

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

**Dans quelle mesure le développement des horaires
atypiques impacte-t-il les femmes peu qualifiées et
quels sont les effets pour ces femmes ?**

Auteure : Adèle Buyck

Promotrice : Anaïs Périlleux

Lectrice : Laura Merla

Année académique 2022-2023

Master 60 en sciences du travail

TABLE DES MATIÈRES

<i>INTRODUCTION</i>	3
<i>MÉTHODOLOGIE</i>	5
<i>CHAPITRE I : LES HORAIRES ATYPIQUES, UNE COMPOSANTE DE L'EMPLOI ATYPIQUE</i>	6
<i>CHAPITRE II : LA PLACE DES FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL EN MUTATION</i>	11
1. L'évolution de l'emploi des femmes	11
2. Le temps partiel au féminin	12
3. La place de la femme face aux horaires atypiques	13
<i>CHAPITRE III : LES HORAIRES ATYPIQUES, A CONTRECOURANT DU TEMPS SOCIÉTAL ET BIOLOGIQUE</i>	17
<i>CHAPITRE IV : LES EFFETS DES HORAIRES ATYPIQUES</i>	18
1. Les effets généraux des horaires atypiques	18
1.1 Les risques sur la santé	18
1.2 Les risques sur la vie familiale et sociale	19
2. Les effets particuliers par types d'horaires atypiques	21
2.1 Le travail du week-end ou des jours fériés	21
2.2 Le travail en horaires coupés ou fractionnés	22
2.3 Le travail selon des horaires flexibles, variables ou imprévisibles	23
<i>CHAPITRE V : Eléments de réponses pour une reconnaissance des femmes peu qualifiées</i>	24
1. Revalorisation salariale des métiers peu qualifiés	25
2. Revalorisation sociale des métiers peu qualifiés	26
<i>CONCLUSION</i>	29
<i>BIBLIOGRAPHIE</i>	32
<i>ANNEXES</i>	38

INTRODUCTION

Au cours des dernières décennies, dans la plupart des pays occidentaux, le travail et l'emploi ont subi d'importantes mutations structurelles. Si autrefois, le droit du travail visait l'amélioration des conditions de travail des salariés, aujourd'hui, il suit les besoins économiques des entreprises et les changements de la société. L'organisation du temps est devenue de plus en plus flexible, induisant un élargissement des tâches et une grande variabilité des horaires. Si la flexibilité peut être synonyme de nouvelles opportunités d'emploi, de plus d'autonomie et d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et privée, elle pourrait constituer une porte vers la précarité et un piège vers des impacts négatifs sur la vie des salariés. La progression des horaires atypiques toucherait particulièrement certains types d'activités et groupes socioprofessionnels. Les femmes seraient très présentes dans les secteurs fortement soumis à des pratiques de flexibilité en matière d'horaires. Des statistiques démontrent que face aux horaires atypiques, tous les salariés ne seraient pas logés à la même enseigne. Les femmes peu qualifiées y seraient particulièrement exposées. En outre, pendant longtemps, la recherche s'est intéressée aux effets des horaires hors standards sur la santé des travailleurs. Néanmoins, seul le travail de nuit ou posté avait été particulièrement documenté. Depuis quelques années, avec l'éclosion d'autres formes d'horaires atypiques, des travaux ont été menés afin de mieux comprendre leurs impacts sur la santé physiologique et mentale des travailleurs qui y sont soumis.

Ce travail vise ainsi à répondre à la question suivante : *Dans quelle mesure le développement des horaires atypiques impacte-t-il les femmes peu qualifiées et quels sont les effets pour ces femmes ?*

Par femmes peu qualifiées, nous entendrons la définition donnée dans le rapport du Conseil supérieur de l'emploi de Belgique (2021). Celui-ci précise qu'il est difficile d'évaluer les compétences et les qualifications pour situer le niveau d'un travailleur. Il est donc évalué en fonction du diplôme le plus élevé obtenu. Cette vision ne tient pas compte des compétences acquises par l'expérience si ce n'est éventuellement sur base du métier exercé. Les personnes peu qualifiées sont ainsi celles qui n'ont pas terminé leurs études secondaires étant de la sorte faiblement diplômées.

La dimension économique de notre travail portera d'abord sur la spécificité des horaires atypiques et sur les différences de genre face à ces horaires hors standards. Nous nous intéresserons alors à l'évolution du marché du travail, aux raisons et aux caractéristiques du travail atypique dont les horaires atypiques sont une composante, et qui réalisent une forte percée. Ensuite, nous ferons le point sur la place qu'occupe le travail atypique sur le marché actuel. Nous décrirons alors la place des femmes dans le monde du travail, en ciblant plus particulièrement le travail à temps partiel (particulièrement soumis aux horaires atypiques) et la potentielle exposition des femmes peu qualifiées. Nous examinerons enfin la place des

femmes face aux différentes formes d'horaires atypiques et la situation des peu qualifiées face à ces horaires hors standards.

Notre travail abordera alors une dimension sociologique, en analysant les particularités des horaires atypiques pour connaître les effets qu'ils produisent selon les types auxquels les femmes peu qualifiées sont confrontées. Enfin, la dernière partie tentera de mettre en lumière les pistes de réponses apportées pour pallier ces effets et reconnaître à leur juste valeur les emplois « [...] des femmes et des hommes que nos économies reconnaissent et rémunèrent si mal. » (Macron, 2020 cité dans Vie publique, 2020).

MÉTHODOLOGIE

Ce travail de recherche trouve son origine dans la lecture d'un article académique intitulé *Les femmes peu qualifiées, de plus en plus exposées aux horaires atypiques* de Lambert et Langlois (2022) mais également suite au film documentaire de 2021 intitulé *Debout les femmes !* proposé par Madame Lamine, dans le cadre du cours de Droit du travail. François Ruffin, député français, y donne la parole aux femmes qui occupent des métiers essentiels mais dévalorisés : les femmes de ménage et les auxiliaires de vie sociale. Cette recherche a consisté à recenser les articles traitant des nouvelles formes d'organisation du travail et des horaires atypiques, de les analyser et de les synthétiser afin de répondre à notre question de départ : *Comment le développement des horaires atypiques provoqué par les transformations économiques et sociétales impacte-il les femmes peu qualifiées ?*

La recherche bibliographique a porté sur la littérature scientifique des pays développés et plus particulièrement française et belge, relative aux raisons de la montée en puissance des horaires atypiques, à leurs particularités, aux travailleurs les plus exposés et aux effets sanitaires potentiels. Des pistes de réponses pour contrer les impacts négatifs des horaires atypiques ont été retenues. Des bases de données de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), de l'OIT (Organisation internationale du travail), de Dares (Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques), de l'Insee (Institut national de la statistique et des études économiques), de Statbel (office belge de statistiques) et de l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) ont été interrogées.

Un premier tri des articles pertinents a été réalisé sur les titres et une première lecture effectuée. Dans un second temps, les articles retenus ont fait l'objet d'une lecture approfondie et ont été croisés pour enrichir la recherche. Les années de publication ont été limitées essentiellement aux vingt dernières années. Nous avons tenté de nous concentrer sur des sources belges mais force est de constater que la littérature française est plus riche quant aux apports du domaine que nous avons exploré. Cependant, notre réalité est assez similaire à celle de la France. Nous avons pu observer que plusieurs auteurs revenaient régulièrement dans les sources sollicitées. A ce stade, notre question de recherche est devenue la suivante : *Dans quelle mesure le développement des horaires atypiques impacte-t-il les femmes peu qualifiées et quels sont les effets pour ces femmes ?*

Une première difficulté a été de ne pouvoir cibler que des articles en français. Une seconde difficulté a été de trouver des sources associant les femmes peu qualifiées et les horaires atypiques. Beaucoup de sources s'intéressaient à des métiers féminins peu qualifiés spécifiques sans aborder les horaires, d'autres traitaient des horaires atypiques mais sans y confronter les femmes peu qualifiées. De plus, les horaires atypiques se résumaient souvent au travail de nuit et au travail posté.

CHAPITRE I : LES HORAIRES ATYPIQUES, UNE COMPOSANTE DE L'EMPLOI ATYPIQUE

1. Les horaires atypiques

Le contexte économique et social de ces dernières années a contribué de manière indéniable à une expansion des horaires de travail dits *atypiques*, et la proportion de salariés travaillant sous le régime d'horaires hors standards s'est accentuée particulièrement chez les femmes (Prunier-Poulmaire, 2015). Ainsi, l'histoire de l'aménagement du temps de travail a été marquée par de nombreux changements. La volonté de diversifier les horaires avait pour but d'optimiser la répartition du temps soit en début ou en fin de journée. Une formule d'horaires souples est aussi apparue pour répondre aux souhaits des travailleurs et des employeurs, leur permettant de moduler la présence du personnel en fonction des besoins de l'entreprise. La compétitivité économique a également été facteur d'aménagement du temps et plus récemment, le besoin de répondre à la demande immédiate. A cette flexibilité, une diversification des horaires est venue se greffer : durées de travail, rythmes, horaires atypiques (Léonard, 1998).

Avant de comprendre les raisons qui ont favorisé le développement du travail atypique et insidieusement des formes d'horaires atypiques, il est opportun de préciser ces différents systèmes d'horaires. L'horaire atypique se différencie de l'horaire typique c'est-à-dire en journée, du lundi au vendredi, avec deux jours de repos le samedi et le dimanche et des horaires compris entre 8 heures et 18 heures (Barthe, 2015). Certains des horaires atypiques remontent loin dans le temps. Il s'agit du travail de nuit et du travail posté. Néanmoins, de nouveaux systèmes de travail sont venus s'ajouter afin de répondre aux besoins économiques et sociétaux. Brangier et Valléry (2021) et l'INRS (2022a) dressent la liste des différents horaires atypiques existants :

- *Continu* : le fonctionnement de l'entreprise se déroule 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.
- *Semi-continu* : le fonctionnement se déroule 24 heures sur 24 mais il est arrêté le week-end.
- *Travail de nuit* : concerne tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures.
- *Travail coupé ou fractionné* : le travail correspond à une journée de travail au cours de laquelle les horaires effectués par le salarié sont discontinus. Cela signifie qu'au cours de la journée, le salarié effectue des séances de travail entrecoupées par une ou plusieurs interruptions d'activités.
- *Le travail en horaire décalé* : les horaires se trouvent déplacés tôt le matin, l'après-midi ou tard le soir. Ces horaires accompagnent très souvent le travail à temps partiel.
- *Le travail du dimanche* : il est nécessaire pour assurer la continuité de la vie sociale. On y retrouve les secteurs de la santé, de l'Horeca, des commerces alimentaires, des transports, de la sécurité et de la culture.

Deux constats peuvent être faits concernant l'exposition des travailleurs aux horaires atypiques. Le premier résulte des travaux de Valenduc (2011) qui observe que les secteurs avec des

horaires atypiques très répandus (santé, commerce, nettoyage, etc.) sont essentiellement occupés par des femmes. Pendant longtemps, leurs conditions de travail spécifiques n'ont pas été prises en compte car on estimait qu'elles ne couraient pas ou peu de risques physiques comme les hommes dans leur travail. Le second constat selon Lambert et Langlois (2022) est que les hommes et les femmes ne sont pas exposés aux mêmes horaires atypiques. Cela est facteur de la catégorie socioprofessionnelle et du secteur d'activité. Les employées qualifiées (exerçant le plus souvent dans les bureaux) sont moins exposées que les employés qualifiés, dont les emplois se situent surtout dans les secteurs de la sécurité (pompiers, police, armée, agents de sécurité), pour lesquels les horaires atypiques sont très répandus et très diversifiés. A l'inverse, les femmes peu qualifiées sont beaucoup plus exposées que les hommes peu qualifiés aux horaires atypiques. Les secteurs d'activités de ces dernières sont surtout l'entretien, le soin à la personne ou le commerce, ceux-ci recourant le plus souvent aux heures tardives, aux horaires fractionnés ou le week-end. Par contre, les hommes peu qualifiés travaillent plutôt dans le secteur du bâtiment, des travaux publics où le travail de jour et en semaine est plus fréquent. Une exception est à faire pour les ouvriers peu qualifiés travaillant en usine, le travail de nuit ou posté étant applicable (Lambert & Langlois, 2022).

Les horaires atypiques sont intimement liés à l'emploi atypique qui est de plus en plus d'actualité même si on peut retrouver des horaires atypiques dans de l'emploi typique. Par ailleurs, la gestion du temps est un défi que les travailleurs retrouvent dans la plupart des formes d'emploi atypique, la majorité étant surtout féminine (Valenduc, 2011). Il est ainsi intéressant d'aborder notre travail par la compréhension du marché du travail qui a évolué vers de l'atypisme.

2. Un marché du travail atypique

Les horaires atypiques sont une composante de l'emploi atypique qui s'est développé sous la pression de nos sociétés en mutation. L'emploi atypique se distingue de l'emploi typique par la transformation de deux facteurs : les temps professionnels et la relation de subordination. C'est à la transformation des temps professionnels que nous nous intéresserons particulièrement puisqu'ils pourront être à la source d'horaires atypiques. Dans la majorité des pays industrialisés, la législation du travail régit l'emploi continu, à temps plein sous le couvert d'une relation de subordination. Ces lois protègent les travailleurs mais permettent également aux employeurs de s'assurer une main-d'œuvre stable avec les prérogatives patronales leur permettant de diriger et d'organiser le travail de leurs salariés. Or, depuis plusieurs décennies, le travail dit *atypique* s'est fortement développé. L'emploi atypique se distingue de l'emploi typique par les diverses formes qu'il revêt : *l'emploi temporaire, le travail à temps partiel, le travail intérimaire, l'emploi juridiquement indépendant mais économiquement dépendant* (OIT, 2016). Les différentes déclinaisons d'emploi atypique impactent les temps professionnels qui se diversifient ou la relation de subordination liant l'employeur et l'employé (annexe n°1).

La croissance de l'emploi atypique est source de préoccupation. Ces modalités d'emploi créent une plus grande insécurité pour les travailleurs et les conséquences sociales sont importantes

au vu des salariés les plus souvent concernés par ces emplois atypiques, à savoir les femmes et les sous-qualifiés (OIT, 2016). Par ailleurs, les formes de travail atypique induisent des horaires atypiques dont les impacts affectent la santé, la sécurité et la vie sociale et familiale des travailleurs (Weibel & Caetano, 2019).

Avant d'appréhender les raisons de l'accroissement du travail atypique et sa représentativité sur le marché du travail, un éclairage s'impose quant aux quatre catégories de travail atypique répertoriées par l'OIT. Parmi celles-ci, seules les catégories concernant l'emploi temporaire et l'emploi partiel font allusion au temps qui demeure un élément structurant de la relation au travail et qui va conduire à une flexibilité nouvelle et potentiellement à des horaires atypiques. Cette classification est issue des conclusions de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi de février 2015 (OIT, 2016).

L'emploi temporaire

L'emploi temporaire concerne les travailleurs engagés pour une période définie. Ce sont les contrats à durée déterminée (CDD). Les salariés sont engagés pour la réalisation d'une tâche, pour un travail saisonnier ou occasionnel (OIT 2016). En droit social belge, les CDD doivent répondre à des dispositions spécifiques précisant leur durée maximale, le nombre de renouvellements possibles et les motifs précisant leur durée maximale (articles 9, 10 et 11 de la loi du 3 juillet 1978 du Code du Droit social).

L'emploi à temps partiel et sur appel

L'emploi à temps partiel correspond à une durée du travail inférieure à l'emploi à temps plein. La législation belge précise le seuil qui permet de distinguer le travail à temps partiel du travail à temps plein. Elle stipule également que l'horaire doit être mentionné dans le contrat de travail mais qu'il peut être variable (article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 du Code du Droit social). Dans certains cas, les horaires ne sont pas fixés à l'avance et sont alors qualifiés de travail *sur appel* ou à la demande (OIT, 2016). C'est à cette catégorie que nous nous attacherons plus particulièrement car les femmes peu qualifiées y sont surreprésentées pour les raisons que nous développerons plus loin. Les deux dernières catégories complètent le tableau mais n'ont pas de lien direct avec la mise en place d'horaires atypiques. Elles sont reprises à titre indicatif.

Relation d'emploi multipartite

Les travailleurs intérimaires ne sont pas directement employés par l'entreprise à laquelle ils fournissent leurs services. Ils sont rémunérés et mis à disposition par une agence de travail temporaire mais ils travaillent pour le compte d'une entreprise utilisatrice (OIT, 2016).

Relation de travail déguisée

La relation de travail déguisée « consiste à donner une apparence différente de la réalité ou de diminuer la protection assurée par la loi » (BIT, 2003, p.27 cité dans OIT, 2016, p.3). L'Organisation Internationale du Travail la définit comme ceci : « Cela peut consister à cacher

l'identité de l'employeur, à embaucher le travailleur par l'intermédiaire d'un tiers, ou à engager le travailleur dans le cadre d'un contrat commercial plutôt qu'un contrat de travail, son activité étant incompatible avec son statut de travailleur indépendant. » (OIT, 2016, p.3).

Nous allons maintenant nous pencher sur les éléments propices au développement du travail atypique dont les origines sont diverses qu'elles soient sociales, économiques ou législatives.

3. Les facteurs favorisant le développement du travail atypique

Le constat est indéniable : l'emploi atypique grandit dans nombre de secteurs et de professions et depuis quelques décennies, son poids augmente sur le marché du travail. Les raisons de cet accroissement sont multiples, allant de la mutation du monde du travail aux évolutions de la législation et à la pression de la mondialisation (OIT, 2016).

La mutation du monde du travail

Même si les activités industrielles continuent d'exister, elles sont devenues minoritaires. Les Trente Glorieuses sont révolues et la société des services a fait son apparition dès les années 1980. Ce qui change radicalement dans une société de services, c'est la disparition de la séparation entre l'acte de production d'un bien et celui à qui il est destiné. Le bénéficiaire est partie prenante de l'acte productif. La société des services subit une triple transformation au niveau de la matière, de l'espace et du temps. D'abord, les services produisent une relation et pas une matière. Ensuite, il n'y a plus de coupure nette entre l'espace privé et professionnel. On assiste alors à une interpénétration des espaces. Les travailleurs intègrent l'espace privé de leurs bénéficiaires et inversement. Enfin, dans la société des services, le rapport au temps est bouleversé. Il y a du meilleur mais aussi du pire. Le meilleur apporte une certaine flexibilité qui pourrait s'avérer favorable aux travailleurs mais le pire produit son lot de contraintes : l'instabilité des horaires de travail, les rythmes qui sont accentués, l'immédiateté à répondre à la demande (Ferrerias, 2022).

L'évolution de la législation

Les évolutions du cadre législatif ont également contribué à la diffusion du travail atypique et par conséquent aux horaires de travail atypique. L'individualisation des horaires de travail a ouvert la porte à l'augmentation des horaires atypiques (travail de nuit, travail de fin de semaine, travail en horaires fractionnés, par exemple) et ce dans des secteurs encore préservés (service marchand, secteur bancaire, travaux publics, bâtiments, etc.) (Barthe, 2015). En 1976, une directive européenne impose un principe de non-discrimination à l'accès à l'emploi. Tous les travailleurs masculins et féminins doivent être traités de manière égalitaire. Jusque-là, la législation belge interdisait le travail de nuit pour les femmes en prévoyant cependant deux catégories de dérogations, communes aux hommes et aux femmes, à l'interdiction du travail de

nuit. « La première catégorie d'exceptions est celle concernant les activités ou les travaux qui, de par leur nature, justifient un travail de nuit. La deuxième catégorie concerne des travaux pour lesquels ce sont des impératifs économiques qui les justifient la nuit. » (Léonard, 1998, p.27) C'est dans cette première exception que l'on pouvait notamment inclure le travail des infirmières la nuit. Suite à cette directive, la Belgique a transposé en droit belge l'accès au travail de nuit pour les femmes. Des négociations collectives enfin ont pour but d'aménager et d'adapter le temps de travail en fonction des situations particulières des entreprises. Ces négociations collectives ont contribué à banaliser et à diffuser des horaires atypiques, sans tenir compte du travail à effectuer, ni de la physiologie humaine (Barthe, 2015).

La pression de la mondialisation

L'industrie a subi la mondialisation au travers d'une intensification de la concurrence internationale. La compétition et la pression des acheteurs sur la réduction des coûts poussent les fournisseurs à l'externalisation et à la sous-traitance de la main d'œuvre utilisant les travailleurs pour de brèves périodes et multipliant les contrats de courte durée (OIT, 2016).

4. La place de l'emploi atypique sur le marché du travail

Depuis les années 1980, le marché du travail a connu de grandes mutations structurelles. On a assisté à un assouplissement de la législation sur la protection du travail et les évolutions démographiques et sociétales, comme le vieillissement de la population et la hausse du taux d'activité des femmes, ont contribué à modifier la population active. Enfin, la progression des métiers du service a influencé l'offre et la demande de travail atypique.

L'emploi atypique (travail temporaire, travail à temps partiel et travail indépendant) représente actuellement un tiers de l'emploi total dans les pays de l'OCDE. En Belgique plus particulièrement, l'emploi atypique représente approximativement 38% de l'emploi total dont 25% sont occupés par des emplois à temps partiel (OCDE, 2015) (annexe n°2). Ces travailleurs à temps partiel le sont soit par choix car ils ne souhaitent pas travailler à temps plein alors que d'autres le subissent parce qu'ils n'ont pas accès à un emploi à temps plein.

Une caractéristique majeure des travailleurs atypiques est que les femmes sont surreprésentées avec plus de 60% en Belgique, dont la moitié occupant un poste à temps partiel (annexe n°3) (OCDE, 2015). Une seconde caractéristique de ces travailleurs est le niveau d'instruction et de qualification. C'est parmi les travailleurs qui ont un faible niveau d'instruction que l'on trouve le taux le plus élevé de travailleurs atypiques. Le pourcentage est de 44% en Belgique (annexe n°4) (OCDE, 2015).

En conclusion, l'OCDE constate que les dernières décennies ont vu une montée en puissance des formes atypiques d'emploi. Le travail atypique a produit des effets variés ainsi que des transformations importantes sur le marché du travail.

- Le travail atypique représente près de la moitié de la croissance de l'emploi.
- Le travail atypique contribue à la polarisation de l'emploi, en d'autres termes à la disparition des emplois situés en bas ou au sommet de l'échelle.
- La quasi-totalité des emplois moyennement qualifiés, qui ont disparu, étaient exercés dans le cadre de contrats standards, tandis que les emplois très qualifiés ou peu qualifiés, qui ont été créés, sont pour la plupart des emplois atypiques.
- Les jeunes (s'agissant du travail temporaire), les femmes (s'agissant du travail à temps partiel) et les peu qualifiés sont surreprésentés parmi les travailleurs atypiques (OCDE, 2015).

CHAPITRE II : LA PLACE DES FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL EN MUTATION

En raison des profondes transformations du monde du travail (Pinard, 2000 cité dans Boivin, 2012), de nouveaux ajustements en matière de rythme ont été mis en place, ouvrant la porte à une flexibilité accrue qui a permis de répondre aux besoins du monde de l'entreprise ou des services. Dans ce contexte, une autre mutation s'est produite, à savoir le rapprochement du taux d'activité professionnelle des hommes et des femmes (Boivin, 2012). L'auteure s'interroge sur la division sexuée des emplois et la situation des femmes en emploi. Elle s'intéresse plus particulièrement au travail à temps partiel qui est la flexibilité qui s'adresse le plus souvent aux femmes (Drancourt, 1990 citée dans Boivin, 2012).

1. L'évolution de l'emploi des femmes

L'augmentation de la main-d'œuvre féminine est significative dans les pays occidentaux ces dernières décennies. En Belgique, le taux d'emploi des femmes (qui inclut les salariées et les indépendantes) était de 63,5% contre 70,1% des hommes au dernier trimestre de 2022 (Statbel, 2023a). Le temps partiel est majoritairement féminin avec 40,7% des femmes salariées alors que 11,9% des hommes travaillent à temps partiel en 2022 (Statbel, 2023b). Leurs principales raisons pour travailler à temps partiel sont :

- s'occuper de ses enfants ou d'autres personnes dépendantes (26%),
- d'autres raisons personnelles (25,5%),
- ne trouvent pas d'emploi à temps plein ou l'emploi n'est pas proposé à temps plein (17,8%).

Boivin (2012) a voulu faire le point sur la situation des femmes salariées dans son pays, le Québec, et a fait des mises en perspective avec d'autres pays européens dont la France qui présente des ressemblances en matière de politiques sociales. Elle constate que, malgré une

participation accrue des femmes au marché du travail se rapprochant de plus en plus de celle des hommes, et malgré une scolarité en hausse, les femmes sont essentiellement présentes dans quelques secteurs : les soins et les autres professions du domaine de la santé, le travail de bureau et d'administration, l'éducation, la restauration, le commerce de détail et le nettoyage. L'auteure affirme que les professions féminines les plus répandues restent, année après année, sensiblement les mêmes (Boivin, 2012). Valenduc (2011) dresse le même constat en Belgique où la répartition des emplois des hommes et des femmes sont fonction des secteurs d'activités et des professions. Ce sont les domaines de la santé et de l'action sociale (80%), l'éducation (69%) et les activités de ménage (70%) qui sont essentiellement féminins (Valenduc, 2011). Des chiffres plus récents de l'Insee (2022) nous apprennent qu'en 2020, 88,1% des femmes en emploi travaillaient dans le secteur d'activité tertiaire contre 65,7% des hommes. Le secteur d'activité tertiaire employait ainsi 55,9% de femmes en 2020.

Le bilan de Boivin (2012) lui permet de dire que la concentration des femmes dans certains secteurs, où les professions sont différentes de celles allouées aux hommes, permet de maintenir des écarts dans la rémunération et dans les conditions de travail. En Belgique, l'écart salarial entre les sexes, c'est-à-dire la différence de salaire horaire entre les femmes et les hommes, s'élevait à 5,0% en 2021 (Statbel, 2023c).

2. Le temps partiel au féminin

Parmi les différentes formes d'emploi atypique, le travail à temps partiel occupe une place importante. Ce régime de travail a beaucoup progressé chez les hommes comme chez les femmes. Cependant, les femmes constituent aujourd'hui l'énorme majorité de la main-d'œuvre à temps partiel et principalement dans le secteur des services (Lambert & Langlois, 2022). Analyser le travail à temps partiel comme phénomène de précarité pour les femmes en emploi reste complexe. D'abord, cette forme d'emploi est répartie de manière inégale entre les différentes catégories socioprofessionnelles. Ensuite le travail à temps partiel recouvre une multitude d'horaires atypiques : semaine de travail réduite, horaire fragmenté, décalé, etc. Les raisons du travail à temps partiel très répandu chez les femmes peuvent aussi résulter d'un choix libre ou contraint. On peut ainsi distinguer deux types de temps partiel : le temps partiel librement choisi, le temps partiel contraint ou subi. Dans le temps partiel *librement choisi*, c'est le travailleur qui décide, pour des raisons personnelles, d'opter pour un temps de travail réduit. Par contre, dans le temps partiel *subi* ou *contraint*, le choix n'existe pas, soit parce que le marché du travail ne propose que du temps partiel, soit parce que le manque de services pour les enfants ou les personnes dépendantes ne laisse pas d'autres options que le temps partiel, ou encore parce que certaines dispositions particulières empêchent d'occuper un emploi à temps plein (formations, raisons médicales, etc.) (Valenduc, 2012).

Dominique de Vos, députée belge et présidente de la commission Sécurité sociale du Conseil fédéral de l'Egalité des chances entre hommes et femmes, apporte des précisions concernant les femmes travaillant à temps partiel en Belgique. Cela s'est passé lors d'un débat au Conseil

des ministres sur le dossier des pensions. Elle explique que 42% des femmes en Belgique travaillent à temps partiel et que près de 45% de femmes (pour 19,4% d'hommes) le font pour des raisons personnelles ou familiales (Eurostat, 2019 cité dans RTBF, 2022). Et la députée belge de poursuivre que la réalité dépend des secteurs. « C'est dans le secteur du service que se concentrent les femmes qui travaillent à temps partiel. Ce sont dans ces secteurs que l'on retrouve des intensités d'horaire et de travail qui ne permettent pas de travailler à temps plein. » (RTBF, 2022) Cette hypothèse a été confirmée par des chercheurs de la KULeuven : dans ces secteurs, le temps partiel n'est pas choisi. D'abord, les offres d'emploi sont rarement à temps plein et ce sont les femmes peu qualifiées qui acceptent ces horaires car elles n'ont pas d'autres choix. Mais c'est surtout parce que la pénibilité et les horaires ne le permettent pas. Pour exemple, Dominique de Vos explique que les horaires dans les entreprises de nettoyage sont choisis par le patron et son client et c'est souvent quand les employés de l'entreprise à nettoyer ne sont pas là. Les travailleuses se retrouvent donc avec des horaires décalés (RTBF, 2022).

Ainsi, selon les personnes, le travail à temps partiel peut représenter un accès à un emploi futur à temps plein ou un moyen de concilier vie professionnelle et familiale. Mais il ne s'agit pas toujours d'un choix en réalité lorsque les emplois proposés aux femmes peu qualifiées ne sont pas à temps plein ou sont discontinus. Les femmes concernées ici sont notamment les femmes employées dans le commerce de détail, du soin à la personne, du nettoyage. Le temps partiel féminin est ainsi souvent associé à des conditions de travail et de rémunération défavorables. La situation de ces travailleuses reste donc fragile, surtout que les femmes sont encore pour la plupart le membre de la famille à dégager du temps pour concilier sphère familiale et activités professionnelles (Boivin, 2012). Les exigences de la société ayant considérablement modifié et multiplié les formes d'organisation du travail, l'exposition aux horaires atypiques s'est accrue. Selon Lambert et Langlois (2022), les femmes peu qualifiées déjà très exposées, le sont de plus en plus et les auteures le prouvent dans leurs travaux.

3. La place de la femme face aux horaires atypiques

Les inégalités sur le marché du travail ont longtemps porté sur les questions de statut, de salaire et de durée de travail, mais actuellement, la répartition des heures et des jours de travail soulève des défis importants pour les familles et la santé des salariés. Les statistiques ont démontré l'évolution croissante des horaires atypiques, mais tous les salariés ne sont pas logés à la même enseigne. Il convient de différencier la situation des hommes et des femmes ainsi que les catégories socioprofessionnelles. La législation a suivi les besoins économiques des entreprises et les changements dans la société en termes de régulation du temps de travail. Si autrefois la loi visait l'amélioration des conditions de travail des salariés, aujourd'hui, c'est le marché qui guide les choix faits en matière de temps de travail. Ces transformations économiques, juridiques et sociétales s'accompagnent d'une progression du travail atypique entraînant des horaires atypiques de travail, mais de manière différente selon les types d'activités et les groupes de salariés (Lambert & Langlois, 2022).

Les travaux de Lambert et Langlois (2022) que nous retenons ici, ont porté sur la mesure des horaires atypiques (approches et enjeux) en se basant sur une enquête de Dares menée en 2019 en France : *Conditions de travail*. Les résultats ont permis d'analyser des correspondances multiples des horaires atypiques de travail à l'aide de plusieurs variables et de mesurer les facteurs d'exposition à ces horaires. C'est la méthode de Ward¹ qui a été choisie. Une comparaison a été effectuée avec les résultats de cette même enquête menée en 2013 pour en déduire des évolutions. Dares mène cette enquête tous les trois ans. De nombreuses revues scientifiques et la presse ont relayé les résultats de leurs travaux. Les chiffres qui y sont avancés reflètent les résultats de l'analyse statistique et pas directement les tableaux que nous retrouvons dans l'article scientifique (Lambert & Langlois, 2022).

Les horaires atypiques désignant les jours et les horaires de travail non standards, ceux-ci rassemblent essentiellement les horaires décalés dans la journée (le soir, la nuit, tôt le matin) et dans la semaine (le week-end). La moyenne européenne en 2019 rassemble 36% de salariés travaillant en horaires atypiques. Les chiffres présentés montrent l'évolution des horaires atypiques ces dernières années en France et la place des femmes exposées à ce type d'horaires. Celles-ci sont dorénavant proportionnellement plus nombreuses que les hommes à travailler avec des horaires atypiques. Mais il ne s'agit pas des mêmes types d'horaires. Elles sont plus amenées à travailler le samedi et le dimanche et représentent 37% des salariées (annexe n°5) (Lambert & Langlois, 2022).

En observant maintenant la catégorie socioprofessionnelle des travailleurs en horaires atypiques, on constate que les horaires atypiques sont plus fréquents chez les peu qualifiés. Seul un cadre sur six travaille en horaires atypiques habituellement contre presque la moitié des ouvriers et plus de la moitié des employés non qualifiés. Cette différence se marque également quant à l'évolution de l'exposition aux horaires atypiques. Celle-ci a diminué de 18% chez les cadres alors qu'elle a stagné, voire augmenté pour les autres salariés. On peut expliquer cette diminution des horaires atypiques chez les cadres par des facteurs promus par l'Union européenne qui souhaite favoriser la conciliation vie privée vie professionnelle. On parle ici du télétravail notamment (annexe n°6) (Lambert & Langlois, 2022).

Pour poursuivre l'étude de la ségrégation sexuée du marché du travail, en croisant la catégorie socioprofessionnelle, il apparaît que les femmes peu qualifiées sont plus nombreuses à être exposées aux horaires atypiques au cours de la dernière décennie, alors que les femmes qualifiées le sont moins. C'est la catégorie des ouvrières non qualifiées qui paie le plus lourd tribut, à savoir une augmentation de 11% alors que les femmes cadres en horaires atypiques diminuent de 23%. La situation des hommes non qualifiés stagne plutôt (Lambert & Langlois, 2022).

¹ En statistique, la méthode de Ward est un algorithme qui permet de rassembler deux classes d'une partition afin d'obtenir une partition plus agrégée (Wikipédia, 2022).

Jusqu'ici, il a été retenu comme horaire atypique, les horaires décalés dans la journée et dans la semaine. Cependant, d'autres formes de contraintes temporelles peuvent se combiner et affecter d'autant plus les femmes peu qualifiées. Parmi ces autres formes de contraintes temporelles, les horaires irréguliers (variables d'un jour à l'autre), les journées discontinues (période de travail séparée d'au moins trois heures) et les horaires imprévisibles (connus un jour à l'avance ou le jour même) peuvent impacter le bien-être et l'organisation familiale des travailleurs (Lambert & Langlois, 2022). Ces nombreux impacts des horaires atypiques encore mal évalués seront exposés plus après.

Si l'on croise ces autres contraintes temporelles avec le sexe et la catégorie socioprofessionnelle, les proportions varient encore. Les femmes peu qualifiées dans leur ensemble sont de nouveau les plus exposées en travaillant le plus souvent en journée discontinue et avec des horaires imprévisibles. Par contre, les femmes plus qualifiées sont moins touchées (annexe n°7) (Lambert & Langlois, 2022).

En tenant compte de l'évolution des contraintes temporelles au cours de la dernière décennie, celles-ci tendent à se réduire pour les femmes plus qualifiées mais elles évoluent différemment pour les femmes non qualifiées. Les femmes cadres en horaires atypiques sont moins exposées aux journées discontinues et aux horaires imprévisibles. À contrario, les employées non qualifiées subissent une forte augmentation des horaires imprévisibles. Les ouvrières non qualifiées en horaires atypiques ont moins de journées discontinues mais toujours autant d'horaires imprévisibles (annexe n°8) (Lambert & Langlois, 2022).

L'étude d'Amandine Barrois et de François-Xavier Devetter (2017a) vient compléter ces constats en essayant de mieux comprendre les particularités du temps de travail des femmes non salariées. A partir de l'enquête *Conditions de travail* réalisée par Dares, ministère français du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, pour l'année 2013, les auteurs ont effectué un comparatif des horaires de travail des femmes salariées et non salariées. Ils ont tenu compte des contraintes temporelles selon le niveau de diplôme et ont souligné la position particulière des femmes peu qualifiées. Dans le contexte de ce mémoire, seuls les résultats concernant les femmes salariées ayant un diplôme inférieur au baccalauréat (diplôme attribué à la fin des études secondaires générales en France), donc reconnues comme peu qualifiées, seront retenus et mis en parallèle avec les femmes salariées plus qualifiées de manière à comparer leur degré d'exposition aux horaires hors standards.

L'annexe n°9 donne les caractéristiques socio-démocratiques et professionnelles des salariées qui ont été ciblées dans leur étude. Une distinction est faite selon leur niveau de diplôme. Les données montrent que les emplois des salariées peu qualifiées choisies ici appartiennent essentiellement à l'entretien et à l'aide à domicile. Les résultats suivants peuvent être mis en évidence :

- La durée moyenne de travail hebdomadaire des travailleuses salariées peu qualifiées (31h00) est nettement moins élevée que celle des salariées qualifiées (37h03). Ces

durées sont équivalentes à des emplois à temps partiel. Le niveau de qualification croissant est associé à des durées plus longues et plus proches de l'emploi à temps plein (annexe n°10).

- Trois périodes sont à distinguer pour la présence au travail : le petit matin où les femmes salariées peu qualifiées sont davantage présentes ; le cœur de la journée avec une présence importante des femmes au travail ; la fin d'après-midi, la soirée et la nuit où les peu qualifiées « répondent présentes » (annexe n°11). Pour les chercheurs, les travailleuses salariées peu qualifiées se voient tributaires de « périodes creuses sortant du temps travaillé, ce qui a pour conséquence des emplois du temps plus fractionnés et des durées de travail effectif plus courtes » (Barrois & Devetter, 2017a, p.115).
- Les femmes salariées peu qualifiées sont concernées par les horaires décalés particulièrement le samedi (45,6%). Elles sont aussi nombreuses à travailler le dimanche (25,6%) ainsi que tôt le matin (20,2%) et tard le soir (19,3%) (annexe n°12).

Ainsi, les travaux de Barrois et Devetter (2017a) ont servi à démontrer la situation précaire des femmes peu qualifiées face aux femmes plus qualifiées quant au temps de travail et à leur exposition aux horaires atypiques. Ils complètent l'étude de Lambert et Langlois (2022) que nous avons développée précédemment. Lambert et Langlois y avaient ajouté une dimension supplémentaire à savoir l'évolution dans le temps de ces disparités au détriment des femmes peu qualifiées.

En conclusion, Barrois et Devetter (2017a) décrivent la situation des femmes de ménage, des aides à domicile ou des assistantes maternelles comme problématique. D'abord, leur temps de travail est fortement variable et il dépend de la demande des clients. Ensuite, pour exercer leur profession, leurs ressources personnelles sont régulièrement nécessaires (véhicule personnel, etc.). Enfin, la disponibilité dont elles doivent faire preuve ne débouche pas sur des rémunérations qui reconnaissent leur travail essentiel et les expose à des horaires atypiques (Barrois & Devetter, 2017a).

Une seconde étude de Barrois et Devetter menée la même année (2017b) porte sur la fragmentation des temps de travail et la pression sur le salaire. Alors que le temps de travail de certains salariés s'est réduit au cours des années, une hausse est apparue pour d'autres travailleurs. Cette hausse concerne les types d'horaires atypiques qui se sont diversifiés dans de nombreux pays de l'OCDE (Mc Crate, 2012 cité dans Barrois & Devetter, 2017b). C'est la fragmentation du temps de travail qui en est une des principales causes et cela touche particulièrement certaines professions. Les auteurs s'intéressent à mesurer le phénomène puis à identifier les groupes les plus exposés et enfin à comprendre l'incidence sur la réduction du coût pour les employeurs et les clients. Leurs analyses statistiques montrent que de nouveau, les femmes sont nettement plus exposées que les hommes à la fragmentation des horaires et que les salariés les moins qualifiés sont plus présents. Ce sont même plus particulièrement les mères de famille monoparentale qui y sont exposées. Les salariés qui sont nettement surreprésentés

appartiennent aux secteurs du nettoyage, des soins à la personne et du commerce (Barrois & Devetter, 2017b). Il va sans dire que ces secteurs sont surtout féminins. Ainsi, l'articulation des temps de travail est un enjeu crucial pour de nombreuses professions et spécialement féminines.

Les exigences des horaires atypiques ne sont pas sans conséquence pour les travailleurs et travailleuses concerné(e)s. Ces horaires hors standards sont largement à contrecourant des contraintes personnelles et de la physiologie humaine (Lambert & Langlois, 2022). Ils sont également en conflit avec les formes de temps auxquelles tout individu est confronté comme être humain vivant en société (Barthe, 2019).

CHAPITRE III : LES HORAIRES ATYPIQUES, A CONTRECOURANT DU TEMPS SOCIÉTAL ET BIOLOGIQUE

Le temps de travail recouvre aujourd'hui des formes extrêmement diversifiées qui sont marquées par l'expansion d'horaires et de durées de travail atypiques. Les horaires atypiques répondent aux exigences de production, de distribution, de sécurité, de soins aux personnes. Ils concernent essentiellement des domaines d'activités tels que l'industrie, la santé, la sécurité civile et militaire, les transports, le domaine des services, le commerce etc. (Brangier & Valléry, 2021).

Le contexte économique et social actuel a indéniablement contribué fortement à l'expansion des horaires atypiques et ils ne sont pas sans conséquence sur la santé et sur le travail. Béatrice Barthe (2019) confronte le temps de travail à d'autres formes de temps pour expliquer leurs implications dans la vie des travailleurs. Ces autres formes de temps en présence sont dirigées par l'organisme, la société et la nature du travail.

D'abord le temps biologique des individus, rythmé par l'horloge interne, contrôle les fonctions biologiques, psychologiques et comportementales. Il induit l'état de veille le jour et l'état de sommeil la nuit. Les temps de travail atypique entrent en contradiction avec ces mécanismes puisqu'ils ne permettent pas de travailler et de se reposer à des moments propices. Ces perturbations ont des effets sur la santé mais également sur la qualité du travail et les risques d'accidents (Millet, 2017 ; Barthe, 2019). Ensuite, les temps de la vie sociale et familiale, ponctués par les indicateurs sociaux, rythment les activités : heures et jours d'ouverture des commerces, lieux culturels, crèches, écoles, activités sportives, églises, etc. Les horaires atypiques sont en décalage avec la vie sociale et familiale des travailleurs pouvant induire une dégradation du climat familial. Enfin, le temps des tâches recouvre les cadences de travail définies par les employeurs ou les actionnaires. Combinée aux horaires atypiques, la pénibilité peut être accentuée avec des effets sur la santé psychologique et physiologique des salariés. Ces différents temps sont imbriqués les uns dans les autres, conditionnant le temps de la vie familiale et sociale mais accentuant les effets des temps de travail sur les individus eux-mêmes et sur les organisations (Barthe, 2019). Cette dichotomie de temps est à l'origine de nombreux effets néfastes pour le travailleur soumis aux horaires atypiques.

CHAPITRE IV : LES EFFETS DES HORAIRES ATYPIQUES

Les salariés exposés aux horaires atypiques sont de plus en plus nombreux et vivent à contretemps des rythmes de vie établis par la société. Les horaires postés, le travail de nuit, tôt le matin, tard le soir, les horaires longs, coupés, les horaires imprévisibles, le travail du dimanche, etc. ébranlent les rythmes biologiques des travailleurs, fragilisent leur santé, bouleversent leur vie sociale et familiale, entraînant toute une série d'effets et de risques. Nous aborderons dans un premier temps ces effets généraux sur la santé et la vie sociale et familiale. Nous étudierons ensuite les effets particuliers par type d'emploi atypique en privilégiant les professions où les femmes peu qualifiées sont surreprésentées.

1. Les effets généraux des horaires atypiques

1.1 Les risques sur la santé

Les emplois de nuit, tôt le matin, tard le soir, de même que les enchaînements irréguliers des différents postes sont à l'origine de privations régulières de sommeil, de troubles des rythmes biologiques avec des répercussions sur la santé physique et mentale (Millet, 2017). Le sommeil en journée est souvent de qualité (difficultés d'endormissement, insomnies) et de quantité (diminution du temps de sommeil) insuffisantes entraînant fatigue et somnolence pendant le travail nocturne. Le temps de récupération est d'autant plus élevé si le nombre de nuits travaillées est important ainsi que les troubles du sommeil et les rythmes biologiques qui l'accompagnent. Les postes du matin, réclamant un lever très matinal, ne sont pas toujours liés à un coucher plus précoce et perturbent le rythme de sommeil. Le sommeil paradoxal est alors amputé (Brangier & Valléry, 2021). Il existe deux phases de sommeil : le sommeil lent et le sommeil paradoxal. Le sommeil paradoxal répare la fatigue psychologique et le stress. Il est indispensable pour l'équilibre psychologique et son manque peut entraîner de la non-vigilance pendant la journée voire des troubles de l'humeur de type dépressif (Letonturier, 2005).

Les privations de sommeil ne sont pas les seuls effets sur la santé des travailleurs à horaires atypiques. Des pathologies plus sévères ont été rapportées notamment par le Docteur belge Robert Léonard, spécialisé en médecine du travail et expert européen. Il s'agit de perturbations plus ou moins sévères des fonctions digestives (nausées, diarrhées, prise de poids, colopathies, ulcères gastriques) ; des troubles nerveux (maux de tête, irritabilité, anxiété, symptômes dépressifs) ; une augmentation des risques cardiovasculaires (Léonard, 1998). Des risques plus inquiétants touchent particulièrement les travailleuses. Ce sont les femmes enceintes, travaillant en horaires atypiques qui amputent le sommeil nocturne, qui risquent davantage des avortements spontanés, des accouchements avant terme ou des retards de croissance intra utérin. Enfin, le travail de nuit augmente le risque de développer un cancer du sein pour la femme mais aussi de la prostate ou du côlon pour l'homme. Le Centre international de recherche sur le

cancer (CIRC) de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) poursuit ses investigations pour confirmer ou contredire ces liens (Barthe, 2015).

L'hygiène de vie des salariés en horaires atypiques est également plus à risque que les salariés exposés aux horaires standards. Le cortège de troubles précités peut engendrer la spirale de l'addiction au tabac, à l'alcool et aux substances psychoactives *pour tenir le coup*. Une augmentation de symptômes dépressifs ou de risque d'obésité a aussi été constatée (Horizon Santé Travail, 2022). Par ailleurs, le fait de travailler en horaires atypiques a des répercussions sur la santé des enfants. Les enfants, dont le père ou la mère travaille selon des modalités non standards, ont un indice de masse corporelle plus élevé et sont plus souvent en surpoids que les autres (Champion, et al., 2012 ; Morrissay et al., 2011 cités dans Weibel & Caetano, 2019). Ces mêmes enfants subissent également des amputations de leur sommeil. Leur rythme est lié à celui de leurs parents s'ils sont en crèche ou gardés par des tiers (Royoux & Terny, 2013).

Malgré les pathologies associées aux horaires atypiques dont certaines sont attestées par la littérature scientifique, la législation en Belgique ne les reconnaît pas comme maladies professionnelles. L'article 30 de la loi du 3 juin 1970 du Code du Droit social, relative à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, stipule que : « Le Roi dresse la liste des maladies professionnelles dont les dommages donnent lieu à réparation. Les maladies professionnelles faisant l'objet d'une convention internationale obligatoire pour la Belgique, donnent lieu à réparation à partir du jour de l'entrée en vigueur en Belgique de ladite convention. ». La reconnaissance d'une maladie professionnelle en Belgique fait référence à l'exposition des travailleurs à des agents chimiques ou physiques, à des maladies infectieuses. La loi belge ne reconnaît pas les horaires atypiques comme vecteurs de maladies liées au travail (Fedris, 2020)². Pourtant, le Danemark fait exception en reconnaissant comme maladie professionnelle le cancer du sein chez la femme qui a travaillé la nuit (Barthe, 2015). Dans le Code du bien-être, la loi belge impose cependant aux employeurs de prendre des mesures de prévention face à des risques susceptibles de laisser des traces durables et irréversibles sur la santé mais les horaires ne sont pas pris en compte (Code du bien-être au travail du 28 avril 2017, Livre X).

1.2 Les risques sur la vie familiale et sociale

Travailler en horaire atypique, c'est travailler au moment où se déroulent de nombreuses activités sociales : parentales, familiales, sportives, culturelles, amicales. Inversement, le travailleur est libre au moment où il est difficilement possible d'accomplir ces occupations sociales et familiales. L'impact des horaires atypiques sur la vie familiale et sociale est régulièrement avéré lors d'enquêtes auprès des travailleurs concernés. Ceux-ci sont nombreux à attribuer plus d'importance aux impacts de leurs horaires de travail sur leur vie familiale et sociale plutôt qu'à la pénibilité et au manque de sommeil (Gadbois, 2015).

² La liste des maladies professionnelles est disponible sur : <https://www.fedris.be/fr/liste>.

Une enquête française démontre la difficulté de concilier vie professionnelle et vie privée selon le type d'horaires atypiques et le genre. Les résultats révèlent que quel que soit le type d'horaires atypiques qu'elles prestent, les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes à avouer rencontrer des problèmes pour accommoder leur vie privée et professionnelle (Garner et al., 2004 cités dans Gadbois, 2015).

Cette vie à contretemps influence ainsi défavorablement la vie sociale et familiale des travailleurs en horaires atypiques. Si la participation à la vie sociale se trouve restreinte (associations diverses, syndicats, clubs sportifs, etc.), c'est surtout sur la vie familiale que les contraintes s'exercent le plus vivement et particulièrement pour les femmes (Gadbois, 2015). En effet, la probabilité de subir des reproches est plus élevée pour les femmes que pour les hommes quant à leur manque de disponibilité. Les rôles sociaux de chacun sont encore marqués par les stéréotypes de genre : les femmes conservent leur rôle d'entretien du ménage et la charge des enfants tandis qu'il est plus acceptable pour un homme de s'investir dans son travail (Bègue, 2019).

En outre, une différence entre les groupes socioprofessionnels a été relevée par l'étude de Dares de 2019 sur la *Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle*. Les ouvrières sont plus exposées aux reproches que les femmes cadres. Il semblerait que celles-ci, de par leurs ressources financières plus importantes, pourraient financer la prise en charge de certaines tâches familiales et domestiques telles que la garde des enfants, une aide-ménagère, le pressing, etc. Un autre facteur accentuant les reproches faits aux femmes moins qualifiées, concernant leur disponibilité, serait la différence des rôles masculins et féminins plus marquée dans les classes populaires (Pfefferkorn, 2011 cité dans Bègue, 2019).

Concernant la vie de couple, l'insuffisance de temps partagés avec le conjoint se répercute sur trois éléments :

- un déséquilibre accru de la prise en charge de la vie domestique et des projets familiaux,
- une réduction du temps consacré à la vie quotidienne à deux, à la maison ou à l'extérieur,
- une frustration au niveau de la vie sexuelle.

Ces difficultés peuvent amener à l'abandon du travail en horaire atypique quand c'est réalisable ou elles contraignent les conjoints à s'adapter pour maintenir l'équilibre du couple (Gadbois, 2015).

Les horaires atypiques affectent également les relations parentales. Le temps commun disponible s'avère être réduit lorsque les horaires du parent et ceux des enfants sont discordants. Moins d'interactions quotidiennes avec l'un des parents amènent une influence plus élevée de l'autre dans l'éducation des enfants et également une perte d'autorité parentale du travailleur atypique (Prunier-Poulmaire, 1997 citée dans Gadbois, 2015). Les parents avec de jeunes enfants déclarent subir également des reproches de la part de leur entourage lorsque le travail déborde sur leur vie familiale surtout s'ils ont de jeunes enfants. Ce sont les femmes qui subissent davantage les critiques que les hommes (Pfefferkorn, 2011 cité dans Bègue, 2019).

La garde des enfants s'avère également être un problème majeur pour les parents à horaires atypiques. Si les deux parents travaillent selon cette organisation ou s'il s'agit de famille monoparentale, la prise en charge des enfants se révèle compliquée. Des initiatives pour mettre en place des modèles de garde hors horaires standards naissent (tôt le matin, tard le soir, à domicile, dans l'entreprise) mais les familles en difficulté financière (temps partiel, emploi précaire) n'y ont pas recours par manque de moyens. De nouvelles politiques solidaires concernant les modes de garde pour les enfants, dont les parents travaillent selon des horaires irréguliers, peinent à se mettre en place dans notre société de plus en plus marquée par de nouvelles temporalités (Royoux & Terny, 2013).

2. Les effets particuliers par types d'horaires atypiques

L'évolution des modes de vie et de la consommation a contribué à faire éclore diverses formes d'horaires atypiques autres que le travail de nuit. Les exigences de production ou de services ne prennent pas toujours en compte les contraintes personnelles et la physiologie humaine dont la caractéristique est d'être diurne (Millet, 2017). La demande de flexibilité a produit des horaires de travail où certaines professions sont plus représentées que d'autres. Parmi ces professions, les femmes, et plus particulièrement les femmes peu qualifiées, sont présentes subissant les effets de ces horaires atypiques. Nous avons sélectionné trois types d'horaires atypiques auxquels les femmes peu qualifiées sont particulièrement exposées pour mettre en avant leurs effets.

2.1 Le travail du week-end ou des jours fériés

Hormis les professions où le travail doit être exercé de manière continue, il touche surtout les secteurs tels que le commerce, la restauration, la culture ou le service à la personne. Travailler le dimanche est devenu banal depuis ces dernières décennies. Or, le dimanche reste le jour de la semaine où s'opèrent traditionnellement les loisirs et la sociabilité amicale et familiale. Boulin et Lesnard (2016) démontrent dans leur travaux que travailler le dimanche implique non seulement une dégradation de la vie sociale et familiale mais également une perte des moments de loisirs. Ces effets néfastes sont plus importants le dimanche que s'ils avaient lieu un jour de la semaine. Par ailleurs, travailler le dimanche et les jours fériés est généralement couplé avec des rythmes hebdomadaires déjà atypiques (travail de nuit, journées décalées le matin ou le soir) dans les secteurs cités. Cela ajoute d'autant plus de perte de temps à consacrer à la vie familiale et sociale des travailleurs. Les auteurs précisent également les groupes sociaux touchés par le travail dominical. Outre les forces de police, armée, hôpitaux, ce sont aussi les ouvriers des industries et les travailleurs du commerce et des services. Dans les deux derniers cas, il s'agit de salariés faiblement qualifiés qui sont concernés par le travail du dimanche. Sans citer précisément les femmes, on peut en déduire que celles-ci occupent une place importante puisqu'elles sont surreprésentées dans le secteur commercial et des services. Cependant, ils affirment que pour le temps mère-enfant, le travail du dimanche entraîne bien une baisse de sociabilité mais que la journée de récupération en semaine la compense (Boulin & Lesnard,

2016). Cette hypothèse ne tient que si les enfants ne sont pas encore scolarisés. Par ailleurs, le temps passé seules avec leur enfant en semaine les font renoncer à des temps personnels ou de loisirs qui sont déjà moindres pour les femmes que pour les hommes car le partage des tâches est encore déséquilibré (Brousse, 2015 cité dans Boulin & Lesnard, 2016).

Concernant les risques sur la santé, une étude européenne de 2005 met en lumière que travailler le dimanche augmente le risque de développer un problème de santé ou d'être victime d'un accident de travail (Wirtz et al., 2011 cités dans Weibel & Caetano, 2019). En 2011, à Bruxelles, lors de la *Sunday Protection Expert Conference*, des chiffres ont été avancés concernant la comparaison de travailleurs en horaires classiques et de travailleurs du dimanche. Les problèmes de sommeil vont du simple au double (8% pour les premiers contre 15% pour les seconds), ces troubles augmentant avec l'âge (Nachreiner, 2011 cité dans Weibel & Caetano, 2019). Le statut de la journée du dimanche peut expliquer les difficultés de récupération car la qualité du repos un jour de semaine est moindre que le repos du dimanche.

2.2 Le travail en horaires coupés ou fractionnés

Ce type d'horaires inclut des horaires correspondant à deux périodes de travail sur la journée, entrecoupés d'une longue pause : une période tôt le matin et une période tard le soir le plus fréquemment. Outre les conducteurs de transports en commun, ce type d'horaires concerne typiquement les agents de nettoyage ou les auxiliaires de vie sociale, essentiellement représentés par des femmes peu qualifiées (Weibel & Caetano, 2019).

Selon une étude sur l'identification des problèmes liés aux horaires atypiques, ce genre d'horaires apparaît comme une nuisance particulièrement importante. Avoir une coupure supérieure à 1h30 au milieu du cycle de travail est rarement choisi et souvent subi (Åkerstedt & Kecklund, 2017 cités dans Weibel & Caetano, 2019). Le décalage entre horaires fractionnés et vie familiale et sociale est mal vécu. Le sentiment d'exclusion prévaut lorsque la plupart des activités sociales sont programmées au moment de l'activité professionnelle. Le temps consacré aux enfants, que ce soit au niveau des soins, du suivi scolaire ou des partages affectifs, est largement amputé et particulièrement préjudiciable aux mères de famille qui de plus, assument toujours une grande part des contraintes familiales (Létroublon, 2016). Un des effets les plus étudiés de ces horaires fractionnés sur la santé est le manque de sommeil. Non seulement travailler tôt le matin puis tard le soir réduit la durée de sommeil, mais également sa qualité (Millet, 2017). Les moments de pause sont rarement utilisés pour le repos ou la déconnexion. La plupart des salariés soumis à ces horaires sont souvent précarisés et s'ils ne possèdent pas de voiture, leur temps dans les transports en commun est doublé. S'ils habitent trop loin pour rejoindre leur domicile, le temps de pause ne sera pas propice au repos (Anund et al., 2018 cités dans Weibel & Caetano, 2019).

Une autre conséquence sur la santé est le risque de blessure au travail qui est augmenté. Ce risque est plus grand pour les salariés travaillant le soir plutôt que la nuit. Cela serait attribué

au contenu du travail demandé le soir qui est différent de celui du jour ou de la nuit surtout dans le secteur des soins à la personne (Horwitz & McCall, 2004 ; Dembe et al., 2006, cités dans Weibel & Caetano, 2019). Plus récemment, en 2019, des chercheurs espagnols ont soulevé les effets sur la santé des habitudes alimentaires pour les travailleurs du soir en rapprochant l'heure du souper avec l'heure du coucher. L'intervalle de temps semble être un risque élevé pour l'apparition de cancers du sein et de la prostate. Par contre, en augmentant le temps entre le repas du soir et le coucher, l'exposition serait moindre (INRS, 2022b). Les temps alimentaires apparaissent ainsi comme un facteur aggravant pour les travailleurs à horaires atypiques.

2.3 Le travail selon des horaires flexibles, variables ou imprévisibles

Cette demande de flexibilité imprévisible répond aux besoins de l'employeur de pallier des absences, des imprévus ou de faire face à l'immédiateté d'une tâche. La première conséquence négative, mise en évidence par de nombreux auteurs (Travaglianti et al., 2013 cités dans Weibel & Caetano, 2019), est le sentiment d'insécurité des travailleurs, provoquant ainsi stress et problèmes de santé. Ces derniers affirment que la flexibilité revêt deux aspects. Elle peut être positive si elle permet aux travailleurs de gérer eux-mêmes leurs horaires. Ils peuvent alors aménager leur temps de travail en fonction de leur vie sociale et familiale, ce qui aurait également des effets positifs sur leur travail. Cependant, ces effets positifs seraient fragilisés par la façon dont les travailleurs gèrent les limites entre temps de travail et vie familiale (Pederson & Jeppesen, 2012 cités dans Weibel & Caetano, 2019).

Pour Cornet (2005), avoir des horaires flexibles prévisibles est un privilège particulièrement important chez les femmes, qui peuvent alors mieux concilier vie familiale et travail. Néanmoins, la demande de flexibilité peut être aux mains des employeurs. Costa (2006 cité dans Weibel & Caetano, 2019) estime qu'il est nécessaire de distinguer ces deux formes de flexibilité. Il parle de « variabilité » si la flexibilité appartient aux employeurs et de « flexibilité », si le travailleur est maître de ses horaires. De ce point de vue, la flexibilité elle-même n'est pas néfaste, mais c'est plutôt un manque de contrôle sur les horaires de travail de la part des travailleurs. L'imprévisibilité des horaires de travail est moins bien vécue par les femmes car elles assument encore la majorité des contraintes familiales. En effet, cela leur demande d'anticiper leur organisation, ce qui peut augmenter leur charge mentale (Arlinghaus et al., 2019 cités dans Weibel & Caetano, 2019).

Force est de constater que la flexibilité est plus souvent du côté des employeurs, dont l'utilisation extrême de la flexibilité est le travail sur appel. Ceci augmente d'autant plus la précarité des salariés et les conflits entre vie au travail et vie familiale. Cela induit une mauvaise santé cardiovasculaire, de la fatigue et des conséquences sur la santé mentale (Arlinghaus et al., 2019 ; Bohle et al., 2011 cités dans Weibel & Caetano, 2019).

En conclusion, les nombreux effets des horaires atypiques relatés sur la santé, la sécurité et la vie sociale et familiale sont les résultats d'un vaste travail de recherche très récent. Alors que

les effets du travail de nuit et du travail posté sont bien documentés (Barthe et al., 2004), Weibel et Caetano (2019) ont souhaité synthétiser les connaissances actuelles sur les nouvelles formes d'horaires de travail hors standards. Des études futures devraient apporter plus de précision afin de mieux comprendre les liens entre horaires atypiques et effets. Les auteurs estiment urgent de réfléchir aux recommandations de prévention pour ces travailleurs exposés aux diverses formes d'horaires atypiques comme cela a été fait pour les travailleurs de nuit (INRS, 2022c) surtout que ces horaires atypiques se multiplient. Les risques sont majeurs tant au niveau sanitaire que social et ne sont pas encore suffisamment connus. Plusieurs approches sont nécessaires et complémentaires, alliant sciences médicales, sciences sociales et sciences du travail pour pouvoir agir sur la prévention.

Les choses bougent au niveau scientifique. Depuis ces dix dernières années, des chercheurs s'intéressent à la chronobiologie c'est-à-dire à l'étude des rythmes biologiques dans l'organisme. Ils ont découvert de nombreux mécanismes de régulation de l'horloge interne et ils évaluent de mieux en mieux l'impact majeur de son dérèglement sur la santé. Ces avancées en chronobiologie ont valu un prix Nobel à trois généticiens américains en 2017 (Le Monde, 2017).

CHAPITRE V : Éléments de réponses pour une reconnaissance des femmes peu qualifiées

Les contraintes liées aux horaires atypiques sont connues et acceptées par les salariés, que ce soit par choix ou par obligation. Il arrive que travailler en horaire atypique soit une alternative satisfaisante au regard des opportunités que cela peut engendrer (du temps pour soi, pour les enfants, etc.). Cependant, pour un certain nombre de salariés, les horaires hors standards sont plus subis qu'appréciés. Leurs effets délétères amenant des risques dans leur travail, leur vie professionnelle et sociale et sur leur santé, ont poussé des chercheurs à proposer des pistes de réponse à apporter.

Plusieurs travaux (Valenduc, 2011 ; Prunier-Poulmaire, 2015 ; Lambert & Langlois, 2022) ont prouvé que ce sont les femmes et particulièrement les femmes peu qualifiées qui sont les plus nombreuses à être exposées aux horaires atypiques et Lambert et Langlois (2022) ont montré que cette tendance s'accroît. Les horaires atypiques étant incontournables pour certaines professions, c'est ailleurs que les auteurs Devetter et Valentin (2021) ont porté leurs recherches pour tenter de contrer les risques avérés. Les auteurs sont convaincus que les réponses à apporter devront passer par la revalorisation des rémunérations des métiers peu qualifiés mais que la reconnaissance sociale de ces métiers essentiels est la clé vers une amélioration des conditions de travail.

1. Revalorisation salariale des métiers peu qualifiés

Le confinement a mis en lumière des activités professionnelles essentielles mais surtout leurs rémunérations indignes alors que ces professions sont indispensables à la continuité de la vie sociale. Il s'agit des métiers liés à l'entretien des locaux et des domiciles, les métiers du soin à la personne, les métiers du commerce et les emplois de l'hôtellerie-restauration. La part des femmes y est importante et il s'agit essentiellement de femmes peu qualifiées. Elles représentent en France 81% de ces quatre groupes professionnels, soit une énorme majorité (Devetter & Valentin, 2021). Selon une enquête menée en 2019 par l'Insee en France, ces salariés touchent une rémunération mensuelle de 1143 euros net, soit deux tiers du revenu médian en 2019. Le SMIC est actuellement de 1383,08 euros net pour 35 heures hebdomadaires (Service public, 2023). Ces rémunérations sont très basses, voire indignes, alors qu'il s'agit de professions indispensables à la continuité de la vie sociale. Selon Devetter et Valentin (2021), cela s'explique par la combinaison de temps de travail réduits et de salaires horaires minimum. Ces auteurs se posent dès lors la question de savoir comment les temps de travail sont décomptés, mais également comment est reconnue la valeur des services rendus afin de proposer des réponses.

D'abord, les temps de travail ne sont pas si partiels qu'ils peuvent paraître. Même quand les salariés sont à temps partiel, ils sont mobilisés à temps complet. Dans ces professions, le travail couvre sur la journée ou sur la semaine un nombre d'heures plus important que celui qui est réellement rémunéré : les déplacements pour les salariés du nettoyage, les temps d'attente de clients, etc. Il faut noter également que le temps partiel est souvent lié à des horaires atypiques de début ou de fin de jour, ainsi que les week-ends qui ne sont pas valorisés financièrement (Barrois & Devetter, 2017b).

L'état de santé de ces travailleurs, surtout ceux de l'aide à domicile et de la propreté, sont également mis en évidence dans des statistiques sur les accidents de travail, les arrêts maladie, les incapacités (Desjonquères, 2019). L'exposition à de nombreuses pénibilités confirme l'usure rapide des corps dans les métiers des services. « Dans ces métiers, travailler 35 heures est souvent considéré comme très difficile. » (Devetter & Valentin, 2021, p.35) En conclusion, quand les employeurs estiment que le coût d'une heure de travail est trop élevé, ils cherchent à n'en compter qu'une partie. Dès lors, comment augmenter le temps de travail rémunéré au sens juridique du terme, à savoir que le salarié *ne peut vaquer librement à ses occupations* ?

Devetter et Valentin (2021) proposent de repenser la définition du temps de travail. Cependant, l'augmentation des durées de travail effectives pose problème pour les travailleurs dont le travail est pénible (les métiers du soin à la personne et du nettoyage). Ces métiers sont physiquement difficiles à exercer à temps plein ou tout au long d'une carrière. Il conviendrait alors de faire reconnaître comme travail l'ensemble des temps nécessaires à la prestation du service, à savoir : l'organisation, la préparation, le déplacement, la récupération.

Deux approches peuvent être proposées. D'abord, payer au moins 25% de plus chaque heure de travail. Il s'agirait de prendre en compte les particularités de ces métiers, comme cela est pratiqué pour les métiers de l'enseignement ou de l'expertise, par exemple. Les activités de ces derniers sont décomposées en « temps forts » de production, en présentiel et en « temps creux » de préparation, de concertation, etc. Une autre approche serait d'intégrer l'ensemble des temps liés au travail dans ce qui doit être payé (temps de prise de postes, temps de coordination, temps du travail ou du service). Cela permettrait de limiter le fractionnement des interventions, de valoriser les horaires atypiques et de reconnaître les temps nécessaires à la récupération ou à l'information. Il a été calculé dans le secteur du nettoyage, que compter un quart d'heure forfaitaire en plus de la durée de la prestation, reviendrait à augmenter les revenus mensuels d'un agent d'entretien travaillant sur deux postes par jour de près de 10%. Cette augmentation permettrait d'amener les salariés concernés au niveau salarial minimum. Néanmoins, la revalorisation des rémunérations doit s'accompagner également d'une reconnaissance sociale de ces métiers essentiels (Devetter & Valentin, 2021).

2. Revalorisation sociale des métiers peu qualifiés

La théorie économique de nos sociétés reconnaît comme justificatif à des salaires élevés les compétences mobilisées d'abord et ensuite, la pénibilité requérant une compensation. Les qualités requises pour exercer les professions dont nous traitons ici ne sont pas reconnues, voire niées. À l'instar de la pratique du taylorisme, le travail effectué est ramené à une forme de mécanisation et de subdivision en diverses tâches réparties entre plusieurs salariés. La déqualification des travailleurs relève de l'appauvrissement du travail réalisé pour le rendre moins coûteux. La *spécialisation* dans certains secteurs peu qualifiés (nettoyage, toilette, etc.) n'offre aucune possibilité de faire apparaître d'autres compétences et ainsi une certaine polyvalence. La productivité est reconnue comme faible, car personne n'accorde une valeur monétaire ou symbolique appréciable pour les tâches réalisées (Braverman, 1974 cité dans Devetter & Valentin, 2021).

Une autre raison de cette invisibilisation relève des conventions sociales qui nient les connaissances, les savoir-être ou les savoir-faire en les renvoyant à des compétences naturelles ou issues de la sphère domestique. Sont particulièrement visés les métiers du soin à la personne ou de la petite enfance, d'autant plus qu'ils sont essentiellement féminins (Gadret et al., 2005). L'absence de diplôme malgré les formations ou leur non-obligation pour exercer un métier traduit l'absence de qualifications requises alors que des compétences pour ces secteurs sont avérées (Doniol-Show, 2011). Par ailleurs, le manque de reconnaissance réside également dans le peu de considération de la pénibilité du travail. Les aides à domicile, les agents d'entretien, constitués principalement par des femmes peu qualifiées vivent des conditions de travail difficiles impliquant des incapacités récurrentes. Cette pénibilité est largement ignorée par les politiques publiques, au même titre que les incidences de leurs horaires atypiques sur la vie sociale et familiale (Devetter & Valentin, 2021).

Comment lutter contre les processus de déqualification ? La notion de qualification repose sur des conventions sociales et le changement viendra d'une nouvelle visibilité de ces emplois et de leur complexité. L'externalisation de certaines tâches a contribué à réduire leur diversité, amenant les travailleurs à ne plus occuper qu'un seul poste. Pour exemple, les agents de service dans les écoles sont attachés soit au nettoyage, soit à l'accueil, etc. Leur identité professionnelle est ainsi dévalorisée car les aspects relationnels ayant disparu, ils ne font plus partie de l'équipe éducative. Le principe d'externalisation est problématique et réinternaliser les activités peu qualifiées est une piste à défendre.

Dans le même courant de pensée, à savoir la reconnaissance sociale des métiers peu valorisés, les auteurs belges De Troyer, Lebeer et Martinez (2013) ont examiné les conditions de travail qui caractérisent le secteur du nettoyage et ses horaires atypiques. Ils ont ensuite mis en lumière des alternatives en matière d'organisation du travail. En Belgique, une expérience pilote a été menée afin de remédier aux difficultés rencontrées par les travailleurs du nettoyage concernant l'articulation de leur vie privée et professionnelle. Une étude a été commandée par les organisations patronales ainsi que les syndicats (la CSC et la FGTB) sur les effets induits par les horaires atypiques, sur la vie privée et sur la santé des travailleurs. Un horaire de travail en journée a été préconisé et testé par les travailleurs de plusieurs sociétés de nettoyage. Les nouveaux temps de travail ont été appréciés à l'unanimité. Outre le fait de terminer leur journée avant la soirée et de profiter de leur famille, les rapports avec leur hiérarchie, leurs collègues se sont révélés plus positifs. De plus, les contacts avec les fonctionnaires présents se sont étoffés. Cela a contribué à faire sortir de l'ombre leur activité de travail et leur existence en tant que personne et ainsi d'engendrer des répercussions positives sur l'image des uns et des autres. D'autres initiatives émanant directement de responsables d'entreprises d'insertion professionnelle ont été prises quant aux changements d'horaires avec autant de retours positifs (De Troyer et al., 2013).

De nombreux horaires atypiques ne peuvent évidemment être modifiés pour passer en horaire de jour, cependant l'auteure Bourgeois-Bougrine, après avoir étudié les rythmes et les horaires de travail atypique ainsi que leurs impacts sur la santé des travailleurs, conseille une prévention plus importante qui passera par de nouvelles approches (Bourgeois-Bougrine, 2021 citée dans Brangier & Valléry, 2021). D'abord s'impose une révision de la réglementation qui encadre les limitations des temps de services et de repos minimum. Actuellement, les dispositions légales en termes de temps de travail traitent du nombre maximal d'heures de travail par jour, par semaine ou par mois. Toutefois, ces limitations ne tiennent pas compte des recommandations scientifiques et n'offrent pas de sécurité face aux risques liés à la fatigue (Cabon, 2015 cité dans Brangier & Valléry, 2021). Ensuite, une approche non prescriptive cette fois, peut laisser la liberté aux organisations d'évaluer elles-mêmes les risques et de mettre en place des contrôles appropriés afin de réduire les impacts sur la santé des travailleurs. Cette approche est appelée la FRMS (*Fatigue Risk Management System*) (Bourgeois-Bougrine, 2020 citée dans Brangier & Valléry, 2021).

La reconnaissance des métiers du secteur tertiaire qui regroupent une majorité des emplois à bas salaire est complexe. Elle relève des conventions collectives où les classifications sont fragiles. L'économiste Jean Gadrey (2015) propose leur rénovation. Cela implique un dialogue social pour faire reconnaître des compétences aux salariés (Gadrey, 2015 cité dans Devetter & Valentin, 2021). L'actualité fait écho à cette rénovation dans le contexte du conflit chez Delhaize. Les syndicats incitent les partenaires sociaux à se mettre autour de la table pour réformer le paysage des commissions paritaires dans le secteur de la grande distribution afin d'éviter que les employeurs ne choisissent la commission paritaire qui les avantagera au détriment des salariés. La grande majorité du personnel du secteur de la grande distribution est féminin et un bouleversement des acquis contribuera à accentuer la précarité de ces travailleurs (PS, 2023). En conclusion, une reconnaissance des compétences et des pénibilités physiques et psychologiques, ce y compris les horaires atypiques à prester, sont des pistes vers une revalorisation des métiers tertiaires peu qualifiés. Cela passera par la création de diplômes ou de titres professionnels qui peuvent être acquis dans le cadre de formation ou d'expérience acquises et par une reconnaissance salariale (Devetter & Valentin, 2021).

Pour conclure, les travaux de Barthe, Gadbois et Prunier-Poulmaire (2004) avançaient déjà des pistes de réponses quant à la gestion du travail en horaires atypiques mais ils visaient essentiellement le travail de nuit et le travail posté. Ils reconnaissent que les effets d'un système d'horaires décalés sont « largement reconnus au cours des deux dernières décennies, mais encore relativement peu analysés » (Barthe et al., 2004, p.139). Pour limiter les conséquences des horaires atypiques dans un contexte plus large que celui du travail de nuit et du travail posté, les auteurs suggèrent une réflexion d'abord sur la nature des tâches confiées aux travailleurs, mais aussi sur les caractéristiques de la population concernée. Après avoir analysé le travail presté pour en extraire un maximum d'informations, cet éclairage pourra orienter certains choix. Les choix devront respecter certains principes :

- il n'y a pas de solution unique applicable partout et acceptable par tous ;
- les choix touchant à l'organisation du travail prennent en considération différents domaines : les horaires, les conditions de vie hors travail, les caractéristiques individuelles, les bilans de santé, la nature du travail, ses conditions d'exécution, les salaires, etc. ;
- le compromis est nécessaire : chaque mesure aura des aspects positifs et négatifs et l'évaluation des avantages et des inconvénients est réalisée conjointement ;
- la négociation conduit à un compromis acceptable, c'est pourquoi les personnes concernées par ces choix devront participer à son élaboration, son évaluation et sa mise en œuvre (Barthe, Gadbois & Prunier-Poulmaire, 2004).

Le Docteur belge Robert Léonard (1998), expert européen, avait déjà proposé une réflexion pour améliorer les conditions des travailleurs en horaires atypiques. Elle est plus que jamais d'actualité puisqu'il mettait en avant la nécessité d'une qualité de vie et d'un bien-être au travail. Il préconisait de nouvelles formes de négociations associant aux représentants des employeurs et des travailleurs, d'autres acteurs de la vie sociale et civique. Une approche globale serait nécessaire et supposerait des changements culturels. Le Docteur Léonard (1998,

p.254) cite « Il faut tenir compte du fait que chacun est à son tour travailleur et consommateur du travail des autres et que l'un bénéficie souvent des horaires de travail de l'autre et réciproquement. ».

CONCLUSION

La société a changé et a entraîné dans son sillage de grandes mutations du monde du travail. La transformation profonde que nous avons développée dans ce mémoire est la diversification des temps professionnels. Le temps est un élément intrinsèque de la relation au travail et les exigences de la *nouvelle* société ont fortement bouleversé les horaires de travail et multiplié les formes d'organisation du travail. Les horaires standards (de jour, cinq jours semaine avec deux jours de repos le samedi et le dimanche) tendent à se restreindre au profit d'horaires dits *atypiques* (horaire décalé, coupé, imprévisible, le weekend, etc.). Ces derniers sont devenus une composante du travail atypique (travail temporaire, travail à temps partiel et travail indépendant) qui s'est développé depuis plusieurs décennies. L'apparition d'une société des services, l'évolution de la législation et la pression de la mondialisation en ont été les vecteurs. La demande de flexibilité accrue de la part des employeurs a été la réponse aux besoins du monde de l'entreprise et des services.

Les hommes et les femmes ne sont cependant pas égaux face aux horaires atypiques. Leur exposition est facteur de la catégorie professionnelle et du secteur d'activité. Les horaires atypiques des uns ne sont pas les horaires atypiques des autres. Tous les auteurs consultés reconnaissent que les femmes sont particulièrement soumises aux horaires hors standards mais que cette exposition varie en fonction des secteurs d'activités. Les secteurs où elles sont surreprésentées (santé, commerce, nettoyage) sont ceux qui réclament une grande flexibilité (tôt le matin, tard le soir, le week-end, horaires coupés ou variables). De plus, leur degré de qualification accentue les probabilités de travailler en dehors des horaires standards et d'en subir les effets.

Notre travail a visé la situation des femmes peu qualifiées qui, d'après les recherches de Lambert et Langlois (2022), subissent une pression de plus en plus accrue de la flexibilité. Les résultats de leurs recherches ont fait les titres d'articles scientifiques et de la presse. Leurs travaux ont comparé l'exposition des femmes peu qualifiées aux horaires atypiques en 2013 et en 2019, grâce aux statistiques menées tous les trois ans par Dares en France. Force est de constater que cette tendance s'accroît. Il est sans doute trop tôt pour tirer ce genre de conclusion sur le long terme. La même étude mérite d'être reconduite pour être avérée dans le temps pour estimer l'urgence de la prévention. Une autre question serait également de savoir si le même constat peut être fait en Belgique. Aucune source ne nous a permis de vérifier une évolution similaire dans notre pays. En effet, les conditions de travail des femmes sont analysées ponctuellement dans le temps et pas traitées dans leur évolution. On peut néanmoins supposer le même postulat car nos économies ont des réalités assez semblables.

À côté des secteurs d'activités où les femmes sont surreprésentées, une forme d'organisation du travail est aussi essentiellement féminine ; il s'agit du travail à temps partiel dont la particularité est de recouvrir une multitude d'horaires atypiques. Celui-ci peut être librement choisi ou contraint. Or, ce choix n'existe pas toujours pour les femmes peu qualifiées, soit parce que le marché ne propose pas de temps plein, soit parce que la pénibilité du travail ne permet pas de travailler à temps plein.

L'exposition des femmes peu qualifiées aux horaires atypiques nous a interpellés et menés à pousser plus loin la recherche sur les impacts que ceux-ci peuvent avoir sur leur santé et leur vie sociale et familiale. Alors que le travail de nuit et le travail posté sont bien documentés, les effets des autres horaires atypiques sont moins connus et reconnus. En raison du secteur d'activité où les femmes peu qualifiées sont particulièrement présentes (soin à la personne, commerce, nettoyage), celles-ci sont confrontées surtout au travail du week-end ou des jours fériés, aux horaires fractionnés ou aux horaires variables. Au niveau de la santé, ce sont d'abord les privations de sommeil qui sont rapportées, entraînant fatigue physique, psychologique et stress, voire état dépressif. Des pathologies plus sévères sont également constatées avec des menaces plus spécifiques pour les femmes, à savoir le cancer du sein (reconnu comme maladie professionnelle au Danemark seulement). Les femmes enceintes sont aussi concernées par des risques d'avortement spontané, des retards de croissance du bébé, des accouchements avant terme. Plus interpellant encore, les enfants des travailleurs atypiques sont souvent en surpoids et subissent aussi des privations de sommeil. Les risques sur la vie familiale et sociale sont également importants. Travailler en horaire atypique, c'est travailler au moment où se déroulent de nombreuses activités sociales. Les femmes, plus que les hommes, avouent rencontrer des problèmes pour accommoder leur vie privée et professionnelle, en ciblant surtout leur vie de famille car elles assument encore la majorité des contraintes familiales. La situation des familles monoparentales augmente d'autant plus la charge mentale des femmes.

Des auteurs ont tenté d'apporter des réponses pour pallier les effets du travail en horaires atypiques. La clé se trouve dans la revalorisation des rémunérations des métiers peu qualifiés et dans la reconnaissance sociale de ces métiers essentiels. D'autres auteurs estiment urgent d'examiner les effets associés aux horaires atypiques, de manière à proposer des perspectives de prévention. Ces recherches devront allier les sciences médicales comme la chronobiologie qui se développe, les sciences sociales ou les sciences du travail. Les formes d'emplois atypiques et d'horaires atypiques vont sans doute continuer à se multiplier à mesure que notre société évolue. Il sera indispensable de l'encadrer par la législation, la négociation collective et une protection sociale de manière à garantir aux travailleurs peu qualifiés un travail décent, reconnu et rémunéré dignement.

Après la crise sanitaire, en France, des voix se sont élevées pour donner un statut aux femmes peu qualifiées qui travaillent dans les métiers du lien et par extension réclamer une reconnaissance sociale à tous ces métiers essentiels pourtant si mal considérés. En Belgique également, un collectif lancé par la CSC (la Ligue des Travailleuses Domestiques) est le ferment d'une nouvelle révolte pour la défense de leurs droits. Un extrait du discours de

François Ruffin, député français, devant l'Assemblée nationale résume à lui seul la situation des femmes peu qualifiées dans nos sociétés : « Il nous faudra nous rappeler aussi que notre pays tient tout entier sur des hommes et des femmes que nos économies reconnaissent et rémunèrent si mal. L'heure est venue de reconnaître et de rémunérer ces métiers du lien mais très largement féminins et sans doute mal traités pour cette raison parce qu'ils sont occupés par des femmes, parce que pendant des siècles, les femmes se sont occupées des enfants, des malades, des personnes âgées, bénévolement, gratuitement. Aujourd'hui, on les paie mal mais on les paie. De quoi se plaindraient-elles ? » (Ruffin, 2021, 0:59:55).

BIBLIOGRAPHIE

- Barrois, A. & Devetter, F. (2017a). Femmes salariées et non salariées : quelles différences de temps de travail ?. *Travail et emploi*, 150, 101-130. <https://www.cairn.info/revue--2017-2-page-101.htm>.
- Barrois, A. & Devetter, F. (2017b). Durées courtes, journées longues. Fragmentation du temps de travail et pression sur le salaire. *La nouvelle revue du travail*, 11. <https://doi.org/10.4000/nrt.3272>
- Barthe, B. (2019). Temps de travail. Dans : Gérard Valléry éd., *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés* (pp. 411-414). Paris: Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.valle.2019.01.0411>
- Barthe, B. (2015). La déstabilisation des horaires de travail. Dans : Annie Thébaud- Mony éd., *Les risques du travail: Pour ne pas perdre sa vie à la gagner* (pp. 223-232). Paris: La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.theba.2015.01.0223>
- Barthe, B., Gadbois, C. & Prunier-Poulmaire, S. (2004). 8. Travailler en horaires atypiques. Dans : Pierre Falzon éd., *Ergonomie* (pp. 129-144). Paris cedex 14: Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.falzo.2004.01.0129>
- Bègue, M. (2019). Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle. Quels sont les salariés les plus concernés ?. *Dares Analyses*, n°045. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_analyses_conciliation_vie_familiale_vie_professionnelle.pdf
- Boivin, L. (2012). Entre précarité et flexibilité : réflexion sur la situation des femmes en emploi. *Regards sur le travail*, (8)1, 1-14. Retrieved from [https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Regards_travail/vol08-01/03_Precarite_flexibilite - femmes en emploi.pdf](https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Regards_travail/vol08-01/03_Precarite_flexibilite_-_femmes_en_emploi.pdf)
- Boulin, J. & Lesnard, L. (2016). Travail dominical, usages du temps et vie sociale et familiale : une analyse à partir de l'enquête *Emploi du temps*. *Économie et Statistique*, n° 486-487. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2110925?sommaire=2110927>

Brangier, É. & Valléry, G. (2021). Temps, horaires et rythmes de travail. Dans : É. Brangier & G. Valléry (Dir), *Ergonomie : 150 notions clés* (pp. 498-503). Paris: Dunod.

Conseil supérieur de l'emploi. (2021). *Quelle place pour les personnes peu diplômées sur le marché du travail en Belgique ?* Conseil supérieur de l'emploi. <https://cse.belgique.be/fr/accueil/rapports-avis/tous-les-rapports/rapports-2020/quelle-place-pour-les-personnes-peu-diplomees-sur-le-marche-du-travail-en-belgique>

Cornet, A. (2005). Flexibilité du temps de travail : des stratégies différenciées pour les hommes et les femmes ?. Dans : Matthieu de Nanteuil-Miribel éd., *La société flexible* (pp. 291-309). Toulouse: Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.nante.2005.01.0291>

Clesse, J., Kéfer, F. et Detienne, Q. (2022). *Droit social* (édition 2022-2023, volume 4). Les Codes La Charte.

Desjonquères, A. (2019). Les métiers du nettoyage : quels types d'emploi, quelles conditions de travail ?. *Dares Analyses*, n°043. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_analyses-metiers_du_nettoyage.pdf

De Troyer, M., Lebeer, G. & Martinez, E. (2013). La précarité des ouvrières du nettoyage en Belgique: Des réponses collectives à la dérégulation. *Travail, genre et sociétés*, 29, 87-104. <https://doi.org/10.3917/tgs.029.0087>

Devetter, F. & Valentin, J. (2021). Comment revaloriser les métiers « essentiels » ?. *L'Économie politique*, 92, 32-43. <https://www.cairn.info/revue--2021-4- page-32.htm>.

Doniol-Shaw, G. (2011). Quels diplômes pour le secteur de l'aide à la personne ?. *Formation emploi*, 115, 51-65. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.3432>

Fedris. (2020). *Liste belge des maladies professionnelles*. Fedris, agence fédérale des risques professionnels. Consulté le 11 avril 2023 sur <https://www.fedris.be/fr/liste>

Ferreras, I. (2022). Concept-clé : Rapport salarial [Présentation Power Point]. Moodle

UCLouvain.<file:///C:/Users/Utilisateur/Downloads/Concept-cl%C3%A9%20Rapport%20salarial%20%20.pdf>

Gadbois, C. (2015). Flexibilité temporelle et perturbations de la vie familiale et sociale. Dans : Annie Thébaud-Mony éd., *Les risques du travail: Pour ne pas perdre sa vie à la gagner* (pp. 237-240). Paris: La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.theba.2015.01.0237>

Gadrey, N., Jany-Catrice, F. & Pernod-Lemattre, M. (2005). 14. Les employés non qualifiés : quelles compétences ?. Dans : Dominique Méda éd., *Le travail non qualifié: Permanences et paradoxes* (pp. 255-268). Paris: La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.meda.2005.01.0255>

Horizon Santé Travail. (2022). *Les horaires atypiques : Un risque pour la santé*. Horizon Santé Travail. Consulté le 7 mai 2023 sur <https://www.horizonsantetravail.fr/horaires-atypiques-risque-sante/>

INRS. (2022a). *Travail en horaires atypiques : Ce qu'il faut retenir*. INRS. Consulté le 12 février 2023 sur <https://www.inrs.fr/risques/travail-horaires-atypiques/ce-qu-il-faut-retenir.html>

INRS. (2022b). *Travail en horaires atypiques : Effets sur la santé et accidents*. INRS. Consulté le 5 mai 2023 sur <https://www.inrs.fr/risques/travail-horaires-atypiques/effets-sur-la-sante-et-accidents.html>

INRS. (2022c). *Le travail de nuit et le travail posté : Quels effets ? Quelle prévention ?*. INRS. Consulté le 5 mai 2023 sur <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206305>

Insee. (2022). *Femmes et hommes, l'égalité en question*. Insee Références. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047735?sommaire=6047805#consulter>

Lambert, A. & Langlois, L. (2022). Horaires atypiques de travail : les femmes peu qualifiées de plus en plus exposées. *Population & Sociétés*, 599, 1-4. <https://doi.org/10.3917/popsoc.599.0001>

Le Monde. (2017, octobre 2). Le prix Nobel de médecine attribué à trois spécialistes de « l'horloge biologique ». *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/prix-nobel/article/2017/10/02/le-prix-nobel-de-medecine-est-attribue-aux-americains-hall-rosbash-et-young_5194852_1772031.html

- Léonard, R. (1998). *Le travail et le temps : le travail en horaires atypiques*. Institut National de Recherche sur les Conditions de Travail. <https://emploi.belgique.be/fr/publications/le-travail-et-le-temps-le-travail-en-horaires-atypiques>
- Letonturier, D. (2005). Quand le sommeil... se réveille. *Médecine*, 1(3), 104-105. https://www.jle.com/fr/revues/med/edocs/quand_le_sommeil..._se_reveille_267167/breve.phtml
- Létroublon, C. (2016). Le travail du dimanche en 2015, souvent associé au travail le samedi et aux horaires tardif. *Dares Analyses* n°083. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2016-083-2.pdf>
- Millet, B. (2017). L'homme, animal diurne ?. Dans : Catherine Espinasse éd., *La nuit en question(s)* (pp. 65-73). Paris: Hermann. <https://doi.org/10.3917/herm.espin.2017.01.0065>
- Perret, G. & Ruffin, F. (Réalisateurs). (2021). *Debout les femmes !* [Film documentaire]. Les 400 Clous.
- PS. (2023). *Soutien aux travailleur·euse·s de Delhaize !* Consulté le 12 avril 2023 sur https://www.ps.be/delhaize_travailleurs_travailleuses_greve_droit_emploi
- Organisation de coopération et de développement économiques (2015). *Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, Editions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264235519-fr>
- Organisation internationale du Travail (2016). *L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives*, Vue d'ensemble, Genève, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534516.pdf
- Prunier-Poulmaire, S. (2015). Décalage d'horaires et autres contraintes de travail. Dans : Annie Thébaud-Mony éd., *Les risques du travail: Pour ne pas perdre sa vie à la gagner* (pp. 241-245). Paris: La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.theba.2015.01.0241>

- Royoux, D. & Terny, M. (2013). Horaires parentaux atypiques : de nouveaux défis au cœur des nouvelles politiques temporelles. *Spirale*, 68, 96-101. <https://doi.org/10.3917/spi.068.0096>
- RTBF. (2022). *Presque une femme sur deux est à temps partiel, rarement par choix, un enjeu pour la réforme des pensions*. Consulté le 2 mai 2023 sur <https://www.rtb.be/article/presque-une-femme-sur-deux-est-a-temps-partiel-rarement-par-choix-un-enjeu-pour-la-reforme-des-pensions-11023588>
- Statbel. (2023a). *Population active (travailleurs et chômeurs) et inactive depuis 2017 basé sur l'Enquête sur les Forces de Travail reformée, par trimestre, province, sexe, classe d'âge et niveau d'éducation*. Statbel. Consulté le 5 avril 2023 sur <https://bestat.statbel.fgov.be/bestat/crosstable.xhtml?view=38d7484d-0d42-4464-8cdb-835a0dd3dff7&fbclid=IwAR1fsd568Ay5rl3Lj8FOdyx2bxJ44fJnBEMm5AGWRCchyI2UCIK0jzqMsbk>
- Statbel. (2023b). *Le temps partiel baisse légèrement en 2022*. Statbel. Consulté le 5 avril 2023 sur <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel?fbclid=IwAR2zSGILQJ8m9D3o3yxfNATtK4WglMKBxpDNAE8BcTVQavs5qkjJ2mL0HSg#news>
- Statbel. (2023c). *Écart salarial le plus important parmi les 55-64 ans*. Statbel. Consulté le 15 mars 2023 sur <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvre/ecart-salarial>
- Service Public. (2023). *Le Smic revalorisé de 2,22 % au 1er mai 2023*. Service-public.fr. <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A16528>
- Valenduc, G. (2012). *Les femmes et l'emploi atypique*. Fondation Travail-Université (FTU). <https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal:129036>
- Valenduc, G. (2011). *La qualité du travail et de l'emploi des femmes : Focus sur les emplois atypiques*. Fondation Travail-Université (FTU). https://www.lacsc.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/6000-centrales/action-femmes/la-qualite%20du-travail-et-de-l'emploi-des-femmes.pdf?sfvrsn=632eebf2_0

Vie publique. (2020). *Déclaration de M. Emmanuel Macron, président de la République, sur l'épidémie de COVID-19, le prolongement du confinement et le déconfinement progressif à partir du 11 mai, les aides aux entreprises et le maintien de la fermeture des frontières, Paris, le 13 avril 2020*. Vie publique. Consulté le 12 février 2023 sur <https://www.vie-publique.fr/discours/274079-emmanuel-macron-13-avril-2020-deconfinement-progressif>

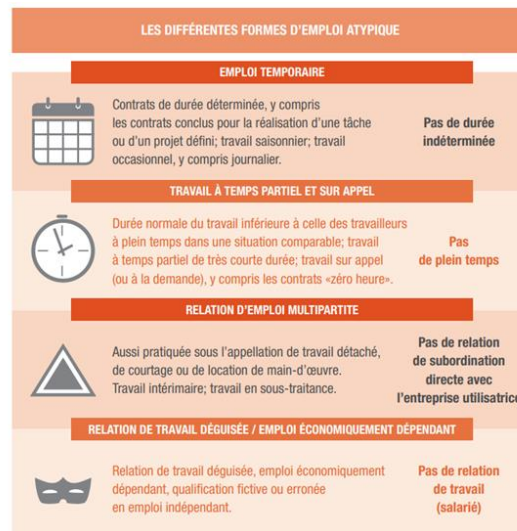
Weibel, L & Caetano, G. (2019). *Horaires atypiques de travail (hors travail de nuit) : quels effets sur la santé et la sécurité au travail ?* (159). Département Etudes et assistance médicales, INRS. <https://www.rst-sante-travail.fr/rst/dms/dmt/ArticleDMT/GrandAngle/TI-RST-TC-166/tc166.pdf>

Wikipédia. (2022). *Méthode de Ward*. Wikipédia. Consulté le 9 avril 2023 sur https://fr.wikipedia.org/wiki/M%C3%A9thode_de_Ward

ANNEXES

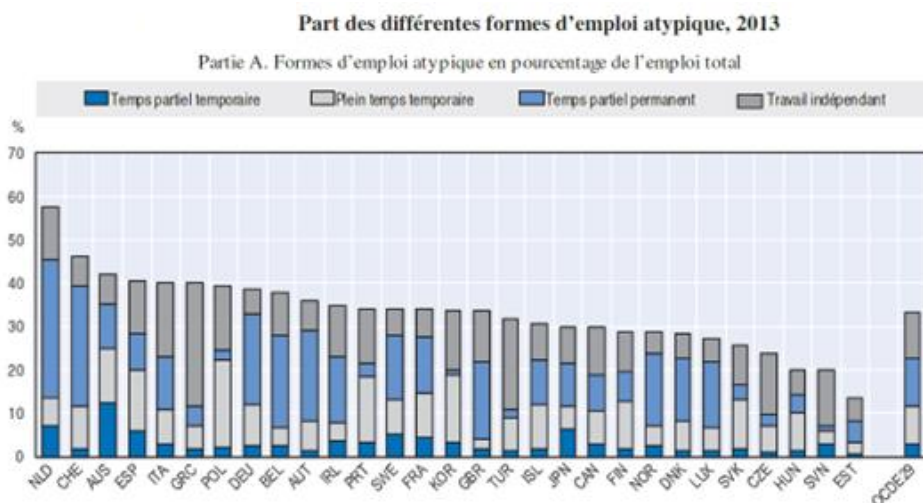
Annexe n°1 – Les différentes formes d’emploi atypique. Reproduit à partir de « L’emploi atypique dans le monde », par l’Organisation internationale du Travail, OIT. (2016, 14 novembre). Organisation internationale du Travail.

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534521/lang--fr/index.htm

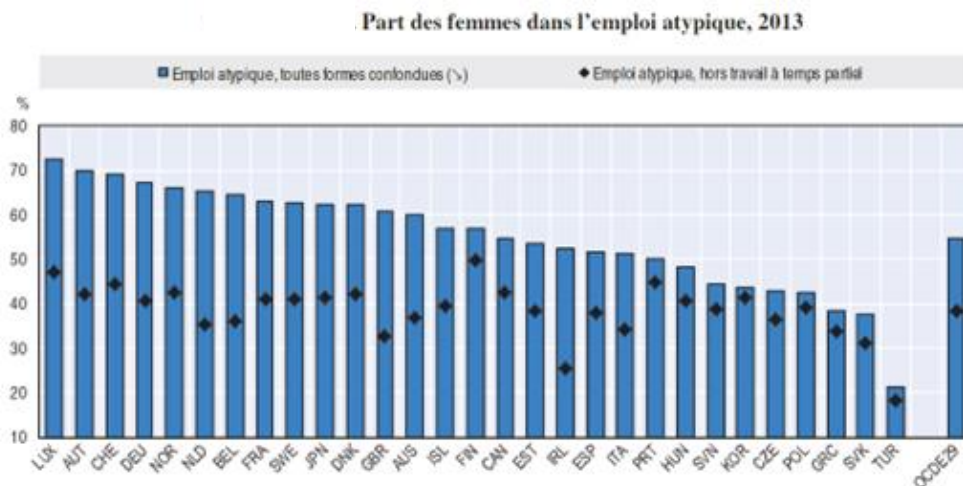


Annexe n°2 – Formes d’emploi atypique en pourcentage de l’emploi total. Reproduit à partir de « Tous concernés : Pourquoi moins d’inégalité profite à tous », par l’Organisation de coopération et de développement économiques, OCDE. (2015, 13 novembre). OCDE.

<https://www.oecd.org/fr/social/tous-concerne-pourquoi-moins-d-inegalite-profite-a-tous-9789264235519-fr.htm>



Annexe n°3 – Part des femmes dans l’emploi atypique, 2013. Reproduit à partir de « Tous concernés : Pourquoi moins d’inégalité profite à tous », par l’Organisation de coopération et de développement économiques, OCDE. (2015, 13 novembre). OCDE. <https://www.oecd.org/fr/social/tous-concernes-pourquoi-moins-d-inegalite-profite-a-tous-9789264235519-fr.htm>

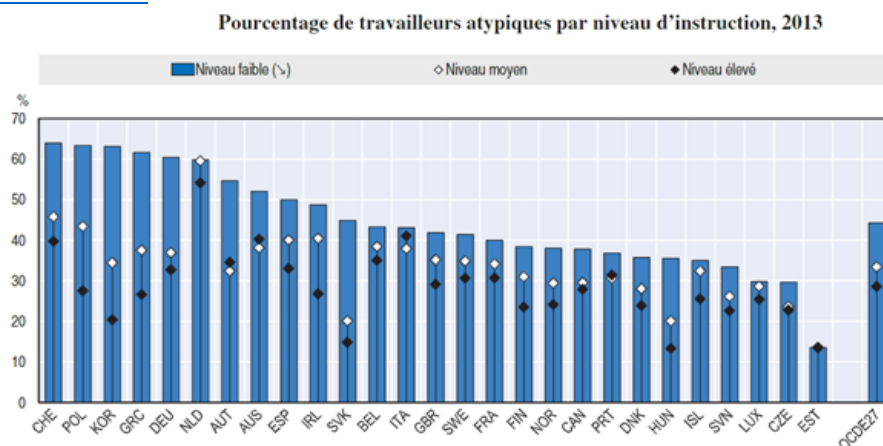


Note : Seuls les travailleurs salariés ou indépendants (à leur compte) âgés de 15 à 64 ans ont été inclus dans l’échantillon, tandis que les employeurs, les étudiants qui travaillent et les apprentis ont été exclus.

Source : Enquête sur les forces de travail de l’Union européenne (EU-LFS, 2013), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2012) pour l’Australie, *Japon Labour Force Survey*, « tableau de base » (2012) pour le Japon, *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2009) pour la Corée et Enquête sur la population active (EPA, 2013) pour le Canada.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933208013>

Annexe n°4 – Pourcentage de travailleurs atypiques par niveau d’instruction, 2013. Reproduit à partir de « Tous concernés : Pourquoi moins d’inégalité profite à tous », par l’Organisation de coopération et de développement économiques, OCDE. (2015, 13 novembre). OCDE. <https://www.oecd.org/fr/social/tous-concernes-pourquoi-moins-d-inegalite-profite-a-tous-9789264235519-fr.htm>

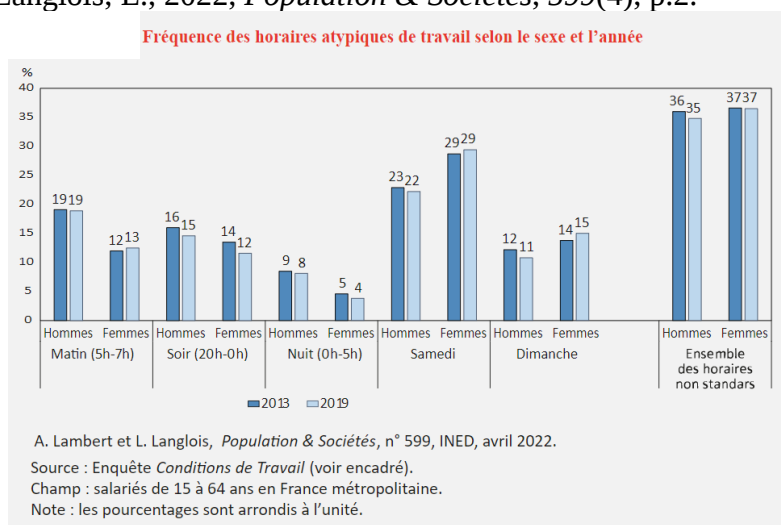


Note : Seuls les travailleurs salariés ou indépendants (à leur compte) âgés de 15 à 64 ans ont été inclus dans l’échantillon, tandis que les employeurs, les étudiants qui travaillent et les apprentis ont été exclus. Le niveau faible correspond aux niveaux 0 à 2 de la Classification internationale type de l’éducation (CITE), le niveau moyen aux niveaux 3 et 4 et le niveau élevé aux niveaux 5 et 6.

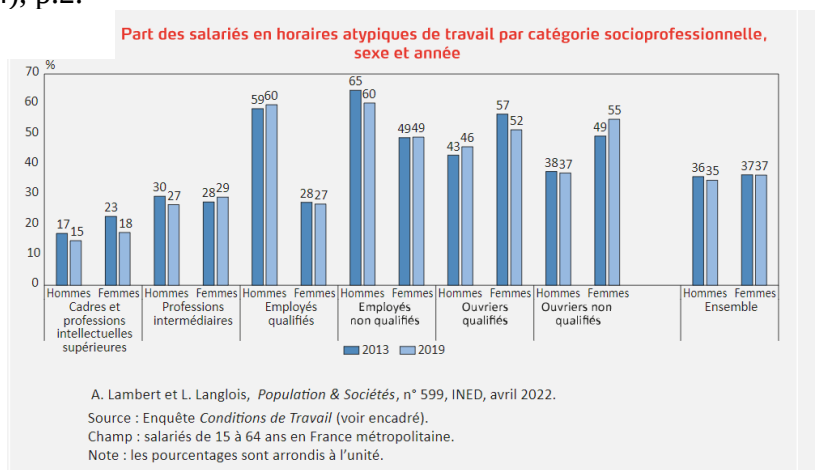
Source : Enquête sur les forces de travail de l’Union européenne (EU-LFS, 2013), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2012) pour l’Australie, *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2009) pour la Corée et Enquête sur la population active (EPA, 2013) pour le Canada.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933208059>

Annexe n°5 – Fréquence des horaires atypiques de travail selon le sexe et l'année. Reproduit à partir de « Horaires atypiques : les femmes peu qualifiées de plus en plus exposées », par Lambert, A. & Langlois, L., 2022, *Population & Sociétés*, 599(4), p.2.



Annexe n°6 – Part des salariés en horaires atypiques de travail par catégorie socioprofessionnelle, sexe et année. Reproduit à partir de « Horaires atypiques : les femmes peu qualifiées de plus en plus exposées », par Lambert, A. & Langlois, L., 2022, *Population & Sociétés*, 599(4), p.2.



Annexe n°7 – Fréquence des contraintes temporelles chez les salariés ayant des horaires atypiques, par catégorie socioprofessionnelle et sexe, 2019 (%). Reproduit à partir de « Horaires

atypiques : les femmes peu qualifiées de plus en plus exposées », par Lambert, A. & Langlois, L., 2022, *Population & Sociétés*, 599(4), p.3.

Tableau. Fréquence des contraintes temporelles chez les salariés ayant des horaires atypiques, par catégorie socioprofessionnelle et sexe, 2019 (%)

Catégorie socio-professionnelle	Contrainte temporelle			
	Journée discontinue		Horaires imprévisibles	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres et PIS*	7,8	4,9	15,5	6,8
Professions intermédiaires	6,4	4,5	7,2	4,4
Employés qualifiés	4,6	1,6	7,2	6,9
Employés non qualifiés	16,6	16,1	10,0	10,3
Ouvriers qualifiés	8,0	6,2	23,5	17,2
Ouvriers non qualifiés	5,1	11,2	12,4	12,4
Ensemble	8,1	10,3	14,8	8,9

Source : Enquête *Conditions de Travail* (voir encadré).
 Note* : professions intellectuelles supérieures
 Champ : salariés de 15 à 64 ans en France métropolitaine déclarant travailler habituellement en horaires atypiques.
 Lecture : En 2019, 7,8 % des hommes cadres et professions intellectuelles supérieures déclarant travailler habituellement en horaires atypiques ont des journées de travail discontinues.

Annexe n°8 – Salariés exposés à des journées discontinues et des horaires imprévisibles parmi ceux ayant des horaires atypiques, par catégorie socioprofessionnelle, sexe et année. Reproduit à partir de « Horaires atypiques : les femmes peu qualifiées de plus en plus exposées », par Lambert, A. & Langlois, L., 2022, *Population & Sociétés*, 599(4), p.3.

Salariés exposés à des journées discontinues et des horaires imprévisibles parmi ceux ayant des horaires atypiques, par catégorie socioprofessionnelle, sexe et année



A. Lambert et L. Langlois, *Population & Sociétés*, n° 599, INED, avril 2022.

Lecture : La part de femmes cadres et professions intellectuelles supérieures exposées aux horaires imprévisibles de travail est passée de 16 % en 2013 à 7 % en 2019.

Source : Enquête *Conditions de Travail* (voir encadré).

Note* : professions intellectuelles supérieures

Champ : salariés de 15 à 64 ans en France métropolitaine déclarant travailler habituellement en horaires atypiques.

Lecture : En 2019, 7,8 % des hommes cadres et professions intellectuelles supérieures déclarant travailler habituellement en horaires atypiques ont des journées de travail discontinues (voir tableau)

Annexe n°9 – Caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des salariées et des non-salariées selon leur niveau de diplôme. Reproduit à partir de « Femmes salariées et non salariées : quelles différences de temps de travail ? », par Barrois, A. & Devetter, F.-X., 2017, *Travail et emploi*, 150(2), p.109.

Caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des salariées et des non-salariées selon leur niveau de diplôme

En %

	Inférieur au bac		Bac à bac + 2		Supérieur à bac + 2	
	Non-salariées	Salariées	Non-salariées	Salariées	Non-salariées	Salariées
Caractéristiques professionnelles						
Principales familles professionnelles concernées	– Agricultrices (19) – Encadrement intermédiaire du commerce de détail (5) – Coiffeuses, esthéticiennes (8) – Patronnes et cadres d'hôtels, cafés et restaurants (6) – Employées des services divers (6) – Maraîchères, jardinières (6) – Dirigeantes d'entreprise (5)	– Agentes d'entretien (18) – Aides à domicile (11) – Assistantes maternelles (7) – Aides-soignantes (6) – Vendeuses (6) – Employées administratives de la fonction publique (5) – Employées de maison (5)	– Encadrement intermédiaire du commerce de détail (11) – Agricultrices (10) – Professions des arts et spectacles (10) – Patronnes et cadres d'hôtels, cafés et restaurants (7) – Infirmières (7) – Maraîchères, jardinières (7) – Coiffeuses, esthéticiennes (6)	– Vendeuses (8) – Secrétaires (6) – Employées administratives de la fonction publique (6) – Aides-soignantes (6) – Employées de comptabilité (5) – Employées administratives d'entreprise (5) – Techniciennes des services administratifs (5)	– Médecins et assimilés (22) – Professions paramédicales (18) – Infirmières (17) – Professions du droit (6) – Encadrement intermédiaire du commerce de détail (5) – Employées de services divers (5) – Cadres des services administratifs (4)	– Enseignantes (17) – Cadres des services administratifs (7) – Infirmières (7) – Cadres de la fonction publique (5) – Techniciennes des services administratifs (5) – Médecins et assimilés (5) – Professions de l'action sociale (4)
Occuper un autre emploi	6	6	7	5	7	6

Lecture : 5 % des non-salariées disposant d'un diplôme inférieur au bac ont moins de 30 ans.

Champ : ensemble des travailleuses en emploi.

Source : enquête Conditions de travail 2013 (Dares).

Annexe n°10 – Caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des salariées et des non-salariées selon leur niveau de diplôme. Reproduit à partir de « Femmes salariées et non salariées : quelles différences de temps de travail ? », par Barrois, A. & Devetter, F.-X., 2017, *Travail et emploi*, 150(2), p.111.

Durée de travail hebdomadaire des salarié-e-s et des non-salarié-e-s selon leur niveau de diplôme

	Moyenne	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile	Rapport interquartile	Nombre d'obs.
Femmes non salariées						
Inférieur au bac	41 h 31	30 h	40 h	55 h	1,83	415
Bac à bac + 2	37 h 56	25 h	40 h	50 h	2,00	322
Supérieur à bac + 2	43 h 39	35 h	44 h	50 h	1,43	346
Femmes salariées						
Inférieur au bac	31 h 00	24 h	35 h	37 h	1,54	5 816
Bac à bac + 2	33 h 48	30 h	35 h	39 h	1,30	5 177
Supérieur à bac + 2	37 h 03	34 h	38 h	42 h	1,24	4 136

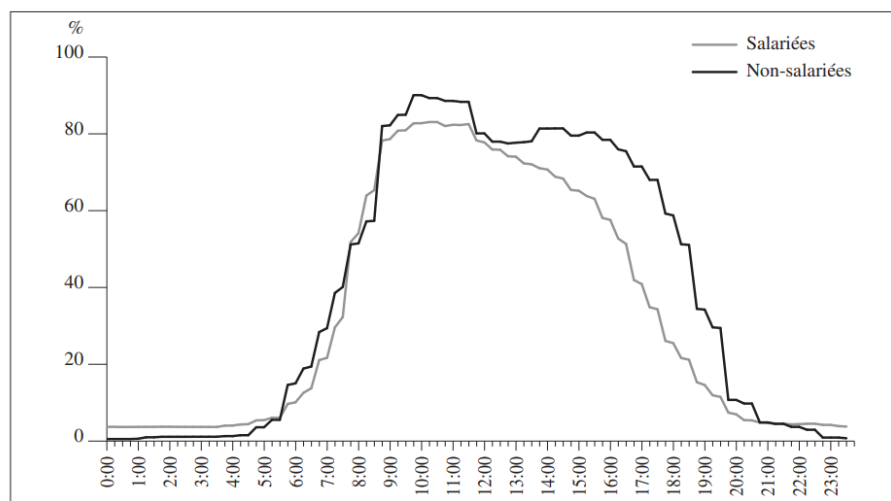
Lecture : la durée hebdomadaire moyenne de travail des femmes non salariées ayant un niveau de diplôme inférieur au bac est 41 h 31, soit 10 h 31 de plus que la durée hebdomadaire moyenne des femmes salariées de même niveau de diplôme.

Champ : ensemble des travailleur-euse-s en emploi.

Source : enquête Conditions de travail 2013 (Dares).

Annexe n°11 – Caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des salariées et des non-salariées selon leur niveau de diplôme. Reproduit à partir de « Femmes salariées et non salariées : quelles différences de temps de travail ? », par Barrois, A. & Devetter, F.-X., 2017, *Travail et emploi*, 150(2), p.113.

La présence au travail, heure par heure, des salariées et des non-salariées, dont le niveau de diplôme est inférieur au bac



Lecture : en 2013, 51,5 % des femmes non salariées ayant un niveau de diplôme inférieur au bac déclaraient être habituellement au travail à 8 h 00, contre 54,2 % des femmes salariées de niveau de diplôme équivalent.
Champ : ensemble des travailleuses ayant un niveau de diplôme inférieur au bac en emploi.
Source : enquête Conditions de travail 2013 (Dares).

Annexe n°12 – Caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des salariées et des non-salariées selon leur niveau de diplôme. Reproduit à partir de « Femmes salariées et non salariées : quelles différences de temps de travail ? », par Barrois, A. & Devetter, F.-X., 2017, *Travail et emploi*, 150(2), p.117.

Horaires atypiques (habituels ou occasionnels) des salarié·e·s et des non-salarié·e·s selon leur niveau de diplôme

	En %				
	Matin (5 h 00-7 h 00)	Soir (20 h 00-minuit)	Nuit (minuit-5 h 00)	Samedi	Dimanche
Femmes non salariées					
Inférieur au bac	30,6	31,4	10,5	83,1	54,4
Bac à bac + 2	23,4	37,1	9,1	79,2	49,7
Supérieur à bac + 2	27,1	54,6	13,9	80,3	58,7
Ensemble	27,0	42,0	11,0	81,0	54,0
Femmes salariées					
Inférieur au bac	20,2	19,3	7,4	45,6	25,6
Bac à bac + 2	13,2	20,7	7,3	40,9	23,2
Supérieur à bac + 2	13,0	36,7	8,9	39,3	23,4
Ensemble	16,0	25,0	8,0	42,0	24,0

Note : l'enquête Conditions de travail 2013 nous permet de distinguer cinq périodes de travail atypique : le matin (entre 5 h 00 et 7 h 00) ; le soir (entre 20 h 00 et minuit) ; la nuit (entre minuit et 5 h 00) ; le samedi et le dimanche. Les travailleur·euse·s interrogé·e·s doivent répondre à la question suivante : « Travaillez-vous la nuit, entre minuit et cinq heures du matin ? », en choisissant eux-mêmes la fréquence : « Habituellement/Occasionnellement/Jamais ». La formulation de la question est identique pour les cinq périodes. Les modalités de réponse ne correspondent pas à des paliers : les enquêté·e·s doivent se classer eux-mêmes. L'appréciation de ce qui est une pratique habituelle (ou occasionnelle) peut changer d'un·e travailleur·euse à l'autre.

Nous considérons ici que les travailleur·euse·s travaillent en horaires atypiques lorsqu'ils-elles ont déclaré travailler « habituellement » ou « occasionnellement » sur ces plages horaires.

Lecture : en 2013, 30,6 % des femmes non salariées ayant un niveau de diplôme inférieur au bac travaillent habituellement ou occasionnellement le matin, entre 5 h 00 et 7 h 00.

Champ : ensemble des travailleur·euse·s en emploi.

Source : enquête Conditions de travail 2013 (Dares).

