



(url:[https://www3.smartadserver.com/click?](https://www3.smartadserver.com/click?imgid=28390754&insid=10939762&pgid=721492&fmtid=46218&ckid=0&uii=433017204635179404&acd=1658484713458&opid=ea17c3c8c-4de0-aa0e-9e72d2b5d181&opdt=1658484713458&tmstp=1027355939&tgt=%24dt%3d1t&sysgt=%24qc%3d1311748975%3b%24ql%3dHigh%3b%24economiques.fr%2frachel-silvera%2ffemmes-travaillent-dimanche%2f00103395&go=https%3a%2f%2fwww.chatelet.com%2f%3fmtm_campaign%3dSaison2223%26mtm_source%3dAlterEco%26mtm)

[3c8c-4de0-aa0e-](https://www3.smartadserver.com/click?imgid=28390754&insid=10939762&pgid=721492&fmtid=46218&ckid=0&uii=433017204635179404&acd=1658484713458&opid=ea17c3c8c-4de0-aa0e-9e72d2b5d181&opdt=1658484713458&tmstp=1027355939&tgt=%24dt%3d1t&sysgt=%24qc%3d1311748975%3b%24ql%3dHigh%3b%24economiques.fr%2frachel-silvera%2ffemmes-travaillent-dimanche%2f00103395&go=https%3a%2f%2fwww.chatelet.com%2f%3fmtm_campaign%3dSaison2223%26mtm_source%3dAlterEco%26mtm)

[9e72d2b5d181&opdt=1658484713458&tmstp=1027355939&tgt=%24dt%3d1t&sysgt=%24qc%3d1311748975%3b%24ql%3dHigh%3b%24](https://www3.smartadserver.com/click?imgid=28390754&insid=10939762&pgid=721492&fmtid=46218&ckid=0&uii=433017204635179404&acd=1658484713458&opid=ea17c3c8c-4de0-aa0e-9e72d2b5d181&opdt=1658484713458&tmstp=1027355939&tgt=%24dt%3d1t&sysgt=%24qc%3d1311748975%3b%24ql%3dHigh%3b%24economiques.fr%2frachel-silvera%2ffemmes-travaillent-dimanche%2f00103395&go=https%3a%2f%2fwww.chatelet.com%2f%3fmtm_campaign%3dSaison2223%26mtm_source%3dAlterEco%26mtm)

[economiques.fr%2frachel-silvera%2ffemmes-travaillent-](https://www3.smartadserver.com/click?imgid=28390754&insid=10939762&pgid=721492&fmtid=46218&ckid=0&uii=433017204635179404&acd=1658484713458&opid=ea17c3c8c-4de0-aa0e-9e72d2b5d181&opdt=1658484713458&tmstp=1027355939&tgt=%24dt%3d1t&sysgt=%24qc%3d1311748975%3b%24ql%3dHigh%3b%24economiques.fr%2frachel-silvera%2ffemmes-travaillent-dimanche%2f00103395&go=https%3a%2f%2fwww.chatelet.com%2f%3fmtm_campaign%3dSaison2223%26mtm_source%3dAlterEco%26mtm)

[dimanche%2f00103395&go=https%3a%2f%2fwww.chatelet.com%2f%3fmtm\\_campaign%3dSaison2223%26mtm\\_source%3dAlterEco%26mtm](https://www3.smartadserver.com/click?imgid=28390754&insid=10939762&pgid=721492&fmtid=46218&ckid=0&uii=433017204635179404&acd=1658484713458&opid=ea17c3c8c-4de0-aa0e-9e72d2b5d181&opdt=1658484713458&tmstp=1027355939&tgt=%24dt%3d1t&sysgt=%24qc%3d1311748975%3b%24ql%3dHigh%3b%24economiques.fr%2frachel-silvera%2ffemmes-travaillent-dimanche%2f00103395&go=https%3a%2f%2fwww.chatelet.com%2f%3fmtm_campaign%3dSaison2223%26mtm_source%3dAlterEco%26mtm)

## OPINION

# Ce sont les femmes qui travaillent le dimanche

LE 10/06/2022 4 min

Les horaires atypiques, du matin tôt, du soir, de la nuit ou du week-end, se sont développés et concernent désormais 37 % des salarié.es dans l'Union européenne. En cause : « l'ubérisation » de l'économie, le vieillissement de la population générant des besoins d'accompagnement et de soins, les modes de consommation et la dérégulation du temps de travail.

Une étude de l'Ined ([url:https://www.ined.fr/fichier/s\\_rubrique/32743/599\\_f\\_horaires.atypiques.de.travail.fr.pdf](https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/32743/599_f_horaires.atypiques.de.travail.fr.pdf)) montre qu'en France, en 2019, 36 % des salarié.es travaillent habituellement en horaires atypiques. Cette donnée semble stable par rapport à 2013, mais masque des changements : alors que l'on associait ces horaires décalés aux emplois ouvriers à prédominance masculine, ce sont désormais les femmes peu qualifiées qui sont le plus touchées, surtout par le travail du samedi et dimanche (les horaires de nuit restant essentiellement le fait des hommes).

De même, des différences se creusent selon la catégorie professionnelle : les horaires atypiques sont surtout le fait des salarié.es peu qualifié.es. Désormais, un.e cadre sur six a des horaires atypiques, chiffre en baisse de 18 %, mais c'est le fait de près d'un.e ouvrier.e sur deux et de plus d'un.e employé.e peu qualifié.e sur deux, chiffre en augmentation depuis 2013.

## **Le genre et la classe**

En réalité, si l'on prend en compte la répartition sexuée des emplois, on observe une polarisation entre les femmes les plus qualifiées qui ont connu une baisse de la fréquence des horaires atypiques (- 23 %) et les ouvrières peu qualifiées (majoritairement des agentes d'entretien) pour qui la dégradation des horaires est la plus forte (+ 11 %). Chez les hommes, cette polarisation est plus faible (+ 14 % chez les cadres et stabilité chez les ouvriers peu qualifiés).

En prenant en compte le secteur d'activité, on observe des écarts importants entre femmes et hommes chez les employé.es qualifié.es et les ouvrier.es peu qualifié.es : les femmes employées qualifiées sont moins exposées que leurs homologues masculins, parce qu'elles travaillent surtout dans les bureaux (27 %), tandis qu'ils sont majoritairement pompiers, policiers ou à la sécurité, secteurs où les horaires atypiques restent importants (60 %).

Le risque est inversé parmi les ouvrier.es non qualifié.es : elles sont surtout agentes d'entretien avec des horaires décalés, notamment le week-end (55 %), tandis qu'ils sont majoritairement manœuvres dans le BTP, avec moins d'horaires atypiques (37 %).

## **Le cumul des contraintes temporelles**

En plus d'avoir des horaires atypiques, ces salarié.es sont aussi plus nombreux.ses à avoir des horaires irréguliers, imprévisibles ou avec des coupures de plus de trois heures, qui ne facilitent pas l'articulation des temps de vie, notamment des femmes. Or, en 2019, 35 % des salarié.es en horaires atypiques ont également des horaires variables (contre 24 % des autres salarié.es) ; 12 % ont aussi des horaires imprévisibles (contre 8 % des autres) et 9 % des journées à rallonge (contre 3 % des autres).

Une fois encore, ce sont les employées et les ouvrières peu qualifiées qui sont le plus exposées et pour qui la situation s'est le plus dégradée depuis 2013. Inversement, les femmes qualifiées sont moins exposées que les hommes qualifiés et cette relative protection s'est renforcée depuis 2013.

C'est peut-être un point positif évoqué dans l'étude : les politiques de « conciliation » du travail et de la famille, surtout développées dans les grandes entreprises dans les années 2000, porteraient enfin leurs fruits, mais surtout pour les femmes qualifiées.

Cette étude permet, enfin, de définir des groupes de salarié.es, selon différents régimes temporels. Parmi eux, un groupe correspond à des « petits temps fragmentés aux horaires imprévisibles » et concerne une majorité de femmes peu qualifiées, à temps partiel, qu'elles soient agentes d'entretien, salariées du commerce ou encore dans le secteur du soin et des services à la personne (principalement aides-soignantes et aides à domicile) : il s'agit d'une bonne partie des métiers essentiels, ces « premières de corvée » dont on a tant parlé pendant la crise.

## **Des contraintes non compensées**

Ce qui est à mon sens important à noter, c'est que ces horaires inadaptés, notamment face à des contraintes familiales et synonymes de pénibilité, font rarement l'objet de contreparties négociées, que ce soit en matière de temps de récupération ou encore de primes et compensations salariales.

Ce sont ces emplois féminisés, peu reconnus et moins défendus, pour lesquels il y a une « banalisation » des horaires atypiques et variables, du travail régulier le samedi et le dimanche, où l'on accepte de ne pas connaître ses horaires à l'avance et où l'on supporte une journée à rallonge. Tout cela pour un salaire inférieur au smic mensuel.

Ailleurs, notamment dans l'industrie, des contreparties aux horaires atypiques ont été négociées, à juste titre. Pourquoi pas pour ces « petits temps fragmentés » ?

© Alternatives Economiques. Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle des pages publiées sur ce site à des fins professionnelles ou commerciales est soumise à l'autorisation d'Alternatives Economiques (Tel : (33) 03 80 48 10 25 - abonnements@alternatives-economiques.fr). En cas de reprise à des fins strictement privées et non commerciales merci de bien vouloir mentionner la source, faire figurer notre logo et établir un lien actif vers notre site internet [www.alternatives-economiques.fr](http://www.alternatives-economiques.fr).