

Horaires de travail : la France flexible des peu qualifiés

28 mai 2018



La pression est forte pour élargir le temps consacré à la consommation dans notre société : la part de ceux qui travaillent le dimanche a augmenté de 26 à 28 % entre 2005 et 2016 selon le ministère du Travail [1] mais différemment selon les catégories socioprofessionnelles. 45 % des employés du secteur du commerce et des services travaillent le dimanche, au moins occasionnellement. Les employés administratifs (9 %) sont les moins concernés. Le secteur du commerce, qui était déjà le plus concerné par le travail dominical, voit sa part progresser de 3 points. La progression la plus forte concerne les ouvriers non qualifiés (+ 9 points entre 2005 et 2016).

15 % des salariés sont à leur poste la nuit, au moins occasionnellement, entre minuit et cinq heures du matin, proportion stable depuis 2005. Un quart d'ouvriers qualifiés sont dans ce cas, 17 % des ouvriers non qualifiés, contre 12 % des cadres supérieurs et 3 % des employés administratifs. Les ouvriers non qualifiés, comme les qualifiés, sont davantage concernés en 2016 par le travail de nuit qu'en 2005 : leur proportion est passée respectivement de 15 % à 17 % et de 23 % à 25 %, au cours de la période.

Salariés aux horaires atypiques travaillant au moins occasionnellement le dimanche ou la nuit, selon la catégorie socioprofessionnelle

Unité : %

	Le dimanche			La nuit *		
	2005	2013	2016	2005	2013	2016
Cadres	28,2	28,3	27,2	12,3	11,8	12,1
Professions intermédiaires	28,8	25,2	25,7	15,3	15,9	14,4
Employés administratifs	9,6	11,0	9,3	4,3	4,0	3,4
Employés de commerce et services	41,7	46,9	44,6	17,3	16,8	15,7
Ouvriers qualifiés	20,2	23,5	23,2	23,0	23,4	24,8
Ouvriers non qualifiés	13,7	17,5	22,9	14,8	17,5	16,9
Ensemble	26,2	28,3	27,9	15,2	15,5	15,0

Des horaires qui fluctuent

La moitié des salariés n'ont pas les mêmes horaires de travail tous les jours en 2013 (dernière année disponible). 19 % voient leurs horaires varier selon les jours, sur décision de leur employeur, contre 17 % en 2005. 8 % alternent en deux équipes ou plus (les deux ou trois-huit). Malheureusement, on ne dispose pas de données détaillées selon les catégories sociales.

Les différents types d'horaires			
Unité : %			
	2005	2013	Évolution 2005/2013
Mêmes horaires tous les jours	51,2	50,7	- 0,5
Horaires alternants sur deux équipes ou plus	8,9	7,8	- 1,1
Horaires variables selon les jours, fixés par l'entreprise	16,9	18,8	1,8
Horaires à la carte *	10,7	9,6	- 1,0
Horaires déterminés par le salarié	12,3	13,1	0,8

* Horaires à la carte : salariés qui choisissent la modalité ainsi formulée « vos horaires sont modifiables par vous-même d'un jour à l'autre, dans un système du type "horaires à la carte" ».

Source : ministère du Travail - Enquêtes Conditions de travail - © Observatoire des inégalités

Quelles contraintes sur les horaires ?

46 % des salariés sont soumis à un contrôle de leurs horaires [2] en 2016, soit 2,3 points de moins qu'en 2005. Les écarts sont très variables entre catégories sociales : 62 % des ouvriers qualifiés sont concernés, contre 28 % des cadres supérieurs. Dans ce domaine, les écarts se réduisent entre le haut et le bas de la pyramide : la part des cadres soumis à un contrôle augmente, alors que celle des ouvriers non qualifiés baisse.

Les contraintes horaires			
Part des salariés qui sont soumis à un contrôle des horaires * selon la catégorie socioprofessionnelle			
Unité : %			
	2005	2013	2016
Cadres	25,2	25,0	28,4
Professions intermédiaires	44,0	44,1	43,6
Employés administratifs	53,9	47,3	46,3
Employés de commerce et services	46,3	46,9	49,2
Ouvriers qualifiés	64,3	60,6	62,3
Ouvriers non qualifiés	67,8	60,2	56,2
Ensemble	48,5	45,3	46,2

* Horloge pointeuse, badge, signature, fiche horaire et assimilé, contrôle par l'encadrement ou autre type

18 % des salariés n'ont pas connaissance de leurs horaires de travail un mois à l'avance, situation particulièrement difficile en matière de rythmes de vie. Cette part est restée relativement stable depuis 2005. Mais cette stabilité moyenne masque une forte diminution de cette contrainte chez les cadres et une progression dans toutes les catégories les moins qualifiées : il s'agit très clairement d'une flexibilisation plus grande de ceux qui exécutent.

Les contraintes horaires			
Part des salariés qui ne connaissent pas leurs horaires du mois à venir, selon la catégorie socioprofessionnelle			
	2005	2013	2016
Cadres	24,3	22,8	16,4
Professions intermédiaires	15,9	15,2	13,2
Employés administratifs	10,0	8,4	8,5
Employés de commerce et services	21,2	23,3	24,1
Ouvriers qualifiés	20,2	25,8	24,1
Ouvriers non qualifiés	21,0	22,8	26,6
Ensemble	18,7	20,0	18,4

Source : ministère du Travail - Enquêtes Conditions de travail - © Observatoire des inégalités

15 % des salariés ne disposent pas de 48 heures de repos consécutives par semaine. Là aussi, les moins qualifiés sont davantage concernés : plus d'un quart des employés de commerce et services sont touchés, contre à peine un cadre sur dix. La part des ouvriers non qualifiés qui ne bénéficient pas de 48 heures de repos par semaine a augmenté de 5,8 points entre 2005 et 2016, progression la plus forte parmi les catégories sociales, alors que globalement la part de salariés concernés est restée stable au cours de la période.

Les contraintes horaires			
Part des salariés qui ne disposent pas de 48 heures de repos par semaine, selon la catégorie socioprofessionnelle			
Unité : %			
	2005	2013	2016
Cadres	9,1	11,0	9,0
Professions intermédiaires	14,6	13,5	11,0
Employés administratifs	13,0	10,8	11,9
Employés de commerce et services	28,4	28,0	26,5
Ouvriers qualifiés	12,9	14,2	15,3
Ouvriers non qualifiés	11,2	16,0	17,0
Ensemble	15,8	16,3	15,2

Flexibilité choisie ou subie ?

À côté des salaires et du statut plus ou moins précaire, le contrôle du tempo du travail constitue l'un des éléments de la condition salariale. Le fait de ne pas maîtriser son emploi du temps, de devoir travailler à contretemps par rapport au reste de la société (le dimanche ou la nuit notamment) ou d'avoir des rythmes qui fluctuent d'une semaine sur l'autre constitue une forme de flexibilité qui se répercute sur la qualité de vie.

Malheureusement, les données du ministère du Travail ne permettent pas de séparer les formes plus ou moins choisies du travail flexible et celles qui ne sont que le produit d'une contrainte. Quoi de commun en effet entre un enseignant qui corrige des copies un soir de semaine et une vendeuse contrainte de travailler tout un week-end ? Entre un étudiant qui arrondit ses fins de mois le samedi et un père de famille absent tous les dimanches ?

En partie acceptable pour les plus jeunes (notamment les célibataires) quand elle s'accompagne de contreparties financières réelles, cette flexibilité l'est beaucoup moins quand elle s'étend à des âges plus élevés, notamment pour les salariés qui ont en charge des enfants. Son intérêt se réduit d'autant plus que le surplus de rémunération qu'on en tire diminue au fil des réformes du droit du travail.

Ces nouvelles formes de désynchronisation des temps sociaux entre le travail, la vie sociale et les loisirs frappent pour l'essentiel les milieux populaires qui, au service du reste de la société, voient leur vie au travail se dégrader et peser sur leur vie privée. Il n'en demeure pas moins qu'une partie des cadres sont soumis à une pression accrue, notamment du fait de l'utilisation des nouvelles technologies. Certes, ils sont rémunérés bien davantage et leurs tâches sont bien moins contraignantes, mais une partie d'entre eux en subissent aussi les conséquences dans leur vie privée.

Photo / © manipulateur - Fotolia

[1] «[Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ?](#) », ministère du Travail, *Dares Analyses* n° 082, décembre 2017.

[2] Horloge pointeuse, badge, signature, fiche horaire et assimilé, contrôle par l'encadrement ou autre.

Les contraintes horaires

Unité : %

Ne pas
disposer de 48
heures de
repos par
semaine

Être soumis
à un
contrôle des
horaires *

Ne pas
connaître ses
horaires du
mois à venir

	2005	2013	2016	2005	2013	2016	2005	2013	2016
Cadres	9,1	11,0	9,0	25,2	25,0	28,4	24,3	22,8	16,4
Professions intermédiaires	14,6	13,5	11,0	44,0	44,1	43,6	15,9	15,2	13,2
Employés administratifs	13,0	10,8	11,9	53,9	47,3	46,3	10,0	8,4	8,5
Employés de commerce et services	28,4	28,0	26,5	46,3	46,9	49,2	21,2	23,3	24,1
Ouvriers qualifiés	12,9	14,2	15,3	64,3	60,6	62,3	20,2	25,8	24,1
Ouvriers non qualifiés	11,2	16,0	17,0	67,8	60,2	56,2	21,0	22,8	26,6
Ensemble	15,8	16,3	15,2	48,5	45,3	46,2	18,7	20,0	18,4

Salariés de France métropolitaine. * Horloge pointeuse, badge, signature, fiche horaire et assimilé, contrôle par l'encadrement ou autre type de contrôle.

Source : ministère du Travail - Enquêtes Conditions de travail - © Observatoire des inégalités

Pour en savoir plus :

- 'Durée et conditions de travail', Insee, « Tableaux de l'Économie Française », édition 2014, avril 2014.
 - 'Conditions de travail. Reprise de l'intensification du travail chez les salariés', ministère du Travail, Dares Analyses, n° 049, juillet 2014.
 - 'Le travail de nuit en 2012', ministère du Travail, Dares Analyses, n° 062, août 2014.
-

Emplacement :

[Accueil](#) > [Thèmes](#) > [Emploi](#) >

Adresse de cet article : <https://www.inegalites.fr/Horaires-de-travail-la-France-flexible-des-peu-qualifies>