

# Statistiques en bref

## POPULATION ET CONDITIONS SOCIALES

96/2007

Auteur

Omar HARDARSON

### Contenu

La plupart des salariés ont des horaires de travail fixes..... 2

Flexibilité dans l'aménagement du temps de travail et enfants . 4

La flexibilité est plus fréquente dans les emplois hautement qualifiés et les postes de direction ..... 4

Variabilité selon l'activité économique..... 5

De nombreuses personnes travaillant en dehors des heures «normales» y trouvent leur compte sur le plan privé... 6



Fin de rédaction: 24.07.2007  
Données extraites le: 19.04.2007  
ISSN 1977-0332  
Numéro de catalogue: KS-SF-07-096-FR-N  
© Communautés européennes, 2007

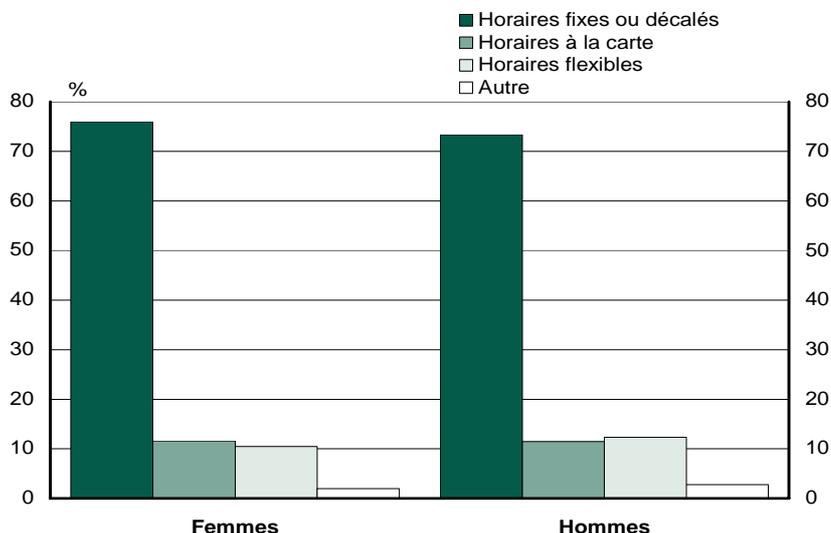
# Flexibilité dans l'aménagement du temps de travail pour les femmes et les hommes

L'une des principales ambitions de la stratégie européenne pour l'emploi est d'atteindre un niveau d'emploi élevé dans l'ensemble de l'Union européenne, tout en garantissant un accès égal aux représentants des deux sexes. Cela signifie que les femmes et les hommes doivent avoir la possibilité d'exercer une activité professionnelle indépendamment de leur situation et responsabilité familiales. Au même titre que des politiques favorables à la famille, telles que la disponibilité de structures d'accueil des enfants à des prix abordables ou le droit au congé parental, les formules de travail flexibles jouent un rôle potentiellement important dans la réalisation de cet objectif.

Le présent numéro de «Statistiques en bref» examine la proportion de femmes et d'hommes qui, en Europe, ont des horaires de travail variables, par opposition aux horaires fixes. Cette publication exploite les informations recueillies dans le cadre d'un module ad hoc spécial de l'enquête communautaire sur les forces de travail de 2004 concernant l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail. L'accent est mis sur les personnes de 25 à 49 ans, la tranche d'âge la plus susceptible de devoir concilier travail et enfants.

Ces informations montrent qu'environ trois quarts des salariés de 25 à 49 ans de l'UE (ou, plus précisément, des 20 États membres ayant fourni des données) ont des horaires fixes ou décalés chaque semaine (graphique 1). Seulement un quart environ bénéficie d'une certaine flexibilité dans les heures de travail effectuées, c'est-à-dire la possibilité de «capitaliser» des heures de travail pour les récupérer ultérieurement sous forme de congés (12 %) ou d'adopter des horaires variables (10-12 %). Les données indiquent également que la proportion de femmes bénéficiant d'horaires flexibles est légèrement plus faible que celle des hommes. Une analyse plus approfondie des résultats est présentée ci-dessous.

Graphique 1: Aménagement du temps de travail des femmes et des hommes de 25 à 49 ans dans l'UE-25, 2004



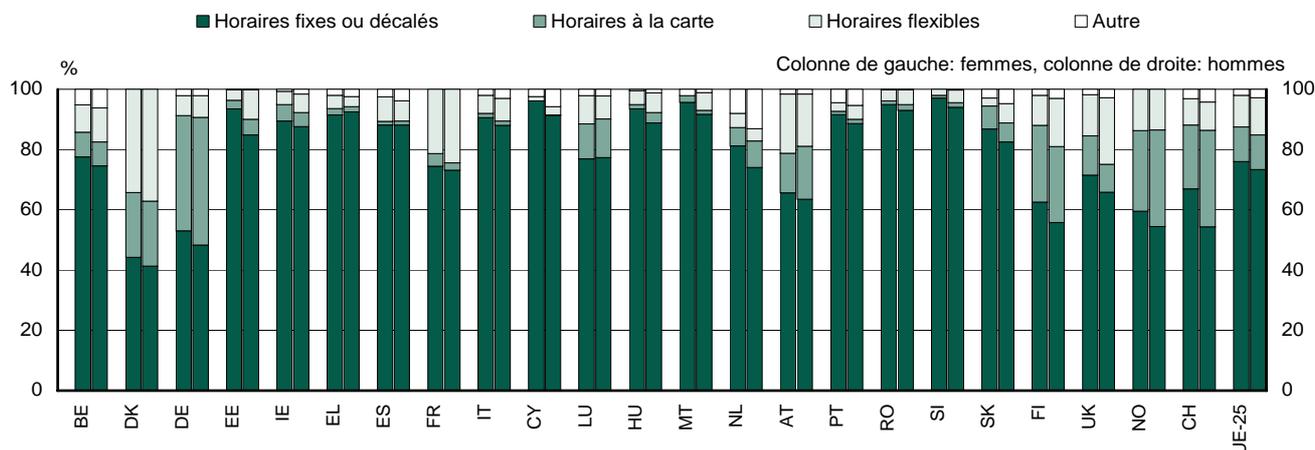
Source: Eurostat, module ad hoc de l'EFT sur l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail  
UE-25 sauf CZ, LV, LT, PL et SE

## La plupart des salariés ont des horaires de travail fixes

La mesure dans laquelle les salariés peuvent bénéficier de flexibilité dans leurs horaires de travail – définie comme la possibilité de capitaliser des heures de travail (horaire à la carte), de décider de l'heure de début et de fin, ou de planifier eux-mêmes leur horaire – varie considérablement d'un pays à l'autre. Selon les informations recueillies, plus de 90 % des salariés de 25

à 49 ans avaient un horaire de travail fixe ou décalé en Grèce, à Chypre, à Malte, en Slovaquie et en Roumanie en 2004 (graphique 2 et tableau 1). Dans trois autres États membres (Estonie, Italie et Portugal), plus de 90 % des femmes et un peu moins de 90 % des hommes avaient des horaires fixes ou décalés.

Graphique 2: Aménagement du temps de travail des femmes et des hommes de 25 à 49 ans, 2004



Source: Eurostat, module ad hoc de l'EFT sur l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail  
BG, CZ, LV, LT, PL, SE et IS: aucune donnée; UE-25 sauf CZ, LV, LT, PL et SE

Il faut souligner que, même si les horaires décalés impliquent que les salariés commencent et terminent leur journée de travail à des horaires différents chaque semaine, il est probable qu'ils n'aient que très peu d'influence sur ces horaires. Effectivement, dans les 8 pays cités, très peu de femmes ou d'hommes bénéficiaient d'une certaine flexibilité au niveau de leurs horaires de travail telle qu'elle a été définie ci-dessus. C'était également le cas en Espagne et en Irlande, où environ 88 % à 89 % des femmes et des hommes avaient des horaires fixes ou décalés, ainsi qu'en Slovaquie, où les chiffres dépassaient largement 80 %.

Ce n'est qu'au Danemark que la proportion d'hommes et de femmes ayant des horaires fixes ou décalés était légèrement

inférieure à 50 % (à peine plus de 45 % dans les deux cas). En Allemagne, moins de la moitié des salariés de sexe masculin travaillaient de la sorte, contre 53 % des femmes. Parmi les autres États membres de l'Union européenne, deux seulement (l'Autriche et la Finlande) comptaient moins de deux tiers des hommes et des femmes avec des horaires fixes ou décalés. Au Royaume-Uni, cette proportion n'était valable que pour les hommes. Enfin, la situation était la suivante hors de l'Union européenne: moins de 60 % des hommes et des femmes avaient des horaires fixes ou décalés en Norvège, contre 55 % des hommes seulement et 67 % des femmes en Suisse.

Tableau 1: Aménagement du temps de travail des femmes et des hommes de 25 à 49 ans, 2004  
(% de femmes/d'hommes salariés)

	BE	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LU	HU	MT	NL	AT	PT	RO	SI	SK	FI	UK	NO	CH	UE-25
<b>Femmes</b>																								
Horaires fixes ou décalés	77.6	44.2	53.1	93.5	89.5	91.5	88.2	74.4	90.6	96.1	76.9	93.4	95.7	81.2	65.6	91.6	94.9	97.1	86.8	62.6	71.5	59.5	67.0	76.0
Fixes	69.4	36.2	48.1	88.3	82.2	84.5	84.7	71.7	69.2	90.2	63.8	86.1	83.0	71.0	62.1	84.0	91.2	73.5	82.0	50.6	68.4	51.2	63.1	69.2
Décalés	8.1	8.0	5.0	5.2	7.3	6.9	3.5	2.8	21.4	5.9	13.1	7.3	12.7	10.2	3.5	7.6	3.7	23.6	4.8	12.0	3.0	8.4	3.9	6.8
Horaires à la carte	8.2	21.6	38.2	2.9	5.3	2.2	1.2	4.2	1.4	0.0	11.6	1.5	2.1	6.0	13.2	1.1	1.3	1.0	7.7	25.5	13.1	26.8	21.2	11.6
Possibilité de récupérer uniquement des heures de congé	4.3	0.8	19.0	1.2	2.8	1.1	1.1	1.2	0.5	0.0	10.3	0.6	2.1	1.5	5.7	0.6	0.7	0.5	6.4	7.8	2.9	2.5	3.2	4.8
Possibilité de récupérer des heures et des jours entiers de congé	3.9	20.7	19.2	1.7	2.6	1.1	0.1	3.0	1.0	0.0	1.3	0.9	0.0	4.5	7.6	0.5	0.5	0.5	1.3	17.7	10.2	24.3	18.0	6.8
Horaires de travail flexibles	9.0	34.3	6.6	3.6	4.5	4.4	8.0	21.3	6.0	1.4	9.4	4.6	0.0	4.8	19.7	2.9	3.7	1.9	2.6	9.9	13.7	13.7	8.7	10.5
Début et fin de l'horaire de travail variables	6.8	26.5	4.9	1.5	3.0	3.3	6.7	14.5	4.6	0.7	6.7	1.6	0.0	2.6	11.5	1.8	2.5	1.3	1.6	5.9	7.2	11.1	0.0	7.0
Détermine son propre emploi du temps	2.2	7.7	1.7	2.1	1.5	1.1	1.3	6.8	1.4	0.7	2.7	3.0	0.0	2.2	8.1	1.1	1.2	0.7	1.1	4.0	6.4	2.6	8.7	3.5
Autre	5.2	0.0	2.1	0.1	0.7	2.0	2.5	0.0	2.0	2.5	2.1	0.5	2.1	8.0	1.5	4.4	0.1	0.0	2.9	2.0	1.8	0.0	3.1	2.0
<b>Hommes</b>																								
Horaires fixes ou décalés	74.6	41.3	48.2	84.9	87.6	92.5	88.2	73.2	88.1	91.4	77.4	88.9	91.7	74.1	63.5	88.6	93.1	94.0	82.6	55.8	65.9	54.4	54.4	73.4
Fixes	66.6	36.3	43.0	77.3	75.2	85.1	83.8	70.0	65.3	87.3	60.4	79.6	79.9	62.9	60.3	76.7	87.2	71.9	78.5	43.5	61.8	45.1	50.8	65.5
Décalés	8.0	5.0	5.3	7.6	12.4	7.4	4.4	3.2	22.8	4.1	17.0	9.3	11.8	11.1	3.3	11.9	5.8	22.1	4.0	12.4	4.1	9.4	3.5	7.9
Horaires à la carte	8.0	21.5	42.5	5.2	4.7	1.8	1.4	2.4	1.4	0.1	12.8	3.4	1.4	8.9	17.6	1.4	1.9	1.6	6.2	25.2	9.3	32.1	32.1	11.5
Possibilité de récupérer uniquement des heures de congé	3.8	1.5	19.5	1.4	2.7	1.0	1.1	0.6	0.4	0.0	11.7	1.6	1.4	3.2	5.8	0.8	1.3	0.8	4.6	6.3	2.6	1.9	3.4	4.8
Possibilité de récupérer des heures et des jours entiers de congé	4.2	20.1	23.0	3.8	2.0	0.8	0.3	1.9	1.1	0.1	1.1	1.8	0.0	5.6	11.8	0.6	0.6	0.7	1.6	18.9	6.7	30.2	28.7	6.7
Horaires de travail flexibles	11.3	37.2	7.1	9.8	6.1	3.2	6.6	24.4	7.5	2.7	7.6	6.5	5.8	4.0	17.3	4.7	4.9	4.2	6.4	16.0	22.0	13.5	9.4	12.3
Début et fin de l'horaire de travail variables	6.4	21.2	4.8	5.4	3.8	2.4	5.3	13.2	5.5	1.7	4.3	2.8	5.8	1.7	9.9	2.5	4.2	2.7	5.7	6.3	9.3	9.4	0.0	7.0
Détermine son propre emploi du temps	4.9	15.9	2.4	4.4	2.4	0.8	1.3	11.2	2.0	1.0	3.3	3.7	0.0	2.3	7.4	2.3	0.7	1.5	0.8	9.7	12.7	4.0	9.4	5.4
Autre	6.1	0.0	2.2	0.1	1.6	2.5	3.9	0.0	3.0	5.8	2.2	1.3	1.1	13.1	1.6	5.3	0.1	0.2	4.8	3.0	2.8	0.0	4.2	2.8

Source: Eurostat, module ad hoc de l'EFT sur l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail.

BG, CZ, LV, LT, PL et SE: aucune donnée

Les chiffres susmentionnés montrent que la proportion de femmes ayant des horaires fixes ou décalés était plus élevée que celles des hommes dans pratiquement tous les pays concernés par cette enquête. Dans deux États membres seulement (Grèce et Luxembourg) elle était légèrement inférieure à celle des hommes, alors que dans un troisième (Espagne) le pourcentage était le même pour les deux sexes.

Parmi les personnes qui, dans l'Union européenne, n'étaient pas soumises à des horaires fixes ou décalés, environ la moitié (autrement dit quelque 12 % du total des salariés) avait un emploi permettant de capitaliser des heures ou des journées de travail récupérables par la suite (c'est-à-dire de travailler davantage d'heures ou de jours pour obtenir plus tard le nombre équivalent d'heures ou de jours de congé). L'autre moitié (un peu moins de 11 % des femmes et de 13 % des hommes) pouvait décider du début et de la fin de son horaire de travail ou déterminer son propre emploi du temps. Ces deux catégories d'aménagement du temps de travail sont désignées dans le présent document par les termes «horaires à la carte» et «horaires flexibles» (par ailleurs, environ 2 % des femmes et 3 % des hommes sont également recensés comme bénéficiant d'autres types d'aménagement du temps de travail).

La répartition de ces deux catégories d'aménagement du temps de travail varie considérablement d'un pays à l'autre. En Allemagne, en Finlande, en Norvège et en

Suisse, la plupart des salariés bénéficiant d'une certaine flexibilité au niveau de leurs horaires pouvaient capitaliser des heures supplémentaires pour récupérer des congés ultérieurement. Au Danemark, en France et – pour les hommes – au Royaume-Uni, la plupart pouvaient fixer eux-mêmes le début ou la fin de leur temps de travail ou leur emploi du temps de manière générale. Ces trois pays sont les seuls couverts par l'enquête où plus de 20 % des hommes bénéficiaient d'une certaine flexibilité telle que définie précédemment, le Danemark et la France étant les seuls où également plus de 20 % des femmes étaient dans ce cas (le pourcentage était inférieur à 14 % au Royaume-Uni); la proportion relevée en Autriche était quant à elle à peine au-dessous de 20 %.

Naturellement, les chiffres susmentionnés ne donnent qu'une indication de la flexibilité des horaires, en ce sens qu'ils ne révèlent pas dans quelle mesure les salariés peuvent modifier le début et la fin de leur journée de travail (par exemple si c'est d'une demi-heure ou de trois heures). À l'inverse, ils ne montrent pas non plus si les salariés ayant des horaires fixes peuvent facilement obtenir des congés. Toutefois, il est vraisemblable que les salariés pouvant choisir leurs horaires de travail bénéficient généralement d'une plus grande flexibilité que les autres.

**Tableau 2 - Aménagement du temps de travail des femmes et des hommes de 25 à 49 ans selon leur situation familiale, 2004 (% de femmes/hommes salariés par type de ménage)**

		BE	DE	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LU	HU	MT	NL	AT	PT	RO	SI	SK	UK	UE-25
<b>Femmes</b>																					
Vivant seules	Horaires fixes ou décalés	75.2	45.5	97.4	85.0	89.4	82.7	70.3	89.2	100.0	67.2	93.8	100.0	79.7	63.4	86.6	96.5	100.0	77.7	68.5	66.4
	Horaires à la carte	12.4	44.8	2.0	7.6	2.6	3.3	5.0	2.0	:	20.1	1.4	:	8.8	15.0	1.7	1.2	:	17.8	14.5	19.1
	Horaires flexibles	8.5	7.1	0.6	6.8	6.4	10.7	24.7	6.2	:	10.8	4.3	:	3.5	18.8	4.9	2.3	:	3.4	14.7	12.1
	Autre	3.9	2.6	:	0.6	1.6	3.3	:	2.5	:	1.9	0.6	:	8.0	2.9	6.9	:	:	1.1	2.3	2.5
Vivant seules avec enfant	Horaires fixes ou décalés	77.3	53.7	95.9	90.9	91.7	84.7	75.0	90.9	93.2	79.1	93.8	100.0	83.4	63.1	88.2	96.1	100.0	84.4	74.6	73.5
	Horaires à la carte	7.5	38.9	2.6	4.4	2.0	0.7	3.7	1.7	:	7.2	2.8	:	5.4	14.7	1.3	0.2	:	12.1	11.5	13.4
	Horaires flexibles	12.2	5.9	1.3	4.7	5.0	12.0	21.3	5.3	3.6	13.1	3.4	:	4.5	20.1	4.0	3.6	:	1.5	12.4	11.6
	Autre	3.0	1.5	0.2	:	1.3	2.6	:	2.0	3.2	0.6	:	:	6.7	2.1	6.6	:	:	2.0	1.6	1.6
Mariées ou vivant en concubinage	Horaires fixes ou décalés	76.8	49.2	91.7	87.8	90.7	87.6	75.5	89.8	93.6	76.0	93.8	100.0	81.8	59.9	91.5	94.3	94.1	89.4	69.3	72.8
	Horaires à la carte	7.7	43.1	3.7	7.1	2.1	1.5	3.3	1.6	:	15.7	1.2	:	7.1	17.9	1.0	1.5	1.8	4.2	14.9	14.7
	Horaires flexibles	10.1	5.7	4.6	4.4	5.0	7.9	21.2	6.4	1.8	6.9	4.1	:	3.8	20.2	3.0	4.1	4.1	2.6	13.8	10.2
	Autre	5.3	1.9	:	0.7	2.3	2.9	:	2.2	4.6	1.4	0.9	:	7.3	2.0	4.5	0.1	:	3.8	2.1	2.3
Mariées ou vivant en concubinage avec enfant	Horaires fixes ou décalés	78.1	55.2	92.7	90.0	92.3	87.6	73.9	91.3	97.2	77.7	93.1	94.6	80.7	65.7	92.1	95.1	97.3	86.1	71.1	76.4
	Horaires à la carte	8.0	35.0	3.1	4.5	2.4	1.2	4.7	1.5	:	9.3	1.4	:	5.2	12.9	1.1	1.2	0.9	9.4	12.9	10.5
	Horaires flexibles	8.6	7.3	4.2	4.9	3.2	9.0	21.4	5.4	1.3	10.6	4.9	:	5.7	20.3	2.5	3.5	1.8	1.9	14.4	11.1
	Autre	5.3	2.4	0.1	0.6	2.1	2.3	:	1.8	1.5	2.3	0.5	5.4	8.4	1.1	4.3	0.2	:	2.7	1.5	2.1
Autre	Horaires fixes ou décalés	78.3	60.2	94.2	90.7	91.3	90.2	78.3	90.4	95.5	85.3	93.5	95.0	83.3	72.4	91.8	94.6	97.2	87.8	75.0	82.0
	Horaires à la carte	7.1	32.1	2.2	4.8	1.9	0.8	3.2	1.1	:	5.6	1.5	5.0	3.8	8.3	0.9	1.4	0.9	5.7	11.2	7.8
	Horaires flexibles	7.9	6.0	3.5	3.8	5.1	6.4	18.5	6.5	1.3	6.0	4.6	:	4.8	18.4	3.1	3.9	1.8	3.4	11.9	8.2
	Autre	6.7	1.7	0.1	0.8	1.8	2.5	:	2.0	3.2	3.1	0.4	:	8.1	0.8	4.1	0.1	0.1	3.1	1.8	2.0
<b>Hommes</b>																					
Vivant seuls	Horaires fixes ou décalés	72.7	44.3	88.6	80.9	90.3	83.2	71.6	86.3	86.2	67.9	88.8	100.0	74.2	52.3	89.1	93.6	95.6	80.4	63.3	64.3
	Horaires à la carte	9.2	45.8	3.7	7.5	3.2	1.4	2.4	2.1	:	18.4	6.7	:	10.0	21.6	1.1	2.6	:	7.8	12.1	18.6
	Horaires flexibles	11.7	7.6	7.6	8.0	3.2	9.2	26.0	8.6	6.9	11.1	3.1	:	4.5	23.7	6.3	3.4	4.4	7.6	21.9	14.2
	Autre	6.4	2.3	:	3.6	3.3	6.2	:	3.1	7.0	2.5	1.4	:	11.3	2.4	3.5	0.5	:	4.2	2.7	3.0
Vivant seuls avec enfant	Horaires fixes ou décalés	78.4	49.7	67.1	94.3	88.8	91.5	75.4	82.1	:	58.9	92.3	100.0	64.0	42.0	90.3	89.2	58.0	89.9	72.2	69.7
	Horaires à la carte	3.3	41.9	:	:	:	:	1.6	5.8	:	12.7	:	:	14.8	26.8	:	:	:	:	8.2	14.2
	Horaires flexibles	7.0	7.0	32.9	5.7	4.6	3.4	23.0	10.0	:	19.7	7.7	:	3.3	25.8	:	10.8	42.0	:	17.5	13.1
	Autre	11.3	1.4	:	:	6.6	5.1	:	2.0	:	8.6	:	:	17.9	5.4	9.7	:	:	10.1	2.1	3.0
Mariées ou vivant en concubinage	Horaires fixes ou décalés	73.3	47.1	84.5	85.7	92.4	87.1	73.3	89.3	89.6	74.7	88.3	100.0	74.8	61.5	89.9	93.4	92.1	78.9	66.7	71.5
	Horaires à la carte	8.3	43.7	6.6	6.1	1.7	1.9	2.3	2.0	:	14.8	3.1	:	9.0	19.2	1.4	1.8	1.8	6.3	10.7	13.1
	Horaires flexibles	11.9	7.2	8.9	6.1	3.8	7.3	24.4	5.5	2.8	7.4	7.0	:	3.7	18.3	4.5	4.5	6.1	8.4	19.8	12.3
	Autre	6.4	2.0	:	2.1	2.1	3.7	:	3.3	7.6	3.1	1.7	:	12.5	1.0	4.2	0.3	:	6.5	2.8	3.0
Mariées ou vivant en concubinage avec enfant	Horaires fixes ou décalés	75.2	48.1	84.9	87.3	92.2	86.9	70.8	87.7	91.4	78.2	88.6	90.4	72.1	64.1	87.3	93.4	94.5	81.2	63.7	72.1
	Horaires à la carte	6.9	42.4	5.4	4.6	1.9	1.6	2.8	1.5	0.1	12.0	4.1	2.4	9.3	18.0	1.8	2.0	2.3	8.1	8.5	11.3
	Horaires flexibles	11.5	7.4	9.6	6.8	3.2	7.8	26.5	7.6	3.0	7.8	6.2	7.2	4.3	16.1	5.4	4.5	3.1	5.7	24.6	13.6
	Autre	6.4	2.1	0.1	1.3	2.7	3.7	:	3.2	5.5	2.0	1.2	:	14.3	1.8	5.5	0.1	0.1	4.9	3.1	3.1
Autre	Horaires fixes ou décalés	75.4	55.1	84.2	89.8	93.7	90.8	84.6	88.5	92.8	89.3	89.6	88.7	82.7	73.5	89.7	92.5	94.1	84.4	71.9	81.7
	Horaires à la carte	10.5	36.8	4.5	3.7	1.3	0.9	1.4	0.8	:	6.8	2.0	:	3.6	12.2	1.0	1.8	1.0	4.5	6.9	7.2
	Horaires flexibles	9.7	5.8	10.9	5.3	2.9	4.5	14.0	8.2	1.7	2.5	7.2	6.4	2.8	13.6	3.7	5.6	4.5	6.7	19.0	8.4
	Autre	4.5	2.2	0.4	1.2	2.0	3.8	:	2.5	5.5	1.3	1.2	4.9	10.9	0.8	5.6	0.1	0.4	4.4	2.3	2.7

Source: Eurostat, module ad hoc de l'EFT sur l'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail

BG, CZ, DK, LV, LT, PL, FI et SE: aucune donnée

## Flexibilité dans l'aménagement du temps de travail et enfants

Dans la majorité des pays d'Europe, les aménagements du temps de travail ne semblent pas être d'une grande aide pour les parents. En effet, les salariés qui ont des enfants semblent être moins nombreux à bénéficier d'horaires flexibles que ceux qui n'en ont pas, et non le contraire. Dans les 18 États membres de l'UE-25 couverts par cette enquête et pour lesquels des données sur les ménages sont disponibles, plus de 76 % des femmes de 25 à 49 ans mariées ou vivant en concubinage et ayant des enfants (de moins de 12 ans) avaient un travail avec des horaires fixes ou décalés (voir tableau 2). C'est environ 10 points de pourcentage de plus que les femmes sans enfants vivant seules et un peu moins de 4 points de pourcentage de plus que les femmes sans enfants mariées ou en concubinage. En outre, chez les femmes vivant seules avec un enfant, pour lesquelles il est probable que concilier vie

professionnelle et responsabilités familiales est plus particulièrement problématique, la proportion d'horaires fixes ou décalés était également plus importante (74 %) que chez les femmes sans enfants. La même tendance se retrouve chez les hommes. Dans les pays de l'UE-25 couverts par cette enquête, environ 72 % des hommes mariés ou vivant en concubinage et ayant des enfants avaient des horaires fixes ou décalés, contre 64 % des hommes seuls sans enfants.

On constate le même type de situation dans les États membres où une forte proportion de femmes et d'hommes bénéficie d'une certaine flexibilité dans l'aménagement du temps de travail. En Allemagne en particulier, seulement 42 % environ des femmes mariées ou vivant en concubinage et ayant des enfants bénéficiaient d'horaires de travail à la carte ou flexibles, contre 52 % des femmes seules sans enfants.

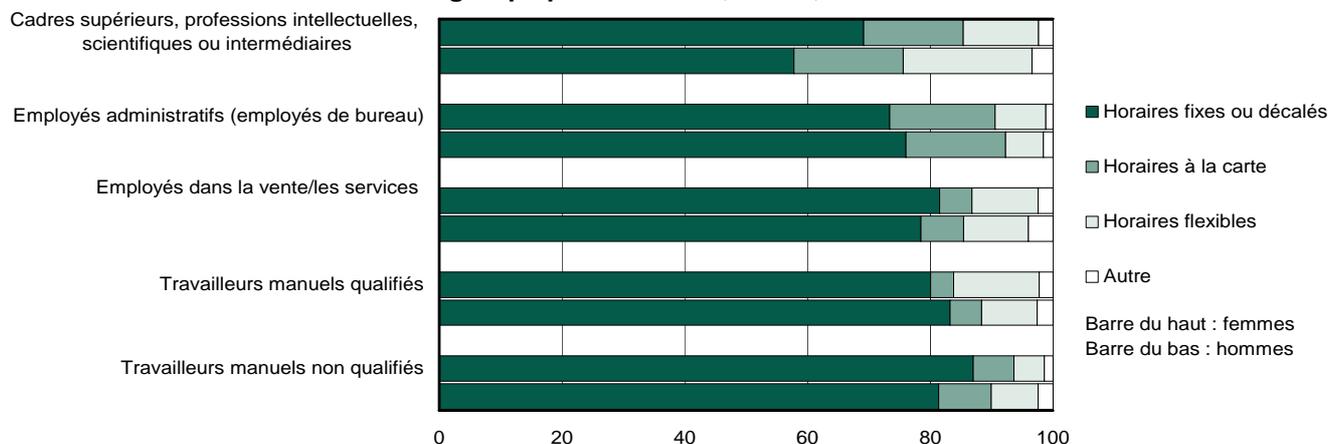
### La flexibilité est plus fréquente dans les emplois hautement qualifiés et les postes de direction

Comme on pouvait s'y attendre, les hommes et les femmes de 25 à 49 ans occupant des postes relativement qualifiés sont plus nombreux à bénéficier d'une certaine flexibilité de leurs horaires de travail que les salariés faiblement qualifiés. Dans l'ensemble des États membres de l'UE-25 couverts par l'enquête, 69 % des femmes appartenant à la catégorie des dirigeants d'entreprise, aux professions intellectuelles ou scientifiques ou aux professions intermédiaires (autrement dit aux grands groupes professionnels 1, 2 et 3 de la CIP) avaient en 2004 des horaires fixes ou décalés, tandis qu'un peu plus de 28 % bénéficiaient d'horaires à la carte ou flexibles. Dans la vente et les services, 82 % avaient des horaires fixes ou décalés et 16 % une certaine flexibilité des horaires; pour les femmes occupant des emplois non qualifiés, les proportions étaient respectivement de 80 % et 18 %. Le pourcentage de femmes exerçant des métiers manuels

qualifiés (travaillant dans l'artisanat ou comme opératrices sur machines) qui bénéficiaient d'une certaine flexibilité d'horaires était inférieur à 12 % (graphique 3).

Chez les hommes, l'écart entre les salariés hautement qualifiés et les moins qualifiés est encore plus prononcé. Dans les États membres de l'UE-25 couverts par l'enquête, près de 39 % des hommes appartenant à la catégorie des dirigeants d'entreprise, aux professions intellectuelles ou scientifiques ou aux professions intermédiaires bénéficiaient d'horaires à la carte ou flexibles – ce qui représente plus de 10 points de pourcentage de plus que les femmes du même groupe professionnel – tandis que 57 % avaient des horaires fixes. En revanche, seulement 16 % des ouvriers qualifiés et à peine 14 % des travailleurs non qualifiés bénéficiaient d'une certaine flexibilité.

**Graphique 3: Aménagement du temps de travail des femmes et des hommes de 25 à 49 ans par grand groupe professionnel, UE-25, 2004**



Source: Eurostat, module ad hoc de l'EFT sur l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail UE-25 sauf CZ, LV, LT, PL et SE

Ce schéma se retrouve pratiquement dans chaque État membre. Dans la grande majorité des pays, la proportion de dirigeants d'entreprise et de membres des professions intellectuelles, scientifiques ou intermédiaires bénéficiant d'une certaine flexibilité était nettement plus élevée que celle des salariés moins qualifiés. La proportion des femmes appartenant au premier groupe professionnel et bénéficiant d'une certaine flexibilité dépassait de 20 points de pourcentage celle des employées dans la vente ou les services au Danemark, en Allemagne, au Luxembourg et au Royaume-Uni, et de près de 40 points de pourcentage en Finlande. Dans ces pays et également en France et en Autriche, ces écarts étaient plus marqués chez les hommes: le pourcentage de dirigeants d'entreprise et de membres des professions intellectuelles, scientifiques ou intermédiaires qui bénéficiaient d'une certaine flexibilité dépassait de 30 à 40 points de pourcentage celui des hommes occupant des postes non qualifiés. Parmi les dirigeants d'entreprise et les membres des professions intellectuelles, scientifiques ou intermédiaires, la différence entre les hommes et les femmes

est également frappante. En France, aux Pays-Bas, en Autriche et en Finlande, la proportion de femmes faisant partie de ces groupes professionnels qui bénéficiaient de ce type d'aménagement du temps de travail était inférieure à celle des hommes d'environ 14 à 16 points de pourcentage; au Danemark, en Allemagne, en Estonie et à Chypre, elle était inférieure de 11 à 12 points de pourcentage. Hors de l'UE, cet écart était encore plus marqué: plus de 27 points de pourcentage en Suisse.

À l'autre extrémité de l'échelle, la différence entre le nombre d'hommes et de femmes bénéficiant d'une certaine flexibilité des horaires de travail dans les postes non qualifiés est moins systématique. En Grèce, en Espagne, en France, au Luxembourg, en Autriche et en Suisse, la proportion de femmes ayant une certaine flexibilité des horaires était nettement plus importante — bien que ce chiffre reste relativement faible (moins de 20 %) dans les trois premiers cas. Au Danemark, en Estonie, en Slovaquie et en Finlande, par contre, on constate la situation inverse.

## Variabilité selon l'activité économique

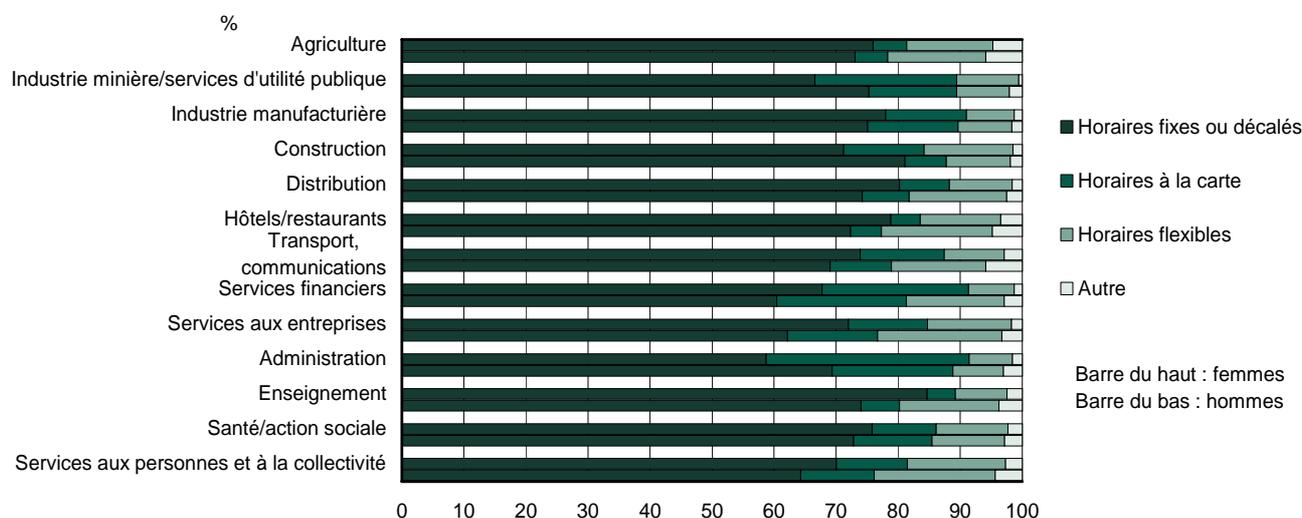
Les salariés de certaines branches d'activité économique sont plus susceptibles de bénéficier d'une certaine flexibilité, bien que les secteurs concernés varient dans les différents pays d'Europe, de même que la proportion d'hommes et de femmes. En moyenne dans l'UE-25, la proportion de femmes bénéficiant d'une certaine flexibilité était plus forte dans l'administration (près de 40 %) que dans d'autres secteurs (graphique 4). Ce pourcentage était particulièrement élevé au Danemark, en Allemagne et en Finlande: environ 75 % ou plus. Dans de nombreux pays cependant (Grèce, Espagne, Italie, Portugal, Hongrie, Slovaquie, Chypre, Malte et Roumanie), très peu de femmes (moins de 5 %) bénéficiaient d'une certaine flexibilité des horaires de travail dans ce secteur. Il est intéressant de constater que dans les pays où une proportion relativement importante de femmes a une certaine

flexibilité des horaires de travail la proportion d'hommes dans le même cas est nettement moins élevée.

Par contre, la proportion de femmes bénéficiant d'une certaine flexibilité dans les services aux entreprises était beaucoup plus faible.

On note également certaines différences dans le secteur de l'enseignement, avec un nombre moins important de femmes bénéficiant d'une certaine flexibilité par rapport aux hommes. C'est le cas dans presque tous les pays, bien que les chiffres soient presque toujours relativement faibles. Par ailleurs, le nombre d'hommes et de femmes ayant une certaine flexibilité était similaire dans le secteur de la santé et de l'action sociale, mais encore avec des chiffres relativement peu élevés dans la plupart des pays.

**Graphique 4: Aménagement du temps de travail des femmes et des hommes de 25 à 49 ans par activité économique, UE-25, 2004**



Source: Eurostat, module ad hoc de l'EFT sur l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail UE-25 sauf CZ, LV, LT, PL et SE

## De nombreuses personnes travaillant en dehors des heures « normales » y trouvent leur compte sur le plan privé

Dans toute l'Europe, un nombre considérable d'hommes et de femmes travaillent au moins occasionnellement en dehors des heures dites « normales », le week-end ou la nuit. En 2004, près de 41 % des femmes et un peu plus de 48 % des hommes de l'UE ont travaillé au moins occasionnellement le week-end, tandis qu'environ 11 % des femmes et 22 % des hommes ont travaillé régulièrement ou occasionnellement la nuit. Bien que certaines des personnes concernées n'adoptent pas volontiers ces

horaires, nombre d'entre elles y trouvent leur compte sur le plan privé.

Dans les États membres de l'UE-25 analysés, plus des deux tiers (69 %) des femmes de 25 à 49 ans travaillant au moins occasionnellement le week-end ont déclaré qu'elles trouvaient cela en adéquation avec leur situation personnelle. Cette proportion est légèrement plus importante que celle des hommes (67,4 % - tableau 3). Le nombre de personnes qui sont de cet avis varie toutefois sensiblement d'un pays à l'autre.

**Tableau 3: Femmes et hommes de 25-49 ans travaillant le week-end et adéquation avec leur situation personnelle, 2004**

	BE	DK	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LU	HU	MT	AT	PT	SI	SK	FI	UK	NO	CH	UE-25
	<i>% de salariés travaillant au moins occasionnellement le week-end</i>																				
Femmes	33.4	37.6	36.5	34.1	40.8	34.0	47.4	38.8	45.1	27.9	28.0	43.7	41.6	32.9	51.3	37.9	32.4	45.0	39.5	40.2	40.5
Hommes	33.0	41.6	40.1	52.5	51.6	33.2	52.7	45.8	40.5	30.6	41.5	48.9	43.0	47.5	60.8	52.3	31.0	66.3	39.6	36.7	48.3
	<i>% de salariés trouvant que travailler le week-end est en adéquation avec leur situation personnelle</i>																				
Femmes	74.9	73.0	39.0	89.0	33.5	86.6	80.1	:	47.4	96.2	88.5	100.0	91.6	34.6	65.2	64.7	71.8	51.8	29.8	84.5	66.1
Hommes	78.1	71.9	42.2	88.5	39.9	85.9	80.4	:	40.4	95.0	89.6	95.8	92.8	43.3	73.4	69.4	67.5	48.4	28.4	86.7	64.6

Source: Eurostat, module ad hoc de l'EFT sur l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail.

BG, CZ, DE, LV, LT, NL, PL, RO et SE: aucune donnée

«: » données non comparables

Dans 12 des 17 États membres pour lesquels il existe des données, plus de 65 % des femmes de 25 à 49 ans affirment ne pas voir d'inconvénient à travailler le week-end. Les exceptions sont le Royaume-Uni, le Portugal, l'Estonie, Chypre et la Grèce, où le travail de week-end convient à un peu moins de la moitié des femmes, sauf au Royaume-Uni (52 %). C'est également le cas pour les hommes, sauf une fois encore au Royaume-Uni, où moins de la moitié des hommes ne voient pas d'inconvénient à travailler le week-end.

Dans trois des cinq États membres ayant la plus forte proportion de femmes qui ne voient pas d'inconvénient à travailler le week-end (Hongrie, Irlande et Luxembourg), le nombre de personnes travaillant le week-end est largement inférieur à la moyenne. Il en va de même dans quatre des six États membres où la

proportion d'hommes appréciant le travail de week-end est élevée (Espagne, Hongrie, Autriche et Luxembourg).

Ces mêmes différences entre les pays se retrouvent pour le travail de nuit. Dans les 17 États membres de l'UE pour lesquels des données comparables sont disponibles, environ 63 % à 64 % des hommes et des femmes travaillant la nuit ont déclaré que ces horaires étaient compatibles avec leur situation personnelle. Si ce pourcentage dépasse 90 % au Luxembourg et à Malte et s'élève à environ 90 % en Autriche, il est seulement d'environ 30 % à Chypre et est inférieur à 30 % en Grèce (tableau 4). Une fois encore, à mesure que le nombre de personnes travaillant la nuit augmente, la proportion de personnes satisfaites de leur sort tend à diminuer, du moins chez les femmes.

**Tableau 4: Femmes et hommes de 25 à 49 ans travaillant de nuit et adéquation avec leur situation personnelle, 2004**

	BE	DK	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LU	HU	MT	AT	PT	SI	SK	FI	UK	NO	CH	UE-25
	<i>% de salariés travaillant au moins occasionnellement la nuit</i>																				
Femmes	10.8	11.2	12.9	11.7	11.5	7.9	8.3	7.6	5.5	7.3	10.1	8.7	12.8	13.3	10.8	15.8	14.1	15.6	15.4	9.6	10.7
Hommes	18.5	17.1	16.3	21.3	23.0	13.5	24.2	17.3	14.6	14.0	20.0	24.4	27.5	24.8	23.8	28.3	20.5	30.8	22.2	17.0	21.9
	<i>% de salariés trouvant que travailler la nuit est en adéquation avec leur situation personnelle</i>																				
Femmes	74.1	68.5	52.2	83.8	29.5	77.3	79.6	:	29.4	100.0	81.6	100.0	88.7	37.2	55.2	74.6	53.3	42.4	44.6	82.2	61.3
Hommes	83.4	69.3	41.7	82.9	26.9	74.2	76.8	:	31.1	92.9	84.5	100.0	91.0	42.6	77.2	71.3	58.0	41.6	29.7	83.6	61.9

Source: Eurostat, module ad hoc de l'EFT sur l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail.

BG, CZ, DE, LV, LT, NL, PL, RO et SE: aucune donnée

«: » données non comparables

## ➤ CE QU'IL FAUT SAVOIR – NOTES METHODOLOGIQUES

### Sources de données, classification et définitions

Les données contenues dans le présent document sont extraites du module ad hoc sur l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail inclus dans l'enquête sur les forces de travail (EFT) et réalisé en 2004. Pour une analyse plus approfondie du module ad hoc, voir la publication, Eurostat (2006):

(«Rapport final de la task-force sur l'évaluation du module ad hoc de l'EFT 2004 sur l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail»), disponible sous format électronique à l'adresse: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-CC-06-008/EN/KS-CC-06-008-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CC-06-008/EN/KS-CC-06-008-EN.PDF).

Les caractéristiques décrivant les horaires variables dans le module ad hoc sont classées en 4 catégories principales selon le tableau de correspondances suivant:

Variable 216: horaires de travail variables	Classification utilisée dans cette publication
1 Journée de travail à horaires fixes	Horaires fixes ou décalés
2 Horaires décalés, plages de début/fin	
3 Horaires à la carte avec possibilité uniquement de récupérer des heures de congé	Horaires à la carte
4 Horaires à la carte avec possibilité de récupérer des journées entières de congé (et pas seulement des heures)	
5 Début et fin de l'horaire de travail fixés individuellement d'un commun accord	Horaires de travail flexibles
6 Détermine son emploi du temps (pas de limites formelles)	
7 Autre	Autre

### Couverture des données

Les données contenues dans le présent document concernent tous les salariés de 25 à 49 ans.

Les résultats pour l'UE-25 mentionnés dans le texte et présentés dans les graphiques et les tableaux ne comprennent pas la Bulgarie et la Roumanie étant donné que les données collectées sont antérieures à leur adhésion à l'UE.

Il n'y a aucune donnée disponible pour la Bulgarie, la République tchèque, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne, la Suède et la

Croatie. En outre, il n'y a aucune donnée disponible pour les cas suivants:

- a) aménagement du temps de travail selon la situation familiale: Danemark, Finlande, Suède, Norvège et Suisse;
- b) salariés travaillant le week-end et la nuit et adéquation avec leur situation personnelle: Allemagne, Pays-Bas, Roumanie, Suède, Norvège et Suisse

# Pour en savoir plus :

Données : [Site Web EUROSTAT/Page d'accueil/ Population et conditions sociales/Données](#)

## Population et conditions sociales

 Population

 Santé

 Education et formation

 Marché du travail

 **Emploi et chômage (Enquête sur les forces de travail)**

---

### Les journalistes peuvent contacter le service média support :

Bâtiment BECH, Bureau A4/125  
L - 2920 Luxembourg

Tel. (352) 4301 33408  
Fax (352) 4301 35349

E-mail: [eurostat-mediasupport@ec.europa.eu](mailto:eurostat-mediasupport@ec.europa.eu)

### European Statistical Data Support :

Eurostat a mis en place, conjointement avec les membres du "Système statistique européen", un réseau de centres d'appui, qui couvrira presque tous les États membres et certains pays de l'AELE.

La mission de ces centres sera d'aider et d'orienter les utilisateurs qui se procureront des données statistiques européennes sur l'internet.

Vous trouverez sur notre site internet des informations sur ce réseau de centres d'appui : <http://ec.europa.eu/eurostat/>

---

Une liste des bureaux de vente dans le monde est disponible à :

### L'Office des publications officielles des Communautés européennes.

2, rue Mercier  
L - 2985 Luxembourg

URL: <http://publications.europa.eu>  
E-mail: [info@publications.europa.eu](mailto:info@publications.europa.eu)

### Pour plus d'information et méthodologie

Omar Hardarson  
Eurostat / L-2920 Luxembourg  
Tel: +352 4301 35166  
Fax: +352 4301 33649  
E-mail: [Omar.hardarson@ec.europa.eu](mailto:Omar.hardarson@ec.europa.eu)

Manuscrit élaboré par Hélène Calers et Terry Ward (Applica, Brussels)