



UNIVERSITÉ PARIS
DAUPHINE

IRIS

INSTITUT DE RECHERCHE INTERDISCIPLINAIRE
EN SOCIO-ÉCONOMIE
UNITÉ ASSOCIÉE C.N.R.S. FRE2140



OPTIONS DU TEMPS DE TRAVAIL DANS UNE PERSPECTIVE LIFE COURSE

NOUVEAUX MODELES DE TRAVAIL ET STRATEGIES DES ENTREPRISES

Jean-Yves Boulin
CNRS-IRISSO/Université Paris Dauphine
ATEMIS

*Tiempo de Trabajo a
o largo del curso de
vida*

*Barcelone, 24
nov2011*

STRUCTURE DE L'INTERVENTION

I. Etat des lieux au regard de la durée et de l'organisation du temps de travail

II. L'organisation du temps de travail sur l'ensemble du cours de la vie

III. Tendances au regard du cadre institutionnel en Europe

IV. Pratiques des entreprises

V. Faibles transitions et inégalités de genre

Conclusions/Questions

Depuis les débuts de l'industrialisation il y a conflit entre les structures temporelles des individus et celles de la sphère du travail

Les horaires atypiques et les rythmes de travail intenses soumettent les individus à des tensions:

- au regard de leur santé morale et physique**
- au regard de leur environnement social et familial (articulation entre vie professionnelle et vie familiale/personnelle/sociale)**

L'utilité sociale des séquences temporelles (nuit/jour ; semaine/week end ; saisons ; périodes de la vie) varie considérablement selon les formes d'organisation sociale du temps et les contextes culturels, mais aussi selon les individus, et leur positionnement sur le cours de la vie. L'intensité des tensions est fonction de cette utilité sociale (exemple de la période de la parentalité, du dimanche)



I. Etat des lieux au regard durée et organisation du temps de travail

Une tendance séculaire à la diminution du temps de travail

- d'abord selon des normes stables et homogènes :
sédimentation d'un modèle standard de la durée du travail (cycle ternaire, division sexuée des tâches, horaires collectifs réguliers)**
- puis de façon flexible et différenciée selon les secteurs, les entreprises, les individus (essentiellement flexibilité productive)**



La flexibilisation des temps travaillés

Le travail en équipes a accompagné l'industrialisation

Depuis les 1980's, tendance à la flexibilisation des temps travaillés :

- travail du week end**
- travail de nuit**
- horaires décalés**
- journées et semaines irrégulières**
- annualisation/modulation**
- horaires non prévisibles**
- ...**

Les formes d'emploi non standard (temps partiel, CDD, interim) impliquent souvent des horaires atypiques et irréguliers



Flexibilité du temps et de l'organisation du travail (EWCS, 2010)

- **travail samedi concerne environ 50% des européens**
- **travail dimanche environ 30%**
- **20% concernés par travail de nuit**
- **45% exercent leur travail en soirée**
- **Variation des horaires et des jours travaillés (50% des européens)**

Fortes différences d'un pays à l'autre, en fonction du type d'Etat Social (opposition Est/Ouest et Nord/Sud)

Concerne plus les services que l'industrie (EWCS : rythme du travail déterminé par la demande pour 70% des salariés)

FR (DARES, 2009): 37% seulement des salariés ont un horaire standard (ie à horaires fixes, réguliers)

Pour les autres :

- 19% travaillent de façon régulière en horaires atypiques ou ont des semaines de travail irrégulières (horaires longs sont fréquents pour ce groupe)

- 10% ont les mêmes caractéristiques que le groupe précédent, mais occasionnellement

- 6,7% ont des rythmes irréguliers sur l'année

- 10% ont des horaires longs, flexibles avec de faibles contraintes (cadres autonomes)

- 17,5% travaillent à temps partiel



Augmentation de l'intensité du travail :

EWCS met en évidence que sur 15 années une proportion croissante de salariés estime devoir travailler plus rapidement, avec des délais plus serrés (de 1990 à 2005, la proportion de ceux qui estiment ne jamais travailler de façon très rapide est passée de 36% à 21%), tandis que ceux qui estiment ne pas travailler avec des délais serrés est passée de 31% à 19%).

Conséquence : augmentation du stress et de la fatigue

Tous ces éléments (durées plus longues pour certains, développement d'horaires atypiques - notamment pour ceux à temps partiel - rendent plus difficile l'articulation entre travail et hors-travail (vie familiale, vie sociale, vie de loisir) :

48% des européens en emploi (EU27) estiment être plusieurs fois par mois trop fatigués pour effectuer les tâches domestiques (22% plusieurs fois par semaine) (EQLS, 2005). 22% estiment que leurs horaires et rythmes de travail perturbent leur vie familiale plusieurs fois par mois

Articulation travail/hors travail tend à être mieux appréhendé edepuis la fin des 90's, début 2 000 :

- plus grande participation des femmes au marché du travail**
- croissance des couples bi actifs - 60% OCDE, 70% USA - et des familles monoparentales - 15% en moyenne UE, 30% en 2030 ?**
- individualisation des styles de vie et des modes de consommation**
- développement de l'économie de services (24h/7j)**

Bien plus, ces impacts sur l'articulation vie professionnelle ont des effets négatifs sur la santé et les conditions de travail des salariés, ainsi que sur la productivité et l'efficacité des entreprises :

- stress lié à ces désynchronisations a effet négatif sur productivité des salariés (absentéisme)

- fatigue liée à l'obligation de se dépêcher (*accélération*) pour resynchroniser les calendriers du travail et de la vie hors travail; Tensions vie professionnelle, vie familiale/ *Désynchronisation des temps familiaux*

Femmes sont plus touchées (distribution inégale des tâches domestiques et éducatives) mais hommes également (USA)

Entreprises qui mettent en place ces types d'organisation du travail ont plus de difficultés à trouver et conserver des travailleurs qualifiés

Y-a-t-il des organisations du temps de travail flexibles qui répondent aux attentes des salariés ?

Le développement des horaires atypiques (et des formes d'emplois atypiques) et dans une moindre mesure, celui du temps partiel (prendre en compte les contextes culturels : FR vs NL), exprime le choix par les entreprises de formes d'organisation du travail plus flexibles correspondant à leurs cycles de production et aux rythmes de la demande au regard des services.

De façon générale, ces formes ne correspondent pas aux attentes/besoins des salariés.

Portée et limites des dispositifs donnant plus d'autonomie temporelle aux salariés

- horaires variables

- * ne se rencontrent pas partout**
- * sont strictement contrôlés**

- Comptes Epargne Temps

- * peu développés (exception Allemagne)**
- * instrumentalisés par les entreprises afin de synchroniser**

la demande de travail aux cycles du marché (Jürgens vs Seifert)

- *Temps de la confiance* (le temps n'est plus la mesure de la tâche, mais c'est la tâche qui devient la mesure du temps)

- * anecdotique**
- * effets pervers**

Le mythe de la flexicurité

Théoriquement, le temps de travail est un élément clé pour combiner les exigences de la production et les besoins/attentes des salariés (*Qualité du travail et performance ; flexibilité familiale*).

Flexicurité est appréhendée comme apportant flexibilité et sécurité aux entreprises et aux employés :

- plus grande adaptabilité et efficacité pour les entreprises dans le contexte de la mondialisation**
- autonomie et contrôle sur horaires ; sécurisation des parcours professionnels des salariés à travers une meilleure organisation des transitions (sans perte d'acquis en matière de salaire et protection sociale)**

En réalité, recherches dans le champ de l'organisation du temps de travail, montrent que la flexibilité productive est négative pour la sécurité des salariés sans leur apporter de meilleures possibilités d'articulation :

- horaires atypiques, horaires longs, organisation flexible des horaires se font au détriment de la santé et de la vie familiale et sociale

- interruptions (chômage, congés parental, temps partiel....), induisent des **sentiers de dépendance, avec des impacts négatifs sur le déroulement des carrières et niveau des pensions.**

Il faut repenser les dispositifs au regard de leurs impacts actuels



Evolutions démographiques (allongement espérance de vie et vieillissement) invitent à prendre en compte l'articulation travail/hors travail de façon dynamique, sur l'ensemble du cours de la vie

Tendance au recul de l'âge de départ à la retraite dans tous les pays européens va induire, encore plus que précédemment, la nécessité de ménager des transitions entre statuts d'emploi, types d'emploi (ce qui implique de nombreuses périodes de formation - EWCS montre que l'effort de formation est faible - 30% des travailleurs ont bénéficié de formations assumées par employeurs entre 95 et 2005, taux en diminution sur la période), mais aussi de ménager des transitions entre vie professionnelle et vie hors travail (éducation des enfants, participation à la vie citoyenne, sortie progressive de la vie professionnelle etc.)



II. L'organisation du temps de travail sur l'ensemble du cours de la vie

Projet A new organisation of working time over the life course (EF, Anxo-Boulin et alii, 2004/2005)

6 pays couverts (Allemagne, France, Pays-Bas, Espagne, Suède, Grande-Bretagne)



Du concept aux politiques

**Le déterminisme technologique : Fourastié, les 40 000h
(1965)**

**L'approche par le Management des Ressources Humaines :
OCDE (1973)**

**La société du libre choix de Gösta Rehn (revisitée par A.
Supiot)**

Les marchés transitionnels de l'emploi (Schmid, Gazier et alii)

La flexicurité

Contexte



La stratégie européenne pour l'emploi

Les 4 piliers de la politique européenne de l'emploi: employabilité, adaptabilité, faculté d'entreprendre, égalité de genre (Luxembourg, 1997)

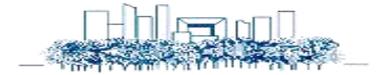
Vers une société de la connaissance (Lisbonne, 2000)

Une augmentation des taux d'emplois (femmes et seniors) (Lisbonne, et Stratégie Europe 2020)



Principes structurants de la réflexion

Nécessité de dispositifs permettant aux travailleurs de se former, de s'absenter temporairement de leur emploi (congé formation, congé parental, congé sabbatique, congé pour engagement dans activités citoyennes...) ou de diminuer temporairement leur activité (temps partiel réversible et plus généralement options de temps de travail diversifiées et réversibles) sans que cela crée des « sentiers de dépendance » ou, pire, des glissements vers la précarité ou une exclusion de l'emploi (ce qui suppose à la fois de limiter la perte de rémunération et de maintenir le contact avec le marché de l'emploi).



Options analysées :

- **droit de réduire/augmenter ses heures de travail**
- **congés maternité, paternité, parental et autres congés pour soins**
- **retraite progressive/flexible**
- **congés sabbatiques/interruptions de carrière**
- **congés éducation**
- **compte épargne temps**

III. Tendances au regard du cadre institutionnel

Options visant des phases spécifiques

La plupart des pays ont des options qui correspondent à des phases spécifiques de la vie:

- congé maternité (paternité est récent et peu répandu)
- congé parental
- congés pour donner des soins aux personnes dépendantes
- retraite progressive/flexible



Tendances concernant les options visant des phases spécifiques

- ➔ **Tendance à l'introduction de dispositifs qui couvrent une période de temps plus longue (du congé maternité au congé parental)**
- ➔ **Fortes disparités entre pays relatives aux conditions entourant les congés longs :**
 - rémunérés ou non (SW versus pays du modèle méditerranéen)
 - durée
 - possibilité de retrouver son emploi (ou similaire)
- ➔ **Pré-retraite :**
 - glissement vers une approche plus dynamique : de la retraite ou pré-retraite totale à la retraite progressive puis à la possibilité d'anticiper ou de différer l'âge de la retraite (surcote/décote)

Options plus directement liées à une variation des biographies sur le cours de la vie moins répandues et plus récentes :

- droit de réduire ET d'augmenter son temps de travail ne se trouve qu'aux NL.

Allemagne a régulé le droit de réduire son temps de travail

- Comptes Epargne Temps sont régulés par la loi en Allemagne, aux NL et en France

- Congés individuels de formation sont apparus récemment en France (DIF) et sont combinés avec les compte épargne temps en Allemagne et aux NL

Trois tendances caractérisent ces évolutions :

- permettent de dévier plus longtemps au regard de la relation d'emploi standard et sont d'un usage plus souple
- émergence d'options permettant, théoriquement, la construction de biographies plus maîtrisées et mieux articulées aux changements de situation personnelle au cours de la vie ;
- les principes généraux de ces options sont définies à l'échelon central ;
- conditions et modalités de mise en œuvre renvoyées aux échelons décentralisés.



IV. Pratiques des entreprises

Pressions qui s'exercent sur les entreprises :

- changements démographiques (attractivité, rétention...)
- mutations économiques (économie de services, globalisation) : productivisme réactif et organisations apprenantes
- Évolutions des modes de vie (légitimation du hors-travail) et des structures familiales et des mentalités (partage des tâches au sein du couple échappent au modèle traditionnel)
- développement d'une culture d'entreprise fondée sur la responsabilité sociale des entreprises (les questions liées à la santé des salariés/RPS)
- Pressions et incitations du contexte institutionnel (national et EU)
- Syndicats et salariés

Tendances :

- **importance croissante de la mise en œuvre de ce type d'options à l'échelon des entreprises, mais encore peu répandues**
- **la plupart de ces options portent sur la phase parentale et sur la transition vers la retraite (rôle dispositifs institutionnels)**
- **observation d'une instrumentalisation des options institutionnelles afin d'améliorer l'efficacité productive des entreprises ou d'ajuster le volume de la main d'œuvre aux fluctuations de la production (utilisation des dispositifs de retraite anticipée ou des comptes épargne temps)**

Innovations à l'échelle des entreprises

Temps de travail variable en fonction de l'âge (VW)

Temps choisi (Boiron)

**Large palette de choix d'aménagement du temps de travail.
réversibilité (City of Bristol)**

**Compte Epargne Temps (life course WTA) permettant une
allocation du temps sur des périodes plus longues (Airbus
Allemagne)**

Temps de confiance (VW/ Best Buy-ROWE...)

V. Faibles transitions et inégalités de genre



L'absence ou l'existence de ces options de temps de travail (et de services de la vie quotidienne accessibles) qui tiennent compte de l'articulation/intégration nécessaire entre vie au travail et vie hors travail et des nécessaires transitions hors et vers le marché du travail ont aujourd'hui des impacts importants au regard de l'articulation travail/hors travail et de la possibilité de construire et de maîtriser les parcours de vie : par exemple, inégalités au sein de chacun des pays entre hommes et femmes et différences entre pays au sein de l'UE

L'exemple des congés parentaux

(graphiques Anxo in Anxo, Boulin et alii, 2004)



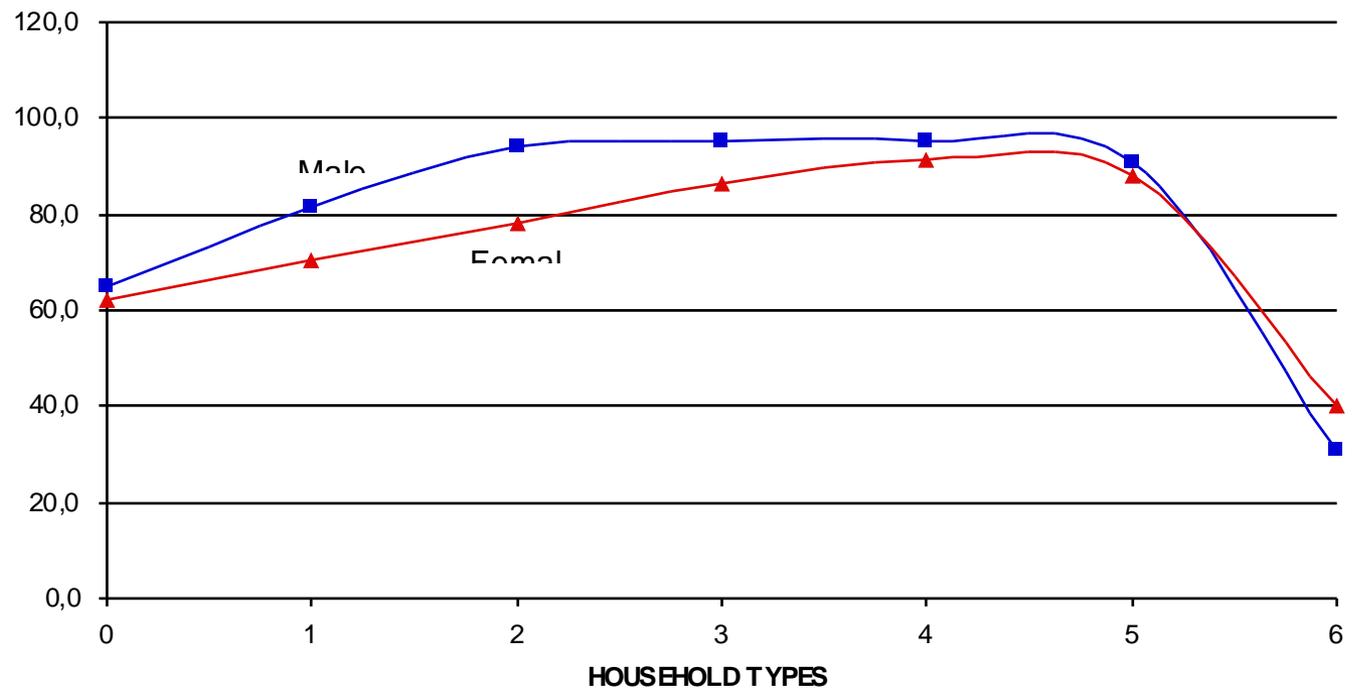
Life course et Inégalités de genre selon les pays

Analyse comparée des distributions du temps de travail et de la participation au marché du travail selon le type de foyer et le genre (source : ECHP, 2 000).

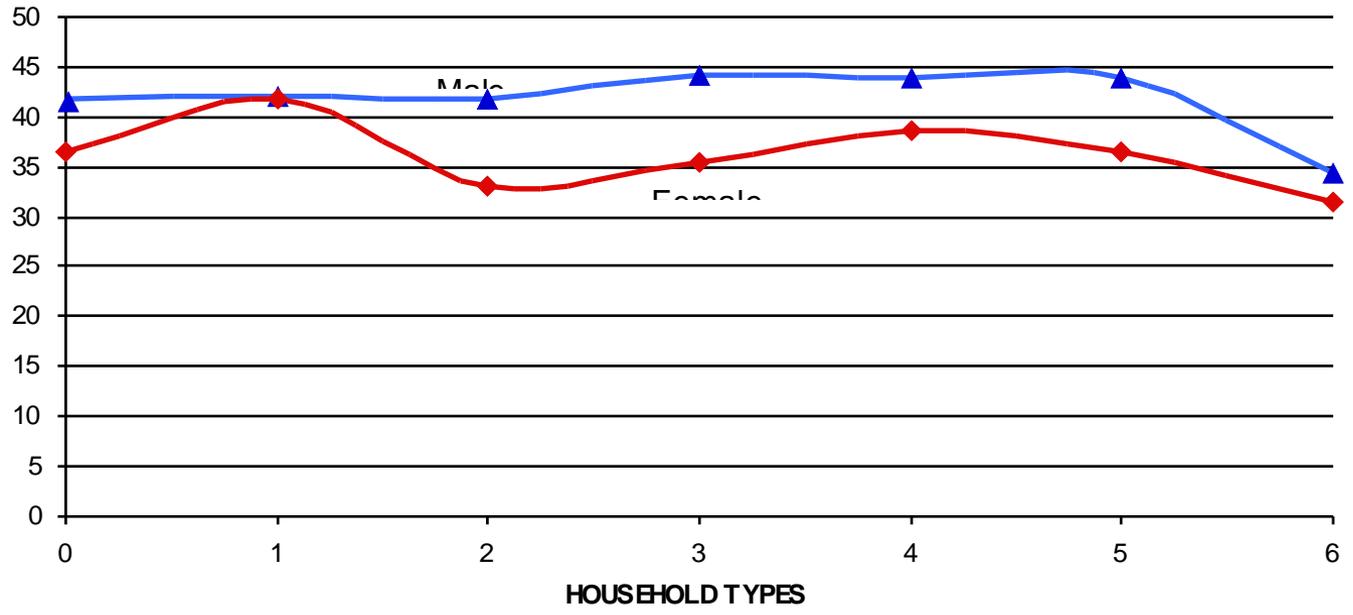
Types de foyers retenus:

- 0: personne seule (<36 ans), sans enfants
- 1: jeune couple (femme<40ans), sans enfants
- 2: couple avec jeunes enfants (plus jeune<7ans)
- 3: couple avec jeunes enfants (plus jeune entre 7 et 12)
- 4: couple avec enfant ado (plus jeune entre 13 et 17)
- 5: couple avec enfant >18 ans
- 6 : couple « nid vide », sans enfant résidant (femme entre 40 et 59 ans)
- 7 : couple retraités sans enfant résidant (deux époux >60 ans)

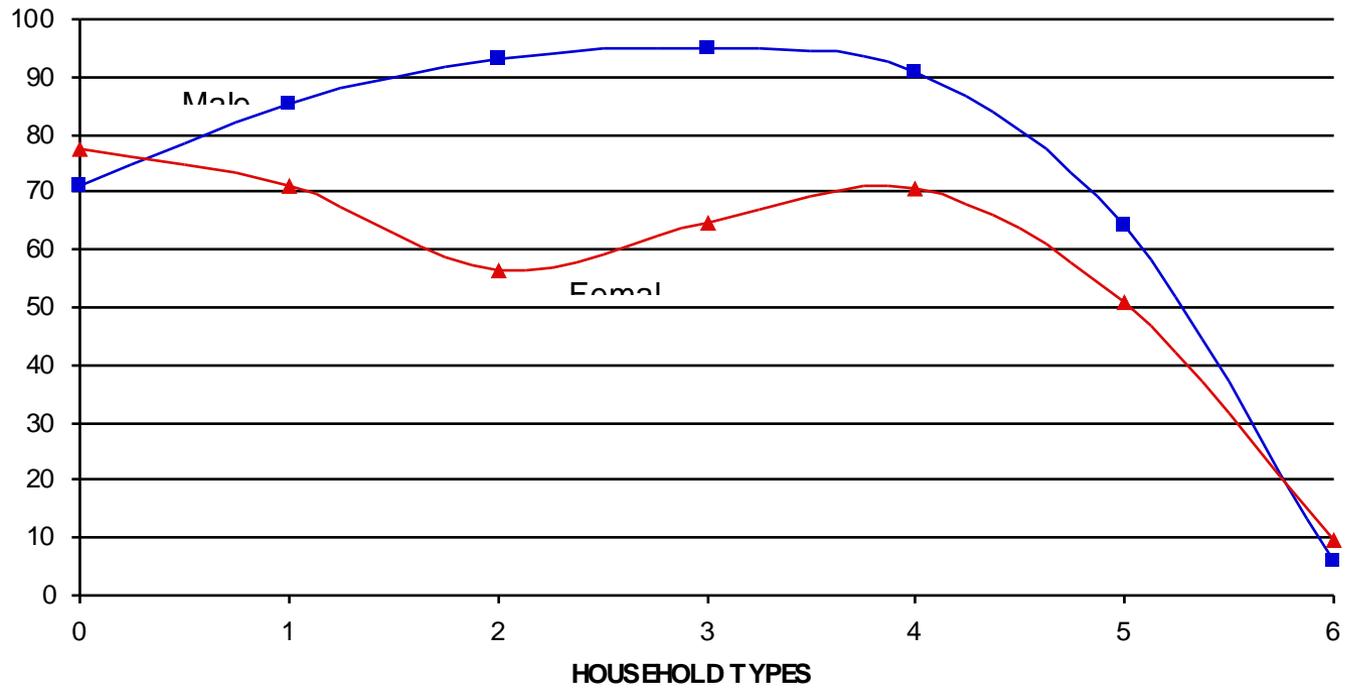
EMPLOYMENT RATES, SWEDEN 1991



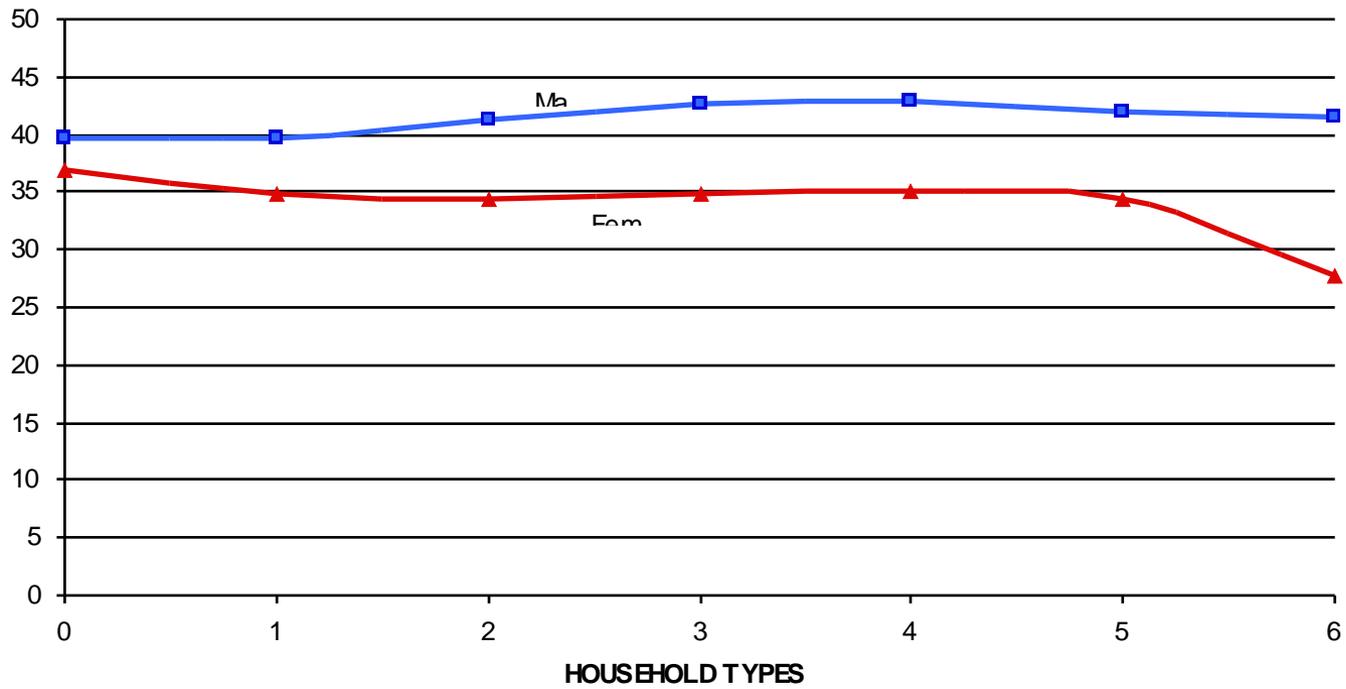
WEEKLY WORKING TIME, EMPLOYED, SWEDEN 1



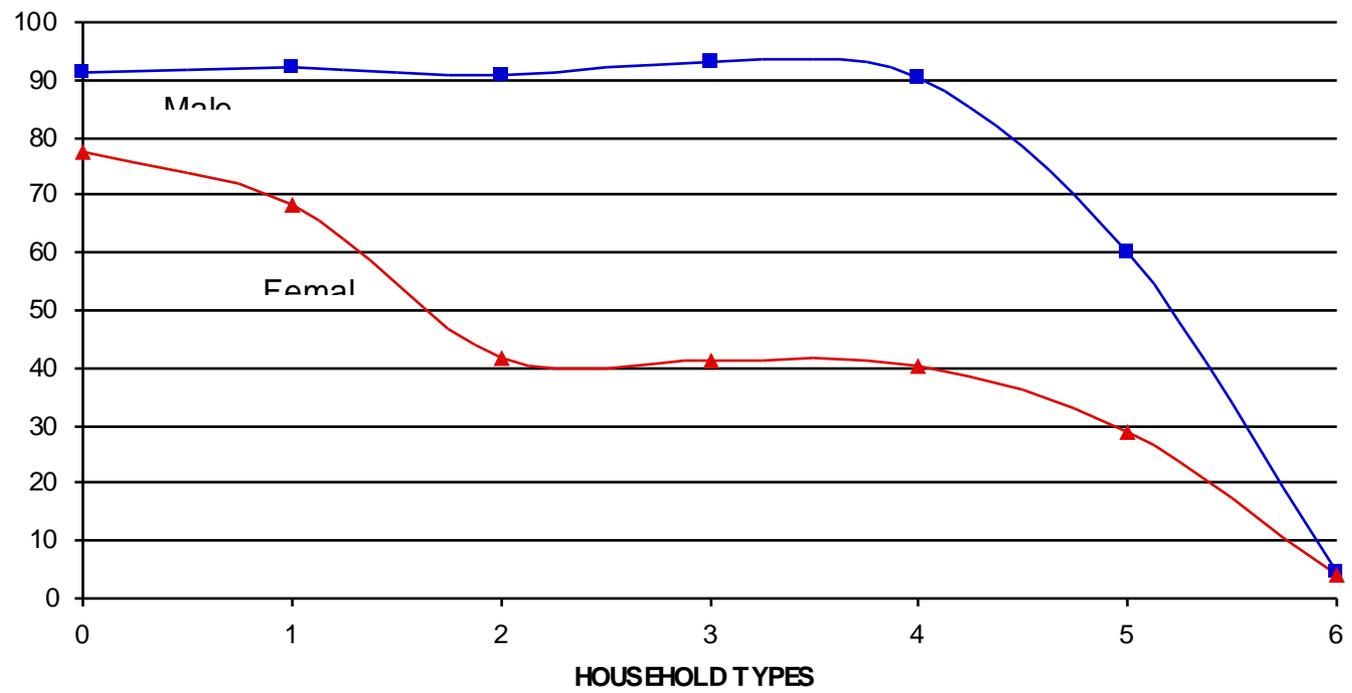
EMPLOYMENT RATES, FRANCE 20



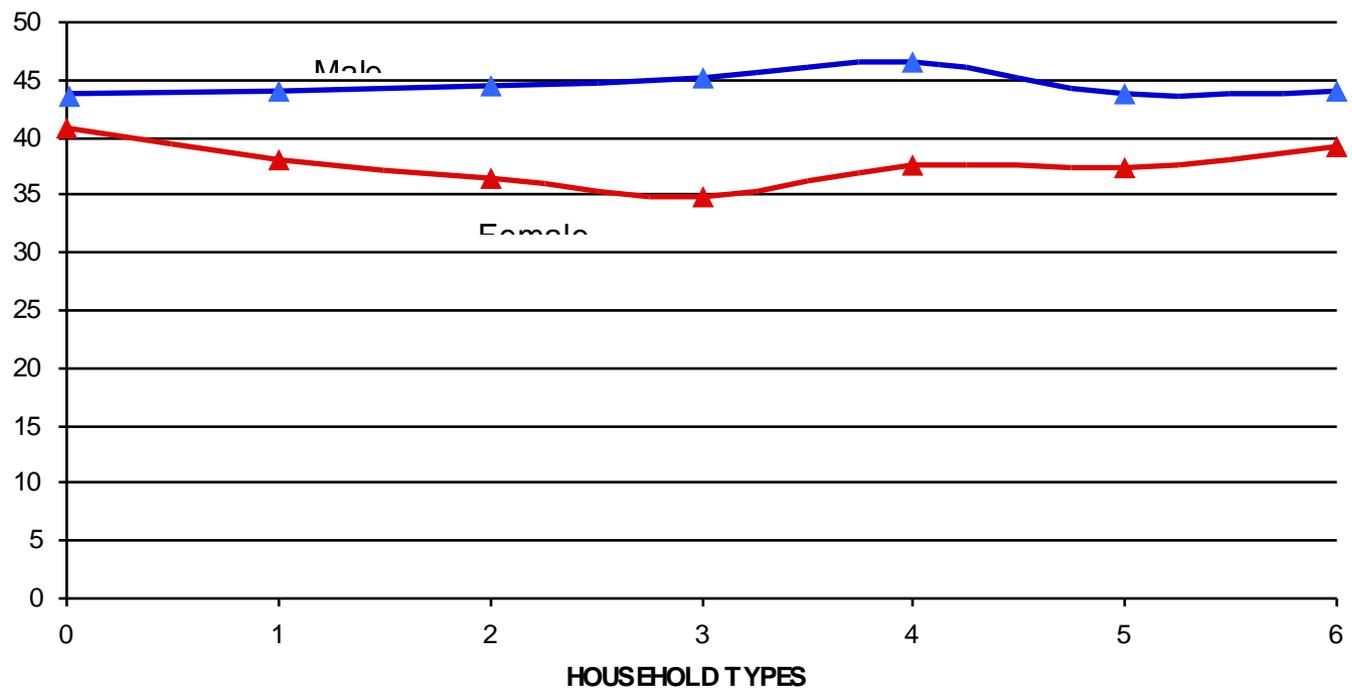
WEEKLY WORKING TIME, EMPLOYEES, FRANCE 2



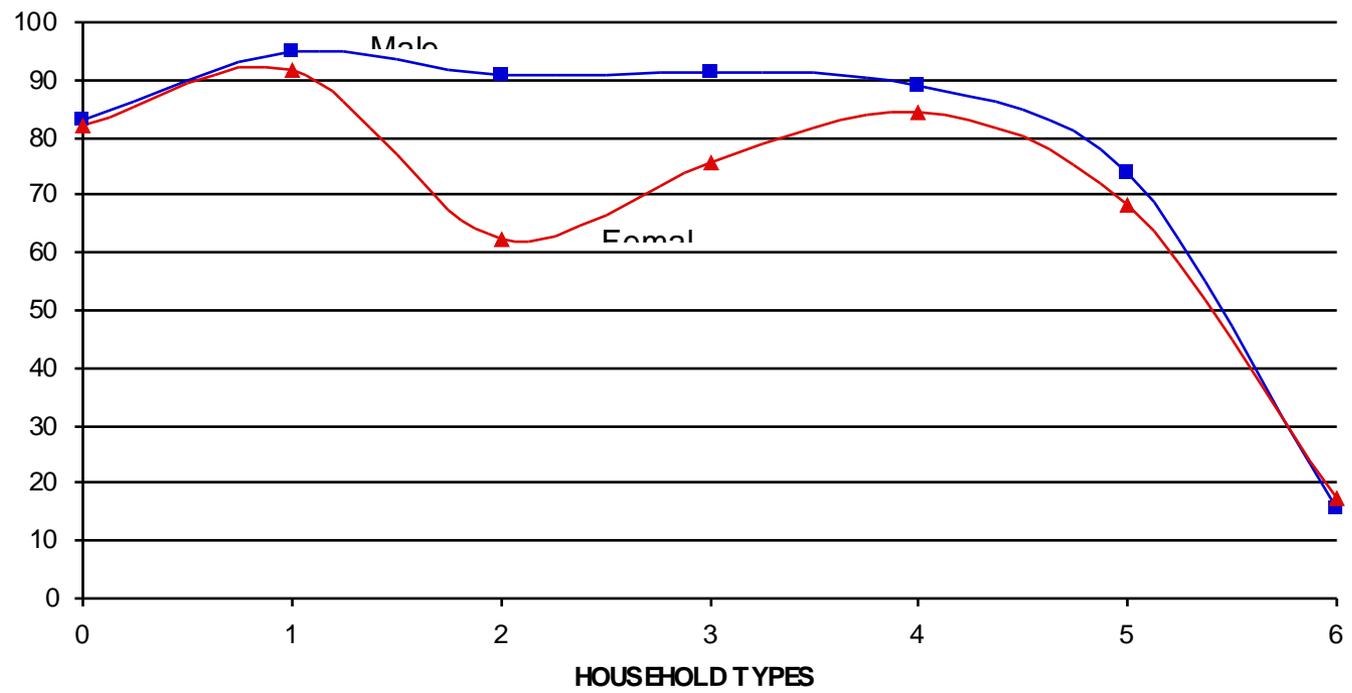
EMPLOYMENT RATES, SPAIN 200



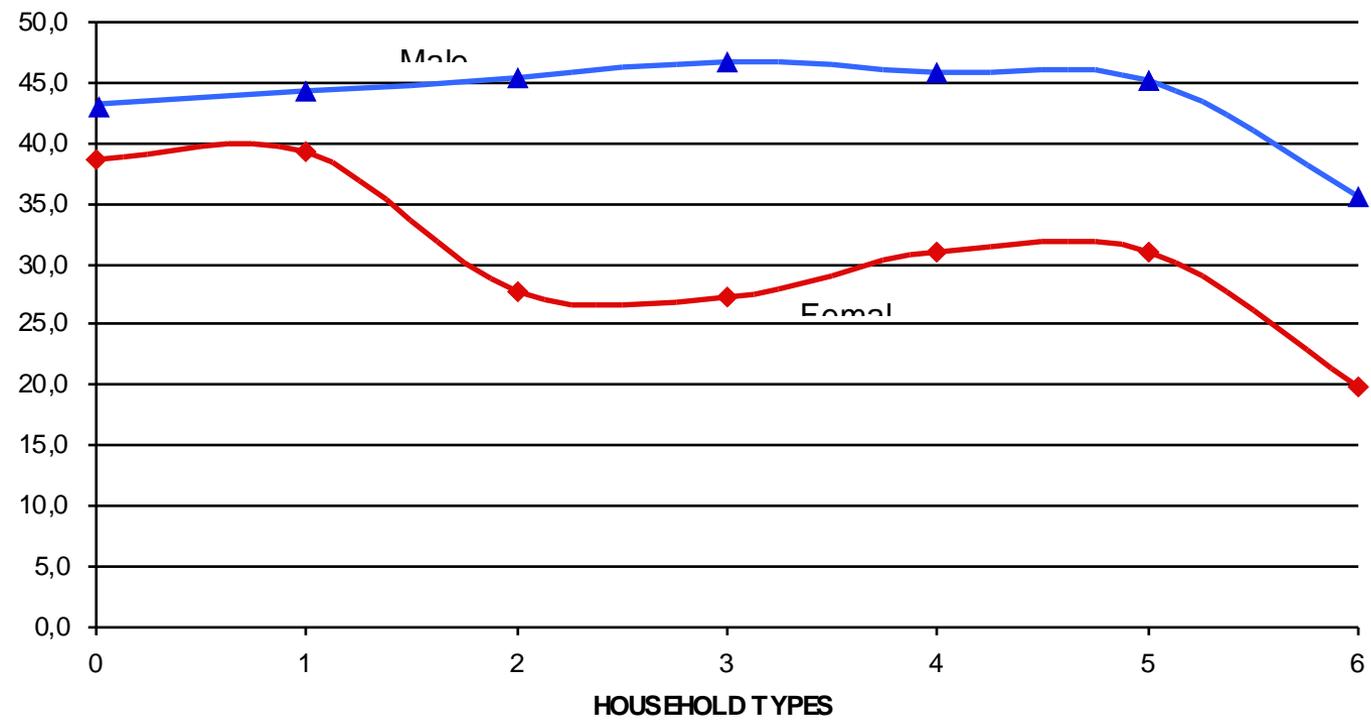
WEEKLY WORKING TIME. EMPLOYED, SPAIN 2



EMPLOYMENT RATES, UK 200



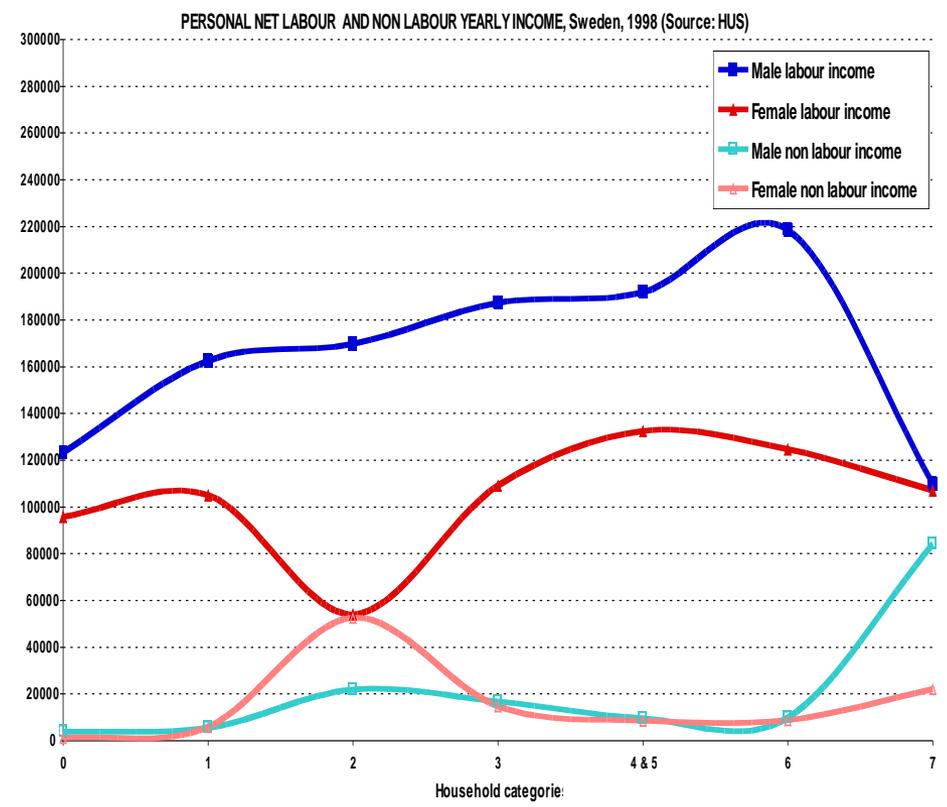
WEEKLY WORKING TIME, EMPLOYED, UK, 2



Modèle nordique « universal breadwinner »

Profils des revenus sur l'ensemble de la vie (revenus du travail et transferts sociaux)

- Swedish parental leave systems limits women's income loss associated with childbirth. The reduction in female labour income is completely offset by the increase in non-labour income (transfer)
- Swedish parental leave system with complete employment guarantee is an efficient tool to both secure women's labour market integration, foster employment continuity and improve gender equal opportunities.

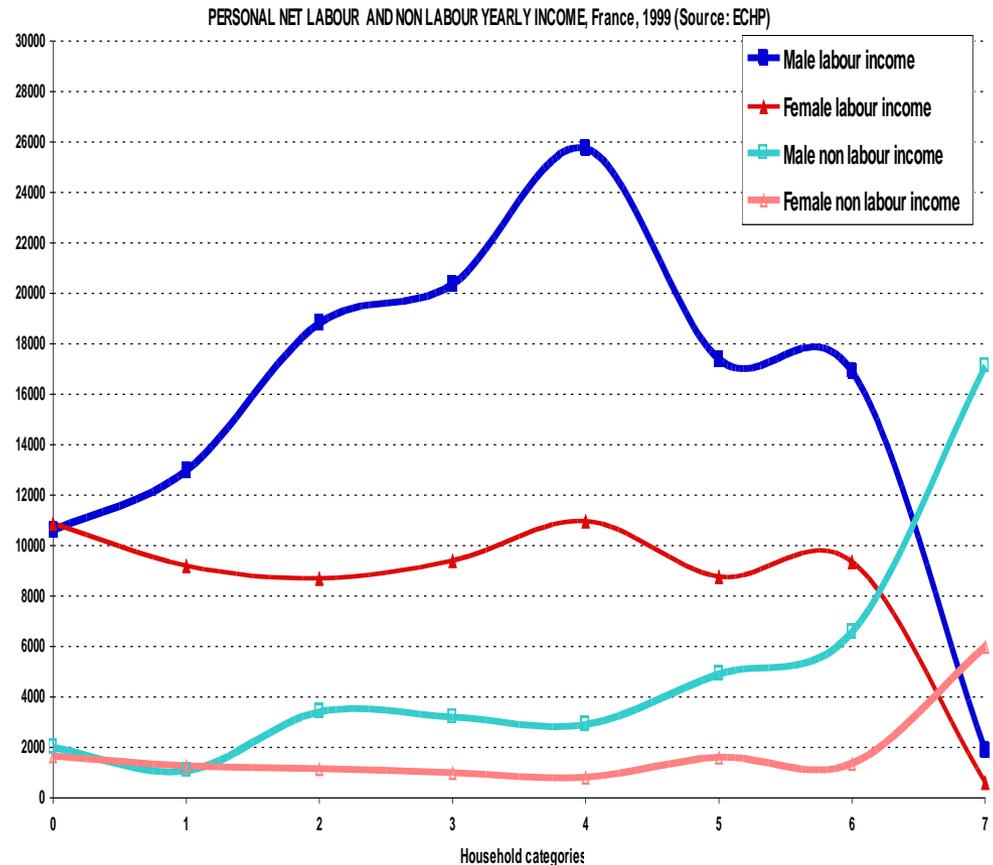


France

Modèle 'MALE BREADWINNER' modifié.

Profils des revenus du travail et transferts

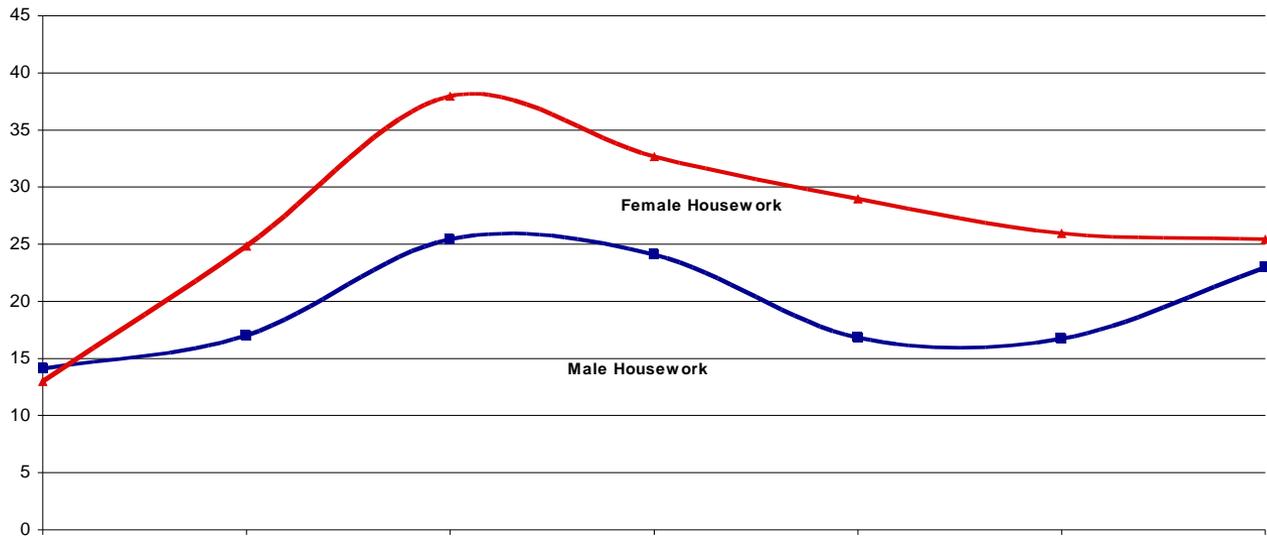
- Higher gender gap in earnings profile.
- The dip in employment rate and working hours, and therefore the reduction in labour income is not compensated by transfers like in Sweden.
- Derived rights, limited individualisation, intra household income transfer



TEMPS DE TRAVAIL DOMESTIQUE AU COURS DE LA VIE SELON LE GENRE

SW (heures par semaine)

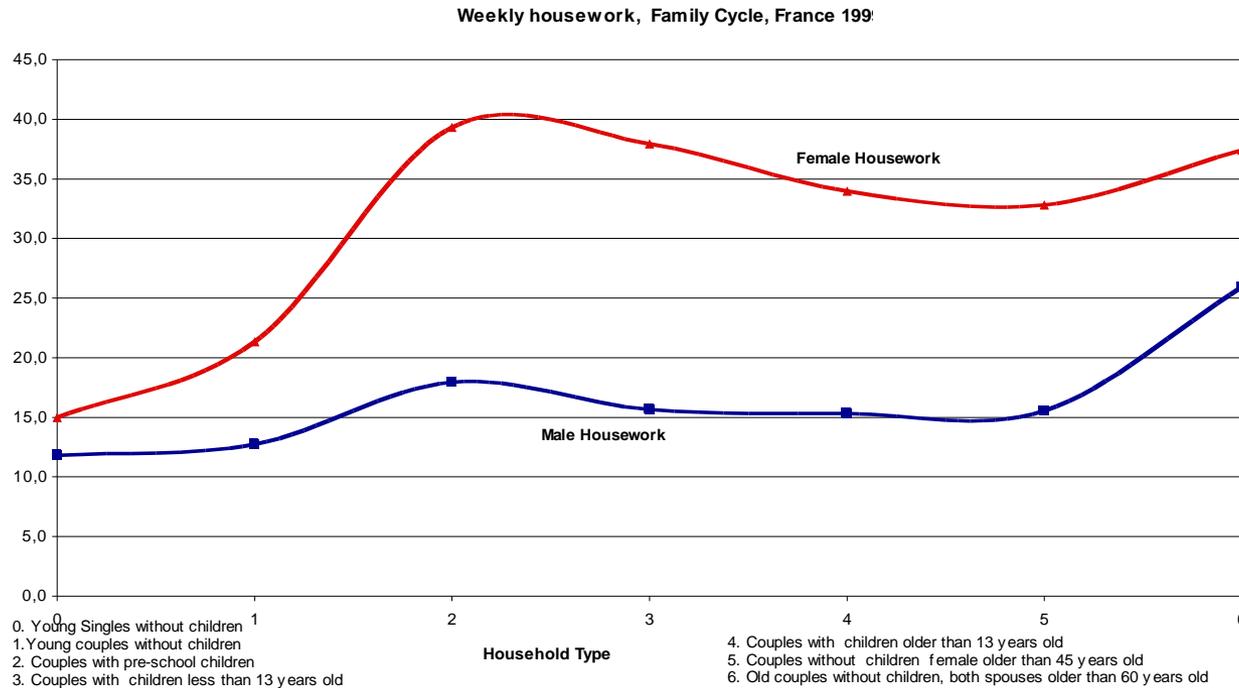
Weekly Hours of housework, Family Cycle, Sweden 199



0. Young Singles without children
 1. Young couples without children
 2. Couples with pre-school children
 3. Couples with children less than 13 years old
 4. Couples with children older than 13 years old
 5. Couples without children female older than 45 years old
 6. Old couples without children, both spouses older than 60 years old

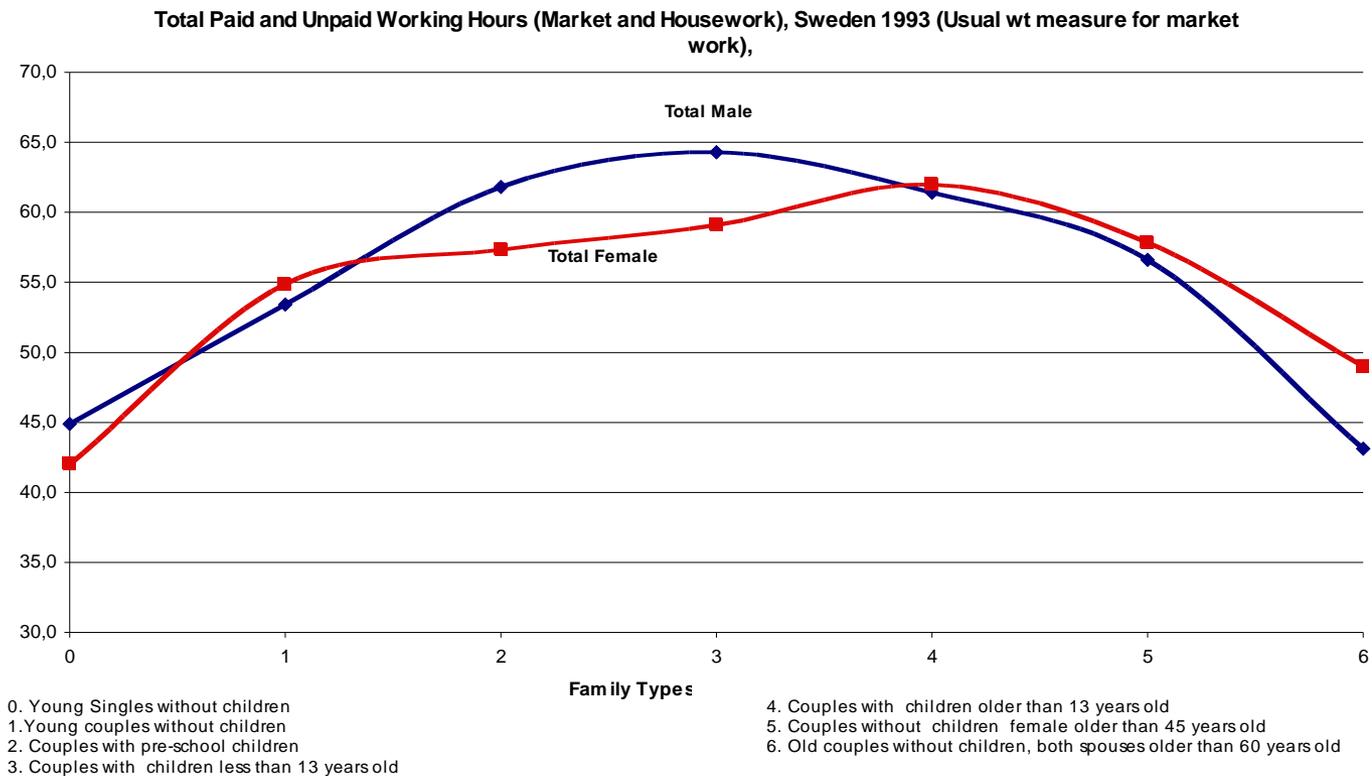
TEMPS DE TRAVAIL DOMESTIQUE SUR LE COURS DE LA VIE SELON LE GENRE

FR, heures par semaine



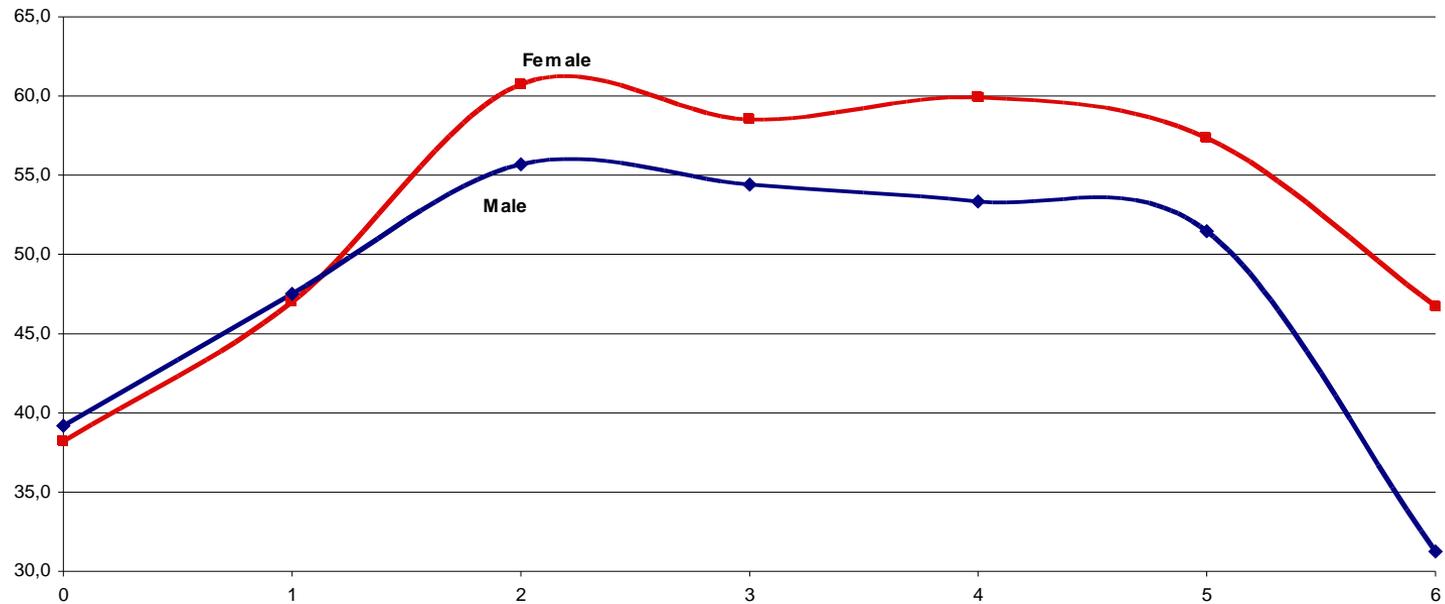
TOTAL HEURES DE TRAVAIL REMUNERE ET DOMESTIQUE SELON LE GENRE

SW (heures par semaine)



TOTAL HEURES DE TRAVAIL REMUNERE ET DOMESTIQUE SELON LE GENRE, FRANCE (heures par semaine)

Total Paid and Unpaid Working Hours (Market and Housework), France 1999 (Usual working time for market work)



- 0. Young Singles without children
- 1. Young couples without children
- 2. Couples with pre-school children
- 3. Couples with children less than 13 years old

Household Type:

- 4. Couples with children older than 13 years old
- 5. Couples without children female older than 45 years old
- 6. Old couples without children, both spouses older than 60 years old

Ces constats reflètent des différences nationales qui renvoient :

- aux préférences sociétales. Mais ces préférences renvoient à des valeurs et représentations concernant, par exemple, qui doit s'occuper des enfants et de l'espace domestique (FR vs NL ou D), ou l'importance relative des différents temps sociaux et leur articulation

- aux régulations du temps de travail (rigidité/flexibilité) (UK vs FR) : modèle anglo-saxon d'implication des employeurs du fait du faible développement de la prise en charge de la petite enfance)

- à l'existence de services de garde d'enfants et à la personne et à l'efficacité des services publics et administratifs (rôle des politiques temporelles locales)

- à l'existence de dispositions permettant de moduler son temps de travail sans incidence (discriminante) sur la protection sociale et le déroulement de carrière des individus

Conclusions (1)



Les pays scandinaves constituent le modèle le plus intégré de gestion des allocations du temps et des revenus sur l'ensemble de la vie (âge de la retraite y est flexible)

Opportunités d'organiser son temps de travail sur l'ensemble du cours de la vie plus limitées ailleurs et porteuses de conséquences négatives (sentiers de dépendance)

La régulation du temps de travail à l'échelon institutionnel tend de façon croissante à prendre les phases et le cours de la vie pour point d'application, mais les conditions et modalités d'application sont très inégales (par ex : pas de modification articulée des modalités de passage à la retraite)

Le cadre institutionnel agit sur les comportements des entreprises :

- caractère plus ou moins normatif (degré de coercition varie d'un pays à l'autre et d'un type d'option à l'autre)**
- le degré de coercition est également variable selon le type d'option**



Questions :

-Comment éviter les sentiers de dépendance ? (la question de la continuation de la relation d'emploi durant la période de congé ou de la baisse de la durée du travail et celle de la continuité des droits à la protection sociale et de la soutenabilité de la carrière) ?

Réversibilité

-Comment éviter la faible utilisation de ces dispositifs par les hommes (en dehors de la pré retraite) ? Neutralité au regard du genre

-Quelles options doivent être sujettes à universalité et quelles options renvoient plus directement à une dimension personnelle et au développement individuel et donc au choix (allocation inter temporelle du temps et du revenu à l'échelle individuelle) ?

-Droits universels supposent distribution inter temporelle et inter personnelle (mutualisation à l'échelle nationale ou sectorielle/Droits de tirage sociaux)