre existant et préféré d'heures de travail, aucune information n'a été recueillie sur les horaires de travail. Il est toutefois probable que le nombre préféré d'heures de travail soit influencé par le moment de la journée où ces heures sont travaillées (la nuit? le week-end? par équipes alternantes?) et par la possibilité dont dispose le travailleur de varier ses heures de travail pour pouvoir exécuter des activités domestiques ou autres. Deuxièmement, l'analyse serait plus solide si on avait recueilli plus de renseignements concernant les salaires actuels des répondants et les ajustements de leurs revenus qu'ils seraient prêts à accepter en échange d'ajustements de leur temps de travail. Troisièmement, seuls des renseignements limités ont été recueillis auprès des personnes sans emploi qui ont déclaré ne pas vouloir d'emploi dans les cinq années à venir, ce qui représente 10 % des hommes et 20 % des femmes en âge de travailler: ces renseignements concernaient leur âge, leur genre, s'ils suivaient des études, ou s'ils «s'occupaient de leur famille». Pourtant, les raisons pour lesquelles cette proportion d'actifs ne cherchent pas d'emploi, la nature de leurs responsabilités familiales et leurs préférences en matière d'emploi sont aussi importantes pour les débats sur les politiques. Quatrièmement, il aurait été utile de poser une question explicite permettant d'identifier les répondants en congé de maternité ou en congé parental pour permettre d'établir une distinction entre les taux de personnes «au travail» et les taux d'emploi. Enfin, si l'échantillon est suffisamment important pour permettre d'établir des comparaisons de base entre les pays, il ne se prête pas à l'exécution d'analyses plus détaillées de sous-groupes, telles que des comparaisons entre les mères actives occupées des différents pays (voir l'annexe A.1).

Les préférences et les aspirations ne constituent pas une mesure précise ou parfaite du comportement futur, car des contraintes et d'autres priorités affectent les résultats. Par exemple, les répondants qui déclarent vouloir travailler à temps partiel ne le feraient pas tous immédiatement, si cette option leur était offerte.

Les préférences et évaluations des femmes et des hommes concernant les options qui s'offrent à eux exercent bien cependant une influence sur leurs projets, leurs décisions et leur comportement. Les informations concernant leurs préférences et les raisons de ces préférences posent un éclairage sur le type de changements de politique dont la population aimerait bénéficier. Les interventions stratégiques et d'autres changements de la situation exercent en outre un effet en retour qui cause une adaptation aux préférences. Par exemple, un nombre plus grand de travailleurs décideraient peut-être de se mettre à leur compte s'ils possédaient les connaissances et les ressources nécessaires, ou simplement s'ils avaient l'habitude de ce mode de vie. En effet, les enfants des travailleurs indépendants empruntent souvent la même voie que leurs parents. De même, comme nous le verrons plus loin, les mères de famille ont tendance à préférer des horaires moins longs dans les pays où les services publics de garde d'enfants sont limités, contrairement à celles qui vivent dans des pays dotés de services plus développés. En analysant ces variations des préférences avec les circonstances professionnelles et familiales des actifs, il est possible de réfléchir aux conditions et aux politiques susceptibles de stimuler ou de diminuer les préférences concernant certains types de modalités de travail.



Le présent rapport compare la situation d'emploi et les préférences des femmes et des hommes en contribution à la démarche «intégration de la dimension de genre» demandée dans la politique européenne de l'emploi telle qu'elle a été adoptée dans le traité d'Amsterdam. Selon cette démarche, l'analyse des rapports de genre doit être intégrée aux analyses des conditions et processus du marché du travail pour permettre la mise en œuvre d'interventions politiques appropriées et efficaces. Elle est utile pour garantir l'efficacité de toutes les politiques d'emploi, pas seulement les questions liées à l'égalité des chances (Rubery, 1995; Rubery et Maier, 1995; Rubery e.a., 1998 a, 1999). Le présent rapport montre que, dans la situation actuelle qui se caractérise par des différences manifestes entre les genres concernant le niveau et la forme d'emploi, on observe des ressemblances entre les préférences en matière d'emploi des deux genres ainsi que des différences. L'analyse démontre que les préférences des hommes et des femmes en matière d'emploi sont liées aux types d'activité qu'ils exercent ainsi qu'à leur situation familiale et compare en outre les préférences des personnes qui ont actuellement un emploi avec celles des demandeurs d'emploi.

Définition et classification des catégories d'horaire hebdomadaire utilisées dans le rapport

La mesure des heures utilisée dans l'analyse concerne les horaires hebdomadaires actuels moyens, heures supplémentaires comprises.

Les catégories suivantes sont utilisées:

- «temps partiel réduit»: moins de 20 heures;
- «temps partiel substantiel»: 20 à 34 heures;
- «plein temps modéré»: 35 à 39 heures;
- «plein temps prolongé»: 40 à 49 heures.

Chapitre 2

Qui travaille et qui souhaiterait travailler?

La plupart des actifs (16 à 64 ans) exercent une activité ou souhaiteraient le faire (tableau 1). En 1998, 61 % d'entre eux travaillaient, 2 % avaient travaillé durant la semaine précédente et 21 % étaient des «demandeurs d'emploi» et désiraient prendre un travail immédiatement ou dans les cinq prochaines années (voir l'annexe A.2 pour la description des personnes employées la semaine précédente mais pas durant la semaine de référence de l'enquête). Les 15 % restants n'avaient pas d'emploi et n'en recherchaient pas et nous les décrivons par le terme d'«inactifs».

Tableau 1 — Situations vis-à-vis de l'emploi de la population active selon l'âge et le genre

Distribution selon l'âge et le genre des...					
Ensemble	personnes qui exercent un travail (%)	personnes qui exerçaient un travail la semaine précédente (%)	demandeurs d'emploi (%)	inactifs (%)	(Nombre)
16-19	28	8	52	12	2 540
20-29	60	4	33	4	6 576
30-39	77	1	17	5	7 112
40-49	77	1	14	8	6 283
50-59	59	2	13	26	5 392
60-64	18	2	10	70	2 531
Total	61	2	21	15	30 434
<i>Femmes</i>					
16-19	25	8	54	13	1 259
20-29	54	3	37	6	3 193
30-39	64	2	26	9	3 571
40-49	65	1	20	14	3 109
50-59	47	2	17	34	2 712
60-64	10	2	10	78	1 314
Total	51	3	26	20	15 158

Tableau 1 —

Distribution selon l'âge et le genre des...					
Ensemble	personnes qui exercent un travail (%)	personnes qui exerçaient un travail la semaine précédente (%)	demandeurs d'emploi (%)	inactifs (%)	(Nombre)
<i>Hommes</i>					
16-19	31	8	50	11	1 280
20-29	65	4	29	3	3 386
30-39	90	1	8	1	3 540
40-49	89	1		3	3 173
50-59	71	1	11	17	2 678
60-64	26	2	9	63	1 217
Total	71	2	17	10	15 274

NB: Les personnes qui exercent actuellement un travail rémunéré sont identifiées à la question 1 du questionnaire, ceux qui exerçaient un travail la semaine précédente à la question 4. «Les demandeurs d'emploi» sont tous ceux qui désirent un emploi au moment de l'enquête ou dans les cinq prochaines années. Dans l'enquête, les personnes qui exerçaient une activité la semaine précédente sont supposées être des demandeurs d'emploi, mais aucune information n'est donnée sur leurs intentions actuelles concernant la recherche d'un emploi. Les «inactifs» sont ceux qui n'ont pas d'emploi et n'en veulent ni pour le moment ni dans les cinq années à venir. Si le total des pourcentages des rangées ne s'élève pas exactement à 100, c'est parce que les chiffres décimaux ont été arrondis.

Le profil des actifs en ce qui concerne l'âge et le genre est bien connu. L'emploi et la recherche d'un emploi augmentent pour les deux genres vers l'âge de 20 ans, puis se mettent à diminuer vers 50 ans, évolution qui reflète les caractéristiques relatives à l'âge des étudiants et des retraités. (La dimension de l'âge dans les préférences en matière d'emploi est abordée dans Lilja et Hämäläinen, 2001.) C'est entre ces deux étapes de la vie que les différences entre les genres sont les plus prononcées. Les hommes ont des taux d'emploi plus élevés que les femmes (71 % contre 51 %). Inversement, les femmes ont plus de chances de faire partie des demandeurs d'emploi et des inactifs. Un peu plus du quart des femmes et 17 % des hommes se classent parmi les demandeurs d'emploi. Un cinquième des femmes n'ont pas d'emploi et n'ont pas l'intention de travailler dans les cinq années à venir, ce qui représente le double du taux des hommes. Les femmes sont également moins sûres de vouloir chercher un emploi durant cette période, ce qui indique que leur entrée en activité dépend plus des possibilités d'emploi et de leur situation familiale que dans le cas des hommes (voir l'annexe A.2).

Les différences entre les taux d'emploi des deux genres s'expliquent par le fait que, dans la plupart des sociétés européennes, le travail et la vie de famille demeurent caractérisés par une répartition des responsabilités qui fait de l'homme le soutien de famille. Les responsabilités domestiques des femmes (éducation des enfants, soin des personnes âgées et d'autres adultes nécessitant une aide pour mener leur vie, tâches ménagères) les occupent plus que les hommes et les rendent moins disponibles pour les activités rémunérées. Les responsabilités domestiques ne sont pas la seule raison du taux d'emploi inférieur des femmes. La situation du marché du travail joue aussi son rôle: l'inégalité des genres et les discriminations font que les femmes subissent des taux de chômage plus élevés dans la plupart des pays, ainsi que des conditions d'emploi inférieures (Rubery e.a., 1998a, 1999).



Figure 1 — Situation des sans emploi (demandeurs d’emploi et inactifs)



La figure 1 donne les raisons du non-emploi selon le genre et l’âge. La majorité des jeunes sans emploi suivent des études ou une formation ou sont demandeurs d’emploi, tandis qu’à l’autre extrémité de la pyramide des âges, la plupart sont à la retraite. Entre ces deux étapes de la vie, la plupart des hommes sans emploi sont au chômage. Les femmes souffrent aussi fréquemment du chômage mais elles mentionnent également souvent leurs responsabilités domestiques pour expliquer leur situation. Cet aspect est étudié dans plus de détails au tableau 2 en ce qui concerne les personnes de 20 à 49 ans. Un peu plus d’un tiers des femmes de cette catégorie sont sans emploi et parmi celles-ci, 70 % s’occupent de leur famille et de leur foyer. Des 11 % d’hommes de cette catégorie qui sont sans emploi, plus de la moitié sont au chômage et seulement 6 % s’occupent de leur foyer.

Tableau 2 — Situation actuelle des sans emploi de 20 à 49 ans des deux genres

	Hommes (%)	Femmes (%)
Sans emploi	11	36
Sans emploi qui:		
• suivent des études ou une formation	13	4
• sont au chômage	54	19
• s’occupent de leur famille ou de leur foyer	6	70
• sont à la retraite	10	2
• autres/sans réponse	17	6
Total des sans emploi	100	100

La démarcation entre les chômeuses et les femmes qui ne cherchent pas d’emploi à cause de leurs obligations familiales est floue. De nombreuses femmes de la deuxième catégorie constituent des «chômeuses cachées», qui ont des obligations familiales mais qui travailleraient

si un emploi était disponible. Ce fait a été illustré de manière frappante durant les années 80, dans l'Union européenne, quand la croissance de l'emploi a provoqué une expansion du nombre de demandeurs d'emploi, lorsque les «femmes qui reprenaient une activité» sont arrivées sur le marché du travail en même temps que des jeunes qui venaient d'achever leur scolarité et ont comblé une forte proportion des postes vacants (Rubery e.a., 1998a). Un grand nombre de femmes classées parmi les inactifs pourraient donc être incitées à prendre un emploi si les types d'emploi proposés, ou l'expansion des services de garde d'enfants et d'autres services, leur permettaient de concilier travail et obligations familiales. En outre, il est probable qu'un grand nombre d'entre elles chercheront un emploi par la suite, quand leur situation familiale changera, par exemple quand leurs enfants auront grandi.

Tableau 3 — Intentions des sans emploi concernant le travail

Situation actuelle	Personnes qui ont l'intention de commencer ou de reprendre une activité...			Total (%)
	... d'ici 1 an ou avant (%)	... d'ici de 2 à 5 ans (%)	... plus tard ou ne savent pas (%)	
Suivent des études ou une formation	50	32	18	100
Au chômage	81	3	15	100
Obligations familiales	23	12	65	100
À la retraite	3	< 0,5	97	100

Les intentions des répondants concernant l'emploi sont étroitement liées à leur situation actuelle. Environ 80 % des chômeurs et la moitié de ceux qui suivent des études ont l'intention de commencer à travailler durant l'année à venir tandis que 32 % des étudiants désirent le faire dans de 2 à 5 ans (tableau 3). Les retraités ont rarement l'intention de reprendre une activité. Les projets de ceux qui ont des obligations familiales (surtout des femmes) sont plus variés: 23 % pensent chercher un emploi dans moins d'un an, tandis que 65 % n'ont pas l'intention de reprendre un emploi dans les cinq années à venir. Cette diversité reflète leurs différentes obligations, telles que l'âge de leurs enfants, et si elles s'occupent de parents âgés, ainsi que leur âge à elles. La disponibilité de services de garde d'enfants et de dispositions en matière de temps de travail compatibles avec leurs responsabilités exerceront également une influence sur leurs projets professionnels.

Projets, attentes et orientations en matière d'emploi

Les pressions sociales, économiques et politiques modifient les modes d'organisation dans lesquels l'homme joue le rôle de soutien de famille. Les taux d'activité des femmes augmentent constamment depuis plusieurs décennies, chaque nouvelle génération de femmes interrompant son activité professionnelle pendant des périodes toujours plus brèves et moins fréquentes (Rubery e.a., 1999). Cette augmentation à long terme, associée à une baisse des taux d'activité masculins, fait que les différences entre les taux d'activité des deux genres devraient en principe se dissiper au cours des quelques décennies à venir (Rubery and Smith, 1999). Les attitudes



envers les rôles des genres évoluent également, en particulier parmi les jeunes. Une proportion croissante de la population est favorable à des dispositions plus égalitaires, dans lesquelles les deux genres mènent de front des activités professionnelles et domestiques (Commission européenne, 1998a). La participation des hommes à ces dernières augmente toutefois beaucoup plus lentement que celle des femmes à l'emploi (Gershuny e.a., 1994).

Tableau 4 — Attentes des femmes par rapport à l'emploi liées à leurs projets en matière de procréation

Au cours des cinq années à venir, elles...	Pourcentage qui s'attendent à avoir un emploi dans cinq ans
<i>Femmes actives occupées</i>	
• pensent qu'elles auront leur premier enfant	91
• pensent qu'elles auront un autre enfant	88
• ne pensent pas qu'elles auront leur premier enfant	84
<i>Demandeuses d'emploi</i>	
• pensent qu'elles auront leur premier enfant	88
• pensent qu'elles auront un autre enfant	78
• ne pensent pas qu'elles auront leur premier enfant	74
• ne pensent pas qu'elles auront un autre enfant et s'attendent à ce que leur dernier enfant ait quitté le foyer	33

La plupart des femmes s'attendent de nos jours à exercer une activité pendant qu'elles élèvent leurs enfants (tableau 4). Environ 90 % des femmes actives occupées qui s'attendent à avoir donné naissance à leur premier enfant au cours des cinq années à venir pensent aussi conserver une activité. Cette proportion est semblable parmi celles qui exercent déjà une activité professionnelle tout en élevant des enfants et qui s'attendent à en avoir un autre durant cette période. La majorité des demandeuses d'emploi qui n'ont pas d'enfant, ou celles qui pensent avoir un autre enfant au cours des cinq années à venir, s'attendent aussi à avoir un emploi à la fin de cette période. Ce sont les demandeuses d'emploi qui pensent que leurs enfants auront quitté le domicile familial qui s'attendent le moins à avoir un emploi dans cinq ans. Ces femmes sont en moyenne plus âgées que celles qui ont leur premier enfant ou en veulent d'autres et leurs aspirations limitées sont sans doute liées à la fois à leur âge et à leur génération. L'attachement à l'emploi des femmes des générations plus âgées était moins fort quand elles étaient jeunes que celui des générations suivantes. De plus, il est possible qu'elles hésitent à chercher un emploi par crainte de préjugés concernant leur âge et parce qu'elles n'ont pas d'expérience professionnelle récente.

Les femmes et les hommes attachent de l'importance à l'activité professionnelle pour des raisons globalement semblables. La nécessité de gagner sa vie représente bien sûr une raison majeure. Quelque 80 % des personnes qui ont un emploi ou en désirent un se déclarent tout à fait d'accord ou d'accord avec l'affirmation «Je travaille surtout pour gagner de l'argent» (tableau 5). Les hommes actifs occupés ont plus tendance à être tout à fait d'accord avec cette affirmation que les femmes de la même catégorie ou que les demandeurs d'emploi des deux genres. La raison en est

que dans la plupart des ménages le salarié le mieux rémunéré est un homme, leur salaire moyen étant plus élevé, à cause de l'influence des normes sociales traditionnelles selon lesquelles l'homme est le soutien de famille.

Dans toute l'Europe, les actifs occupés des deux genres expriment en proportions semblables un fort attachement au travail à cause des autres bénéfices qu'ils retirent de leur activité (Commission européenne, 1998, tableau 19) ⁽²⁾. La raison en est que la plupart des gens retirent des avantages sociaux et psychologiques de leur travail, et surtout s'ils disposent de conditions de travail bien aménagées (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1998). Dans l'enquête, la majorité des actifs occupés des deux genres ont déclaré aimer leur travail et considérer l'emploi comme une source de réseaux sociaux et d'interactions. Les demandeurs d'emploi avaient encore plus tendance à apprécier ces deux dimensions de l'emploi.

Tableau 5 — Orientations par rapport au travail selon le genre et l'emploi

Personnes qui pensent travailler surtout ⁽¹⁾ ...	Actifs occupés (%)			Demandeurs d'emploi (%)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
...pour gagner de l'argent						
Tout à fait d'accord	61	51	57	52	51	51
Total des personnes tout à fait d'accord ou plutôt d'accord	87	84	86	85	86	86
...parce que «j'aime mon travail»						
Tout à fait d'accord	46	52	48	55	56	56
Total des personnes tout à fait d'accord ou plutôt d'accord	82	86	84	90	88	89
...parce que «j'ai ainsi l'occasion de rencontrer des gens»						
Tout à fait d'accord	33	47	39	38	50	45
Total des personnes tout à fait d'accord ou plutôt d'accord	69	82	75	79	87	84

⁽¹⁾ Les répondants ont été invités à donner leur avis sur chacune des affirmations et ont donc pu déclarer qu'ils travaillaient «surtout» pour chacune des raisons ci-dessus s'ils le désiraient.

Dans l'ensemble, les femmes ont plus tendance à être tout à fait d'accord avec l'affirmation qu'elles aiment leur travail et qu'elles apprécient de travailler parce que cela leur permet de rencontrer des gens. Autrement dit, elles sont plus motivées par les bénéfices intrinsèques de leur activité que par de simples raisons financières extrinsèques. Ceci s'explique en partie par le fait que de nombreuses femmes ont peut-être une orientation par rapport au travail «qualitativement différente» à cause de leurs obligations familiales (Hakim, 1996). Les motivations des hommes et des femmes par rapport au travail ont toutefois tendance à être affectées par le type d'activité qu'ils exercent et pas seulement par leur rôle dans la famille et leur situation familiale. Ainsi, des travaux de recherche exécutés précédemment ont montré que, quand la situation professionnelle

⁽²⁾ Il convient de rappeler qu'une proportion inférieure de femmes exercent une activité, et que l'on dispose de moins d'informations concernant l'attachement à l'emploi des sans emploi, en particulier de ceux qui ne cherchent pas d'emploi.



est prise en considération, les différences entre les genres concernant la satisfaction et les motivations professionnelles demeurent, mais sont moins importantes. Paradoxalement, ce sont les hommes et les femmes les plus qualifiés et qui occupent les emplois les meilleurs qui sont les moins satisfaits de leur emploi. Cette situation reflète la juxtaposition d'aspirations plus élevées avec des conditions d'emploi relativement meilleures (Gallie e.a., 1998).

Tableau 6 — Perception de la situation de l'économie et du marché du travail selon le genre

Actifs occupés et demandeurs d'emploi qui pensent...	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
• qu'il est difficile ou impossible de trouver un emploi acceptable actuellement	68	75	71
• que dans cinq ans, la situation sera telle que trouver un emploi acceptable sera...			
... plus facile	20	17	19
... plus difficile	37	35	36
... pas de différence	34	37	35
... ne sait pas/pas de réponse	10	12	11
• que dans leur pays, la situation économique est mauvaise ou très mauvaise en ce moment	43	57	49
• que dans cinq ans, la situation économique sera			
... pire	25	26	26
... la même	35	37	36
... meilleure	30	25	27
• que leur situation économique personnelle est mauvaise ou très mauvaise	21	25	23
• que dans cinq ans, leur situation économique personnelle sera			
... meilleure	51	48	50
... pire	11	10	11

Les femmes ont encore plus tendance que les hommes à penser qu'il est difficile de trouver un emploi et à être pessimiste concernant la situation économique actuelle (tableau 6). Deux tiers des hommes qui exercent un emploi ou qui en recherchent un pensent qu'il est difficile ou impossible de trouver un emploi acceptable dans la conjoncture actuelle de l'emploi, proportion qui pour les femmes passe à 75 %. Seulement un cinquième de la main-d'œuvre s'attend à ce que la situation s'améliore au cours des cinq années à venir, et un tiers pense qu'elle empirera. De manière plus générale, en 1998, la main-d'œuvre se divisait globalement en deux concernant l'évaluation de la situation économique générale dans leur pays, tandis qu'une personne sur cinq pensait que sa situation économique personnelle était mauvaise ou très mauvaise. On observe peu de différences entre les genres concernant l'évaluation de l'avenir, mais les femmes envisageaient la situation économique générale avec plutôt moins d'optimisme et avaient moins tendance à penser que la leur s'améliorerait dans les cinq années à venir.

Dans ce chapitre, nous avons montré que les attentes et les projets des femmes indiquent qu'elles sont favorables à l'exercice d'une activité professionnelle et qu'elles apprécient l'emploi pour

des raisons semblables à celles exprimées par les hommes. Toutefois, elles sont moins nombreuses que les hommes à avoir un emploi. L'une des raisons est que dans la plupart des ménages, ce sont toujours les femmes qui sont responsables en premier des enfants et d'autres tâches domestiques, et que ces obligations limitent leur capacité à prendre un emploi si elles n'arrivent pas à concilier les exigences de leur activité rémunérée et non rémunérée. Les emplois aux horaires aménagés correspondant à leur programme domestique sont un élément de solution. L'augmentation du financement public des services de soins en est un autre. Le troisième concerne l'augmentation de la participation des hommes aux activités domestiques.

Il est important de s'appuyer sur les préférences en matière d'emploi dans la formulation de la politique européenne de l'emploi. Les préférences des hommes et des femmes concernant le temps de travail et leurs attitudes envers d'autres changements de leur activité, tels que les avantages du travail indépendant ou du travail à domicile, sont importantes pour permettre d'établir des projections sur les tendances du marché du travail et pour élaborer des politiques visant à tenir compte des besoins et préférences des salariés ainsi que des employeurs. Ces questions sont couvertes dans les chapitres suivants.



Chapitre 3

Travail et vie familiale

Depuis quelques décennies, on observe en Europe une évolution de la structure et de l'organisation de l'emploi, qui prend des formes diverses. L'emploi est de plus en plus concentré dans les activités de service, et le travail à temps partiel est en hausse, en majeure partie dans les catégories professionnelles inférieures (Smith e.a., 1998, Walwei, 1998). Par comparaison avec les taux actuels de travail à temps partiel, le travail indépendant et les contrats à durée déterminée demeurent moins répandus, sauf en Espagne, où les contrats à durée déterminée sont généralisés. On observe toutefois les signes d'une nouvelle évolution de la relation d'emploi, les agences d'intérim jouant le rôle d'intermédiaire entre les employeurs et leur main-d'œuvre dans certains secteurs de l'économie européenne. Cette forme de contrat est encore rare mais semble se répandre (Michon, 2000). Une minorité croissante d'actifs occupés exécutent au moins une partie de leur travail chez eux, grâce aux innovations des technologies de l'information et des communications. Un grand nombre d'entre eux sont des travailleurs non manuels, ou des personnes dont l'activité relève de nouvelles formes de travail indépendant professionnel, qui viennent s'ajouter aux travailleurs indépendants et aux travailleurs à domicile plus traditionnels. Parallèlement à toutes ces tendances, on observe une diversification généralisée et constante des dispositions relatives au temps de travail pour les travailleurs tant à plein temps qu'à temps partiel. Les contrats d'horaires annualisés, les nouveaux modèles de travail posté, et le travail en dehors des heures normales (le soir, la nuit et le week-end) ont tous augmenté (Bosch e.a., 1994, Rubery e.a., 1995, Fagan 1999). Ces changements font partie des pressions professionnelles croissantes exercées sur les salariés de se montrer «flexibles», c'est-à-dire de travailler des heures variables en réponse aux exigences de leurs employeurs et de leurs clients. Ces nouvelles exigences en matière d'horaires s'accompagnent, pour une bonne partie de la main-d'œuvre européenne, d'un rythme de travail plus rapide et plus intense (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1997a).

Autre changement important, les femmes constituent une proportion croissante de la main-d'œuvre. L'augmentation du nombre de couples biactifs et de familles monoparentales fait que la question de la conciliation du travail et de la vie de famille se pose pour la majorité des travailleurs à un stade ou à un autre de leur vie professionnelle. L'expansion du travail à temps partiel représente une solution pour certaines femmes, mais son coût est souvent élevé à cause de la réduction des revenus et de la couverture de protection sociale, des débouchés limités et des possibilités de promotion limitées qu'il entraîne (O'Reilly and Fagan, 1998). Les services de garde d'enfants, les congés parentaux, les systèmes d'horaires mobiles etc., sont d'autres mesures qui facilitent la conciliation du travail et des obligations familiales, mais le recours à ces dispositions varie considérablement selon les pays et les lieux de travail.

Malgré ces changements, l'emploi demeure fortement réparti selon le genre (Rubery and Fagan, 1993, Rubery e.a., 1999). Dans ce chapitre, nous commençons par examiner la relation entre les obligations domestiques des hommes et des femmes et leurs horaires de travail. Dans les sections 3.2 et 3.3, nous comparons la situation professionnelle des femmes et des hommes. C'est dans ce contexte domestique et professionnel que nous devons situer et interpréter leurs préférences en matière d'emploi. Nous étudions ensuite dans la section 3.4 les préférences concernant deux manières différentes d'exercer une activité, à savoir le travail indépendant par comparaison au travail salarié et le travail domicile, ainsi que le nombre de personnes qui souhaiteraient en avoir la possibilité par rapport au nombre actuel.

3.1. Les responsabilités en matière de soins et la division du travail selon le genre

À tout moment, une proportion importante des travailleurs ont des enfants ou d'autres obligations familiales, et la plupart des gens assument ces responsabilités à un stade ou à un autre de leur vie. Les politiques destinées à améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale concernent la plupart des actifs, ainsi que, bien sûr, leurs enfants et tout parent qui a besoin de soins. Malheureusement, dans le présent rapport, nous ne pouvons pas étudier en détail la situation domestique des 20 % de femmes d'âge actif et des 10 % d'hommes de la même catégorie qui ne sont ni occupés ni en quête d'un emploi. Mais il est important de ne pas oublier que l'inactivité d'un grand nombre de ces femmes, et de certains de ces hommes, est liée aux limites qu'imposent leurs obligations à leur disponibilité professionnelle, comme nous l'avons observé dans le chapitre précédent.

Un tiers des actifs occupés et des demandeurs d'emploi ont un enfant de moins de quinze ans au foyer, 9 % d'entre eux un enfant de moins de 3 ans (tableau 7). Parmi les hommes, les demandeurs d'emploi ont moins tendance à avoir des enfants que les actifs occupés, en grande partie parce que la plupart d'entre eux sont des jeunes qui débudent dans la vie active (voir le chapitre 2) ⁽³⁾. Les femmes demandeurs d'emploi ont plus souvent des enfants que les actifs

⁽³⁾ Près des deux tiers des demandeurs d'emploi de sexe masculin (64 %) et la moitié des demandeurs d'emploi de sexe féminin (49 %) ont moins de 30 ans, contre un quart des actifs occupés des deux genres.



occupés des deux genres. La capacité d'un grand nombre de ces femmes à prendre un travail augmenterait si on améliorait les services de garde d'enfants ou si l'on aménageait le temps de travail pour tenir compte de leurs obligations concernant leurs enfants.

Tableau 7 — Proportion des actifs occupés et des demandeurs d'emploi qui s'occupent de jeunes enfants selon le genre

Personnes qui ont dans leur ménage ⁽¹⁾ un enfant âgé de...				
	moins de 3 ans (%)	moins de 6 ans (%)	moins de 10 ans (%)	moins de 15 ans (%)
<i>Hommes</i>				
Actifs occupés	10	18	26	35
Demandeurs d'emploi	3	5	8	11
Ensemble	8	15	23	31
<i>Femmes</i>				
Actives occupées	8	15	24	35
Demandeuses d'emploi	14	22	30	37
Ensemble	10	17	26	35
<i>Ensemble</i>				
Actifs occupés	9	17	25	35
Demandeurs d'emploi	10	16	22	27
Ensemble	9	16	24	33

(¹) Les obligations envers les jeunes enfants élevés dans un autre foyer ne sont pas couvertes, ni le soin des grands enfants qui sont encore au foyer ou l'ont quitté.

C'est vers la vingtaine et la trentaine que les femmes et les hommes ont le plus tendance à avoir des jeunes enfants qui ont besoin qu'on s'occupe d'eux (annexe A.2). Quand leurs enfants grandissent et que ces responsabilités diminuent, celles concernant des parents âgés ou invalides se mettent à augmenter (tableau 8). Parmi les travailleurs âgés de 50 ans ou plus, 20 % des femmes et 15 % des hommes assument ce type de responsabilité. Une proportion légèrement plus élevée de femmes que d'hommes les combinent avec un emploi ou la recherche d'un emploi. Une proportion importante de cette catégorie (25 % des femmes et 15 % des hommes) déclarent que ces responsabilités limitent leurs possibilités d'emploi. D'autres auront peut-être déjà cessé leur activité à cause des contraintes qu'exercent ces soins sur le temps dont ils disposent et c'est l'une des raisons des taux d'inactivité importants des femmes dès la quarantaine (voir le tableau 1 ci-avant). On peut s'attendre à ce que la difficulté de concilier un emploi avec des responsabilités en matière de soins aux personnes âgées devienne une préoccupation croissante sous l'effet du vieillissement de la population. Une indication est donnée par le fait qu'environ la moitié du présent échantillon d'actifs occupés et de demandeurs d'emploi pensaient qu'ils auraient à soigner des parents âgés dans cinq ans, proportion bien plus élevée que la proportion actuelle.

Tableau 8 — Proportion des actifs occupés et des demandeurs d'emploi qui ont des parents âgés à soigner ⁽¹⁾ selon le genre et l'âge

Catégorie d'âge	Femmes (%)	Hommes (%)	Ensemble (%)
16-19	11	8	9
20-29	10	6	8
30-39	10	9	10
40-49	16	12	14
50-59	21	15	17
60-64	20	15	17
Toutes	13	10	11

⁽¹⁾ Couvre les soins aux parents âgés et à d'autres adultes qui ont besoin de soins ou d'une aide à cause de problèmes de santé ou d'incapacité.

Les familles monoparentales, dont le chef est en majorité une femme, se répandent de plus en plus dans de nombreux pays européens, et ces parents isolés affrontent des problèmes particuliers car ils doivent concilier les responsabilités de gagner leur vie et d'élever leurs enfants sans l'aide d'un partenaire résidant. Le taux de chômage des mères isolées est souvent plus élevé que celui des femmes qui vivent en couple, et dans certains pays, les mères isolées ont moins tendance à occuper un emploi ou à en chercher un. Dans l'ensemble, les parents isolés représentent une faible proportion de la main-d'œuvre, mais cette situation est beaucoup plus fréquente pour les femmes actives occupées ou demandeuses d'emploi (5 %) que pour les hommes (1 %) (tableau 9). Autrement dit, 14 % de l'ensemble des mères qui ont un enfant de moins de 15 ans et qui ont un emploi ou en recherchent un, sont des parents isolés. Pour les pères, ce pourcentage est de 3 %.

Tableau 9 — Proportion des actifs occupés et des demandeurs d'emploi dans les différents types de ménage, selon le genre

Composition du ménage	Femmes	Hommes	Ensemble
Célibataires, pas de jeune enfant au foyer	31	37	34
Parents isolés + enfant de moins de 15 ans au foyer	5	1	3
Couples sans jeune enfant au foyer	33	33	33
Couples + un enfant de moins de 15 ans au foyer	31	30	30
Total %	100	100	100

NB: Les couples comprennent les personnes mariées et qui cohabitent.

Près des deux tiers des travailleurs sont mariés ou vivent en concubinage (63 %) et parmi ceux-ci près de la moitié ont des jeunes enfants (tableau 9). Les modalités d'emploi combinées de ces couples ⁽⁴⁾ sont examinées au tableau 10. La première chose à noter est que la variation de la distribution en pourcentage des femmes et des hommes entre les différentes catégories s'explique par le plan de sondage. Il y a deux fois autant d'inactifs parmi les femmes que parmi les hommes (tableau 1) et celles-ci étaient exclues de l'enquête en tant que répondants individuels, mais des

⁽⁴⁾ La plupart de ces couples sont hétérosexuels.

informations ont été recueillies auprès des actifs occupés et des demandeurs d'emploi concernant la situation d'emploi de leur partenaire, si bien que les inactifs et les demandeurs de d'emploi sont inclus.

Tableau 10 — Modalités d'emploi des couples selon l'âge de leur plus jeune enfant résidant

Hommes : actifs occupés ou demandeurs d'emploi

Modalité d'emploi	Pas d'enfant ⁽¹⁾ de moins de 15 ans (%)	Enfant de moins de 15 ans (%)	Enfant de moins de 6 ans (%)	Ensemble
Couple employé à plein temps (35 heures ou plus)	37	29	24	33
Homme à plein temps, femme à temps partiel de 20 à 34 heures	11	15	14	13
Homme à plein temps, femme à temps partiel moins de 20 heures	3	7	7	5
Homme à temps partiel ou moins, femme active occupée ⁽²⁾	10	6	6	8
Homme actif occupé, femme demandeuse d'emploi/inactive ⁽³⁾	30	37	44	34
Homme demandeur d'emploi, femme demandeuse d'emploi/inactive	8	5	6	7
Total	100	100	100	100

Femmes: actives occupées ou demandeuses d'emploi

Modalité d'emploi	Pas d'enfant ⁽¹⁾ de moins de 15 ans (%)	Enfant de moins de 15 ans (%)	Enfant de moins de 6 ans (%)	Ensemble
Couple employé à plein temps (35 heures ou plus)	33	28	23	30
Homme à plein temps, femme à temps partiel, de 20 à 34 heures	13	18	15	15
Homme à plein temps, femme à temps partiel moins de 20 heures	5	10	10	7
Homme à temps partiel ou moins, femme active occupée ⁽²⁾	19	9	8	14
Homme actif occupé, femme demandeuse d'emploi ⁽³⁾	19	30	37	24
Femme demandeuse d'emploi, homme demandeur d'emploi ou inactif	12	5	5	9
Total	100	100	100	100

⁽¹⁾ Les enfants qui ne résident pas au domicile ne sont pas comptés.

⁽²⁾ Le plan de sondage est asymétrique: il comprend des personnes qui ont un emploi ou qui en recherchent un, mais exclut les inactifs (les personnes qui ne sont pas actives sur le marché du travail). Toutefois, les informations concernant leur partenaire font seulement la distinction entre ceux qui ont un emploi et ceux qui n'en ont pas, et couvrent donc les inactifs. Ainsi, la catégorie «homme travaillant à temps partiel ou moins», relative aux répondants de genre masculin, couvre les hommes qui travaillent à temps partiel ou les demandeurs d'emploi, tandis que pour les répondants de genre féminin, elle couvre aussi les actives occupées dont le partenaire est inactif (étudiant, retraité ou autre).

⁽³⁾ Pour les raisons expliquées dans la note 2 ci-dessus, pour les répondants de genre masculin, cette catégorie couvre les actifs occupés dont les partenaires sont des demandeurs d'emploi ou des inactifs (n'ayant ni ne désirant un emploi), tandis que pour les répondantes, elle couvre les demandeuses d'emploi mais exclut les inactives.

Dans la plupart des ménages formés d'un couple, on observe l'une des trois situations d'emploi suivantes: soit les deux partenaires travaillent à plein temps, soit seul l'homme exerce une

activité, soit l'homme travaille et la femme a un emploi à temps partiel. Les couples dans lesquels la répartition traditionnelle des tâches selon le genre n'est pas respectée et la femme exerce un emploi tandis que l'homme travaille à temps partiel ou n'a pas d'emploi sont minoritaires. Dans un petit pourcentage de couples, les deux partenaires sont sans emploi.

Le lien avec les responsabilités en matière de soins des enfants est manifeste: quand les couples ont des enfants dépendants, la femme a moins tendance à travailler à plein temps. L'homme a plus tendance à être le seul soutien économique, en particulier quand l'enfant est très jeune, ou à avoir une partenaire qui travaille à temps partiel. Dans les couples sans enfants dépendants, on compte à la fois les jeunes sans enfants et les couples âgés dont les enfants sont adultes. À ces stades de leur vie, les couples ont plus tendance soit à travailler tous les deux à plein temps soit à «renverser les rôles», la femme ayant un emploi et l'homme travaillant à temps partiel ou moins. Chose non surprenante, les couples biactifs pensent que leur situation financière est meilleure que les autres couples (tableau 11).

Tableau 11 — Situation financière subjective selon la modalité d'emploi du couple

Modalité d'emploi des couples	Ceux qui se considèrent financièrement...	
	... aisés (%)	... en difficulté (%)
Tous deux employés à plein temps	52	5
Homme à plein temps, femme à temps partiel (moins de 20 heures)	50	4
Homme à plein temps, femme à temps partiel (de 20 à 34 heures)	53	2
Homme occupé, femme sans emploi	37	10
Homme employé à temps partiel, femme occupée	39	12
Tous deux sans emploi	16	32

NB: Basé sur le nombre d'actifs occupés et de demandeurs d'emploi (qui désirent trouver un emploi dans les cinq prochaines années), exclut les inactifs, voir le texte pour une explication détaillée. Les répondants du pourcentage restant qui n'est pas illustré se considéraient comme «se débrouillant tout juste» sur le plan financier.

La plupart des hommes en âge de travailler, soit 90 % d'entre eux, ont un emploi ou en recherchent un (voir le tableau 1 ci-avant). Les taux d'emploi des hommes atteignent leur niveau le plus élevé quand ceux-ci sont pères et qu'ils ont des enfants résidants, car cette période de fondation d'une famille coïncide avec leurs années d'activité principales (tableau 12). Inversement, un grand nombre d'hommes sans enfants et de pères dont les enfants ont quitté le foyer sont soit des jeunes demandeurs d'emploi soit des hommes proches de la retraite. Les taux d'emploi des hommes sont légèrement plus faibles s'ils doivent s'occuper de parents âgés, ce qui se produit également quand ils sont eux-mêmes en moyenne plus âgés (voir le tableau 8). Le nombre d'heures travaillées par les pères varie peu, quelles que soient leurs responsabilités; en fait, ils ont plutôt des horaires plus prolongés que les hommes sans enfants. Peu d'entre eux travaillent à temps partiel, 22 % d'entre eux ont des horaires à plein temps modérés (35 à 39 heures), 44 % ont des horaires de 40 à 49 heures et 25 % travaillent 50 heures ou plus par semaine.



Tableau 12 — Taux d'emploi et horaires de travail des hommes selon leurs responsabilités en matière de soins

Paternité et autres responsabilités en matière de soins	Hommes actifs occupés dont les horaires hebdomadaires sont... (et leurs horaires moyens) ⁽¹⁾						Horaires moyens
	Actifs occupés (%)	Moins de 35 h (%)	De 35 à 39 h (%)	De 40 à 49 h (%)	50 h+ (%)	Total (%)	
Sans enfants	69	15	21	43	22	100	42,0
Enfants ne vivant pas au foyer	81	11	21	38	30	100	44,2
Âge de l'enfant résidant le plus jeune:							
moins de 3 ans	93	5	25	42	28	100	44,5
3 à 5 ans	93	5	21	45	28	100	44,7
6 à 9 ans	93	3	26	45	26	100	44,2
10 à 14 ans	92	5	26	44	25	100	44,3
15 ans ou +	91	7	20	47	26	100	44,3
Responsabilités envers des parents âgés ⁽²⁾	73	11	23	44	22	100	43,1
Pas de responsabilités envers des parents âgés	80	10	22	43	25	100	43,5
Total des hommes ⁽³⁾	71	9	22	44	25	100	43,0

⁽¹⁾ Les horaires font référence aux heures moyennes actuelles totales et couvrent donc les heures supplémentaires et les emplois multiples (n° 55 du questionnaire).

⁽²⁾ Couvre les soins aux parents âgés et à d'autres adultes qui ont besoin de soins ou d'une aide à cause de problèmes de santé ou d'incapacité.

⁽³⁾ 10 % des hommes en âge de travailler ne sont pas inclus dans ce tableau parce qu'ils n'ont pas d'emploi et n'en cherchent pas (voir le tableau 1); la plupart d'entre eux ont moins de 20 ans ou plus de 50 ans et ils ont donc plus rarement des enfants vivant au domicile parental.

Les femmes ont moins tendance à avoir un emploi que les hommes lorsqu'elles ont de jeunes enfants (voir le chapitre 1). Les femmes actives occupées ont des horaires plus courts si elles ont des enfants; l'éventail de leurs horaires est donné au tableau 13. Les mères qui exercent une activité ont plus tendance à avoir un emploi à temps partiel court (moins de 20 ans) ou substantiel (20 à 34 heures) que les femmes qui n'ont pas eu d'enfants, et elles ont moins tendance à travailler 40 heures ou plus par semaine. Ce groupement dans les emplois à temps partiel s'applique en particulier aux mères de famille actives occupées qui ont un enfant de moins de 6 ans. La proportion de femmes actives occupées qui ont des horaires modérés à plein temps varie à peine selon leurs responsabilités en matière de garde des enfants. Les femmes qui exercent une activité et ont des responsabilités envers des personnes âgées ont des horaires assez semblables (35 à 39 heures) à ceux des actives occupées qui n'ont pas ces responsabilités.

Dans ce tableau européen d'ensemble, on observe des différences nationales en ce qui concerne la mesure dans laquelle les mères de famille exercent un emploi et leur participation à l'emploi à temps partiel et à plein temps (Rubery e.a., 1999), que nous couvrons dans le chapitre 6. Des différences au niveau des structures de l'emploi des mères de famille se manifestent entre les différentes catégories de femmes au sein des pays, et l'une des lignes de différenciation principales concerne le niveau de qualification. Dans toute l'Europe, les taux d'activité des femmes et leurs chances d'avoir un emploi augmentent avec les qualifications. Les femmes qui ont des qualifications poussées ont les taux d'activité et les taux d'emploi les plus élevés ainsi que la participation la plus constante au marché du travail durant leur vie professionnelle (Rubery e.a., 1999). Parmi les personnes qui ont un emploi ou qui en recherchent un, les chances

d'exercer une activité augmentent avec le niveau de qualification, ce encore plus pour les femmes que pour les hommes (tableau 14). Cette influence des qualifications sur les taux d'emploi s'applique aussi aux femmes qui ont de jeunes enfants. Les taux d'emploi accrus des femmes associés aux niveaux de qualification supérieurs s'expliquent par le fait que la proportion de femmes qui ont un emploi à plein temps augmente, tandis que celle des femmes qui ont un emploi à temps partiel diminue légèrement. Toutefois, les mères de famille hautement qualifiées, qui ont des perspectives d'emploi meilleures et des salaires plus hauts, ont une participation à l'emploi à plein temps et à temps partiel plus élevée que les mères possédant moins de qualifications. D'autres travaux ont indiqué que ce lien entre l'éducation et l'emploi des mères de famille se rencontre dans tous les pays, bien qu'à chaque niveau de qualification, il subsiste des différences nationales dans les taux d'emploi et les horaires de travail des mères de famille (Rubery e.a., 1999).

Tableau 13 — Horaires hebdomadaires des femmes actives occupées selon leurs responsabilités en matière de soins

	Femmes actives occupées dont les horaires hebdomadaires sont... (et leurs horaires moyens) ⁽¹⁾						Horaires moyens
	Moins de 20 h (%)	De 20 à 34 h (%)	De 35 à 39 h (%)	De 40 à 49 h (%)	50 h+ (%)	Total (%)	
Sans enfants	8	17	29	39	7	100	36,4
Enfants ne vivant pas au foyer	14	26	27	26	8	100	34,0
Âge de l'enfant résidant le plus jeune:							
moins de 3 ans	20	29	26	20	5	100	30,5
3 à 5 ans	19	34	23	19	4	100	30,3
6 à 9 ans	14	33	23	22	8	100	32,2
10 à 14 ans	13	32	26	22	7	100	32,9
15 ans ou +	11	29	27	25	8	100	33,9
Responsabilités envers des parents âgés ⁽²⁾	12	29	25	27	8	100	33,7
Pas de responsabilités envers des parents âgés	12	25	27	29	7	100	34,1
Toutes les actives occupées	14	25	26	28	7	100	33,5

⁽¹⁾ Les heures font références aux heures moyennes actuelles totales, et couvrent donc les heures supplémentaires et les emplois multiples (n° 55 du questionnaire).

⁽²⁾ Couvre les soins aux parents âgés et à d'autres adultes qui ont besoin des soins ou d'une aide à cause de problèmes de santé ou d'incapacité.

3.2. Statut d'emploi

La plupart des actifs occupés sont des salariés (tableau 15). Une plus forte proportion d'hommes (16 %) que de femmes (9 %) sont à leur compte. Seulement une minorité de femmes (3 %) et d'hommes (2 %) sont des travailleurs familiaux non rémunérés. Le travail indépendant augmente avec l'âge, tout comme le travail familial pour les femmes (voir annexe A.3). Cela s'explique en partie parce que, dans le secteur agricole — qui est en contraction — les fermes familiales sont plus répandues parmi les générations les plus âgées. C'est aussi parce que les ressources

(compétences et finances) nécessaires pour établir une entreprise s'acquièrent en général avec l'âge et l'expérience. Bien qu'on se soit demandé si les restructurations récentes du marché du travail mèneraient à une augmentation du nombre des travailleurs qui exercent plusieurs emplois, actuellement, seulement 6 % des hommes actifs occupés et 7 % des femmes de la même catégorie ont plus d'un emploi. Cependant, ce chiffre est légèrement plus haut qu'au début des années 90 et comme les travailleurs à temps partiel ont plus tendance à avoir un deuxième emploi que les travailleurs à temps complet, il est possible qu'une nouvelle expansion du travail à temps partiel entraîne une augmentation du nombre de personnes qui exercent plusieurs emplois. Le reste de l'analyse menée dans cette section concerne l'emploi principal des salariés ou des travailleurs indépendants ⁽⁵⁾.

Tableau 14 — Taux d'emploi selon l'éducation pour ceux qui ont un emploi ou en recherchent un

Niveau de qualification	Actifs occupés et demandeurs d'emploi qui sont...		
	employés à plein temps (%)	employés à temps partiel (%)	Total des actifs occupés (%)
<i>Hommes de 30 à 59 ans</i>			
• Pas de qualifications	75	5	80
• Niveau de base	83	5	87
• Niveau intermédiaire	86	5	91
• Niveau avancé	85	9	94
<i>Femmes de 30 à 59 ans</i>			
• Pas de qualifications	30	37	67
• Niveau de base	36	26	62
• Niveau intermédiaire	44	29	73
• Niveau avancé	53	31	84
<i>Femmes + enfant de moins de 6 ans</i>			
• Pas de qualifications	15	20	35
• Niveau de base	22	23	45
• Niveau intermédiaire	27	30	57
• Niveau avancé	34	33	67

NB: 1) Éducation de base = niveau obligatoire; intermédiaire = secondaire avancé; tertiaire = enseignement post-secondaire ou supérieur.

2) Ce sont les répondants eux-mêmes qui ont évalué leur statut de travailleur à temps partiel.

L'emploi à temps partiel est beaucoup plus répandu parmi les femmes (tableau 16). Dans notre échantillon, 37 % des femmes actives occupées et 9 % des hommes de la même catégorie travaillaient à temps partiel ⁽⁶⁾. Environ 17 % des salariés ont déclaré avoir un contrat

⁽⁵⁾ Aucune autre information n'a été recueillie concernant les travailleurs familiaux ou les caractéristiques des deuxièmes emplois dans l'enquête.

⁽⁶⁾ Les réponses reposent sur l'évaluation des répondants eux-mêmes. Les niveaux d'emploi à temps partiel sont semblables à ceux enregistrés concernant les femmes (33 %) et les hommes (6 %) dans l'enquête sur la main-d'œuvre européenne de 1998, qui couvrait les 15 pays de l'UE. Dans d'autres parties de l'analyse, une distinction est établie en se fondant sur les heures actuelles entre les temps partiels courts (moins de 20 heures par semaine), les temps partiels prolongés (de 20 à 34 heures) et les horaires à plein temps (35 heures ou plus). Dans l'ensemble, un tiers des personnes qui ont déclaré travailler à temps partiel avaient un temps partiel court, 52 % un temps partiel prolongé tandis que 15 % avaient des horaires à plein temps. Les données de l'enquête sur la main-d'œuvre européenne indiquent que les heures des travailleurs à temps partiel varient entre les pays, et à l'intérieur des pays selon la profession et d'autres caractéristiques de l'emploi. La distinction entre les horaires est plus claire pour les travailleurs à plein temps: seulement 5 % d'entre eux exécutaient moins de 35 heures par semaine.

temporaire, ce qui couvre à la fois les contrats à durée déterminée et l'intérim ⁽⁷⁾. Les contrats temporaires étaient légèrement plus fréquents parmi les femmes (19 %) que parmi les hommes (16 %). Parmi les femmes, la proportion de celles qui avaient un contrat temporaire était semblable, qu'elles travaillent à plein temps ou à temps partiel. Les travailleurs à temps partiel de genre masculin avaient plus tendance à avoir un contrat temporaire (41 %) que les travailleurs à plein temps (14 %), ce qui est sans doute dû à la tranche d'âge à laquelle appartiennent les premiers. Autrement dit, les hommes qui avaient un emploi temporaire avaient plus tendance à travailler à temps partiel que les hommes qui avaient un contrat à durée indéterminée, tandis que les femmes avec un emploi temporaire n'avaient ni plus ni moins tendance à travailler à temps partiel que les femmes avec un contrat à durée indéterminée (voir chapitre 4).

Tableau 15 — Statut d'emploi selon le genre et la catégorie d'âge

	Actifs occupés dans chaque catégorie d'âge qui sont...			Total (%)
	salariés (%)	à leur compte (%)	travailleurs familiaux (%)	
<i>Femmes</i>				
16-29	92	6	2	100
30-49	88	9	3	100
50-64	85	10	4	100
Total des femmes	88	9	3	100
<i>Hommes</i>				
16-29	89	7	3	100
30-49	82	17	1	100
50-64	72	25	2	100
Total des hommes	82	16	2	100
<i>Ensemble</i>				
16-29	91	7	2	100
30-49	85	14	2	100
50-64	77	20	3	100
Total des personnes	84	13	2	100

Tableau 16 — Taux d'emploi à temps partiel, d'emploi temporaire et de travail à domicile selon le genre

Modalité d'emploi	Actifs occupés		
	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Actifs occupés qui travaillent à temps partiel	9	37	21
Actifs occupés qui travaillent surtout à domicile	8	10	9
Actifs occupés qui travaillent parfois à domicile	25	22	24
Salariés qui ont un contrat temporaire	16	19	17
Nombre	9 150	7 168	16 318

NB: Les travailleurs familiaux sont exclus et les informations concernent exclusivement l'emploi principal. Ce sont les répondants eux-mêmes qui ont évalué leur statut de travailleur à temps partiel. Les catégories ne sont pas mutuellement exclusives (par exemple ceux qui travaillent à temps partiel peuvent également le faire chez eux et avoir un contrat temporaire).

⁽⁷⁾ Ce chiffre légèrement plus élevé que celui enregistré dans l'enquête sur la main-d'œuvre européenne a été obtenu en réponse à une question légèrement différente, qui concerne explicitement les contrats à durée déterminée. Dans les 15 pays de l'UE, en 1998, 13 % de l'ensemble des salariés (14 % des femmes et 12 % des hommes) avaient des contrats à durée déterminée.



L'emploi à temps partiel est particulièrement répandu parmi les jeunes, qui mènent souvent ce type d'activité de front avec leurs études ou leur formation (voir annexe A.3). Après l'âge de 20 ans, les taux de travail à temps partiel sont beaucoup plus bas pour les hommes, puis ils remontent pour la catégorie des 60 à 64 ans. Pour les femmes, l'emploi à temps partiel atteint son niveau le plus bas dans la catégorie des 20 à 29 ans puis augmente avec l'âge et la multiplication des obligations familiales. Les nouveaux venus sur le marché du travail de la catégorie des jeunes âgés d'une vingtaine d'années ont également plus tendance à avoir un contrat temporaire que les travailleurs établis, plus âgés.

Seulement 9 % des actifs occupés travaillent surtout chez eux, mais un quart d'entre eux le font parfois. Pour les hommes ainsi que pour les femmes, le travail à domicile augmente constamment avec l'âge (voir annexe A.3), sans doute parce que le travail indépendant et les postes de responsabilité sont plus fréquents parmi les travailleurs d'un certain âge. Les travailleurs à temps partiel ont légèrement plus tendance à travailler principalement chez eux que les travailleurs à plein temps (11 % des travailleurs à temps partiel contre 8 % des travailleurs à plein temps), tandis que ces derniers ont plus tendance à travailler chez eux de temps en temps (25 % des horaires à plein temps contre 18 % des temps partiels).

3.3. Type d'emploi

Une minorité d'hommes et de femmes travaillent dans l'agriculture (4 %) (tableau 17). Environ un tiers des hommes sont employés dans le secteur de l'industrie, un autre tiers dans les services privés et un quart dans le secteur public. Les femmes sont moins nombreuses à travailler dans l'industrie (16 %), et 38 % d'entre elles sont employées dans les services privés et 40 % dans le secteur public ⁽⁸⁾. Les temps partiels sont plus concentrés dans les services privés et publics que les horaires à plein temps. Les travailleurs indépendants sont plus fréquents dans l'agriculture et dans les services du secteur privé que les salariés: 16 % sont dans l'agriculture et 59 % dans les services privés, alors que ces deux secteurs ne représentent qu'un tiers des salariés.

⁽⁸⁾ L'enquête sur la main-d'œuvre européenne fait état d'une concentration semblable dans le secteur public (Rubery et Fagan 1998, tableau 2.7).

Tableau 17 — Distribution de l'emploi à travers les secteurs selon le genre et le statut au regard de l'emploi (plein temps, temps partiel)

Hommes

Personnes qui travaillent dans...	Statut au regard de l'emploi		
	Plein temps (%)	Temps partiel (%)	Ensemble (%)
l'agriculture	5	5	5
l'industrie	36	22	35
les services privés	32	45	33
les services publics	25	26	25
Ne sait pas/sans réponse	2	3	2
Total	100	100	100

Femmes

Personnes qui travaillent dans...	Statut au regard de l'emploi		
	Plein temps (%)	Temps partiel (%)	Ensemble (%)
l'agriculture	3	3	3
l'industrie	18	12	16
les services privés	35	43	38
les services publics	42	39	40
Ne sait pas/sans réponse	2	3	2
Total	100	100	100

Ensemble

Personnes qui travaillent dans...	Statut au regard de l'emploi		
	Plein temps (%)	Temps partiel (%)	Ensemble (%)
l'agriculture	4	3	4
l'industrie	30	14	27
les services privés	33	44	35
les services publics	30	36	31
Ne sait pas/sans réponse	2	3	2
Total	100	100	100

NB: Les travailleurs familiaux sont exclus et les informations concernent exclusivement l'emploi principal. Ce sont les répondants eux-mêmes qui ont évalué leur statut de travailleur à temps partiel.

La taille de l'organisation dans laquelle les hommes et les femmes travaillent varie également en fonction du secteur et de la profession (tableau 18). Les hommes ont plus tendance à être employés dans des grandes entreprises privées employant 50 personnes ou plus, tandis que les femmes ont plus de chances de travailler dans le secteur public. On note des proportions semblables dans les petites entreprises privées: dans l'ensemble, 39 % des hommes, 34 % des femmes et 40 % des temps partiels sont employés dans de petites entreprises du secteur privé qui emploient moins de 50 personnes. Ce sont ces salariés qui sont les plus susceptibles de perdre leur emploi à la suite de la cessation d'activité de l'entreprise (Commission européenne, 1998b),



et dans ce secteur de l'économie, les conditions d'emploi sont en général moins réglementées que dans d'autres (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1997b).

Tableau 18 — Distribution des emplois selon la taille du lieu de travail, le genre et le statut (plein temps ou temps partiel)

Selon le genre

	Distribution des emplois selon la taille du lieu de travail		
	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Secteur privé:			
1 à 9 salariés	24	20	22
10 à 49 salariés	15	14	15
50 à 499 salariés	17	13	16
500 ou plus	17	9	14
Secteur public	25	40	31
Total	100	100	100

Selon le statut (plein temps ou temps partiel)

	Distribution des emplois selon la taille du lieu de travail		
	Plein temps (%)	Temps partiel (%)	Ensemble (%)
Secteur privé:			
1 à 9 salariés	21	26	22
10 à 49 salariés	15	14	15
50 à 499 salariés	17	11	16
500 ou plus	15	8	14
Secteur public	30	36	31
Total	100	100	100

NB: Les travailleurs familiaux sont exclus et les informations concernent exclusivement l'emploi principal. Ce sont les répondants eux-mêmes qui ont évalué leur statut de travailleur à temps partiel.

Dans le tableau 19, nous comparons le niveau professionnel des salariés des deux genres, selon qu'ils ont un emploi manuel ou non et selon qu'ils ont des responsabilités d'encadrement ou de supervision. Cette mesure générale de la situation professionnelle présente le tableau habituel selon lequel un plus grand nombre d'hommes occupent des postes de cadre (31 % contre 25 % pour les femmes) ou de superviseur de travailleurs manuels (31 % contre 14 % pour les femmes). Une analyse plus détaillée des professions, menée dans le cadre de travaux de recherche précédents, indique que la plupart des emplois occupés par des femmes dans la santé, l'enseignement, le travail de bureau et d'administration, le nettoyage et d'autres services personnels comportent un élément de soin ou de soutien. Par contraste, les hommes occupent plus souvent des emplois de cadre, des métiers d'artisan et des métiers techniques ou faisant intervenir de grosses machines. Les femmes sont de plus en plus présentes dans les postes de cadres et de responsables, mais demeurent sous-représentées dans cette partie de la hiérarchie d'emploi et affrontent les nombreux obstacles discriminatoires associés au «plafond de verre» quand elles s'efforcent d'accéder à des postes plus élevés (Rubery et Fagan; 1993, Rubery e.a.,

1999). Ce tableau indique également que les travailleurs à temps partiel ont beaucoup moins tendance à occuper des postes de cadre et beaucoup plus tendance à avoir un emploi manuel que les travailleurs à plein temps. Cela souligne le fait que, dans le marché du travail actuel, si les femmes optent pour le travail à temps partiel afin de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales, elles doivent en général prendre un emploi d'un niveau et d'un salaire inférieurs, ou demeurer dans un tel emploi (Rubery et Fagan, 1993; Rubery e.a., 1999).

Tableau 19 — Distribution des salariés entre les professions selon le genre et le statut (plein temps ou temps partiel)

Hommes

Catégorie professionnelle	Pourcentage de salariés dans chaque catégorie professionnelle		
	Plein temps (%)	Temps partiel (%)	Ensemble (%)
Cadre non manuel	33	13	31
Autre non manuel	24	38	25
Superviseur manuel	32	22	31
Autre manuel	11	27	13
Total	100	100	100

Femmes

Catégorie professionnelle	Pourcentage de salariés dans chaque catégorie professionnelle		
	Plein temps (%)	Temps partiel (%)	Ensemble (%)
Cadre non manuel	30	17	25
Autre non manuel	44	48	46
Superviseur manuel	14	15	14
Autre manuel	13	20	15
Total	100	100	100

Ensemble

Catégorie professionnelle	Pourcentage de salariés dans chaque catégorie professionnelle		
	Plein temps (%)	Temps partiel (%)	Ensemble (%)
Cadre non manuel	32	16	28
Autre non manuel	31	45	34
Superviseur manuel	26	17	24
Autre manuel	12	22	14
Total	100	100	100

NB: Ce sont les répondants eux-mêmes qui ont évalué leur statut de travailleur à temps partiel. Le niveau professionnel est déduit des questions 25a et 25c de l'enquête.

Environ un tiers des actifs occupés ont des inquiétudes concernant la sécurité de leur emploi (tableau 20). Cette proportion est semblable pour les femmes et les hommes et pour les travailleurs à plein temps et à temps partiel. Plus de la moitié des hommes actifs occupés (57 %) et près des deux tiers des femmes actives occupées (65 %) pensent qu'il serait pour eux difficile



ou pratiquement impossible de trouver un nouvel emploi acceptable s'ils cherchaient à changer. Un pourcentage encore plus grand des travailleurs avec contrat temporaire sont inquiets de la sécurité de leur emploi (42 %) que des travailleurs avec contrat à durée indéterminée (emplois «permanents») (29 %), mais ils n'ont pas plus tendance à penser qu'il serait difficile ou impossible pour eux de trouver un nouvel emploi acceptable. Un pourcentage légèrement inférieur des répondants possédant un niveau d'instruction très poussé (licence ou équivalent) s'inquiètent de la sécurité de leur emploi (28 %) par comparaison à ceux qui ont moins de qualifications (35 %) ou n'en ont pas (36 %), mais une fois de plus le niveau de qualification n'influence pas la perception de la difficulté de trouver un nouvel emploi acceptable. Les inquiétudes concernant l'insécurité atteignent leur maximum et sont d'un niveau semblable pour les personnes âgées de 30 à 59 ans, et les craintes concernant la difficulté de trouver un nouvel emploi acceptable augmentent avec l'âge (voir annexe A.3).

Tableau 20 — Perception de la sécurité de l'emploi et de la facilité à trouver un nouvel emploi

Hommes

	Actifs occupés		
	Plein temps (%)	Temps partiel (%)	Ensemble (%)
Personnes inquiètes de la sécurité de leur emploi	35	31	34
Personnes qui pensaient que trouver un nouvel emploi serait...			
facile	38	37	38
difficile ou pratiquement impossible	57	58	57
Ne savent pas/sans réponse	5	5	5

Femmes

	Actives occupées		
	Plein temps (%)	Temps partiel (%)	Ensemble (%)
Personnes inquiètes de la sécurité de leur emploi	33	30	34
Personnes qui pensaient que trouver un nouvel emploi serait...			
facile	29	32	30
difficile ou pratiquement impossible	66	63	65
Ne savent pas/sans réponse	4	5	5

Ensemble

	Actifs occupés		
	Plein temps (%)	Temps partiel (%)	Ensemble (%)
Personnes inquiètes de la sécurité de leur emploi	34	30	33
Personnes qui pensaient que trouver un nouvel emploi serait...			
facile	35	33	35
difficile ou pratiquement impossible	60	62	60
Ne savent pas/sans réponse	5	5	5

NB: Les travailleurs familiaux sont exclus et les informations concernent exclusivement l'emploi principal. Ce sont les répondants eux-mêmes qui ont évalué leur statut de travailleur à temps partiel.

3.4. Préférences pour le travail indépendant et le travail à domicile

Nous avons déjà observé que 16 % des hommes actifs occupés et 9 % des femmes actives occupées travaillent à leur compte. Que pensent les répondants du travail indépendant étant donné qu'un grand nombre d'entre eux s'inquiètent de la précarité de l'emploi et des difficultés à trouver un nouvel emploi acceptable? Les opinions de ceux qui sont déjà à leur compte sont mixtes. Environ un tiers d'entre eux se déclarent très favorables à ce moyen de gagner leur vie, dans le sens qu'ils trouveraient inacceptable d'être salariés. Une proportion légèrement supérieure pensent qu'ils trouveraient acceptable d'être salariés (**tableau 21**). Une minorité d'entre eux préféreraient être salariés, ce qui indique peut-être qu'ils se sont mis à leur compte à cause des possibilités d'emploi limitées plutôt que par préférence pour ce type de travail. Cette évaluation plus négative du travail indépendant est légèrement plus répandue parmi les femmes qui travaillent à leur compte que parmi les hommes.

Une minorité substantielle de salariés déclarent qu'ils préféreraient être à leur compte: un peu plus de 20 % des salariés de sexe masculin et 14 % des salariés de sexe féminin. Toutefois, seulement un tiers de ceux qui préféreraient travailler à leur compte ont l'intention de créer leur propre entreprise dans l'avenir immédiat (35 % des salariés de sexe masculin et 29 % des salariés de sexe féminin).

Les jeunes salariés sont plus nombreux à penser que le travail indépendant serait préférable ou acceptable (voir annexe A.3). Cela pourrait indiquer que les jeunes ont un esprit d'entreprise plus développé ou que, parmi les plus âgés, ceux qui veulent travailler à leur compte le font déjà, car le taux de travail indépendant augmente avec l'âge (voir le tableau 15). Ceux qui ont des qualifications plus poussées trouvent le travail indépendant plus acceptable ou préférable que les salariés des deux genres aux qualifications limitées. (annexe A.3).

Tableau 21 — Préférences en faveur du travail indépendant

Parmi les travailleurs indépendants

	Travailleurs indépendants qui considèrent que devenir salarié est...				Total (%)
	préférable (%)	acceptable (%)	inacceptable (%)	Sans réponse (%)	
Hommes	16	44	36	4	100
Femmes	22	39	32	7	100

Parmi les salariés

	Salariés qui considèrent que devenir travailleur indépendant est...				Total (%)
	préférable (%)	acceptable (%)	inacceptable (%)	Sans réponse (%)	
Hommes	21	40	33	6	100
Femmes	14	36	45	5	100

Les préférences en faveur du travail indépendant sont seulement légèrement plus fortes parmi les demandeurs d'emploi, et encore une fois, ce sont les plus jeunes d'entre eux qui ont le plus tendance à exprimer cette préférence. Dans l'ensemble, 26 % des demandeurs d'emploi de sexe



masculin et 17 % des demandeurs d'emploi de sexe féminin préféreraient être à leur compte. Presque tous seraient également prêts à devenir salariés s'ils n'arrivaient pas à lancer leur propre affaire (90 % de chaque genre). La plupart des demandeurs d'emploi veulent être salariés, mais 40 % de ces hommes et 36 % de ces femmes seraient prêts à créer leur propre affaire s'ils ne trouvaient pas d'emploi acceptable. Ce sont les jeunes hommes de moins de 30 ans et les femmes de moins de 40 ans qui se déclarent les plus prêts à créer leur propre entreprise mais un moins grand nombre de travailleurs d'âge plus avancé considèrent que c'est une possibilité faisable.

Les raisons principales pour lesquelles les salariés songent à se mettre à leur compte couvrent les possibilités d'appliquer pleinement leurs compétences et d'avoir plus d'autonomie, bien que les revenus soient aussi cités par 30 % des salariés qui préféreraient travailler en indépendants (tableau 22). Les hommes et les femmes donnent des réponses semblables, bien que les hommes mentionnent les revenus plus souvent.

Tableau 22 — Raisons pour lesquelles les salariés préféreraient être à leur compte

	Personnes qui déclarent que le travail indépendant serait préférable parce que... (réponses multiples permises)		
	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Raisons liées aux revenus	34	21	30
Raisons professionnelles (meilleure exploitation de ses compétences)	60	65	62
Raisons personnelles (plus de liberté, moins de dépendance envers d'autres)	60	65	62
Raisons liées au marché du travail (éviter le chômage, meilleures possibilités)	8	9	8

En résumé, une minorité substantielle de travailleurs préféreraient le travail indépendant, ou seraient prêts à en considérer la possibilité. Les plus jeunes, les plus qualifiés et les hommes sont les plus ouverts à cette forme d'activité.

Une proportion plus importante de la main-d'œuvre préférerait-elle le travail à domicile au travail indépendant? Environ 10 % des actifs occupés des deux genres travaillent principalement chez eux, ce qui représente une proportion inférieure à celle des travailleurs indépendants actuels. Toutefois, quand on leur ajoute les travailleurs qui travaillent occasionnellement à domicile, on observe qu'un tiers de la main-d'œuvre a une certaine expérience de ce mode de travail (tableau 15 ci-dessus). En outre, 11 % des hommes et 13 % des femmes ont déclaré ne jamais exécuter de travail rémunéré chez eux, mais qu'en principe cela serait possible en partie. Par «possible» ils veulent dire sous réserve d'un certain nombre de conditions. Celles-ci concernent le contenu de leur travail, le consentement de leur employeur, la manière dont leur

logement se prêterait à cet arrangement sur le plan de la place et de l'équipement et la compatibilité de ces dispositions avec les besoins et emplois du temps des autres membres du ménage. Globalement, cela veut dire que 44 % des hommes actifs occupés et 45 % des femmes de la même catégorie possèdent une certaine expérience du travail à domicile ou pensent qu'il serait possible de le faire dans leur situation actuelle. Une proportion légèrement plus élevée de demandeurs d'emploi (51 % des hommes et 48 % des femmes) pensent que le type d'emploi qu'ils recherchent pourrait du moins en partie être exécuté à domicile.

Tableau 23 — Préférences en faveur du travail à domicile parmi ceux qui n'exécutent actuellement aucune partie de leur travail rémunéré à domicile

	Actifs occupés			Demandeurs d'emploi		
	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Préfèrent travailler à domicile...						
Oui, entièrement	8	5	7	14	17	16
Oui, en partie	24	24	24	44	42	43
Total	32	29	31	58	59	59
Personnes qui ont déclaré que cela... (réponses multiples)						
les aiderait à concilier travail et obligations familiales	42	59	49	40	71	59
leur éviterait de perdre du temps en trajets	44	36	41	41	25	31
Autres raisons	33	25	30	34	18	24

Seulement 7 % des actifs occupés qui ne travaillent pas actuellement chez eux et 16 % des demandeurs d'emploi préféreraient exécuter tout leur travail chez eux (tableau 23). Le travail à domicile partiel est beaucoup plus populaire et un quart des actifs occupés et 43 % des demandeurs d'emploi souhaiteraient bénéficier de ces dispositions. Si on place ces préférences en contexte, cela indique que les préférences en faveur du travail à domicile sont légèrement plus répandues que celles en faveur du travail indépendant. En particulier, les femmes qui préféreraient pouvoir travailler chez elles une partie du temps sont plus nombreuses que celles qui souhaiteraient se mettre à leur compte. Les femmes ont aussi plus tendance que les hommes à déclarer qu'elles trouvent le travail à domicile attrayant parce qu'il leur permettrait de concilier plus facilement leur travail et leurs obligations familiales. Il convient toutefois de noter qu'une forte proportion d'hommes citent la même raison. Les répondants mentionnent aussi fréquemment la diminution des pertes de temps dues aux trajets, qui rend peut-être aussi plus facile de concilier le travail et la vie familiale.

Dans les deux prochains chapitres, nous considérons le volume hebdomadaire du travail et nous étudions les horaires de travail actuels et préférés des hommes et des femmes.



Chapitre 4

Les horaires hebdomadaires de travail

Comme nous l'avons fait remarquer au chapitre précédent, l'un des aspects du processus de restructuration qui se déroule actuellement en Europe concerne la réorganisation du temps de travail. Celui-ci subit une diversification: le temps partiel se répand, et une proportion croissante des travailleurs à plein temps et à temps partiel travaillent le soir, la nuit et le week-end. Ces emplois du temps couvrent souvent des heures irrégulières ou variables ou des postes alternants programmés découlant des exigences du lieu de travail (Bosch e.a., 1994; Rubery e.a., 1995; Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1997b).

L'enquête «Options d'emploi de l'avenir» portait sur le nombre d'heures hebdomadaires que travaillent les femmes et les hommes, aspect qui a toujours constitué une question importante pour la politique de l'emploi. Par le passé, le nombre d'heures hebdomadaires travaillées par les travailleurs à plein temps a diminué régulièrement sous l'effet de négociations collectives et de l'introduction de textes législatifs. Ce processus a toutefois ralenti dans les années 80 et les horaires à temps complet moyens ont même commencé à augmenter dans certains pays (Commission européenne, 1996:77). Les horaires de travail prolongés sont associés à des problèmes de santé (Fondation, 1997a), et rendent aussi la conciliation de l'emploi et des obligations familiales plus difficiles à réaliser. Le travail à temps partiel est souvent présenté comme une solution de remplacement appropriée du travail à plein temps pour ceux qui ont des obligations familiales et comme un moyen de favoriser l'emploi des femmes, et pourtant, comme nous l'avons déjà soutenu, cette option présente des inconvénients particuliers sur le plan des revenus. En outre, les possibilités actuelles de travail à temps partiel s'accompagnent dans la plupart des pays de conditions d'emploi inférieures et de possibilités de promotion réduites.

4.1. Qui a les horaires les plus longs et les plus courts?

Les travailleurs indépendants de sexe masculin ont les horaires moyens les plus longs (tableau 24). Les horaires des femmes de la même catégorie sont moins longs mais dépassent quand même ceux des salariées et une plus grande proportion de travailleurs indépendants de sexe féminin que de salariés masculins ont des horaires hebdomadaires de 50 heures ou plus (31 % contre 19 %). Des analyses plus détaillées antérieures ont illustré que les horaires les plus longs sont principalement ceux des travailleurs indépendants qui emploient quelques personnes (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1999). Les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par des accords collectifs ou des textes législatifs sur le temps de travail, contrairement à la plupart des salariés. S'ils maîtrisent plus le nombre d'heures qu'ils travaillent dans le sens que leurs horaires ne sont pas établis par un employeur, le choix dont ils disposent n'est parfois que théorique si des horaires prolongés sont nécessaires pour que leur activité demeure viable.

Parmi les salariés, les hommes qui ont un contrat temporaire ont des horaires plus courts que ceux dont le contrat est à durée indéterminée. Pour les femmes, il y a à cet égard peu de différences concernant les heures travaillées. On n'observe pas de relation simple entre le nombre d'heures travaillées et l'exercice d'emplois multiples; ceux qui ont plus d'un emploi ont plus tendance à travailler moins de 35 heures ou plus de 50. En d'autres mots, l'exercice d'emplois multiples s'observe en large mesure parmi ceux qui ont plus d'un emploi à temps partiel et dont les horaires totaux demeurent inférieurs à 35 heures, ou parmi ceux qui ont une semaine de travail totale très longue.

Dire que les travailleurs à plein temps ont des horaires plus longs que les travailleurs à temps partiel est un truisme, mais dans les deux cas, les horaires varient. Le premier point à noter est qu'il n'existe pas de coïncidence précise entre l'évaluation des répondants concernant leur statut de travailleur à plein temps ou à temps partiel et le nombre d'heures qu'ils travaillent. La barre des 35 heures coïncide avec la démarcation entre le travail à plein temps et à temps partiel dans la plupart des cas, mais parmi les travailleurs à plein temps, 4 % des hommes et 10 % des femmes travaillaient moins de 35 heures par semaine. Inversement, 12 % des travailleurs à temps partiel de sexe féminin et 25 % de la minorité d'hommes qui travaillent à temps partiel faisaient alors en moyenne 35 heures ou plus par semaine. Les horaires réduits de certains de ces travailleurs à plein temps s'expliquent peut-être par une baisse de la demande ou par le fait qu'ils ont simplement des horaires courts proches du seuil des 30 heures. De même, les travailleurs qui ont des contrats à temps partiel travaillent parfois à plein temps à cause d'heures supplémentaires régulières ou de fluctuations saisonnières de la demande en main-d'œuvre ou encore parce qu'ils ont plusieurs emplois (voir la section 3.2 ci-dessus). Le deuxième point à noter est que si une forte proportion des travailleurs à plein temps travaillent de 40 à 49 heures par semaine, ils sont aussi nombreux à avoir des horaires à plein temps modérés (35 à 39 heures) ou très longs de 50 heures ou plus. Les temps partiels sont répartis entre des emplois marginaux de 20 heures ou moins et des plus substantiels de 20 à 34 heures.



Tableau 24 — Horaires hebdomadaires selon le statut d'emploi et le genre

	Distribution des horaires hebdomadaires actuels					Total (%)	Horaires hebdomadaires moyens
	Moins de 20 h (%)	De 20 à 34 h (%)	De 35 à 39 h (%)	De 40 à 49 h (%)	50 h+ (%)		
<i>Hommes</i>							
Travailleurs indépendants	2	6	4	28	60	100	51,6
Salariés	4	6	25	46	19	100	41,4
Salariés: contrat temporaire	7	14	20	49	11	100	38,0
Salariés: contrat à durée indéterminée	3	5	26	46	20	100	42,1
Un emploi	3	6	23	44	25	100	43,1
Plus d'un emploi	12	16	12	31	30	100	40,4
À plein temps	1	3	23	47	27	100	44,7
À temps partiel	31	44	8	13	5	100	25,5
Total des hommes	3	6	22	44	25	100	43,0
<i>Femmes</i>							
Travailleurs indépendants	10	27	7	25	31	100	39,4
Salariés	14	25	28	28	5	100	33,0
Salariés: contrat temporaire	15	23	28	30	4	100	32,8
Salariés: contrat à durée indéterminée	13	25	29	28	5	100	33,2
Un emploi	13	25	27	28	7	100	33,5
Plus d'un emploi	17	28	16	27	12	100	33,2
à plein temps	2	8	39	42	10	100	40,0
à temps partiel	34	54	6	5	1	100	22,5
Total des femmes	14	25	26	28	7	100	33,5

NB: Les travailleurs familiaux sont exclus et les informations concernent exclusivement l'emploi principal. Ce sont les répondants eux-mêmes qui ont évalué leur statut de travailleur à temps partiel. Les horaires renvoient au total des horaires moyens actuels, et couvrent les heures supplémentaires et les emplois multiples (n° 55 du questionnaire).

Les horaires varient selon le secteur et la profession, principalement sous l'effet de différences entre les accords collectifs sur les règlements en matière de temps de travail. On observe également des différences nationales au niveau des horaires dans des secteurs et professions semblables (Bosch e.a.; 1994, Rubery e.a., 1999) associées à des règlements collectifs et législatifs différents concernant le temps de travail, ainsi qu'à d'autres variations dans les institutions sociales influentes. Les comparaisons entre pays sont effectuées au chapitre 6. Une proportion réduite et en diminution de personnes travaillent dans le secteur de l'agriculture, mais c'est dans celui-ci que les horaires moyens les plus longs sont observés (tableau 25). Cela

s'explique par plusieurs raisons, y compris les exigences de la production, les taux élevés de travail indépendant et les règlements limités sur les horaires de travail ainsi que les salaires généralement bas qui caractérisent ce secteur. Après l'agriculture, c'est dans le secteur des services privés que les horaires des hommes sont les plus longs, tandis que les plus courts s'observent dans le secteur public. Cela s'explique par le fait que les horaires à plein temps courts (35 à 39 heures) sont plus fréquents pour les hommes dans le secteur public qu'ailleurs. Un facteur clé dans ce cas est que dans la plupart des pays, les accords collectifs du secteur public établissent des horaires plus courts que la majorité de ceux des secteurs privés (voir le chapitre 6). C'est dans les petites entreprises du secteur privé que les horaires des hommes sont particulièrement longs. Les horaires les plus courts des femmes s'observent dans le secteur public et les services privés, à cause de la forte proportion de travailleuses à temps partiel (moins de 35 heures). Les horaires des femmes sont très polarisés dans les petites entreprises du secteur privé: les temps partiels très courts et les horaires à plein temps très longs y sont plus répandus que dans les entreprises plus importantes.

Tableau 25 — Horaires hebdomadaires selon le secteur et la taille du lieu de travail, selon le genre

	Distribution des horaires hebdomadaires moyens actuels					Total	Horaires hebdomadaires moyens
	Moins de 20 h (%)	20 à 34 h (%)	35 à 39 h (%)	40 à- 49 h (%)	50 h+ (%)		
<i>Hommes</i>							
Agriculture	4	5	10	34	46	100	49,6
Industrie	1	5	21	51	22	100	43,3
Services privés	4	7	15	40	33	100	44,2
Services publics	5	8	35	38	14	100	39,6
Entreprises du secteur privé:							
1 à 9 salariés	4	8	9	35	45	100	47,3
10 à 49	4	7	15	52	22	100	42,3
50 à 499	2	5	25	48	22	100	42,9
500 +	1	4	22	49	23	100	43,3
<i>Femmes</i>							
Agriculture	11	22	16	23	29	100	38,9
Industrie	7	20	28	40	6	100	35,7
Services privés	15	26	22	28	8	100	33,2
Services publics	14	26	31	24	5	100	32,8
Entreprises du secteur privé:							
1 à 9 salariés	19	28	13	26	14	100	33,4
10 à 49	10	25	26	34	6	100	34,3
50 à 499	8	20	33	32	6	100	35,4
500 +	9	22	29	35	6	100	35,1

NB: Les travailleurs familiaux sont exclus et les informations concernent exclusivement l'emploi principal. Les horaires renvoient au total des horaires moyens actuels, et couvrent les heures supplémentaires et les emplois multiples (n° 55 du questionnaire).



Parmi les salariés, ce sont les hommes et les femmes occupant des emplois non manuels de cadre qui ont les horaires moyens les plus longs, suivis par les superviseurs de travailleurs manuels (tableau 26). Dans ce type d'emploi il est moins fréquent que les horaires du salarié soient spécifiés dans le contrat d'emploi car on suppose que c'est à lui de déterminer ses propres modalités de travail. Peu de cadres sont protégés par des accords collectifs ou des règlements législatifs sur le temps de travail, y compris l'exemption de la directive européenne sur le temps de travail. Les horaires à temps partiel courts de 20 heures ou moins sont plus fréquents parmi les femmes de niveaux professionnels inférieurs, en particulier dans les emplois manuels sans responsabilités de supervision.

Le niveau professionnel est étroitement lié au niveau de qualification et, examinés de ce point de vue, les horaires à plein temps les plus longs sont, à 35 %, les plus fréquents parmi les hommes hautement qualifiés (tableau 27). Si on examine les horaires à plein temps moyens, on observe une situation légèrement différente: en moyenne, ce sont les hommes soit hautement qualifiés soit sans qualifications qui ont les horaires les plus longs. Comparées aux autres femmes, les femmes hautement qualifiées qui travaillent à plein temps ont aussi les horaires moyens les plus longs et la fréquence la plus élevée d'horaires très prolongés.

Tableau 26 — Horaires hebdomadaires des salariés selon le niveau professionnel et le genre

	Distribution des horaires hebdomadaires moyens actuels					Total (%)	Horaires hebdomadaires moyens
	Moins de 20 h (%)	20 à 34 h (%)	35 à 39 h (%)	40 à 49h (%)	50 h + (%)		
<i>Hommes</i>							
Cadres non manuels	1	4	21	44	31	100	44,6
Autres non manuels	6	10	31	42	11	100	38,7
Superviseurs manuels	2	4	26	51	17	100	42,0
Autres manuels	7	12	23	48	10	100	37,8
Tous salariés	4	6	25	46	19	100	41,5
<i>Femmes</i>							
Cadres non manuels	7	18	30	34	10	100	37,2
Autres non manuels	14	28	31	25	3	100	32,1
Superviseurs manuels	15	24	26	31	3	100	32,3
Autres manuels	23	26	20	28	3	100	29,5
Toutes salariées	14	25	28	28	5	100	33,0

NB: Le niveau professionnel est déduit des réponses aux questions 25a et 25c de l'enquête et concerne l'emploi principal seulement. Les horaires font référence aux horaires moyens actuels totaux et couvrent donc les heures supplémentaires et les emplois multiples (n° 55 du questionnaire).

Tableau 27 — Horaires hebdomadaires des travailleurs à plein temps selon le niveau de qualification et le genre

	Horaires hebdomadaires très longs (50 h +) (%)	Moyenne (%)
<i>Hommes</i>		
Sans qualifications	27	46,2
Qualification de base	26	45,0
Qualification intermédiaire	25	44,8
Qualification avancée	35	46,2
Ensemble	28	45,2
<i>Femmes</i>		
Sans qualifications	10	40,6
Qualification de base	10	41,3
Qualification intermédiaire	9	40,9
Qualification avancée	16	42,2
Ensemble	11	41,4

NB: Les travailleurs familiaux sont exclus et les informations concernent exclusivement l'emploi principal. Les horaires renvoient au total des horaires moyens actuels, et couvrent les heures supplémentaires et les emplois multiples (n° 55 du questionnaire).

Les salariés font souvent des heures supplémentaires en Europe. Dans la présente enquête, 63 % des salariés ont déclaré faire des heures supplémentaires, y compris 18 % tous les jours et 19 % au moins une fois par semaine. Certains signes portent à penser que, en réponse aux employeurs exigeant que les salariés se montrent plus flexibles et travaillent des heures supplémentaires ou variables, les heures supplémentaires ont augmenté en même temps que le travail à temps partiel, y compris les heures supplémentaires non rémunérées des salariés non manuels (TUC, 1999; Eurocadres, 1999). Une forte proportion de ceux qui ont des horaires prolongés font des heures supplémentaires régulières (tableau 28). Environ la moitié des hommes et des femmes qui travaillent plus de 50 heures par semaine font des heures supplémentaires presque tous les jours, et plus de 40 % de ceux qui travaillent de 40 à 49 heures font des heures supplémentaires tous les jours ou toutes les semaines. Les heures supplémentaires sont moins répandues parmi les travailleurs à temps partiel, mais demeurent encore assez fréquentes, ce qui laisse à penser que ces derniers offrent aussi cette forme de flexibilité aux employeurs.

Un peu plus de la moitié des salariés qui font des heures supplémentaires peuvent récupérer celles-ci à un autre moment (57 % des hommes et 60 % des femmes). Ces dispositions sont les plus rares parmi ceux qui ont des horaires très longs: seulement 37 % de ceux qui travaillent 50 heures ou plus par semaine peuvent le faire, contre 63 % de ceux qui travaillent de 20 à 49 heures et 54 % de ceux qui travaillent 20 heures ou moins. Le tableau 29 indique que la récupération des heures supplémentaires est la plus fréquente parmi ceux qui occupent des postes non manuels, à l'exception des cadres de sexe masculin. Elle est aussi plus répandue dans le secteur public et dans les grandes entreprises du secteur privé.



Tableau 28 — Heures supplémentaires selon le total des heures de travail et le genre

Salariés qui font des heures supplémentaires...			
Horaires moyens actuels (y compris les heures supplémentaires)	presque tous les jours (%)	au moins une fois par semaine (%)	Total de ceux qui font des heures supplémentaires ⁽¹⁾ (%)
<i>Hommes</i>			
Moins de 20 heures	4	11	30
20-34	9	11	47
35-39	5	18	60
40-49	16	26	68
50 h ou plus	55	15	79
Total des salariés de sexe masculin	22	20	67
<i>Femmes</i>			
Moins de 20 heures	2	11	36
20-34	5	16	53
35-39	5	15	66
40-49	19	26	69
50 h ou plus	51	18	78
Total des salariés de sexe féminin	12	18	58

⁽¹⁾ Comprend ceux qui font des heures supplémentaires moins fréquemment.

NB: Les travailleurs familiaux sont exclus et les informations concernent exclusivement l'emploi principal pour les salariés. Les horaires renvoient au total des horaires moyens actuels, et couvrent les heures supplémentaires et les emplois multiples (n° 55 du questionnaire).

 Tableau 29 — Fréquence de la récupération des heures supplémentaires ⁽¹⁾ (RHS) et préférences en la matière

Salariés qui font des heures supplémentaires	Hommes qui font des heures supplémentaires		Femmes qui font des heures supplémentaires	
	avec RHS (%)	qui aimeraient RHS (%)	avec RHS (%)	qui aimeraient RHS (%)
Cadres	54	68	61	69
Autres non manuels	63	55	63	61
Superviseurs manuels	59	50	58	46
Autres manuels	48	41	51	51
Agriculture	47	61	36	44
Industrie	55	56	58	61
Services privés	51	61	59	64
Services publics	60	55	59	58
Taille de l'entreprise du secteur privé				
1 à 9	49	60	54	58
10 à 49	50	54	58	60
50 à 499	56	55	56	65
500 +	60	65	65	65
Total des salariés	57	57	60	60

⁽¹⁾ RHS signifie récupération des heures supplémentaires.

Plus de la moitié des salariés qui font des heures supplémentaires et qui ne peuvent pas les récupérer souhaiteraient pouvoir le faire. Les cadres et autres salariés non manuels sont les catégories les plus favorables à la récupération des heures supplémentaires. Une forte proportion des salariés manuels aimeraient aussi disposer de cette flexibilité mais à peu près la moitié n'y sont pas favorables. Il est probable qu'un grand nombre de ces derniers sont rémunérés pour leurs heures supplémentaires, revenus dont ils ne peuvent pas se passer. On observe peu de différences entre les genres en ce qui concerne cette préférence, même quand on effectue des comparaisons selon la situation professionnelle, le secteur ou la taille de l'entreprise, sauf que dans les «autres emplois manuels», plus de femmes que d'hommes souhaiteraient récupérer leurs heures supplémentaires.

4.2. Que sont les caractéristiques principales associées avec les horaires très longs?

Dans le présent chapitre et dans les précédents, nous avons observé que les femmes ont moins tendance à avoir un emploi et que si elles en ont un, elles ont des horaires plus courts que les hommes. La garde des enfants, et à un degré moindre les soins envers les parents âgés, ont une influence majeure sur l'offre de main-d'œuvre féminine. Par contraste, ces obligations affectent peu les modalités d'emploi des hommes. En fait, les pères ont plutôt des taux d'emploi plus élevés et ont plus tendance à travailler à plein temps que les autres hommes. Cette différence entre les genres embrasse les variations entre les femmes et entre les hommes selon le type de contrat d'emploi et les emplois qu'ils ont.

Dans cette section, nous nous efforçons de découvrir l'importance relative d'un certain nombre d'influences personnelles, domestiques et professionnelles différentes sur les horaires de travail prolongés. Nous avons donc utilisé la régression logistique pour savoir quels sont parmi les hommes actifs occupés, ceux qui ont le plus tendance à avoir des horaires hebdomadaires très longs de 50 heures ou plus. Nous avons exécuté une analyse semblable pour les femmes actives occupées, mais dans leur cas nous avons utilisé un seuil de 40 heures car la proportion de femmes travaillant 50 heures ou plus est beaucoup plus réduite. L'objet de cet exercice est de savoir quelles sont, parmi les caractéristiques sélectionnées, celles qui exercent l'influence la plus importante sur la probabilité d'avoir des horaires de travail prolongés quand la variation des autres caractéristiques est prise en compte ou «contrôlée» (voir annexe A.4 pour une discussion de la régression logistique) ⁽⁹⁾. Nous voulions également savoir si les horaires prolongés étaient plus probables dans certains pays que dans d'autres une fois ces caractéristiques individuelles, domestiques et professionnelles contrôlées, autrement dit nous voulions vérifier si les pratiques nationales varient aussi (effet «sociétal»). Les variables incluses sont résumées dans le cadre à la page suivante. L'analyse a été effectuée séparément pour les hommes et pour les femmes en examinant, tout d'abord l'ensemble des activités professionnelles, puis répétée en excluant les travailleurs indépendants.

⁽⁹⁾ Par exemple, ceux qui ont un haut niveau d'instruction ont des horaires de travail prolongés, tout comme les cadres; il est toutefois également vrai que les premiers ont aussi plus tendance à occuper ces postes. Dans l'analyse multivariée, il est possible de séparer l'effet de ces deux variables l'une de l'autre, ainsi que d'autres caractéristiques introduites dans le modèle. Il est donc possible d'établir si le niveau d'instruction conserve une relation importante avec les horaires prolongés une fois la variation de la situation professionnelle et d'autres caractéristiques introduites dans le modèle prises en compte ou «contrôlées» (de même, pour savoir quel est l'effet de la situation professionnelle, une fois les différences de niveau d'instruction et d'autres caractéristiques spécifiées contrôlées).



Les résultats de l'analyse sont présentés dans leur entier à l'annexe A4, tableau A.4.1. Les résultats indiqués ici sont significatifs sur le plan statistique à l'intervalle de confiance de 95 %. L'âge est un facteur important associé aux horaires de travail prolongés parmi les hommes actifs occupés. Comme nous l'attendions, les adolescents (16 à 19 ans) et les hommes proches de la retraite (60 à 64 ans) qui ont un emploi ont beaucoup moins tendance à travailler 50 heures ou plus que les hommes d'une trentaine d'années. Le risque d'horaires prolongés est semblable pour les hommes qui ont une vingtaine ou une trentaine d'années, baisse quelque peu quand ils atteignent la quarantaine, mais est aussi haut pour les hommes de la cinquantaine que pour ceux de la trentaine. Le niveau d'instruction exerce une influence très importante et plus les hommes ont un niveau de qualification élevé, plus ils ont tendance à avoir des horaires prolongés; la différence est telle que les titulaires d'un diplôme ont deux fois plus de chances d'avoir des horaires très prolongés que les travailleurs sans qualifications. Les enfants, quel que soit leur âge, n'ont pas d'effet indépendant sur les horaires de travail des hommes. Toutefois, la minorité de ceux qui s'occupent d'un adulte ont beaucoup moins tendance à avoir des horaires prolongés que les hommes dépourvus de ces responsabilités.

Si la probabilité d'avoir des horaires très prolongés n'est pas affectée par la paternité, elle est influencée par le mariage ou la cohabitation. Les hommes qui vivent en couple ont plus tendance à avoir des horaires prolongés que les célibataires. On observe toutefois une exception à cet effet du «soutien de famille masculin»: les hommes dont la partenaire exerce un emploi à temps partiel substantiel (20 à 34 h) n'ont pas plus tendance à travailler 50 heures ou plus que les célibataires. Autrement dit, les horaires prolongés sont plus fréquents parmi les hommes dont la partenaire est sans emploi ou exerce un emploi à temps partiel court, ou dont les horaires sont semblables. Ainsi, dans certains ménages, on observe une répartition des responsabilités du type «soutien de famille masculin», dans laquelle les hommes ont des horaires prolongés et les femmes des horaires plus courts, tandis que dans d'autres, il existe un schéma «d'horaires prolongés doubles». Les horaires prolongés sont aussi associés à la situation financière du ménage: ils sont plus fréquents parmi les hommes de ménages aisés.

Une fois l'âge, le niveau d'instruction et la situation domestique contrôlés, la situation d'emploi des hommes affecte également leur tendance à avoir des horaires de travail prolongés. Les horaires des travailleurs indépendants sont en général plus longs que ceux des salariés de sexe masculin. Une fois le travail indépendant contrôlé, l'effet du secteur est aussi important, et les hommes qui travaillent en dehors du secteur public, et en particulier dans l'agriculture ou les grandes entreprises de services privés sont ceux qui ont le plus tendance à travailler plus de 50 heures.

Le risque d'avoir des horaires prolongés est-il plus grand dans certains pays que dans d'autres, une fois la situation personnelle, domestique et professionnelle des hommes contrôlée? Si on prend l'Allemagne comme référence, on s'aperçoit que, en Autriche et au Royaume-Uni, les hommes actifs occupés ont plus tendance à avoir des horaires prolongés que les hommes dont la situation est semblable en Allemagne. Inversement, en Belgique, au Danemark, en Espagne, en France, en Italie et en Suède, les hommes ont beaucoup moins tendance à avoir des horaires à plein temps prolongés que des hommes comparables vivant en Allemagne. Les hommes actifs occupés des pays restants (Grèce, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Finlande et Norvège) ne risquent ni plus ni moins d'avoir des horaires prolongés que des Allemands à caractéristiques personnelles, domestiques et professionnelles semblables. La question de savoir

si le taux d'ensemble des horaires prolongés des hommes actifs occupés est plus élevé dans certains pays que dans d'autres est un problème différent, qui est étudié au chapitre 6.

Variable dépendante

Pour les hommes: quels sont les hommes dont les horaires hebdomadaires actuels s'élèvent à 50 heures ou plus, contre ceux qui ont des horaires inférieurs à 50 heures?

Pour les femmes: quelles sont les femmes dont les horaires hebdomadaires actuels s'élèvent à 40 heures ou plus, contre celles qui ont des horaires inférieurs à 40 heures?

Les variables suivantes ont été utilisées comme variables explicatives (indépendantes):

Caractéristiques individuelles

- *Catégorie d'âge:* 16-19, 20-29, 30-39, 40-49, 50-59 et 60-64 (groupe de référence: les 30-39 ans)
- *Niveau d'instruction:* sans qualifications, primaire ou secondaire I, secondaire II et tertiaire (groupe de référence: le tertiaire)

Situation du ménage

- *Enfants:* pas d'enfant dans le ménage, enfant de moins de 3 ans, enfant de 3 à 5 ans, enfant de 6 à 9 ans, enfant de 10 à 14 ans et enfant de 15 ans ou plus (groupe de référence: les sans enfants)
- *Autres obligations en matière de soins:* oui ou non (groupe de référence: ceux qui ont d'autres obligations)
- *Horaires du partenaire:*

Partenaires des hommes: pas de partenaire (groupe de référence), partenaire sans emploi, partenaire travaillant moins de 20 heures, partenaire travaillant de 30 à 34,9 heures, partenaire travaillant de 35 à 49,9 heures, partenaire travaillant 50 heures ou plus

Partenaires des femmes: pas de partenaire (groupe de référence), partenaire sans emploi, partenaire travaillant moins de 35 heures, partenaire travaillant de 35 à 49,9 heures, partenaire travaillant 50 heures ou plus

- *Situation financière:* ménage aisé, qui se débrouille tout juste ou qui est en difficulté (groupe de référence aisé)

Situation professionnelle

- *Secteur d'emploi:* secteur public, agriculture, petite fabrication, grande fabrication, petits services publics et grands services privés (groupe de référence: secteur public)
- *Statut professionnel:* salariés ou travailleurs indépendants (groupe de référence: salariés)
- *Niveau professionnel:* manuels, manuels avec responsabilités de supervision, non manuels et non manuels avec qualifications de gestion (groupe de référence: manuel de routine)

Contexte institutionnel national

- *Pays:* les seize pays introduits individuellement (catégorie de référence: Allemagne)



L'analyse a été exécutée à nouveau concernant exclusivement les salariés, ce qui a permis d'introduire des données sur la situation professionnelle. On a pu ainsi confirmer que les cadres en particulier, mais aussi les superviseurs manuels, ont beaucoup plus tendance à avoir des horaires prolongés que les autres salariés de sexe masculin. Autrement, le tableau demeure en gros semblable, sauf qu'une fois la situation professionnelle prise en compte, les différences dues aux niveaux de qualification disparaissent. Certaines des différences entre les pays disparaissent aussi, ou s'amointrissent quand le modèle est spécifié exclusivement pour les salariés. Dans ce cas, c'est seulement au Royaume-Uni et non plus également en Autriche que les hommes ont plus de chances d'avoir des horaires à plein temps prolongés quand on les compare à des hommes semblables vivant en Allemagne. Le risque d'avoir des horaires de ce type est encore plus faible pour les salariés de sexe masculin en Belgique, au Danemark, en France, en Italie et en Espagne, mais en Suède, ceux-ci ne risquent pas moins d'avoir des horaires prolongés que des salariés comparables en Allemagne.

En examinant le cas des femmes, on observe de nombreuses similarités avec celui des hommes. Comme pour eux, l'âge et les qualifications jouent un rôle important. La probabilité pour les actives occupées de travailler 40 heures ou plus est plus faible pour les adolescentes (16 à 19 ans) et pour les femmes de 40 ans ou plus que pour les femmes d'une vingtaine ou d'une trentaine d'années. Plus leur niveau de qualification est élevé plus elles ont tendance à avoir des horaires prolongés. Une différence importante et prévisible est que les actives occupées qui ont des enfants au foyer ont beaucoup moins tendance à avoir des horaires à plein temps prolongés que les autres, bien que cet effet s'atténue quand leur dernier enfant grandit. Contrairement aux hommes, la probabilité d'avoir des horaires prolongés n'est pas plus faible parmi les femmes actives occupées qui ont d'autres obligations en matière de soins (bien que les femmes qui assument ces responsabilités ont peut-être moins de chance d'exercer une activité en premier lieu, voir chapitre 3). De même, contrairement aux hommes, la minorité de femmes actives occupées qui ont un partenaire de sexe masculin sans emploi et qui jouent donc le rôle de soutien de famille principal, n'ont pas plus tendance à avoir des horaires prolongés que les femmes célibataires. Les femmes dont le partenaire travaille moins de 50 heures par semaine ont moins de chances de travailler 40 heures ou plus que les célibataires. Mais comme les hommes, si elles ont un partenaire qui travaille 50 heures ou plus par semaine, elles ont aussi plus tendance à avoir des horaires prolongés. Comme pour les hommes, ces horaires s'observent souvent dans les ménages aisés.

Une fois l'âge, les qualifications et la situation domestique prises en compte, la situation professionnelle affecte aussi la probabilité d'horaires prolongés. Les femmes qui sont travailleurs indépendants ont plus tendance à avoir des horaires prolongés que les salariées. Ces horaires sont aussi plus probables pour les femmes qui travaillent en dehors du secteur public, en particulier dans le secteur de l'industrie ou de l'agriculture.

Si on prend l'Allemagne comme référence, on s'aperçoit que les femmes actives occupées ont plus tendance à avoir des horaires prolongés en Grèce, en Espagne, en Autriche, au Portugal, en Finlande et en Suède si on les compare à des femmes vivant en Allemagne qui ont une situation

personnelle, domestique et professionnelle semblable. Il n'existe pas de différence importante entre les femmes actives occupées de situation comparable qui vivent en Allemagne et au Danemark, en Irlande, en Italie, au Luxembourg ou en Norvège en ce qui concerne la fréquence des horaires prolongés. En Belgique, en France, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, les femmes actives occupées ont moins tendance à avoir des horaires à plein temps de 40 heures ou plus que des femmes semblables vivant en Allemagne (les taux nationaux d'ensemble d'horaires prolongés et d'horaires moyens pour les femmes sont comparés au chapitre 6).

Quand l'analyse est exécutée à nouveau pour les salariées, le tableau d'ensemble demeure le même. Ce sont les femmes qui ont des responsabilités d'encadrement ou de supervision qui ont le plus tendance à avoir des horaires prolongés. Les femmes hautement qualifiées continuent à avoir plus tendance à avoir des horaires prolongés même quand cette information concernant leur profession est prise en compte, ce qui n'était pas le cas pour les hommes. Parmi les salariées, on n'observe pas de lien significatif entre la situation financière du ménage et les horaires prolongés et celles dont le partenaire travaille 50 heures ou plus n'ont pas plus tendance à voir des horaires prolongés elles-mêmes que les femmes célibataires. On observe également une légère variation de l'effet du pays, car les salariées italiennes ont plus tendance à avoir des horaires prolongés que des femmes semblables vivant en Allemagne, à l'inverse des Norvégiennes.

En résumé, donc, les caractéristiques suivantes sont associées à une probabilité plus grande d'avoir des horaires à plein temps prolongés pour les actifs occupés des deux genres:

- le fait de figurer dans la tranche d'âge moyenne de la vie active de 20 à 39 ans, et de 50 à 59 ans également pour les hommes);
- les qualifications (en particulier pour les femmes);
- le fait, pour les hommes actifs occupés, d'avoir une partenaire qui ne travaille pas, qui a des horaires courts ou qui a des horaires à plein temps prolongés;
- le fait, pour les femmes actives occupées, d'être célibataires ou d'avoir un partenaire qui ne travaille pas;
- les femmes actives occupées qui ont des enfants dépendants et la minorité d'hommes qui s'occupent d'adultes dépendants ont *moins* tendance à avoir des horaires prolongés;
- le fait, pour les hommes et les femmes d'appartenir à un ménage aisé;
- le fait d'être un travailleur indépendant et, pour les salariés, d'avoir des responsabilités en matière de gestion ou de supervision;
- le fait de travailler en dehors du secteur public, en particulier dans l'agriculture pour les hommes et dans l'industrie pour les femmes;
- à situation personnelle, domestique et professionnelle égale, le fait pour les actifs occupés des deux genres de vivre dans certains pays plutôt que dans d'autres, comme l'illustre le tableau 30.



Tableau 30 — Probabilité relative d’avoir des horaires prolongés dans les différents pays pour les personnes dont la situation personnelle, domestique et professionnelle est semblable

	Hommes: tous les travailleurs	Hommes: salariés	Femmes: tous les travailleurs	Femmes: salariées
Plus tendance à avoir des horaires prolongés qu’en Allemagne ⁽¹⁾	Royaume-Uni Autriche	Royaume-Uni	Autriche Finlande Grèce Portugal Espagne Suède	Autriche Finlande Grèce Italie Espagne Suède Portugal
Catégorie de référence pour la comparaison	Allemagne			
Probabilité semblable à la catégorie de référence	Grèce Finlande Irlande Luxembourg Pays-Bas Norvège Portugal	Autriche Grèce Finlande Irlande Luxembourg Pays-Bas Norvège Suède Portugal	Danemark Irlande Italie Luxembourg Norvège	Danemark Irlande Luxembourg
Moins tendance à avoir des horaires prolongés qu’en Allemagne	Belgique Danemark France Italie Espagne Suède	Belgique Danemark France Italie Espagne	Belgique France Pays-Bas Royaume-Uni	Belgique France Pays-Bas Norvège Royaume-Uni

⁽¹⁾ Environ 50 heures ou plus par semaine pour les hommes, 40 ou plus pour les femmes. Extrait basé sur une régression logistique, voir le texte pour l’explication. Les pays qui changent de position relative selon que l’analyse couvre les travailleurs indépendants sont en italique.

Chapitre 5

Changer la semaine de travail

Un fort pourcentage des actifs occupés désirent réduire leurs horaires hebdomadaires, en échange soit d'une diminution de leur salaire soit d'un renoncement à des augmentations futures ⁽¹⁰⁾ (tableau 30). Environ la moitié de l'ensemble des actifs occupés (51 %) désirent réduire leurs horaires, (y compris les 2 % seulement qui préféreraient cesser leur activité), un peu plus d'un tiers (37 %) souhaitent conserver les mêmes horaires et 12 % préféreraient des horaires plus longs. Ainsi, près de deux tiers des actifs occupés souhaiteraient changer leurs horaires hebdomadaires.

C'est encore plus souvent le cas pour les hommes que pour les femmes (57 % contre 44 %). Inversement, les femmes ont plus tendance à être sous-employées, car 16 % d'entre elles préféreraient des horaires plus longs, contre 9 % des hommes. Dans l'ensemble, les hommes actifs occupés sont légèrement plus nombreux à souhaiter modifier leurs horaires que les femmes de la même catégorie. En d'autres mots, ils ont moins la possibilité d'obtenir les horaires (en majorité plus courts) qu'ils le souhaiteraient, étant donné la ségrégation selon le genre du marché du travail, où les «emplois masculins» sont supposés à plein temps. Cette tendance s'explique toutefois également par le fait que, pour pouvoir assumer des responsabilités en matière de soins, les femmes ont plus tendance que les hommes à cesser leur activité quand elles n'arrivent pas à obtenir les horaires qu'elles désirent.

Les préférences en matière d'ajustement du temps de travail sont manifestement liées aux horaires actuels pour les hommes comme pour les femmes. Les travailleurs à plein temps souhaitent très rarement allonger leurs horaires, et la proportion de ceux qui veulent réduire leurs horaires augmente avec le nombre d'heures qu'ils travaillent actuellement. Ces conclusions

⁽¹⁰⁾ Cette variable a été déduite de deux questions, la première sur les horaires actuels, suivie immédiatement par une autre sur les horaires préférés: question no 55 «Combien d'heures par semaine travaillez-vous, en tout?»; et question no 56: «Supposez que vous (et votre partenaire) puissiez choisir librement votre temps de travail en tenant compte de ce que vous devez gagner comme argent pour vivre. Combien d'heures par semaine aimeriez-vous travailler actuellement?»

correspondent aux résultats de travaux de recherche menés en Grande-Bretagne, selon lesquels les travailleurs qui ont des horaires prolongés sont les moins satisfaits du temps dont ils disposent pour leur famille ou leurs loisirs (Fagan, 1996) et que les préférences en faveur de réductions du temps de travail sont les plus fortes parmi les couples dont les horaires combinés sont les plus longs (Dex e.a., 1995). Les travailleurs à temps partiel, en particulier ceux qui ont des horaires courts (20 h ou moins), ont plus de chances de vouloir augmenter ceux-ci. Le sous-emploi des travailleurs à temps partiel court indique qu'un grand nombre de ces emplois sont conçus pour satisfaire aux exigences des employeurs plutôt qu'aux préférences de la main-d'œuvre.

Tableau 31 — Préférences en matière d'ajustements du temps de travail selon le genre et les horaires actuels

Hommes

<i>Hommes qui désirent ajuster leurs horaires en...</i>	Horaires hebdomadaires moyens actuels...					Ensemble
	Moins de 20 h (%)	20 à 34 h (%)	35 à 39 h (%)	40 à 49 h (%)	50 h ou plus (%)	
les réduisant de 15 heures ou plus	1	1	6	8	55	19
les réduisant de 5 à 15 heures	3	9	16	43	25	29
les réduisant de moins de 5 heures	1	5	19	10	< 0,5	9
gardant les mêmes horaires	34	48	49	36	18	34
les augmentant de moins de 5 heures	8	2	5	1	< 0,5	2
les augmentant de 5 à 15 heures	12	21	5	3	1	4
les augmentant de 15 heures ou plus	41	15	1	1	< 0,5	3
Total	100	100	100	100	100	100

Femmes

<i>Femmes qui désirent ajuster leurs horaires en...</i>	Horaires hebdomadaires moyens actuels...					Ensemble
	Moins de 20 h (%)	20 à 34 h (%)	35 à 39 h (%)	40 à 49 h (%)	50 h ou plus (%)	
les réduisant de 15 heures ou plus	1	3	12	15	60	12
les réduisant de 5 à 15 heures	5	10	30	45	23	25
les réduisant de moins de 5 heures	2	4	11	9	< 0,5	7
gardant les mêmes horaires	42	56	42	30	17	40
les augmentant de moins de 5 heures	6	3	3	< 0,5	< 0,5	3
les augmentant de 5 à 15 heures	23	16	2	1	< 0,5	8
les augmentant de 15 heures ou plus	21	8	< 0,5	< 0,5	< 0,5	5
Total	100	100	100	100	100	100

NB: Modifications des chiffres figurant ci-dessous.

Actifs occupés des deux genres

<i>Personnes qui désirent aménager leurs horaires en...</i>	Horaires hebdomadaires moyens actuels...					Ensemble
	Moins de 20 h (%)	20 à 34 h (%)	35 à 39 h (%)	40 à 49 h (%)	50 h ou plus (%)	
les réduisant de 15 heures	1	2	9	10	56	16
les réduisant de 5 à 15 heures	5	10	22	43	25	27
les réduisant de moins de 5 heures	1	4	15	9	< 0,5	8
gardant les mêmes horaires	40	54	46	34	18	37
les augmentant de moins de 5 heures	7	3	4	1	< 0,5	2
les augmentant de 5 à 15 heures	20	17	4	3	1	6
les augmentant de 15 heures ou plus	26	10	< 0,5	< 0,5	< 0,5	4
Total	100	100	100	100	100	100



Autrement dit, ce sont les femmes et les hommes dont les horaires sont modérés qui ont le plus de chances de préférer conserver leurs horaires actuels ou de vouloir leur apporter des ajustements plus faibles. Ainsi, un peu moins de la moitié des hommes actifs occupés qui font actuellement de 20 à 39 heures préféreraient conserver les mêmes horaires, tandis qu'encore un cinquième (19 %) des travailleurs de la catégorie des 35 à 39 heures préféreraient une réduction de jusqu'à cinq heures. Parmi les femmes, l'écart des préférences est plus large: plus de la moitié de celles qui travaillent de 30 à 34 heures ne souhaitent pas ajuster leurs horaires, ainsi que 42 % de celles qui travaillent moins de 20 heures ou de 35 à 29 heures. On observe toutefois que, parmi les femmes dont les horaires sont inférieurs à 20 heures ou se situent entre 35 et 39 heures, de fortes proportions désirent ajuster leurs horaires et exercer un emploi à temps partiel prolongé.

Dans l'ensemble, les hommes sont plus nombreux que les femmes à vouloir réduire leurs horaires tandis que plus de femmes souhaitent les allonger. Cette tendance reflète en partie les différences existantes entre les genres concernant les heures de travail. Toutefois, quand des comparaisons sont établies en fonction des horaires actuels, on s'aperçoit que la minorité d'hommes qui travaillent à temps partiel ont encore plus de chances de vouloir augmenter leurs horaires que les femmes de la même catégorie, tandis que les femmes à plein temps ont encore plus tendance à vouloir réduire leurs horaires que les hommes de la même catégorie.

Les ajustements que la plupart des travailleurs veulent effectuer sont substantiels, en particulier si on les compare à leur volume horaire actuel. Plus de la moitié des actifs occupés qui travaillent de 40 à 49 heures désirent une réduction d'au moins cinq heures, tandis que plus de la moitié de ceux qui travaillent 50 heures ou plus préféreraient une réduction d'au moins 15 heures. Environ 46 % des ceux qui travaillent moins de 20 heures souhaitent augmenter leurs horaires d'au moins 5 heures. Ces préférences indiquent une tendance générale d'ensemble à vouloir éviter les horaires très longs ou très courts et à opter pour des horaires à temps partiel longs ou à plein temps courts situés entre 20 à 39 heures. Toutefois, certains des actifs occupés des deux genres dont les horaires se situent actuellement dans cette plage désirent aussi changer leurs horaires, en passant principalement de plein temps courts à des temps partiels et vice-versa. Une forte proportion des actifs occupés des deux genres qui ont des horaires à plein temps courts (35-39 h) préféreraient les réduire pour avoir un temps partiel long (un réduction de 5 à 15 h). Parmi ceux qui ont des horaires à temps partiel prolongés, 15 % des hommes et 17 % des femmes préféreraient actuellement avoir des horaires à temps partiel plus réduits, tandis que 36 % des hommes et 24 % des femmes préféreraient travailler au moins cinq heures de plus.

Dans l'ensemble, seulement 9 % des hommes et 16 % des femmes souhaitaient augmenter leurs horaires, mais ils désiraient en moyenne 12 heures de plus (tableau 32). Ce sont les travailleurs dont les horaires sont inférieurs à 35 heures qui sont les plus enclins à vouloir les augmenter, et en particulier ceux dont les horaires sont les plus courts qui désirent une augmentation substantielle. Les proportions d'actifs occupés des deux genres qui désiraient réduire leurs horaires étaient plus importantes. Pour ceux qui travaillaient de 20 à 49 heures, la réduction moyenne s'étendait de 7 à 10 heures, s'élevant à 20 heures pour ceux qui travaillent actuellement plus de 50 heures.

Tableau 32 — Ajustements préférés moyens des horaires selon le genre et les horaires actuels de travail

	Travailleurs qui veulent augmenter leurs horaires...			Travailleurs qui veulent réduire leurs horaires...		
	Augmentation moyenne (%)	Écart-type (%)	Nombre de base	Réduction moyenne (%)	Écart-type (%)	Nombre de base
<i>Hommes</i>						
Moins de 20 heures	19	10,7	208	—	—	
20-34 heures	12,2	5,9	251	6,7	5,3	97
35-49 heures	7,7	6,2	417	7,8	5,2	3 540
50 heures et +	—	—		19,6	10,3	2 029
Total des hommes	11,7	8,6	905	12	9,4	5 674
<i>Femmes</i>						
Moins de 20 heures	14,6	9,4	509	—	—	
20-34 heures	10,8	6,0	498	7,2	4,2	289
35-49 heures	5	3,4	148	9,8	5,9	2 444
50 heures et +	—	—		20,4	9,3	415
Total des femmes	11,8	8,1	1 156	10,9	7,3	3 193

Pour résumer, en moyenne, les hommes actifs occupés préféreraient une semaine de 37 heures et les femmes de la même catégorie une semaine de 30 heures (tableau 33). Cela se traduit par une réduction moyenne de six heures par semaine pour les hommes et de trois heures et demie pour les femmes. L'écart-type laisse à penser qu'autour de cette moyenne, l'étendue des préférences est importante pour les deux genres ⁽¹⁾, ce qui indique que le nombre précis d'heures qu'ils souhaiteraient travailler est divers. Toutefois, il est clair d'après le tableau 34 que, globalement, plus d'actifs occupés des deux genres préféreraient avoir des horaires à plein temps plus courts (35 à 39 heures) ou des horaires à temps partiels plus longs (20 à 34 heures) qu'actuellement. Si ces ajustements avaient lieu, on assisterait à une diminution des différences entre les genres en ce qui concerne le volume du temps de travail rémunéré. En moyenne, les demandeurs d'emploi ont des préférences semblables à celles des actifs occupés.

Les horaires actuels exercent manifestement une forte influence sur les préférences en matière d'ajustements du temps de travail. Plus haut, dans le chapitre 3, nous avons constaté que les horaires de travail des deux genres varient en fonction de l'âge et de plusieurs autres caractéristiques domestiques et professionnelles. Est-il donc possible, en laissant de côté le volume horaire actuel, de déterminer si certaines situations domestiques ou professionnelles sont liées à certaines préférences en matière d'ajustements? Dans l'ensemble, les caractéristiques domestiques et professionnelles des hommes et des femmes expliquent moins pourquoi ils souhaitent modifier leurs horaires actuels que la simple analyse de leurs horaires actuels, mais certaines différences apparaissent néanmoins.

⁽¹⁾ L'écart-type indique qu'environ deux tiers des deux catégories font partie du domaine de variation de plus ou moins 10 heures, c'est-à-dire de 27 à 47 heures pour les hommes actifs occupés et de 20 à 40 heures pour les femmes actives occupées.



Tableau 33 — Nombre moyen préféré d'heures de travail hebdomadaires des actifs occupés

	Moyenne	Écart-type	Nombre de base
<i>Hommes</i>			
Horaires actuels des hommes actifs occupés	43,0	11,7	10 682
Horaires préférés des hommes actifs occupés	36,7	9,9	10 484
Horaires préférés des hommes demandeurs d'emploi	35,3	9,9	2 365
<i>Femmes</i>			
Horaires actuels des femmes actives occupées	33,5	12,2	7 702
Horaires préférés des femmes actives occupées	30,2	10,0	7 604
Horaires préférés des femmes demandeurs d'emploi	30,4	9,6	3 668
<i>Ensemble</i>			
Horaires actuels des actifs occupés	39,0	12,8	18 388
Horaires préférés des actifs occupés	34,0	10,4	18 089
Horaires préférés des demandeurs d'emploi	32,0	10,5	6 097

Tableau 34 — Distribution du nombre actuel et préféré d'heures hebdomadaires de travail

Heures hebdomadaires	Hommes actifs occupés		Préférences des hommes demandeurs d'emploi...	Femmes actives occupées		Préférences des femmes demandeur d'emploi...
	Actuelles (%)	Préférées (%)	(%)	Actuelles (%)	Préférées (%)	(%)
Moins de 30 h	3	4	5	14	11	9
20-34	6	34	21	25	44	44
35-39	22	34	26	26	17	19
40-49	44	34	43	28	17	27
50 ou plus	25	9	5	7	2	1
Total	100	100	100	100	100	100

Si on examine en premier la situation individuelle et domestique, on s'aperçoit que les hommes ont en général plus tendance à vouloir réduire leurs horaires de travail en vieillissant, quand ils ont plus de qualifications, qu'ils ont des enfants et qu'ils sont aisés (tableau 35). Parmi les actives occupées, les femmes de 20 à 59 ans expriment des préférences plus fortes en faveur de la réduction du temps de travail que les plus jeunes et les plus âgées. Il semble paradoxal que les mères de famille actives occupées n'aient pas plus tendance à vouloir réduire leurs horaires que les autres actives occupées et qu'elles aient beaucoup moins tendance à vouloir le faire que les pères d'enfants d'âge semblable. Toutefois, nous savons que quand elles ont des enfants, elles ont souvent des horaires plus courts ou qu'elles cessent leur activité. On peut donc conclure qu'un grand nombre d'entre elles ont déjà ajusté leurs horaires, ce qui explique pourquoi elles n'ont pas plus tendance à vouloir les réduire que les autres femmes et les hommes.

Tableau 35 — Caractéristiques individuelles et domestiques des actifs occupés des deux genres qui désirent ajuster leurs horaires actuels

Hommes actifs occupés

	Travailleurs qui préféreraient...			Total (%)
	... moins d'heures (%)	... les mêmes heures (%)	... plus d'heures (%)	
<i>Âge</i>				
16-19	37	37	27	100
20-29	49	39	12	100
30-39	61	32	7	100
40-49	61	34	6	100
50-59	58	36	7	100
60-64	51	38	11	100
<i>Niveau de qualification...</i>				
de base ou nul	51	40	9	100
intermédiaire	57	35	8	100
diplôme ou équivalent	63	28	9	100
<i>Responsabilités en matière de soins...</i>				
Sans enfant	50	37	12	100
Enfant de moins de 3 ans	62	31	7	100
Enfant de 3 à 5 ans	63	31	6	100
Enfant de 6 à 9 ans	62	32	6	100
Enfant de 10 à 14 ans	63	30	7	100
Autres responsabilités en matière de soins	55	35	10	100
Pas de responsabilités en matière de soins	57	35	9	100
<i>Situation financière du ménage...</i>				
aisé	58	34	8	100
se débrouille tout juste	56	36	9	100
en difficultés	46	37	17	100

Femmes actives occupées

	Travailleuses qui préféreraient...			Total (%)
	... moins d'heures (%)	... les mêmes heures (%)	... plus d'heures (%)	
<i>Âge...</i>				
16-19	29	42	29	100
20-29	48	36	16	100
30-39	45	39	15	100
40-49	44	42	14	100
50-59	43	42	14	100
60-64	26	66	8	100



Tableau 35 — (suite)

	Travailleuses qui préféreraient...			Total (%)
	... moins d'heures (%)	... les mêmes heures (%)	... plus d'heures (%)	
<i>Niveau de qualification...</i>				
de base ou nul	37	46	17	100
intermédiaire	45	38	17	100
licence ou équivalent	52	37	11	100
<i>Responsabilités en matière de soins...</i>				
Sans enfant	47	38	15	100
Enfant de moins de 3 ans	43	40	17	100
Enfant de 3 à 5 ans	38	46	16	100
Enfant de 6 à 9 ans	39	42	19	100
Enfant de 10 à 14 ans	45	39	16	100
Autres responsabilités en matière de soins	45	40	15	100
Pas de responsabilités en matière de soins	44	40	16	100
<i>Situation financière du ménage...</i>				
aisé	46	41	13	100
se débrouille tout juste	42	41	17	100
en difficultés	43	30	27	100

Ce sont les adolescents actifs occupés et les travailleurs en difficulté financière (qui ne veulent donc pas échanger une baisse de leurs revenus contre une réduction de leurs horaires) qui ont le plus tendance à vouloir des horaires plus longs, quel que soit leur genre. Les responsabilités en matière de soins des personnes âgées affectent peu le désir des travailleurs des deux genres d'ajuster leurs horaires.

Si on examine les caractéristiques professionnelles, on voit que ce sont les travailleurs indépendants et les salariés assumant des responsabilités d'encadrement, quel que soit leur genre, qui ont le plus tendance à souhaiter réduire leur temps de travail (tableau 36). Les travailleurs indépendants ainsi que de nombreux cadres établissent eux-mêmes en large mesure leurs horaires, bien que cette autodétermination soit plutôt théorique quand ils ont à exécuter une charge de travail importante. Dans ce type d'emploi, toute intervention politique visant à réglementer les horaires devra être conçue différemment des règlements concernant les salariés, qui ne décident pas de leurs horaires.

De nombreux salariés qui ont des responsabilités d'encadrement occupent les échelons supérieurs de la hiérarchie professionnelle et sont mieux rémunérés. Ils sont donc plus susceptibles de pouvoir se permettre d'accepter une réduction de salaire en échange d'une diminution de leurs horaires que de nombreux travailleurs manuels. Inversement, les préférences en faveur d'une augmentation des horaires sont plus répandues parmi les salariés manuels les moins bien rémunérés, en particulier parmi les femmes. Le secteur et la taille de l'entreprise privée n'ont que peu d'effet sur les préférences des deux genres.

Tableau 36 — Caractéristiques professionnelles des actifs occupés des deux genres qui désirent aménager leurs horaires actuels

Hommes actifs occupés

	Travailleurs qui préféreraient...			Total (%)
	... moins d'heures (%)	... les mêmes heures (%)	... plus d'heures (%)	
À leur compte	67	26	8	100
Salariés	55	36	9	100
<i>Secteur...</i>				
Agriculture	63	28	9	100
Industrie	56	37	8	100
Services privés	60	30	10	100
Services publics	52	39	9	100
<i>Taille de la main-d'œuvre de l'entreprise du secteur privé...</i>				
1 à 9	57	33	10	100
10 à 49	56	34	10	100
50 à 499	61	31	8	100
500 ou +	60	34	7	100
<i>Niveau professionnel...</i>				
Manuels	42	43	15	100
Superviseurs manuels	50	40	10	100
Non manuels	49	40	11	100
Cadres non manuels	69	27	4	100

Femmes actives occupées

	Travailleuses qui préféreraient...			Total (%)
	... moins d'heures (%)	... les mêmes heures (%)	... plus d'heures (%)	
À leur compte	50	36	14	100
Salariées	44	41	16	100
<i>Secteur...</i>				
Agriculture	55	33	12	100
Industrie	48	41	11	100
Services privés	43	40	18	100
Services publics	45	40	15	100
<i>Taille de la main-d'œuvre de l'entreprise du secteur privé...</i>				
1 à 9	42	40	18	100
10 à 49	43	42	15	100
50 à 499	49	38	13	100
500 +	50	40	10	100
<i>Niveau professionnel...</i>				
Manuels	31	45	25	100
Superviseurs manuels	40	43	17	100
Non manuels	43	42	16	100
Cadres non manuels	56	34	10	100



L'analyse nous a permis de constater jusqu'à présent que:

- le genre, le stade de la vie et les caractéristiques domestiques et professionnelles influencent les horaires actuels;
- les horaires actuels des femmes et des hommes exercent une forte influence sur leurs préférences en faveur d'ajustements du temps de travail: les travailleurs qui ont le plus tendance à vouloir augmenter leurs horaires sont ceux qui ont des horaires à temps partiel réduits et ceux qui ont le plus tendance à vouloir les réduire sont ceux qui ont des horaires à plein temps prolongés.

Afin de définir plus précisément quels sont les femmes et les hommes désireux de modifier leurs horaires, nous avons employé la régression logistique (voir annexe 4) pour examiner les questions suivantes:

- Quels sont les salariés à plein temps qui désirent réduire leurs horaires hebdomadaires de cinq heures ou plus (c'est-à-dire une réduction substantielle)?
- Quels sont les salariés à temps partiel qui désirent augmenter leurs horaires hebdomadaires de cinq heures ou plus (c'est-à-dire une augmentation substantielle)?
- Quels sont les salariés qui ont actuellement les horaires les plus proches de leurs préférences? (c'est-à-dire qui ne désirent pas d'augmentation ou de réduction substantielles de cinq heures ou plus)?

Les caractéristiques étudiées par rapport à ces questions sont les mêmes que celles résumées dans le cadre ci-dessus, qui ont été utilisées au chapitre 4 pour prédire quels travailleurs à plein temps ont actuellement des horaires prolongés. La seule différence est que les horaires hebdomadaires actuels ont été inclus sous la forme d'une variable continue. Pour simplifier l'analyse, nous nous concentrons sur les salariés.

5.1. Quels sont les salariés à plein temps qui préféreraient une réduction substantielle de leurs horaires hebdomadaires (cinq heures ou plus)?

Dans la première analyse, nous étudions quels sont les salariés à plein temps qui préféreraient réduire leurs horaires hebdomadaires de cinq heures ou plus, réduction que nous qualifions de «substantielle». Les résultats de la régression logistique sont présentés dans l'annexe A.4, tableau A.4.2. Les résultats donnés ici sont significatifs sur le plan statistique à l'intervalle de confiance de 95 %.

Comme attendu, nous constatons que les horaires actuels exercent une influence importante sur les préférences des salariés à plein temps en faveur d'une réduction substantielle des horaires et que celles-ci persistent une fois les caractéristiques personnelles, domestiques et professionnelles contrôlées. Plus leurs horaires actuels sont longs, plus ils ont tendance à désirer une réduction substantielle, quel que soit leur genre. La probabilité que les travailleurs à plein temps aient une préférence pour une réduction substantielle de leurs horaires augmente toutefois sous l'effet indépendant d'un certain nombre d'autres caractéristiques.

On observe des différences liées à l'âge parmi les travailleurs à plein temps. Les femmes et les hommes âgés de 20 à 29 ans, qui sont au début de leur carrière, ont moins tendance à souhaiter

une réduction de leurs horaires que les travailleurs à plein temps âgés de la trentaine. Parmi les travailleurs à plein temps de sexe masculin, les plus âgés (60 à 64 ans) ont plus de chances de désirer cette réduction que les hommes qui sont au milieu de leur carrière (30 à 39 ans). Quel que soit leur genre, on n'observe pas de différence importante entre les travailleurs âgés d'une vingtaine, d'une trentaine et d'une quarantaine d'années.

Plus leur niveau d'instruction est élevé, plus les travailleurs à plein temps de sexe masculin ont de chances de vouloir une réduction substantielle de leurs horaires. C'est cette caractéristique qui, plus que toute autre caractéristique domestique ou professionnelle introduite dans le modèle, exerce l'effet le plus fort sur leur probabilité de vouloir des horaires réduits. Pour les femmes qui travaillent à plein temps, le lien avec les qualifications est plus limité: le seul effet significatif est que les femmes qui possèdent des qualifications de base ont moins de chances de vouloir réduire leurs horaires que celles qui n'en ont aucune ou en ont de plus poussées.

Les femmes qui travaillent à plein temps et qui ont de jeunes enfants (moins de 6 ans) ont bien plus tendance à désirer des horaires substantiellement plus courts que les autres travailleuses à plein temps. Ce sont ces obligations qui, plus que toute autre caractéristique introduite dans le modèle, exercent l'effet le plus fort sur la tendance à désirer des horaires réduits. On n'observe pas de différences importantes entre les travailleuses à plein temps qui ont des enfants plus âgés et celles qui n'ont pas d'enfants. Les préférences en faveur de réductions substantielles des horaires à plein temps ne varient pas parmi les salariés de sexe masculin selon leur rôle parental, sauf que les pères d'un enfant de 10 à 14 ans ont légèrement plus tendance à vouloir des horaires réduits que les sans enfant. Comme l'âge des hommes et les horaires de travail de leurs partenaires sont contrôlés dans notre modèle, on peut conclure que les hommes sont plus enclins à réduire leurs horaires, ou que cette possibilité est plus faisable, quand leur dernier enfant atteint cet âge. Les autres responsabilités en matière de soins n'ont pas d'effet indépendant sur les préférences en faveur d'une réduction substantielle des horaires pour les travailleurs à plein temps, quel que soit leur genre.

Les travailleurs à plein temps des deux genres qui ont un partenaire sans emploi ont plus de chances de vouloir une réduction de leurs horaires que ceux qui n'ont pas de partenaire. Les femmes dont le partenaire travaille de 35 à 49 heures ont plus tendance à vouloir une réduction de leurs horaires que les autres femmes, mais cette relation disparaît pour les travailleuses à plein temps dont le partenaire a des horaires très prolongés de 50 heures ou plus. En ce qui concerne les hommes, les horaires de leur partenaire n'exercent aucune influence sur leur probabilité de souhaiter réduire substantiellement leurs propres horaires, à une exception près: les hommes dont la partenaire a des horaires très prolongés ont moins de chance de vouloir eux-mêmes une réduction de leurs horaires. Les femmes de ménages aisés qui travaillent à plein temps ont plus tendance à vouloir une réduction de leurs horaires que les autres travailleuses à plein temps.

Les caractéristiques professionnelles exercent aussi une influence, même quand les horaires de travail actuels sont déjà pris en compte. Les salariés masculins de grandes entreprises du secteur des services privés ont plus de chances de vouloir une réduction substantielle de leurs horaires à plein temps que ceux d'autres secteurs. Les superviseurs manuels de sexe masculin et les salariés non manuels ont moins tendance à vouloir réduire leurs horaires que les cadres et les autres



salariés manuels. Quant aux femmes, le secteur n'exerce pas d'effet: ce sont les femmes qui travaillent à plein temps dans des postes de cadre qui ont le plus tendance à préférer une réduction substantielle de leurs horaires.

Enfin, des différences subsistent également entre les pays, une fois les caractéristiques personnelles, domestiques et professionnelles prises en compte. Les salariés à plein temps de sexe masculin qui vivent en France, en Espagne, en Suède et au Royaume-Uni ont plus tendance à préférer une réduction substantielle que des hommes équivalents vivant en Allemagne, alors que ceux qui vivent en Italie ont moins tendance à vouloir une telle réduction. On n'observe pas de différence importante entre l'Allemagne et les pays restants. Parmi les femmes de la même catégorie, celles qui vivent au Danemark, en France, en Italie, en Suède et au Royaume-Uni ont plus tendance à préférer une réduction substantielle que des femmes équivalentes vivant en Allemagne. On n'observe pas de différence importante entre l'Allemagne et les pays restants.

5.2. Quels sont les salariés à temps partiel qui préféreraient une augmentation substantielle de leurs horaires hebdomadaires de travail (cinq heures ou plus)?

Nous déterminons dans notre analyse quels sont les travailleurs à temps partiel qui souhaitent augmenter de manière substantielle leurs horaires de travail. Le nombre de salariés à temps partiel de sexe masculin est insuffisant pour permettre de présenter l'analyse séparément selon le genre et celui-ci est donc incorporé au modèle sous la forme d'une variable fictive. Pour la même raison, il n'est pas possible d'inclure les pays séparément. Les résultats de la régression logistique sont présentés à l'annexe A.4, tableau A.4.3. Les résultats indiqués ici sont significatifs sur le plan statistique à l'intervalle de confiance de 95 %.

Les horaires actuels exercent une influence importante sur les préférences des salariés à temps partiel en faveur d'une augmentation substantielle des heures, qui subsiste une fois les caractéristiques personnelles, domestiques et professionnelles contrôlées. Les travailleurs à temps partiel ont plus tendance à désirer une augmentation importante de leurs horaires si ceux-ci sont courts, probabilité qui diminue pour ceux qui travaillent de 20 à 25 heures et baisse encore pour ceux qui travaillent 26 heures ou plus.

Un certain nombre d'autres caractéristiques exercent en outre une influence indépendante supplémentaire sur les préférences des salariés à temps partiel en faveur d'ajustements de leurs horaires. Les jeunes salariés à temps partiel (moins de 20 ans) et ceux qui ont 40 ans ou plus ont moins tendance à souhaiter une augmentation substantielle de leurs horaires que les travailleurs à temps partiel âgés d'une vingtaine ou d'une trentaine d'années.

Les travailleurs à temps partiel qui ont de jeunes enfants ont aussi moins tendance à vouloir augmenter leurs horaires que ceux qui n'en ont pas. La différence entre les préférences s'amointrit lorsque le dernier enfant grandit et on n'observe pas de différence importante entre les travailleurs à temps partiel qui ont des enfants de dix ans ou plus vivant chez eux et ceux qui n'en ont pas, ou ceux qui ont des responsabilités envers des parents âgés et ceux qui n'en ont pas.

Les travailleurs à temps partiel ont plus tendance à souhaiter une augmentation de leurs horaires s'ils ont un partenaire sans emploi, que ceux qui n'en ont pas, ou si leur ménage a des problèmes

financiers ou se débrouille tout juste. Ceux qui ont un partenaire actif occupé ont moins tendance à vouloir augmenter leurs horaires de manière substantielle que ceux qui n'ont pas de partenaire, surtout si celui-ci a des horaires très prolongés (50 heures ou plus). Le niveau d'instruction, le secteur et la situation professionnelle ont peu d'effet, sauf que les travailleurs à temps partiel du secteur de l'agriculture ont moins tendance à vouloir augmenter leurs horaires que ceux d'autres secteurs.

5.3. Quels sont les salariés qui préféreraient la modification la plus modeste (c'est-à-dire qui veulent conserver leurs horaires actuels ou les modifier de moins de cinq heures)?

Dans la dernière analyse de régression, nous étudions les caractéristiques des salariés dont les préférences sont les plus proches de leur comportement, dans le sens qu'ils préféreraient conserver leurs horaires actuels ou les modifier en les augmentant ou en les réduisant de moins de cinq heures. Dans ce modèle, nous comparons l'effet des horaires actuels en utilisant ceux de 35 à 39 heures comme catégorie de base. Les résultats de la régression logistique sont présentés à l'annexe A, tableau A.4.4. Les résultats indiqués ici sont significatifs sur le plan statistique à l'intervalle de confiance de 95 %.

Il existe un lien manifeste avec les horaires actuels. Par comparaison avec la catégorie de base des horaires à plein temps modérés (35 à 39 heures), les salariés de sexe masculin dont les horaires sont différents ont beaucoup moins de chances d'avoir leurs horaires préférés, en particulier s'ils ont des horaires très prolongés. Les femmes qui travaillent de 20 à 34 heures par semaine ont plus de chances d'avoir les horaires qu'elles préfèrent que celles qui travaillent de 35 à 39 heures, mais celles qui travaillent 40 heures ou plus ou qui ont un temps partiel réduit (moins de 20 heures) ont bien moins de chance d'avoir les horaires qu'elles souhaiteraient.

Il semble que les femmes ont plus tendance à avoir les horaires qu'elles souhaitent au début et à la fin de leur carrière qu'au milieu. Les salariées âgées d'une vingtaine d'années ou de 50 ans ou plus ont plus de chances d'avoir les horaires qu'elles souhaitent que celles qui ont la trentaine, et on n'observe pas de différence importante entre les femmes qui ont la trentaine et celles qui ont la quarantaine. Par contraste, les hommes qui ont un emploi mais qui approchent de la retraite (60 à 64 ans) ou qui ont la quarantaine ont moins de chances d'avoir les horaires qu'ils préfèrent que les autres hommes.

Les hommes qui possèdent des qualifications poussées ont moins de chances d'avoir les horaires qu'ils préfèrent que les hommes aux qualifications inférieures. On n'observe pas de différences importantes liées au niveau de qualification parmi les femmes salariées.

La probabilité d'avoir des horaires proches de ceux que l'on préférerait varie à peine selon les responsabilités en matière de soins, qu'elles soient parentales ou autres. Chose surprenante, on n'observe pas de différence importante en ce qui concerne les femmes: un grand nombre d'entre elles auront réduit leurs horaires pour concilier leur vie professionnelle et familiale, mais elles n'ont pas plus ou moins tendance à avoir réalisé une correspondance étroite entre leurs horaires actuels et préférés que les femmes sans enfants. Il convient toutefois de rappeler que les mères de famille qui ont cessé leur activité parce qu'elles n'arrivaient pas à concilier leurs obligations



professionnelles et familiales ne sont pas prises en compte dans cette analyse. Pour les hommes, la relation est moins facile à interpréter: ceux qui ont un enfant de 10 à 14 ans ont moins tendance à avoir une correspondance étroite entre leurs horaires actuels et préférés que les hommes sans enfants. Pour être plus précis, l'analyse précédente concernant les travailleurs à plein temps indiquait que ces pères avaient aussi plus de chances de vouloir une réduction substantielle de leurs horaires que les autres hommes (section 5.1 ci-dessus). Autrement, on n'observe pas de différence importante entre les hommes selon leur rôle parental. Toutefois, les hommes qui ont d'autres responsabilités en matière de soins envers des adultes ont moins de chances d'avoir réalisé une correspondance étroite entre leurs horaires actuels et préférés que les hommes qui n'ont pas ces responsabilités. Cela laisse à penser que d'autres travaux de recherche portant sur les préférences en matière de temps de travail des hommes qui ont des enfants d'âge adulte ou des responsabilités en matière de soins envers des adultes pourraient être fructueuses.

Les hommes et les femmes qui ont un partenaire sans emploi ont une plus faible probabilité d'avoir des horaires actuels proches de leurs horaires préférés que les célibataires. Il n'existe pas de différence importante entre les célibataires et ceux qui ont un partenaire actif occupé, à part que les hommes dont la partenaire a des horaires très prolongés ont beaucoup plus tendance à ce que leurs horaires actuels et préférés correspondent plus étroitement que les célibataires. Ce sont les femmes de ménages aisés qui ont le plus de chances d'avoir les horaires qu'elles désirent.

Si on examine les caractéristiques professionnelles, en ce qui concerne les femmes, on n'observe pas de différences supplémentaires entre les secteurs une fois les horaires pris en compte. En revanche, les hommes travaillant dans les grandes entreprises industrielles ou de services privés ont moins de chances d'avoir les horaires qui leur conviennent que les travailleurs du secteur public. Les femmes qui occupent des postes de cadres ont moins de chances d'avoir les horaires qu'elles préféreraient que celles d'autres catégories. En ce qui concerne les hommes, on n'observe pas de différences importantes selon le niveau professionnel général.

Certaines différences subsistent entre les pays quand les caractéristiques personnelles, domestiques et professionnelles restent constantes. Au Danemark, en France, en Irlande, et au Royaume-Uni, les hommes ont moins tendance à avoir des horaires proches de leurs préférences que les hommes présentant des caractéristiques semblables mais vivant en Allemagne. Par contraste, au Portugal et en Italie, les hommes ont plus tendance à avoir des horaires proches de leurs préférences que des hommes semblables vivant en Allemagne. Les femmes qui exercent une activité au Danemark, en France et Suède ont moins tendance à avoir des horaires actuels proches de leurs préférences que les femmes vivant en Allemagne, contrairement aux actives occupées des Pays-Bas.

En résumé, les résultats de l'analyse des sections 5.1 à 5.3 démontrent que:

Les salariés à plein temps qui ont plus tendance à souhaiter une réduction substantielle de leurs horaires de travail sont:

- ceux qui ont des horaires prolongés;
- les hommes âgés proches de la retraite (les hommes et les femmes qui sont au début de leur carrière ont moins tendance à désirer une réduction);

- les hommes qui ont des qualifications poussées (les femmes qui ont des qualifications de base ont moins tendance à souhaiter une réduction que celles dont les qualifications sont inférieures ou supérieures);
- les femmes qui ont de jeunes enfants et les hommes dont le dernier enfant a de 10 à 14 ans;
- ceux qui vivent avec un partenaire sans emploi plutôt que les célibataires;
- les femmes qui ont un partenaire actif occupé à plein temps (les hommes ont moins tendance à souhaiter une réduction si leur partenaire a des horaires prolongés);
- les femmes qui vivent dans un ménage aisé;
- les hommes qui travaillent dans les grandes entreprises du secteur privé;
- les cadres des deux genres et les superviseurs de sexe masculin;
- les habitants de certains pays (à situation personnelle, domestique et professionnelle semblable).

Les salariés à temps partiel qui ont plus tendance à souhaiter une augmentation substantielle de leurs horaires de travail sont:

- ceux qui ont des horaires courts;
- les travailleurs âgés d'une vingtaine ou d'une trentaine d'années;
- les hommes;
- ceux qui n'ont pas d'enfants de moins de dix ans;
- ceux qui ont un partenaire sans emploi plutôt que les célibataires (moins probable s'ils ont un partenaire qui travaille, en particulier si celui-ci a des horaires prolongés);
- ceux qui vivent dans un ménage aux revenus peu importants;
- ceux qui travaillent en dehors de l'agriculture.

Les salariés qui ont plus de chances de souhaiter les modifications les plus faibles (c'est-à-dire ceux qui veulent les conserver ou les modifier de moins de cinq heures) sont:

- les hommes qui ont des horaires modérés (35 à 39 h);
- les femmes qui ont des horaires à temps partiels substantiels (20 à 34 h) ou des horaires à plein temps modérés (35 à 39 h);

NB: Une fois les horaires pris en considération, il n'existe pas de différence entre les femmes qui ont des enfants et celles qui n'en ont pas: les mères de famille n'ont pas plus ou moins de chances d'avoir des horaires proches de leurs préférences que les autres femmes (mais les mères qui n'exercent pas d'activité professionnelle ne sont pas prises en considération dans la présente analyse);

- les femmes qui ne sont pas au milieu de leur vie professionnelle (les femmes âgées de moins de 30 ans ou de 50 ans ou plus, plutôt que les femmes âgées de la trentaine ou de la quarantaine);
- les hommes qui n'ont pas la quarantaine ou qui sont proches de la retraite (âgés de moins de quarante ans ou de la cinquantaine);
- les hommes qui ont moins de qualifications;
- les célibataires plutôt que ceux qui ont un partenaire sans emploi;
- les hommes qui ont un partenaire dont les horaires sont très prolongés comparés à ceux qui n'ont pas de partenaire (aucune autre différence importante entre les célibataires et ceux qui ont un partenaire actif occupé);



- les hommes qui n'ont pas d'enfant de 10 à 14 ans au foyer ou de responsabilités en matière de soins à des personnes âgées;
- les femmes qui vivent dans un ménage aisé;
- les hommes qui ne travaillent pas dans les grandes entreprises industrielles ou de services privés;
- les femmes qui ne sont pas cadres;
- les habitants de certains pays (à situation personnelle, domestique et professionnelle semblable), comme indiqué dans le tableau 30.

Tableau 37 — Probabilité relative de préférer ses horaires actuels ou des horaires réduits dans les différents pays pour les individus qui ont une situation personnelle, domestique et professionnelle semblable

	Salariés à plein temps: préfèrent une réduction de cinq heures ou plus	Salariés: préfèrent la modification la plus réduite de leurs horaires ⁽¹⁾
Plus tendance à être dans cette situation que des personnes semblables vivant en Allemagne ⁽²⁾	Danemark — femmes France Italie — femmes Espagne — hommes Suède Royaume-Uni	Italie — hommes Pays-Bas — femmes Portugal — hommes
Catégorie de référence pour les comparaisons		Allemagne
Probabilité semblable à la catégorie de référence	Autriche Danemark — hommes Belgique Grèce Finlande Irlande Luxembourg Pays-Bas Norvège Portugal Espagne — femmes	Autriche Belgique Grèce Finlande Irlande — femmes Italie — femmes Luxembourg Pays-Bas — hommes Norvège Portugal — femmes Espagne Suède — hommes Royaume-Uni – femmes
Moins tendance à être dans cette situation que des personnes semblables vivant en Allemagne	Italie — hommes	Danemark France Irlande — hommes Suède — femmes Royaume-Uni – hommes

⁽¹⁾ La différence entre les horaires actuels et préférés est un écart inférieur à cinq heures.

⁽²⁾ Extrait basé sur une série de régressions logistiques (voir le texte pour une explication).

5.4. Préférences concernant le travail à temps partiel et les congés sabbatiques

Nous avons jusqu'à présent examiné les préférences en faveur d'horaires réduits et augmentés et montré que de nombreux travailleurs à plein temps souhaitent des horaires plus courts. Dans l'enquête, on a également demandé spécifiquement aux travailleurs à plein temps s'ils préféreraient travailler à temps partiel. Les préférences pour le travail à temps partiel dépassaient la disponibilité actuelle. Plus d'un tiers des actives occupées à plein temps préféreraient travailler à temps partiel. Étant donné la faiblesse actuelle des taux de travail à temps partiel parmi les hommes, on s'étonnera peut-être plus de constater que 22 % des travailleurs à plein temps préféreraient aussi ce type d'horaire. Quel que soit le genre, un peu plus d'un tiers de ceux qui préféreraient travailler à temps partiel souhaiteraient le faire pendant une période fixe de cinq ans ou moins (tableau 38), la plupart spécifiant une période d'un ou deux ans.

Tableau 38 — Préférences concernant le travail à temps partiel des actifs occupés à plein temps des deux genres et raisons de ces préférences

	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Travailleurs à plein temps qui préféreraient travailler à temps partiel...			
... pendant cinq ans ou moins	8	14	10
... pendant une période plus longue ou non spécifiée	14	23	17
Total	22	37	27
Personnes qui ont donné les raisons suivantes (réponses multiples)			
Plus de temps pour soi-même et ses activités (loisirs politique, etc.)	79	75	77
Réduction de la fatigue due au travail	48	59	53
Plus de temps pour les enfants	42	54	47
Plus de temps pour les soins aux membres de la famille qui sont âgés, malades ou handicapés	16	18	17
Autres obligations familiales	30	38	34
Autres raisons	18	14	16
Nombre de base (moyenne)	2 103	1 756	3 859

Les hommes et les femmes qui ont déclaré préférer travailler à temps partiel ont donné une série semblable de raisons, bien qu'une proportion plus forte de femmes ait mentionné des activités liées aux soins à d'autres personnes. Trois quarts des personnes qui préféreraient travailler à temps partiel ont mentionné qu'elles désiraient avoir plus de temps pour elles-mêmes. Un peu plus de la moitié ont déclaré vouloir réduire la fatigue due au travail, et 47 % ont mentionné qu'elles auraient plus de temps pour leurs enfants. D'autres obligations domestiques ont été mentionnées par un tiers des répondants, et les soins à des adultes par près d'un cinquième. Toutes ces raisons sont liées les unes aux autres et concernent l'équilibre de la vie. Les raisons de vouloir un emploi à temps partiel varient selon le stade de la vie. Les enfants et d'autres

obligations domestiques sont mentionnés le plus souvent par les personnes de la catégorie des 20 à 50 ans, deux tiers des travailleurs à plein temps de 30 à 39 ans désirant un emploi à temps partiel pour cette raison. Les responsabilités envers des parents âgés sont une raison citée plus fréquemment avec l'âge, et elles sont mentionnées par 25 % de l'ensemble des travailleurs à plein temps de 50 à 59 ans, tout comme le désir de réduire la fatigue due au travail. Le fait de vouloir plus de temps pour soi-même est mentionné largement par toutes les catégories d'âge.

Tableau 39 — Raisons données par les travailleurs à temps partiel concernant le choix de ce mode de travail

	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
<i>Personnes qui travaillent à temps partiel parce qu'elles...</i>			
sont étudiantes ou en école	37	10	17
n'ont pas pu trouver de travail à plein temps	24	18	19
sont malades ou handicapées	3	2	2
pas de réponse	14	10	11
ne veulent pas travailler à plein temps	22	60	51
Nombre de base	928	2 921	3 849
<i>Travailleurs à temps partiel qui ne veulent pas travailler à plein temps et qui ont donné les raisons suivantes (réponses multiples)</i>			
Situation financière assurée, je travaille seulement parce que je			
le veux bien	48	47	47
Je gagne suffisamment d'argent à temps partiel	68	52	54
Je veux ou je dois consacrer plus de temps à...			
... mes enfants	30	75	70
... d'autres personnes	14	14	14
... d'autres obligations domestiques	17	40	38
... mes propres activités	69	51	52
... d'autres raisons	24	12	13
Nombre de base moyen	205	1 746	1 951

Parmi ceux qui travaillent actuellement à temps partiel, les hommes donnent comme raison principale le fait qu'ils sont étudiants ou qu'ils n'arrivent pas à trouver d'emploi à plein temps (tableau 39). Ces deux raisons sont également citées par 28 % des femmes qui ont un emploi à temps partiel. Plus de la moitié d'entre elles et 22 % des hommes de la même catégorie ont déclaré ne pas vouloir d'emploi à plein temps (bien qu'un grand nombre d'entre eux désirent des horaires plus longs, comme indiqué plus haut dans le présent chapitre). Comme les travailleurs à plein temps qui préféreraient travailler à temps partiel, les travailleurs à temps partiel qui ne veulent pas d'emploi à plein temps déclarent vouloir plus de temps pour leurs propres activités et pour remplir des obligations en matière de soins. Au total, trois quarts des femmes qui travaillent à temps partiel déclarent désirer ou avoir besoin de plus de temps pour leurs enfants et 40 % invoquent d'autres obligations domestiques. Les hommes sont moins nombreux à travailler à

temps partiel et quand ils le font, ils mentionnent moins fréquemment les responsabilités en matière de soins que les femmes; néanmoins, 30 % d'entre eux déclarent vouloir consacrer plus de temps à leurs enfants, et un peu moins d'un sur cinq citent d'autres formes de responsabilités domestiques ou en matière de soins. Environ la moitié des travailleurs à temps partiel affirment ne pas vouloir travailler à plein temps parce que leur situation financière est assurée ou qu'ils gagnent suffisamment en travaillant à temps partiel (ce qui implique bien sûr que l'autre moitié subit certaines pressions financières).

Seulement 10 % des hommes et 20 % des femmes employés à plein temps qui préféreraient travailler à temps partiel avaient essayé d'en obtenir la possibilité. La perte de revenus, les possibilités limitées disponibles sur le lieu de travail et l'effet négatif sur les perspectives de promotion et la protection sociale découragent les salariés désireux de travailler à temps partiel de le faire (tableau 40). Ces perceptions négatives du temps partiel étaient encore plus fortes parmi les salariés à plein temps qui ne désiraient pas travailler à temps partiel. Les raisons financières occupent une place importante mais sont perçues comme un obstacle moins grand que la difficulté d'exécuter le travail qu'ils accomplissent à temps partiel ou l'opposition de leur employeur. Cela donne à penser qu'il y aurait deux problèmes à résoudre si la politique européenne de l'emploi avait pour but de favoriser une nouvelle expansion du travail à temps partiel. Tout d'abord, il faudrait persuader les employeurs des avantages du travail à temps partiel, et ensuite, il faudrait que les partenaires sociaux examinent comment réorganiser les emplois pour permettre aux salariés d'accomplir leur travail s'ils choisissaient des horaires à temps partiel.

Tableau 40 — Perceptions des salariés à plein temps concernant les problèmes et inconvénients du travail à temps partiel

Personnes qui pensaient que les inconvénients du travail à temps partiel sont... (réponses multiples)	Préfèreraient travailler à temps partiel (%)	Ne veulent pas travailler à temps partiel (%)	Ensemble des travailleurs à plein temps (%)
Salaires: ne peuvent pas se permettre de travailler à temps partiel	30	50	44
Employeur actuel ne l'accepterait pas	54	61	59
Impossible d'exécuter le travail actuel à temps partiel	47	63	58
Nuirait aux perspectives de promotion	42	49	48
Moins bien traité en ce qui concerne le droit du travail et la protection sociale	41	43	43
Nombre de base moyen (réponses multiples)	3 860	10 397	14 827



Pour les travailleurs à plein temps désireux de travailler à temps partiel, la formule préférée était celle d'une réduction du nombre de journées de travail par semaine (38 %), puis d'une réduction du nombre d'heures (26 %). Les horaires flexibles (fixés à court terme en fonction des besoins personnels et des exigences du travail) ou de longues périodes à plein temps suivies de longues périodes de temps libre font moins d'adeptes, bien qu'un nombre plus grand d'hommes que de femmes s'y déclare favorables. Ces différences entre les types préférés de réduction des horaires sont sans doute liées au fait que les femmes ont plus tendance à vouloir un temps partiel pour pouvoir exécuter les tâches quotidiennes liées à leurs enfants et à d'autres membres de leur famille.

Tableau 41 — Préférences et motifs relatifs aux congés sabbatiques selon le genre

	Salariés			Demandeurs d'emploi		
	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
<i>Personnes qui pensent qu'un congé sabbatique serait utile</i>	58	57	58	62	62	62
<i>Personnes qui pensent que cela serait utile... et qui prendraient un congé non payé ⁽¹⁾</i>	36	42	39	—	—	—
<i>et qui prendraient un congé à 50 % de leur revenu net ⁽¹⁾</i>	50	56	52	—	—	—
<i>Durée préférée du congé sabbatique</i>						
jusqu'à 3 mois	74	71	73	77	75	75
de 3 à 12 mois	20	24	22	18	18	18
<i>Personnes qui utiliseraient leur congé pour... (réponses multiples possible)</i>						
Formation complémentaire	22	25	24	25	21	22
Activités bénévoles, charitables ou politiques	4	4	4	4	4	4
Travaux de bricolage	16	10	13	11	9	10
S'occuper des enfants	7	15	11	5	21	15
S'occuper d'adultes nécessitant des soins	2	4	3	3	5	4
Voyages, loisirs ou repos	65	64	65	64	57	60
Autres raisons	10	9	9	10	6	8
Nombre de base	9 150	7 168	16 322	2 524	4 022	6 549

⁽¹⁾ La question posée était la suivante: «Voudriez-vous en faire usage si votre employeur vous le proposait sans que vous soyez payé/si votre employeur ou une autre institution vous versait la moitié de votre revenu net pour cette période?» Cette question n'a pas été posée aux demandeurs d'emploi.

L'idée de bénéficier d'un congé sabbatique (congé prolongé, avec droit de reprendre son emploi) fait de nombreux adeptes parmi les salariés et les demandeurs d'emploi, et on observe très peu de différences entre les genres (tableau 41). Environ six salariés sur dix (58 %) et une proportion semblable des demandeurs d'emploi (62 %) pensaient qu'il leur serait utile de bénéficier de congés sabbatiques. Parmi ceux-ci, 39 % d'entre eux accepteraient de prendre un congé non rémunéré si cela était possible, et 52 % étaient prêts à le faire s'ils étaient rémunérés à 50 % de leur revenu net. Exprimés sous la forme d'une proportion de l'ensemble des salariés, ces chiffres

indiquent que 23 % des salariés seraient prêts à prendre un congé sabbatique non rémunéré et que 30 % d'entre eux le feraient s'ils étaient rémunérés à 50 %. Plus de 70 % d'entre eux préféreraient un congé allant jusqu'à 3 mois ou plus de 90 %, un congé allant jusqu'à 12 mois. La plupart de ceux qui se sont déclarés prêts à prendre un congé sabbatique rémunéré à 50 % ou non rémunéré ont affirmé que le meilleur moment serait à court ou moyen terme: au cours des deux prochaines années pour 65 % d'entre eux et au cours des cinq prochaines années pour 82 % d'entre eux. En outre, 38 % des salariés qui désiraient un congé sabbatique ont affirmé qu'ils pensaient en principe pouvoir prendre un tel congé dans leur emploi actuel ⁽¹²⁾.

À la question concernant l'emploi qu'ils feraient d'un tel congé, ceux qui en désiraient un ont mentionné en majorité les voyages, les activités de loisirs ou le repos, quel que soit leur genre. Un sur cinq pensait également qu'il le consacrerait à une formation complémentaire ou professionnelle. Environ 11 % des salariés et 15 % des demandeurs d'emploi, les femmes en plus grand nombre que les hommes, ont mentionné le soin des enfants. Une proportion semblable cite le bricolage et d'autres activités d'entretien, qui figurent plus fréquemment parmi les réponses des hommes que le soin des enfants.

Parmi ceux qui désirent un congé sabbatique et qui ont actuellement des enfants, cette raison est mentionnée plus souvent: 27 % de ceux qui ont un enfant de moins de 6 ans et 20 % de ceux qui en ont un de 6 à 9 ans consacreront leur congé sabbatique à leurs enfants. Il convient de noter que les pères de jeunes enfants ont autant ou plus tendance à le déclarer que les mères actives occupées. De même, ceux qui s'occupaient actuellement d'adultes avaient plus de chances d'affirmer vouloir leur consacrer leur congé sabbatique: 11 % pensaient qu'ils l'utiliseraient ainsi, contre 3 % de l'ensemble des répondants favorables aux congés sabbatiques.

Dans le présent chapitre et dans le précédent, nous avons analysé les horaires de travail actuels et préférés des femmes et des hommes selon leur situation domestique et professionnelle. Dans le chapitre suivant, nous effectuons des comparaisons entre les pays.

(12) Il est impossible de savoir, d'après la question posée, si les répondants pensaient que cela serait possible à cause de la nature de leur emploi ou s'ils évaluaient également la possibilité que leur employeur leur accorde ou non un tel congé.



Chapitre 6

Les préférences en matière de temps de travail: comparaisons selon les pays

Dans les chapitres précédents, nous avons analysé les 15 États membres de l'Union européenne et la Norvège dans leur ensemble et nous avons comparé les préférences des femmes et des hommes selon différentes situations personnelles, domestiques et professionnelles. Nous avons introduit une dimension nationale dans les modèles de régression et montré que des personnes présentant des caractéristiques individuelles semblables ont plus de probabilité d'avoir des horaires prolongés et de vouloir les ajuster considérablement (dans certains pays, voir chapitres 4 et 5). Dans le présent chapitre, nous effectuons une comparaison des horaires actuels et préférés des femmes et des hommes des différents pays couverts par l'enquête. Le chapitre commence par une comparaison des taux d'emploi et de recherche d'emploi des femmes et des hommes dans les différents pays. Dans la section 6.2, nous comparons les différences nationales concernant le volume actuel et préféré des horaires et dans la section 6.3, nous examinons quelle est la proportion de la main-d'œuvre qui souhaiterait passer d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel, et inversement.

6.1. Taux d'emploi et de recherche d'emploi des femmes et des hommes dans les différents pays

L'un des objectifs de la politique européenne de l'emploi est d'augmenter le taux d'emploi. Ce problème est particulièrement prononcé en ce qui concerne les femmes, dont les taux d'emploi sont inférieurs à ceux des hommes (voir chapitre 1). Le tableau 40 établit le contexte d'ensemble de ce chapitre en comparant les taux d'emploi et de recherche d'emploi (personnes qui désirent trouver un emploi maintenant ou dans les cinq prochaines années) des femmes et des hommes

dans les différents États membres ⁽¹³⁾. Les pays ont été classés selon le taux d'emploi des femmes. Le tableau indique que la participation des femmes au marché du travail, en tant qu'actives occupées ou que demandeuses d'emploi, varie selon les pays. En revanche, on observe une plus grande homogénéité pour les hommes. Au moins 70 % des hommes en âge de travailler exercent une activité dans la plupart des pays, bien que ce taux descende en dessous de 70 % en Finlande, en Italie et en Espagne. La plupart des hommes sans emploi sont des demandeurs d'emploi qui sont soit au chômage soit étudiants. On observe des différences nationales liées à l'âge dans les tendances en matière de recherche d'emploi et d'inactivité des jeunes et des travailleurs âgés, associées à des différences au niveau des systèmes d'éducation et de retraite (Lilja et Hämäläinen, 2001).

Tableau 42 — Situation vis-à-vis de l'emploi des femmes et des hommes selon le pays

	Femmes qui sont...				Hommes qui sont...			
	Actives occupées (%)	Demandeuses d'emploi (%)	Inactives (%)	Total	Actifs occupés (%)	Demandeurs d'emploi (%)	Inactifs (%)	Total (%)
Norvège	75	20	5	100	83	14	3	100
Danemark	72	20	8	100	81	14	5	100
Finlande	68	21	11	100	65	23	12	100
Suède	67	29	4	100	79	17	4	100
Royaume-Uni	61	20	19	100	76	14	10	100
Allemagne	59	27	14	100	72	20	8	100
Luxembourg	59	12	29	100	83	6	11	100
Autriche	57	26	17	100	80	12	8	100
Pays-Bas	57	20	23	100	80	15	5	100
Portugal	55	23	22	100	76	15	9	100
Irlande	54	35	11	100	81	22	8	100
France	53	29	18	100	71	18	11	100
Belgique	51	22	27	100	73	13	14	100
Grèce	37	37	25	100	70	22	8	100
Italie	36	36	28	100	61	24	15	100
Espagne	28	41	31	100	64	22	15	100
EU-15 + N	51	29	20	100	71	19	10	100

NB: Les pays sont classés selon les taux d'emploi des femmes. Les demandeurs d'emploi sont ceux qui n'ont pas d'emploi mais souhaiteraient en trouver un dans les cinq prochaines années. Les inactives n'ont pas d'emploi et n'en désirent pas. Le total des pourcentages des colonnes n'atteint peut-être pas précisément 100 à cause de l'arrondissement des fractions.

⁽¹³⁾ Nous comparons les taux d'emploi enregistrés dans la présente enquête pour les hommes, les femmes et l'ensemble des personnes à ceux de l'enquête européenne sur la main-d'œuvre concernant les 15 pays membres de l'UE et de l'enquête nationale sur la main-d'œuvre concernant la Norvège dans l'annexe A.1. Cette comparaison indique que les deux enquêtes donnent des taux d'emploi masculins, féminins et globaux semblables au niveau d'ensemble des 15 pays de l'UE. La situation est également globalement comparable au niveau national, mais on observe quelques divergences (+ ou – trois points de pourcentage). Cette enquête enregistre des taux d'emploi légèrement plus hauts dans quatre pays concernant les deux genres (Belgique, Irlande, Luxembourg, Norvège); concernant l'un des genres dans quatre pays (hommes en Autriche, en France et en Suède; femmes en Finlande) et des taux d'emploi plus faibles concernant l'un des genres dans trois pays (hommes en Italie, femmes en Grèce et en Espagne). Quand la comparaison est effectuée pour la catégorie plus limitée des années d'activité principales (25 à 49 ans), la correspondance est encore plus étroite.

Les taux d'emploi féminins sont plus faibles que ceux des hommes dans tous les pays, sauf la Finlande. Les plus élevés s'observent dans les pays nordiques, où au moins deux tiers des femmes d'âge actif exercent un emploi. En revanche, ces taux descendent en dessous de 40 % en Grèce, en Italie et en Espagne, et dans les neuf autres pays, s'étendent de 51 % à 61 %. Une bonne partie de ces différences résulte de variations du niveau et de la forme d'emploi des femmes qui ont des enfants dépendants. Dans les pays nordiques, où l'on n'associe pas la maternité à la cessation de son activité, presque toutes les femmes ont un emploi ou en recherchent un. Par contraste les taux d'inactivité sont plus élevés dans les autres pays, bien que les femmes de chaque nouvelle génération conservent un taux d'activité plus haut pendant qu'elles élèvent leurs enfants que celles de la précédente (Rubery e.a., 1999). Les taux d'inactivité dépassent une femme sur cinq d'âge actif dans sept pays, proportion qui s'étend de 22 % des femmes au Portugal à 31 % en Espagne. La plupart de ces inactives déclarent qu'elles s'occupent de leur foyer (voir la figure 1 au chapitre 2). Certaines de ces femmes passeraient dans la catégorie des «demandeuses d'emploi» si elles avaient plus de possibilités de trouver un emploi dont les horaires correspondent à leurs responsabilités domestiques, c'est-à-dire des horaires à plein temps plus courts ou à temps partiel.

Les structures de l'emploi des mères de famille varient selon les pays en raison d'une combinaison de facteurs qui exercent un effet d'incitation ou de dissuasion et affectent le nombre (et la répartition) des heures travaillées. Les principaux types de facteurs sont répertoriés dans le cadre figurant à la page 69. Les politiques publiques jouent un rôle majeur dans l'explication des différences internationales entre les structures de l'emploi des femmes. Le financement ou la mise en place de structures d'accueil des enfants par l'État et d'autres mesures favorables à la conciliation du travail et de la vie familiale destinées à aider les parents qui ont un emploi exercent une influence particulièrement forte sur la disponibilité des mères de famille pour l'emploi. Les options en matière d'horaires de travail qui s'offrent à elles sur le marché du travail (le nombre et la distribution des heures de travail) varient selon les pays à cause de différences entre les règlements sur le temps de travail et entre les politiques en matière de temps de travail des employeurs. Il existe également des raisons financières. Dans certains pays, l'État consent des transferts financiers au moyen de sa politique fiscale et des systèmes de protection sociale pour soutenir les femmes qui n'ont pas d'emploi en raison de leur situation de partenaire d'un soutien de famille masculin ou de mère de famille. Ces systèmes fiscaux et ces transferts peuvent dissuader les femmes d'accéder à l'emploi ou d'augmenter leurs horaires s'ils conduisent pour elles à des taux d'imposition marginaux élevés. La faisabilité financière ou l'inévitabilité du non-emploi des femmes dépend également des revenus de leur partenaire si elles vivent en couple, du niveau potentiel de leur rémunération et de la possibilité de trouver un emploi. Enfin, des normes sociales définissant ce qui constitue un comportement économique acceptable pour les mères de famille affectent aussi leurs décisions par rapport à l'emploi.

Les politiques publiques jouent un rôle clé dans le développement des structures de l'emploi des femmes. Un débat animé se poursuit concernant le classement des différents «régimes gouvernementaux» nationaux selon l'impact de la politique générale sur les rapports de genre (par ex. Lewis, 1992, 1993; Orloff, 1993; Sainsbury, 1994; Duncan, 1995; Mósesdóttir, 1995; Kofman et Sales, 1996). Cela n'est guère surprenant étant donné la complexité de la tâche. Par exemple il arrive que certains éléments du système de protection sociale ou du système fiscal offrent des incitations encourageant les femmes à travailler, tandis que d'autres sont neutres ou exercent un effet dissuasif. Cette complexité augmente encore si on tient aussi compte des différences nationales entre les régimes sur le temps de travail (Rubery e.a., 1998b). En outre, quelle que soit la typologie élaborée, certains pays se classent manifestement dans des catégories particulières, tandis que d'autres sont plus difficiles à catégoriser. Néanmoins, dans ces débats, le point de référence commun est que les différences entre les politiques publiques jouent un rôle important dans l'explication des différences entre les pays en ce qui concerne la disponibilité des femmes pour le travail rémunéré, et que la forme du soutien à la prise en charge des enfants constitue un élément particulièrement important du régime public en matière d'égalité des genres.

Il est possible d'établir une distinction conceptuelle utile entre les États où le modèle du soutien de famille masculin est «fort», «modifié» et «faible» pour établir dans quelle mesure les politiques publiques dissuadent ou encouragent les femmes à prendre un emploi ou à en chercher quand elles ont un partenaire masculin ou des enfants (Lewis, 1992, 1993). La supposition du «soutien de famille masculin» est remise en question dans un certain nombre de réformes politiques dans de nombreux pays, mais c'est dans les pays nordiques que cette évolution est la plus manifeste et qu'un système de «soutien de famille universel» s'est développé. Ces pays possèdent les services publics d'accueil des enfants les plus complets et mettent en œuvre des règlements en matière de congé familial qui permettent de concilier plus facilement son emploi et ses obligations en matière de soins que les autres pays (Barth et Torp, 2000; Blumensaadt et Moller, 2000; Nyberg, 2000; Salmi e.a., 2000). En outre, dans les politiques publiques, les femmes sont traitées généralement comme des actifs à part entière plutôt que comme les dépendants de soutiens de famille masculins. La France et la Belgique se caractérisent par un système de «soutien de famille masculin modifié» car on bénéficie dans ces deux pays de droits étendus en matière de soin des enfants et de famille, qui facilitent l'activité des mères de famille, bien que certaines autres politiques continuent à être influencées par la supposition d'un «soutien de famille masculin» (Rubery e.a., 1998a, 1999).

Dans le reste des 15 pays de l'UE, l'État met moins de services d'accueil des enfants et d'autres formes de soutien à la disposition des femmes pour leur permettre de concilier travail et obligations en matière de soins, bien que les services publics se soient développés ces dernières années dans certains d'entre eux (Bettio et Prechal, 1998). Dans ces pays, les mères de famille qui exercent une activité se font aider par un membre de leur famille ou ont recours aux services du secteur privé. Dans les pays où règne le modèle du soutien de famille masculin, les taux d'emploi des mères de familles augmentent, en particulier parmi les femmes les plus qualifiées des catégories les plus jeunes, mais ils demeurent en général plus bas que ceux des mères de

famille qui vivent dans les pays du «soutien de famille universel» et du «soutien de famille masculin modifié». Le Portugal, où le taux d'emploi des mères de famille est élevé malgré un soutien limité de l'État, représente une exception notable. Dans ce pays, les femmes font beaucoup appel aux grands-mères ou à des services privés (Perista, 2000). Les taux d'emploi sont également beaucoup plus élevés dans le nord de l'Italie que dans le sud (Biagi e.a., 2000).

<p>Disponibilité de structures d'accueil des enfants se substituant aux soins des mères de famille</p> <ul style="list-style-type: none"> • Étendue des services ou subventions de l'État • Disponibilité et prix des services d'accueil des enfants sur le marché • Disponibilité de membres de la famille et de réseaux informels participant au soin des enfants.
<p>Compatibilité de l'organisation du temps de travail avec les responsabilités en matière de soins</p> <ul style="list-style-type: none"> • Règlements sur la longueur des horaires à plein temps (textes législatifs et accords collectifs) • Droits à des horaires de travail réduits ou à temps partiel (textes législatifs et accords collectifs) • Quantité et type des emplois à temps partiel dans l'économie (règlements et politiques des employeurs) • Quantité et type des autres modes horaires (règlements et politiques des employeurs)
<p>Faisabilité financière (ou nécessité) d'une formule de «soutien de famille masculin»</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transferts financiers par le biais de politiques fiscales et de systèmes de protection sociale publics à des «soutiens de famille masculins» pour soutenir des partenaires sans emploi, et/ou à des mères de famille sans emploi (y compris les parents isolés) • Taux d'imposition marginaux sur les revenus (y compris la perte liée aux revenus des prestations sociales) • Niveaux de rémunération des hommes dans le cas de ménages en couple • Niveaux de rémunération des femmes • Niveaux de chômage
<p>Normes sociales concernant l'emploi des mères de famille</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il est fréquent pour les mères de jeunes enfants d'avoir un emploi et si l'emploi à plein temps ou à temps partiel est acceptable.

Il existe un certain nombre de différences nationales importantes entre les pays du modèle du «soutien de famille masculin» concernant l'étendue et la forme de la protection sociale ainsi que des transferts fiscaux aux familles qui exercent une influence sur l'activité des femmes (Lewis,

1993; Sainsbury, 1994). On observe également des différences entre les pays en ce qui concerne les options en matière de temps de travail qui s'offrent aux femmes en raison des variations du nombre d'heures qui constituent le travail à plein temps, du niveau de développement atteint par le travail à temps partiel dans l'économie et de la qualité du travail à temps partiel (O'Reilly et Fagan, 1998; Rubery e.a., 1998a, 1999). Aux fins de la présente analyse des préférences en matière d'emploi, nous nous concentrerons sur les différents niveaux de travail à temps partiel qui sont apparus dans ces pays puisque ce type d'emploi est souvent proposé comme solution pour l'emploi des femmes qui ont des obligations familiales.

Nous groupons donc le Portugal avec la Grèce, l'Italie et l'Espagne dans la catégorie du «soutien de famille masculin — temps partiel limité» pour deux raisons. Tout d'abord, dans ces pays, la protection sociale est plus limitée et on a plus recours au soutien mutuel des systèmes familiaux. En conséquence, les services publics destinés à soutenir l'emploi des mères de famille sont plus limités que ceux proposés dans les pays du «soutien de famille universel» et du «soutien de famille masculin modifié». Deuxièmement, les économies de ces pays présentent des caractéristiques différentes de celles des autres pays de l'UE, y compris des secteurs informels plus importants, plus d'emplois agricoles (en particulier en Grèce et au Portugal), plus de travailleurs indépendants et d'entreprises familiales, et des taux limités d'emploi à temps partiel. Les règlements limitant le recours à l'emploi à temps partiel n'y ont été assouplis que récemment (Katsimi et Tsakoglou, 2000; Villagómez, 2000; Biagi e.a., 2000; Perista, 2000). Dans ce contexte sociétal, les mères de familles optent pour le travail à plein temps ou cessent leur activité.

Nous classons les pays restants (l'Allemagne, l'Irlande, le Luxembourg, les Pays-Bas, l'Autriche et le Royaume-Uni) dans la catégorie du «soutien de famille masculin + temps partiel». Dans ces pays, les politiques publiques facilitant l'emploi des mères de familles sont limitées par comparaison à celles des pays des soutiens de famille «universels» et «modifiés». L'emploi à temps partiel est plus répandu dans l'économie que dans les pays du «soutien de famille masculin + temps partiel limité» et une forte proportion des mères de familles qui travaillent ont un emploi à temps partiel. Le classement de l'Irlande dans cette catégorie est provisoire, car le boom économique actuel entraîne des augmentations rapides des taux d'emploi à plein temps et à temps partiel de l'ensemble des femmes, y compris de celles qui ont des enfants dépendants (Wickham, 2000). Et si la taille de l'échantillon le permettait, les Pays-Bas mériteraient une catégorie à eux seuls, étant donné l'importance des taux d'emploi à temps partiel et la qualité comparativement élevée de ces emplois (Visser et Hemerijck, 1997; Plantenga, 1997; Fagan e.a., 1998; Tijdens, 2000). On observe en outre de fortes différences entre les profils d'emploi féminins régionaux en Allemagne, qui se sont développés dans le cadre de politiques publiques différentes avant la réunification allemande. Les femmes des Länder orientaux avaient un profil d'emploi élevé et principalement à plein temps avant la réunification, soutenu par des politiques publiques qui encourageaient l'emploi des femmes, notamment par des services de garde d'enfants développés. En revanche, dans les Länder occidentaux, les femmes ont plus tendance à cesser leur activité ou à prendre un emploi à temps partiel quand elles ont des enfants. Ces différences régionales persistent malgré l'application des politiques des Länder occidentaux à ceux de l'Est (Garhammer, 2000). Cette classification des pays en quatre groupes permet toutefois de décrire des différences nationales importantes dans le contexte des structures de l'emploi des femmes.

Les structures de l'emploi des femmes durant leurs années d'activité principales sont illustrées associées à cette typologie des pays au tableau 43. Certaines caractéristiques sont partagées par les pays de chaque groupe, mais d'autres s'appliquent à plusieurs groupes. Dans les pays nordiques du «soutien de famille universel» presque toutes les femmes de 20 à 49 ans exercent une activité. Près de 80 % d'entre elles travaillent à plein temps ou ont un temps partiel substantiel (de 20 à 34 heures par semaine) et seulement de 2 à 3 % n'exercent aucune activité ⁽¹⁴⁾. En Finlande, la situation est différente de celle qui règne dans les autres pays nordiques, car l'emploi à temps partiel y est rare. Les horaires à plein temps modérés sont moins fréquents en Suède que dans les autres pays nordiques, et la proportion d'actives occupées qui ont des horaires à plein temps prolongés (40 et +) est plus forte en Suède et en Finlande qu'au Danemark et en Norvège.

Tableau 43 — Structures de l'emploi des femmes durant leurs années d'activité principales (20 à 49 ans) selon le pays

Femmes actives occupées (et le nombre d'heures qu'elles travaillent), demandeuses d'emploi ou inactives							
Catégorie de pays	Plein temps prolongé (40 h et +) (%)	Plein temps modéré (35-39 h) (%)	Temps partiel substantiel (20-34 h) (%)	Temps partiel réduit (moins de 20 h) (%)	Actives occupées, données horaires manquantes (%)	Demandeuses d'emploi (%)	Inactives (%)
<i>«Soutien de famille universel»</i>							
Suède	33	12	23	2	1	27	2
Finlande	32	30	7	3	3	22	3
Danemark	20	36	20	1	1	19	3
Norvège	20	28	20	11	4	17	2
Ensemble	28	25	18	4	2	22	2
<i>«Soutien de famille modifié»</i>							
France	15	24	15	5	4	29	7
Belgique	17	22	19	5	2	23	12
Ensemble	15	24	16	5	4	28	8
<i>«Soutien de famille masculin — temps partiel limité»</i>							
Portugal	39	16	9	3	2	23	9
Grèce	30	3	9	3	6	42	9
Italie	18	13	10	3	2	40	14
Espagne	18	6	6	2	3	44	20
Ensemble	21	10	9	2	3	40	15
<i>«Soutien de famille masculin + temps partiel» ⁽¹⁾</i>							
Autriche	34	11	17	3	3	23	8
Allemagne	26	14	17	9	3	26	5
Irlande	20	21	13	6	—	33	8
Royaume-Uni	19	18	19	11	2	21	9
Pays-Bas	14	8	21	16	2	22	16
Ensemble	23	15	18	10	3	24	8
EU-15 + N ⁽¹⁾	21	16	15	6	3	30	10

⁽¹⁾ Le Luxembourg n'est pas indiqué à cause de la taille limitée de l'échantillon, mais est inclus dans les résultats globaux.

⁽¹⁴⁾ Certaines des femmes classées parmi les actives occupées sont absentes en raison d'un congé parental. Ainsi en 1992, au Danemark, 4 % des femmes actives occupées étaient en congé de maternité ou en congé parental, proportion atteignant 18 % pour celles qui avaient des enfants de moins de 5 ans (Rubery e.a., 1998, tableau 6.4). En Suède, le taux d'activité des femmes qui avaient un enfant de moins de 7 ans s'élevait à 86 % en 1988, mais leur taux de «présence sur le lieu de travail» était de 55 % (Jonung et Perrson, 1993). La divergence entre ces deux catégories est plus faible dans les pays qui ont des systèmes de congé parental moins généreux.

Des proportions plus importantes de femmes sont sans emploi dans les autres catégories de pays. Les actives occupées des pays du «soutien de famille modifié» sont concentrées dans les emplois à temps partiel substantiels ou les emplois à plein temps modérés, et relativement peu nombreuses dans les horaires à plein temps prolongés ou à temps partiel réduits. Dans les pays du «soutien de famille masculin — temps partiel limité», moins d'un quart des femmes ont des horaires à plein temps modérés ou à temps partiel substantiels. En Grèce, en Italie et en Espagne, les femmes ont des taux d'emploi beaucoup plus faibles que dans les autres pays, tout comme les hommes (voir le tableau 42 ci-dessus) car il est difficile de trouver un emploi à cause du chômage généralisé (Katsimi et Tsakloglou, 2000; Villagómez, 2000; Biagi e.a., 2000). Dans ces quatre pays, les horaires à temps partiel sont rares. En Grèce et au Portugal, une bonne partie des emplois féminins sont à horaires prolongés, situation moins répandue en Espagne et en Italie.

Dans les pays du «soutien de famille masculin + temps partiel», environ un cinquième des femmes ont un emploi à temps partiel et les horaires à plein temps modérés sont moins répandus que dans la plupart des pays des soutiens de famille «universel» et «modifié». Dans cette catégorie, une plus grande proportion de femmes ont des horaires à plein temps prolongés en Autriche et en Allemagne, qu'en Irlande, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas. En fait, en Autriche, le profil d'emploi et les horaires des femmes sont semblables à ceux des Suédoises. Les temps partiels réduits sont plus répandus aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, mais une proportion semblable de Norvégiennes ont des horaires semblables.

Le type de rapports de genre reconnu par le régime de protection sociale semble donc bien lié à des différences générales des structures de l'emploi des femmes, mais on observe également des ressemblances transversales entre les pays en ce qui concerne ces structures, malgré des différences au niveau du contexte de la politique générale nationale.

6.2. Caractéristiques nationales du volume actuel et préféré des horaires de travail des femmes et des hommes

De nombreux travaux de recherche ont permis de démontrer que le nombre et la répartition des heures travaillées par les travailleurs à plein temps et à temps partiel varient de manière considérable selon les pays (par ex. Bosch e.a., 1994, 1997; Rubery e.a., 1998a, 1999; Boulin et Hoffman 1999; Anxo et O'Reilly, 2000). Une influence clé, à cet égard, concerne les textes législatifs et les accords collectifs sur le temps de travail, car c'est par rapport à eux que les employeurs élaborent les pratiques en matière de temps de travail de leur entreprise. La structure des coûts non salariaux des employeurs exerce aussi une influence. Ainsi, les seuils horaires et salariaux de la structure des contributions de sécurité sociale des employeurs peuvent encourager ceux-ci à créer des emplois à temps partiel à horaires courts ou des emplois «marginiaux» pour réduire ces coûts. D'autres institutions sociales jouent également un rôle par leur influence sur l'offre d'emploi masculine et féminine, y compris le système fiscal et la disponibilité de services de garde d'enfants ainsi que leurs heures d'ouverture.

Les limites réglementaires établies par la législation ou les négociations collectives varient selon les pays (annexe A.5). Les horaires moyens des salariés à plein temps suivent étroitement ces

normes réglementées dans la plupart des pays. Le Royaume-Uni représente une exception notable: dans ce pays, la faiblesse et l'inégalité des règlements en matière de temps de travail établis par le passé ont donné lieu à des horaires à plein temps d'une grande diversité. En 1993, la directive communautaire sur le temps de travail a établi une limite supérieure uniforme de 48 heures dans l'ensemble de l'UE, mais dans les limites de ce paramètre, la situation en matière de politique du temps de travail continue d'évoluer de manières divergentes. Par exemple, en France, une loi visant à réduire la semaine de travail à 35 heures a été votée en 1998, et les horaires à plein temps ont aussi été réduits progressivement aux Pays-Bas et en Belgique (EIRO, 2000; Boulin, 2000; Tijdens, 2000; Léonard et Delbar, 2000). Si l'éventail de normes négociées collectivement est désormais assez réduit dans l'ensemble de l'UE et en Norvège, seulement trois heures séparant le minimum (37 heures) du maximum (40 heures), les horaires actuels sont plus divergents, en particulier quand on leur ajoute les heures supplémentaires et les deuxièmes emplois. L'analyse de l'enquête sur la main-d'œuvre européenne indique que si l'on examine la proportion de salariés à plein temps qui ont des horaires très prolongés (45 heures ou plus), le travail excessif est plus fréquent parmi les hommes au Royaume-Uni, en Irlande, en Grèce, en Italie, au Portugal, en Autriche et en Finlande qu'ailleurs (Rubery e.a., 1999, figure 7.1).

Dans le tableau 44, les horaires hebdomadaires totaux des hommes actifs occupés (emploi principal et tout autre emploi compris) sont comparés selon les pays, ceux-ci étant classés selon les horaires moyens. Les horaires moyens enregistrés sont semblables ou marginalement plus élevés que ceux enregistrés dans l'enquête sur la main-d'œuvre européenne (voir annexe A.1), ce qui s'explique en partie par l'inclusion des heures travaillées dans tous les emplois, et par d'autres différences dans la manière dont la question était rédigée. Il faut toutefois noter que dans la présente enquête, les horaires moyens des hommes sont beaucoup plus élevés en Autriche (+ 5,5), aux Pays-Bas (+ 3,8), en Suède (+ 3,1), en Grèce (+ 2,6), en Allemagne (+ 2,6), en Finlande (+ 2,1), en Irlande (+ 2) que ceux enregistrés concernant l'emploi principal dans l'enquête sur la main-d'œuvre européenne.

On observe plusieurs différences entre les pays en ce qui concerne les horaires de travail des hommes. Les horaires moyens les plus longs sont ceux des salariés grecs et autrichiens qui travaillent environ cinq heures de plus que les hommes de six pays où les horaires totaux moyens descendent au-dessous de 42 heures par semaine: l'Italie, la Norvège, la Belgique, la France, les Pays-Bas et le Danemark. Ces moyennes recouvrent un large éventail d'horaires masculins dans chaque pays, car les horaires varient selon les secteurs, les professions et selon que les travailleurs sont salariés ou à leur compte. Par exemple, dans un certain nombre de pays, les limites du temps de travail établies par des accords collectifs sont plus basses dans le secteur public que dans le secteur privé (voir annexe A.5). Une indication de cet éventail est donnée par l'écart-type, qui estime l'éventail des heures de travail d'un peu plus des deux tiers des hommes actifs occupés ⁽¹⁵⁾. En utilisant cette mesure, on observe un fort chevauchement entre les pays en ce qui concerne l'éventail des heures de travail des hommes. Par exemple, l'Espagne présente

(15) L'écart-type indique que dans une distribution normale, environ 68 % de la distribution se trouve à l'intérieur d'un écart-type supérieur ou inférieur à la moyenne arithmétique. Ainsi, l'écart-type des horaires hebdomadaires des hommes est de 8,6 heures en Espagne, et la moyenne est de 42,2 heures et on estime donc que 68 % d'entre eux travaillent de 33,6 à 50,8 heures par semaine.

l'écart-type le plus réduit et dans ce pays, environ deux tiers des actifs occupés travaillent de 33,6 à 50,8 heures par semaine, ce qui n'est pas très différent de l'étendue constatée au Danemark (29,2 à 50,4 heures), où les horaires moyens des hommes sont les plus courts, ou en Autriche (34,9 à 58,3 heures), où ils sont les plus longs. Toutefois, l'examen de la proportion d'hommes actifs occupés qui ont les horaires les plus longs et les plus courts, expose encore plus les variations entre les pays. Plus de 30 % des hommes actifs occupés ont des horaires très prolongés de cinquante heures ou plus en Grèce, en Irlande, en Autriche et au Royaume-Uni, contre moins de 20 % en Belgique, au Danemark et en France. En revanche, près d'un cinquième des hommes actifs occupés travaillent moins de 35 heures par semaine aux Pays-Bas. De 30 à 40 % des hommes actifs occupés ont des horaires à plein temps courts (35 à 39 heures) en Belgique, au Danemark, en France et en Norvège, mais cet éventail horaire est beaucoup moins fréquent dans les autres pays.

Tableau 44 — Horaires hebdomadaires actuels des actifs occupés de sexe masculin selon le pays

	Distribution des horaires hebdomadaires actuels dans chaque pays (%)					Moyenne (%)	Écart- type (%)
	<35	35-39	40-49	50+	Total %		
Grèce	9	6	44	42	100	47,6	14,3
Autriche	6	11	47	36	100	46,6	11,7
Irlande	11	17	39	33	100	45,1	12,9
Portugal	5	16	52	27	100	44,4	11,5
Royaume-Uni	12	19	37	32	100	44,3	13,5
Allemagne	9	18	44	29	100	43,7	12,4
Finlande	4	20	55	21	100	43,1	10,4
Suède	10	8	59	23	100	42,4	11,5
Espagne	8	17	55	20	100	42,2	8,6
Italie	10	21	47	22	100	41,8	10,6
Norvège	9	33	38	20	100	41,8	9,8
Belgique	9	33	41	17	100	41,6	10,4
France	8	41	36	15	100	41,5	9,6
Pays-Bas	18	17	39	26	100	41,1	14,2
Danemark	11	39	32	18	100	39,8	10,6
EU-15 + N	9	22	44	25	100	43,0	11,7

NB: Les pays sont classés selon les horaires moyens. Le Luxembourg ne figure pas à cause de la taille limitée de l'échantillon, mais il est inclus dans le chiffre total concernant tous les pays (EU-15 + N).

Dans quelle mesure ces différences nationales au niveau des horaires reflètent-elles des différences nationales au niveau des préférences? La conclusion d'ensemble est que l'on observe moins de variations nationales en ce qui concerne les préférences des hommes qu'en ce qui concerne leurs dispositions actuelles en matière de temps de travail. Dans toute l'Europe, à l'intérieur des pays et entre eux, la tendance générale est que les hommes préféreraient des horaires plus courts. Dans le tableau 45, nous présentons les horaires préférés des actifs occupés et des demandeurs d'emploi de sexe masculin ⁽¹⁶⁾. Dans chaque pays, les horaires préférés

⁽¹⁶⁾ Nous avons montré dans le chapitre 5 que les demandeuses d'emploi préfèrent des horaires moyens plus courts que les actives occupées, mais cette différence affecte très peu les moyennes nationales de l'ensemble des actives occupées et des demandeuses d'emploi.

moyens des hommes sont inférieurs aux horaires moyens actuels. L'écart-type est aussi un peu plus étroit, ce qui indique une moins grande diversité dans chaque pays en ce qui concerne le nombre d'heures préféré des hommes qu'en ce qui concerne les pratiques actuelles. Les horaires préférés moyens se situent entre 35 et 37 heures dans 11 des 15 pays et entre 34 et 38 heures dans tous. La moyenne préférée est inférieure d'au moins cinq heures à la moyenne actuelle de chaque pays, et cet écart s'élargit à huit heures en Grèce et en Autriche (voir le tableau 48 figurant ci-après).

Des différences nationales existent cependant. C'est en Belgique, au Danemark, en France, aux Pays-Bas et en Norvège qu'on trouve la plus forte proportion d'hommes qui souhaiteraient un emploi à temps partiel (moins de 35 heures) ou à plein temps réduit (35 à 39 heures): dans ces pays, au moins 60 % des hommes préfèrent une semaine inférieure à 40 heures. Les horaires des hommes y sont déjà plus courts en moyenne que dans les autres. Cela s'explique peut-être en partie par le fait qu'il y existe une préférence largement établie en faveur de réductions des horaires, qui a été favorisée et développée grâce aux réductions réalisées avec succès par le passé dans des accords collectifs et lois. Le contexte politique de l'enquête, qui s'est déroulée en 1998, joue aussi un rôle important. C'est l'année où la loi Aubry sur la semaine de 35 heures, entrée en vigueur en 2000, a été votée en France. C'est aussi en 1998 qu'a eu lieu une grève généralisée dans le secteur privé danois, revendiquant des horaires plus courts par le biais d'un allongement des congés. Durant cette période, les réductions du temps de travail ont aussi fait l'objet de débats en Belgique et aux Pays-Bas, bien qu'elles n'aient pas constitué un thème particulier en Norvège (Barth et Torp, 2000; Boulin, 2000; Blumensaadt et Moller, 2000; Léonard et Delbar, 2000; Tijdens, 2000; et voir annexe A.5.).

Tableau 45 — Horaires hebdomadaires préférés des actifs occupés et demandeurs d'emploi

	Distribution des horaires hebdomadaires préférés dans chaque pays (%)				Total %	Moyenne (%)	Écart-type (%)
	<35	35-39	40-49	50+			
Grèce	24	13	51	12	100	36,7	13,2
Autriche	22	22	43	14	100	38,4	11,9
Irlande	24	25	42	9	100	37,4	10,0
Portugal	18	24	48	10	100	38,2	9,5
Royaume-Uni	28	28	33	12	100	36,6	11,8
Allemagne	24	27	41	8	100	36,6	10,0
Finlande	29	26	39	6	100	35,6	9,9
Suède	32	16	45	7	100	36,2	9,2
Espagne	16	35	45	4	100	37,0	6,9
Italie	21	30	40	9	100	36,9	9,3
Norvège	34	40	21	6	100	35,0	8,7
Belgique	30	33	30	7	100	35,8	11,8
France	25	55	16	4	100	35,6	8,4
Pays-Bas	42	18	31	9	100	35,5	10,3
Danemark	33	48	16	3	100	34,3	9,2
EU-15 +							
Norvège	25	32	35	8	100	36,5	9,9

NB: Les pays sont classés selon les horaires actuels moyens comme dans le tableau précédent. Le Luxembourg ne figure pas à cause de la taille limitée de l'échantillon, mais il est inclus dans le chiffre total concernant tous les pays (EU-15 + N).

Le fait que les préférences en faveur du temps de travail le plus court sont moins fréquemment exprimées dans les pays où règnent les horaires les plus longs s'explique peut-être aussi sans doute par l'importance de l'ajustement de leurs horaires et de leurs revenus que ce passage à des horaires à plein temps courts entraînerait. Leur point de départ affecte donc leur évaluation de la faisabilité des alternatives. Cela indique l'existence d'un processus progressif d'adaptation des préférences en matière de temps de travail, façonné par les réformes passées, les débats publics, les accords salariaux et les expériences actuelles du travail. Cela signifie bien sûr peut-être que les actifs occupés exprimeront toujours une préférence pour des horaires plus courts que leurs horaires actuels, de la même façon que la négociation salariale ne cesse jamais. Toutefois, deux signes laissent à penser que l'ajustement progressif à la baisse ralentit une fois les horaires modérés réalisés. Tout d'abord, les hommes sont en général peu favorables aux temps partiels réduits (voir chapitre 5). Ensuite, l'écart moyen entre les horaires actuels et préférés des hommes a tendance à être légèrement plus faible dans les pays où les horaires sont déjà relativement courts, ce qui laisse à penser qu'un plus haut degré de conciliation entre les horaires actuels et préférés a été atteint, du moins pour le moment (voir le tableau 48 figurant ci-après).

Tableau 46 — Horaires hebdomadaires actuels des actives occupées selon le pays

	Distribution des horaires hebdomadaires actuels (%)					Moyenne (%)	Écart-type (%)	
	<20	20-34	35-39	40-49	50+			Total %
Grèce	7	19	5	41	28	100	40,5	15,1
Portugal	6	14	24	46	10	100	37,7	10,9
Finlande	5	10	41	39	5	100	37,5	8,5
Autriche	8	22	17	43	10	100	36,5	12,4
Espagne	6	20	21	46	6	100	36,1	11,3
Suède	6	32	16	39	7	100	35,0	10,0
Irlande	10	24	31	27	8	100	34,9	11,7
France	8	25	41	21	5	100	34,9	10,0
Italie	8	24	27	35	6	100	34,7	10,3
Danemark	8	26	42	20	4	100	34,2	10,3
Belgique	11	28	34	20	7	100	34,0	11,7
Allemagne	17	25	22	29	7	100	32,6	13,2
Norvège	16	25	32	20	7	100	32,5	12,6
Royaume-Uni	20	28	26	19	7	100	31,3	13,0
Pays-Bas	34	32	14	18	2	100	26,0	12,5
EU-15 + N	14	25	26	28	7	100	33,5	12,2

NB: Les pays sont classés selon les horaires moyens. Le Luxembourg ne figure pas à cause de la taille limitée de l'échantillon, mais il est inclus dans le chiffre total concernant tous les pays (EU-15 + N).

Les horaires hebdomadaires des femmes actives occupées varient aussi selon les pays (tableau 46). Les horaires hebdomadaires moyens des femmes actives occupées se situent entre 34 et 37 heures dans huit pays. Cette moyenne augmente à 38 heures au Portugal et en Finlande et à 41 heures en Grèce. Par contraste, les horaires moyens se situent entre 31 et 33 heures en Allemagne, au Royaume-Uni et en Norvège et à 26 heures aux Pays-Bas. L'écart-type indique une dispersion étendue des heures autour de ces moyennes dans chaque pays, remarque qui,

comme nous l'avons déjà observé, s'applique aussi à la distribution des horaires hebdomadaires de travail des hommes. Toutefois, même quand on examine la distribution, plusieurs différences nationales se manifestent. Plus de 50 % des femmes actives occupées travaillent au moins 40 heures par semaine en Grèce, au Portugal, en Autriche et en Espagne contre moins d'un quart en France, au Danemark et aux Pays-Bas. Les horaires à plein temps courts (35 à 39 heures) sont plus répandus en Finlande, en France et au Danemark. Les horaires courts (moins de 20 heures) sont particulièrement fréquents aux Pays-Bas, ainsi qu'en Allemagne, au Royaume-Uni et en Norvège et globalement, dans ces quatre pays, au moins 40 % des femmes actives occupées travaillent moins de 35 heures par semaine.

Tableau 47 — Horaires hebdomadaires préférés des actives occupées et des demandeuses d'emploi selon le pays

	Distribution des horaires hebdomadaires préférés dans chaque pays					Total	Moyenne (%)	Écart-type (%)
	<20	20-34	35-39	40-49	50+			
Grèce	6	30	9	49	6	100	34,9	10,8
Portugal	4	32	24	39	1	100	33,9	8,4
Finlande	9	35	28	27	1	100	32,1	9,5
Autriche	9	43	19	26	3	100	30,9	11,1
Espagne	10	28	16	45	1	100	34,1	8,5
Suède	5	51	14	27	3	100	32,5	7,9
Irlande	12	46	20	21	1	100	29,6	10,1
France	11	40	42	6	1	100	31,5	8,5
Italie	11	45	21	22	1	100	30,1	9,8
Danemark	9	56	28	6	1	100	29,5	8,7
Belgique	11	45	28	13	3	100	30,6	10,6
Allemagne	14	45	20	19	2	100	29,1	10,5
Norvège	15	46	30	8	1	100	29,1	10,5
Royaume-Uni	20	45	21	13	1	100	27,7	10,5
Pays-Bas	27	49	12	12	0	100	24,9	10,2
EU-15 + N	13	42	23	20	1	100	30,1	10,1

NB: Les pays sont classés selon les horaires moyens comme dans le tableau précédent. Le Luxembourg ne figure pas à cause de la taille limitée de l'échantillon, mais il est inclus dans le chiffre total concernant tous les pays (EU-15 + N).

Dans chaque pays, les horaires préférés des femmes qui ont un emploi ou en recherchent un sont plus réduits que les horaires actuels ⁽¹⁷⁾ (tableau 47). Les horaires préférés moyens sont les plus courts aux Pays-Bas, à 24,9 heures, se situent entre 28 et 30 heures dans six pays (au Danemark, en Allemagne, en Irlande, en Italie, au Royaume-Uni et en Norvège) et entre 31 et 35 heures dans les autres. Dans chaque pays, de fortes proportions des femmes ont des préférences groupées dans les horaires à temps partiel (20 à 34 heures): plus de 40 % des actives employées et des demandeuses d'emploi dans la plupart des pays, mais des proportions légèrement plus faibles en Grèce, en Espagne, au Portugal, et en Finlande. Par contraste, la proportion de celles qui préfèrent un temps partiel réduit (moins de 20 heures) n'est pas plus importante que la

⁽¹⁷⁾ Nous avons montré dans le chapitre 5 que les demandeuses d'emploi préfèrent des horaires moyens plus courts que les actives occupées, mais cette différence affecte très peu les moyennes nationales de l'ensemble des actives occupées et des demandeuses d'emploi.

proportion d'emplois dont les horaires correspondent actuellement à ce chiffre dans chaque pays, ce qui laisse à penser que les femmes exercent globalement peu de pressions en faveur de la création de ce type d'emploi. Toutefois, les préférences des femmes en matière de temps de travail ne sont pas homogènes et des proportions importantes d'entre elles désirent un emploi à plein temps, bien que la plupart désirent éviter les horaires très prolongés (plus de 50 heures). On observe des différences nationales marquées dans la proportion de femmes qui préfèrent le travail à plein temps au travail à temps partiel. En Grèce, au Portugal et en Espagne, deux tiers des femmes préféreraient travailler au moins 35 heures par semaine, ainsi qu'un peu plus de la moitié des Finlandaises (56 %). Ce pourcentage baisse à de 40 à 50 % des femmes dans la plupart des autres pays mais est encore plus faible au Danemark, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. Même dans ces trois derniers pays, entre un tiers et un quart des femmes préféreraient travailler au moins 35 heures par semaine.

Tableau 48 — Écart horaire moyen entre les horaires actuels et préférés pour les femmes et pour les hommes selon le pays

	Écart horaire entre les horaires actuels et préférés pour la main-d'œuvre ⁽¹⁾		Écart moyen entre les genres en ce qui concerne les heures d'emploi ⁽²⁾	
	Hommes	Femmes	Actuel	Préféré
Grèce	11,0	5,6	7,1	1,8
Autriche	8,3	5,6	10,1	7,5
Finlande	7,5	5,4	5,6	3,5
Irlande	7,7	5,3	10,2	7,8
Danemark	5,4	4,7	5,6	4,8
Italie	4,9	4,6	7,1	6,8
Portugal	6,1	3,7	6,7	4,3
Royaume-Uni	7,7	3,6	13	8,9
Allemagne	7,2	3,5	11,1	7,5
Norvège	6,8	3,5	9,3	5,9
Belgique	5,8	3,4	7,6	5,2
France	5,9	3,4	6,1	4,1
Suède	6,2	2,5	7,4	3,7
Espagne	5,3	2,0	6,1	2,9
Pays-Bas	5,7	1,1	15,1	10,6

⁽¹⁾ Écart horaire moyen = heures moyennes travaillées par les actifs occupés – heures préférées moyennes de la main-d'œuvre. La main-d'œuvre comprend les actifs occupés plus les demandeurs d'emploi.

⁽²⁾ Écart actuel: heures moyennes des hommes – heures moyennes des femmes; écart préféré: heures préférées moyennes des hommes – heures préférées moyennes des femmes. Le Luxembourg n'est pas indiqué à cause de la taille limitée de l'échantillon.

La différence entre les horaires actuels et préférés est plus faible pour les femmes que pour les hommes dans la plupart des pays (tableau 48). Pour celles-ci, l'écart moyen est de moins de trois heures en Espagne, aux Pays-Bas et en Suède. Par contraste, il dépasse cinq heures en Grèce, en Irlande, en Autriche et en Finlande. Si les hommes et les femmes pouvaient réaliser leurs horaires préférés, la disparité entre les genres en ce qui concerne les heures travaillées serait moins forte qu'actuellement, en particulier dans les pays où cette disparité est actuellement la plus prononcée (tableau 46). Cette réduction de la différence entre les genres concernant le

volume du travail rémunéré pourrait contribuer à une renégociation de la répartition du travail non rémunéré entre les genres. Cette nouvelle répartition rendrait plus difficile de justifier la plus faible participation des hommes aux tâches ménagères et au soin des enfants pour la raison qu'ils ont des horaires plus longs. Les hommes participent plus aux tâches ménagères quand le taux d'activité des femmes augmente, bien que tout laisse à penser que cette adaptation des rôles des deux genres au foyer soit un processus très progressif, qui prend des générations (Gershuny e.a., 1994; Van der Lippe et Roelofs, 1995). Les politiques publiques visant à encourager les hommes à prendre plus part aux activités domestiques telles que les quotas de «congé de papa» du système de congé parental suédois et norvégien, peuvent contribuer à accélérer cette évolution, mais même dans ces pays, l'augmentation de la participation des hommes a été lente (Leira, 1998).

Les horaires préférés des mères de famille varient-ils selon le contexte sociétal? La taille de l'échantillon est insuffisante pour permettre d'étudier les mères de famille séparément au niveau de chaque pays (voir annexe A.1), mais nous pouvons tirer quelques conclusions en comparant les catégories de régime de genre des pays définies plus haut à la section 6.1. Nous comparons au tableau 49 les heures de travail préférées et actuelles des mères de famille qui ont un enfant de 14 ans ou moins. En ce qui concerne les mères actives occupées, on observe des différences marquées au niveau du nombre d'heures travaillées.

Dans les «pays du soutien de famille universel», la plupart des femmes en âge d'avoir des enfants exercent une activité (voir le tableau 43 figurant plus haut). Ce tableau indique que dans ces pays, un tiers des mères de famille qui exercent une activité et ont de jeunes enfants travaillent à plein temps (35 heures ou +), 30 % ont des horaires à temps partiel substantiels, et 31 %, des horaires de 40 heures ou plus par semaine (même si certaines d'entre elles sont absentes de leur travail à cause d'un congé parental, voir la note 14). Les horaires à plein temps modérés (35 à 39 heures) ou à temps partiel substantiels prédominent pour les mères de famille actives occupées dans les pays du «soutien de famille modifié», où 70 % d'entre elles ont ces horaires et où la proportion de mères travaillant 40 heures ou plus par semaine est plus faible que dans la catégorie du «soutien de famille universel». Une plus faible proportion de mères exercent une activité dans les pays de la catégorie «soutien de famille masculin ou deux travailleurs à plein temps», mais quand elles exercent une activité, près de la moitié d'entre elles (47 %) travaillent au moins 40 heures par semaine. Dans ce groupe de pays, 27 % des mères actives occupées ont des horaires à plein temps courts (35 à 39 h) et une sur cinq, des horaires substantiels. Les horaires à temps partiel courts ou substantiels sont la norme pour les mères de famille dans les pays du «soutien de famille masculin/femme à temps partiel». Ce sont les mères du Royaume-Uni, des Pays-Bas et des Länder occidentaux allemands qui représentent la plupart de ces horaires à temps partiel courts (Fagan e.a., 1998).

Dans chaque catégorie de pays, les horaires préférés des mères de famille sont concentrés soit dans les temps complets réduits soit dans les temps partiels substantiels. C'est tout particulièrement le cas pour les catégories «soutien de famille universel» et «soutien de famille modifié». La proportion de celles qui désirent travailler 40 heures ou plus est beaucoup plus

faible que cela n'est le cas actuellement dans la catégorie «**soutien de famille masculin — temps partiel limité**», mais une mère sur cinq préférerait de tels horaires. De même, la proportion de mères qui souhaiteraient un temps partiel court est inférieure à la proportion d'emplois de femmes ayant actuellement ce type d'horaire dans la catégorie «**soutien de famille masculin + temps partiel**», mais une mère sur cinq préférerait quand même de tels horaires. Dans cette dernière catégorie, les mères ont les horaires moyens les plus courts, à 27,4 heures par semaine, ainsi que les horaires préférés moyens les plus courts, à près de deux heures de moins (25,6 heures). Dans les trois autres catégories de pays, les mères actives occupées ont des horaires plus longs et en moyenne préféreraient les réduire de quatre ou cinq heures, à 30 ou 31 heures par semaine.

Tableau 49 — Nombre actuel et préféré d'heures de travail hebdomadaires des mères qui ont un enfant de moins de 15 ans, par catégorie de pays

Distribution des horaires hebdomadaires (%):								
Horaires actuels et préférés des mères ⁽¹⁾	< 20	20-34	35-39	40-49	50 +	Total (%)	Moyenne (%)	Écart-type (%)
<i>Soutien de famille universel</i>								
Horaires actuels	6	30	33	26	5	100	35,2	9,6
Horaires préférés	4	63	22	10	1	100	30,4	7,3
<i>Soutien de famille modifié</i>								
Horaires actuels	8	32	38	16	6	100	34,2	10,3
Horaires préférés	9	50	34	6	1	100	30,3	8,7
<i>Soutien de famille masculin — temps partiel limité</i>								
Horaires actuels	6	20	27	40	7	100	36,2	10,6
Horaires préférés	8	42	27	21	2	100	31,3	9,4
<i>Soutien de famille masculin + temps partiel</i>								
Horaires actuels	28	36	16	14	6	100	27,4	12,8
Horaires préférés	20	54	14	10	1	100	25,6	9,8

⁽¹⁾ Les horaires actuels sont ceux de l'ensemble des mères actives occupées, les horaires préférés couvrent en outre les demandeuses d'emploi.

Légende

Soutien de famille universel = Danemark, Finlande, Suède, Norvège
 Soutien de famille modifié = Belgique, France
 Soutien de famille masculin/plein temps double = Grèce, Espagne, Italie, Portugal
 Soutien de famille/femme à temps partiel = Allemagne, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, Autriche, Royaume-Uni
 (voir le tableau 43 et le texte qui l'accompagne dans la section 6.1 pour avoir une explication de la typologie)

Les différences dans les préférences en matière de temps de travail sont plus prononcées pour les mères qui n'exercent pas d'activité (tableau 50). Les taux d'emploi inférieurs des mères dans les pays à soutien de famille masculin coexistent avec de fortes préférences en faveur du travail à temps partiel parmi les mères inactives. De plus fortes proportions de femmes en âge d'avoir des enfants étaient inactives dans ces pays (voir chapitre 1). Cette catégorie de femmes n'a pas été

incluse dans la présente enquête et il se peut qu'elles aient encore plus tendance à préférer le travail à temps partiel au travail à plein temps, si elles songent à exercer une activité.

Tableau 50 — Préférences concernant le travail à temps partiel des demandeuses d'emploi ⁽¹⁾ qui ont un enfant de moins de 15 ans, selon la catégorie de pays

	Femmes qui préféreraient un emploi à temps partiel (%)	Nombre de base
Soutien de famille universel	52	(65)
Soutien de famille modifié	65	(282)
Soutien de famille masculin/femme à temps partiel	78	(686)
Soutien de famille masculin/plein temps double	77	(436)

⁽¹⁾ Les demandeurs d'emploi étaient définis dans l'enquête comme les personnes sans emploi mais qui désirent travailler dès maintenant ou dans les cinq prochaines années.

Les différences entre les catégories de pays en ce qui concerne les horaires actuels et préférés parmi les actives occupées et les demandeuses d'emploi qui ont de jeunes enfants sont liées aux différences relatives aux structures publiques d'accueil des enfants et à d'autres politiques visant à soutenir l'emploi de ceux qui ont des responsabilités en matière de soins, telles que les congés parentaux prolongés ou le droit à des horaires de travail réduits. La réduction des horaires à plein temps par des règlements collectifs offre un mécanisme complémentaire visant à faciliter la conciliation du travail et des obligations en matière de soins. Les combinaisons de politiques de ce type sont plus étendues et sont établies depuis plus longtemps dans les catégories de pays à soutien de famille «universel» et «modifié» que dans les pays à «soutien de famille masculin». Ces politiques favorisent des taux d'activité féminins élevés, ainsi que des horaires à temps partiel et complet plus longs une fois qu'elles ont un emploi.

6.3. Préférences en faveur de l'emploi à plein temps et à temps partiel

Nous avons déjà constaté qu'une forte proportion de la main-d'œuvre aimerait travailler à temps partiel (chapitre 5). Parmi les travailleurs à plein temps, plus d'un tiers des femmes et 22 % des hommes ont déclaré qu'ils préféreraient travailler à temps partiel. La plupart des travailleurs à temps partiel désiraient continuer à travailler à temps partiel pour diverses raisons, bien que dans ce cas aussi une proportion substantielle d'entre eux souhaitaient travailler à plein temps: 19 % de tous les travailleurs à temps partiel ont déclaré n'avoir pas pu trouver d'emploi à plein temps. Nous examinons ces préférences de plus près sous l'angle national.

Parmi les hommes actifs occupés, un peu moins des trois quarts ont un emploi à plein temps et ne veulent pas travailler à temps partiel (72 %) ou se trouvent dans la situation rare d'avoir un emploi à temps partiel contre leur gré (2 %) (tableau 51). Près d'un sur cinq travaille à plein temps mais préférerait un temps partiel. Quand on les ajoute à la minorité d'hommes qui ont un

emploi à temps partiel et qui ne veulent pas d'emploi à plein temps (2 %) ou qui travaillent à temps partiel pour d'autres raisons (5 %), on s'aperçoit que plus d'un quart des hommes actifs occupés préféreraient travailler à temps partiel. En comparant la situation dans les différents pays, on remarque la place distinctive de «capitale européenne du temps partiel» qu'occupent les Pays-Bas (Visser et Hemerijck, 1997; Tijdens, 2000). Une proportion plus forte d'hommes actifs occupés travaillent à temps partiel dans ce pays qu'ailleurs en Europe, et de même, une proportion plus forte de ceux qui ont un emploi à plein temps préféreraient un temps partiel, si bien qu'aux Pays-Bas, 42 % des hommes actifs occupés préfèrent le temps partiel. Toutefois, en France, en Suède et en Norvège, une proportion substantielle d'hommes de la même catégorie aspirent au modèle néerlandais, car environ un tiers d'entre eux souhaitent un travail à temps partiel. Dans les autres États membres, ce mode de travail fait moins d'adeptes parmi les hommes, en particulier en Autriche et au Portugal, mais même dans ces deux pays, de 15 % à 20 % des hommes actifs occupés préféreraient un temps partiel.

Le travail à temps partiel fait plus d'adeptes parmi les femmes actives occupées que parmi les hommes dans tous les pays (tableau 51). Pourtant, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel parce qu'elles n'ont pas trouvé d'emploi à plein temps; c'est en particulier le cas en Grèce, en France et en Suède. Le travail à temps partiel est l'option préférée de la majorité aux Pays-Bas car dans ce pays seulement un quart des femmes actives occupées désirent travailler à plein temps. En Allemagne, en France, en Irlande, en Suède, au Royaume-Uni et en Norvège, plus de la moitié des femmes actives occupées préfèrent aussi le temps partiel. En Allemagne, les femmes des Länder occidentaux ont une plus forte préférence pour le travail à temps partiel que celles des Länder orientaux (Garhammer, 2000). La proportion d'actives occupées qui préfèrent le temps partiel est plus faible dans la plupart des autres pays mais y reste élevée. C'est en Grèce, en Espagne, au Portugal et en Finlande en particulier que le travail à temps partiel fait le moins d'adeptes, mais même en Grèce, 22 % des actives occupées travaillent à plein temps et préféreraient être à temps partiel. En ajoutant la proportion de femmes qui veulent passer du travail à plein temps au travail à temps partiel et celle des femmes qui veulent faire l'inverse, on obtient une mesure de l'inadéquation entre les emplois des femmes et leurs préférences dans les différents pays. On remarque ainsi que la proportion de femmes actives occupées qui préféreraient changer est particulièrement élevée en France (43 %), en Italie (38 %), en Suède (37 %), en Finlande (35 %) et en Grèce (33 %). Par contraste, moins de 20 % des femmes actives occupées préféreraient changer de statut aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. Il convient toutefois de rappeler que, dans ces deux pays, un grand nombre des travailleuses à temps partiel ont des horaires courts, et que c'est cette catégorie qui a le plus tendance à vouloir des horaires plus longs mais toujours à temps partiel (voir chapitre 5, ainsi que Fagan, 1996; Plantenga, 1997).

L'emploi à temps partiel est aussi l'option préférée d'un grand nombre de demandeurs d'emploi dans chaque pays, en particulier parmi les femmes (tableau 52). Dans la plupart des pays, la préférence en faveur de l'emploi à temps partiel est plus forte que la fréquence d'emplois de ce type dans l'économie. Les Pays-Bas constituent la seule exception à cette règle: deux tiers des demandeuses d'emploi y préféreraient un emploi à temps partiel, proportion identique aux

Tableau 51 — Préférences concernant l'emploi à plein temps et à temps partiel parmi les actifs occupés, selon le pays

Hommes

Distribution des actifs occupés selon leurs préférences en matière de types d'horaires					
	Plein temps + ne veulent pas d'horaires à temps partiel (%)	Temps partiel + préféreraient des horaires à plein temps (%)	Plein temps + préféreraient des horaires à temps partiel (%)	Temps partiel + ne veulent pas d'horaires à plein temps (%)	Temps partiel pour d'autres raisons ⁽¹⁾ (%)
Autriche	83	2	11	2	3
Portugal	79	1	15	1	4
Finlande	78	1	19	0	2
Belgique	76	2	19	2	1
Allemagne	75	2	18	1	4
Italie	75	3	17	1	4
Danemark	74	0	19	2	5
Espagne	73	2	18	3	4
Royaume-Uni	72	2	17	3	6
Irlande	71	3	19	1	6
Grèce	70	4	20	2	4
Norvège	68	0	24	2	6
France	67	2	26	2	3
Suède	62	3	26	2	7
Pays-Bas	57	1	28	4	10
EU-15 + N	72	2	19	2	5

Femmes

Distribution des actifs occupés selon leurs préférences en matière de types d'horaires					
	Plein temps + ne veulent pas d'horaires à temps partiel (%)	Temps partiel + préféreraient des horaires à plein temps (%)	Plein temps + préféreraient des horaires à temps partiel (%)	Temps partiel + ne veulent pas d'horaires à plein temps (%)	Temps partiel pour d'autres raisons ⁽¹⁾ (%)
Portugal	61	3	25	5	6
Grèce	59	11	22	2	6
Finlande	55	4	31	6	4
Espagne	52	9	21	8	10
Autriche	50	2	18	23	7
Belgique	50	5	18	22	5
Italie	46	6	32	11	5
Irlande	45	3	26	17	9
Danemark	42	4	24	18	12
Allemagne	38	9	17	28	8
France	34	11	33	16	6
Royaume-Uni	38	3	17	31	11
Norvège	36	5	21	23	15
Suède	31	13	24	21	11
Pays-Bas	23	1	16	46	13
EU-15 + N	40	7	23	22	8

⁽¹⁾ La plupart des membres de cette catégorie travaillent à temps partiel car ils sont étudiants ou sont malades ou handicapés. Le Luxembourg ne figure pas à cause de la taille limitée de l'échantillon, mais il est inclus dans le total des pays (EU-15 + N). Le taux de travail à temps partiel diffère de celui indiqué dans l'enquête sur la main-d'œuvre européenne pour certains pays, ce qui s'explique peut-être par la manière dont la question était rédigée.

emplois qui existent actuellement dans l'économie. La proportion de demandeuses d'emploi qui préféreraient un emploi à temps partiel est aussi globalement semblable au taux actuel de travail à temps partiel au Danemark, en Belgique et au Royaume-Uni. En Suède, la préférence en faveur du travail à temps partiel parmi les femmes qui cherchent un emploi est plus faible que le taux du travail à temps partiel, mais globalement, on observe une correspondance d'ensemble pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Tableau 52 — Proportion des demandeurs d'emploi qui préféreraient travailler à temps partiel et taux d'emploi à temps partiel selon le pays

	Personnes qui préféreraient trouver un emploi à temps partiel (%)		Pourcentage de l'emploi qui est à temps partiel ⁽¹⁾	
	Femmes demandeuses d'emploi (%)	Tous les demandeurs d'emploi (%)	Emploi des femmes (%)	Totalité de l'emploi (%)
Pays-Bas	68	50	68	39
Irlande	64	52	30	17
Autriche	62	52	30	16
Allemagne	61	44	36	18
Norvège	54	43	45	n. d.
Italie	52	41	14	7
Royaume-Uni	51	40	45	25
Espagne	38	34	17	8
France	43	32	32	17
Portugal	30	32	17	11
Danemark	39	30	36	22
Belgique	38	29	33	16
Grèce	24	25	11	6
Finlande	30	24	17	12
Suède	30	24	39	23
EU-15 + Norvège ⁽²⁾	48	38	33	17

⁽¹⁾ Tiré de l'enquête sur la main-d'œuvre européenne, résultats de 1998, tableau 34. Les données concernant la Norvège sont tirées de Barth et Torp, et ne sont pas disponibles (n. d.) pour la totalité de l'emploi (2000).

⁽²⁾ Le Luxembourg n'est pas illustré à cause de la taille limitée de l'échantillon, mais il est inclus dans le total des pays (EU-15 + N). Les données concernant le pourcentage d'emploi à temps partiel ne couvrent pas la Norvège.

Dans la plupart des pays, on associe un certain nombre d'inconvénients au travail à temps partiel. Le plus évident concerne la faiblesse des revenus qui en sont tirés. Un autre touche au fait qu'ils sont concentrés dans les échelons inférieurs de la hiérarchie professionnelle et dans certaines parties du secteur des services (O'Reilly et Fagan, 1998, et chapitre 3 ci-dessus). Un troisième fait que le principe de l'égalité de traitement entre les travailleurs à plein temps et à temps partiel dans le droit du travail et dans la protection sociale s'est développé lentement et de manière inégale dans la plupart des pays. En reconnaissance du problème persistant de l'inégalité de traitement généralisée, une directive sur le travail atypique a été introduite afin de créer un cadre juridique de l'égalité de traitement pour les travailleurs à temps partiel de l'Union européenne. La tentative la plus concertée pour favoriser l'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel dans tous les règlements et pour promouvoir l'emploi à temps partiel dans tous les



domaines de l'économie a été menée aux Pays-Bas [voir Tjidens (2000) pour avoir un résumé des nouveautés récentes].

Les perceptions des travailleurs à plein temps concernant les inconvénients du travail à temps partiel ne varient pas beaucoup selon le pays (tableau 53). Les pays ont été classés selon la fréquence du travail à temps partiel, en commençant par les Pays-Bas, où il est le plus fréquent, et en terminant par la Grèce, où il est le plus rare. Les travailleurs à plein temps ont une opinion globalement semblable des inconvénients du travail à temps partiel, que cette forme d'emploi soit bien établie dans leur pays ou pas. Aucun pays n'a obtenu de score constamment meilleur que les autres en ce qui concerne la perception des inconvénients du travail à temps partiel par les travailleurs à temps partiel.

Plus de la moitié des salariés à plein temps ont déclaré penser qu'il serait impossible d'exécuter leur travail actuel à temps partiel; c'est seulement aux Pays-Bas et en Finlande que ce chiffre est inférieur à la moitié. On pourrait penser que les travailleurs à plein temps des Pays-Bas ont plus tendance à penser que leur travail peut être exécuté à temps partiel à cause de la fréquence de cette forme d'emploi dans l'économie. Toutefois cette perception existe aussi en Finlande où elle est plus rare. Dans la plupart des pays, la proportion de salariés à plein temps selon lesquels leur employeur n'accepterait pas qu'ils travaillent à temps partiel était semblable ou même plus élevée que la proportion de ceux selon lesquels leur travail ne pourrait pas être exécuté à temps partiel. Environ la moitié d'entre eux ou plus pensaient que le travail à temps partiel nuirait à leurs perspectives de promotion et c'est seulement en Italie et en Finlande que cette crainte était moins répandue.

Les travailleurs à plein temps ont moins tendance à mentionner la qualité inférieure des droits en matière d'emploi comme inconvénient aux Pays-Bas, en Italie, en Belgique et en France. Dans ces quatre pays, le principe de l'égalité de traitement est établi depuis assez longtemps dans le droit du travail national (Maier 1994), et il a été considérablement développé aux Pays-Bas depuis le début des années 80. Dans les autres États membres, environ 40 % ou plus d'entre eux pensent que les travailleurs à temps partiel sont moins bien traités, chiffre qui atteint plus de 60 % en Grèce, en Irlande et au Royaume-Uni. Les contraintes financières constituent un autre obstacle. Elles sont citées par plus de la moitié des travailleurs à plein temps en France, en Irlande et au Royaume-Uni. Par contraste, elles sont jugées moins importantes par ces travailleurs au Danemark, en Espagne, aux Pays-Bas et en Norvège.

Tableau 53 — Obstacles perçus au travail à temps partiel: ensemble des salariés à plein temps

	Pourcentage des personnes qui ont mentionné un ou plusieurs des obstacles suivants (réponses multiples)...				
	Il ne me serait pas possible d'exécuter mon emploi actuel à temps partiel (%)	Mon employeur ne l'accepterait pas (%)	Cela nuirait à mes perspectives de promotion (%)	Les travailleurs à temps partiel ont des droits en matière d'emploi inférieurs (%)	Ne pourraient pas se permettre de travailler à temps partiel (%)
Pays-Bas	47	55	51	25	32
Royaume-Uni	63	60	53	66	61
Suède	64	55	49	47	36
Danemark	52	59	45	50	28
Norvège	53	53	44	48	30
Allemagne	53	60	56	43	43
France	61	54	46	35	54
Irlande	59	61	55	63	53
Autriche	55	71	53	43	34
Belgique	55	50	50	29	37
Finlande	42	45	32	40	35
Portugal	62	62	41	52	47
Espagne	56	65	44	54	29
Italie	60	64	32	20	44
Grèce	82	56	53	68	49
Femmes	47	48	42	39	40
Hommes	63	66	51	45	48
EU-15 + N	58	59	48	43	44

NB: Les pays sont classés en fonction du taux existant d'emploi à temps partiel qui est le plus répandu aux Pays-Bas. Le Luxembourg ne figure pas à cause de la taille limitée de l'échantillon, mais il est inclus dans le total des pays (EU-15 + N).

Par contraste au manque de différences manifestes entre les pays parmi les travailleurs à plein temps, on observe une différenciation manifeste selon le genre. Les travailleuses à plein temps perçoivent moins d'obstacles au travail à temps partiel que les hommes. Elles ont notamment plus tendance à penser qu'il serait possible pour elles d'exécuter leur travail à temps partiel ou que leur employeur serait prêt à l'accepter. Cette différence est symptomatique de la ségrégation de l'emploi selon le genre, les emplois à temps partiel étant fortement concentrés dans les secteurs où prédomine la main-d'œuvre féminine.



Chapitre 7

Conclusions

Il est important, par rapport aux quatre piliers de la politique européenne de l'emploi et à l'objectif d'ensemble, d'augmenter le taux d'emploi, de mieux comprendre les préférences et les attentes des femmes et des hommes en ce qui concerne leur vie professionnelle. Les préférences et les attentes n'offrent pas une mesure précise ou parfaite du comportement, notamment parce que des contraintes et d'autres considérations viennent aussi exercer une influence sur les projets, les décisions et les comportements. Elles ont cependant un effet réel sur le comportement et les informations sur ces attitudes jettent de la lumière sur le type de politiques qu'apprécieraient certaines catégories de la population. Les interventions politiques et d'autres changements du contexte économique et social exercent une influence sur la possibilité pour les femmes et les hommes de choisir les options qui leur conviennent le mieux et sur les préférences mêmes des individus en leur ouvrant de nouvelles possibilités à prendre en considération. À leur tour, les changements du comportement permettent des expériences nouvelles qui agissent aussi sur les préférences futures. Ainsi, la préférence d'une personne pour le travail indépendant peut changer une fois qu'elle a fait l'expérience de cette forme d'activité économique. De même, les débats publics concernant les réductions du temps de travail peuvent stimuler les attentes et les revendications politiques en faveur de cette réforme.

Nous avons donné dans la présente étude des informations sur les projets en matière d'emploi et de recherche d'emploi, ainsi que les préférences des actifs occupés et les demandeurs d'emploi des deux genres dans les États membres de l'Union et la Norvège concernant le travail indépendant, le travail à domicile et plusieurs aspects du temps de travail. Ceux-ci représentent 80 % des femmes et 90 % des hommes en âge de travailler.

La répartition du travail et des responsabilités domestiques selon le modèle du «soutien de famille masculin» structure l'emploi des femmes, et en particulier des mères de familles qui ont

de jeunes enfants. En conséquence, elles ont souvent un taux d'emploi plus faible que les hommes et quand elles exercent une activité, elles ont souvent des horaires plus courts qu'eux, en particulier dans les pays où les structures d'accueil des enfants et d'autres dispositions visant à faciliter la conciliation de l'emploi et de l'éducation des enfants sont limitées. Pourtant, comme nous l'avons fait remarquer au chapitre 1, la plupart des femmes s'attendent de nos jours à associer emploi et éducation des enfants, en particulier parmi les jeunes générations. La réalisation de leurs attentes dépendra du type d'emplois qui s'offrent à elles et de la manière dont ils correspondent à leurs responsabilités parentales.

Les responsabilités domestiques ne constituent pas la seule raison du taux d'emploi plus faible des femmes. Celles-ci ont des taux de chômage plus élevés que les hommes dans de nombreux pays, et la ségrégation des structures de l'emploi ainsi que l'inégalité de traitement font qu'une fois occupées, elles ont des salaires plus bas, des conditions d'emploi inférieures et des perspectives de promotions moins bonnes. Le sentiment des difficultés qu'affrontent les travailleurs sur le marché du travail était manifeste dans cette enquête. Les inquiétudes concernant la précarité de l'emploi étaient répandues parmi les deux genres, mais les femmes étaient encore plus pessimistes concernant les difficultés de trouver un emploi.

Malgré des différences concernant le niveau et le type d'emploi, on observe peu de différences entre les genres dans les préférences des actifs occupés et des demandeurs d'emploi concernant les aspects traités dans la présente étude (tableau 54). On remarque également peu de différences entre les demandeurs d'emploi et les actifs occupés concernant la plupart des points, bien que les demandeurs d'emploi aient légèrement plus tendance à exprimer une préférence pour toutes les dispositions suggérées et que leur nombre d'heures de travail préféré soit légèrement inférieur à celui des actifs occupés.

C'est sur la question des préférences en matière de temps de travail que les différences entre les genres sont les plus prononcées. On a demandé dans l'enquête aux hommes et aux femmes combien d'heures ils préféreraient travailler, compte tenu de la nécessité de gagner leur vie. Les résultats indiquent qu'une forte proportion des femmes et des hommes qui exercent une activité à plein temps préféreraient des horaires plus courts. Cette conclusion s'applique tout particulièrement aux hommes, et s'explique par leur plus grande tendance à avoir des horaires prolongés. Les préférences en faveur du travail à temps partiel sont répandues, en particulier parmi les femmes, et en moyenne, celles-ci préfèrent des horaires plus courts que les hommes. En outre, les femmes citent plus souvent des raisons liées à la famille concernant leurs préférences. Cela ne doit pas toutefois faire oublier le fait qu'une proportion raisonnablement importante d'hommes mentionne également ce type de raisons, en particulier quand ils considèrent la possibilité du travail à domicile ou quand ils ont de jeunes enfants et qu'ils examinent leurs préférences concernant les congés sabbatiques ou le travail à temps partiel.

On observe des différences prononcées entre les pays concernant les dispositions actuelles en matière de temps de travail, mais ces différences s'atténuent quand il s'agit des préférences sur ce sujet. Dans l'ensemble de l'Europe, les travailleurs préfèrent éviter les horaires très longs et

très courts. Cette préférence coexiste avec deux axes de différenciation entre les pays. Tout d'abord, la proportion d'hommes qui préféreraient des horaires à plein temps courts ou à temps partiel est bien plus importante en Belgique, au Danemark, en France, aux Pays-Bas et en Norvège que dans les autres pays. Dans ces pays, plus que dans la plupart des autres, on a fait une norme des horaires à plein temps courts par un programme plus concerté de réductions réglementaires mis en œuvre au cours de ces dernières années, et dans la majorité des cas, la poursuite de ces réductions fait actuellement l'objet de débats politiques. Deuxièmement, les préférences des femmes en faveur des horaires à temps partiel sont plus prononcées dans certains pays que dans d'autres. Pour être plus précis, ce sont les mères de famille de pays où règne un régime du «soutien de famille masculin» et où le travail à temps partiel est une pratique fréquente des mères (notamment aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et dans les Länder occidentaux d'Allemagne) qui tendent à préférer les horaires à temps partiel plus courts. Bien que les temps partiels réduits et les plein temps prolongés fassent peu d'adeptes parmi les deux genres dans tous les pays, dans la plupart d'entre eux on observe une dispersion étendue du nombre d'heures que les femmes et les hommes désirent travailler dans l'éventail médian d'horaires plutôt qu'une préférence uniforme.

Tableau 54 — Résumé des préférences des femmes et des hommes

	Hommes	Femmes
<i>Travail indépendant</i>		
Pourcentage des travailleurs indépendants qui préfèrent cette forme d'activité	36	32
Pourcentage des travailleurs indépendants qui préféreraient être salariés	16	22
Pourcentage des salariés qui préféreraient être travailleurs indépendants	21	14
Pourcentage des demandeurs d'emploi qui préféreraient être travailleurs indépendants	26	27
<i>Pourcentage de ceux qui préféreraient travailler à domicile</i>		
Salariés — travailler entièrement à domicile	8	5
Salariés — travailler en partie à domicile	24	24
Demandeurs d'emploi — travailler entièrement à domicile	14	17
Demandeurs d'emploi — travailler en partie à domicile	44	42
<i>Pourcentage de ceux qui font des heures supplémentaires sans les récupérer et qui préféreraient cette formule</i>		
	55	58
<i>Pourcentage de ceux qui trouveraient les congés sabbatiques utiles</i>		
Salariés	58	57
Demandeurs d'emploi	62	62
<i>Pourcentage de ceux qui préféreraient le travail à temps partiel</i>		
Salariés à plein temps	22	37
Demandeurs d'emploi	31	57
<i>Ajustements du temps de travail</i>		
Pourcentage de ceux qui préféreraient une réduction de cinq heures ou plus	48	37
Pourcentage de ceux qui préféreraient une augmentation de cinq heures ou plus	7	13
Nombre préféré moyen d'heures: actifs occupés	37	30
Nombre préféré moyen d'heures: demandeurs d'emploi	35	30

Outre des préférences généralisées en faveur d'ajustements du temps de travail, l'enquête a montré que les congés sabbatiques seraient appréciés, tout comme la récupération des heures supplémentaires par un grand nombre de ceux qui en exécutent. Une proportion plus faible, mais néanmoins substantielle, de répondants des deux genres préféreraient travailler à domicile ou à leur compte.

La présente étude soulève un certain nombre de questions concernant la politique de l'emploi. La première concerne les réductions collectives du temps de travail pour les travailleurs à plein temps. Les confédérations d'employeurs sont généralement défavorables à ces réductions en raison du coût associé au manque de flexibilité et des coûts salariaux supplémentaires. Il faut donc trouver des compromis entre les besoins en matière de temps de travail des employeurs et des employés, en s'appuyant sur les enseignements tirés des évaluations d'initiatives menées à travers les secteurs et les pays. Lorsque des réductions du temps de travail ont été négociées avec succès dans des accords collectifs, cela s'est fréquemment produit en conjonction avec la réorganisation du travail et l'introduction d'une plus grande flexibilité (Taddie, 1998; Boulin et Hoffman, 1999; Peltola, 2000; Bosch, 2000). Un problème particulier que devra résoudre la politique de l'emploi concerne le fait que les travailleurs aux horaires les plus longs, ainsi qu'aux préférences les plus fortes en faveur d'une réduction de leurs heures, sont les travailleurs indépendants et les salariés qui ont des responsabilités d'encadrement. Dans l'ensemble, ces deux catégories ne sont pas couvertes par le filet de sécurité des règlements sur le temps de travail. Des formes d'intervention politique et d'accords négociés, différentes des formes plus établies d'accords collectifs élaborés pour les salariés qui ont des horaires fixes, seront peut-être nécessaires pour ces travailleurs, qui établissent plus souvent eux-mêmes leurs horaires en fonction de leur charge de travail. En outre, cette forme de temps de travail «non spécifié» s'étend peut-être à d'autres catégories de travailleurs, sous l'effet de la flexibilité demandée par les employeurs à leur main-d'œuvre pour réagir aux exigences du marché.

Un certain nombre de questions de politique sont également soulevées par rapport au travail à temps partiel. L'une est que les horaires à temps partiel réduits (moins de 20 heures) font moins d'adeptes que les plus longs (20 à 34 heures). L'autre concerne le fait que de nombreux travailleurs à plein temps préféreraient un temps partiel. Cependant, de nombreux travailleurs à temps partiel, même parmi ceux qui préféreraient le temps partiel, perçoivent un certain nombre d'obstacles et d'inconvénients, qui les dissuadent de rechercher ce type d'emploi. On peut citer parmi ces inconvénients la répugnance des employeurs envers cette forme de travail, la perte de perspectives de promotion, une moins bonne protection sociale, la diminution du salaire, etc. On peut donc conclure que si l'un des objectifs de la politique de l'emploi est de favoriser l'expansion du travail à temps partiel, il faudra améliorer sa qualité. Les règlements et les incitations fiscales visant à favoriser les temps partiels substantiels plutôt que les temps partiels réduits pourraient éliminer certains de ces inconvénients. En effet, ces emplois entraînent une moins grande perte de revenus et les travailleurs qui ont ces horaires sont en général mieux intégrés aux travailleurs à plein temps sur le lieu de travail et dans la hiérarchie d'emploi plus globale que les travailleurs à temps partiel marginaux (O'Reilly et Fagan, 1998).

L'expansion des emplois à temps partiel de qualité et des horaires à plein temps réduits permettront à de nombreuses femmes de concilier plus facilement l'emploi et l'éducation des enfants. Les préférences des femmes dépendent aussi toutefois de la disponibilité de structures d'accueil des enfants, de systèmes d'horaires mobiles et de politiques du temps de travail axées sur la famille, telles que les congés parentaux et les droits aux horaires réduits. Plutôt que de se concentrer exclusivement sur le travail à temps partiel, il serait utile de définir un éventail de politiques permettant aux parents de trouver la manière de concilier travail et vie de famille qui leur convient le mieux. Les congés sabbatiques et le travail à domicile étaient appréciés car ils permettent d'atténuer les pressions sur le temps dues aux efforts pour concilier le travail, le repos et le temps consacré à la famille et à d'autres activités. Ces réponses indiquent l'influence importante qu'exerce le temps de travail sur la qualité globale de la vie pour l'ensemble de la population, y compris les enfants. Plus généralement, l'équilibre entre la vie et le travail de tous les travailleurs serait amélioré si on mettait en place une combinaison de mesures leur permettant d'obtenir les dispositions en matière de temps de travail qu'ils préfèrent tout au long de leur vie. Celles-ci couvriraient la limitation des horaires très longs et très courts ainsi que la création de possibilités plus nombreuses d'ajuster le nombre et la répartition de ses horaires, de prendre des congés ou de travailler à domicile.

Enfin, la présente étude a également montré que le nombre de travailleurs intéressés par le travail indépendant dépasse le nombre de ceux qui exercent actuellement cette forme d'activité, en particulier parmi les jeunes. Cela indique que les mesures visant à promouvoir le travail indépendant pourraient être utiles pour certaines personnes. Toutefois, le taux d'échec élevé des petites entreprises, et le fait que certains des travailleurs indépendants se trouvent dans cette situation contre leur gré et préféreraient être salariés, indiquent que le travail indépendant ne saurait être une solution universelle pour la création d'emplois.

L'étude a également permis de déterminer un certain nombre de sujets de recherche futurs concernant la question des préférences. Tout d'abord, aucune information n'a été recueillie dans l'enquête sur les préférences et les attentes des 20 % de femmes et 10 % d'hommes en âge de travailler qui n'ont pas d'emploi et n'ont pas l'intention d'en chercher au cours des cinq prochaines années. Ces informations sont importantes pour les débats sur l'exclusion sociale ainsi que la politique de l'emploi. Deuxièmement, bien que l'enquête ait permis de recueillir un certain nombre d'informations utiles, il faudrait poser des questions plus précises pour avoir une meilleure idée de la priorité que les travailleurs attachent aux réductions du temps de travail, et des concessions qu'ils sont prêts à faire pour les obtenir. Il faudrait savoir, par exemple, si les préférences en faveur de réductions du temps de travail varient selon que les travailleurs examinent la possibilité d'un ajustement individuel ou collectif; si, dans la prochaine série de négociations, ils préféreraient une réduction du temps de travail ou une augmentation des salaires; et quelles formes de réorganisation du travail ils accepteraient en échange de réductions du temps de travail. Il est très probable que les concessions qu'accepteront les travailleurs à plein temps différeront en fonction du secteur et des revenus. Elles varieront sans doute également en fonction du pays, notamment à cause de différences entre leurs règlements en matière de temps de travail et à cause des débats politiques en cours. Troisièmement, des informations

complémentaires sont nécessaires concernant les préférences en matière de temps de travail autres que celles concernant le volume horaire, pour alimenter les débats sur la réorganisation du temps de travail et la flexibilité dans les entreprises, ainsi que l'équilibre «travail et vie» de la main-d'œuvre. Enfin, l'étude a indiqué que les hommes sont désireux de concilier les contraintes horaires de leur emploi avec leurs responsabilités domestiques, bien que dans la majorité des cas, leur mode de travail soit peu affecté par leurs responsabilités. D'autres travaux de recherche sont nécessaires pour mieux comprendre les attentes des hommes et leurs projets à cet égard ainsi que les conditions favorables à leur participation à l'égalité à l'éducation des enfants et à l'exécution des tâches domestiques.

Bibliographie

Anxo, D., et O'Reilly, J., «Working time regimes and transitions in comparative perspective» dans J. O'Reilly, I. Cebrián et M. Lallement (dir.), *Working-Time Changes: social integration through transitional labour market*, Edward Elgar, Cheltenham, 2000.

Barth, E., et Torp, H., «Actual and preferred working hours — Norway», document de travail préparé pour le projet de recherche «Options d'emploi de l'avenir» de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000.

Bettio, F., et Prechal, S., *Care in Europe*, CE-V/2-98-018-EN-C, Commission européenne (DG Emploi et affaires sociales — Unité pour l'égalité des chances), Bruxelles, 1998.

Biagi, M., Bacchiega, F., Lopez, A., Tiraboschi, M., et Tosatti, A., «Actual and preferred working hours — Italy», document de travail préparé pour le projet de recherche «Options d'emploi de l'avenir» de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000.

Blumensaadt, C., et Moller, K., «Actual and preferred working hours — Danemark», document de travail préparé pour le projet de recherche «Options d'emploi de l'avenir» de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000.

Borsenberger, M., «Actual and preferred working hours — Luxembourg», document de travail préparé pour le projet de recherche «Options d'emploi de l'avenir» de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000.

Bosch, G., Dawkins, P., et Michon, F., *Times are Changing: Working Time in 14 Industrialised Countries*, Institute for International Labour Studies (OIT), Genève, 1994.

Bosch, G. «Working-time reductions and employment — Lessons from Europe» dans P. Peltola, *op cit.*, 2000.

Bosch, G., Meulders, D., et Michon, F. (dir.), *Working Time: new issues, new measures, new norms*, Éditions du Dubléa, Bruxelles, 1997.

Boulin, J.-Y., «Actual and preferred working hours — France», document de travail préparé pour le projet de recherche «Options d'emploi de l'avenir» de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000.

Boulin, J.-Y., et Hoffman, R. (dir.), *Lifetime Working Hours and New Work Organisation*, (versions allemande, française et anglaise), European Trade Union Institute, Bruxelles, 1999.

Commission européenne, *L'emploi en Europe*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 1996.

Commission européenne, «Européennes, Européens: à chances égales?» *Eurobaromètre*, 44.3, résultats d'un sondage d'opinion, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 1998a.

Commission européenne, *L'emploi en Europe*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 1998b.

Dex, S., Clark, A., et Taylor, M., *Household Labour Supply*, document de recherche n° 43 du ministère de l'emploi, Department for Education and Employment, Londres, 1995.

Duncan, S., «Theorising European Gender systems», *Journal of European Social Policy*, 1995, 5,4: 263-84.

EIRO, *Working Time Developments — annual update 1999*, adresse Internet:<http://www.eiro.eurofound.ie/2000/02/updates/>, 2000.

Eurocadres, «How to curb the rising working time of professional and managerial staff», document préparé par J.-Y. Boulin pour le séminaire «Eurocadres-Afett», Londres, 1999.

Fagan, C., «Gendered time schedules: paid work in Great Britain», *Social Politics*, 3,1, 1996, p. 72-106.

Fagan, C., «Developments in Working-Time in the EU: An overview», compte rendu du cinquième séminaire du CEIES: *Working time and Working patterns*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 1999.

Fagan, C., «Actual and preferred working hours — the UK», document de travail préparé pour le projet de recherche «Options d'emploi de l'avenir» de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000.

Fagan, C., O'Reilly, J., et Rubery, J., «Le temps partiel aux Pays-Bas, Allemagne et Royaume-Uni: un nouveau contrat social entre les genres?» dans R. Silvera (dir.), *Les nouvelles frontières de l'égalité: hommes et femmes sur le marché du travail*, CNRS-IRESO, Paris, 1998, p. 263-276. Ouvrage également publié en anglais: J. Jenson, J. Laufer et M. Maruani (dir.), *The Gendering of Inequalities: Women, Men and Work*, Ashgate, Aldershot, 2000.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Les contraintes de temps et l'autonomie au travail dans l'Union européenne — résumé*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 1997a.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Les conditions de travail dans l'Union européenne — résumé de la seconde enquête*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 1997b.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Le genre et les conditions de travail dans l'Union européenne*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 1998.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, «Research in figures», *Communiqué*, n° 8/99, 1999.

Gallie, D., White, M., Cheng, Y., et Tomlinson, M., *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford University Press, Oxford, 1998.

Garhammer, M., «Actual and preferred working hours — Germany», document de travail préparé pour le projet de recherche «Options d'emploi de l'avenir» de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000.

Gershuny, J., Godwin, M., et Jones, S., «The Domestic Labour Revolution: a Process of Lagged Adaptation» dans M. Anderson, M. Bechhofer et J. Gershuny (dir.), *The Social and Political Economy of the Household*, Oxford University Press, Oxford, 1994.

Hakim, C., *Key Issues in Women's Work: Female Heterogeneity and the Polarisation of Women's Employment*, Athlone Press, Londres, 1996.

Infratest Burke Sozialforschung, *Employment Options of the Future — Field Report*, préparé pour la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1998.

Jonung, C., et Persson, I., «Women and Market Work: the misleading tale of participation rates in international comparisons», *Employment and Society*, 7,2,259-74, 1993.

Katsimi, M., et Tsakoglou, P., «Actual and preferred working hours — Greece», document de travail préparé pour le projet de recherche «Options d'emploi de l'avenir» de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000.

Kofman, E., et Sales, R., «The Geography of gender and welfare in Europe» dans M.D. García-Ramon et J. Monk (dir.), *Women of the European Union: the politics of work and daily life*, Routledge, Londres, 1996.

Leira, A., «Caring as Social Right: cash for childcare and daddy leave», *Social Politics*, 1998, p. 362-376.

Leónard, E. et Delbar, C., «Actual and preferred working hours — Belgium», document de travail préparé pour le projet de recherche «Options d'emploi de l'avenir» de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000.

Lewis, J., «Gender and the development of welfare regimes», *Journal of European Social Policy*, 2 (3), 1992, p 159-173.

Lewis, J., *Women and Social Policies in Europe*, Edward Elgar, Hants, 1993.

Lilja, et Hämäläinen, U., *Working in Europe: working time patterns and preferences over the lifecycle*; rapport préparé pour la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2001.

Maier, F., «Institutional regimes of part-time working» dans G. Schmid (dir.), *Labour Market Institutions in Europe*, M. E. Sharpe, New York, 1994.

Michon, F., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Temporary agency work in Europe*, Observatoire européen des relations industrielles, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2000.

Mósesdóttir, L., «The state and the egalitarian, ecclesiastical and liberal regimes of gender relations», *British Journal of Sociology*, décembre: 623-642, 1995.

Nyberg, A. «Actual and preferred working hours — Sweden», document de travail préparé pour le projet de recherche «Options d'emploi de l'avenir» de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000.

ÖBIG «Actual and preferred working hours — Austria», document de travail préparé pour le projet de recherche «Options d'emploi de l'avenir» de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000.

O'Reilly, J. et Fagan, C. (dir.), *Part-time Prospects: an international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*, Routledge, Londres, 1998.

Orloff, A., «Gender and the social rights of citizenship: the comparative analysis of gender relations and welfare states», *American Sociological Review*, 58, 3: 303-8, 1993.

Peltola, P., (dir.), *Working Time in Europe: towards a European working time policy*, rapport de la conférence de la présidence finlandaise de l'UE, Hakapaino Oy, 2000.

Perista, H., «Actual and preferred working hours — Portugal», document de travail préparé pour le projet de recherche «Options d'emploi de l'avenir» de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000.

Plantenga, J., «The Netherlands» dans M. Klein (dir.), *Part-time Work in Europe: Gender, Jobs and Opportunities*, Campus Verlag, Frankfurt/New York, 1997.

Rubery, J., «Synthesis» *Follow-up to the White Paper on Growth, Competitiveness and Employment: Equal Opportunities for Women and men*, rapport présenté à la task-force sur l'emploi (DG Emploi et affaires sociales) de la Commission européenne, V/5538/95-EN, Commission européenne, Bruxelles, 1995.

Rubery, J. et Fagan, C., «Occupational segregation of Women and Men in the European Community», *Social Europe Supplement*, Vol. 3/93, Publications officielles des communautés européennes, Luxembourg, 1993.

Rubery, J., et Maier, F., «Equal opportunities for women and men and the employment policy of the EU — a critical review of the European Union's approach», *Transfer: European Review of Labour and Research*, 1, vol. 4, 1995, 520-532.

Rubery, J., et Fagan, C., *Equal Opportunities and Employment in the European Union*, ministère fédéral du travail, de la santé et des affaires sociales, République d'Autriche (période de la présidence de l'UE), Vienne, 1998.

Rubery, J., et Smith, M., *The Future European Labour Supply*, Publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 1999.

Rubery, J., Fagan, C. et Smith, M., «Changing patterns of work and working-time in the European Union and the impact on gender divisions», rapport préparé pour l'unité pour l'égalité des chances (DG V), Commission européenne, V/6203/95-EN, Bruxelles, 1995.

Rubery, J., Smith, M., Fagan, C. et Grimshaw, D., *Women and European Employment*, vol. 2, Routledge, Londres, 1998a, p. 351.

Rubery, J., Smith, M., et Fagan, C., «National Working Time Regimes and Equal Opportunities», *Feminist Economics*, vol. 4, 1, 1998b, 71-102.

Rubery, J., Smith, M., et Fagan, C., *Women's Employment in Europe: trends and prospects*, Routledge, Londres, 1999.

Sainsbury, D. (dir.), *Gendering Welfare States*, Sage, Londres, 1994.

Salmi, M., Lammi-Taskula, J., et Karttunen, A., «Actual and preferred working hours — Finland», document de travail préparé pour le projet de recherche «Options d'emploi de l'avenir» de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000.

Smith, M., Fagan, C. et J. Rubery, «Where and why is part-time work growing in Europe», dans J. O'Reilly et C. Fagan (dir.), *op cit.*, 1998.

Taddie, D., *Reductions in Working Time. Rapport pour la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 1998.

Tijdens, K., «Actual and preferred working hours — the Netherlands», document de travail préparé pour le projet de recherche «Options d'emploi de l'avenir» de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000.

TUC «Six Days a Week: a report on the Working Time Regulations — their implementation and the impact of the Government's proposed amendments», TUC, département des affaires économiques et sociales, 1999.

Van der Lippe, T., et Roelofs, E., «Sharing Domestic Work» dans A. Van Doorne-Huiskes, J. Van Hoof et E. Roelofs (dir.), *Women and the European Labour Markets*, Paul Chapman, Londres, 1995.

Villagómez, E., «Actual and preferred working hours — Spain», document de travail préparé pour le projet de recherche «Options d'emploi de l'avenir» de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000.

Visser, J., et Hemerijck, A., *A Dutch Miracle. Job growth, welfare reform and corporatism in the Netherlands*, Amsterdam University Press, Amsterdam, 1997.

Walwei, U., «Are part-time jobs better than no jobs?», dans J. O'Reilly et C. Fagan (dir.), *op cit.*, 1998.

Wickham, J., «Actual and preferred working hours — Ireland», document de travail préparé pour le projet de recherche «Options d'emploi de l'avenir» de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000.

Annexes

Annexe A.1

Plan de sondage et fiabilité de l'enquête «Options d'emploi de l'avenir de 1998»

Le recueil des données s'est fait selon un plan de sondage en deux étapes (Infratest Burke Sozialforschung, 1998). L'échantillon de base couvrait la population résidentielle des personnes âgées de 16 à 64 ans. Un échantillon supplémentaire a également été questionné dans cette catégorie d'âge pour disposer d'un nombre suffisamment étendu de cas pour permettre l'analyse de trois sous-groupes de base des sans emploi: les jeunes entrants, les femmes qui reprennent un travail et les chômeurs. La taille des échantillons questionnés dans les différents pays est donnée au tableau A.1.

L'enquête sur le terrain a été menée au moyen d'entretiens téléphoniques assistés par ordinateurs dans chacun des 16 pays en utilisant des questionnaires normalisés. La traduction a été exécutée par des traducteurs dont la langue maternelle était la langue cible puis contrôlée par l'institut national responsable de l'enquête dans ce pays.

Les ménages de l'échantillon ont été contactés au moyen de méthodes de composition aléatoire et dans ceux-ci, les répondants ont été choisis par sélection aléatoire parmi les personnes remplissant les conditions requises. Pour améliorer sa représentativité, l'échantillon a été pondéré en plusieurs étapes (Infratest Burke Sozialforschung, 1998). Tout d'abord, il a été pondéré pour produire un échantillon de niveau individuel représentatif de la structure résidentielle de la population des 16 à 64 ans selon l'âge, le genre et la région dans chaque pays, en utilisant les statistiques officielles nationales. Puis il a été pondéré pour ajuster l'échantillon complémentaire de manière à ce que l'échantillon national reflète le ratio réel de personnes actuellement actives et non actives. Enfin la taille des échantillons nationaux a été ajustée pour qu'elle soit conforme à la part nationale actuelle de la population totale des 16 à 64 ans dans les 15 pays membres de l'Union européenne plus la Norvège.

Les résultats de toutes les enquêtes par sondage sont sujets à une marge d'erreur relative au résultat correct concernant la population. La taille de l'erreur-type dépend de la taille de

l'échantillon non pondéré, de la part en pourcentage de l'élément examiné et de la variance dans les réponses concernant l'élément. Par exemple si un élément représente un pourcentage $p = 30\%$ dans une taille d'échantillon (ou de sous-groupe) de (non pondéré) $n = 2000$ cas, l'erreur-type est alors de $\pm 2,9\%$. Dans cet exemple, il y a une chance de 95% que le pourcentage «correct» se situe entre $27,1\%$ et $32,9\%$. Quelle que soit la taille de l'échantillon, l'erreur-type atteint son maximum quand le pourcentage $p = 50\%$ de l'échantillon. Dans le cas présent pour un échantillon de $2\,000$ cas, si la valeur du pourcentage $p = 50\%$, l'erreur-type atteindrait $3,2$. Plus la taille de l'échantillon est petite, plus l'erreur-type augmente, comme illustré ci-après.

Tableau A.1.1 — Échantillon non pondéré dans chaque pays

Pays	Taille des échantillons dans chaque pays avant la pondération		
	Échantillon de base	Échantillon complémentaire	Total
Autriche	1 000	501	1 501
Belgique	1 000	510	1 510
Danemark	1 001	484	1 485
Finlande	1 000	504	1 504
France	2 000	1 026	3 026
Allemagne	2 000	998	2 998
Grèce	1 042	464	1 506
Irlande	900	500	1 400
Italie	1 978	1 014	2 992
Luxembourg	520	302	822
Pays-Bas	1 001	499	1 500
Portugal	1 000	501	1 501
Espagne	2 000	1 000	3 000
Suède	900	412	1 312
Royaume-Uni	2 000	1 000	3 000
Norvège	800	700	1 500
EU-15	19 342	9 715	29 057
EU-15 + Norvège	20 142	10 415	30 557

Source: Infratest Burke Sozialforschung (1998).

Illustration du niveau de confiance en fonction de la taille de l'échantillon

Taille de l'échantillon	Erreur-type pour un pourcentage $p = 50\%$
100	14,1
200	10,0
500	6,3
1 000	4,5
1 500	3,7
2 000	3,2
10 000	1,4
20 000	1,0

Comparaison avec les taux d'emploi et les horaires hebdomadaires moyens enregistrés dans l'enquête sur la main-d'œuvre européenne

Pour vérifier la fiabilité des données recueillies dans l'enquête «Options d'emploi de l'avenir», plusieurs comparaisons ont été effectuées avec l'enquête sur la main-d'œuvre européenne, qui couvrait un échantillon plus important, concernant un certain nombre d'indicateurs qui n'avaient pas été utilisés dans l'exercice de pondération. Ceux-ci comprennent le taux d'emploi, les taux d'emploi à temps partiel, d'emploi temporaire et de travail indépendant ainsi que les horaires moyens. Les deux enquêtes donnent des résultats globalement semblables, et si approprié, ces vérifications sont mentionnées dans le texte. Les tableaux indiquant la comparaison des taux d'emploi et des horaires moyens au niveau national sont inclus ici. Quand il y a une divergence de trois points de pourcentage dans le taux d'emploi ou de deux heures ou plus dans le temps de travail, cela est souligné dans les tableaux. Ces comparaisons sont examinées aux chapitres 1 et 6 du rapport.

Tableau A.1.2 — Taux d'emploi, 1998 — Comparaison des résultats de l'enquête sur la main-d'œuvre européenne (EMOE) et de l'enquête «Options d'emploi de l'avenir» (OEA)

		Taux d'emploi de la population en âge de travailler			Taux d'emploi des personnes de 25 à 49 ans		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Autriche	EMOE	75,9	59,0	67,4	90,2	73,5	81,9
	OEA	79,9	57,6	68,8	93,3	69,4	81,7
Belgique	EMOE	67,0	47,5	57,3	87,0	66,4	76,8
	OEA	72,9	50,6	61,7	92,4	69,9	81,1
Danemark	EMOE	80,2	70,3	75,3	89,6	79,2	84,4
	OEA	80,8	71,6	76,3	88,1	84,8	86,6
Finlande	EMOE	66,2	60,5	63,4	81,7	75,6	78,7
	OEA	65,2	67,6	66,6	82,7	77,2	79,6
France	EMOE	67,2	52,9	59,9	86,6	68,6	77,5
	OEA	70,6	52,6	61,6	90,2	64,7	77,5
Allemagne	EMOE	71,7	55,6	63,7	86,2	69,1	77,8
	OEA	72,4	58,5	65,5	86,4	69,5	78,0
Grèce	EMOE	71,6	40,3	55,6	90,2	54,2	71,8
	OEA	70,0	37,4	53,6	85,0	52,3	68,6
Irlande	EMOE	68,0	44,7	56,4	85,5	59,6	72,5
	OEA	80,5	54,1	67,4	91,3	56,0	71,4
Italie	EMOE	65,1	36,7	50,8	85,1	50,6	67,9
	OEA	60,9	36,3	48,5	82,0	51,0	66,4
Luxembourg	EMOE	74,6	45,6	60,2	94,0	58,0	76,3
	OEA	79,2	61,4	71,4	100	72,7	86,4
Pays-Bas	EMOE	79,6	58,9	69,4	91,7	69,8	81,0
	OEA	79,9	56,5	68,2	91,5	61,7	76,3
Portugal	EMOE	75,8	58,1	66,8	90,9	73,5	82,0
	OEA	75,9	55,1	65,5	92,9	73,3	82,8
Espagne	EMOE	64,9	34,8	49,7	82,0	46,7	64,2
	OEA	63,8	27,6	46,6	82,2	38,3	62,0
Suède	EMOE	70,8	66,4	68,6	81,8	76,7	79,3
	OEA	79,2	67,4	73,3	90,7	75,9	83,4
Royaume-Uni	EMOE	77,0	63,2	70,2	87,2	72,1	79,7
	OEA	75,9	61,3	68,6	88,7	70,0	79,3
EU-15 – EMOE		70,5	51,1	61,0	86,3	64,4	75,4
EU-15 + Norvège – OEA		70,8	51,1	61,0	87	63,1	75,1
Norvège – EMOEA		80	71	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.
		83	75				

NB: Les données de l'EMOE concernent la population âgée de 15 à 64 ans, Commission européenne (1998), résultats sur l'enquête sur la main-d'œuvre européenne, tableau 13. Les données concernant la Norvège sont celles de l'enquête sur la main-d'œuvre norvégienne, et sont données par Barth et Torp (2000).

Tableau A.1.3 — Horaires hebdomadaires moyens, 1998 — Comparaison des résultats de l'enquête sur la main-d'œuvre européenne (EMOE) et de l'enquête «Options d'emploi de l'avenir» (OEA)

		Horaires moyens		
		Hommes	Femmes	Ensemble
Autriche	EMOE — réels	42,6	35,7	39,7
	EFLS — habituels	41,1	35,5	38,7
	OEA	46,6	36,5	42,4
Belgique	EMOE — réels	41,7	33,9	38,5
	EMOE — habituels	41,2	33,6	38,0
	OEA	40,6	34,0	38,4
Danemark	EMOE — réels	36,5	30,6	33,8
	EMOE — habituels	38,2	32,1	35,4
	OEA	39,8	34,2	37,2
Finlande	EMOE — réels	40,3	34,8	37,7
	EMOE — habituels	41,0	36,4	38,8
	OEA	43,1	37,5	40,0
France	EMOE — réels	42,7	35,0	39,3
	EMOE — habituels	40,9	34,3	37,8
	OEA	41,5	34,9	38,7
Allemagne	EMOE — réels	42,3	32,7	38,2
	EMOE — habituels	41,1	32,3	37,3
	OEA	43,7	32,6	38,8
Grèce	EMOE — réels	43,5	38,5	41,7
	EMOE — habituels	45,0	39,9	43,1
	OEA	47,6	40,5	44,9
Irlande	EMOE — réels	43,9	32,7	39,5
	EMOE — habituels	43,1	33,1	38,8
	OEA	45,1	34,9	41,0
Italie	EMOE — réels	41,4	35,3	39,2
	EMOE — habituels	41,4	35,7	39,4
	OEA	41,8	34,7	39,1
Luxembourg	EMOE — réels	42	34	39,0
	EMOE — habituels	41,2	33,8	38,4
	OEA	„	„	39,2
Pays-Bas	EMOE — réels	36,9	24,5	31,8
	EMOE — habituels	37,3	25,2	32,3
	OEA	41,1	26,0	35,0
Portugal	EMOE — réels	41,5	36,7	39,4
	EMOE — habituels	42,7	37,9	40,5
	OEA	44,4	37,7	41,5
Espagne	EMOE — réels	40,2	35,2	38,4
	EMOE — habituels	42,3	36,9	40,4
	OEA	42,2	36,1	40,5
Suède	EMOE — réels	37,0	31,3	34,4
	EMOE — habituels	39,3	33,9	36,7
	OEA	42,4	35,0	38,9
Royaume-Uni	EMOE — réels	41,7	29,3	36,3
	EMOE — habituels	44,0	30,8	38,1
	OEA	44,3	31,3	38,5
EU-15 – EMOE – réels		41,4	32,9	37,9
EU-15 – EMOE – habituels		41,6	33,3	38,1
EU-15 + Norvège – OEA		43,0	33,5	39,0
Norvège – EMOE		40	30	
OEA		41,8	32,5	

Les données concernant la Norvège sont celles de l'enquête sur la main-d'œuvre norvégienne, et sont données par Barth et Torp (2000).

NB: Les données de L'EMOE concernent l'emploi principal tandis que celles de l'OEA couvrent tous les emplois, ce qui explique peut-être en partie la divergence. Les heures moyennes travaillées ne sont pas indiquées séparément selon le genre pour le Luxembourg à cause de la petite taille de l'échantillon.

Source: Commission européenne (1998), résultats de l'enquête sur la main-d'œuvre, tableaux 44 et 45.

Qui exerçait une activité la semaine précédente mais pas dans la semaine de référence de l'enquête?

Comparés aux salariés et aux travailleurs indépendants, une forte proportion des travailleurs familiaux n'exerçaient pas actuellement d'activité mais l'avaient fait durant la semaine précédente (tableau A.2.1). Les travailleurs à temps partiel avaient plus tendance à avoir quitté leur emploi, ainsi que les salariés avec contrats temporaires, ou ceux qui avaient un emploi manuel.

Tableau A.2.1 — Proportion des départs d'emploi dans les différentes catégories d'emploi

Catégorie d'emploi des personnes exerçant un emploi actuellement ou la semaine dernière	Personnes qui n'ont plus d'emploi cette semaine (%)	Nombre
Salariés	3,4	16 322
Travailleurs indépendants	2,2	2 488
Travailleurs familiaux	14,8	458
Travailleurs à plein temps	1,1	14 826
Travailleurs à temps partiel	10,5	3 849
Salariés: emploi permanent	2	13 224
Salariés: emploi temporaire	8,9	2 839
Emploi manuel	4,7	6 005
Emploi non manuel	2,5	10 048

Parmi les personnes qui avaient exercé une activité récemment, 14,8 % étaient des travailleurs familiaux et deux tiers avaient été employées à temps partiel. Parmi celles qui avaient été salariées, plus de la moitié avaient exercé un emploi manuel et près de la moitié avaient eu un contrat temporaire. Ces caractéristiques d'emploi étaient moins répandues parmi ceux qui exerçaient une activité. Ceux qui n'avaient plus d'emploi avaient plus de chances d'avoir travaillé dans l'agriculture ou dans les services privés, et les travailleurs de ce dernier secteur avaient plus de chances d'avoir travaillé dans une petite entreprise (tableau A.2.2.).

Tableau A.2.2 — Caractéristiques de l'emploi des travailleurs ayant actuellement et ayant eu récemment un emploi

Pourcentage qui ont/ avaient un emploi...	Occupés actuellement	Pas occupés, mais occupés la semaine précédente
... de travailleur familial	2,1	14,8
... avec contrat à temps partiel	18,9	67,3
... avec contrat temporaire (salariés)	16,4	46,1
... de type manuel (salariés)	36,3	51,6
... dans l'agriculture	4,1	8,5
... dans l'industrie	27,2	16,4
... dans les services privés	35	50,1
... dans les services publics	31,7	21,7
Taille de l'entreprise pour les salariés du secteur privé:		
... 1-9 salariés	33,5	43,0
... 10-49 salariés	21,9	22,3
... 50 salariés ou plus	43,9	34,3
Nombre de base moyen	18 664	712

Incertitude concernant la recherche d'un emploi parmi les inactifs

Le tableau A.2.3 indique que parmi les inactifs, les femmes sont moins sûres que les hommes de chercher un emploi dans les cinq prochaines années, en particulier quand on compare les personnes qui ont l'âge principal d'activité (20 à 49 ans). Cela indique que l'accès des femmes au marché du travail dépend plus des possibilités d'emploi et des circonstances domestiques que celui des hommes.

Tableau A.2.3 — Incertitude concernant la recherche d'un emploi parmi les inactifs selon l'âge et le genre

	Personnes qui ne veulent pas travailler (%)	Personnes qui ne savent pas ou refusent de répondre (%)	Total des inactifs (%)	Nombre
<i>Femmes</i>				
16-19	9,4	3,5	12,9	1 259
20-29	3,3	2,4	5,7	3 193
30-39	5,8	3,1	8,9	3 571
40-49	10,6	3,5	14,1	3 109
50-59	30,2	3,9	34,1	2 712
60-64	74,3	3,3	77,6	1 314
Ensemble	16,8	3,2	20,0	15 158
<i>Hommes</i>				
16-19	7,7	3,4	11,4	1 280
20-29	1,8	0,9	2,7	3 386
30-39	0,8	0,6	1,4	3 540
40-49	2,0	1,0	3,0	3 173
50-59	14,8	2,3	17,1	2 678
60-64	60,1	2,5	62,6	1 217
Ensemble	9,0	1,4	10,4	15 274

NB: Les «inactifs» sont les personnes qui ne veulent pas ou qui n'ont pas l'intention de travailler dans les cinq prochaines années.

Responsabilités en matière de soin des enfants au cours de la vie active

Tableau A.2.4 — Responsabilités en matière de soins des enfants des actifs occupés et des demandeurs d'emploi

	Pourcentage de chaque catégorie d'âge qui a un enfant de...		Nombre de base
	moins de 6 ans dans le ménage	moins de 15 ans dans le ménage	
<i>Femmes</i>			
16-19	2	2	980
20-29	23	25	2 880
30-39	39	71	3 169
40-49	5	39	2 611
50-59	< 0,5	6	1 706
60-64	< 0,5	1	258
<i>Hommes</i>			
16-19	< 0,5	< 0,5	1 026
20-29	10	11	3 132
30-39	38	58	3 445
40-49	12	48	3 040
50-59	2	13	2 163
60-64	< 0,5	1	430

Annexe A.3

Caractéristiques professionnelles

Tableau A.3.1 — Statut contractuel selon le genre et la catégorie d'âge

Pourcentage des répondants qui sont...	Salariés	Travailleurs indépendants	Travailleurs familiaux	Sans réponse	Nombre de base
<i>Femmes</i>					
16-19	91	3	4	2	414
20-29	91	7	2	1	1 834
30-39	88	10	2	1	2 328
40-49	88	8	3	1	2 039
50-59	86	10	4	1	1 336
60-64	71	15	14	1	163
Ensemble	88	9	3	1	8 114
<i>Hommes</i>					
16-19	92	1	5	1	495
20-29	88	8	3	1	2 335
30-39	82	16	1	< 0,5	3 194
40-49	82	17	1	< 0,5	2 858
50-59	73	24	2	1	1 941
60-64	66	31	2	1	341
Ensemble	82	16	2	< 0,5	11 164

Tableau A.3.2 — Situation contractuelle selon le genre (à l'exclusion des travailleurs familiaux) et la catégorie d'âge

	À temps partiel (%)	Qui travaillent principalement à domicile (%)	Salariés avec contrat temporaire (%)	Nombre de base (salariés)
<i>Femmes</i>				
16-19	44	3	68	388 (375)
20-29	28	6	30	1 786 (1 664)
30-39	40	11	12	2 261 (2 039)
40-49	39	12	12	1 957 (1 785)
50-59	40	14	10	1 276 (1 142)
60-64	53	17	13	139 (116)
Ensemble	37	10	19	7 807 (7 121)
<i>Hommes</i>				
16-19	42	5	52	463 (457)
20-29	13	5	30	2 246 (2 060)
30-39	5	7	12	3 155 (2 630)
40-49	4	9	9	2 824 (2 334)
50-59	7	12	8	1 889 (1 422)
60-64	19	16	7	330 (226)
Ensemble	9	8	16	10 907 (9 129)

NB: Exclut les travailleurs familiaux. Pour le travail à temps partiel, les répondants ont évalué eux-mêmes leur statut. Le nombre de base moyen concerne les actifs occupés à temps partiel et ceux qui travaillent principalement à domicile; la base des contrats temporaires concerne seulement les salariés.

Tableau A.3.3 — Précarité de l'emploi et facilité de recherche d'emploi selon la catégorie d'âge et le niveau d'instruction

	Actifs occupés qui...		Nombre
	... sont inquiets de la sécurité de leur emploi (%)	... pensent qu'il serait difficile ou impossible de trouver un nouvel emploi acceptable (%)	
16-29	18,8	49	682
20-29	31,5	49	3 826
30-39	36,2	56	5 347
40-49	37,3	67	4 747
50-59	30,4	72	3 089
60 +	19,2	73	426
Pas de qualifications	31	59	882
Qualifications de base	36	62	5 452
Qualifications intermédiaires	34	61	7 642
Qualifications poussées	28	58	4 771

NB: Inclut les salariés dépendants et les travailleurs indépendants et exclut les travailleurs familiaux.



Tableau A.3.4 — Préférences pour le travail indépendant parmi les salariés

Selon l'âge

(Rangée en %)

Salariés qui considèrent le travail indépendant...					
	préférable (%)	acceptable (%)	inacceptable (%)	Sans réponse (%)	Nombre
<i>Hommes</i>					
16-19	33	25	31	11	457
20-29	26	39	30	4	2 059
30-39	23	43	28	6	2 631
40-49	18	42	36	5	2 333
50-59	12	38	43	7	1 422
60-64	23	21	52	4	226
Ensemble	21	40	33	6	9 128
<i>Femmes</i>					
16-19	26	31	35	9	375
20-29	18	39	38	6	1 664
30-39	15	39	41	5	2 039
40-49	11	37	47	5	1 786
50-59	10	26	59	4	1 143
60-64	5	20	71	4	115
Ensemble	14	36	45	5	7 122

Selon la situation professionnelle et le niveau d'instruction

Salariés qui considèrent le travail indépendant...					
	préférable (%)	acceptable (%)	inacceptable (%)	Sans réponse (%)	Nombre
<i>Hommes</i>					
Cadres non manuels	20	44	30	6	2 781
Autres non manuels	25	39	30	6	2 260
Superviseurs manuels	19	39	38	5	2 758
Autres manuels	24	32	39	6	1 127
Niveau licence	21	47	26	6	2 271
Qualifications intermédiaires	22	40	32	6	3 725
Qualifications de base	20	34	40	6	2 759
Sans qualifications	19	37	38	7	370
<i>Femmes</i>					
Cadres non manuels	14	38	43	5	1 752
Autres non manuels	14	38	45	4	3 206
Superviseurs manuels	17	33	45	5	997
Autres manuels	15	29	50	7	1 077
Niveau licence	15	43	37	5	1 848
Qualifications intermédiaires	16	37	43	4	3 001
Qualifications de base	14	30	51	5	1 939
Sans qualifications	9	20	62	9	359



Annexe A.4

Résultats de la régression logistique

La régression logistique est utile pour prédire ou la présence ou l'absence d'une caractéristique ou d'un résultat (dans le cas présent si les actifs occupés ont des horaires de travail prolongés ou pas) en se basant sur les valeurs d'un ensemble de variables prédictives (dans le cas présent, diverses caractéristiques domestiques et professionnelles). Elle est semblable au modèle de la régression linéaire mais convient aux modèles dans lesquels la variable dépendante est dichotomique. Les variables indépendantes peuvent être catégoriques ou continues (si catégoriques, le groupe de référence doit être indiqué). L'exposant des coefficients de régression peut être utilisé pour estimer les *odds ratios* pour chacune des variables indépendantes du modèle, ce qui est un avantage important de cette procédure.

Les résultats sont interprétés de la manière suivante. Pour chaque variable catégorisée une comparaison est établie avec une catégorie de base. Quand il y a une différence significative dans la probabilité d'avoir des horaires prolongés entre la catégorie et la catégorie de base, le coefficient bêta et la catégorie de base et le niveau de signification est indiqué. Plus le coefficient est important, plus la différence avec la catégorie de base est grande, un coefficient négatif indiquant que cette catégorie a beaucoup moins de chances d'avoir des horaires prolongés que la catégorie de base, et un score positif qu'elle a beaucoup plus de chances d'en avoir. Le score «exposant» indique la probabilité.

Par exemple, le tableau A.4.1 indique que les hommes actifs occupés de 16 à 19 ans ont beaucoup moins de chance de travailler cinquante heures ou plus que les hommes âgés de 30 à 39 ans (coefficient bêta = -0.70^{***}), de l'ordre de ce qu'ils ont près de moitié moins de chances de le faire (0,49 ou 49 %).

Tableau A.4.1 — Caractéristiques associées aux horaires à plein temps prolongés (50 et + pour les hommes et 40 et + pour les femmes)

	Hommes				Femmes			
	Tous les travailleurs		Salariés		Toutes les travailleuses		Salariées	
	Bêta	Exp	Bêta	Exp	Bêta	Exp	Bêta	Exp
<i>Âge (base: âge 30-39)</i>								
Âge 16-19	-0,70***	0,49	-0,62***	0,54	-0,35**	0,71		
Âge 20-29								
Âge 40-49	-0,22***	0,80	-0,35***	0,71	-0,26***	0,77	-0,29***	0,75
Âge 50-59					-0,47***	0,63	-0,56***	0,57
Âge 60-64	-0,60***	0,55	-0,69***	0,50	-1,47***	0,23	-1,35***	0,26
<i>Niveau d'instruction (Base: pas de qualifications)</i>								
De base/secondaire I	0,40***	1,50			0,35**	1,42		
Secondaire II	0,37**	1,45			0,43**	1,54	0,42**	1,52
Tertiaire	0,71***	2,04			0,78***	2,18	0,79***	0,47
<i>Âge du dernier enfant (Base: pas d'enfant)</i>								
Enfant de moins de 3 ans au foyer					-1,01***	0,36	-1,01***	0,36
Enfant de 3 à 5 ans au foyer					-1,14***	0,32	-1,21***	0,30
Enfant de 6 à 9 ans au foyer					-0,70***	0,50	-0,66***	0,52
Enfant de 10 à 14 ans au foyer					-0,64***	0,53	-0,64***	0,53
Enfant de 15 ans ou plus au foyer					-0,27**	0,77	-0,24***	0,79
<i>Autres responsabilités en matière de soins (Base: aucune)</i>								
	-0,28***	0,76	-0,32**	0,73				
<i>Partenaire (Base: aucun partenaire)</i>								
Partenaire inactif	0,58***	1,79	0,51***	1,66				
Partenaire de sexe féminin travaillant moins de 20 heures	0,40***	1,49	0,46***	1,59	NA		NA	
Partenaire de sexe féminin travaillant de 20 à 34,9 heures					NA		NA	
Partenaire de sexe masculin travaillant moins de 35 heures	NA		NA		-0,37***	0,69	-0,37**	0,69
Partenaire travaillant de 35 à 49,9 heures	0,39***	1,48	0,30***	1,35	-0,23***	0,79	-0,21***	0,81
Partenaire travaillant 50 heures ou plus	1,48***	4,40	1,46***	4,30	0,20**	1,23		
<i>Ménage aisé (Base: se débrouille tout juste ou en difficulté)</i>								
	0,38***	1,46	0,38***	1,47	0,15**	1,16		
<i>Salarié (Base: travailleur indépendant)</i>								
	-1,49***	0,23	NA		-0,68***	0,51	NA	

Tableau A.4.1 (suite) — Caractéristiques associées aux horaires à plein temps prolongés (50 et + pour les hommes et 40 et + pour les femmes)

	Hommes				Femmes			
	Tous les travailleurs		Salariés		Toutes les travailleuses		Salariées	
	Bêta	Exp	Bêta	Exp	Bêta	Exp	Bêta	Exp
<i>Secteur (Base: secteur public)</i>								
Agriculture	0,93***	2,54	0,66***	1,93	0,67***	1,96	0,67***	1,95
Petite entreprise industrielle	0,44***	1,55	0,64***	1,89	0,69***	2,00	0,77***	2,16
Grande entreprise industrielle	0,44***	1,56	0,50***	1,64	0,78***	2,17	0,84***	2,32
Petite entreprise de services privés	0,65***	1,92	0,75***	2,11	0,14***	1,15		
Grande entreprise de services privés	0,73***	2,07	0,74***	2,09	0,25***	1,28	0,27***	1,31
<i>Niveau professionnel (Base: manuels)</i>								
Superviseurs manuels	NA		0,58***	1,79	NA		0,29**	1,34
Non manuels	NA				NA			
Non manuels avec responsabilités d'encadrement	NA		1,31***	3,72	NA		0,64***	1,90
<i>Pays (Base: Allemagne)</i>								
Autriche	0,30**	1,35			0,64***	1,90	0,69***	1,98
Belgique	-0,76***	0,47	-0,78***	0,46	-0,42**	0,66	-0,46**	0,63
Danemark	-0,58**	0,56	-0,63**	0,53				
Finlande					0,52***	1,68	0,55***	1,73
France	-0,74**	0,48	-0,76***	0,47	-0,43***	0,65	-0,54***	0,58
Grèce					1,00***	2,73	1,07***	2,93
Irlande								
Italie	-0,43***	0,65	-0,45***	0,64			0,24**	1,27
Luxembourg								
The Pays-Bas					-0,78***	0,46	-0,69***	0,50
Portugal					1,01***	2,74	0,91***	2,48
Espagne	-0,47***	0,65	-0,29**	0,78	0,64***	1,89	0,59***	1,81
Suède	-0,41**	0,67			0,52***	1,68	0,55***	1,73
Royaume-Uni	0,22**	1,25	0,47***	1,60	-0,25**	0,78	-0,32***	0,73
Norvège							-0,49**	0,61
Constante	-0,91**		-1,80***		-0,62***		-0,87***	

*** Significatif au niveau de 1 % (<0,01).

** Significatif au niveau de 5 % (<0,05).

Tableau A.4.2 — Caractéristiques associées aux préférences des salariés à plein temps en faveur d'une réduction substantielle des horaires de travail (cinq heures ou plus)

	Hommes		Femmes	
	Bêta	Exp	Bêta	Exp
<i>Âge (Base: âge 30 à 39)</i>				
Âge 16-19				
Âge 20-29	- 0,36***	0,69	- 0,43***	0,65
Âge 40-49				
Âge 50-59				
Âge 60-64	0,57***	1,76		
<i>Niveau d'instruction (Base: pas de qualifications)</i>				
De base/secondaire I	0,37**	1,45	- 0,41**	0,66
Secondaire II	0,70***	2,01		
Tertiaire	0,88***	2,40		
<i>Âge du dernier enfant (Base: pas d'enfant)</i>				
Enfant de moins de 3 ans au foyer			0,74***	2,09
Enfant de 3 à 5 ans au foyer			0,59***	1,81
Enfant de 6 à 9 ans au foyer				
Enfant de 10 à 14 ans au foyer	0,27**	1,31		
Enfant de 15 ans ou plus au foyer				
<i>Autres responsabilités en matière de soins (Base: aucune)</i>				
<i>Partenaire (Base: aucun partenaire)</i>				
Partenaire inactif	0,19**	1,21	0,43***	1,54
Partenaire de sexe féminin travaillant moins de 20 heures			NA	
Partenaire de sexe féminin travaillant de 20 à 34,9 heures			NA	
Partenaire de sexe masculin travaillant moins de 35 heures	NA			
Partenaire travaillant de 35 à 49,9 heures			0,26***	1,30
Partenaire travaillant 50 heures ou plus	- 0,84***	0,43		
<i>Ménage aisé (Base: se débrouille tout juste ou en difficulté)</i>				
		0,15**	1,17	
<i>Secteur (Base: secteur public)</i>				
Agriculture				
Petite entreprise industrielle				
Grande entreprise industrielle				
Petite entreprise de services privés				
Grande entreprise de services privés	0,31***	1,36		
<i>Horaires hebdomadaires actuels</i>				
	0,14***	1,15	0,13***	1,13
<i>Niveau professionnel (Base: manuels)</i>				
Superviseurs manuels	- 0,2**	0,82		
Non manuels	- 0,21**	0,81		
Non manuels avec responsabilités d'encadrement			0,35**	1,41



Tableau A.4.2 — Caractéristiques associées aux préférences des salariés à plein temps en faveur d'une réduction substantielle des horaires de travail (cinq heures ou plus)

	Hommes		Femmes	
	Bêta	Exp	Bêta	Exp
<i>Pays (Base: Allemagne)</i>				
Autriche				
Belgique				
Danemark			0,49**	1,63
Finlande				
France	0,18**	1,19	0,25**	1,29
Grèce				
Irlande				
Italie	-0,31***	0,73	0,34**	1,40
Luxembourg				
Pays-Bas				
Portugal				
Espagne	0,44***	1,56		
Suède	0,35**	1,42	0,49**	1,63
Royaume-Uni	0,55***	1,73	0,33**	1,39
Norvège				
Constante			-4,92***	

*** Significatif au niveau de 1 % (<0,01).

** Significatif au niveau de 5 % (<0,05).

Tableau A.4.3 — Caractéristiques associées aux préférences des salariés à temps partiel en faveur d'une augmentation substantielle de leurs horaires de travail (cinq heures ou plus)

	Tous les salariés	
	Bêta	Exp
<i>Âge (Base: âge 30-39)</i>		
Âge 16-19	- 0,42**	0,66
Âge 20-29		
Âge 40-49	- 0,60***	0,55
Âge 50-59	- 0,76***	0,47
Âge 60-64	- 2,09***	0,12
<i>Hommes (Base: femmes)</i>		
Niveau d'instruction (Base: pas de qualifications)	0,31**	1,36
De base/secondaire I		
Secondaire II		
Tertiaire		
<i>Âge du dernier enfant (Base: pas d'enfant)</i>		
Enfant de moins de 3 ans au foyer	- 0,77***	0,46
Enfant de 3 à 5 ans au foyer	- 0,59***	0,56
Enfant de 6 à 9 ans au foyer	- 0,39**	0,67
Enfant de 10 à 14 ans au foyer		
Enfant de 15 ans ou plus au foyer		
<i>Autres responsabilités en matière de soins (Base: aucune)</i>		
<i>Partenaire (Base: pas de partenaire)</i>		
Partenaire inactif	0,61***	1,84
Partenaire travaille moins de 35 heures		
Partenaire travaillant de 35 à 49,9 heures	- 0,47***	0,63
Partenaire travaillant 50 heures ou plus	- 0,89***	0,41
<i>Ménage aisé (Base: se débrouille tout juste ou en difficulté)</i>		
Horaires hebdomadaires actuels (base: travaille moins de 20 heures)	- 0,55***	0,58
20-25 heures	- 0,39***	0,68
26 heures et +	- 1,59***	0,20
<i>Secteur (Base: secteur public)</i>		
Agriculture	- 1,20***	0,30
Petite entreprise industrielle		
Grande entreprise industrielle		
Petite entreprise de services privés		
Grande entreprise de services privés		
<i>Niveau professionnel (Base: manuels)</i>		
Superviseurs manuels		
Non manuels		
Non manuels avec responsabilités d'encadrement		
Constante	- 1,48***	

*** Significatif au niveau de 1 % (<0,01).

** Significatif au niveau de 5 % (<0,05).

Tableau A.4.4 — Caractéristiques associées aux salariés préférant leurs horaires actuels ou des ajustements modérés (+ ou – cinq heures).

	Hommes		Femmes	
	Bêta	Exp	Bêta	Exp
<i>Âge (Base: âge 30 à 39)</i>				
Âge 16-19				
Âge 20-29			0,16**	1,18
Âge 40-49	-0,019**	1,21		
Âge 50-59			0,31***	1,36
Âge 60-64	-0,50***	0,61	1,31***	3,70
<i>Niveau d'instruction (Base: pas de qualifications)</i>				
De base/secondaire I				
Secondaire II	-0,28***	0,76		
Tertiaire	-0,56***	0,57		
<i>Âge du dernier enfant (Base: pas d'enfant)</i>				
Enfant de moins de 3 ans au foyer				
Enfant de 3 à 5 ans au foyer				
Enfant de 6 à 9 ans au foyer				
Enfant de 10 à 14 ans au foyer	-0,35***	0,70		
Enfant de 15 ans ou plus au foyer				
<i>Autres responsabilités en matière de soins (Base: aucune)</i>				
	-0,24**	1,27		
<i>Partenaire (Base: pas de partenaire)</i>				
Partenaire inactif	-0,22**	0,80	-0,67***	0,51
Partenaire de sexe féminin travaillant moins de 20 heures			NA	
Partenaire de sexe féminin travaillant de 20 à 34,9 heures			NA	
Partenaire de sexe masculin travaillant moins de 35 heures	NA			
Partenaire travaillant de 35 à 49,9 heures				
Partenaire travaillant 50 heures ou plus	0,51***	1,67		
<i>Ménage aisé (Base: se débrouille tout juste ou en difficulté)</i>				
			0,16**	1,17
<i>Secteur (Base: secteur public)</i>				
Agriculture				
Petite entreprise industrielle				
Grande entreprise industrielle	-0,15**	0,86		
Petite entreprise de services privés				
Grande entreprise de services privés	-0,25***	0,78		
<i>Horaires hebdomadaires actuels (Base: 35-39)</i>				
Moins de 20	-1,17***	0,31	-0,23**	0,80
20-34	-0,70***	0,50	0,27***	1,31
40-49	-1,29***	0,28	-0,74***	0,48
50 ou plus	-2,51***	0,08	-1,79***	0,17

Tableau A.4.4 (suite) —Caractéristiques associées aux salariés préférant leurs horaires actuels ou des ajustements modérés (+ ou – cinq heures).

	Hommes		Femmes	
	Bêta	Exp	Bêta	Exp
<i>Niveau professionnel (Base: manuels)</i>				
Superviseurs manuels				
Non manuels				
Non manuels avec responsabilités d'encadrement			- 0,27***	0,76
<i>Pays (Base: Allemagne)</i>				
Autriche				
Belgique				
Danemark	- 0,43**	0,65	- 0,38**	0,68
Finlande				
France	- 0,32***	0,72	- 0,25***	0,78
Grèce				
Irlande	- 0,59**	0,55		
Italie	0,37***	1,45		
Luxembourg				
Pays-Bas			0,47***	1,60
Portugal	0,55***	1,74		
Espagne				
Suède			- 0,63***	0,53
Royaume-Uni	- 0,62***	0,54		
Norvège				
Constante	0,08		- 0,07	

*** Significatif au niveau de 1 % (<0,01).

** Significatif au niveau de 5 % (<0,05).

Annexe A.5

Résumé des principaux règlements concernant les horaires hebdomadaires des salariés à plein temps

Pays	Législation sur les horaires hebdomadaires ⁽¹⁾	Renseignements complémentaires concernant les accords collectifs
Autriche	Semaine de 40 heures ou journée de 8 heures. Jusqu'à 5 heures supplémentaires par semaine.	Des accords collectifs établissent des limites supplémentaires dans de nombreux secteurs.
Belgique	Réduites de 40 à 39 heures à partir du 1 ^{er} janvier 1999. Le ministère de l'emploi et du travail a proposé de réduire la semaine à 38 heures par étapes.	Des accords de secteur établissent une limite inférieure pour plus de 90 % des salariés. Une semaine de 35 heures est mise en œuvre par exemple dans les secteurs de la banque, de la finance et du commerce.
Danemark	Semaine de 37 heures (établie par le biais d'accords collectifs qui ont force de loi).	Environ 80 % de la main-d'œuvre est couverte par des accords collectifs. Les salariés non manuels peuvent travailler jusqu'à 45 heures par semaine, et récupérer ces heures supplémentaires une autre semaine.
Allemagne	48 heures/semaine.	Des accords collectifs couvrent la majorité de la main-d'œuvre. De nombreux accords collectifs établissent des horaires de 35 à 40 heures.
Grèce	48 heures/semaine pour l'industrie. 40 heures/semaine dans l'accord collectif général, qui a force de loi, pour les autres secteurs.	Plusieurs accords collectifs établissent une limite inférieure à 40 heures par semaine. La limite la plus basse se trouve dans le secteur public (37,5 heures/semaine).
Espagne	40 heures/semaine.	35 heures/semaine dans de nombreux accords collectifs. Les règlements sur les heures supplémentaires sont limités et rarement respectés.

Pays	Législation sur les horaires hebdomadaires ⁽¹⁾	Renseignements complémentaires concernant les accords collectifs
France	De 1982 à 2000, sept lois couvrant le temps de travail ont été votées, y compris la loi Robien (1996) destinée à favoriser la réduction du temps de travail dans les entreprises. La loi Aubry, votée en juin 1998, réduit la limite réglementaire de 39 à 35 heures/semaine à partir de 2000, et s'appliquera aux petites entreprises de jusqu'à vingt salariés en 2002.	La législation établit un cadre visant à favoriser la négociation collective sur le temps de travail au niveau des secteurs et des entreprises. La négociation est de plus en plus décentralisée au niveau de l'entreprise.
Irlande	Introduction d'une semaine de 48 heures. (La loi nationale incorpore la directive communautaire sur le temps de travail.)	Le nombre de dérogations permises est inférieur à celui spécifié dans la directive de l'UE. Certains syndicats profitent de l'introduction de la limite réglementaire pour obtenir d'autres réductions négociées.
Italie	Semaine de 40 heures et journée de 8 heures. (La loi de 1997 ne spécifie plus la limite quotidienne, et un débat se déroule sur la question de savoir si cela implique qu'elle a été révoquée.) Les heures supplémentaires s'élèvent à deux par jour et 12 par semaine au maximum.	Des limites inférieures sont établies dans certains accords collectifs, y compris dans le secteur public (36 heures), dans la banque et la finance (38 heures).
Luxembourg	Semaine de 40 heures et journée de 8 heures.	Les entreprises peuvent opter pour une période de référence de quatre semaines dans le cadre du Plan national d'action pour l'emploi (système POT).
Pays-Bas	40 heures/semaine sur une période de 13 semaines (journée de 9 heures et semaine de 45 heures au maximum). À partir du 1 ^{er} juillet 2000, la loi sur l'ajustement des horaires de travail donne le droit aux salariés de demander individuellement à réduire leurs horaires à un temps partiel ou de les augmenter à un plein temps.	Quatre-vingt-dix pour cent des salariés sont couverts par des accords collectifs. Plus de la moitié de ceux-ci spécifient une semaine de 36 heures, y compris le secteur public. Le droit à demander des horaires à temps partiel est spécifié dans de nombreux accords collectifs.
Portugal	Réduction progressive de la semaine de travail de 44 à 40 heures introduite en 1996.	Secteur public: semaine de 35 heures. De nombreux accords collectifs établissent une limite inférieure à 40 heures par semaine, mais l'efficacité des règlements est limitée à certaines parties du secteur privé. La semaine de 40 heures n'a pas été établie dans l'industrie textile par exemple.
Finlande	40 heures/semaine et journée de 8 heures, accord annualisé.	Les accords collectifs couvrent plus de 80 % de la main-d'œuvre. 36,25 heures dans les accords couvrant le secteur public et les travailleurs non manuels.

Pays	Législation sur les horaires hebdomadaires ⁽¹⁾	Renseignements complémentaires concernant les accords collectifs
Suède	Semaine de 40 heures. Heures supplémentaires limitées à 48 dans une période de quatre semaines (50 heures par mois calendaire).	Des accords collectifs couvrent la majorité de la main-d'œuvre. Des déviations sont possibles dans ceux-ci, mais 75 % d'entre eux limitent la semaine à 40 heures et les horaires plus longs sont rares.
Royaume-Uni	Introduction d'une semaine de 48 heures. (La loi nationale incorpore la directive européenne sur le temps de travail.)	Moins de la moitié de la main-d'œuvre est couverte par des accords collectifs. Des limites inférieures sont établies par des accords collectifs dans certains secteurs, notamment: le secteur public: 37 heures/semaine, l'industrie de fabrication: 37,5 heures par semaine, la banque et la finance: 35 heures/semaine.
Norvège	Semaine de 40 heures et journée de 9 heures.	Environ 75 % de la main-d'œuvre est couverte par des accords collectifs. La plupart d'entre eux prévoient une semaine de 37,5 heures.

⁽¹⁾ Il existe un certain nombre de dérogations et de précisions complémentaires dans les différents pays concernant certains secteurs et professions, notamment les cadres; et des périodes différentes pour l'établissement des horaires moyens. Les horaires annuels varient selon les congés. Consulter les rapports nationaux pour avoir des renseignements complémentaires.

Source: Barth et Torp, 2000; Biagi e.a., 2000; Borsenberger, 2000; Boulin, 2000; Blumensadt et Moller, 2000; Fagan, 2000; Garhammer, 2000; Katsimi et Tsakloglou, 2000; Tijdens, 2000; Léonard et Delbar, 2000; Nyberg, 2000; ÖBIG, 2000; Perista, 2000; Salmi e.a., 2000; Villagómez, 2000; Wickham 2000.

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

Genre, emploi et préférences pour le temps de travail en Europe

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2002 – VII, 124 p. – 21 x 29,7 cm

ISBN 92-897-0113-7

Prix au Luxembourg, TVA exclue: 20 EUR



Genre, emploi et préférences pour le temps de travail en Europe

Quelles modalités de travail les femmes et les hommes préfèrent-ils ? Dans quelle mesure les formes de travail actuelles diffèrent-elles de ces différences ? Ces questions sont pertinentes pour les politiques de l'emploi européennes. Pour augmenter le taux d'emploi européen, il est nécessaire à la fois d'augmenter le nombre de d'emplois et de favoriser les modalités de travail en tenant compte des préférences de la main-d'œuvre. Ainsi, les hommes et les femmes pourront participer activement au marché du travail pendant toute la durée de leur vie active.

Ce rapport examine le rôle du genre pour déterminer la participation sur le marché du travail. Il s'inspire des résultats d'une grande enquête sur les options d'emploi entreprise par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail dans tous les Etats membres de l'UE et la Norvège. Il montre comment les préférences des hommes et des femmes en matière d'emploi sont liées au type d'emplois qu'ils occupent ainsi que leur situation familiale, et il compare les attentes de ceux qui exercent un emploi à l'heure actuelle avec celles des demandeurs d'emploi. L'étude couvre plusieurs thèmes comme le travail en indépendant, le télétravail, la garde des enfants, les horaires de travail.

Prix au Luxembourg TVA exclue: EUR 20

ISBN 92-897-0113-7



9 789289 701136