

Paul Beaud, Marie-Claude Brulhardt, Philippe Gottraux,

René Levy, Françoise Messant-Laurent

**TRAVAIL DE NUIT
ET AUTRES FORMES
D'HORAIRES ATYPIQUES**

*Conséquences sur le travail, la santé,
la vie privée et les relations sociales*

Université de Lausanne

Faculté des Sciences Sociales et Politiques

1990

Sommaire

<i>Avertissement</i>		1
Introduction		9
Enjeux d'un débat		11
Etat de la recherche sur les conséquences du travail en horaires atypiques		23
Chapitre I	<i>Incidences psycho-physiologiques</i>	25
	Problématique générale	25
	Les effets directs	27
	Asynchronie des rythmes biologiques	27
	Insuffisance et troubles du sommeil	29
	Les effets indirects	32
	Fatigue chronique	32
	“Syndrome du travailleur posté”	34
	Insuffisance et limites de l'approche ergonomique	36
	Les effets d'enchaînement et effets combinés	36
	Les effets à long terme	38
	Les processus de sélection	40
	De la notion de nocivité relative	42
	Résumé	47
Chapitre II	<i>Incidences sur la sphère du travail</i>	49
	La compensation monétaire et en temps	50
	Primes et bas salaires	52
	Problème de l'égalité entre hommes et femmes	52
	Compensation en temps	54

	Rentabilité, absentéisme et sécurité	58
	Le rendement du travail de nuit	58
	La sécurité lors des postes de nuit	60
	L'absentéisme	61
	Conditions de travail	62
	Travail de nuit et encadrement hiérarchique	64
	Intégration à l'entreprise et ambiance de travail	66
	Pratiques de recrutement	68
	L'action collective	70
	Vie syndicale et associative	78
	Résumé	83
Chapitre III	<i>Incidences sur la famille et la vie sociale</i>	85
	Problématique générale	85
	Organisation familiale, le conjoint, les enfants	91
	Organisation domestique	91
	Problèmes relationnels et partage des tâches	93
	Enfants	97
	Temps libéré: aspirations et réalité	100
	Loisirs en famille et hors famille	104
	Isolement social	104
	Loisirs masculins, loisirs féminins	106
	Conciliation contraignante	109
	Résumé	113
Chapitre IV	<i>Attitudes des salariés</i>	115
	Préambule	115
	Degré d'acceptation et opinions	118
	Les raisons d'acceptation	122
	Raisons liées à l'emploi	123
	Motivations liées à la rémunération	124
	Motivations liées au travail	124

Motivations liées au temps hors travail	125
Préférences en matière d'aménagement du temps de travail	127
Place du temps de travail dans les préoccupa- tions des travailleurs	127
Modalités de réduction du temps de travail	128
Modalités de flexibilité du temps de travail	130
Résumé	133
Conclusion	135
Mise en perspective des résultats principaux	137
L'état des connaissances en matière d'horaires atypiques	142
Enjeux économiques et sociaux	143
Effets de structure et coûts sociaux	145
Annexe	151
<i>La situation en Suisse</i>	153
Formes d'horaires atypique	154
Importance et évolution des formes d'horaires de travail actuellement en discussion	158
Bibliographie	165

Avertissement

Le présent rapport est l'aboutissement d'un contrat de recherche négocié entre l'Union Syndicale Vaudoise, le Rectorat de l'Université de Lausanne et des enseignants et chercheurs rattachés à deux instituts de la Faculté des Sciences Sociales et Politiques, l'Institut d'Anthropologie et de Sociologie et l'Institut de Sociologie des Communications de Masse. Cette recherche est née d'une demande des syndicats, associés à une procédure de consultation relative à la révision partielle de la loi sur le travail, engagée par le Département fédéral de l'économie publique.

*Les principales modifications envisagées dans le projet de loi concernent la réglementation jusque-là en vigueur dans le domaine des horaires de travail, par rapport à laquelle il introduit d'importantes dérogations. Celles-ci portent notamment sur le travail par équipes, le travail continu, les heures supplémentaires, le repos dominical, et surtout le travail de nuit, domaine dans lequel ce projet de loi donne du principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes une interprétation qui implique qu'on étende notamment à ces dernières les nouvelles dérogations envisagées à l'interdiction jusque-là en vigueur du travail nocturne, assorties de restrictions uniquement dans le cas de femmes enceintes ou qui allaitent. Dans la perspective de cette consultation, l'Union Syndicale Vaudoise souhaitait disposer d'une synthèse des études sur les **conséquences du travail en horaires atypiques sur la santé, la vie sociale et familiale, le travail lui-même**, enfin, dans la mesure du possible, sur les **motivations avancées par les salariés pour expliquer leur choix ou leur acceptation de travailler en horaires atypiques**. Pour ce faire, nous ne disposons que d'un délai fort bref - moins de huit mois - et de moyens en personnel limités (deux chercheurs à mi-temps, dont l'un sur six mois seulement), alors qu'il s'agit d'un domaine qui a suscité depuis longtemps de très nombreuses recherches sociologiques, ergonomiques, économiques, aussi bien en Suisse qu'en Allemagne, en France, en Italie, dans les pays anglo-saxons et scandinaves.*

C'est dire que notre recherche documentaire ne pourra prétendre à l'exhaustivité. C'est dire aussi qu'elle n'a pu aboutir, faute de temps, à ce à quoi tout chercheur souhaite parvenir à l'issue de ce genre de travail: une véritable lecture transversale et au besoin critique, une mise en perspective qui nous soit personnelle de l'ensemble des matériaux réunis. On s'y essaiera dans les limites du possible. Pour l'essentiel cependant, le plan retenu pour la présentation des enquêtes dépouillées respectera l'ordre des problèmes et les délimitations qui sont propres aux disciplines auxquelles il sera emprunté, avec tous les dangers que cela comporte et que l'on associe généralement aux travers du positivisme. La séparation par chapitre des résultats des études recensées peut avoir ainsi le défaut de laisser entendre que, par exemple, les conséquences psycho-physiologiques éventuelles du travail de nuit sont d'un autre ordre que les effets qu'il peut avoir sur les relations familiales. De cela, nous tenterons de nous expliquer, en introduction et ultérieurement en conclusion. Pour le reste, nous demanderons au lecteur de pallier nos manquements, en gardant en mémoire, au fil des chapitres, cette exigence méthodologique de la sociologie que nous rappellerons dans cette introduction: les faits sociaux forment un tout.

* *
*

Pour clore cet avertissement, quelques précisions de contenu et de méthode s'imposent encore. Si nous nous efforcerons de faire un large tour d'horizon des conséquences de l'introduction d'horaires atypiques, nous ne ferons par contre que des allusions aux multiples prises de positions politiques, patronales et syndicales, suscitées par la perspective des modifications de la législation sur la travail. Pour les uns, il y aurait là réponse à une demande sociale¹. Pour d'autres, il y aurait impératif d'ordre économique et technologique: âpreté de la concurrence internationale, nécessité de rentabiliser des équipements techniques nouveaux, coûteux et rapidement obsolètes, etc. Pour d'autres encore, il s'agirait d'une régression dans la protection de la main d'œuvre². Nous n'entrerons pas

¹) "(...) il est légitime que les femmes qui le désirent puissent travailler la nuit" - Michel Vuilleumier, juriste aux Groupements patronaux vaudois, Lausanne Cités, 8 février 1990.

²) Cette liste n'est évidemment pas limitative, ni en ce qui concerne ces prises de position, ni pour ce qui est des associations et groupements s'étant déjà publiquement exprimé à ce propos. On pourrait par exemple y ajouter des associations féminines ou encore les Eglises, qu'inquiète bien sûr l'extension possible du travail du dimanche.

dans ce débat qui outrepasserait le mandat qui était le nôtre: la recension d'études scientifiques (sociologiques, psychosociologiques, ergonomiques, médicales, etc.) consacrées aux incidences des horaires de travail atypiques, dans les domaines énumérés ci-dessus.

*Précisons aussi ici que lorsque nous parlerons d'**horaires atypiques**, nous ferons référence pour l'essentiel aux termes mêmes du projet de loi, qui, lorsqu'il parle de dérogations, se base sur son article 10, alinéa 1, qui définit le travail de jour comme ne pouvant **commencer avant 6 h, ni durer au-delà de 20 h.**, et, dans son article 19, alinéa 1, prévoit que le travail du dimanche ne peut avoir qu'un caractère exceptionnel. Ce faisant, nous donnerons des horaires atypiques une définition sur laquelle, implicitement ou explicitement, la plupart des recherches s'accordent. Par horaires atypiques en effet, on entend dans la quasi totalité des cas des horaires autres que diurnes ou dérogeant à l'institution du repos dominical. Il ne sera donc pas question d'autres modalités de flexibilité du travail, de travail à temps partiel, de travail intérimaire, etc., sauf lorsqu'il s'agira aussi d'un travail effectué hors des limites rappelées ci-dessus, la nuit par exemple. Pour l'essentiel, d'ailleurs, les informations que nous avons pu recueillir concernent le **travail de nuit**, en raison de l'intérêt déjà ancien que la sociologie et l'ergonomie lui ont porté. Elles concernent aussi majoritairement le **travail industriel** auquel ces deux disciplines ont toujours accordé beaucoup plus d'attention qu'aux autres secteurs de l'activité économique. Il est évident qu'il y a là une lacune d'autant plus regrettable que la progression du nombre d'emplois concernés par cette question des horaires atypiques est plus forte dans le secteur tertiaire que ne le laisse supposer l'argument omniprésent, dans le débat autour de leur extension, de la contrainte technologique, qui renvoie plus à l'univers de l'industrie qu'à celui des services. La question du travail de nuit ou du travail du week-end se pose cependant depuis longtemps dans des secteurs tels que la santé, les transports, plus récemment dans le commerce ou l'entretien des locaux. Il s'agit malheureusement là d'un domaine peu exploré, aussi bien au niveau sociologique que statistique.*

Enfin, et c'est sans doute le plus important, il convient déjà de signaler que la majorité de nos données proviennent de recherches n'ayant pas eu la Suisse comme terrain d'investigation empirique. Il ne s'agit pas ici d'un choix délibéré. Outre qu'à nouveau, ce fait renvoie à notre mandat qui précisait que notre recherche devrait comporter une dimension

internationale, il témoigne malheureusement aussi du sous-développement de la recherche nationale en ces domaines¹. Se pose ainsi nécessairement le problème de la comparabilité avec la situation nationale de résultats d'enquêtes effectuées dans d'autres contextes.

Les sociologues savent bien que, du fait même rappelé plus haut que les faits sociaux forment un tout, une même cause apparente ne produit pas les mêmes effets, lorsqu'elle intervient dans des environnements différents. Cela signifie que ce qui peut être constaté en Allemagne, en France ou encore outre-Atlantique n'est pas transposable automatiquement à ce qui pourrait se passer en Suisse, en cas d'adoption du projet de loi dans sa forme actuelle. La sociologie n'est d'ailleurs pas portée à la prévision, si l'on entend par là à nouveau qu'à telle cause peut être à coup sûr attribué tel effet. Tout au plus peut-on parler de prévisibilité.

On pourrait alors se demander s'il était légitime d'entreprendre un tel effort de recherche comparative. A cela, on peut apporter deux types de réponses. En premier lieu, il convient de souligner que la Suisse n'est sans doute pas plus différente des autres pays industriels avancés, pris dans leur ensemble, que ceux-ci ne le sont entre eux. Si les résultats des études effectuées dans des pays comme la France, l'Allemagne fédérale et les Etats-Unis convergent - et on verra qu'il en est largement ainsi - en dépit d'un état de leur économie, de leur mode de relations industrielles ou de leur structure sociale fort différents, il est possible d'avancer que l'argument des spécificités nationales perd de sa force, dans le domaine considéré.

Ce qui vient d'être dit plaide, nous semble-t-il, en faveur d'une comparabilité des données que la sociologie a pu d'ailleurs illustrer à propos de nombreux autres aspects de la vie sociale. Reste cependant un certain nombre de caractéristiques nationales qui peuvent modifier en Suisse, par

¹) On ne dispose ainsi, au niveau le plus élémentaire, d'aucune statistique fiable et détaillée concernant la main d'œuvre déjà concernée par des horaires atypiques de travail autorisés par l'actuelle législation. C'est dire combien tout pronostic sur les effets des nouvelles dispositions envisagées s'avère difficile. Nous tenterons, en annexe, de rassembler les quelques données chiffrées disponibles sur le nombre de salariés travaillant actuellement selon diverses modalités d'horaires atypiques et d'indiquer quelques estimations sur les évolutions probables. Peut-on suggérer ici que le souci récemment manifesté de mieux évaluer l'incidence des mesures gouvernementales (cf. le lancement du programme national de recherche No 27 sur les effets des mesures étatiques) trouve son équivalent dans un ensemble de mesures similaires, sur le plan scientifique, permettant de préparer ces décisions en toute connaissance de cause?

rapport aux autres pays industriels, les effets escomptés d'une modification des horaires de travail. Ces caractéristiques peuvent compenser pour les unes, aggraver peut-être pour d'autres, les conséquences, on va le voir, en majorité négatives des horaires atypiques sur la santé, la vie familiale, les relations sociales, etc., telles qu'elles ont été constatées ailleurs qu'en Suisse. Il n'entraîne pas dans notre mandat, à nouveau, de faire l'inventaire de ces caractéristiques, inventaire de plus fort difficile à dresser et faisant appel, là encore, à une démarche prospective qui n'entre guère dans la compétence des sociologues. Nous nous contenterons donc de quelques remarques.

Par le passé, de très nombreuses études portant sur le travail de nuit ou sur d'autres formes d'horaires atypiques ont eu pour objet d'analyse, dans les pays sur lesquels notre recherche documentaire a porté, des secteurs industriels moins développés en Suisse que chez ses voisins: industries d'extraction, grandes entreprises de production en série fortement taylorisée, enfin industries lourdes et industries dites "de processus", comme la pétrochimie, où intervient une contrainte technique, celle des équipements qui peuvent être endommagés ou détruits en cas d'arrêt de la production. C'est essentiellement dans le secteur des services (hôtellerie, restauration) et surtout des services publics (santé, transports, voirie, etc.) que la Suisse connaît traditionnellement une situation comparable à celle d'autres pays. Peut-on en déduire, sur un plan quantitatif, que la modification de la loi aurait des répercussions moindres en Suisse que ce ne serait le cas à l'étranger? On tentera plus loin quelques hypothèses en la matière. Signalons seulement ici que les employeurs les plus favorables à la modification de la loi semblent se situer dans des secteurs plus représentatifs de l'économie nationale que ceux cités ci-dessus, comme précisément les services (entretien et nettoyage notamment) et surtout industries à la fois de main d'oeuvre et de haute technologie (l'horlogerie, par exemple).

On le constatera également plus loin, l'un des aspects primordiaux des inconvénients dûs aux horaires atypiques relevés par des études effectuées dans divers pays est une asynchronie dans la vie quotidienne, provoquée par le décalage du temps de travail lui-même par rapport à celui du reste des activités sociales (horaires des transports publics, horaires scolaires, heures d'ouverture des magasins, des administrations, des équipements de loisirs, etc.). D'une manière générale, ces conséquences sont directement

ou indirectement liées à un environnement urbain spécifique, celui des grandes agglomérations du monde industriel, qui ne correspond qu'à un moindre degré à la structure de l'économie et de l'urbanisation suisses. On peut en ce domaine s'attendre parfois, par exemple en matière d'allongement éventuel des temps de transport, à des incidences moindres ici qu'ailleurs. Par contre, les problèmes de garde d'enfants, chapitre important qui sera traité ultérieurement, peuvent se poser de manière plus aiguë en Suisse que dans certains pays sur lesquels notre recherche documentaire a porté¹.

Il est bien sûr enfin un domaine général, celui du travail lui-même (marché de l'emploi, niveau des salaires et politiques salariales, conditions de travail, politique contractuelle, etc.) où il devient plus que problématique d'extrapoler à la Suisse des données recueillies ailleurs. Trop de variables entrent ici en jeu pour pouvoir dire de manière globale si les conséquences d'une nouvelle réglementation seront plus ou moins fortes ici qu'ailleurs. L'argument selon lequel un taux de chômage faible pourrait rendre moins probable l'imposition à ceux qui ne le désireraient pas d'un travail de nuit ou du week-end se heurte par exemple à cette constatation que c'est dans les emplois les moins qualifiés qu'augmentent surtout les horaires atypiques, lesquels concernent ainsi les salariés les moins bien placés sur le marché du travail, les moins à même d'un choix en la matière. L'argument des compensations financières, dans un pays dont les salaires sont déjà en moyenne supérieurs à ceux des pays voisins, doit être de même confronté au fait qu'à côté des revendications salariales apparaissent, dans la plupart des pays industriels occidentaux, des revendications d'amélioration des conditions de travail². Et comment ne pas enfin relever qu'en raison d'une durée hebdomadaire de travail plus élevée en Suisse que dans la plupart des pays européens et nord-américains, l'introduction d'horaires atypiques sans diminution du temps de travail lui-même peut aggraver les

¹) L'Office fédéral des assurances sociales (in "Questions familiales", 1/90) nous apprend que 30% des enfants suédois et 42% des enfants danois de moins de 3 ans peuvent trouver une place dans une crèche. On est en Suisse bien loin du compte. Une étude effectuée à Genève en 1989 montre que le nombre des enfants inscrits sur les listes d'attente des crèches subventionnées de la ville représente plus de 50% de leur capacité d'accueil total.

²) On verra plus loin qu'il y a même là comme une loi d'évidence, vérifiable selon le niveau atteint par chaque économie nationale: plus les salaires sont élevés et plus la revendication d'une réduction du temps de travail et d'amélioration de ses conditions prend le pas sur la revendication salariale.

phénomènes de surcharge physique et psychique constatés ailleurs et dont on va maintenant rendre compte.

Autant dire que nous ne nous risquons pas à des pronostics en toutes ces matières, dans la mesure où nombre des effets de l'introduction d'horaires atypiques dont nous allons maintenant parler sont en étroite relation avec des facteurs qui échappent à toute causalité directe, à des déterminations économiques ou technologiques (lesquelles n'existent jamais à l'état "pur") et sont au contraire dépendants de décisions d'ordre politique (politique salariale, politique sociale, politique d'aménagement, etc.). Il revient aux partenaires sociaux de négocier l'ensemble de ces éléments. Nous n'avons d'autre ambition que de contribuer à leur fournir la matière de ces débats.

Lausanne, février 1990

Introduction

Enjeux d'un débat

Horaires atypiques, horaires irréguliers, temps partiel, etc.; la dénomination usuelle de ces divers modes d'organisation du temps de travail qui seront l'objet de cette étude documentaire le dit bien : il existe en la matière une définition, admise le plus souvent implicitement, de ce qui est *normal*, définition à laquelle renvoient a contrario ces appellations. Et qui dit normal dit aussi normes, c'est-à-dire règles sociales, systèmes de valeurs, croyances collectives, autant de modalités de la vie en société.

En situant à ce niveau, d'entrée de jeu, les enjeux de l'actuel débat sur l'organisation du temps de travail et sur les effets d'une tendance à la déréglementation en la matière, nous voulons simplement rappeler ce qui pourra peut-être par la suite passer au second plan, lorsque seront résumés, chapitre après chapitre, les résultats d'études le plus souvent sectorielles sur les conséquences du travail de nuit, du travail posté ou de celui du week-end sur tel ou tel aspect du travail lui-même, de la santé individuelle ou de la vie familiale. En somme, il s'agit ici de fournir un cadre, ou si l'on préfère un aide-mémoire, à ce qui, par la suite, pourrait n'apparaître que comme une addition de problèmes sans liens évidents entre eux, du fait de la nécessité qu'il y aura d'en rendre compte dans un certain ordre, celui qu'impose par exemple la diversité des disciplines - ergonomie, sociologie du travail, sociologie des loisirs, etc. - auxquelles se rattachent les recherches recensées.

Qu'on nous comprenne bien: il ne s'agit pas ici pour nous de porter un jugement, lui aussi implicite, sur ces normes auxquelles - on tentera de le montrer - cette déréglementation dans le domaine de la législation du travail risque de porter atteinte. En relevant par exemple qu'en parlant de temps partiel, on se réfère à une durée *normale* de la journée de travail, nous ne

faisons rien d'autre qu'un constat: celui de la relative stabilisation, depuis l'après-guerre, de la durée moyenne du travail salarié dans les sociétés industrielles, durée autour de laquelle s'organise en large partie la vie sociale. Dans d'autres sociétés, nous disent les anthropologues, ce que nous appelons mi-temps serait considéré comme *anormal*, mais dans un sens contraire à celui qui nous vient immédiatement à l'esprit. La semaine de quinze heures que pratiquent les Dobe du Botswana suffit à chaque adulte pour subvenir à ses besoins alimentaires et à ceux des personnes à sa charge. Pour en revenir à nos propres sociétés, la crise récente de l'emploi n'a pas manqué de soulever d'ailleurs de nombreuses interrogations sur la normalité de cette norme du *travail à plein temps*, ce par quoi nous entendons plus ou moins une quarantaine d'heures hebdomadaires, selon les pays.

De la même manière, il y aurait ici beaucoup à dire sur ce que dissimule en fait l'adoption progressive, dans ces sociétés industrielles, d'un *modèle* d'organisation du temps de travail vers lequel ont semblé tendre l'ensemble de celles-ci dans les précédentes décennies. En fait, ce modèle (travail diurne en horaires réguliers, repos du week-end, etc.) correspond dans la réalité moins à une règle générale que, pour l'essentiel, au mode de vie des classes moyennes et supérieures urbaines, et c'est autour de lui que se sont effectivement organisés de larges secteurs de la vie sociale. En sont cependant restées à l'écart de nombreuses catégories sociales et professionnelles, dans les secteurs primaire et secondaire, mais aussi dans le domaine des services. Pour ne donner de cela qu'un exemple significatif bien qu'en apparence d'importance secondaire, une enquête internationale a montré une grande similitude dans la conception des programmes de la radio et de la télévision de différents pays européens ou nord-américains: en matière d'information notamment, ces grilles de programmes s'accordent aux horaires des cols blancs, pas à ceux des agriculteurs ou des ouvriers dont la journée de travail commence souvent plus tôt le matin, s'achève plus tard le soir ou se déroule entièrement en dehors des cycles dominants de la vie urbaine, ceux des couches salariées supérieures du tertiaire et de l'administration du secteur secondaire. Et que dire en ce domaine encore de l'absence de prise en compte du travail domestique, dans les négociations sociales qui ont conduit à prendre ce modèle comme norme : ainsi, la dite semaine anglaise n'est au mieux une conquête que pour la moitié de la population des pays développés.

Il pourrait donc sembler y avoir une contradiction fondamentale à vouloir parler en général des implications macro-sociales d'un modèle d'organisation du temps de travail et des normes d'organisation de la vie sociale qu'il recouvre, dès lors que ce modèle souffre déjà de tant d'exceptions et paraît même en voie de devenir internationalement plus l'exception que la règle, puisque dans les vingt-cinq dernières années, le nombre des travailleurs postés a doublé au sein de la Communauté Européenne et qu'on prévoit que dans un avenir proche, «*les travailleurs ayant des horaires dits "normaux" (de 8 heures à 18 heures, du lundi au vendredi) deviendront peut-être la minorité*».¹

* *
*

De cela - les tendances à l'oeuvre, l'oubli de ce travail invisible qu'est le travail domestique non rémunéré - il sera à l'occasion question dans ce qui va suivre. Ce que nous voudrions relever, dans cette introduction, c'est qu'une société ne peut se dispenser de penser l'articulation de ses différentes temporalités dans toute leur complexité. Si chacune des activités sociales a tendance à se mouvoir dans un temps qui lui est propre, écrivait Georges Gurvitch, «*la société ne peut vivre sans essayer d'unifier la pluralité de ses temps sociaux*».² Récemment, des spécialistes de la chronobiologie écrivaient: "*La rythmicité est l'une des propriétés fondamentales de la matière vivante*".³ On reviendra bien sûr sur cet aspect des choses dans la synthèse qui va suivre. Disons seulement ici que, sans pousser la métaphore jusqu'où le font les sociobiologistes, ce qui vaut pour la matière vivante vaut aussi, sur un autre plan, pour la société: si elle n'est pas purement et simplement assimilable à un organisme, comme les fonctionnalistes l'ont prétendu, si elle n'est pas non plus cet orchestre auquel on l'a parfois comparée, la société a elle aussi besoin de rythmes. ⁴

1) Deborah Chambers, «Travail posté et loisir», *Temps libre*, No 14, 1985, p. 42.

2) Georges Gurvitch, «La vocation actuelle de la sociologie», P.U.F., Paris, 1963, p. 326.

3) Alain Reinberg et al., «Heure d'été, heure d'hiver: nos horloges biologiques supportent bien», *La Recherche*, Vol. 20, No 215, novembre 1989, p. 1386-1387.

4) L'anthropologie a beaucoup insisté sur la nature fondamentalement rythmique des rites, ceux en particulier de toutes les liturgies.

Commentant les résultats d'une enquête internationale sur les budgets-temps effectuée dans les années soixante, le chercheur hongrois S. Ferge notait que si les jours de repos ont une fonction physiologique première, qu'ils sont aussi associés à ce que les sociétés modernes appellent les *loisirs*, l'*expérience humaine millénaire* leur assigne également des fonctions sociales essentielles. «*De ces fonctions sociales il en est une d'une importance particulière de notre point de vue: le jour de repos coïncidant chez tous les membres d'une communauté est aussi une journée consacrée à des activités ou événements vécus ensemble, servant à renforcer la cohésion du groupe et à accentuer le sentiment d'unité de ses membres. Les diverses communautés - la tribu, la famille, les diverses sectes, etc. - ont toujours développé des formes de rencontre ou d'activités en commun qui, s'appropriant souvent du caractère d'une institution sociale, aidèrent à affirmer le sentiment d'appartenance à la collectivité.*»¹

Puisque l'on vient, avec Ferge, de parler de communauté et de sentiment d'appartenance, notons d'ailleurs que le problème que pose cet auteur est sans doute plus aigu aujourd'hui qu'il ne l'était dans les sociétés agricoles auquel ce terme de communauté renvoie le plus souvent. Dans des groupes sociaux numériquement peu importants, vivant sur un territoire délimité et caractérisés par la stabilité de leur culture, de leurs traditions, de leur système de valeurs, les occasions de renforcer ce sentiment d'appartenance sont quotidiennes. Dans les sociétés qu'on dit de masse, par contre, ces occasions se font de plus en plus rares. Société de la *foule solitaire*, comme le dit le titre d'un des plus célèbres ouvrages de la sociologie contemporaine, où, selon nombre des premiers spécialistes américains des *mass media*, ceux-ci seraient désormais le vecteur essentiel du lien social, le dernier moyen de créer un sentiment de *togetherness*, d'être ensemble. C'est ce qu'exprimait avec force déjà Gabriel de Tarde, dans un ouvrage paru en 1901, dans une anecdote au sens sociologique fondamental. Si j'ouvre un journal en le croyant du jour, écrivait-il, je vais le lire avec avidité; mais si je m'aperçois qu'il date d'un mois, il cesse aussitôt de m'intéresser. Les faits n'ont pourtant rien perdu de leur intérêt intrinsèque: nous nous disons alors simplement que nous sommes les seuls à les lire à ce moment précis et cela

¹) S. Ferge, «Les jours de semaine et les dimanches dans la vie des hommes et des femmes», in «Actes du sixième congrès mondial de sociologie», International Sociological Association, Milan, 1970, p. 387.

suffit ¹. Parce qu'elle s'est en quelque sorte repliée sur l'imaginaire, l'exemple montre bien la nécessité sociale de cette unification des temps sociaux dont parlait Gurvitch.

Historiens du travail et anthropologues l'ont d'ailleurs tous explicitement ou non relevé: on ne connaît pas de société si peu soucieuse de la socialisation de ses membres qu'elle laisserait aux seules occasions de rencontre sociale que constituerait le travail le soin d'assurer celle-ci. Aucune, sauf peut-être la société industrielle à ses débuts, cette poussée de barbarie, comme l'a appelée Lewis Mumford², durant laquelle tout cela fut abandonné à la seule logique d'un économisme simpliste, en contradiction parfaite sur ce point avec la valorisation que cette société accordait par ailleurs en paroles à la nécessité d'une participation éclairée de chacun à la vie politique, associative, sociale, participation bien évidemment rendue quasiment impossible dès lors qu'une majorité de la population est privée de tout moyen matériel et intellectuel d'y accéder, faute du moindre temps disponible pour autre chose qu'une problématique reconstruction de la simple force physique. A cette exception près sans doute, toutes les sociétés, y compris celles fondées sur l'esclavage et le servage, ont senti la nécessité d'une alternance synchronique d'un temps réservé à la production et d'autres consacrés à des activités du domaine de la sphère privée et de la sphère publique.

En introduisant à propos des sociétés préindustrielles cette notion d'alternance synchronique des activités sociales et la distinction entre privé et public que l'on a plus l'habitude d'associer aux sociétés industrielles, c'est bien évidemment à ce qui se passe dans celles-ci aujourd'hui que nous pensons. Sans anticiper sur le résumé des recherches en ce domaine qui sera présenté plus loin, on peut relever ici que par ces «effets de composition» que connaissent bien les économistes, toute modification dans un secteur de ces activités a des répercussions dans d'autres. Ainsi, comme le montre Pierre Rosanvallon, l'accroissement du nombre des femmes salariées perturbe des synchronisations anciennes, conçues «*dans le cadre d'une relative unicité des rythmes sociaux liée à la division sexuelle antérieure des tâches.*» Un nombre toujours croissant de femmes mais aussi, directement ou indirectement, d'hommes, sont ainsi perpétuellement

¹) Gabriel de Tarde, «L'opinion et la foule», Alcan, Paris, 4^{ème} édition, 1922.

²) cf. Lewis Mumford, «Technique et civilisation», Editions du Seuil, Paris, 1950.

confrontés à des chevauchements d'horaires - ceux de l'usine ou du bureau et ceux de l'école, en particulier - qui obligent à une course incessante «*pour recomposer individuellement un minimum de synchronisation*»¹.

On peut ainsi constater qu'on ne modifie pas un élément d'une société sans conséquence pour l'ensemble, surtout lorsque, comme le disait Durkheim des sociétés modernes, elle fonctionne sur un *modèle* de solidarité organique, d'interdépendance de ses constituants. D'une renégociation des horaires de travail peuvent ainsi découler des conséquences importantes sur ce dont nous parlons ici, les modalités de la socialisation, familiale en particulier. En la matière, la spécificité des sociétés industrielles est moins en effet d'avoir séparé public et privé - on va y revenir - que d'avoir séparé et en même temps rendu solidaires production et reproduction, pour reprendre deux notions traditionnelles de la sociologie. Si utiles soient-elles parfois, des oppositions telles que public/privé, travail salarié/travail domestique peuvent dissimuler leur complémentarité, complémentarité qui explique largement comment se sont organisées temporellement et spatialement nos sociétés. Le travail domestique n'est ainsi pas analysable dans le seul espace-temps du foyer, sans référence à la production matérielle, au rôle dépendant qu'il joue par rapport à elle. Bien au contraire, directement ou indirectement, il s'effectue à l'extérieur ou dans un temps et un espace déterminés de l'extérieur, qu'il s'agisse de la surveillance du travail scolaire, des achats, de la préparation des repas, des démarches administratives, des visites au médecin, etc.² Ces temps sont emboîtés les uns dans les autres, avec des marges de souplesse extrêmement réduites: le travail domestique est synchronisé aux exigences du système de production et assure lui-même une *synchronisation invisible* de la vie sociale. Tout cela pour dire que poser le problème de l'égalité des droits des hommes et des femmes dans le domaine de la législation du travail sans s'interroger sur les relations entre la division sexuelle du travail et l'organisation présente de nos sociétés conduit à une impasse, analogue à celle dans laquelle s'enferme souvent la sociologie lorsqu'elle croit pouvoir mesurer l'influence réciproque de deux phénomènes qu'elle isole, *toutes les autres choses étant supposées effectivement égales par ailleurs*.

¹) Pierre Rosanvallon, «Misère de l'économie», Editions du Seuil, Paris, 1983, p. 117-118.

²) voir sur ce point Danielle Chabaud-Rychter, Dominique Fougeyrollas-Schwebel, Françoise Sonthonnax, «Espace et temps du travail domestique», Librairie des Méridiens, Paris, 1985.

Pour ce qui est des deux autres termes de sphère privée et de sphère publique introduits plus haut et qui ont, redisons-le, longtemps renvoyé à une distinction que l'on disait propre à l'organisation des sociétés contemporaines, on peut par ailleurs aujourd'hui admettre qu'ils peuvent aussi s'appliquer à d'autres sociétés que celles-ci. Parlant des sociétés dites primitives, Barrington Moore a ainsi pu noter que si apparemment, chacun semble y vivre sans cesse sous le regard de tous, elles savent en fait ménager aussi des périodes permettant un repli sur le privé, l'intime, sur la sphère familiale¹. On pourrait presque dire qu'il s'agit là d'une *exigence anthropologique*. Par sphère publique, en second lieu, il convient d'entendre non ce seul lieu moderne d'expression du politique, mais plus généralement cet espace où peuvent se réaffirmer, quels qu'ils soient, consensuellement ou conflictuellement, les fondements des représentations collectives.

De cette nécessité, que l'on pourrait presque considérer comme un prérequis de l'existence d'une organisation sociale, l'histoire nous donne trop d'exemples pour qu'il soit possible de les citer tous. Contentons-nous de quelques rappels. Le premier qui vient à l'esprit est la très longue histoire des fêtes religieuses, histoire qui n'est d'ailleurs pas achevée, ne serait-ce que parce que la vieille institution occidentale du repos dominical a survécu (partiellement, on l'a dit, mais survécu quand même) à la sécularisation instaurée par la naissance quasi conjointe des sociétés politiques modernes et des sociétés industrielles. Ce dont cette survivance témoigne, c'est bien que des sociétés qui par ailleurs ne reculaient pas devant tous les usages de la contrainte physique pour obliger esclaves ou serfs au travail pour autrui semblent avoir eu en même temps l'intuition que celle-ci ne suffisait pas, peut-être même celle que d'autres valeurs doivent parfois primer sur celle attachée à la production matérielle. Toujours selon Mumford, l'ensemble des civilisations préindustrielles ont toujours accordé préséance sur la productivité à des valeurs morales jugées plus essentielles. L'instauration de la démocratie parlementaire n'a ainsi pas empêché qu'ouvriers et ouvrières du début du XIX^e siècle soient souvent bien plus mal lotis que le fellah de l'Égypte pharaonique, qui disposait de sept jours de congé par mois, ou que

¹) cf. Barrington Moore, Jr. "Privacy - Studies in Social and Cultural History", M.E. Sharpe, Inc. Armonk, New York, London, 1984.

l'ouvrier de la Rome antique, au bénéfice de multiples fêtes religieuses et jours de célébrations rituelles chômés.¹

On l'oublie d'ailleurs trop souvent, c'est au nom de la religion que dans divers pays industriels ont été menées les premières luttes pour la diminution des horaires de travail, l'obtention du repos hebdomadaire, enfin et surtout pour l'interdiction du travail de nuit. Citons ici le cas des Etats-Unis du début du XIX^e siècle où des ouvrières se mirent en grève contre le travail nocturne, invoquant le fait que travailler à la lumière d'une lampe à huile était contraire à la volonté de Dieu, puisqu'ainsi l'homme s'arrogeait le droit de faire de la nuit le jour.² Quant aux ouvriers anglais de ce même siècle, il baptiseront ironiquement Saint-Monday ce jour de repos supplémentaire non payé qu'ils s'accorderont, une fois celui du dimanche légalisé: estimant ce dernier entièrement occupé à des activités domestiques, ils entendaient ainsi réserver, au

¹) voir à ce sujet Louis-Henri Parias (sous la direction de), "Histoire générale du travail", Nouvelle Librairie de France, Paris, 4 tomes, 1959, 1960, 1961, 1964. Des exemples concernant le temps de travail et les jours de repos - nombreux là aussi - au Moyen Age figurent notamment chez Jacques Le Goff, "Pour un autre Moyen Age", Gallimard, Paris, 1977. E. Levasseur cite également de très nombreuses réglementations moyenâgeuses sur le respect du repos dominical, l'interdiction du travail de nuit, la fixation des fêtes religieuses chômées (cf. E. Levasseur, «Histoire des classes ouvrières en France», Librairie de Guillaumin et Cie, Paris, 1859). Le sinistre «Code noir» du temps de Louis XIV prévoyait mutilations et même peine de mort pour les esclaves fugitifs, mais interdisait à leurs propriétaires de les faire travailler «*depuis l'heure de minuit jusqu'à l'autre minuit*» les dimanches et jours de fêtes religieuses.

²) cf. Marianne Debouzy, "Temps et société - aspects du temps industriel aux Etats-Unis au début du XIXe siècle", *Cahiers Internationaux de Sociologie*, Vol. LXVII, juillet-décembre 1979, p. 197-220.

prix d'une journée de salaire, un temps pour le repos et les activités sociales.¹

* *
*

Quittons donc, comme cette dernière remarque nous y invite, le domaine du religieux, que nous avons surtout pris comme exemple, parce qu'il fut pendant longtemps un ciment social essentiel, des impératifs parfois contradictoires entre lesquels une société doit effectuer des choix fondamentaux.

Sans revenir sur la question de la relativité, dans la réalité, des normes dominantes dont nous parlions plus haut, sans substituer non plus par avance des prises de positions aux observations que nous emprunterons plus loin aux auteurs des recherches que nous avons recensées, il est possible cependant de conclure cette introduction par quelques remarques qui situent les enjeux actuels de la renégociation des horaires de travail, en disant ceux qui furent à la base des négociations passées. Ces enjeux, il convient d'autant plus de les rappeler aujourd'hui que dans divers secteurs des activités sociales et économiques semble se généraliser, sous une forme certes autre que celle qui prédomina au siècle dernier, une logique qui tend à réduire toutes les autres à un simple calcul de la valeur marchande du temps.²

Pour ce faire, on ne tentera pas de résumer en quelques pages l'histoire du droit du travail, qui commence avec les premiers règlements d'usine des ma-

1) voir sur ce point E.P. Thompson, «Time, Work-discipline, and Industrial Capitalism», *Past and Present*, Vol. 38, december 1968, p. 56-97. La même pratique était répandue en France et trouvait son origine dans l'artisanat d'avant la révolution industrielle - cf. Jeffry Kaplow, «La fin de la Saint-Lundi - étude sur le Paris ouvrier au XIXe siècle», *Temps libre*, No 2, 1981, p. 107-118.

2) Les exemples de cela les plus divers abondent. Citons-en quelques-uns en vrac, significatifs, même si en apparence fort éloignés de notre sujet. Dans divers pays européens, de très sérieux experts se sont penchés sur la question du temps perdu en embouteillages ou gagné en les restreignant, selon que les enfants doivent ou non aller à l'école le samedi matin. Le spectateur de certaines salles de cinéma des grandes agglomérations paie non plus le film qu'il va voir, comme on achète un livre, mais un loyer correspondant au temps qu'il va passer sur le mètre carré qu'occupe son siège. Le temps devient aussi un critère essentiel de tarification de certains services publics, ce qui parfois malmène les principes qui sont à la base de la notion elle-même.

nufactures antiques. De toute la période d'avant la révolution industrielle, on se contentera de dire, avec Jacques Le Goff, que très tôt, c'est-à-dire dès le XIV^e siècle, les revendications ouvrières se sont déplacées du salaire vers la durée de la journée de travail. ¹ Ce sur quoi, par contre, il convient d'insister plus, même si trop brièvement, c'est sur l'une des dimensions essentielles des législations européennes modernes en la matière: la reconnaissance, vers la fin du XIX^e siècle, de la dimension sociale du travail, ce qui signifie à la fois que le milieu de travail n'est plus simplement considéré comme territoire privé mais comme lieu de vie sociale et plus largement encore que doit être mis fin à la fiction juridique sur laquelle s'était développé le libéralisme du début de ce même siècle, l'idée tout d'abord du libre contrat, l'idée plus générale de la séparation radicale du public et du privé qui sous-tend la première, l'une et l'autre reflétant une philosophie individualiste qui allait montrer ses limites, lorsqu'il s'avérera impossible de gérer une société arrivée au stade de la grande industrie et des grandes concentrations urbaines sur le seul mode du rapport individu-individu. ² L'entreprise industrielle trouvait d'ailleurs en elle-même les bornes de son autosuffisance, caricaturalement dévoilées par le paternalisme de quelques entrepreneurs, et se tournait alors vers l'Etat et ses institutions, vers la famille aussi, pour qu'ils prennent en charge un ensemble de fonctions sociales qu'elle-même n'était plus en mesure d'assumer, la formation notamment, et plus largement toute la gestion hors usine de la main-d'œuvre.

La naissance du droit du travail moderne est ainsi corrélative de ce qu'on a appelé la naissance du social, de ce qui est venu s'interposer, dans la législation, entre le capital et le travail. Le social, c'est donc la forme moderne ce dont nous parlions plus haut, ce *tiers* que d'autres sociétés, sous

¹) cf. «Pour un autres Moyen Age», op. cit. Le même auteur note par ailleurs que la maîtrise du temps est un des plus anciens et un des principaux enjeux culturels, sociaux et politiques. Les luttes paysannes de jadis autour du temps des corvées se sont prolongées selon lui dans les luttes pour la diminution du temps de travail dans l'industrie (cf. Jacques Le Goff, «Temps et société chrétienne au Moyen Age», *Temps libre*, No 1, 1980).

²) Nous empruntons l'essentiel de ce développement et de ceux qui vont suivre à un historien du droit du travail, Jacques Le Goff, homonyme du grand spécialiste du Moyen Age cité plus haut - cf. Jacques Le Goff, «Du silence à la parole - droit du travail, société, Etat (1830-1985)», Editions Calligrammes/La Digitale, Quimperlé, Quimper, 1985. Lui-même a beaucoup emprunté à un autre auteur auquel nous nous référerons également, Jacques Donzelot (cf. notamment «L'invention du social», Fayard, Paris, 1984). Si ces deux auteurs se basent essentiellement sur l'histoire française du droit, leurs conclusions nous semblent transposables dans d'autres contextes nationaux.

d'autres modalités, ont placé entre ou au-dessus des rapports de travail, afin d'exister en tant que sociétés.

Mais qu'entendre par ce terme de *social* ? Historiquement parlant, il s'agit de la reconnaissance, par les démocraties parlementaires occidentales, qu'en dehors du politique et de l'économique existe quelque chose - en fait *la société* - qui n'est pas réductible à l'un ou à l'autre, qui a des règles et des nécessités de fonctionnement qui sont d'un autre ordre que ceux des clivages politiques ou des lois de l'économie, règles qui ne peuvent donc être édictées sur la base de ces seuls clivages, nécessités auxquelles ces lois ne peuvent à elles seules satisfaire.

Un des effets majeurs de cette reconnaissance a été l'instauration d'un droit du travail et particulièrement la reconnaissance du droit d'association syndicale, qui reconnaît comme *acteur collectif* ceux que l'on renvoyait auparavant toujours au libre contrat employeur-employé. Ce faisant, il s'agissait bien plus que de régler des conflits internes à l'entreprise: on y faisait, si l'on peut dire, entrer l'extérieur, l'ensemble de la vie sociale. Dépassant l'ancien juridisme étroit du contrat de travail, on élargissait celui-ci à la prise en compte d'interrelations et d'équilibres nécessaires entre travail, vie familiale, droits civiques, etc.

Ces principes ont servi de base au développement d'une législation du travail depuis le début de ce siècle, dans tous les pays industriels. Développement certes souvent contrarié, fait d'avancées et de reculs, négocié par des partenaires ne disposant pas tous d'un même poids ¹, mais développement cependant, dont l'actuelle *crise du droit du travail* permet de mesurer ce qu'il a été.

Cette crise, pour beaucoup d'observateurs, signifie sur bien des points un retour en arrière. En multipliant les dérogations aux règles générales, en réindividualisant ainsi de plus en plus les contrats de travail, la dérégulation actuelle remet en cause les équilibres et les principes dont on vient de parler. A la limite, écrit Jacques Le Goff, on peut imaginer une sorte d'«*indépendantisation*» des salariés ², laquelle est d'ailleurs déjà bien réelle dans ces formes d'emploi en forte croissance que sont le travail intérimaire,

¹) sur ce point, voir la note de la page suivante.

²) «Du silence à la parole», op. cit., p. 352.

le travail sur appel ou le télé-travail, cette moderne résurgence du travail à domicile.

* *
*

Ne le cachons pas: il se trouvera des sociologues pour ne voir là-dedans que l'indice d'une «autonomisation du social», conquise sur la tutelle de l'Etat. Bien étranges spécialistes de l'étude de la société, qui semblent d'avance se réjouir de n'avoir bientôt plus de société à étudier. Redisons-le: revenir sur le caractère collectif du travail, étant donné la place qu'il occupe dans l'organisation de nos sociétés, c'est risquer de déstructurer bien d'autres aspects de celles-ci; c'est favoriser un émiettement du social et par là même mettre en question des solidarités, des modes de vie collective, des identités culturelles. ¹

¹) On rappellera ici, car ce n'est sans doute pas un hasard, que deux programmes nationaux de recherche du Fonds National Suisse de la Recherche Scientifique ont porté l'un sur la «Vie au travail - humanisation et développement technologique», le suivant sur «Pluralisme culturel et identité nationale». Poser le problème montre bien qu'il existe. Et puisque notre propre recherche documentaire fait appel à des comparaisons internationales, on se permettra de citer en cette fin d'introduction un extrait des conclusions du rapport «Comment vivrons-nous demain», issu des travaux d'une commission du IXème Plan français: *«L'organisation du mode de vie, au cours des dernières décennies, s'est faite principalement à partir du système productif et de la vie de travail. L'espace social et les temps de l'existence ont été largement structurés en fonction des besoins de main-d'œuvre des grandes entreprises. Les travailleurs s'adaptent aux cadres sociaux qui leur étaient imposés avec une marge de manœuvre très différente selon leur place dans la stratification sociale. (...) Nous voulons ouvrir le débat en partant d'une (nouvelle) hypothèse: celle qui consiste à penser que nous arrivons à la fin d'une époque, que nous avons jusqu'à présent mal mesuré les défis à relever. (...) Avoir une politique des modes de vie signifie ne plus en faire une variable simplement dépendante de la vie économique»* (cité par Jacques Le Goff, op. cit., p. 311).

ETAT DE LA RECHERCHE
SUR LES CONSEQUENCES DU TRAVAIL
EN HORAIRES ATYPIQUES

Chapitre I
Incidences psycho-physiologiques

I. Problématique générale

Depuis le début des années 70, des symposiums internationaux réunissent régulièrement spécialistes en ergonomie et médecins du travail, en provenance d'une vingtaine de pays industriels, pour confronter leurs méthodologies et résultats de recherche sur les "facteurs de risque" et les symptômes de morbidité liés en particulier au *travail posté* (ou travail par équipes) et au *travail de nuit*.¹ Certaines équipes de recherche, notamment autour de W.P. Colquhoun et S. Folkard pour la Grande-Bretagne, J. Rutenfranz et P. Knauth pour la République Fédérale d'Allemagne, P. Andlauer et A. Reinberg pour la France - pour ne citer qu'eux - font autorité sur le plan international.

Cependant, la médecine du travail a déjà une assez longue expérience en ce domaine. C'est dire aussi que, bien qu'extrêmement fragmentaires, les connaissances accumulées depuis plusieurs décennies ont fait l'objet d'innombrables publications ergonomiques qu'il est impossible ici de passer en revue. Et tel n'est d'ailleurs pas notre propos, d'autres travaux de synthèse l'ayant fait pour nous (Carpentier & Cazamian, 1989; Queinnec, Teiger & de

¹ Les récents développements de la recherche ergonomique s'orientent également sur les effets des horaires irréguliers et du *travail en horaire comprimé*. Le travail du week-end n'est par contre pas concerné ici, sauf évidemment s'il est doublé d'un travail par équipes.

Terressac, 1985; etc. et - pour certains domaines sectoriels - Conrad-Betschart, 1986; Rutenfranz & Knauth, 1987; etc.).¹

Si la nocivité du travail de nuit sur le plan physiologique ne fait plus guère de doute aujourd'hui, il n'en fut pas toujours ainsi.² Et la spécificité des atteintes à la santé que l'on attribue notamment au travail de nuit, telles que les ulcères gastro-duodénaux, les maladies cardio-vasculaires, etc., a fait l'objet de discussions contradictoires pendant longtemps et l'est encore en partie. Selon le discours des ergonomes, cela est dû "à la diversité des situations de travail et des populations étudiées" qui ne permet pas d'arriver à des résultats univoques. Mais c'est aussi la méthode scientifique expérimentale de l'ergonomie qui se heurte à un problème fondamental: contrairement aux effets des nuisances chimiques, par exemple, qui sont immédiatement mesurables, *il n'existe pas de maladies professionnelles en tant que telles qui soient engendrées par la seule pratique d'horaires atypiques*. Comme il ressort constamment de l'analyse de la littérature, les relations causales directes entre le travail de nuit et les troubles de la santé paraissent difficiles à établir. Il y a plusieurs raisons à cela. D'une part, cela tient de l'acception même de la notion de santé qui est dans ce cas exclusivement assimilée à l'absence de maladie. D'autre part, la pathologie des travailleurs de nuit se caractérise par *un décalage dans l'apparition des conséquences*, dont certaines sont durables. Et enfin, prétendre déterminer les effets sur la santé du travail de nuit, du travail posté ou du travail en horaire comprimé indépendamment du contexte social est illusoire. Nous reviendrons plus loin sur ces deux derniers aspects.

Il n'en demeure pas moins que notre organisme n'accepte pas d'inverser complètement ses rythmes biologiques stables et qu'il n'est pas indifférent de dormir la nuit ou de dormir le jour. Les perturbations *en cascade* entraînées par cette désynchronisation sont à ce jour assez largement

¹ Les références abrégées ou entre parenthèses dans le texte renvoient à la bibliographie en annexe qui concerne spécifiquement les domaines traités.

² Une synthèse des 140 principales études épidémiologiques et ergonomiques parue à Londres en 1978 (J.M. Harrington, "Shift Work and Health - A Critical Review of the Literature") tend à démontrer, par exemple, que la nocivité du travail par équipes et du travail de nuit n'a jamais pu être prouvée "scientifiquement": les nombreux effets perturbateurs mis en évidence par les uns ont quasiment tous été infirmés par les autres. L'auteur ajoute encore que de trop nombreuses études sont basées principalement sur des données *subjectives* exprimées par les travailleurs. Il faut noter ici qu'il existe une assez grande différence entre les études d'origine anglo-saxonne ou allemande et les études francophones, ces dernières étant nettement plus catégoriques quant à la nocivité de ces horaires atypiques. A notre avis, cela tient à des questions de méthodes, problématique qui sera évoquée tout au long de ce chapitre.

connues. Sans vouloir entrer dans les détails, il nous semble néanmoins utile de retracer brièvement l'état des connaissances en ce domaine, sous forme d'exercice de vulgarisation, pour revenir ensuite sur les insuffisances et les limites de l'approche ergonomique.

Nous nous sommes efforcés de construire la présentation qui suit de sorte à dégager parmi les nombreuses informations très fragmentées une forme de chronologie permettant de remonter la filière de cause à effet.

L'argumentation repose sur deux constats. Premièrement, les nombreuses perturbations de l'état de santé liées aux horaires atypiques ont primitivement une double origine: le décalage des horaires de travail par rapport aux rythmes de fonctionnement de l'organisme (rythmes biologiques), ainsi que les troubles du sommeil qui en découlent pour partie. Deuxièmement, l'ensemble des perturbations de l'état de santé issues de cet état de fait sont en relation d'interdépendance entre elles et engendrent un effet d'escalade.

II. Les effets directs

Asynchronie des rythmes biologiques

En tant que discipline scientifique autonome, la chronobiologie ou chronophysiologie est d'apparition récente. On a cru pendant longtemps *"qu'en faisant travailler la nuit et dormir le jour, on habituerait progressivement l'organisme à se resynchroniser au rythme de l'activité professionnelle"* (Carpentier & Cazamian, 1989, p. 15), puisque les rythmes biologiques finissent par se réadapter lors de passages transmériidiens, par exemple.¹ Cependant, dans les limites spatiales d'un même méridien, non seulement les synchroniseurs de l'alternance du jour et de la nuit demeurent inchangés, mais également les synchroniseurs sociaux (habitudes acquises par la vie en société). Dans ce contexte, il est aujourd'hui bien établi que les rythmes biologiques circadiens (c'est-à-dire à périodicité journalière) restent d'une grande stabilité et conservent des périodes de l'ordre de vingt-quatre heures. Leur ajustement à un travail de nuit ou à certains autres modes d'horaires atypiques ne se réalise qu'imparfaitement.

"Les variables biologiques soumises, chez l'homme, à une variation circadienne sont extrêmement nombreuses. Elles intéressent l'organisme

¹ La question est apparemment toujours d'actualité, puisque certaines tendances au sein du monde de l'ergonomie cherchent depuis peu à évaluer le ré-entraînement des rythmes circadiens par l'introduction d'une lumière artificielle de jour sur les postes de travail. Vouloir "faire de la nuit le jour" prend ici tout son sens.

tout entier (température, pouls, pression artérielle), le cerveau (rythmes électro-encéphalographiques), le système cardio-respiratoire (rythme respiratoire, capacité vitale, consommation d'oxygène), le sang (éléments figurés, composition chimique), les métabolismes, les sécrétions endocriniennes (hormones dissoutes dans le plasma et dans les urines). Dans le cas habituel d'une activité de jour et d'un repos de nuit, la plupart de ces variables offrent un maximum diurne (mais avec des pics se situant à des heures différentes) et un minimum nocturne". (Carpentier & Cazamian, 1989, p. 14)

Toutes ces variables biologiques ne se réadaptent pas à la même vitesse à l'inversion des heures de travail et de repos, certaines demandent davantage de temps et d'autres moins, mais quasiment toutes ne se réadaptent jamais complètement. Le rythme de la *température corporelle*, par exemple, est l'un des rythmes dominants des fonctions physiologiques. Lors des phases normales (travail de jour), la température du corps se trouve à son minimum avant le réveil, soit vers 4 ou 5 heures du matin; l'élévation de la température tout au long du jour atteint généralement son maximum vers 18 à 20 heures, c'est-à-dire qu'elle continue à s'élever durant le temps de travail. Or - écrit J. Rutenfranz en 1987 -, les rythmes biologiques ne s'adaptent que lentement et partiellement au travail de nuit. Durant les premiers jours, ils ne varient quasiment pas, ce qui signifie que *la température du corps se trouve à son maximum au moment de la prise du travail et baisse continuellement au cours du travail de nuit (phase de "désactivation")*. Quant à son minimum, il ne se trouve plus au moment du réveil, mais au moment de s'endormir. Au lieu de baisser, la température du corps augmente durant le sommeil. Des processus partiels d'adaptation de l'organisme ne commencent environ qu'à partir du 7^e jour du travail de nuit. Pour la plupart des personnes, c'est vers le 12^e/14^e jour que le minimum de température se retrouve à la fin de la phase de sommeil. Cela ne vaut toutefois pas pour la température maximale qui, même au bout du 21^e jour, se trouve encore au moment de la prise du travail. Après une période de repos de 5 jours (phase de récupération en horaires normaux), les variations de la température du corps ne reviennent pas encore à la normale. Cette perturbation des rythmes biologiques vaut également pour les sécrétions hormonales.

Notons au passage que, selon les recherches effectuées jusqu'à ce jour sur la périodicité journalière des fonctions physiologiques, celle-ci est structurée de la même manière chez les deux sexes et le passage au travail

de nuit des femmes suit les mêmes principes que pour les hommes. La différence pour les femmes consiste essentiellement en une interférence des phases du cycle menstruel.

Est-ce à dire que le travail en équipes alternant serait plus perturbateur pour la santé que le travail de nuit en poste fixe? La question demeure controversée. Comme le relèvent Carpentier & Cazamian (1989), l'insuffisance des recherches consacrées au travail de nuit permanent rend la distinction malaisée entre ce qui revient en propre soit au travail nocturne soit à l'alternance des horaires. La solution théorique du problème, à savoir un travail par équipes fixes avec une adaptation complète des rythmes circadiens, n'a pas fonctionné dans la pratique. Pour J. Rutenfranz et son équipe, sur le plan biologique, *"une adaptation à long terme au travail en équipes alternant avec travail de nuit n'a pas pu être prouvée jusqu'ici"*, même si différentes recherches effectuées auprès d'infirmières en service de nuit montrent que les "personnes du soir" présentent une meilleure adaptation au travail de nuit que les "personnes du matin". Certains chercheurs, français notamment, vont plus loin. *"Quand on donne au sujet le temps de s'adapter à une alternance inversée de travail et de repos en travaillant la nuit et en dormant le jour pendant plusieurs semaines, excepté le dimanche, il n'y a pas de véritable inversion de la courbe de variation nyctémérale"* (Andlauer et Metz, 1967, p. 279). Plus récemment, et corroborant d'autres travaux, les résultats d'une étude empirique menée par Guignard et Carré auprès de 449 employés de l'industrie de production d'énergie confirment *"qu'il n'y a pas adaptation ou accoutumance mais intolérance progressive au travail de nuit"* (1983, p. 338-339). Cette intolérance ne peut être dépassée par une solution organisationnelle satisfaisante au travail en service continu.

Insuffisance et troubles du sommeil

On survit moins longtemps à l'absence de sommeil qu'à la privation de nourriture! Et si le "sommeil obligatoire" est assuré, les perturbations du sommeil du travailleur posté ne sont plus à démontrer.

Selon les médecins du travail, la fréquence des troubles du sommeil dus au travail de nuit varie entre 10 et 90 %, en fonction des modalités du travail par équipes, des conditions de travail, des conditions de repos, etc.¹

Dressant un bilan des recherches effectuées à ce jour dans ce domaine, J.

¹ Entre 30 et 90 % d'après les enquêtes recensées par Quéinnec et al., 1985, pour les travailleurs postés en 3x8.

Rutenfranz et ses collaborateurs (1987) indiquent que la *durée du sommeil* de jour après le travail de nuit est généralement plus courte, c'est-à-dire réduite de une ou deux heures selon les modalités du travail par équipes, voire de deux ou trois heures pour les femmes, quelles que soient les conditions de l'environnement. Ceci est dû en premier lieu aux modifications des rythmes biologiques qui influencent la disposition au sommeil: l'activation diurne spontanée de l'organisme suscite un réveil prématuré. Mais par ailleurs, le sommeil de jour est souvent un sommeil en deux ou plusieurs tranches, car interrompu par des synchroniseurs sociaux: manifestation de la faim vers midi et souci de maintenir un rythme normal des repas, soins à donner à des enfants en bas âge, etc. Sur ce point, on observe une certaine soumission de l'organisation du sommeil aux *"activités hors travail socialement programmées et dont l'exécution apparaît impérative. Ainsi les exigences sociales des activités extra-professionnelles tendent à prendre partiellement le pas sur les conditions optimales de récupération du déficit de sommeil"* (Gadbois, 1981, p. 63). En cela, la *situation familiale* est évidemment déterminante pour la durée du sommeil. Les quelques recherches comparatives existantes à propos des conséquences du travail de nuit sur la durée du sommeil entre hommes et femmes montrent que, pour des raisons bien connues, le temps de sommeil des femmes est plus court encore que celui des hommes, et surtout pour les femmes entre 30 et 39 ans. Selon une enquête de Estry-Behar et al. (1978), effectuée auprès de 120 femmes des professions paramédicales, la durée moyenne de sommeil les jours après le travail de nuit varie également en fonction du nombre et de l'âge des enfants.¹

Quant à la *qualité du sommeil*, elle est surtout déterminée par les conditions d'habitation. Sous nos latitudes, le climat ne joue un rôle que durant le plein été; le bruit en est le principal perturbateur. Le sommeil des travailleurs par équipes après le travail de nuit est en premier lieu troublé par le bruit des enfants et du trafic routier. La qualité du sommeil ne peut être mesurée qu'à l'aide d'électroencéphalogrammes, et de telles analyses sont encore rares. Le bruit provoque un morcellement des blocs de sommeil profond surtout durant la première phase du sommeil. Mais même dans un environnement protégé, la qualité du sommeil de jour s'avère dans l'ensemble inférieure au sommeil de nuit. Le stade du sommeil paradoxal, le moins profond, est amputé et apparaît notamment immédiatement après

¹ Pour davantage de détails à ce propos, voir le chapitre III.

l'endormissement au lieu de 60-90 minutes après. Or, la régularité du sommeil paradoxal est indispensable à la récupération de la fatigue *mentale*.¹

Une autre forme de trouble, à mi-chemin entre l'éveil et le sommeil, découverte il y a une dizaine d'années seulement, est la "night shift paralysis", proche d'un état cataleptique (paralysie de l'ensemble de la motricité mais sans perte de conscience). Ce phénomène apparaît principalement au petit matin, dure en général quelques minutes et se manifeste après sept ou huit services de nuit consécutifs.

La question du sommeil a surtout été analysée en relation avec le travail de nuit. Mais plusieurs études insistent sur la nécessité de considérer l'ensemble des modalités du travail par équipes et dans le cadre de l'ensemble du cycle matin/après-midi/nuit. Pour Guérin, Noulin et Rabit (1983), le poste du matin ne respecte guère plus les rythmes biologiques de l'individu que le poste de nuit, étant donné l'heure précoce du lever qu'il implique (entre deux et quatre heures du matin, suivant les cas) et donc l'amputation de la fin du sommeil nocturne. D'autres études (Akerstedt et Torsvall, 1981; Andlauer et Lille, 1982; Guignard et Carré, 1983; Broda, 1988; par exemple) arrivent à des résultats analogues. Le poste du matin est souvent considéré par les salariés comme le plus dur.

Les travailleurs de nuit et du matin n'éprouvent cependant pas les mêmes difficultés de sommeil: par exemple, plus de difficulté à s'endormir pour le poste de nuit, mais manque de sommeil plus important pour le poste du matin (les travailleurs du matin renoncent généralement à se coucher plus tôt dans la soirée, en raison de difficultés d'endormissement), tandis que la fréquence des réveils pendant le sommeil est similaire pour les deux types d'horaires (Pavard et al., 1982, cité dans Quéinnec et al., 1985, p. 145).

Il faut relever que l'âge et l'ancienneté dans le travail posté jouent un rôle aggravant dans les troubles du sommeil et rappeler qu'en ce sens, il n'y a pas accoutumance mais intolérance progressive au travail de nuit.

"Enfin et surtout, les troubles du sommeil apparaissent aujourd'hui comme l'expression - et certains diraient même la cause - d'un désordre métabolique beaucoup plus fondamental" (Bugard, 1974, vol. 2, p. 152, cité

¹ Le sommeil diurne maintient par contre une quantité suffisante de sommeil lent pour dissiper la fatigue *physique*.

dans Carpentier et Cazamian, 1989, p. 32). Ils participent de ce fait également à l'apparition des troubles neuro-psychologiques.¹

III. Les effets indirects

"Un homme obligé de travailler la nuit et de dormir le jour subira donc une double contrainte: (d'une part) celle de devoir effectuer sa tâche en période de désactivation, ce qui va exiger un effort supplémentaire² ; (d'autre part) celle de devoir dormir en période d'activation, ce qui pose le problème du sommeil de jour et de ses qualités réparatrices" (Carpentier et Cazamian, 1989, p. 22).

Il n'est donc pas difficile d'imaginer les répercussions différées de cette double source, *combinée ou séparée*, d'autant plus que les contraintes de l'environnement physique n'ont par ailleurs pas les mêmes conséquences sur l'organisme le jour ou la nuit ("chronopathologie").

Fatigue chronique

Surcroît de fatigue, surfatigue, dette de sommeil, déficit de sommeil, fatigue nerveuse accrue... les appellations ne manquent pas dans toutes les études repérées qui insistent sur cette fatigue qui cède plus difficilement au repos et s'accumule au long des jours, pouvant aboutir à des états pathologiques d'épuisement organique, psychique ou psychosomatique. Le milieu médical et ergonomique connaît bien ce que l'on intitule les *maladies de fatigue*.

"Lorsque la forme d'effort dépasse la capacité limite de régénération momentanée, on constate comme premiers symptômes de fatigue des troubles bénins dans la zone fonctionnelle sollicitée par l'activité effectuée, état qu'on pourrait qualifier de "fatigue partielle". Lorsque ces troubles atteignent un niveau tel qu'ils sont perçus par l'individu, un degré ultérieur de fatigue est atteint... Si l'activité n'est pas interrompue au cours de cette troisième phase de fatigue surviennent enfin les perturbations de l'harmonie fonctionnelle (...) lesquelles dépassent les troubles du système fonctionnel; elles doivent être considérées comme des modifications qualitatives de la structure de la personnalité" (Schmidtke, 1969, cité dans Queinnec et al., 1985, p. 141).

¹ Cf. W.R. Gove, "Sleep Deprivation: A Cause of Psychotic Disorder", *American Journal of Sociology*, 1970, Vol. 75/5, p. 782-799

² Cet "effort supplémentaire" est lui-même indirectement générateur d'autres perturbations de l'état de santé et se répercute entre autre sur les conditions et la vie au travail. Ce dernier point fera l'objet du chapitre suivant.

Les siestes sont un élément important de la stratégie de récupération pour un grand nombre de travailleurs. Leur durée et leur pouvoir réparateur en fonction des phases d'activation de l'organisme font certes l'objet des récentes recherches médicales. Cependant, nombreux sont les auteurs qui relèvent que la récupération "*s'inscrit (...) dans le temps familial et social du sujet en travail posté*" (Guignard et Carré, 1983, p. 299), soit lors des périodes de repos, de congés annuels et pendant les périodes du poste de l'après-midi. Bien que ce sujet sera plus amplement traité dans le chapitre sur la vie sociale et familiale, il est essentiel de noter d'ores et déjà que l'argument souvent invoqué pour justifier la flexibilité des horaires de travail, soit l'augmentation du temps libre et l'amélioration de la qualité de la vie, semble ne pas pouvoir résister à l'épreuve des faits. Il apparaît en effet clairement que l'insuffisance de sommeil et l'accumulation de fatigue non seulement se répercutent sur la vie de famille, mais que "*le temps libre est principalement consacré au sommeil*" (Guérin et al., 1983, p. 92).

Il est bien un fait admis aujourd'hui par la majorité des milieux sociaux et professionnels que "la santé n'est pas à vendre". Elle l'est pourtant, au regard des recherches empiriques qui ont été menées auprès des femmes travaillant en horaires atypiques. Pour elles, la stratégie de récupération du déficit de sommeil ne semble (même) pas pouvoir s'inscrire dans le temps familial et social, car il leur importe justement de préserver ce temps hors travail, au détriment de leur santé. Dans l'enquête conduite par Broda auprès d'ouvrières travaillant en 2x8 dans une entreprise de l'industrie agro-alimentaire (1988), l'auteur mentionne que "*spontanément et d'une façon quasi générale, les personnes interviewées ont associé la fatigue-dépression chez les femmes à la double journée de travail*" (p. 25). Si du point de vue santé, le poste de l'après-midi est préféré, celui du matin est apprécié, car il "libère davantage de temps" pour les activités domestiques. "*Considérer le travail comme une activité nécessaire dont on se débarrasse, quitte à altérer sa santé mais à préserver une relative maîtrise de la vie familiale, tel semble le calcul de certaines ouvrières qui préfèrent condenser au maximum le temps de travail quotidien pour être plus "libre" après*" (p. 26). Des résultats analogues découlent de la recherche de Linhart et Turreau (1981) auprès d'ouvrières travaillant en horaire comprimé (40 heures en 4 jours), où même le vendredi libéré ne peut réduire la fatigue nerveuse accrue, ou celle de Sprusinska et Pawlowska-Skyba (1976, citée dans Rutenfranz et al., 1987) sur des ouvrières de nuit dans l'industrie, pour lesquelles le sommeil diurne est fractionné en plusieurs tranches.

Comparées au travail de jour ou au travail par équipes de jour, ces courtes durées de sommeil leur donnaient davantage de temps "libre", mais cela n'était pas ressenti comme compensation suffisante de la réduction du temps de sommeil.

"Syndrome du travailleur posté"

C'est sous cette dénomination que certains auteurs regroupent l'ensemble des symptômes de surmorbidity décélés chez les travailleurs postés et les travailleurs de nuit, troubles dont certains appartiennent déjà au domaine de la pathologie déclarée tandis que d'autres sont de l'ordre du malaise, de la fatigue, de la santé vécue, et donc non mesurables objectivement: troubles digestifs, ulcères de l'estomac et des intestins, troubles nerveux (anxiété, difficulté à se concentrer, perte de mémoire, vertige, asthénie matinale, irritabilité, dépression névrotique), maladies cardiovasculaires, etc.

D'un point de vue général, on admet actuellement qu'au moins 20 à 30 % (selon les enquêtes) des sujets en travail posté ont des difficultés graves à s'adapter à ce rythme de travail (Queinnec et al., 1985, p. 128). La désynchronisation des rythmes de l'organisme atteint l'état de santé dans son ensemble, et ce qui semble différencier essentiellement les travailleurs en horaires atypiques des autres est l'apparition de davantage de *troubles de santé différents et simultanés* ("polypathologie"), s'accroissant avec l'âge en combinaison avec l'ancienneté dans le travail posté. L'épidémiologie n'en a, et de loin, pas encore fait le tour.

"Les effets du travail posté sur la santé les plus connus et les plus clairement mis en évidence actuellement sont ceux de la désynchronisation des horaires de sommeil et de la désynchronisation des repas. Toutefois, d'autres troubles sont de plus en plus explorés, ce sont d'une part les perturbations des fonctions biologiques telles que la régulation neuro-endocrinienne, et d'autre part les troubles nerveux" (Queinnec et al., 1985, p. 131).

- Les *troubles digestifs* en relation avec le travail posté sont connus depuis 1928. Ils constituent à la fois un effet direct et indirect du travail de nuit et du travail alternant. Dans le premier cas, le mécanisme pathogène réside dans la dérégulation rythmique des sécrétions de sucs digestifs et d'autres hormones qui suivent un rythme endogène précis et sont normalement suspendues durant la nuit. Lors du travail de nuit, l'organisme ne parvient pas tout de suite à modifier la périodicité des sécrétions, de sorte que le travailleur de nuit doit manger quasiment dans un estomac "sec" (Rutenfranz et al., 1987, p. 24). Dans le cas des horaires alternants, ces

troubles résultent surtout de la perturbation du rythme et du régime alimentaires.¹

- Les *ulcères gastriques ou duodénaux* représentent le type même de la maladie psychosomatique: association de la fatigue, des perturbations du sommeil et d'une conflictualité des rôles sociaux. "*Ils affectent entre 7 et 35 % de la population concernée et sembleraient apparaître au bout de 4 à 5 ans de travail posté*" (Thiis-Evensen, 1958, cité dans Queinnec et al., 1985, p. 133).

- La question des *maladies cardiovasculaires* est plus difficile à traiter sur un plan purement médical, car elle fait intervenir d'autres variables socio-économiques.

- De même, il n'existe pas, à l'heure actuelle, de moyens d'évaluer avec précision ce qu'on peut appeler la fatigue mentale ou les *troubles nerveux* (Queinnec et al., 1985, p. 139). Ces "pseudo-névroses de situation", selon l'expression de Bugard (1964), semblent cependant deux à trois fois plus élevées chez les postés que chez les travailleurs de jour effectuant des tâches comparables. La perturbation du sommeil diurne joue ici le rôle prépondérant.

IV. Insuffisance et limites de l'approche ergonomique

La nocivité du travail de nuit et d'autres horaires atypiques a pu parfois être mise en doute, parce que les relations causales directes ne sont pas clairement établies, et donc la spécificité de nombreux symptômes non plus. Certes, on peut constater statistiquement une surreprésentation des travailleurs en horaires atypiques dans l'apparition des troubles de la santé, mais sans savoir toujours à quel élément se rapporte exactement cette surreprésentation.

Les résultats apparemment contradictoires ou non significatifs auxquels parviennent souvent les études épidémiologiques ou ergonomiques sont dûs, à notre humble avis, au moins - mais non exclusivement - à trois facteurs: a) la très grande fragmentation des études sectorielles et donc le manque de vision globale du problème; b) la rareté d'études longitudinales et d'analyses de cohortes; c) la décontextualisation des études qui ne prennent que rarement en compte les déterminants sociologiques ou socio-économiques.

¹ Dans les enquêtes des dix dernières années recensées par Conrad-Betschart (1986, p. 19), les troubles de l'appétit varient entre 2 % (travailleurs de jour en poste fixe) et 15 % (travailleurs par équipes en 3x8). Dans celles recensées par les chercheurs français, les "troubles intestinaux divers" affecteraient 25 à 30 % des travailleurs en équipes alternantes.

Comme nous l'avons évoqué dans l'introduction de ce rapport, non seulement les faits sociaux forment un tout (et la santé est comprise dans ces phénomènes d'interdépendance), mais le "sous-système" de la santé lui-même est un ensemble d'une grande complexité, ceci d'autant plus s'il comprend de nombreux éléments d'origine psychosomatique.

Les effets d'enchaînement et effets combinés

Nous aimerions insister ici plus particulièrement sur les effets d'enchaînement des perturbations de l'état de santé. Etant donné que les aspects médicaux ne relèvent pas vraiment de notre compétence, nous ne pouvons que nous référer tantôt à des notes dispersées dans plusieurs ouvrages tantôt au sens commun, pour esquisser une mise en relief des *logiques de système*, qui mériteraient d'être développées par les spécialistes eux-mêmes.

Dans cette lutte inégale entre rythmes de travail et rythmes biologiques, ou dans "l'antagonisme des logiques humaine et socio-économique" selon l'expression de F. Hubault (1984, p. 19), une grande partie du "travail" pendant la nuit consiste à lutter contre le sommeil. La surconsommation de stimulants tels que café, tabac, alcool et médicaments n'est pas rare. *"Le nombre des travailleurs de nuit utilisant des psychotropes n'est pas connu avec certitude; il est sans doute élevé si l'on se réfère aux statistiques internationales établies dans le cadre de la sécurité routière: de 20 à 30 % des conducteurs consomment de telles drogues"* (Carpentier et Cazamian, 1989, p. 33).

D'un autre côté, les difficultés d'endormissement au petit matin, en raison de la réactivation circadienne, conduit de nombreux travailleurs de nuit à absorber des somnifères et calmants. Or, non seulement se crée ainsi un cercle vicieux stimulants/somnifères, mais ces produits agissent sur l'accroissement des troubles nerveux. Par ailleurs, Rutenfranz (1987) précise que si l'apparition d'ulcères de l'estomac et des intestins peut être favorisée par le mécanisme pathogène de la dérégulation rythmique des sécrétions de sucs digestifs, elle n'est pas due uniquement *"aux conditions de travail, mais à d'autres facteurs de risque, notamment l'augmentation de la consommation de tabac et de café durant le travail de nuit, ainsi que de l'alcool au matin pour parvenir à s'endormir"* (p. 24)

D'autres mécanismes "systémiques" sont connus des spécialistes. Ainsi l'on sait que les troubles du sommeil engendrent à la longue des troubles nerveux, et que ceux-ci, à leur tour, sont générateurs d'insomnies. Ou encore que les troubles gastro-intestinaux (...) *"sont, en général, le plus souvent*

évoqués dans la plupart des études épidémiologiques, et leur association avec les troubles du sommeil est fréquemment relevée" (Andlauer et Fourré, 1962, cité dans Queinnec et al., 1985, p. 133).

Pour les mêmes raisons, la question de l'effet du travail par équipes et du travail de nuit sur le vieillissement prématuré et la mortalité n'est maîtrisée que très imparfaitement: l'augmentation des problèmes de santé et des troubles du sommeil inhérente au processus de vieillissement naturel de l'organisme produit une intolérance croissante au travail de nuit et aux horaires alternants. Et avec l'âge, "le passage à la chronicité de la fatigue mentale professionnelle" implique une *combinaison négative entre effets de l'ancienneté dans le travail posté et effets du vieillissement naturel.*

Le problème de la non-signification de corrélations directes entre le travail en horaires atypiques et certains symptômes de morbidité, qui semble à l'origine des controverses et de la prudence des milieux ergonomiques, relève à notre avis davantage de la méthodologie utilisée. Il conviendrait de lire les "spécificités" au travers d'une méthode plus globale.

Les effets à long terme

"Les effets du travail posté (et du travail de nuit) ne sont pas tous immédiats. Certains peuvent ne se révéler qu'à moyen et même à long terme, par exemple par l'existence d'un état de santé plus mauvais ou même d'une surmortalité précoce après la retraite" (Queinnec et al., 1985, p. 127).

Or, les conséquences à long terme sont, à l'heure actuelle, pratiquement inconnues. Et les effets différés du cumul des facteurs nocifs encore plus. Cette préoccupation apparaît de plus en plus nettement et a, par exemple, fait partiellement l'objet du 7^e Symposium International sur le travail par équipes et le travail de nuit en 1985.¹

Néanmoins, sur deux points, les données existantes concordent: d'une part, *l'ancienneté* en horaires postés et/ou de nuit aggrave le "syndrome" du travailleur (troubles du sommeil, fatigue, troubles gastriques et intestinaux, troubles nerveux, prise de somnifères et de médicaments, etc.), d'autre part, on sait aussi que la pathologie du travailleur se retrouve essentiellement chez *les anciens employés par équipes* qui, au cours de leur carrière, ont renoncé à ce mode de travail.

Une enquête restée célèbre et souvent citée dans les ouvrages, effectuée en 1959 auprès de 1106 ouvriers de l'industrie électrochimique par A.

¹ Les Actes de ce symposium ont été publiés dans le volume 3 des "Etudes de psychologie industrielle et organisationnelle" éditées par F. Nachreiner (cf. Haider, Koller et Cervinka, éd., 1986).

Aanonsen, alors inspecteur médical des fabriques de la municipalité d'Oslo, relevait les pourcentages de fréquence de divers troubles psychosomatiques à la fois chez les travailleurs de jour, les travailleurs postés et les travailleurs précédemment postés qui avaient été par la suite affectés aux horaires de jour pour raison de santé, mettant en évidence que les effets de la dégradation de la santé chez des anciens postés étaient beaucoup plus importants que chez les travailleurs actuellement en poste. Ainsi, d'après Aanonsen, non seulement les travailleurs ayant abandonné l'horaire en 3x8 souffrent encore davantage de perturbations de leur sommeil que les travailleurs actuels, mais les troubles nerveux et les troubles digestifs varient du simple au double voire du simple au triple.¹ Depuis lors, les études épidémiologiques qui incluent des analyses comparatives entre travailleurs en équipes alternantes actuels et anciens trouvent presque systématiquement une surmorbidity plus marquée chez ces derniers: Angersbach et al. (1980), par exemple, constatent un excès de maladies cardio-vasculaires surtout chez les anciens travailleurs postés et cet *excès continue à se manifester après l'abandon des horaires alternants*"; d'après Rutenfranz et al. (1987), les troubles de l'appétit associés à un travail de nuit semblent persister encore longtemps chez les anciens travailleurs de nuit. Quant aux troubles nerveux, dans certains cas *"la névrose se manifeste tardivement après dix ou vingt années de travail de nuit en rapport probable avec les effets de l'âge. Elle oblige alors au changement d'emploi, qui ne suffira pas toujours à la faire disparaître"* (Carpentier et Cazamian, 1989, p. 33).

On peut également considérer comme un effet à long terme de la désorganisation des rythmes biologiques les indicateurs généraux concernant le *vieillesse prématuré et la mortalité*, sous réserve des remarques faites à propos des effets d'enchaînement et effets combinés. Selon les ergonomes eux-mêmes, trop peu d'études existent malheureusement sur ce sujet pour qu'il soit possible d'en tirer des conclusions définitives. L'une d'elles (Teiger et al., 1981) montre cependant que les travailleurs de nuit permanents partent en plus grand nombre en retraite anticipée pour raison de santé et qu'ils décèdent également plus tôt et en plus grand nombre que les autres. *"Diverses constatations (...)*

¹ Les pourcentages étaient les suivants: a) pour les travailleurs postés, troubles gastriques 6.0 %, troubles digestifs 20.2 %, troubles nerveux 10.0 %; b) pour les travailleurs précédemment postés, troubles gastriques 19.0 %, troubles digestifs 32.5 %, troubles nerveux 32.5 %. Les troubles cardio-vasculaires et la fréquence des infarctus du myocarde, par contre, n'y apparaissent pas comme étant spécifiques de l'horaire de travail.

permettent de penser qu'il y aurait chez les sujets perturbés une diminution de leurs réactions de défense (tests immunitaires précocément et profondément modifiés) qui ne seraient sans doute pas sans relation avec des processus accélérés de vieillissement" (Queinnec et al., 1985, p. 132).

Nous l'avons souligné dans l'introduction de ce chapitre consacré à la problématique de la santé: étant donné, d'une part, qu'il n'existe pas de maladies professionnelles en tant que telles qui soient engendrées directement par la seule pratique d'horaires atypiques et que, d'autre part, la pathologie des travailleurs postés se caractérise essentiellement par des *effets différés*, les études longitudinales constituent l'une des meilleures voies pour résoudre les nombreuses questions en suspens et toujours controversées.

Les processus de sélection

Une troisième raison pour laquelle les incidences psycho-physiologiques réelles du travail en horaires atypiques ne sont pas faciles à mettre en évidence est simple: ceux qui en souffrent le plus essayent d'en sortir et il est très difficile de retrouver la trace de ces travailleurs qui n'ont pas résisté. Des enquêtes française et allemande (Le Quere, 1966; Angersbach et al., 1980; par exemple) montrent que parmi les personnes reclassées à la journée, environ 30% ont quitté le travail par équipes pour raison de santé.

Cette sélection de fait souvent relevée - qu'il s'agisse d'auto-sélection (les salariés qui ne le supportent pas quittent le travail par équipes ou le travail de nuit) ou de pré-sélection (dans de nombreux pays, certaines entreprises procèdent à des tests préalables pour sélectionner les plus résistants) - est donc susceptible de fausser les statistiques de maladies et autres effets sur la santé.

En cela, des recherches comparatives incluant des ex-travailleurs postés, telles que celle d'Aanonsen mentionnée plus haut, sont fondamentales.

"Ces statistiques présentent une importance particulière: elles font apparaître que le transfert (spontané ou sur avis médical) des malades originaires des équipes alternantes vers les équipes fixes de jour peut parfaitement dissimuler la surmorbidity des premières. Cette remarque est essentielle du point de vue de l'épidémiologie, et elle oblige à n'accorder que peu de créance aux enquêtes qui ont négligé cette précaution" (Carpentier et Cazamian, 1989, p. 28).

C'est notamment par ce biais que certaines études peuvent paradoxalement faire apparaître des taux de morbidité moindre chez les travailleurs alternants ou les travailleurs de nuit que chez les travailleurs de

jour.¹ Ainsi sélectionnés, ceux qui ne quittent pas les horaires atypiques sont alors aussi significativement plus satisfaits des horaires alternants que le tout-venant des travailleurs. Nombreux sont cependant ceux qui n'ont pas d'autre alternative que de continuer à les accepter.

L'existence de ces processus de sélection apparaît aussi dans les études sur l'absentéisme. A l'instar d'autres études², les chercheurs du Centre universitaire d'étude des problèmes d'écologie du travail (ECOTRA) à Genève (cf. Ramaciotti et al., 1988), par exemple, n'ont ainsi trouvé aucune relation linéaire entre le nombre de nuits travaillées et le taux d'absentéisme. Au contraire. *"On constate d'une part que les personnes qui effectuent le plus de nuits sont paradoxalement celles qui présentent le moins d'absentéisme pour maladie"* (p.139). Ce sont aussi celles qui "prennent" le plus volontiers les nuits de leurs collègues. A l'inverse, celles qui "donnent" leurs nuits présentent un nombre de symptômes et un taux d'absentéisme supérieur à la moyenne...

* * *

Pour l'ensemble des raisons évoquées dans ces paragraphes IV, on assiste vraisemblablement à (...) *"une sous-estimation systématique des conséquences pathogènes du travail en équipes alternantes"* (Queinnec et al., 1985, p. 128) et du travail de nuit. Il faut ajouter à cela que la critique émise par certains à l'égard de la "subjectivité" fréquente des données, et donc d'une possible dramatisation de la situation, a été repoussée par des études telles que celle de Meltzer et Hochstim, 1970 (citée dans Frese et Okonek, 1984) qui ont démontré que les travailleurs avaient plutôt tendance à sous-estimer l'état d'altération de leur santé, lorsque comparé aux résultats des examens médicaux, que le contraire.

V. De la notion de nocivité relative

Nocivité relative? Après avoir insisté sur la sous-estimation des incidences psycho-physiologiques du travail en horaires atypiques? Qu'on nous comprenne bien. Au moins 20 à 30 % des sujets en travail posté ont des difficultés graves à s'adapter à ce rythme de travail, admet-on actuellement. Mais qui sont-ils? Et pourquoi les autres le tolèrent-ils mieux?

¹ Encore que ces processus de sélection n'expliquent pas tout. Des taux de morbidité moindre chez les travailleurs postés que chez les travailleurs de jour en fixe dépendent aussi d'un certain nombre d'autres paramètres (type de travail, statut socio-professionnel, etc.) dont il sera question dans le paragraphe suivant.

² Cf. le chapitre II de ce rapport

Les études ergonomiques sont peu loquaces à ce sujet, sinon pour insister sur "l'hétérogénéité des situations de travail et des caractéristiques des populations considérées". Certes, l'accent commence à être porté sur les déterminants personnels, mais différenciés essentiellement selon des critères bio-psychologiques: âge, sexe, caractère et personnalité, type rythmique, génétique, comportement personnel, etc. Et des recommandations sont faites dans ce sens pour un engagement ou un non-engagement dans certains horaires atypiques.

Pourtant, les spécialistes des questions ergonomiques sont parfaitement conscients que les effets sur la santé sont médiatisés par les situations de travail diverses, et qu'il convient de dépasser le cadre strict de l'organisation des horaires de travail pour s'intéresser à l'ensemble des conditions du travail et aux interactions qui les unissent. Et le disent. Mais des études dans ce sens y sont rarissimes. Dans sa thèse de doctorat sur le travail par équipes en 2x8, Conrad-Betschart note par exemple que, dans toutes les études recensées, les conditions de travail autres que celles des horaires n'ayant été abordées que de façon marginale et non homogène, il n'est pas possible d'évaluer globalement la valeur relative de ces conditions sur les effets individuels des horaires en 2x8 (1986, p. 26-27).

La notion de nocivité relative renvoie donc à l'éclairage différencié que peuvent apporter les différentes disciplines scientifiques sur les incidences psycho-physiologiques du travail posté et du travail de nuit et donc au poids accordé aux facteurs en cause. Pour les milieux ergonomiques, *"la fatigue des travailleurs postés varie non seulement en fonction de la charge de travail mais, à charge égale, en fonction du poste"* (matin, après-midi/soir, nuit), mais *"chez le travailleur de nuit, toutefois, le surmenage naît moins d'un excès de charge professionnelle que d'une désactivation qui diminue les moyens d'y faire face"* (Carpentier et Cazamian, 1989, p. 31).

Des modèles théoriques plus complexes ont été élaborés, notamment par des psychologues du travail, à propos des effets de l'aménagement du temps de travail sur les individus.¹ Toutefois, les variables intermédiaires concernant les conditions de travail et celles de la vie hors travail y sont appréciées comme ayant "une fonction de modulation éventuelle", ce qui - à notre avis - est nettement sous-évalué.

¹ Tel, par exemple, celui de J. Baillod dans son travail de licence non publié "Die Gestaltung der Arbeitszeit als Beitrag zur Humanisierung der Arbeit", Berne, 1985, p. 76ss.

Une toute première approche complémentaire est celle de l'analyse des types de rotation et surtout celle *des postes de travail*. Plusieurs études, et notamment les travaux de Barhad et Pafnote (1970) ont montré que les emplois à charge mentale prépondérante (automatisation des systèmes de production, tâches de surveillance, etc.) avaient des effets plus négatifs sur la santé que les emplois à charge physique. Ceci n'est pas sans relation avec la capacité réparatrice du sommeil diurne qui - comme nous l'avons relevé précédemment - maintient une quantité suffisante de sommeil lent pour *dissiper la fatigue physique, mais ne permet pas la récupération de la fatigue mentale*. Tout se passe donc "comme si le progrès technique avait aggravé le problème".

Les horaires atypiques constituent l'une des charges de travail supplémentaire parmi d'autres et renforcent les effets potentiels sur la santé. Mais ces derniers relèvent aussi d'autres "facteurs de risques" qui peuvent jouer un rôle plus important que les horaires eux-mêmes dans l'apparition des troubles que l'on associe habituellement au travail posté, c'est-à-dire *le contexte* dans lequel ils sont exercés. "*Il semble que l'importance du type d'activité exercée et des autres composantes de la charge de travail ait souvent été sous-estimée lors de la recherche 'des effets' du travail de nuit*" (Ramaciotti et al., 1987, p. 254). Ainsi, parmi les 666 travailleurs interviewés par les chercheurs du groupe ECOTRA (cf. Gonik et al., 1989), les femmes travaillent en moyenne moins de nuits que les hommes (mais elles ont en revanche des horaires beaucoup plus irréguliers). L'analyse révèle bien des différences très significatives entre les plaintes exprimées par les hommes et les femmes pour des symptômes comme les maux de tête et la surfatigue. Mais puisque le nombre de nuits travaillées par mois n'est pas une variable explicative des symptômes mentionnés, c'est - pour les auteurs - l'analyse des profils de postes de travail qui en fournit l'explication. Il s'agit, pour les femmes, de travaux accomplis dans des conditions de température et d'éclairage plus ou moins adéquates, toujours assis sans possibilité de se lever, et surtout à forte charge mentale: contrainte de temps et cadences élevées, avec peu d'initiative et d'autonomie, requérant un niveau de qualification bas et relativement peu rémunéré.

Dans les études ergonomiques, le problème est d'ailleurs rarement abordé en termes de *statut socio-professionnel et de classes sociales*, alors que l'altération de la santé liée aux horaires atypiques n'est pas la même selon que l'on est ouvrier d'usine ou médecin de nuit, selon la position hiérarchique et les perspectives professionnelles. Ou alors, il faut beaucoup

s'évertuer à le lire entre les lignes. Dans une étude sur les raisons qui ont amené d'anciens travailleurs par équipes avec poste de nuit à quitter ce genre d'emploi (Frese et Okonek, 1984), on constate que ceux l'ayant fait pour des raisons de santé sont nettement moins qualifiés que ceux ayant passé plus précocément en équipes de jour pour des raisons positives (telles que de meilleures chances de promotion notamment).

Dans leur typologie, élaborée selon un index de gravité des plaintes exprimées en matière de santé¹, allant des personnes n'exprimant aucune plainte (type 1) à celles présentant un état général de dysfonctionnement chronique (type 4), les chercheurs d'ECOTRA (cf. Blaire et al., 1989) n'ont trouvé aucune relation statistique significative entre l'appartenance à l'un de ces 4 groupes et le nombre de nuits travaillées par mois! Or, si l'on y regarde de plus près, on constate que, parmi d'autres paramètres (charge de travail, type de rotation, ancienneté, âge, etc.), le statut social, le niveau de rémunération et le degré d'autonomie dans le travail jouent un rôle essentiel dans l'apparition des troubles de la santé. Il paraît évident, pour notre part, que *l'on somatise aussi son absence de pouvoir social et sa déqualification*. Le groupe d'ECOTRA constate pour le travail de nuit que la relation entre la *perception* des conditions et de la charge de travail et les symptômes ressentis est plus significative que celle qui relie directement conditions de travail objectives et symptômes. Or, cette perception est révélatrice de l'insertion des travailleurs dans la vie sociale en général. L'une des variables "subjectives" les plus importantes est la perspective d'en sortir ou a contrario de n'avoir pas d'autre alternative. S'établit dès lors une équation choix/contrainte = santé/maladie.

Enfin, nous aimerions ajouter à la contextualisation de l'exercice des horaires atypiques posant problème sur le plan de la santé également le *degré de conflictualité entre vie au travail et vie hors travail*, à savoir l'investissement que les salariés accordent et peuvent accorder respectivement à l'une ou l'autre sphère de la vie. Dans leurs recherches sur l'adaptation des rythmes circadiens au travail par équipes alternant avec travail de nuit, l'équipe de Rutenfranz (1987) note très en marge que *"sur le plan médical, l'adaptation partielle à long terme est également meilleure si le travail de nuit fait l'objet d'un réel investissement professionnel et que les personnes n'ont que peu d'obligations extérieures (célibat, etc.)"* (p.). Et si la périodicité journalière des fonctions physiologiques est structurée de la

¹ Une typologie très analogue a été établie par Chazalette, 1973.

même manière chez les deux sexes, la différence essentielle consiste en la capacité de *s'abstraire de l'organisation sociale du temps* lors d'un fort engagement professionnel, ce qui est rarement le cas pour les femmes. Les nombreux éléments d'origine psychosomatique qui forment le "syndrome du travailleur posté" tendent ainsi également à révéler la difficulté à gérer l'ensemble des contraintes qui s'exercent sur lui.

Redisons-le en conclusion: Poser le problème de l'égalité des droits des hommes et des femmes dans le domaine de la législation des horaires de travail suppose que toutes choses soient égales par ailleurs. Or, les femmes occupent le plus souvent les emplois à forte charge mentale; doubler ceux-ci des horaires les plus pénibles, que les femmes sont d'ailleurs amenées à "préférer" en fonction de la division des rôles dans l'espace domestique, conduit immanquablement à l'expression de troubles cumulés de l'état de santé.

Sur la base des connaissances accumulées en matière de rythmicité des fonctions physiologiques, les milieux ergonomiques en arrivent maintenant à préconiser plutôt des types de rotations courtes (changement d'équipe tous les deux ou trois jours), évitant ainsi des débuts d'adaptation à l'horaire décalé. Cependant, les rotations courtes sont celles qui désorganisent le plus la vie familiale et sociale. De même, il est aujourd'hui reconnu que le poste en 3x8 le moins néfaste sur le plan de la santé est celui de l'après-midi/soir, mais c'est aussi celui qui est le moins apprécié par les salariés, puisque le plus restrictif sur le plan de la vie sociale.

Tout cela nous amène à penser que la marge du choix possible est étroite. Au vu des connaissances médicales en le domaine, il ne peut s'agir que d'un compromis entre diverses exigences contradictoires: choisir entre sa santé ou sa vie familiale et sociale.

Incidences psycho-physiologiques du travail en horaires atypiques

Résumé

Au moins 20 à 30 % des individus ont des difficultés graves d'adaptation au travail de nuit ou posté, domaine sur lequel portent la majorité des études ergonomiques. S'il n'existe pas de maladie professionnelle attribuable directement aux horaires atypiques, cela est dû au décalage entre la cause et l'apparition des conséquences. L'effet le plus direct de ces horaires est une désynchronisation des rythmes biologiques qui entraîne des perturbations en cascade, par exemple des troubles du sommeil qui agissent sur d'autres fonctions et sont responsables à moyen et à long terme d'états pathologiques.

Effets directs

L'organisme tout entier (température, pouls, pression, rythmes électroencéphalographiques et respiratoires, métabolisme, sécrétions endocriniennes, etc.) connaît une activité cyclique, maximale le jour, minimale la nuit. Ses rythmes ne s'adaptent que lentement et partiellement au travail de nuit. Il y a même intolérance progressive.

Les troubles du sommeil touchent une majorité des individus concernés et varient en fonction des conditions de travail et de repos, du plus ou moins grand décalage des horaires par rapport au travail diurne. La durée du sommeil de jour est plus courte. Elle est affectée par des synchronisateurs sociaux et par l'environnement (faim vers midi, impératifs familiaux, bruit, etc.). Les femmes sont sur ce point plus touchées que les hommes. Le stade du sommeil paradoxal est le plus affecté, ce qui compromet la réparation de la fatigue mentale.

Effets indirects

Insuffisance du sommeil et maladies de fatigue entraînent des modifications qualitatives de la structure de la personnalité, qui se répercutent sur la vie de famille, ainsi qu'un ensemble de symptômes de morbidité qualifié de "syndrome du travailleur posté".

On constate ainsi chez les travailleurs de nuit et postés des troubles digestifs liés à une dérégulation rythmique des sécrétions de sucres digestifs et des hormones, des ulcères de l'estomac et des intestins, des maladies cardiovasculaires, des troubles nerveux (anxiété, vertiges, pertes de mémoire, irritabilité, dépressions névrotiques, etc.). Ces troubles s'accroissent avec l'âge.

Effets d'enchaînement et effets combinés

Le travail de nuit entraîne une surconsommation de stimulants (café, alcool, psychotropes), mais aussi de somnifères et calmants. Il se crée un cercle vicieux stimulants/somnifères qui agit sur l'accroissement des troubles nerveux et l'apparition d'ulcères.

Effets à long terme et effets relatifs

L'ancienneté en horaires atypiques aggrave la dégradation de la santé et peut entraîner un vieillissement prématuré. Les maladies cardiovasculaires sont plus fréquentes chez les travailleurs postés, même après un retour à des horaires normaux.

L'altération de la santé est plus forte chez les individus situés au bas de la hiérarchie et sans perspectives professionnelles, ainsi que dans les emplois à forte charge mentale plutôt qu'à charge physique.

Si les incidences psycho-physiologiques ne sont pas toujours faciles à mettre en évidence, c'est aussi parce que ceux qui en souffrent le plus essaient d'en sortir et n'apparaissent plus dans les statistiques. Certaines études montrent que parmi les personnes reclassées à la journée, environ 30 % ont quitté le travail par équipes pour raisons de santé.

Chapitre II

Incidences sur la sphère du travail

Il existe peu d'études sociologiques s'étant préoccupées prioritairement de l'impact des horaires atypiques sur le travail et ses modalités. Le terrain semble avoir été en grande partie abandonné aux études à caractère médical et/ou ergonomique, ainsi peut-être qu'à des démarches fort limitées à nos yeux par une approche psychologique en termes de "Job-satisfaction" (satisfaction au travail). Il n'est dès lors pas étonnant que l'on rencontre plus fréquemment, dans la littérature sur le travail de nuit notamment, outre les habituels sondages sur le degré de satisfaction au travail, des questionnements sur le rendement, la sécurité ou l'absentéisme, que des considérations plus larges, incluant par exemple une réflexion sur l'articulation d'un mode horaire avec la logique générale de ce travail: cette organisation horaire s'inscrit-elle, modifie-t-elle, infirme-t-elle, renforce-t-elle, les lignes de forces moyennes de ce travail? De plus, rares sont les enquêtes qui travaillent de façon diachronique et qui nous fournissent des monographies détaillées des entreprises étudiées avant et après la mise en place d'horaires atypiques, en termes de qualifications, de conditions de travail, de niveau de rémunération, de degré de syndicalisation et de grèves et autres formes de conflits, des caractéristiques propres au bassin d'emploi (taux de chômage, alternatives potentielles d'emploi) comme à l'entreprise (santé économique, mode de gestion, type de rapports hiérarchiques etc.). Quant aux études qui, dans un souci de couvrir un large champ, incluent un nombre élevé de cas (entreprises diverses, horaires différents dans la même entreprise, voire dans plusieurs entreprises), elles rendent difficile des analyses spécifiques et suffisamment précises sur un nombre conséquent de personnes connaissant les mêmes conditions.

Par ailleurs, soulignons que les résultats d'études concernant les conséquences induites dans la vie au travail par des horaires sortant de la norme sont répertoriés selon des modalités diverses que les enquêtes ne précisent pas toujours avec la rigueur nécessaire. Ce qui en effet ressort au niveau des résultats provient-il de propos engrangés par questionnaires ou entretiens auprès des travailleurs, de mises en perspective analytique et/ou d'observations directes du chercheur lui-même, d'autres sources encore (données statistiques) ou enfin d'une combinaison de diverses origines d'information? Nous essayerons dans la mesure du possible de préciser au coup par coup le mode de collecte de l'information, et, le cas échéant, ses potentielles limites.

L'ensemble de ces problèmes conditionnent à notre sens les résultats exposés ci-dessous. La compilation de considérations issues de multiples enquêtes amplifie de plus les difficultés. Le lecteur se gardera alors de généraliser les effets supposés des horaires atypiques, sur la base d'affirmations qui souvent s'inscrivent dans un contexte particulier. Enfin, nous ne manquerons pas d'esquisser des pistes de réflexions, susceptibles d'être suivies lors de recherches ultérieures, sur des points importants qui sont uniquement suggérés dans l'une ou l'autre étude, mais sans être développés, ou que nous formaliserons sur la base de cas spécifiques ou particuliers, que d'aucuns pourraient considérer comme n'étant que de simples "anecdotes"

mais que nous esti-mons, quant à nous, suffisamment parlants et susceptibles d'ouvrir le champ de la réflexion . C'est dire que ce qui suit dans ce chapitre est constitué soit de résultats formellement posés comme tels dans des recherches, soit d'informations issues de ces recherches et mises en forme par nos soins sur le mode hypothétique.

I. La compensation monétaire et en temps

Si l'on ne peut parler au sens propre d'effets en ce qui concerne les rapports entre horaires atypiques et niveau des salaires, et si les politiques salariales varient fortement d'un pays à l'autre, rendant les comparaisons difficiles, nous commencerons néanmoins par cet aspect, tant est affirmée avec régularité et constance l'idée que l'atypisme horaire est en règle générale compensé par des avantages financiers, sous forme de primes principalement. Il aurait donc un impact positif sur le niveau des salaires. Cette idée largement répandue découle en fait de l'assimilation quasi automatique des horaires "hors normes" aux horaires postés, avec poste de nuit en particulier.

Loin de nous l'intention de mettre en doute cette idée courante. Elle semble en effet se vérifier dans bien des circonstances, surtout lorsque est accompli un horaire incluant des heures de nuit. Carpentier et Cazamian (1989, p. 54-55) ont montré dans leur synthèse d'études sur le travail de nuit commanditée par le BIT que le salaire d'un *travailleur de nuit est supérieur à qualification égale*, étant donné les primes liées au poste de nuit, ainsi qu'à celles de fin de semaine pour ceux engagés en continu. Le montant des primes varie bien sûr suivant les industries et les branches. Mais ce qu'il importe de retenir est que la présence de ce sur-salaire a longtemps contribué à légitimer l'existence ou l'extension du travail posté. Si les inconvénients du poste de nuit étaient en effet largement reconnus, études ergonomiques aidant, l'idée que la compensation en argent des perturbations occasionnées s'avérait suffisante a elle aussi longtemps prévalu. La proposition de compenser les inconvénients du travail posté non plus seulement en termes monétaires mais également en termes de temps, sous forme de réduction du temps de travail, est apparemment plus récente.

Il importe ici de rappeler une constatation souvent faite dans les études empiriques, au dire de Carpentier et Cazamian, sur les implications de cette logique de la compensation financière. Si les motivations économiques des salariés peuvent sembler déterminantes dans certains cas pour accepter ce type d'horaires, elles deviennent particulièrement contraignantes quand on le supporte moins et qu'on aspire à y échapper pour reprendre des horaires plus classiques. Il est en effet difficile pour beaucoup de travailleurs de renoncer au niveau de salaire atteint grâce aux primes liées à ce mode horaire. C'est pourtant une conséquence logique et répandue lors d'un abandon de postes de nuit, même si certaines entreprises rendent possible un retour à la normale sans perte de salaire après un certain nombre d'années en travail posté. C'est une évidence que la baisse du niveau de vie est difficilement ressentie, qu'elle est même perçue comme de l'ordre de l'impensable avant d'en subir les effets, et cela peut expliquer qu'un travailleur s'accroche à son poste de nuit malgré les effets perturbateurs de moins en moins bien supportés. L'éventualité de perdre ces avantages financiers propres à certains horaires est particulièrement contraignante puisque ces primes " deviennent indispensables à la vie de la famille" (Carpentier et Cazamian 1989, p. 55 -

nous soulignons). Chazalette débouche sur les mêmes conclusions dans une enquête empirique portant sur des salariés en postes fixes de nuit: "*Quelques-uns de ceux qui souffrent du travail de nuit appréhendent de le laisser, car ils ne voient pas comment ils pourraient supporter la diminution de salaire*" (1974, p. 34).

Primes et bas salaires

Mentionnons de plus un effet pervers potentiel de la logique des primes associées à certains horaires atypiques, qui semble par ailleurs plus spécifiquement lié au travail atypique *féminin*. On peut légitimement se demander si les compensations de salaire liées notamment aux heures travaillées la nuit ne contribuent pas à rendre le salaire "acceptable", tant il était parti d'un bas niveau. Dans une étude menée en Angleterre sur des salariées postées, travaillant notamment de nuit dans un central téléphonique, on apprend par exemple de la bouche d'un délégué syndical que "*le salaire de base était assez bas, mais son rehaussement grâce à la prime pour travail de nuit le porte à un niveau raisonnable*" (cité dans Brown et Charles 1982, p. 99). Cette enquête donne à penser que dans les secteurs d'emplois dits "de femmes" traditionnellement peu qualifiés et mal payés, l'introduction d'horaires atypiques et leurs compensations financières peut s'avérer susceptible de *masquer un problème de bas salaires*. Nous pouvons dans le même sens supposer que, plus largement, les compensations financières liées aux horaires par trop décalés peuvent faire croire à une réduction des différences salariales entre hommes et femmes, alors qu'elles risquent tout au plus de ne réduire que les écarts entre femmes de nuit et hommes de jour. Ce ne sont pour l'heure que des hypothèses, mais qui méritent cependant d'être avancées dans l'attente de données nouvelles permettant de les confirmer ou de les infirmer.

Problème de l'égalité entre hommes et femmes

Dans le débat actuel, en Suisse comme ailleurs, sur les mesures spécifiques aux femmes concernant le travail de nuit, il est souvent avancé que les restrictions d'accès des femmes aux postes de nuit iraient à l'encontre de l'égalité des hommes et des femmes dans le travail. Elles prêteraient ainsi les femmes tant dans leurs possibilités de pratiquer certains métiers qualifiés où les horaires postés incluant une équipe de nuit sont courants (industrie chimique, imprimerie, etc.) que dans leurs chances de toucher des salaires équivalents ou approchant ceux des hommes. C'est par exemple l'argument avancé par les milieux patronaux pour justifier la demande de suppression de mesures spécifiques appliquées aux femmes concernant le travail de nuit. C'est également le discours tenu par certaines organisations syndicales, ou au moins leurs organes dirigeants, comme par exemple la CFDT en France. C'est enfin souvent les conclusions auxquelles aboutissent des commissions étatiques travaillant sur les problèmes d'équité entre hommes et femmes face au marché de l'emploi. Ainsi, pour ne citer qu'un exemple, une commission anglaise intitulée "*Equal Opportunities Commission*" en arrive à la conclusion suivante formulée en 1979 : "*Notre découverte la plus importante est que la législation en matière d'horaires de travail constitue un obstacle - souvent artificiel - à l'égalité des salaires et des possibilités d'emploi pour les femmes. Tant que cette législation demeurera dans son état actuel, les femmes seront défavorisées au plan*

professionnel" (cité dans Brown et Charles 1982, p. 3). Ces deux formes de discrimination que connaîtraient les femmes sont liées entre elles : la discrimination en termes de salaires serait consécutive à l'interdiction d'accès à des emplois postés supposés mieux payés.

L'étude déjà citée menée en Grande-Bretagne par Brown et Charles pour la CEE et sa "Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail" invalide en bonne partie ces appréciations. Dans l'ensemble, les objections faites aux protections dont jouissent les femmes ne tiennent pas: l'inégalité, tant d'accès à certains postes que de salaires, que subissent les femmes s'explique bien plus par la division sexuelle du travail et, comme nous le verrons par la suite, par la logique de la division sexuelle des tâches au sein de la famille qui restreint les "choix" professionnels des femmes, que par l'existence de mesures législatives dans le droit du travail. Celles-ci supprimées, le problème a bien des chances de demeurer entier. D'ailleurs, et toujours selon la même étude, les industries où les dérogations existent (par exemple, l'industrie alimentaire) et où les femmes travaillent de nuit ne se distinguent en général ni par leurs salaires élevés, ni par la dimension gratifiante des emplois, qui sont dans leur grande majorité des *"travaux 'de femme' mal rémunérés"* (1982, p. 134) caractérisés par leurs aspects *"ennuyeux et répétitifs"* et/ou exigeant de la *"dextérité"* (1982, p. 128), compétences que le sens commun prête aux femmes. *L'existence de métiers "de femme" non spécialisés et mal payés découle en définitive principalement d'une inégalité sociale antérieure ou indépendante à ce type de législation sur le travail de nuit,* ainsi que l'attestent par ailleurs les inégalités de salaires comme de choix de profession entre hommes et femmes travaillant de jour. Les résultats de l'enquête empirique anglaise montrent que *"la législation relative à la protection des travailleurs n'est pas la cause de l'impossibilité où se trouvent la plupart des femmes de pratiquer certains types de postes. Au contraire, elles en sont empêchées, même dans des industries qui ne sont pas couvertes par la législation, par leur situation traditionnelle au sein de la famille. La législation relative à la protection des travailleurs ne doit être considérée que comme une partie d'un système de pratiques qui ont leur fondement dans la structure de la famille, et c'est cette structure elle-même qui va à l'encontre de l'égalité des femmes parmi les travailleurs. Ainsi, l'argument en faveur du rejet des dispositions relatives à la protection des travailleurs ignore l'inégalité fondamentale qui existe au sein de la famille, et qui, toutes choses égales par ailleurs, continuera à exister, avec ou sans législation"* (1982, p. 133). Il n'en demeure pas moins qu'en certaines circonstances, ces mesures législatives peuvent handicaper les femmes dans l'accès à des postes mieux rémunérés. Les auteurs de l'étude citent un cas intéressant où des travailleuses opérant en 2x8 en usine s'estimaient désavantagées par rapport aux hommes en 3x8 de la même entreprise sur le plan du salaire, puisque ne touchant pas la prime de nuit. Elles ont donc fait pression sur le délégué syndical de l'entreprise, qui, dans un premier temps, se montrait hostile au travail de nuit féminin en raison d'une position syndicale nationale de principe, afin qu'il négocie la possibilité d'accès *volontaire* des femmes à l'horaire 3x8 et l'absence d'obligation de continuer à le pratiquer si, pour une raison ou une autre, elles estimaient ne plus pouvoir ou vouloir le faire. Le poids du

syndicat dans l'entreprise en question a permis alors de signer un accord dans ce sens.

Compensation en temps

Si l'on déborde le cadre spécifique du travail posté, qui dans l'ensemble voit ses inconvénients compensés financièrement, qu'en est-il des autres horaires atypiques ? Les rares éléments à notre disposition font état du développement de *compensations non seulement monétaires mais aussi en temps "libre"*, comme par exemple dans le cas de travail du week-end qu'est le VSD (vendredi - samedi - dimanche). Des investigations ultérieures seraient à même de mesurer plus largement cette nouveauté. Une enquête française effectuée pour le compte du Commissariat Général du Plan et portant sur 300 salariés répartis dans une vingtaine d'entreprises de secteurs divers selon une multitude d'horaires (3x8, fixe de nuit, du week-end, travail décalé et/ou compressé, etc.) s'est interrogée sur les modifications salariales consécutives au passage en horaires atypiques. Sans pouvoir ici entrer dans les détails de résultats compliqués par la multiplicité des situations retenues dans l'enquête, soulignons néanmoins ce qui suit : 50% des personnes prises en considération ont connu une augmentation de salaire à la suite de l'introduction d'horaires atypiques, 37.5% n'ont pas vu leurs salaires majorés et 12.5% l'ont vu diminuer. L'atypisme n'est donc pas systématiquement sur-payé. L'hypothèse de la compensation en temps explique une partie de ces résultats. Pour le reste, *"le passage d'un atypisme à un autre moins bien rémunéré explique l'évolution négative de certains salaires"* (Meurs et Charpentier 1987, p. 61). Ce sera par exemple le cas pour un travailleur passant d'un horaire en 3x8 à un VSD.

Dans le débat actuel sur l'*aménagement du temps de travail* lié au développement des horaires atypiques, l'articulation existe entre la *réduction du temps de travail* qui souvent les accompagne et la question de la *rémunération*. En France par exemple, on observe depuis 5 ou 6 ans une tendance à vouloir étendre la durée d'utilisation des équipements pour rendre l'entreprise plus compétitive, extension qui passe alors logiquement par un développement des horaires atypiques (travail en équipes, de nuit, allongement quotidien du travail, travail du week-end, etc.). La contrepartie de ces horaires présentée aux salariés consiste essentiellement en une réduction moyenne du temps de travail¹.

Comme le montre une recherche monographique récente menée auprès de 10 entreprises par Boulin et Taddei (1989), cette logique de nouveaux modes de compensation a des incidences sur le niveau des salaires. Ainsi, cette réduction du temps de travail consécutive au développement d'horaires

¹ Cette nouvelle politique se voit principalement synthétisée dans les propositions faites au Premier ministre français dans le "rapport Taddei", dont l'axe central est de *"conjuguer allongement de la durée d'utilisation des équipements et réduction du temps de travail par la mise en place d'équipes supplémentaires, par l'extension (et non la généralisation) d'horaires diversifiés et réduits"*. Toujours selon ce même rapport, cette perspective impliquant *"un coût pour les salariés"* n'est donc envisageable *"qu'à la condition d'offrir en contrepartie une réduction du temps de travail"* (extraits du rapport de Dominique Taddei, "Des machines et des hommes. Pour l'emploi par une meilleure utilisation des équipements", Paris, La Documentation française, 1986, cités dans "Les Cahiers Français" no 231, 1987, p. 46).

hors normes "s'est accompagnée dans la grande majorité des cas, d'une rémunération maintenue, ou quelquefois légèrement diminuée" (1989, p. 46). Car qui dit réduction du temps de travail, présentée certes déjà comme étant une contrepartie d'horaires peu "normaux", dit également débat et/ou négociation sur les compensations en salaire. Dans le débat social en effet, la réduction du temps de travail a rarement été comprise, présentée ou revendiquée sans compensation du salaire, au moins partielle¹.

La diversité des réponses fournies aux enquêteurs par les entreprises à cette question des compensations atteste, à notre sens, autant de la diversité des situations économiques et des rapports de force syndicats-patronats locaux que des problèmes pouvant découler d'une généralisation peu réglementée des horaires atypiques. En effet, on constate que six entreprises sur dix compensent intégralement le salaire; qu'une autre déclare ne compenser que dans le cas où les gains de productivité dégagés s'avèrent suffisants - plus concrètement, nous disent les auteurs, si "*les salariés réalisent en 35 h le travail qu'ils effectuaient auparavant en 39 h (soit un gain de productivité de 11%)*" (Boulin et Taddei 1989, p. 45-46); que pour les trois dernières, la compensation n'est que partielle suivant des modalités qui varient. Une entreprise de matériel électrique de cette dernière catégorie fournit un exemple éclairant au débat qui nous retient ici : l'accord signé "*ne prévoit qu'une compensation partielle mais il instaure de nouvelles primes de poste ou de week-end*" (Boulin et Taddei 1989, p. 45). Au vu de ce dernier exemple, nous pouvons à nouveau nous demander si les primes liées à l'atypisme ne permettent pas, dans certains cas, de rendre "acceptable" une compensation non intégrale d'une réduction du temps de travail justifiée originellement par l'a-normalité des horaires. Il est vrai qu'il s'agit cependant là de données largement dépendantes des spécificités du contexte français.

Une étude sur "*la réduction et l'aménagement du temps de travail en Belgique et en RFA*" (Tuchszirer 1986)² nous apprend par ailleurs que la flexibilisation des horaires s'inscrit plus largement dans une logique d'"*individualisation du rapport salarial*". Dans cette perspective, ce ne sont pas seulement les horaires qui tendent à se diversifier ou à s'individualiser, mais également le principe de rémunération, au point qu'il devient possible de parler de "*flexibilisation des salaires*". Ainsi, certaines entreprises, tout en transformant leur système d'horaires, ont modifié leur système de rémunération, notamment en conditionnant la compensation salariale consécutive de la réduction du temps de travail au rendement individuel. L'auteur cite un exemple d'une entreprise produisant des vidéocassettes, qui a remplacé un système de deux équipes de 40 heures par trois équipes à

¹ Les perspectives ouvertes par le rapport Taddei avaient d'emblée abordé cette question, comme l'indique l'extrait reproduit ci-dessous: "*la difficulté souvent décisive de la compensation salariale ne disparaît certes pas (son taux reste à négocier suivant l'ensemble des particularités des branches et des entreprises), mais elle s'atténue*" (cité dans "Les Cahiers Français" no 231, 1987, p. 46 - nous soulignons). L'expert mandaté par le pouvoir politique ne propose donc pas une compensation automatique, mais négociée au coup par coup.

² Citée dans "Les Cahiers Français" (no 231, 1987, p. 59) consacrés à la flexibilité du travail.

temps partiel¹. Cette réorganisation aurait permis à la fois de créer des emplois et de rentabiliser les investissements effectués. Quant à notre propos ici, mentionnons qu'*"en même temps que le travail à temps partiel, l'entreprise a introduit le principe des salaires avec prime de rendement moyennant quoi la perte de salaire occasionnée par le passage à temps partiel a été limitée"* (Tuchszirer 1986, p. 59 - nous soulignons).

Dans ce cas à nouveau, nous constatons que l'atypisme est susceptible de contourner les conditions posées par les syndicats à une réduction du temps de travail. C'est d'ailleurs ce qui explique en grande partie, selon l'auteur du texte, la méfiance, voire l'hostilité des syndicats, à ces expériences d'aménagement. Elle rapporte en effet les atteintes à l'influence syndicale qu'induit cette logique d'aménagement du temps de travail

:"L'individualisation du rapport salarial à laquelle ont donné lieu les politiques d'aménagement du temps de travail, a eu pour effet de remettre en cause les fondements mêmes de l'action collective" (Tuchszirer 1986, p. 59 - nous soulignons).

¹ Il est dommage que ne nous soient pas communiquées les modalités horaires de ce temps partiel, ainsi que la durée hebdomadaire du travail.

II. Rentabilité, absentéisme et sécurité

Il va sans dire que ces questions ne se posent pas de la même manière pour les divers horaires atypiques. Du moins n'ont-elles été traitées centralement, comme "problèmes", que dans le cas du travail en équipe, et ce particulièrement lorsqu'il comporte un poste de nuit. C'est donc sous cet angle que nous les abordons.

Le rendement du travail de nuit

Si la question du *rendement* fait problème, c'est que le fondement ultime du travail de nuit renvoie à des critères de rentabilité économique. L'ensemble des auteurs ayant abordé la question s'entendent en effet pour constater un *rendement plus faible du travail lors des postes de nuits*. Ainsi, selon les résultats de synthèse fournis par Carpentier et Cazamian (1989), l'effet de la surfatigue consécutive au travail de nuit et au repos de jour explique pour une large part cette baisse de productivité des travailleurs. Plus précisément, *"la diminution du rendement observée chez les travailleurs de nuit tient à leur désactivation circadienne et à la fatigue supplémentaire qu'elle entraîne"* (1989, p. 26).

Dans le même sens, le Directeur du Département d'Ergonomie et d'Ecologie humaine de l'Université Paris I, François Hubault, montre comment la surfatigue produite par le travail de nuit a des incidences, tant sur la *qualité* du travail nocturne en termes de baisse de la concentration et de la capacité d'anticipation, que sur le *rendement*, les deux incidences étant logiquement en relation. En effet, cette perte qualitative se manifeste au niveau de la productivité individuelle. L'auteur parle alors *"d'incidence économique négative, (de) périlleuses et coûteuses atteintes à la fiabilité du fonctionnement"* du système productif, se manifestant notamment par un *"taux d'erreurs, temps de réponse, gravité (sinon le taux) des accidents, fausses manoeuvres, malcompréhension des informations, mauvais traitement des incidents, difficulté d'anticipation"* (Hubault 1984, p. 25). Et ce, particulièrement vers 3 heures du matin.

Ces constats font dire à l'auteur qu'il importe d'en tirer les conséquences au plan économique: *"La raison économique doit savoir refaire ses calculs et admettre, pour prix de sa plus grande fiabilité et performance dans le temps, l'inévitable surcoût de la moindre productivité 'horaire' du travail nocturne"* (1984, p. 26). En se plaçant sur le terrain de la rationalité économique, l'auteur met de la sorte en avant un désavantage quelque peu négligé du travail de nuit, son surcoût dû à une plus faible productivité. Mais il ne semble pas certain que cette dimension soit toujours perçue, que cet *"antagonisme des logiques humaines et socio-économiques"* (ibid., p. 19) soit compris à sa juste valeur.

Dès lors, on ne saurait concevoir l'organisation du travail de nuit comme celle de jour, car dans le contexte du travail de nuit, celle-ci *"accentue ou allège la charge subie"* (ibid., p. 26). Sans se prononcer dans son texte sur le bien-fondé ou non du mode d'organisation propre au jour, Hubault en appelle à *"une définition collective du poste"* (ibid., p. 27) par les salariés concernés et insiste en tout cas sur l'impossibilité d'appliquer une logique taylorienne au travail de nuit. Dans cette perspective, il importerait par exemple de reconsidérer certains comportements décriés: *"La 'flânerie' tant pourchassée par Taylor est ici à prendre, non plus comme la marque d'un*

temps distraité, volé à la production, mais comme un temps par lui-même inscrit dans l'acte productif, productif par lui-même" (ibid., p. 27). En définitive, l'auteur en arrive à la conclusion de la nécessité de dépasser des logiques organisationnelles trop contraignantes¹ et de promouvoir des modes de travail basés sur "*l'auto-régulation et l'auto-organisation*" (ibid., p. 26) des salariés, et ce tant pour diminuer la charge pesant sur ces derniers que dans l'intérêt du système productif lui-même².

La sécurité lors des postes de nuit

D'une manière générale, l'influence du travail de nuit sur la *sécurité* dans le travail est à mettre en relation, tout comme dans le cas du rendement, avec l'amointrissement des capacités du travailleur pendant la nuit, même si la relation est loin d'être mécanique et dépend également de la charge et des exigences du travail³. Dans l'ensemble, ce qui ressort d'une compilation de

¹ Une étude récente (Audétat, 1989) sur "Les conditions du travail nocturne des agents accompagnateurs-couchettes" employés par une compagnie de Wagon-lits illustre bien cette considération. Un conflit larvé existe en effet dans cette branche entre d'un côté la direction et son personnel d'encadrement, et de l'autre les travailleurs couchettistes, sur le sens de la pause de récupération pendant les heures de travail. La direction estime que cette dernière ne saurait servir à dormir et commande au personnel roulant de ne pas s'enfermer dans leur compartiment pour tenter de se reposer. Les employés estiment quant à eux indispensable de pouvoir disposer d'un moment de calme entre 3 et 5 heures du matin, de fermer la porte de leur compartiment pour échapper en partie au bruit, aux courants d'air et à la lumière, afin de reprendre force pour le reste du voyage, sans toutefois vouloir faire défaut à leurs tâches ni se déresponsabiliser de leur service. La controverse porte sur le fait que l'ordre interdisant au personnel de fermer la porte du compartiment à ce moment-là est récente, qu'elle participe d'une logique de surcharge de travail (extension des tâches de ventes de boissons aux usagers, etc.), et surtout que le service a toujours fonctionné auparavant sans cette condition. "*Quelques agents ont même spontanément ajouté leur intention de chercher un autre emploi dans le cas où il deviendrait vraiment impossible de se reposer normalement la nuit*" (Audétat 1989, p. 69).

² Si l'on cherche à engager des femmes la nuit dans l'industrie électronique, pour produire des puces pour les montres Swatch par exemple, c'est notamment parce qu'elles sont, aux dires de la direction elle-même, d'"*une dextérité au-dessus de la moyenne, prêtes à faire ce travail pendant une durée prolongée (...), plus résistantes à la monotonie*"; c'est que "*ce travail exige de la patience, de la conscience professionnelle et de l'endurance, du fait qu'il s'agit d'opérations répétitives. Les expériences prouvent que la main-d'oeuvre féminine se prête mieux à ce genre d'activité. La satisfaction dans l'exécution de travaux répétitifs et monotones est en général plus grande chez les femmes que chez les hommes*" (lettre d'ETA-Marin à l'OFIAMT / nous soulignons). Guère de considération ici sur la nécessité de tenir compte des conditions spécifiques du travail de nuit et de la diminution des aptitudes physiques et intellectuelles de la main-d'oeuvre, dont on ne trouve pas mention lorsqu'il est question de la nécessité économique de rentabiliser des installations techniques coûteuses. L'ergonomie montre pourtant bien que l'état des sujets est un "*facteur fortement incident sur leur performance*" (Hubault 1984, p. 19).

³ Des études menées aux Etats-Unis sur un domaine fort spécifique, les transporteurs routiers, soulignent par exemple que s'associent à l'heure de l'accident des considérations supplémentaires liées à la durée du travail déjà effectué : alors que les conditions de circulation sont souvent plus favorables de nuit, les routes étant moins encombrées, on observe un taux d'accident plus élevé entre 0 et 4 heures du matin, et notamment d'accidents où le conducteur est seul en cause, qui s'explique également par une trop longue durée du travail (cité par Queinnec, Teiger et de Terssac 1985, p. 124). Une enquête menée dans les hôpitaux de Paris nous révèle ce qui suit: "*Dans deux services de prématurés, au*

diverses études sur ce terrain (Queinnec, Teiger et de Terssac 1985) se résume comme suit : le taux de fréquence des accidents semble plus faible la nuit, mais la gravité paraît augmenter. Dans tous les cas, il importe de se rappeler que *"les capacités de travail d'un travailleur posté sont modifiées la nuit, du fait du non-respect de ses rythmes biologiques, de la récupération insuffisante fournie par le sommeil de jour, et des exigences propres de l'exécution du travail"* (1985, p. 125, les auteurs soulignent).

L'absentéisme

Savoir si les horaires atypiques de type nocturne favorisent ou non l'*absentéisme* est plus problématique que de se mettre d'accord sur le rendement inférieur des postes de nuit. Les études sur la question divergent quelque peu aux dires de Carpentier et Cazamian (1989), tant peuvent être nombreux les facteurs autres qu'horaires se conjuguant dans l'explication du phénomène. Par ailleurs, il conviendrait de distinguer entre absentéisme pour maladie liée au travail ou non, absentéisme en raison de problèmes familiaux, de soins à apporter aux enfants, de cours de perfectionnement ou de congés syndicaux, absentéisme de résistance au travail, etc., ce que les études ne font pas toujours ou ne peuvent faire.

Une récente synthèse d'études empiriques sur les incidences du travail posté, menée par des ergonomes et sociologues de Toulouse, aborde par exemple la question de *"l'absentéisme pour raisons de santé"*. Les auteurs commencent par rappeler que de telles mesures sont d'emblée faussées à la baisse par un phénomène de *"sélection de fait, volontaire ou non, plus ou moins importante selon la conjoncture économique vraisemblablement"* (Queinnec, Teiger et de Terssac 1985, p. 127 - les auteurs soulignent) des personnes à même de supporter ce type d'horaires: ceux qui ne résistent pas ne sont précisément plus dans ces horaires. Ils rapportent par exemple que des recherches japonaise et philippine démontrent des absences plus fréquentes pour cause de maladie chez des travailleurs postés que parmi les salariés de jour, malgré leur présence plus fréquente au travail lors de problèmes de santé¹. Une enquête allemande va dans la même direction et souligne par ailleurs que ce taux s'accroît chez les anciens travailleurs postés². Une recherche américaine aboutit à des résultats plus nuancés et montre que ces relations entre divers postes et absentéisme pour raisons de santé peuvent varier selon les branches d'activité : la corrélation se vérifierait chez les infirmières, mais pas dans l'industrie alimentaire étudiée dans l'échantillon³. Enfin, une synthèse d'enquêtes empiriques effectuée en Suède sur les incidences du travail en équipe fournit quelques rapides mais intéressants résultats. Si les travailleurs en 2x8 manifestent un taux

fur et à mesure que la nuit s'écoule, le nombre de lavages de mains chute de moitié, alors que des règles draconiennes l'imposent" (cité par Queinnec, Teiger et de Terssac 1985, p. 125).

¹ Voir les études de la "Japan Association of Industrial Health (1979) et de Reverente et al. (1982) citées par les chercheurs de Toulouse.

² Se rapporter à l'étude menée en RFA (Angersbach et al., 1980) mentionnée dans la synthèse.

³ Voir Tasto et al. (1978).

d'absence pour maladie plus élevé que ceux mesurés pour les travailleurs de jour et les 3x8, l'enquête mentionne cependant que les absences pour des motifs autres sont plus courantes chez les salariés occupés à des heures irrégulières (Fröberg 1981, p. 232), sans qu'il soit malheureusement précisé ce que sont ces dernières.

III. Conditions de travail

L'évidence voudrait que pour mesurer l'impact des horaires atypiques sur les conditions de travail, nous disposions de données diachroniques, susceptibles d'informer si telle modification horaire renforce, diminue ou modifie radicalement les traits saillants de ces conditions. Ce n'est malheureusement que peu souvent le cas. Et nous sommes dès lors contraints de nous contenter soit de données monographiques synchroniques, soit de données comparatives établies à la même période sur plusieurs modalités horaires.

Une recherche française de sociologues du travail portant sur une expérience de semaine comprimée dans une entreprise employant des ouvrières peu qualifiées a tenté cependant de raisonner sur les modifications découlant d'un nouvel horaire (Linhart et Tourreau, 1981). Ils décrivent comment le passage en trois ans environ d'un horaire de travail de 45 heures (5 x 9 h) à 40 heures en quatre jours du lundi au jeudi (4 x 10 h)¹ n'a fait que renforcer les effets de mauvaises conditions de travail. Celles-ci étant déjà dures (bruit, odeurs, accidents, cadences, absence de pause et interdiction de parler, encadrement autoritaire, absence de présence syndicale, ...), les auteurs montrent qu'il n'est dès lors pas indifférent de travailler dans un tel cadre 9 ou 10 heures par jour, et qu'un point critique a été franchi. Pour ne reprendre qu'un exemple cité par l'enquête, mentionnons ici que *"dix heures de travail dans la journée mettent plus fortement en valeur cette absence de pause, de libertés (droit de parler, de fumer) dans les ateliers"* (1981, p. 144).

Ce simple exemple confirme ainsi à nos yeux une évidence, mais parfois trop rapidement oubliée : l'on ne saurait discuter des conséquences d'horaires atypiques sur les modalités du travail s'en en référer précisément au type de travail, à ses conditions d'exécution, aux rapports hiérarchiques qui le structurent, etc. Nous ne parlons pas même ici de l'articulation entre travail et vie hors travail : quand on apprend par exemple qu'aux 10 heures de travail journalier s'ajoutent pour certaines ouvrières deux heures de trajet, et qu'avec la pause de midi, leur temps contraint directement par le travail s'élève à 13 heures (Linhart et Tourreau 1981, p. 144-145), on mesure l'importance de débattre largement de l'aménagement du temps de travail dans toutes ses dimensions. Linhart et Tourreau sont on ne peut plus clairs à

¹ En passant par deux étapes intermédiaires : 43 heures (4 x 9 h + 7 h le vendredi), puis 40 heures (4 x 9 h + 4 h le vendredi matin). La raison invoquée par l'employeur pour supprimer le travail le vendredi tourne autour d'impératifs tant techniques qu'économiques : économie de 20% de fuel due à l'arrêt des installations nécessaire en fin de semaine, mais plus rentable le jeudi soir déjà. Décidée unilatéralement pour ce motif, cette modification horaire a néanmoins dans un second temps été justifiée auprès du personnel et face à l'extérieur par des considérations "sociales" : elle améliorerait la qualité de la vie des femmes ainsi libérées le vendredi (Linhart et Tourreau 1981, p. 140-141).

ce sujet : *"Cela doit nous mettre en éveil sur l'absence de 'garde-fous' en matière d'aménagement d'horaire ou de modulation du temps de travail selon les besoins de la production. Il semblerait qu'avec cette augmentation de la durée quotidienne de travail une accumulation ait été franchie. Dix heures de travail, on savait déjà que c'est beaucoup, mais c'est trop du moins pour certains postes, pour certain type d'organisation du travail"* (1981, p. 144 - nous soulignons).

Une autre enquête menée en France auprès d'ouvrières travaillant en 2x8 dans l'industrie agro-alimentaire souligne combien la *"pression horaire"* se cumule à d'autres pressions, découlant de l'organisation du travail et de perspectives d'avenir restreintes, et peut avoir des effets sur leur équilibre (Broda 1988). Pour cet auteur en effet, la contrainte horaire que constitue notamment la prise de poste fort matinale nécessitant un lever entre 3h30 et 4 heures¹, l'encadrement hiérarchique traditionnel et autoritaire cherchant à *"éviter toute flânerie"* (Broda 1988, p. 21) et l'absence de perspective professionnelle ressentie mais souvent bien réelle des ouvrières contribuent, en se combinant, à altérer potentiellement leur *"santé mentale"*.

Nous retiendrons pour l'heure de ces deux cas l'aspect multiplicateur qui résulte de la combinaison de divers facteurs, qui, considérés isolément, se montreraient moins perturbants. En ce sens, nous pouvons penser que des horaires atypiques sont susceptibles d'être mal vécus en raison de conditions de travail originellement mauvaises, de même que ces dernières seront renforcées dans leurs aspects négatifs.

Travail de nuit et encadrement hiérarchique

Les études sur le travail de nuit ont à plusieurs reprises mentionné une présence moins marquée du *contrôle hiérarchique* lors des postes de nuit. Nous constatons pourtant que les recherches ou les compilations d'études ne sont pas des plus précises quant à l'origine de cette appréciation : prend-elle sa source principalement dans les affirmations des salariés, ou dans des constatations à caractère plus "objectif" issues par exemple d'observations du sociologue? L'étude synthétique publiée par le BIT parle par exemple de *"sentiment de plus grande liberté la nuit du fait de l'absence de certains cadres"* (Carpentier et Cazamian 1989, p. 55) sans qu'il soit mentionné si ce sentiment se trouve confirmé dans la réalité. Il va sans dire que même si ce n'était pas le cas, la perception de ce sentiment par les acteurs constituerait en soi un fait social non négligeable du travail de nuit, qu'on ne saurait écarter par exemple de l'analyse des motivations.

Une enquête sociologique française commanditée par le Commissariat Général du Plan sur le travail de nuit en poste fixe (Chazalette, 1974) met tout particulièrement en avant cet aspect, en se basant essentiellement sur des entretiens qualitatifs de salariés. Elle mentionne que les conditions dans

¹ *"Se lever à trois heures et demie du matin, c'est épouvantable, épouvantable, il n'y a rien de plus terrible, pour une femme c'est affreux ça, se lever à trois heures et demie du matin (...) Et puis vous avez une anxiété quand vous vous levez tôt le matin, vous êtes anxieuse pour l'heure (...) Je suis anxieuse pour me réveiller à l'heure (...) Il n'y a pas que moi, c'est tout le monde".* Ainsi s'exprime une ouvrière conductrice de machine citée par l'auteur (Broda 1988, p. 23). Il relève par ailleurs le paradoxe qui veut que si le poste du matin est craint à cause de la fatigue qu'il occasionne, il demeure néanmoins apprécié en raison du temps qu'il *"libère"* pour les activités hors travail imparties à la femme (1988, p. 23).

lesquelles s'exécute le travail ont une place de choix, et notamment le type d'encadrement hiérarchique. Selon elle, "*beaucoup apprécie la nuit parce qu'elle permet plus d'indépendance, une moindre contrainte*", en bref, parce que "*la hiérarchie est moins pesante*" (1974, p. 30). Un seul propos rapporté par l'auteur de l'étude suffira ici pour illustrer ce sentiment ressenti. Ainsi s'exprime un ouvrier employé en poste fixe de nuit dans une industrie chimique: "*j'ai eu beaucoup de mal à m'adapter au travail industriel et comme je n'ai jamais accepté d'être commandé, je préfère la nuit... Pour vivre heureux, vivons cachés, au moins on n'est pas obligé de faire des courbettes*" (cité dans Chazalotte 1974, p. 30).

Une étude canadienne plus récente corrobore ces résultats (Mercure, Regimbald et Tanguay, 1987). Après avoir rappelé les incidences négatives du travail de nuit attestées par de nombreuses études tant sur la santé que sur l'isolement familial et social, les auteurs cherchent à répondre au pourquoi de l'acceptation volontaire du travail de nuit dans le cas de travailleurs syndiqués employés au service de la voirie publique de la ville de Hull au Québec. Sur les 40 travailleurs occupés de nuit, qui tous auparavant ont connu l'équipe de jour, 88% affirment "*avoir choisi librement sans aucune contrainte ni pression et même sans aucune suggestion de la part du superviseur*" l'équipe de nuit (1987, p. 360). Les raisons invoquées sont essentiellement *intrinsèques au travail* (76%) et tournent principalement autour de la *moins forte surveillance la nuit*. Les raisons extrinsèques au travail, liées à la prime de nuit ou au temps "dégagé" la journée, ne sont mentionnées que par 23% des sondés.

Ces constats peuvent être interprétés de diverses façons. Il est sûr par exemple que certains y puiseront des arguments pour justifier le travail de nuit, créateur de marges d'"autonomie". Des sociologues canadiens, loin de légitimer le travail de nuit, estiment qu'en fait, nous avons à faire sur ce point à une "*forme de contestation douce des modes de contrôle et de surveillance*" (Mercure, Regimbald et Tanguay 1987, p. 361 - nous soulignons). Et partant, plutôt que de conclure au bien-fondé des horaires nocturnes, l'existence d'un tel "choix" paradoxal illustre indirectement "*le besoin fortement ressenti par nombre d'ouvriers de conquérir une plus grande autonomie au travail et cela, si nécessaire, au prix de risques liés à la santé qui sont associés au travail de nuit*" (ibid., p. 362).

En définitive, l'existence d'avantages, perçus ou réels, associés aux horaires de nuit, qui en certaines situations peuvent sembler supérieurs ou déterminants en regard des désavantages largement admis par les scientifiques comme par les acteurs, appelle au minimum le sociologue à s'interroger sur l'organisation du travail en général, puisque certains salariés en viennent à accepter tous les inconvénients reconnus du travail de nuit, y compris au niveau de la santé, avec pour compensation essentielle à leurs yeux une plus grande autonomie.

Intégration à l'entreprise et ambiance de travail

Certaines études sur le travail de nuit se sont préoccupées de savoir si ce type d'horaires avait des incidences sur les relations entre les salariés, ou s'il influait sur le mode d'intégration à l'entreprise. Ainsi par exemple, une étude déjà ancienne citée dans la synthèse du BIT observe "*une cohésion des équipes plus grande la nuit que dans le travail la journée*" (Maurice et

Monteil, 1965, cités dans Carpentier et Cazamian 1989, p. 55). Chazalotte rapporte aussi des résultats approchants, indiquant que la nuit peut être appréciée pour l'"*ambiance d'équipe*" (1974, p. 31). On lui a dans ce sens confirmé plusieurs fois cette dimension, tel ce salarié d'une usine chimique: "*Il y a l'ambiance, et l'entraide au travail est meilleure. En équipe de nuit on a une meilleure camaraderie, pour se remplacer, pour se donner des coups de main, il n'y a pas de problème, ça change totalement d'avec la journée*" (ibid., p. 31). Il est évident cependant que l'on ne saurait généraliser, tant les situations varient suivant le type de travail, son organisation, les entreprises ou branches concernées.

Une autre enquête déjà citée apporte sur ce point un complément intéressant (Meurs et Charpentier, 1987). Si d'un côté les questionnés disent avoir renforcé leurs relations au sein des *collectifs de travail*, dans les équipes précisément, ils ressentent par contre souvent un certain *isolement au sein de l'entreprise* en général, par rapport aux autres salariés. Pour les auteurs, ce repli sur un groupe restreint, lui-même en partie coupé du reste de l'entreprise, se fait tout particulièrement sentir pour ceux qui travaillent en petites équipes, de nuit comme en VSD. Les auteurs soulignent enfin que les travailleurs du week-end voient leur situation particulière dans l'entreprise interagir avec leur mode de vie spécifique à l'extérieur : "*A l'isolement dans l'entreprise s'ajoute la marginalisation sociale, qu'ils expriment à peu près dans les mêmes termes : 'c'est vivre à l'envers des autres', 'être à contre-courant', 'pendant que les autres se reposent on va au boulot'. Pour certains la découverte est progressive¹ : 'je ne savais pas trop ce que c'était les horaires de week-end, c'est au fur et à mesure que je me rends compte que ça enlève beaucoup malgré tout'*" (Meurs et Charpentier 1987, p. 71 - nous soulignons).

Si dans certains emplois, les salariés mentionnent la meilleure ambiance de travail propre à la nuit, il arrive également que dans d'autres soit ressenti un sentiment d'isolement ou de solitude. C'est notamment courant dans le milieu hospitalier, où, pour reprendre les termes de Chazalotte, "*la solitude pèse lors du travail de nuit*" (1974, p. 31). Elle rapporte dans ce sens le témoignage d'une infirmière en psychiatrie en poste fixe : "*Si l'autre est au repos, on est seule. Il n'y a personne pour vous conseiller. S'il y a des accidents, que faut-il faire ? Si on est ceinturée par un malade ? En cas de maladie comment faire pour appeler la surveillance ?*" (1974, p. 31). Dans la même perspective, mais avec plus de précisions, deux spécialistes du travail de nuit rapportent les faits suivants : "*Le climat psychologique dans lequel est effectué le travail et la charge de celui-ci joue un rôle essentiel. Ainsi, dans les hôpitaux, pour les mêmes horaires, la même alternance, le travail d'une infirmière de veille varie d'un service à l'autre, d'une nuit à une autre. Certains services comme les unités de soins intensifs, les urgences, les salles de travail des maternités réclament un travail d'équipe et les mêmes actes le jour et la nuit. Au contraire, dans les services à*

¹ Ce fait du caractère *progressif* pour certains de la découverte des conséquences d'horaires atypiques est susceptible à notre sens de questionner la complexité de l'idée de volontariat ou de choix associée dans le meilleur des cas à l'introduction de ceux-ci. Quid alors d'une fausse appréciation au départ des volontaires, étant entendu qu'un *état de fait*, les nouveaux horaires, ne sont plus nécessairement modifiables par simple choix?

surveillance', le travail peu intéressant ne fait pas appel aux notions acquises, l'infirmière est le plus souvent seule avec une aide-soignante; l'insuffisance de personnel, de matériel, le manque de considération peuvent faire de la condition d'infirmière de nuit un bain d'angoisse, d'ennui, d'insatisfaction professionnelle, de ressentiment, de surmenage professionnel (Guille 1979)¹. Les jeunes diplômées peuvent être en proie à un sentiment d'abandon, elles sont peu préparées à l'angoisse du malade la nuit ou à l'approche de sa mort. Guille souligne que ce sont les infirmières les plus récemment arrivées dans un service, qui sont le plus souvent désignées pour le travail de nuit : chez ces jeunes filles inexpérimentées, parfois isolées de leur milieu familial d'origine, soumises à des responsabilités importantes, il en résulte une grande tension nerveuse" (Andlauer et Lille, 1982, cités par Queinnec, Teiger et de Terssac 1985 : 140-141).

Une autre étude, menée en France auprès de 848 femmes travaillant dans des hôpitaux en poste fixe de nuit, mentionne également des problèmes approchants (Gadbois, 1981). L'auteur souligne alors la "restriction des interactions sociales" due au personnel réduit en service de nuit² et aux patients en très large majorité endormis. Selon l'auteur, on peut constater parfois un attachement à ce peu de contacts, et une difficulté de concevoir alors un retour à la "normale": "Il a été souvent signalé, dans les entretiens, qu'un des facteurs qui tendent à prolonger l'exercice du travail de nuit était le sentiment éprouvé par le personnel de nuit de ne plus pouvoir s'adapter aux exigences du personnel de jour, caractérisées par la nécessité d'exercer son activité au sein d'une équipe nombreuse" (1981, p. 49). Que dire au vu de ces deux résultats apparemment contradictoires, si ce n'est qu'un même constat, le relatif isolement dû aux équipes de nuit et à l'organisation du travail propre à l'hôpital, peut être diversement ressenti par les intéressées.

Pratiques de recrutement

L'étude de Meurs et Charpentier citée plus haut mentionne la possibilité de voir se développer une certaine *division entre les travailleurs* consécutive à l'introduction d'horaires atypiques. C'est notamment le cas lorsque l'offre interne de volontaires s'épuise et qu'il faut faire appel à l'embauche : "On a pu constater dans certaines entreprises qu'il existait des pressions exercées par le personnel en place pour faire assumer par les nouveaux embauchés les contraintes horaires les plus fortes. Ces réactions teintées de corporatisme conduisent à une scission du personnel de l'entreprise en deux catégories fondées non pas sur la nature du contrat de travail mais sur les contraintes horaires assumées. Dans cette optique, on peut se demander si l'horaire atypique ne constitue pas une sorte de droit d'entrée pour les nouveaux embauchés" (Meurs et Charpentier 1987, p. 84).

Cette question est d'importance lorsqu'on apprend, toujours dans la même étude, que l'embauche accompagne souvent l'introduction d'horaires atypiques. Les auteurs rapportent en effet que 42,5% de leur échantillon de travailleurs atypiques ont été recrutés à l'extérieur des entreprises introduisant

¹ S. Guille, "Considérations sur les incidences physiologiques et psychologiques du travail de nuit chez les infirmières de l'Assistance Publique à Paris", Thèse de doctorat en Médecine, Paris, 1979.

² Les équipes de deux sont les plus courantes.

les nouveaux horaires. Il est fait mention dans ce sens que très peu d'entreprises peuvent se passer de l'embauche et ce, même dans le cas de celles qui sont "*en situation de sureffectif*". Cela atteste pour les auteurs tant des "*limites de la réallocation interne de la main-d'oeuvre*" que du poids des réticences face à ce type d'horaires, des limites du volontariat (Meurs et Charpentier 1987, p. 43).

Si le recrutement externe est fort répandu au moment de l'introduction d'horaires atypiques, et si les nouveaux arrivés dans l'entreprise doivent souvent accepter des horaires contraignants, nous pouvons supposer - ce que les auteurs ne font pas - que l'engagement de personnes extérieures à l'entreprise, moins à même d'exprimer leurs exigences du fait de leur statut de demandeurs d'emploi, permettrait de contourner des contraintes internes à l'entreprise, et partant, d'instituer un état de fait: l'existence d'horaires en règle générale controversés, susceptibles sinon de se généraliser, du moins de s'étendre à des catégories moins "volontaires". Cela pourrait être le cas dans les bassins d'emploi en crise, où le chômage est développé, où les alternatives professionnelles sont limitées, où en définitive la prise d'un emploi ne permet pas nécessairement de poser des conditions quant aux modalités du travail, horaires ou autres¹.

Mais ce scénario devrait se rencontrer en d'autres circonstances. Nous pensons ici à la possibilité d'introduire des horaires atypiques particulièrement contestés, grâce à l'engagement de catégories très spécifiques de salariés ayant des attentes très précises face à leur emploi. En France, certaines grandes surfaces du commerce de détail ont par exemple régulièrement engagé des étudiants à temps partiel pour constituer les équipes du dimanche que les salariés classiques, avec charges de famille notamment, avaient plus de réticences à assumer. Il s'en est suivi parfois des oppositions d'intérêts entre des salariés vivant un rapport "traditionnel" à l'emploi et restant attachés à leur dimanche, et des salariés pour qui ce type d'emploi est secondaire, complémentaire, leur permettant par exemple de concilier études et travail salarié, ou est conçu au minimum comme provisoire².

¹ Un article de feu le quotidien parisien "Le Matin" nous apprend que "*la direction d'AOP, une filiale de Peugeot spécialisée dans la fourniture d'équipements, a décidé d'embaucher vingt-sept ouvrières à condition qu'elles travaillent de nuit. Un projet ratifié par les syndicats, hormis la CGT*" ("Le Matin" du 8 juillet 1987 - nous soulignons). Si, toujours selon cet article, la déléguée syndicale opposée à l'accord parle de "*chantage honteux de la direction sur vingt-sept femmes qui n'ont aucune autre perspective d'emploi*", une des personnes engagées pour ce poste âgée de 44 ans s'exprime de la sorte : "*C'est simplement une expérience. C'était ça ou pas de travail du tout ... Bien sûr, le travail de nuit provoque des inconvénients dans la vie familiale. Mais, en ce qui me concerne, mon fils étudiant de vingt et un ans a plus besoin d'une assistance financière que de la présence d'une mère au foyer*".

² Nous pensons notamment ici au magasin de meubles IKEA dans le sud de Paris, qui sous la pression d'actions syndicales de la CGT, a dû fermer ses portes le dimanche, au détriment de certains emplois occupés en bonne partie par des étudiants. Le journal "Le Monde" du 8-9 octobre 1989 annonce en effet que "*la fermeture le dimanche entraîne soixante suppressions d'emplois*" dans ce magasin; et que, plus particulièrement, "*nombre de jeunes et d'étudiants, notamment qui trouvaient un avantage personnel à ces horaires particuliers, ont renoncé à leur travail. Ils ont du être remplacés, pour certains*". (p.13 - nous soulignons). Cet exemple montre que ces situations peuvent conduire les syndicats à

IV. L'action collective

Il nous apparaît pertinent de questionner les rapports entre les horaires atypiques et les *modes d'organisation collectives des salariés*, même si d'un pays à l'autre, les relations entre Etat, patronat et syndicats et la nature même de ces derniers varient à un point qui rend difficiles les transpositions. Nous pouvons en effet nous demander si les nouvelles modalités temporelles modifient le rapport des salariés comme des employeurs aux syndicats, influencent le taux de syndicalisation ou les pratiques revendicatives, renforcent ou contournent le poids syndical dans l'entreprise, etc. Cette question est fort complexe et étendue, et nous n'avons pas la prétention ici d'y répondre dans toutes ses dimensions. Mais il nous semble important de réfléchir à ce problème dans un contexte où est souvent proclamé le poids croissant des "désirs individuels" en matière d'aménagement du temps de travail et où est régulièrement et parallèlement mis en avant la difficulté des syndicats d'en tenir compte.

Faut-il par exemple suivre cette conclusion, émise par une chercheuse française au terme d'études monographiques sur des entreprises ayant tenté des expériences d'aménagement du temps de travail, que ces dernières *"bouleversent profondément les rapports sociaux au sein de l'entreprise et interrogent les fondements mêmes de l'action collective"* (Loos 1984, p. 21 - nous soulignons) ? Les résultats d'une enquête déjà citée sur la Belgique et la RFA débouchent également sur un même constat. Ainsi, aux dires de certaines enquêtes monographiques menées sur des expériences d'aménagement du temps de travail, incluant la création ou l'extension d'horaires atypiques, de telles expériences s'inscriraient dans un contexte de *reformulation des rapports entre l'individuel et le collectif* au sein du monde du travail.

Nous nous appuyerons centralement ici sur trois recherches françaises (Loos, 1984; Jobert et Rozenblatt, 1985; Boulin et Taddei, 1987) dont l'intérêt à nos yeux est de s'interroger sur les modalités de mise en place d'expériences d'aménagement du temps de travail, et d'analyser notamment les stratégies des acteurs concernés, soit les directions, les syndicats et les salariés. La question qui se pose est alors de savoir si les nouveaux aménagements horaires modifient les relations qui, traditionnellement, lient les divers acteurs ou s'ils s'inscrivent dans une logique déjà en mutation de ces mêmes relations.

Une première recherche (Loos, 1984) porte sur l'étude de sept entreprises s'étant engagées dans des réorganisations du temps de travail, pour un nombre limité de leur personnel. Les horaires introduits sont fort divers, allant du travail le week-end (2x12 heures) au temps partiel (32 heures avec le mercredi libre, horaires aménagés selon les congés scolaires des enfants, etc.), en passant par des postes fixes de nuit ou des horaires différenciés selon les saisons avec une moyenne d'heures annuelles. Sans entrer ici dans les détails de situations fort complexes et diversifiées, mentionnons que l'initiative de ces aménagements incombe dans la plupart des cas aux

devoir choisir de défendre les intérêts de certaines catégories de salariés, au détriment de ceux d'autres catégories.

directions, alors que les acteurs collectifs organisés que sont les syndicats sont plutôt désorientés face à cette stratégie. En fait, si les employeurs sont plus à l'aise dans les expériences en question et s'ils en sont les instigateurs, ce n'est pas seulement dû à un contexte social de crise économique plaçant les syndicats sur la défensive. C'est également lié au fait qu'ils s'appuient sur *"une sorte d'atomisation des aspirations de la population salariée"* (Loos 1984, p. 25) que les syndicats semblent, quant à eux, plus embarrassés à prendre en compte.

L'un des cas cités nous apprend qu'une usine de façonnage de photographies située dans l'Isère connaissant des pointes d'activités saisonnières propose à ses salariés des formules horaires diversifiées, qui leur permettent de concilier l'exercice d'un travail salarié avec un mode de vie ayant ses exigences spécifiques. Dans ce cas, le travail est rendu possible 24 heures sur 24, à l'aide d'horaires à temps partiel se chevauchant, voire même d'emplois saisonniers. Les personnes travaillant selon ces modalités constituent une minorité, mais ont des caractéristiques bien particulières : ce sont des mères de familles, des femmes âgées réintégrant la vie professionnelle, des étudiants en mal de financement de leurs études et des ouvriers-paysans cherchant à compléter leurs revenus¹.

L'étude nous rapporte une multitude de cas où les entreprises ont su tirer parti d'aspirations particulières de catégories bien spécifiques de salariés pour mettre en place des aménagements commandés par les besoins organisationnels et économiques liés à la production. Ces aspirations étaient par ailleurs systématiquement en relation avec la vie hors travail et ses contingences. Ce qui fait dire à l'auteur que *"les stratégies patronales visent à intégrer dans la définition de leurs politiques sociales des variables relatives aux modes de vie de leur personnel"* (Loos 1984, p. 28). Nous avons donc deux types d'exigences: d'un côté, celles liées à la production, aux contraintes économiques et organisationnelles des entreprises insérées dans la concurrence; de l'autre, celles posées de manière plus ou moins explicite, mais souvent éclatée, par diverses catégories de salariés en regard de leurs besoins sociaux et de leur rapport à la vie hors travail. L'arbitrage n'est pas franchement équilibré, tant l'initiative des aménagements revient à une partie. Et comme l'indique l'auteur: *"Finalement, les employeurs s'appuient sur la dispersion de la demande sociale pour élaborer un mode de gestion plus flexible de la main-d'oeuvre"* (Loos 1984, p. 29 - nous soulignons).

Quant à l'attitude syndicale, elle relève selon l'auteur du *"malaise"* (ibid., p. 29). Comme indiqué auparavant, les organisations syndicales n'ont déjà pas l'initiative des opérations. De plus, par tradition, elles ne sont guère habituées à répondre simultanément à une multitude de demandes dispersées et ont plutôt tendance à concevoir leur stratégie à partir de l'idée d'une classe ouvrière unifiée dans sa composition et ses buts. Les tentatives d'aménager le temps de travail sont dans ce sens souvent comprises comme volonté patronale de faire diversion à une réduction généralisée du temps de travail, en répondant au coup par coup à des demandes spécifiques et, partant, de

¹ Sur un effectif de près de 400 salariés, 28 sont engagés selon ces modalités de façon permanente, avec un contrat à durée indéterminée, et 30 sont engagés avec un contrat saisonnier.

diviser les intérêts des travailleurs. Dès lors, les expériences d'aménagement entreprises ont tendance à mettre en porte-à-faux les organisations syndicales *"en tant qu'agents de représentation et d'agrégation des aspirations individuelles"* (Loos 1984, p. 25).

L'auteur souligne par ailleurs que les réponses varient selon le niveau de l'organisation considéré. Ce sont principalement les unions locales ou départementales des syndicats qui marquent bien souvent une opposition de principe, alors que les sections d'entreprises de ces mêmes syndicats se montrent plus pragmatiques, se retrouvent alors *"dans l'adoption d'une position de retrait ou de neutralité bienveillante"* (ibid., p. 34). Selon Loos, les positions de principe s'avèrent dans les faits indéfendables pour les syndicalistes sur le terrain de l'entreprise, tant *"le rapport de force interne était généralement défavorable à toute contestation organisée à l'encontre des projets patronaux"* (ibid., p. 34). Si ce dernier est tel, c'est dû au fait d'un faible taux de syndicalisation, *"de la capacité patronale à prendre en compte et à gérer des attentes sociales plurielles"* (ibid., p. 34), ainsi que du recours au *volontariat* ou à *l'embauche* de personnes externes à l'entreprise et a fortiori difficiles à mobiliser de par leur extériorité au collectif de travail. Ainsi, l'introduction d'horaires atypiques met en difficulté les syndicats, non seulement en les coupant par moment des salariés ou d'une partie de ceux-ci, en les divisant entre eux - ceux qui signent les accords et ceux qui s'y refusent -, mais de plus en introduisant, ou au moins en renforçant en leur sein, des oppositions entre positions de principes et *"principes de réalité"* (ibid., p. 34) selon les situations particulières et la distance plus ou moins grande à l'aménagement concret proposé¹.

En définitive, de telles expériences d'aménagement modifient tant les rapports entre l'individuel et le collectif que le mode même de l'organisation collective, le mode d'agrégation collective des préférences individuelles. Elles ne sauraient constituer la cause d'un tel phénomène, mais participent de son renforcement : *"Incontestablement, en jouant de l'hétérogénéité des catégories de main-d'oeuvre, des situations d'emploi et des modes de vie des salariés, les directions d'entreprises contribuent à la fragmentation du collectif de travail. Ces groupes fragmentés peuvent être définis comme des acteurs quasi collectifs formés par une somme virtuelle de salariés individuels dont les intérêts et les aspirations convergent sans qu'il y ait, dans un premier temps du moins, production de revendications unificatrices et regroupements organisationnels"* (ibid., p. 35 - nous soulignons).

Mais si cette *"corporatisation sociale"* (ibid., p. 38) déséquilibre l'action syndicale, ne serait-ce que parce que la multiplication des horaires perturbe l'organisation concrète de l'action syndicale, elle peut aussi à terme et para-

¹ Cette division syndicale a été constatée ailleurs entre divers établissements de la même entreprise, comme l'atteste l'exemple ci-dessous de négociation d'aménagement du temps de travail dans l'industrie chimique: *"Ainsi à travers ces négociations, la CFDT, qui, jusqu'alors, développait une politique coordonnée au niveau de la convention d'entreprise, a vu son unité éclater. Chaque section d'établissement a décidé seule de son attitude sans tenir compte de la position des autres. Alors que la direction restait en ce domaine homogène dans la mise en application d'une politique décentralisée, on a assisté au développement d'un mouvement centrifuge du côté syndical"* (Jobert et Rozenblatt 1985, p. 96).

doxalement mettre en difficulté les entreprises. Prendre en compte une diversité de demandes pose en effet le problème du *"mode d'agrégation des choix individuels"* (ibid., p. 37), et ce, pas uniquement pour les syndicats. La satisfaction de certaines catégories de salariés est susceptible, effets pervers de combinaison aidant, de produire de l'insatisfaction chez d'autres personnes et donc de nourrir de potentielles revendications autour desquelles de nouveaux regroupements collectifs pourraient naître¹.

Une autre recherche basée sur l'analyse d'aménagements et de réductions du temps de travail menés en France arrive à des conclusions approchantes (Jobert et Rozenblatt, 1985). Si le contexte économique de la crise *"pousse le patronat à accentuer une politique d'aménagement du temps qui soit un élément-clé d'une gestion différenciée de la force de travail"* (Jobert et Rozenblatt 1985, p. 83 - nous soulignons), et si cette stratégie déstabilise certes l'action syndicale en contournant sa revendication traditionnelle de réduction pour tous du temps de travail, elle peut néanmoins comporter des risques également pour l'employeur. On ne s'aventure en effet pas sans danger dans une logique visant à faire sauter le *"carcan que constituait l'horaire unique associé à un temps de travail identique pour tous"* (Jobert et Rozenblatt 1985, p. 107). Car qui laisse s'exprimer les "désirs individuels" ou de micro-groupes spécifiques n'est pas nécessairement en mesure de répondre aux espoirs suscités, étant entendu que tout n'est pas possible pour l'entreprise. Les auteurs n'estiment pas cependant que les partenaires courent un risque identique : *"Certes le patronat, grâce à l'état du marché du travail, en court beaucoup moins que le syndicat. Cependant les réponses fragmentaires qu'il donne aux salariés provoquent des déceptions et des mécontentements qui, à terme, pourraient être sources de conflits, surtout si les syndicats les prennent en charge"* (ibid., p. 112 / nous soulignons).

L'enquête de Boulin et Taddei (1988 et 1989) tourne également autour des processus d'aménagement et de réduction du temps de travail, qu'ils qualifient de *"réorganisations-réductions"* du temps de travail. Elle se base sur l'étude de 10 monographies d'entreprises où, à nouveau, il est question d'introduire ou d'étendre des horaires atypiques selon diverses modalités. Dans l'ensemble, l'étude montre également les difficultés syndicales à répondre à des initiatives initialement prises par les directions. La plupart des accords signés l'ont été *"sur la base de propositions patronales"* (1988, p. 43). Dans ces conditions, les auteurs soulignent que *"les organisations syndicales, sauf à se retirer du processus, sont aspirées sur le terrain des directions d'entreprises"* (ibid., p. 43) qui définissent alors tant les buts fixés, les moyens à employer, que les conditions dans lesquelles se mettront en place ces aménagements.

Un des intérêts de l'étude consiste à notre sens à montrer comment s'articulent les liens entre les divers acteurs dans les négociations. Les directions maîtrisent, dans l'ensemble, le processus, les syndicats sont bien souvent embarrassés, coincés qu'ils sont entre une certaine intégration à la lo-

¹ Sans malheureusement nous donner de détails concrets, l'auteur mentionne que de tels phénomènes se sont produits, *"comme le prouvent, dans ces entreprises, les luttes syndicales récentes sur les discriminations liées à l'exercice d'emplois aménagés"* (Loos 1983, p. 37 - nous soulignons).

gique engagée et l'exclusion ou la marginalisation dans l'entreprise et/ou face aux salariés. Quant aux salariés individuels, ils sont porteurs d'"*aspirations contradictoires*" (ibid., p. 32), diversifiées, que les organisations syndicales, "*habituées à raisonner en termes d'intérêts convergents, à fabriquer de l'homogène par l'élaboration de normes collectives*" (ibid., p. 32) ont peine à arbitrer, mais que les directions tentent d'utiliser pour asseoir leurs politiques.

Les auteurs montrent alors comment les directions opèrent pour contourner l'obstacle que représente le syndicat, qui, souvent au nom de ses principes centraux, s'oppose ou serait susceptible de s'opposer à des aménagements diversifiant les situations et étendant les plages de temps consacré à la production. Elles consistent dans certains cas à "*prendre le personnel à témoin en lui expliquant les enjeux et les objectifs de la réorganisation tout en recherchant son adhésion à travers l'exposé des termes de l'échange*" (ibid., p. 37). En clair, à s'adresser au personnel sans les médiations syndicales classiques, mais en passant par des structures directes de communication (encadrement, consultation directe par questionnaire, etc.) ou par des organisations de représentations plus intégrées que les sections syndicales (comité d'entreprise, commission du personnel, etc.)¹. La stratégie des directions consiste ainsi à faire pression sur les sections syndicales, par la consultation plus ou moins directe des salariés, et à les pousser à négocier.

On peut observer aussi, en certaines circonstances, que les syndicats appuient les consultations du personnel sur les accords qu'ils ont signés avec les directions, car ils "*recherchent également une légitimité à leur signature à travers l'adhésion du personnel et se refusent à arbitrer et à gérer seuls des choix dans un domaine qui modifie profondément l'organisation temporelle et la vie sociale des salariés*" (ibid., p. 38). Dans l'ensemble cependant, on assiste à une certaine forme de décentralisation des négociations, qui peut aller, comme indiqué plus haut, jusqu'à produire des attitudes divergentes du même syndicat dans la même entreprise, selon les établissements. Les organisations syndicales qui ne veulent pas être exclues des négociations sont dès lors contraintes à plus de compromis et d'intégration, ce que certaines refusent par moment en adoptant une attitude de retrait. Pour les auteurs, cette attitude est minoritaire et tend à diminuer : "*Pour les organisations syndicales, qui, en quelques années, sont passées du statut de spectateur de compromis directs passés entre salariés et direction (...) à celui d'acteurs à la négociation et à la signature d'accords, la mutation à opérer est profonde. Elles sont en effet conduites à s'inscrire dans une logique d'initiative économique centrée sur l'entreprise ou plus souvent encore sur l'établissement à partir de critères de productivité et de compétitivité*" (ibid., p. 48-49).

¹ La direction d'une usine de pneumatique de Picardie voulait introduire le travail le samedi dans l'entreprise, alors que les syndicats faisaient état d'un rejet de tels horaires de la part des salariés. La procédure de contournement dès lors mise en place passe par "*une campagne* d'information intensive auprès de l'ensemble du personnel d'une part à travers des réunions avec l'encadrement et la maîtrise, d'autre part au moyen de l'envoi de lettres individuelles présentant le projet ainsi que les différentes options possibles en matière d'organisation du travail" (Boulin et Taddei 1988, p. 36 - nous soulignons).

Il importe à notre sens de garder à l'esprit le caractère expérimental ou minoritaire, par rapport à l'ensemble du rapport salarial, des cas retracés dans les monographies consultées. Ce ne sont souvent qu'une partie des salariés d'une entreprise qui se voient proposer des aménagements atypiques et qui sont consultés. Dès lors, nous pouvons questionner le caractère généralisable des expériences en question, nous demander notamment si les cas étudiés ne sont pas précisément particuliers, ou spécialement "réussis", au sens de négociés sans problèmes majeurs. Nous pouvons surtout supposer, étant donné le développement croissant d'horaires atypiques, et notamment le travail en équipes avec poste de nuit ou les horaires du week-end, que rien n'indique a priori que l'ensemble de cette extension se fasse dans les mêmes conditions apparemment sereines. Il est par exemple possible que les consultations des salariés opérées en des circonstances précises, ou les prises en compte dans certaines situations des "aspirations individualisées" des salariés ou de groupes à caractère très spécifique, constituent un moyen de permettre, dans un second temps, la *généralisation d'horaires à d'autres catégories de salariés moins volontaires*. L'appui sur les aspirations bien réelles de groupes ou individus particuliers pour introduire ou étendre des horaires atypiques pourrait bien produire, à moyen terme, des effets pervers pour d'autres groupes dotés d'aspirations fort différentes. L'analyse des implications sur l'*ensemble* de la force de travail d'aménagements justifiés au nom de demandes ou de besoins *particuliers* ne nous paraît pas suffisamment développée.

En définitive, la réflexion sur les rapports entre horaires atypiques et action collective se limite à l'analyse de situations peu conflictuelles. Il n'existe ainsi à notre connaissance ni recension, ni analyses de cas conflictuels ouverts où les salariés auraient posé, sur un mode collectif de type syndical ou autre, une résistance active à l'introduction de nouveaux horaires. L'enquête commanditée par le Commissariat Général du Plan déjà citée a, par exemple, exclut curieusement de son échantillon les établissements où "*le climat social de l'entreprise paraissait trop tendu pour une telle étude*" (Meurs et Charpentier 1987, p. 88), sans qu'il ne soit précisé ce que signifie concrètement un climat social trop tendu, sur quoi portaient les éventuels contentieux, ni pourquoi en définitive le conflit serait en soi inintéressant dans la problématique.

Des conflits ouverts autour de l'introduction d'horaires atypiques existent cependant, comme en atteste une lecture de la presse syndicale, de la littérature spécialisée sur les questions de travail, ou même comme le montre un regard attentif sur les media en général¹. L'histoire sociale et la sociologie du travail, en d'autres circonstances, démontrent suffisamment que la prise en compte dans l'analyse de pratiques conflictuelles, des

¹ La revue trimestrielle publiée par le BIT, "Bulletin d'Informations Sociales", publie par exemple dans une rubrique intitulée "conditions de travail" des informations synthétiques, concernant une multitude de pays et nourries de diverses sources (médiatiques, officielles, syndicales, patronales), sur ce genre de problèmes. Ainsi, un numéro récent de cette publication mentionne, pour la RFA, l'existence d'une "*grève contre les heures tardives d'ouverture des magasins*" dans cinq Länder pour protester contre un projet de loi visant à permettre l'ouverture des commerces de détail et des administrations publiques de services jusqu'à 20h30 le jeudi, en lieu et place de 18h30 (Bulletin d'Informations Sociales no 2, 1989, p. 187-188).

mouvements de revendication portés par les acteurs sociaux, éclairent autant sinon plus que les points de vue engrangés "à froid" par questionnaires auprès d'acteurs précisément isolés, ou que les monographies de cas consensuels. Si la mesure et l'analyse de pratiques conflictuelles ou de résistances n'épuisent bien sûr pas le problème, nous pouvons néanmoins nous demander si leur exclusion a priori ne dénote pas une singulière limitation du champ de la recherche et de la réflexion. Il est possible, pour le cas qui nous retient ici, que l'existence de pratiques conflictuelles ou de grèves autour des horaires atypiques soit restreinte. Mais encore faudrait-il pouvoir l'établir. Et même dans ce cas, l'analyse monographique d'entreprises où l'introduction d'horaires hors normes s'est vue contestée, ne serait-ce que par une partie des salariés, demeure susceptible à nos yeux d'informer notre débat sous un angle complémentaire et pertinent.

V. Vie syndicale et associative

S'il est des domaines où les horaires atypiques ont des incidences particulièrement claires, ce sont bien ceux de la vie syndicale dans l'entreprise et de la vie collective hors travail, notamment associative. Au vu de diverses recherches que nous présentons rapidement ici, nous pouvons en effet affirmer que sur ce plan précis des activités organisées en association, l'atypisme horaire renforce une tendance dominante dans les sociétés contemporaines à une sorte de repli sur la vie privée, au détriment de mode d'activités sociales et collectives.

L'enquête déjà citée de Guélaud et Roustang (1986) montre par exemple comment des horaires décalés par rapport à la norme ont un impact négatif sur les activités collectives, qu'elles soient syndicales, politiques, associatives ou sportives, et ce tant sur la *possibilité* de s'y engager que sur leur *pratique effective*. Les auteurs distinguent les possibilités objectives offertes par ce type d'horaires et les pratiques effectives des acteurs, soit l'utilisation réelle qui est faite des possibilités dégagées. Cette distinction est nécessaire, car il apparaît à maintes reprises que si des modalités d'horaires hors normes peuvent procurer du temps libre, il est en règle générale peu utilisé. Concernant la pratique des loisirs par exemple, certains horaires atypiques permettraient de fréquenter plus largement les équipements collectifs de type sportif ou culturel, mais la disponibilité des acteurs se trouve souvent restreinte par d'autres facteurs (fatigue, manque de familiarité, isolement social, etc.). Dès lors, cette possibilité toute théorique n'est pas mise à profit, particulièrement en ce qui concerne la participation à la vie associative qui se voit réduite. En raison du caractère plus rigide de ce type d'activité, de son insertion dans un temps social plus contraint par les normes horaires dominantes, les opportunités de s'engager dans de telles occupations se restreignent de fait. Le caractère intrinsèque de ce type d'activité, "*impliquant une plus grande sociabilité*" (Guélaud et Roustang 1986, p. 76), explique donc cette restriction objective.

Dans l'échantillon de l'enquête, la participation à la vie associative et/ou à des sports collectifs ne touche qu'une minorité des salariés et tend nettement à diminuer. Plus précisément, les horaires atypiques empêchent bien souvent une présence régulière dans les groupes organisés et rendent difficile la prise de responsabilités. S'il conviendrait à notre sens d'entrer dans plus de précisions, et notamment d'opérer des distinctions entre classes

sociales quant à leurs pratiques associatives, ce que ne font pas les auteurs, les résultats de l'enquête sont probants et confirment la tendance constatée dans une société marquée par un processus d'individualisation: l'accent privilégié mis sur la pratique de loisirs individuels. Plus, cette tendance ressort renforcée par le développement d'atypismes horaires: *"La vie associative plus que toute autre activité du temps hors travail demande à ses participants une grande disponibilité. Certains horaires sont de ce point de vue très néfastes, ils conduisent à réduire ou même à cesser leur participation. Il en résulte pour certains d'entre eux un isolement social, des phénomènes de repli sur la cellule familiale et une compensation, quand elle est possible, sur des activités à caractère individuel"* (1986, p. 77 - nous soulignons).

Une étude française portant sur des femmes travaillant en poste fixe de nuit en milieu hospitalier corrobore ces résultats (Gadbois, 1981). L'auteur rapporte tout d'abord les restrictions objectives des possibilités de mener des activités associatives. Ainsi, une forte proportion de travailleuses disent leur intérêt pour la participation potentielle à une association (syndicale, de parents d'élèves, etc.) mais qui est rendue précisément impossible *"faute de temps"* (Gadbois 1981, p. 70). Non seulement la vie associative de ces personnes est faible dans l'ensemble, mais elle est encore contrariée par ce type d'horaire. L'examen opéré dans la recherche des situations antérieures au travail de nuit, soit ce qui advenait alors que les femmes travaillaient en horaire de jour, nous apprend que 4 cas sur 10 mentionnent une réduction de leur participation à des activités collectives en association.

Par ailleurs, une synthèse d'études suédoises portant sur le travail posté en comparaison avec d'autres modes horaires (Fröberg, 1981) fournit quelques résultats intéressants. Les travailleurs occupés en 3x8 ont moins de charges et de mandats syndicaux que ceux d'autres groupes. De plus, 25 % de ceux qui assument de telles charges disent ne pas pouvoir le faire convenablement, alors que cette proportion ne dépasse pas 6% chez les travailleurs de jour de l'échantillon. De même, il est régulièrement fait mention que les horaires en 3x8 empêchent d'assister à des meetings et autres activités. Enfin, l'auteur souligne que les mêmes résultats jouent également pour les activités politiques (Fröberg 1981, p. 234). Ainsi, non seulement les possibilités objectives de mener de telles activités collectivement organisées s'amenuisent, mais la manière de les pratiquer de ceux qui néanmoins les maintiennent se modifie à la baisse en termes qualitatifs.

Nous citerons ici une dernière enquête, américaine cette fois, qui comporte à notre sens l'intérêt d'être basée sur un échantillon composé uniquement d'affiliés syndicaux et de procéder à des comparaisons entre travailleurs de jour, de nuit en poste fixe et en 3x8 alternants (Gordon, McGill, Maltese, 1981). Cette composition particulière, aux dires des auteurs, fait que les personnes de l'échantillon en question sont en moyenne plus impliquées et engagées dans des activités associatives de type syndical que l'ensemble de la population. Néanmoins, les modalités horaires influencent d'une manière très évidente leur participation effective. Questionnés sur leurs responsabilités syndicales (membre de comités, shop steward, etc.), 56% des travailleurs en équipes de jour mentionnent détenir un mandat, alors que ce chiffre diminue fortement pour les travailleurs alternants (24%), et bien

plus encore pour ceux en poste de nuit (14%) (ibid., p. 367). Comme dans l'enquête suédoise, il est de plus signalé que l'activité elle-même se trouve modifiée. Les mandatés en poste de jour ont ainsi plus l'habitude de "déposer des griefs" (*to file grievances*) auprès des directions que ceux des équipes alternantes, et surtout des mandatés en poste fixe de nuit.

Incidences sur la sphère du travail des horaires atypiques

Résumé

Compensations monétaires et en temps

Habituellement, le salaire d'un travailleur de nuit est supérieur à qualification égale à celui d'un travailleur de jour. Cette augmentation du salaire par le jeu de primes peut devenir contraignante pour ceux qui, voulant revenir à des horaires normaux, hésitent devant une diminution de leur salaire. Dans certains cas (travail féminin peu qualifié notamment), ces primes peuvent être le seul moyen d'améliorer une rémunération particulièrement basse. Elles ne suppriment pas en soi l'inégalité salariale entre hommes et femmes.

Depuis quelques années, l'atypisme tend à être compensé également en temps (diminution du temps de travail). Cette pratique a autant pour conséquence de rendre plus légitime son extension, d'atténuer certains de ses désavantages (sociaux, en termes de santé, etc.) que d'affaiblir la position des syndicats qui réclament une diminution générale du temps de travail.

Conditions de travail

Les répercussions des HAT (horaires atypiques) sur les conditions de travail varient très largement selon les horaires particuliers et les conditions initiales de ce travail. Des conditions de travail mauvaises (fortes cadences, bruit, stress, etc.) peuvent empirer en HAT. D'un autre côté, les postes de nuit sont quelquefois appréciés du fait d'un moindre encadrement hiérarchique et d'un sentiment d'autonomie plus grande des salariés.

De manière générale, les capacités d'un travailleur de nuit diminuent du fait du non-respect de ses rythmes biologiques et de la récupération insuffisante fournie par le sommeil diurne. Dans ces conditions, le rendement du travail est plus faible lors des postes de nuit. Sur le plan économique, il y a donc surcoût du travail de nuit dû à sa plus faible productivité. En ce qui concerne la sécurité, la fréquence des accidents semble plus basse, mais leur gravité augmente. La relation n'est pas mécanique et dépend de la charge et des exigences du travail.

Vie syndicale, associative et politique

Les HAT renforcent la tendance actuelle dans nos sociétés au repli sur la vie privée et les loisirs individuels ou en famille. Les activités organisées collectivement sont particulièrement vulnérables à l'extension des horaires hors normes. Les possibilités de faire partie d'associations ou de participer à des activités collectives, sportives ou autres diminuent. La participation, quand elle demeure néanmoins possible, se trouve souvent altérée: difficultés de présence régulière, de prise de responsabilité, etc. Le renoncement à s'engager, la réduction ou l'abandon d'activités collectives sont matière courante. L'une des études consultées mentionne aussi la qualité moindre du travail des délégués ou mandatés syndicaux occupés en poste de nuit.

Aspirations diversifiées, corporatisation des salariés

L'extension des HAT passe souvent par une diversification des horaires au sein d'une même entreprise. Des attitudes corporatistes et des oppositions d'intérêts entre salariés d'une même entreprise peuvent être observés.

L'initiative des aménagements horaires revient aux directions. Elles s'appuient sur des demandes exprimées ou latentes de catégories particulières, voire minoritaires de salariés, ce qui place les syndicats, habitués à penser et agir en termes d'intérêts globaux, dans une situation difficile.

Si le développement des HAT ne produit ni la corporatisation, ni l'individualisation du rapport salarial et des collectifs de travail, il contribue cependant à renforcer ces aspects. Préjudiciable, dans un premier temps, aux stratégies syndicales, cette corporatisation peut à terme embarrasser les directions: arbitrer entre les multiples exigences des différentes catégories de salariés peut s'avérer autant difficile que coûteux et susceptible de produire de nouveaux mécontentements et revendications.

Chapitre III

Incidences sur la famille et la vie sociale

I. Problématique générale

Quelques remarques d'ordre théorique et méthodologique sont, nous semble-t-il, indispensables pour permettre une mise en perspective et une meilleure compréhension des résultats de recherches de nature très diverse, ayant pour objet d'étude principal ou annexe les effets des horaires atypiques sur la vie des "individus hors travail rémunéré".

Un premier point concerne la notion de "famille". Il y a aujourd'hui, dans nos sociétés plusieurs types de familles, dont une caractéristique commune est une certaine homogamie de classe¹: familles ouvrières, familles classe moyenne, etc. Cela étant, il y a, dans ce cadre-là, une très grande diversité de formes de familles, quelle que soit par ailleurs leur situation sociale : familles monoparentales, familles recomposées, familles avec ou sans enfants, familles dans lesquelles les deux conjoints travaillent à plein temps, etc. Sans entrer plus loin dans cette problématique, nous estimons qu'il est nécessaire pour notre propos non seulement de distinguer les familles entre elles, mais encore, au sein de ces diverses familles, de distinguer quels sont les acteurs soumis à des horaires atypiques. S'agit-il de l'homme, de la femme ou de tous les deux ? Ont-ils des enfants et si oui, combien en ont-ils et quel est leur âge ? Celui ou celle dont les conditions de travail sont atypiques joue-t-il le rôle de pourvoyeur principal ou complémentaire ? Dans les cas où il s'agit d'un homme marié pourvoyeur principal, il faudrait savoir si sa femme exerce ou non une activité rémunérée et, si c'est le cas, s'il s'agit d'un emploi à plein temps ou à temps partiel ? Lorsque c'est une femme, il faudrait toujours garder en mémoire qu'il peut s'agir d'une mère de famille qui élève seule ses enfants.

La littérature concernant l'influence des horaires atypiques sur la famille montre que ces questions ne sont pas aussi banales qu'il paraît à première vue. La plus grande partie des recherches traitant de ce sujet, ou y

¹ cf Kellerhals J. & al. (1982).

consacrant un ou deux chapitres, présentent l'inconvénient majeur de ne pas décliner clairement l'identité des acteurs concernés par les effets répertoriés. Si l'on dispose la plupart du temps d'informations concernant le type d'emploi, le statut social et professionnel des personnes interviewées, on ne sait que très peu de choses sur la situation familiale de ces personnes. On ne dit pas, par exemple, s'il s'agit de conséquences résultant du travail en équipes du conjoint sur sa femme et leurs enfants ou de l'épouse sur son mari et leurs enfants. De manière générale, nous relevons qu'un grand nombre de recherches semblent partir du postulat implicite que les "travailleurs atypiques" sont majoritairement des individus de sexe mâle dont le salaire fait vivre une "famille normale". Il y a en quelque sorte "invisibilité" des acteurs sociaux que sont les femmes, y compris parfois lorsque les recherches ont pour objet d'étude principal des travailleuses soumises à des horaires atypiques.

Ce "biais" méthodologique, pour ne pas dire idéologique, a des conséquences particulièrement importantes pour notre propos. En effet, bien qu'il soit très difficile de dresser un tableau précis du nombre et du type d'acteurs sociaux concernés par le travail en équipes, on sait que les horaires atypiques qui autrefois concernaient une grande partie des ouvriers de l'industrie lourde et les concerne toujours, bien que ce secteur ait perdu de son importance, touchent aujourd'hui un grand nombre de femmes qui occupent souvent des postes précaires et peu qualifiés. La division sexuelle du travail est un des critères fondamentaux de différenciation : lorsque hommes et femmes travaillent de nuit ou en équipes, ils n'exercent pas le même métier, ils ne possèdent pas les mêmes qualifications, leurs conditions de travail ne sont pas identiques. De plus, tout laisse à penser que les hommes et les femmes ne choisissent ou ne se résolvent pas à prendre un emploi atypique pour les mêmes raisons et il est certain que les effets de ce type d'horaires ne sont pas identiques s'il s'agit de la mère ou du père. Nous ne voulons cependant pas dire par là que tous les hommes ou toutes les femmes dont l'activité salariée est soumise à une forme ou l'autre d'horaires atypiques ont, de par leur seule appartenance à un sexe ou l'autre, des conditions de travail équivalentes, une vie de famille comparable, etc. La situation n'est pas aussi caricaturale, mais elle l'est suffisamment pour que toute analyse ou synthèse qui ne prend pas en compte le critère du genre n'ait qu'une portée explicative limitée.

Avant d'entrer concrètement en matière sur notre sujet, nous aimerions encore faire quelques remarques générales concernant la vie quotidienne dans une société moderne : chacun, à sa manière, "travaille" dans un lieu et "vit" dans un autre; chacun se rend à son travail et s'en retourne chez lui. En d'autres termes, il y a division de l'espace et division du temps, ce qui signifie que les travailleurs se reproduisent au sens large du terme, se reposent, se cultivent, etc., dans un lieu dit privé : temps contraint à l'usine, au bureau et temps "libre" à la maison. La production est séparée de la reproduction (la reproduction inclut la production d'enfants et plus largement tout un ensemble d'activités, à l'exclusion des activités de production de marchandises).

Cette séparation du monde du travail et de la sphère privée a des implications importantes en relation avec notre sujet. En effet, chacun d'une manière ou d'une autre, quel que soit son horaire de travail, est en quelque sorte contraint de trouver des modalités pour gérer l'alternance entre la vie au travail et la vie hors travail. Si l'on peut relativement aisément définir les implications d'un emploi en terme de temps et d'espace, il est par contre beaucoup plus difficile de s'imaginer l'ampleur et d'évaluer les conséquences sociales de toutes ces activités "privées" dont une partie consiste en de menus aménagements sans lesquels les individus seraient dans l'impossibilité de fournir le "travail qui mérite salaire" : achats de nourriture, de vêtements, d'appareils ménagers, etc, préparation des repas, entretien de la maison, éducation et surveillance des enfants, visites chez les médecins, démarches administratives, etc. De nombreuses recherches¹ montrent que les femmes assument en général la plus grande partie de ces tâches et s'en sentent responsables, de la même manière qu'une grande partie des hommes se doivent d'assumer le rôle intériorisé de pourvoyeur principal. Que l'emploi féminin ne cesse de croître, que de plus en plus de femmes soient aujourd'hui salariées², que de plus en plus de femmes soient demandeuses d'emploi (Suisse incluse, même si la tendance est légèrement en retrait com-

¹ Entre autres : Chabaud-Rychter D. & al. (1985); Vandelac L. & al. (1985). Une étude du Département de l'Economie Publique de la République et Canton de Genève (1985), concernant l'évaluation du nombre d'heures de travail accomplies dans les ménages, relève, à propos de la répartition des heures hebdomadaires de travail ménager entre hommes et femmes que "43.1 % des hommes se trouvent dans la catégorie de 'moins de 6 heures' contre seulement 8.6% des femmes, tous âges et états civils confondus. A l'opposé, si 46.4 % du total des femmes passent 30 heures et plus par semaine à leur ménage, 5.4 % des hommes se trouvent dans le même cas." (p.9).

² cf Bouillaguet-Bernard P., Germe J.F. (1981).

parativement à d'autres pays européens) n'a pas radicalement modifié cette situation. La majorité des femmes, y compris celles qui "travaillent", se sentent prioritairement insérées dans la sphère privée, ce qui ne veut pas dire qu'elles renonceraient aisément à un emploi ni d'ailleurs qu'elles pourraient envisager de le faire; la majorité des hommes sont prioritairement insérés dans le monde du travail, qu'ils le désirent ou non, ce qui ne signifie pas non plus qu'ils sont absents de la sphère privée. Le projet de la majorité des femmes est de faire des enfants - production par ailleurs indispensable à la société dans son ensemble, faut-il le rappeler ? - et lorsque les enfants sont là, elles n'ont d'autres choix que celui qui consiste à tenter de concilier tant bien que mal le rôle de mère avec celui de travailleuse qualifiée ou non, à temps plein ou à temps partiel. Le salaire féminin qui vient compléter celui d'un époux ou d'un ami est souvent indispensable pour faire vivre une famille. En outre, il arrive de plus en plus fréquemment que les femmes se retrouvent dans le rôle de pourvoyeur principal (familles monoparentales, mères chef de familles, célibataires).

C'est à notre avis dans ce cadre, que nous n'avons fait qu'esquisser ici, qu'il faut replacer la problématique des effets des horaires atypiques sur la famille, les loisirs et la vie sociale : le monde du travail requiert pour son existence, son fonctionnement, sa reproduction d'être inséré dans un cercle plus large que l'on pourrait appeler "la sphère sociale et privée". Ce cercle est institutionnalisé pour une bonne part (l'école, la santé publique, etc), mais il se caractérise également par une circulation permanente des acteurs sociaux individualisés ou agissant pour le compte de ces ensembles que sont les familles. Or, aujourd'hui, il y a de plus en plus de familles dans lesquelles les deux conjoints travaillent, il y a de plus en plus de familles monoparentales¹. Dans les couches inférieures et chez les immigrés, les femmes travaillent souvent à plein temps pour des raisons économiques principalement. Dans les classes moyennes et supérieures, les femmes occupent souvent un emploi à mi-temps ou un emploi qui leur procure une certaine satisfaction (la majorité des femmes cadres sont célibataires). Le travail à plein temps d'un couple avec enfants pose déjà problème si les deux conjoints ont des horaires de travail "normaux"; tous les deux sont

¹ Selon le rapport de la Commission fédérale pour les questions féminines, (1987), il y a en Suisse environ 900'000 couples avec enfants, 540'000 couples sans enfants et 124'500 parents seuls avec enfants. (p. 68, nous avons arrondi les chiffres). Entre 1930 et 1980, la proportion des ménages d'une personne vivant seule a passé de 8.5 % à 29 %; deux tiers environ de ces personnes sont des femmes.

absents du lieu de vie durant la même période: il faut trouver un arrangement pour la garde des enfants en particulier et l'exécution de nombreuses tâches qui ne se réduisent pas à ce qu'il est convenu d'appeler le "travail domestique", aussi lourd soit-il. La vie en société requiert aujourd'hui tout un travail d'organisation et de planification, de consommation, sans lequel l'alternance quotidienne entre la sphère du travail et la sphère privée serait rendue impossible, du moins tant que la durée du temps de travail normé représente plus d'un tiers de la journée. Tous les acteurs sociaux sont engagés dans ce type de tâches, mais il est cependant reconnu que les femmes en accomplissent la plus grande partie. Si la vie de certaines femmes des classes moyennes et supérieures qui n'exercent pas d'activité rémunérée est relativement aisée, bien qu'elle implique une certaine dépendance et un isolement social, ce n'est pas le cas de toutes celles, la majorité, qui assument ce travail en plus d'un emploi. Comme le montre une recherche empirique sur les ouvrières¹, celles qui sont mariées avec plus de deux enfants n'arrivent pas à trouver le temps et l'énergie pour faire tout ce qu'il faut pour que le minimum requis dans une famille soit assuré. On peut dès lors comprendre que les femmes des couches défavorisées qui n'ont pas la possibilité matérielle de travailler à temps partiel - encore moins celle de cesser pour un temps une activité rémunératrice - "fassent le choix" d'un emploi atypique, dont l'avantage principal à leurs yeux est de leur permettre, sans réduire la durée globale de leur temps de travail rémunéré, donc sans subir une diminution de salaire, de **déplacer leur temps contraint individuel afin de pouvoir être disponible durant le temps socialement contraint**. Une des raisons qui explique peut-être le développement, voire l'attrait de la flexibilité, en dépit de la précarisation des conditions de travail qui l'accompagne la plupart du temps, est qu'elle semble adaptée à la résolution de problèmes qui hier encore exigeait la discontinuité du travail féminin².

Autrement dit, **les horaires atypiques exercent une forte contrainte** sur certains travailleurs qui n'ont pas d'autres alternatives d'emploi en raison de la situation économique nationale ou régionale, en raison du niveau de leurs

¹ Kergoat D. (1982).

² Erbes-Seguin S. (1988) note que "... la montée du travail "souple" entre dans une stratégie de flexibilisation de la main-d'oeuvre d'autant plus dirigée vers les femmes qu'elle se coule parfaitement dans un aménagement des politiques natalistes, tout en tenant compte de la réalité sociale qu'est, depuis 1970 environ, le maintien des femmes de façon continue sur le marché de l'emploi de préférence aux alternatives d'entrée et de sortie qui avaient caractérisé les périodes précédentes." p. 112.

qualifications, des secteurs économiques dans lesquels ils trouvent à s'employer *et ils sont simultanément et paradoxalement une solution du moindre mal*, face à des contraintes plus générales, et à notre avis moins bien répertoriées et analysées, résultant de cette division entre ce qu'il est convenu d'appeler le monde du travail (le salariat) et la sphère dite privée.

Il est temps maintenant d'exposer ce que nous avons retenu de la littérature à notre disposition sur le sujet. Pour ce faire, nous avons délimité deux domaines de la vie familiale qui sont particulièrement touchés par le fait que l'un des conjoints ou les deux ont un emploi soumis à un horaire atypique : les incidences sur l'organisation familiale, le conjoint et les enfants ainsi que celles sur les loisirs, en famille et à l'extérieur. Si cette manière de faire présente l'avantage de mettre de l'ordre dans un matériau très hétérogène, il faut cependant garder en mémoire que la réalité est beaucoup plus complexe, puisque les effets répertoriés sont non seulement cumulatifs, mais encore certains d'entre eux en génèrent d'autres. C'est pourquoi, à chaque fois que cela nous semblera indispensable, nous déborderons en quelque sorte le cadre linéaire de notre plan afin de pouvoir rendre compte de ces chevauchements, car de cette manière seulement nous pourrions donner de la vie quotidienne de ces familles une image qui s'approche de la réalité.

Signalons encore qu'il y a à notre connaissance fort peu de recherches qui expliquent concrètement en quoi consistent les dites "perturbations" de la vie familiale et sociale, induites par les horaires atypiques. Nous manquons de faits, d'exemples, qui nous permettraient de visualiser et d'évaluer les implications quotidiennes sur les travailleurs et leurs familles¹. Pour compenser cette faiblesse, nous rendrons compte plus en détail des rares recherches qui décrivent avec précision certaines incidences des horaires atypiques sur la vie familiale et sociale.

II. Organisation familiale, le conjoint, les enfants

¹ Enquête de Chazalette (1973), citée dans (Carpentier et Cazamian, 1989) : "*Les jugements relatifs à l'influence du travail posté sur la vie familiale sont peu nets. Une enquête relève que 33 % des intéressés pensent qu'il apporte des avantages, 43 % des inconvénients, et 24 % à la fois des avantages et des inconvénients.*" Les auteurs ajoutent : "*Les seules tentatives systématiques d'enquêtes sur les relations familiales ont porté sur l'entente conjugale (mesurée par le taux de divorce) chez les travailleurs de nuit. Elles ont donné lieu à des observations contradictoires. Les incidences du travail de nuit sur l'éducation des enfants n'ont jamais été étudiées selon des critères objectifs*" p. 48/49.

Organisation domestique

Les perturbations de la vie familiale engendrées par le travail atypique ont deux causes principales : la *désynchronisation* des activités et des rythmes de vie et l'*alternance* des postes qui entraîne des changements continuels. La brochure du BIT sur le travail de nuit (Carpentier et Cazamian, 1989), qui est une synthèse de plusieurs enquêtes sur le sujet, souligne les effets négatifs de cette modalité de travail atypique sur la vie familiale. Elle affirme que ces effets s'exercent sur toute la famille, le travailleur, sa femme et ses enfants. Maurice et Monteil (1965) relèvent que 66% des travailleurs alternants s'estiment gênés dans leur vie familiale plus que dans tout autre domaine; le pourcentage va croissant de 56 % dans le cas du 2x8 (sans travail de nuit) à 75 % dans celui du 3x8 continu (travail en horaires alternants avec travail du dimanche). Autrement dit, l'alternance - avec travail de nuit - est un facteur qui aggrave les incidences dues à la désynchronisation des rythmes de vie. L'organisation domestique de la vie quotidienne est perturbée par le décalage des horaires du travailleur par rapport à ceux de sa famille. Le travailleur de nuit permanent ou alternant se voit obligé soit de se soumettre aux habitudes de sa famille, quitte à interrompre son sommeil pour prendre part au repas de midi; soit de soumettre sa famille à ses propres horaires (ce qui n'est possible que si la famille est peu nombreuse et en particulier si sa compagne ne travaille pas au dehors); soit de suivre un rythme partiellement indépendant de sa famille. Le repos du travailleur au cours de la journée est rendu difficile par l'activité des autres membres de la famille. Selon l'enquête de Brown (1959), seules 3 familles sur 91 ne semblaient pas modifier leur rythme de vie pendant le repos du travailleur, tandis que les autres voyaient dans ce repos une gêne pour l'ensemble des membres de la famille.

De toute manière, qu'il s'agisse de l'homme ou de la femme, il est clair que les horaires atypiques ont des incidences concrètes dans l'organisation de la vie familiale en raison précisément de la désynchronisation des rythmes qu'ils génèrent. Des difficultés surgissent dans la préparation des repas et leur organisation, dans le travail d'entretien du ménage et dans les soins aux enfants. Une étude pilote sur les conséquences physiologiques et psychologiques du travail posté dans certaines branches du secteur tertiaire (travailleurs masculins) (Rutenfranz & al., 1980) analyse les effets de ce

type d'horaires sur l'organisation du temps dans les familles. On y lit que *"le travail posté exige des femmes une organisation particulière des travaux ménagers. Cette nécessité provient en premier lieu du fait que lorsqu'il dort de jour après un poste de nuit, le mari ne veut pas être dérangé par des travaux bruyants tels que le passage de l'aspirateur ou la lessive. D'autre part, les femmes tiennent compte du temps limité de loisir commun le soir lors des postes de nuit et surtout ceux du soir, dans la mesure où, à ces moments-là, elles réduisent le plus possible les travaux ménagers qui sont généralement effectués le matin et pendant la journée, afin de consacrer plus de temps à leur mari"* (p.128). *"Chose étonnante, 12 couples sur 18 prenaient leur petit-déjeuner ensemble lors du poste du matin. Cela signifie que les femmes se lèvent entre 4h00 et 5h00. Les femmes réduisent par conséquent leur temps de sommeil pour ne pas laisser leurs maris manger seuls, car deux femmes seulement ont déclaré se recoucher ensuite"* (p. 127). Nous relevons qu'il s'agit là d'une situation relativement favorable - et de nos jours de plus en plus rare - au sens où les auteurs parlent de femmes n'exerçant apparemment pas d'activités à l'extérieur du foyer. De nos jours, en raison de l'accroissement du salariat féminin, il est évident qu'un nombre de plus en plus grand de travailleurs masculins, et parmi eux des travailleurs atypiques ne peuvent compter sur la présence au foyer de leurs épouses pour leur faciliter la tâche. Par ailleurs, les femmes, mariées avec enfants, qui travaillent de nuit n'ont pas dans la plupart des cas le soutien de leur mari durant la journée. Une étude française (Gadbois, 1981) portant sur une population féminine de 848 aides-soignantes et infirmières travaillant en poste fixe de nuit observe que cet horaire nécessite des ajustements de l'emploi du temps qui provoquent dans la majorité des cas une limitation du sommeil diurne. Certaines de ces femmes rentrent du travail à temps pour réveiller les enfants, elles dorment quelques heures après leur départ pour l'école, se lèvent pour préparer et prendre le repas avec eux et se recouchent¹. On observe aussi une redistribution partielle des tâches dans la famille : le conjoint a souvent la responsabilité de s'occuper des enfants le soir, de les coucher, ce qui a pour conséquence de raccourcir ses soirées, de diminuer le nombre de ses sorties, voire de l'empêcher de sortir. Nous dirions que, dans ces cas-là, le conjoint est contraint de jouer

¹ Rutenfranz J. & al., (1987) citent une enquête de M. Estry-Behar & al. (1978) effectuée auprès de 120 femmes des professions paramédicales à propos de la durée moyenne de sommeil le jour après le travail de nuit en relation avec le nombre d'enfants : 6.52 heures pour les femmes sans enfants, 5.50 heures pour les femmes avec enfants, et 4.85 heures pour celles qui ont des enfants en bas âge.

une partie du rôle traditionnellement dévolu à la mère, ce qui a des incidences sur sa vie sociale comme nous le verrons par la suite. Guérin (1977) rapporte les résultats de deux enquêtes sur la fatigue mentale chez les sidérurgistes soumis ou non aux horaires alternants. Il signale que certaines causes du manque de sommeil observé chez ces travailleurs (difficulté à l'endormissement, réveil précoce, etc.) tiennent à la vie extra-professionnelle : enfants qui font du bruit durant le sommeil de jour; obligation d'aider l'épouse ou de la remplacer, lorsque elle-même a une occupation professionnelle, dans les travaux de la maison; ce qui retarde l'heure du coucher au retour du travail de nuit ou les soirs qui précèdent le poste du matin ou s'oppose à un complément de sommeil de l'après-midi.

Problèmes relationnels et partage des tâches

Ces difficultés d'organisation, de planification perturbent l'atmosphère familiale et sont source de problèmes relationnels importants. Pierce & al. (1989) - révision d'une vaste littérature, de source américaine principalement, sur la flexibilité du travail - constatent que le travail par équipes tend à accroître les problèmes familiaux et conjugaux. Plusieurs recherches, écrivent-ils, font état de problèmes sexuels, d'un taux élevé de divorce, ainsi que de conflits fréquents entre le père et les enfants. Ceux-ci seraient dûs au fait que le travailleur en équipes est déphasé par rapport à la vie familiale. D'autres recherches insistent également sur ces problèmes de couple : Magnusson, 1978, (cité dans Fröberg, 1981) estime que 10 % environ des problèmes conjugaux et sexuels étaient dûs aux incidences directes du travail par équipes (3x8). Hood et Golden (1979) rapportent que le travailleur en équipes de jour a des problèmes avec ses enfants, alors que celui qui travaille de nuit en a avec son épouse.

Une recherche française (Linhart et Tourreau, 1981) auprès d'ouvrières soumises à une forme d'horaire atypique particulière, la compression du temps de travail (4 x 10 h réparties sur 4 jours, du lundi au jeudi¹), fait aussi

¹ Il s'agit d'une entreprise familiale de production de bijouterie fantaisie, située en province, sans présence syndicale, ni syndiqués. Les conditions de travail y sont précaires et dures (contrat à durée déterminée de 3 mois renouvelable une fois pour toute nouvelle embauche, bruits, salissures, vapeurs des produits utilisés, odeurs entêtantes, cadences, position debout sans bouger devant une machine, absence de pause, accidents). La rotation du personnel est forte. La direction justifie le passage (en 1977) de la semaine de 5 jours (4 x 9h. plus 4h. le vendredi) au 4x10h. au nom d'impératifs techniques et économiques (économie de fuel entre autres) et au nom d'un désir d'améliorer la qualité de vie des ouvrières en dégageant le vendredi.

état de difficultés de relations, de tensions (y compris parfois d'actes violents) que ce type d'horaire provoque dans les couples. Par ailleurs, cette recherche est intéressante car elle s'étend quelque peu sur une des sources de conflits dans les familles en général, mais qui prend un caractère particulier lorsque l'un des conjoints travaille en horaires atypiques : le partage des tâches domestiques. Les auteurs constatent que si les hommes aident leurs femmes du lundi au jeudi, lorsqu'elles travaillent dix heures par jour sans compter le temps nécessaire pour se rendre d'un lieu à l'autre, ils cessent de le faire le vendredi, c'est-à-dire au moment où leurs compagnes ne sont plus "coincées" par le temps pour des raisons professionnelles. On peut dès lors se demander pourquoi ces femmes choisissent de consacrer le vendredi au ménage et non pas le samedi, jour où leur conjoint est présent ? Est-ce l'effet d'une socialisation au rôle traditionnel ou/et, comme le suggèrent les auteurs, parce qu'elles ne sauraient pas vraiment comment occuper leur vendredi ? L'explication est probablement beaucoup plus complexe, mais on peut néanmoins constater que ce type d'horaire atypique a pour conséquence, entre autres, de reproduire la division sexuelle du travail¹ : les ouvrières travaillent 40 heures en 4 jours, elles sont ménagères à plein temps durant une journée. Autrement dit, la compression du temps de travail complet (et dur) sur 4 jours de la semaine au lieu de 5, en dépit de toutes les contraintes, les fatigues occasionnées, semble présenter un avantage aux yeux de ces ouvrières : celui d'être un jour, un jour seulement, une femme au foyer, une mère et une compagne disponibles. Les auteurs rapportent en effet que les ouvrières "s'accrochent à leur vendredi". Ils expliquent cette attitude par le fait que le vendredi de libre permet d'échapper à l'usine et à sa dureté, plutôt que par ce qu'il procure effectivement puisque, comme nous l'avons mentionné, elles n'en tirent pas grand profit. Nous pensons pour notre part qu'il leur donne l'illusion d'une conciliation possible entre deux rôles conflictuels. Ce n'est pas la seule recherche qui montre que les horaires

¹ Une étude française (Boulin 1986) portant sur une expérience d'aménagement du temps de travail dans une entreprise du bâtiment corrobore ces résultats mais en interrogeant la réalité à partir d'un autre point de vue : celui du travail masculin. Questionnant les conséquences sur la vie hors travail de salariés du secteur du bâtiment, consécutives à la concentration sur quatre jours du travail (deux équipes, une de lundi à jeudi, l'autre de mercredi à samedi), l'auteur souligne que "*la disponibilité du temps libre supplémentaire n'a, semble-t-il, pas modifié la division sexuelle du travail au sein du foyer*" (p. 33). Pourtant dans ce cas, le passage à un travail en quatre jours s'était accompagné d'une réduction du temps de travail à 35 heures. Le temps dégagé semble dès lors utilisé par les hommes à la pratique de hobbies tels le bricolage ou le jardinage, ainsi que par des activités de travail au noir plutôt que par une participation accrue aux tâches domestiques.

atypiques n'ont pas pour conséquence une répartition plus équitable des tâches domestiques. Si certains hommes dont l'épouse travaille de nuit se chargent bel et bien d'une partie du travail au foyer (Gadbois, 1981), il semble qu'il s'agisse surtout d'une aide temporaire, exigée par l'absence de la femme - mais en aucun cas d'un changement radical. Autrement dit, les horaires flexibles ne sont pas un des moyens susceptibles de modifier les mentalités à propos des rôles dévolus à l'un ou l'autre sexe. Une enquête danoise (1976, citée par Bunnage, 1980) révèle que pour les femmes postées, il n'y a guère d'écart entre leur volume de travail domestique et celui des salariées à horaire de jour normal. En fait, leur volume de travail serait plutôt plus important, puisqu'elles se chargent d'une partie des tâches incombant traditionnellement à l'homme (réparations, jardinage). Les auteurs en concluent que l'impression générale se dégageant de leurs données est que les rôles traditionnels n'ont guère été modifiés par le travail posté, qu'il soit le fait des hommes ou des femmes.

Toujours à propos de la vie familiale des travailleurs atypiques, nous aimerions mentionner la recherche de Chazalette (1974) sur le travail de nuit en postes fixes, car elle présente l'avantage de comprendre à la fois des hommes et des femmes travaillant selon cette modalité d'horaires. De plus, elle différencie les individus selon leur niveau de qualification : travailleurs non qualifiés, moyennement et très qualifiés; on trouve des femmes dans les deux dernières catégories. Elle nous donne ainsi quelques indications sur la situation sociale et le statut de ces familles. Les travailleurs atypiques interviewés travaillent dans cinq entreprises différentes (atelier de moulage plastique, mine de charbon, entreprise chimique, imprimerie, hôpital psychiatrique).

L'auteur observe une étroite relation entre l'activité professionnelle des travailleurs postés non qualifiés et celle de leurs épouses travaillant de jour à l'extérieur à temps plein : le fait que l'homme et la femme travaillent selon des horaires différents leur permet d'assurer la garde des enfants. Aux yeux des travailleurs immigrés non qualifiés, le travail de nuit de l'homme et le travail de jour de la femme sont avant tout un moyen d'augmenter leurs ressources sans majorer les frais (garde d'enfants, repas hors du domicile, etc.). Autrement dit, l'alternance du temps de travail contraint entre les conjoints est bénéfique aux enfants, mais elle signifie par contre que les conjoints n'ont que très peu de temps à passer ensemble. Chez les

travailleurs moyennement qualifiés, le travail de la femme est restreint (temps partiel : 20 à 30 %), mais le fait que la femme soit plus souvent à la maison ne signifie pas que le couple passe plus de temps ensemble. Les rôles et les domaines d'intervention de chacun sont bien délimités : à la femme la maison, les enfants, la vie avec les voisins; à l'homme le travail, le jardin, sa propre vie sociale.

Les travailleurs très qualifiés dont les épouses ont un métier et travaillent à mi-temps, disent avoir une vie familiale importante et satisfaisante. De plus, ces travailleurs ont des loisirs variés et nombreux. Le niveau des ressources favorise la pratique d'activités diverses (sports, bricolage dans la maison de campagne, montagne, ski, natation, etc). Cependant, si le travail de nuit laisse du temps libre qui procure certaines satisfactions, il introduit aussi des contraintes. Il est un obstacle à la réalisation de toute une série d'activités - fortement souhaitées chez ce groupe de travailleurs - de type collectif ou qui ont lieu en soirée (club photo, visites chez des amis, vie sociale, culturelle, syndicale ou autre) et favorise principalement la pratique de loisirs individuels.

Le temps hors travail des femmes en horaires postés - semi et très qualifiées - est dominé par les soins aux enfants et le travail ménager. La quasi totalité de ces femmes ont choisi le travail de nuit pour pouvoir s'occuper de leurs enfants et/ou pour pouvoir vivre suffisamment avec leur conjoint, lui-même de nuit ou en poste. La famille, la maison absorbent beaucoup de temps et d'énergie et laissent peu de disponibilité pour d'autres activités.

L'auteur estime qu'il faut chercher l'origine d'un certain nombre de contraintes provoquées par le travail de nuit dans la situation sociale des acteurs, les modèles sociaux et les projets qui sont les leurs. Elle en déduit que lorsque la situation sociale est basse, le travail de nuit apparaît comme positif dans le sens où un salaire plus élevé, du temps libéré permettent la réalisation de projets en général très peu exigeants. Lorsque la situation sociale s'élève, le travail de nuit rend difficile, voire impossible, l'actualisation de projets plus exigeants. Salaire et temps libre ne suffisent plus, ou plus seulement, pour en permettre la réalisation. Pour pouvoir participer à des activités qui exigent un niveau de vie supérieur, il faut que la femme travaille à l'extérieur à plein temps; mais pour pouvoir simultanément pratiquer des activités qui ont lieu en soirée, il faut que la femme

puisse travailler à mi-temps, ce qui rend impossible la réalisation de projets plus coûteux.

Enfants

Une autre manière d'aborder notre sujet consiste à s'interroger sur les incidences sur les enfants dont le père ou la mère travaille selon un horaire atypique. Les recherches qui traitent de ce sujet de manière quelque peu approfondie sont très rares. De plus, les données sur lesquelles elles se fondent ne proviennent pas des enfants eux-mêmes. Ce que nous savons des effets des horaires atypiques sur les enfants provient de ce qu'en ont dit les mères et les pères, dans la majorité des cas.

Nous avons cependant connaissance d'une recherche empirique belge (Maasen, 1980) qui cherche à saisir les répercussions du travail posté sur la carrière scolaire des enfants, à partir de leurs résultats scolaires et d'informations recueillies auprès des mères et des directeurs de différentes écoles. Selon cet auteur, il en ressort que la carrière scolaire des enfants de travailleurs en continu était sensiblement moins complète que celle des enfants de travailleurs en deux ou trois postes non continus et que ces derniers, à leur tour, réussissaient moins bien que les enfants de travailleurs de jour. Ces différences se sont révélées dans les indices suivants : âge d'arrêt définitif de la scolarité; pourcentage des enfants de chaque groupe ayant terminé l'école pour commencer de travailler; pourcentage de chaque groupe s'engageant dans des études secondaires ou supérieures: types d'études secondaires entreprises (à orientation pratique ou théorique); performances scolaires et irrégularités au niveau primaire. Ces différences sont d'autant plus significatives, si l'on sait que le groupe des travailleurs postés et celui des travailleurs de jour appartiennent tous deux à la classe des ouvriers non qualifiés : cela signifie que les chances scolaires des enfants dont le père est soumis à des horaires atypiques sont moindres que celles des enfants dont le père exerce un travail qualitativement identique, mais selon un horaire "normal".

En apparence contradiction avec ce qui précède, une autre recherche (Gadbois, 1981) affirme que le travail de nuit tend à développer chez les enfants une certaine autonomie : ils se lèvent seuls, ils préparent seuls leur petit déjeuner, etc. L'auteur note encore que lorsqu'il y a plusieurs enfants, l'aîné(e) assume une partie des responsabilités qui incombent habituellement

aux parents. Or, on sait qu'une plus grande autonomie des enfants est un avantage qui se répercute sur leur carrière scolaire, entre autres. En effet, plusieurs recherches montrent que les enfants dont les mères travaillent à l'extérieur ont des résultats scolaires généralement supérieurs à ceux dont les mères restent au foyer, relativement s'entend, puisque ce phénomène varie grandement selon le capital scolaire et la situation sociale des parents et des mères en particulier¹. Ceci nous amène à faire l'hypothèse que les enfants des travailleurs atypiques de condition modeste acquièrent certes une certaine autonomie, mais qu'il leur est difficile, voire impossible, d'en tirer profit, car ils se voient contraints d'assumer toute une série de tâches matérielles, de responsabilités qui ne leur laissent que peu de temps et de disponibilité mentale pour se consacrer à eux-mêmes et à leurs travaux scolaires à domicile.

Nous avons vu tout au long de ce chapitre l'importance de la présence d'enfants dans les familles des travailleurs soumis à des horaires atypiques. Il nous apparaît qu'elle est un des éléments clés au sens où le fait d'avoir des enfants est une des raisons principales du choix effectué par les femmes, et surtout les femmes non ou peu qualifiées, de travailler selon un horaire dit flexible plus ou moins astreignant. En travaillant en soirée, le week-end, à temps partiel, elles libèrent du temps - pris sur leur sommeil, leurs loisirs, leurs relations amicales et sociales - pour pouvoir s'occuper de leurs enfants et de leur foyer et décharger leur conjoint d'une grande partie des tâches domestiques. Le nombre d'enfants, leur âge, leur espacement dans la fratrie ont une influence directe et forte sur la somme totale de travail indispensable et ils ont "par ricochet" une influence directe sur le choix de tel ou tel emploi, étant entendu qu'il n'y a pas réellement choix puisque ces femmes sont contraintes de travailler pour des raisons matérielles et qu'elles doivent décider en disposant d'un éventail de possibilités très restreint.

On estime généralement que les équipements pour la petite enfance, les cantines scolaires, les "devoirs surveillés", etc. devraient permettre aux femmes les plus démunies de concilier leur "double vie" et à celles, plus privilégiées, de réaliser leur "double projet": un métier intéressant, voire une carrière et une famille. Il est vrai que ce type d'équipements, lorsqu'il existe, facilite grandement la vie des femmes qui travaillent à plein temps. Ainsi,

¹ cf Singly F. de, (1987).

Gadbois (1981) relève que certaines femmes travaillant de nuit pouvaient dormir d'affilée pendant plusieurs heures durant la journée, car elles disposaient d'une garderie pour placer leurs enfants durant une partie de la journée. Il y a donc une relation très étroite entre le travail des femmes dans une région, une ville, un quartier et l'existence ou non d'équipements pour la petite enfance. A ce propos, nous relevons qu'en France, où la situation est réputée meilleure que dans les autres pays de la CEE, où il existe par exemple des maternelles qui reçoivent les enfants dès l'âge de trois ans, ce qui n'est pas le cas en Suisse, on constate cependant qu'il y a sous-équipement de crèches et de garderies¹. On y lit ainsi que sur 770'000 enfants de moins de trois ans dont la mère a une activité professionnelle, 44 % seulement bénéficient d'un service organisé (une "assistante maternelle agréée" pour 26 % d'entre eux). Plus de la moitié des enfants sont gardés par un moyen "parallèle" : nourrice non agréée, garde à domicile non déclarée. Selon cette étude, 78 % des parents estiment que les équipements sont insuffisants et 32% n'ont pas trouvé de solutions satisfaisantes. Il est fort probable que parmi ces derniers, il y a un grand nombre de mères qui ont "choisi" un emploi atypique afin d'être présentes une partie de la journée et de pouvoir s'occuper de leurs enfants.

L'éducation quotidienne des enfants, et en particulier des enfants en bas âge, nécessite non seulement un horaire particulier et/ou la possibilité de disposer d'équipements collectifs, mais encore la participation active du réseau familial, et en particulier celle des grand-mères maternelles². Le rôle que joue la mère dans l'accomplissement des tâches domestiques de sa fille est primordial : *"Cette aide touche principalement à la garde des enfants soit à plein temps - mais c'est la minorité des cas - soit comme "bouche-trou", avant ou après les horaires de travail quotidien de la mère et/ou du père, ou les mercredis et pendant les petites vacances. Une proportion non négligeable de femmes de notre échantillon travaillant en horaires postés ou décalés - et ce même parmi les employées -, on conçoit l'importance que revêt cette aide maternelle."* (p.47).

¹ cf Hatchuel G., (1988). En Suisse, les quelques recherches sur la disponibilité de crèches et de garderies indiquent que la demande dépasse largement l'offre. Dans le canton de Genève, une étude approfondie (P.Y. Troutot & al., 1989) arrive à la conclusion que pour un enfant accepté en crèche, il y en a trois à quatre qui sont refusés. Pour toute la Suisse, Troutot (1989) estime que ce chiffre se situe entre deux à trois enfants, mais il dit ne pas tenir compte de la demande inexprimée de parents qui sont au courant de la pénurie et décident de trouver un arrangement individuel.

²cf Daune-Richard A.M., (1984).

Temps libéré : aspirations et réalité

En conclusion de cette partie, nous nous interrogerons sur les raisons - autres que strictement économiques - liées à l'organisation de la vie familiale qui peuvent expliquer, en partie seulement, la motivation de certains travailleurs à occuper un poste atypique dont on a vu les effets négatifs, sur la santé en particulier. Pour ce faire, nous nous proposons d'entrer brièvement en matière à propos d'un horaire particulier qui, bien qu'il ne fasse pas l'objet de ce rapport, nous semble néanmoins nous mettre sur une piste intéressante : le temps partiel (dont le mi-temps n'est qu'une des modalités). Cette manière de faire peut, nous semble-t-il, expliquer, en partie seulement et nous insistons sur cette restriction, pourquoi la flexibilité de l'emploi dont on peut aisément comprendre l'intérêt qu'elle présente aux yeux des employeurs (Maruani et Nicole-Drancourt, 1989) rencontre une certaine adhésion de la part de certains travailleurs.

On peut concevoir le temps partiel comme une pratique sociale envers le travail et la famille apparemment "idéale" puisqu'il semble dégager assez de temps pour permettre une certaine harmonisation entre vie professionnelle et vie privée. De nombreuses recherches (Lestrade, 1986; Kergoat, 1984, entre autres) constatent que le travail à temps partiel est l'apanage des femmes et plus particulièrement des femmes mariées avec enfants (plus de 80%)¹. Si l'on considère l'état civil et l'âge des salariées à temps partiel, il apparaît que le travail à horaire réduit est la forme de travail dominante chez les femmes qui se trouvent dans la phase active de la maternité et "souhaitent" concilier leur double rôle professionnel et familial (les femmes ont tendance à se détourner du temps partiel à partir de la cinquantaine). L'intérêt que de nombreuses femmes manifestent pour le temps partiel, malgré son coût², est un bon indicateur de la nécessité dans laquelle elles se

¹ Selon l'enquête allemande (Lestrade, 1986), en RFA comme dans les autres pays développés, le travail à temps partiel est essentiellement recherché et pratiqué par des femmes. Les hommes ne constituent qu'une infime minorité. Leur nombre, d'une grande stabilité depuis une dizaine d'années, n'a guère dépassé les 300'000 en chiffres absolus, soit les 2 % du salariat masculin dans son ensemble. Toute analyse du travail à temps partiel est par conséquent d'abord une analyse du travail à temps partiel féminin. Encore quasiment inconnu en 1950, il passe à 13 % en 1960, à 24 % en 1970, pour atteindre plus de 30 % en 1980. Selon cet auteur, 4 millions de salariés actuellement à temps plein rechercheraient un emploi à temps partiel avec un horaire variant entre 20 et 30 heures par semaine.

² Selon Maruani M., Nicole-Drancourt Ch., (1989), "... le travail à temps partiel définit un statut d'emploi et non pas seulement un horaire de travail. Pour dire les choses autrement :

trouvent de concilier leur rôle d'épouse, de mère et de pourvoyeur. Mais il est aussi à notre avis un indicateur des raisons qui poussent d'autres femmes, pour lesquelles un emploi à temps partiel est insuffisant pour subvenir aux besoins matériels de la famille et qui doivent ou désirent travailler à temps plein, à se résoudre à travailler en horaires atypiques, car ceux-ci leur permettent d'accomplir tant que bien mal leur double journée de travail¹. En raison précisément de la désynchronisation des rythmes de travail qu'ils engendrent, ils leur offrent la possibilité pour autant qu'elles se privent de sommeil, de loisirs, de rencontres prolongées avec leur mari ou amis, etc, de jouer les deux rôles qui sont les leurs et d'assumer les responsabilités et les charges qu'ils entraînent.

Il est intéressant de relever que, dans la réalité, s'il est évident que la conciliation des rôles est facilitée par le fait qu'une femme travaille à temps partiel, il n'en reste pas moins vrai qu'elle n'a guère de temps pour elle et qu'elle est en quelque sorte occupée à plein temps. Une recherche (Nicole, 1984) sur les femmes mariées avec enfants, issues de milieux populaires travaillant à temps partiel fait l'hypothèse que ce type d'aménagement du temps de travail a pour conséquence de rapatrier à domicile une partie des tâches habituellement prises en charge à l'extérieur du foyer : "*Le rapatriement à domicile de certaines tâches domestiques jusque-là confiées à l'extérieur constitue un des pivots de légitimation du temps partiel des femmes*" (p.98). Autrement dit, le temps dégagé par le temps partiel - non rémunéré - est utilisé pour compenser les insuffisances des équipements sociaux (garderies, cantines, soins à domicile, etc), ce qui a pour conséquence de pénaliser encore plus les ménages avec enfants où les deux conjoints travaillent. La pratique réelle du temps partiel ressemble plus à une "modalité d'adaptation" entre deux sortes d'exigences (travail salarié,

être à temps partiel ce n'est pas seulement travailler quelques heures en moins ou à mi-temps, c'est aussi et surtout avoir un emploi instable et sans perspective de carrière." p. 99.

¹ Dans un article intitulé "Pourquoi pas la nuit?", paru dans la revue CFTD Aujourd'hui, de janvier-février 1982, Bertrand et Thibault écrivent : "La très grande majorité des volontaires sont des femmes mariées avec enfants qui voient dans le travail de nuit une possibilité de continuer à travailler tout en assumant leurs charges familiales". Par ailleurs, elles estiment à 10 % la main-d'oeuvre féminine qui travaille de nuit (entre 22h. et 5h. du matin). A ce sujet, elles écrivent : "... jusqu'à maintenant, on ne les avait pas "vues". Il existe une très grosse documentation sur le travail posté dans l'industrie où l'on trouve des hommes, une seule sur le même travail posté dans les services où l'on trouve des femmes. Peut-être qu'on ne les "voyait" pas parce qu'elles exercent, pour la plupart, des professions dans lesquelles on n'est pas surpris de voir des femmes, à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit (infirmières, serveuses, ouvreuses, nettoyeuses, etc).

travail domestique au sens large) qu'à une effective extension du temps libre. L'auteur en conclut en soulignant que *"la pratique du temps partiel est toujours bien en deçà des aspirations au temps partiel"* (p.107).

Ces quelques remarques sur le temps partiel nous amènent à penser qu'il serait nécessaire de mettre en relation cette modalité particulière d'horaire atypique - dont l'analyse est la plupart du temps centrée sur le seul travail féminin et qui de ce fait n'est pas vraiment intégrée à la problématique générale de la flexibilité du travail - avec toutes les variantes classiques que l'on regroupe sous le terme d'horaires atypiques (2x8, 3x8, travail de nuit, etc). En effet, il nous apparaît - mais il ne s'agit là que d'une hypothèse - que le temps partiel, conçu en tant que forme d'emploi et non seulement en tant qu'aménagement du temps de travail et "travail d'appoint", explique en partie le développement des variantes de plus en plus nombreuses d'horaires de travail. Autrement dit, le temps partiel ne serait pas seulement un cas bien particulier d'aménagement du temps de travail, mais il légitimerait aussi et simultanément toute une série de pratiques qui s'insèrent entre lui et le temps de travail dit normal. Le cas de la direction de la Thomson-CSF qui, contrainte à des suppressions d'emplois dans son Centre d'étude et de production de tubes électroniques de Moirans en France, a proposé, en 1987, le "travail à temps scolaire" qui s'appliquera aux personnes ayant un ou plusieurs enfants à charge de moins de 16 ans et qui pourront ainsi adapter leur temps de travail au calendrier scolaire (cumuler vacances scolaires et congés des mercredis) en est une preuve¹. Mentionnons encore une forme de travail atypique qui nous "vient" d'Allemagne, le "Kapovaz", le travail sur appel, qui s'apparente au travail temporaire (Lestrade, 1986), et qui est, à nos yeux, une illustration supplémentaire de l'étroite relation qui existe entre les nombreuses variantes d'aménagement du temps de travail et les exigences de la sphère privée. En effet, lorsque le salarié en "Kapovaz" ne travaille pas, il est censé être chez lui à la disposition de l'entreprise, de façon à pouvoir répondre sur le champ à un appel en cas de défaillance ou d'accroissement du volume de travail; bien qu'il ne puisse pas disposer librement des périodes sans travail, il ne reçoit aucune compensation pour ce "travail" qui consiste à rester disponible. Selon cette recherche allemande, il s'agit d'ores et déjà de la forme de flexibilisation la plus répandue. Il est pratiqué par des personnes qui n'ont pas la possibilité de

¹ Bulletin d'Information Sociales, No 1, 1988, p. 78/79.

travailler à plein temps ou qui ne trouvent pas un emploi adapté à leurs conditions de vie, à savoir des ménagères et des mères de famille, c'est-à-dire des femmes qui sont habituées à se tenir à la disposition des autres, époux et enfants en particulier. Il y a, dans le Kapovaz, à notre avis, non seulement aménagement du temps de travail rémunéré et du temps de travail privé non rémunéré, mais encore adéquation partielle de la nature du travail.

III. Loisirs en famille et hors famille

Les incidences, de quelle nature qu'elles soient, des horaires atypiques sur les loisirs en famille et à l'extérieur de celle-ci sont, à l'instar de celles ayant trait à l'organisation familiale, le produit de la désynchronisation des rythmes, imposée par les conditions de travail. Autrement dit, le travailleur atypique travaille lorsque la majorité des individus ont congé et a congé au moment où les autres sont occupés à travailler ; il travaille donc durant les moments où il est normal et bienvenu de rendre visite à la famille élargie, d'inviter des amis, de se rendre dans des lieux publics (cafés, restaurants, théâtre, cinéma). En contrepartie, il est libre alors que la majorité des individus travaillent : il peut ainsi profiter des heures creuses dans les magasins pour faire ses courses, pour faire certaines démarches durant les heures d'ouverture des administrations, pour aller chercher les enfants à la sortie de l'école, etc. La question que l'on peut dès lors se poser est la suivante : qui l'emportent des avantages ou des désavantages ?

Isolement social

Les recherches sur ce sujet sont plutôt pessimistes. De manière générale, elles montrent que la désynchronisation des rythmes de vie a pour effet d'accroître l'isolement social, tout particulièrement pour ceux et celles qui travaillent durant les week-ends. Les individus se replient sur eux-mêmes, sur la cellule familiale au détriment de relations élargies, avec des parents, des amis, des collègues, des voisins, etc, ce qui, à moyen terme, signifie souvent une dégradation des relations familiales¹ et un isolement de plus en plus grand d'une partie d'entre eux qui, en raison des horaires et des contraintes familiales, ne peuvent se ressourcer à l'extérieur.

Une recherche portant sur 848 aides-soignantes et infirmières travaillant en poste fixe de nuit (Gadbois, 1981) montre que le travail de nuit a une influence négative sur les relations avec les amis : un tiers des interviewées déclarent refuser très souvent une invitation en raison de leur état de fatigue, ce qui a pour conséquence de restreindre le réseau de leurs relations sociales. Ce n'est pas la seule étude qui met l'accent sur ce point : Guignard

¹ Staines G.L., Pleck J.H. (1983). Cette recherche basée sur un échantillon de ménages américains travaillant tous les deux à l'extérieur ("dual-earner households") montre qu'il existe une relation étroite entre les horaires atypiques et le niveau élevé de conflits dans les couples. De telles analyses ont également été faites antérieurement, par exemple par Wyatt et Marriott en 1953 (le divorce paraît plus fréquent chez les travailleurs postés).

et Carré (1983), dans une recherche empirique comparative entre du personnel engagé d'un côté dans l'industrie de production d'énergie en 3x8, en 2x8 et, de l'autre en équipe "normale" de jour, font état, chez les travailleurs atypiques, d'un fort sentiment de privation de relations sociales. Guelaud et Roustang (1986), dans une étude sur une population de 300 personnes réparties sur une vingtaine d'entreprises, travaillant en horaires atypiques divers, relèvent également que ces conditions de travail signifient souvent un isolement social, un repli sur la cellule familiale. Lorsque l'on sait par ailleurs (Meurs et Charpentier, 1987) que les horaires atypiques signifient aussi souvent un certain isolement sur le lieu de travail, tout particulièrement pour ceux et celles qui travaillent en petites équipes, on peut se faire une idée des perturbations psychologiques individuelles qui peuvent en résulter et de leurs conséquences familiales et sociales.

De plus, plusieurs recherches indiquent que lorsque les travailleurs atypiques s'ouvrent sur l'extérieur, la plupart de leurs activités ont un caractère individuel et non collectif : promenades solitaires, bricolage, jardinage, pratiques de sports individuels en particulier. De manière générale, on constate que *les horaires atypiques contribuent à amplifier le phénomène de l'atomisation et de la privatisation des individus propre à nos sociétés. Ils renforcent le repli de l'individu sur lui-même, sur la sphère familiale et participent pour une part à l'appauvrissement des activités collectives* (vie associative, sports d'équipe, etc.).

Si le travail atypique renforce la tendance générale actuelle au repli sur le privé, on pourrait supposer qu'il existe des formes de loisirs privilégiés au sein des familles ou des couples. Or, à propos des loisirs, Rutenfranz & al., (1980) rapportent que les possibilités de loisirs communs pour l'homme et la femme sont très réduites dans les familles, y compris dans celles où les femmes ont un emploi à temps partiel ou encore dans celles où elles ne travaillent pas à l'extérieur. Ils ajoutent que "*lorsque la femme travaillait et que le mari devait assurer une série de postes du soir et de nuit, certains couples ne se voyaient pas pendant quelques jours, si bien que la communication avec le conjoint était totalement interrompue. Les femmes qui travaillent à mi-temps se sont également plaintes des possibilités limitées de loisirs en commun, mais elles ne l'ont pas fait dans les mêmes proportions que les femmes travaillant à temps complet.*" (p.127). Nous relevons encore que les loisirs communs au père et aux enfants sont large-

ment déterminés par l'âge des enfants. Lorsque les enfants sont petits et ne vont donc pas à l'école, le travail posté peut avoir un aspect bénéfique. Il semble en effet que pour certains travailleurs, pères d'enfants en bas âge, le travail en horaire atypique est vécu de manière positive car il dégage quelques heures de libre durant la journée durant lesquelles ils peuvent s'occuper de leurs petits enfants, jouer avec eux (Guelaud et Roustang, 1986). Relevons cependant que cela a des incidences négatives sur le sommeil de jour du travailleur. Lorsque les enfants sont en âge scolaire, le père a alors rarement l'occasion de les voir et de s'en occuper, puisqu'il est présent lorsque les enfants sont à l'école précisément. Dans ces cas-là, le poste du soir est particulièrement défavorable puisqu'il ne laisse pratiquement aucune possibilité de rencontres prolongées du père avec ses enfants, ni durant la journée, ni durant la plupart des soirées.

Loisirs masculins, loisirs féminins

Revenons aux loisirs et plus particulièrement aux recherches qui s'intéressent non seulement à la problématique familiale générale mais également aux différences que l'on peut observer au sein des familles entre hommes et femmes en particulier. Citons à ce propos une recherche anglaise (Chambers, 1986) auprès de 527 salariés, hommes et femmes de l'industrie textile (35 % d'entre elles gagnent le salaire principal), travaillant en divers horaires (équipes, week end, temps partiel, travail de nuit). L'auteur constate tout d'abord que pour plus de 50 % de l'échantillon tant masculin que féminin, le fait de pouvoir se reposer, se détendre, récupérer fait partie des loisirs. Le fait d'accorder la première place dans les "loisirs" au repos et à la récupération est à notre avis significatif des difficultés de tous ordres que rencontrent ces travailleurs dans leur vie quotidienne. Cela dit, en interrogeant ces personnes sur leurs loisirs à proprement parler ("hobbies", sports, club, etc.), l'auteur constate une différence tant quantitative que qualitative entre les hommes et les femmes. Même lorsque les ouvriers et les ouvrières ont un type d'horaire atypique, un travail et un salaire identiques, l'auteur observe que les femmes ont moins de loisirs que les hommes et que cette différence est encore plus marquée durant le week-end. De plus, les loisirs des femmes ont pour espace principal le foyer : elles écoutent la radio, regardent la télévision, font de la couture, tricotent, bricolent (artisanat "ménager"), etc. Toutefois, les femmes apprécient beaucoup une forme de loisirs qui se passe à l'extérieur : le jeu (le bingo et le lieu public, le "bingo club"). Les loisirs des hommes comportent toute

une série d'activités "hors foyer" (non précisées), ce qui explique en partie pourquoi, contrairement aux femmes, ils rejettent très fortement les horaires atypiques, car ils les empêchent de se rendre dans les lieux publics durant les heures "intéressantes". En conséquence, on observe que si pour les hommes, le fait de ne pas disposer de soirées ou de week-ends est dramatique, pour les femmes, il semble bien que ce soit un mode de vie. L'auteur en tire la conclusion suivante: les contrastes entre la quantité et le mode de loisirs des hommes et des femmes suggèrent que ces dernières, en restant à la maison, en s'accommodant de loisirs adaptés à la garde des enfants et à la bonne marche du foyer, permettent aux hommes de pouvoir sortir durant les quelques soirées qu'ils ont à leur disposition; les femmes sont une part centrale des ressources qui permettent aux hommes de surmonter partiellement les effets du travail en équipes.

Selon une recherche empirique française déjà citée (Linhart et Tourreau, 1981), basée sur des entretiens non directifs auprès d'ouvrières travaillant 4x10 heures, soit 40 heures de travail réparti sur 4 jours, parler de "loisirs" pour qualifier les activités de ces ouvrières hors travail durant les quatre premiers jours de la semaine est un terme impropre. En effet, les auteurs constatent que ces femmes sont soumises à une harassante course contre le temps. Dans certains cas, elles sont occupées 13 heures par jour par le travail : 10h. effectives, 1h. de repas à l'usine, 2h. de trajet. Le temps restant est consacré à "parer aux exigences physiologiques" (s'alimenter et dormir). La présence d'enfants réclame une organisation d'une extrême précision, qui prend l'allure d'un véritable casse-tête lorsque le conjoint est soumis lui aussi à des horaires spéciaux. Avec l'introduction des 4x10h., la situation s'est dégradée à tel point que la présence le soir auprès du conjoint semble même devenir un problème à cause de la fatigue accumulée. Si plusieurs d'entre elles s'efforcent envers et contre tout de veiller près de leur compagnon et de leur tenir compagnie devant la télévision, la plupart d'entre elles font état de tensions conjugales très fortes (nervosité incontrôlable, paroxystique à partir du mercredi, selon les conjoints).

Que se passe-t-il durant le week-end de trois jours ? Les auteurs observent que le vendredi est consacré à récupérer, à faire le ménage, la lessive, le repassage et les courses. Seules, celles qui habitent chez leurs parents peuvent se permettre une grasse matinée. Le samedi et le dimanche sont deux journées libres, le gros du ménage ayant été accompli le vendredi,

il ne reste plus qu'à assurer les repas. Les auteurs relèvent que hormis les cas assez rares où on en profite pour partir deux jours, aucune activité particulière ou nouvelle ne vient animer ce week-end. On a souvent l'impression de deux journées routinières, monotones, sans joie, solitaires de plus lorsque le conjoint qui travaille en 3x8 n'est pas libre le week-end, ce qui se produit une fois par mois. Autrement dit, le temps libre dégagé n'est que peu utilisé. A la dureté de la vie en usine se substitue un désœuvrement qui laisse un goût amer.

Enfin, comme le relève l'étude de Brunage (1980) sur les conséquences du travail posté sur la vie sociale et familiale, il n'est pas toujours facile de distinguer ce qui est loisirs à proprement dits et ce qui est de fait une deuxième occupation professionnelle, régulière ou irrégulière : *"la démarcation ... n'est pas toujours nette entre les hobbies et les petits travaux épisodiques et les emplois supplémentaires. ... Certains emplois postés permettent les petits travaux ou le cumul de deux emplois, qui peut être à la fois compensatoire et intéressant du point de vue financier. ... Les avantages financiers directs du travail posté, et ses avantages financiers indirects découlant de la possibilité d'utiliser le "temps libre" deviennent en conséquence indispensables au budget personnel ou familial"* (p.77). Selon l'enquête déjà citée de Chazalette (1974), un tiers des hommes des trois groupes pris en compte (qualifiés, semi et très qualifiés) ont une occupation professionnelle annexe, limitée dans la durée (quelques heures) ou dans le temps (quelques années).

IV. Conciliation contraignante

L'appartenance à un genre ou à l'autre est une ligne de démarcation déterminante dès lors que l'on interroge les travailleurs atypiques sur les raisons qui les ont amenés à travailler en horaires atypiques et les souhaits qu'ils ont de quitter ou non ce type de travail. Ainsi, une recherche anglaise (Chambers 1986), auprès de 527 salariés, hommes et femmes de l'industrie textile, révèle que 93 % des hommes qui travaillent en 3x8 alternants (avec travail de nuit) expriment le très fort besoin de changer d'horaire en raison des perturbations occasionnées par ces horaires sur leurs loisirs tandis qu'une très forte majorité des femmes (96%) travaillant en équipe à temps partiel (6 heures par jour week-end inclus) ne désirent pas changer d'horaire, et ce dans le but d'assumer leurs "responsabilités familiales" (les ouvrières, mères d'enfants en bas âge sont celles qui disent apprécier le plus ce type d'horaire).

Sur les raisons qui ont conduit un personnel soignant féminin à travailler de nuit, Gadbois (1981) révèle que dans ce secteur professionnel, la décision de travailler de nuit est pour une large part déterminée par les possibilités que ce type de travail ouvre à ces femmes de faire face à leurs charges familiales. Elle montre que la "demande" d'affectation à un poste de nuit est fonction à la fois du nombre d'enfants et de leur niveau de qualification. Cette "demande" est d'autant plus forte que les qualifications sont basses et le nombre d'enfants élevé; le palier déterminant étant d'avoir ou non des enfants. Elle augmente chez les personnes moins qualifiées (77 % pour les infirmières, 87 % chez les agents hospitaliers, 90 % pour les aides-soignantes). En outre, cette recherche montre aussi que si la "demande" d'affectation à un poste de nuit augmente pour approcher les 95 % dans le cas des femmes avec deux enfants et plus, l'affectation d'office par l'employeur suit la logique contraire : 9 % de femmes ayant un enfant ont été affectées d'office à un poste de nuit contre 35 % de femmes sans enfants.

Ces données doivent évidemment être prises avec beaucoup de précaution étant entendu que les "motivations" des acteurs sont fonction de tout un ensemble de facteurs et de contraintes qui dépassent leur seul désir individuel (situation conjoncturelle, nationale, régionale, taux de chômage, origine sociale, niveau de qualification, etc), mais une telle polarisation entre, d'une part, hommes et femmes et, d'autre part, femmes avec ou sans enfants,

malgré le peu de cas qu'elle fait des déterminations sociales et économiques, est cependant significative : elle révèle à sa manière que l'organisation de la vie hors travail est un facteur - parmi d'autres - qui fixe les modalités d'emploi des travailleurs, c'est-à-dire qui les conduit à rechercher ou tolérer tel ou tel type d'horaires.

Autrement dit, pour comprendre les raisons de l'acceptation, du rejet ou de la résignation par les travailleurs d'occuper un emploi atypique, il ne faut pas en rester sur les seules considérations, aussi importantes soient-elles, de la vie au travail, mais il faudrait, à notre avis, attribuer à la vie familiale et privée la qualité d'une variable à part entière, c'est-à-dire concevoir que l'institution familiale influence, d'une manière qu'il faudrait pouvoir évaluer plus précisément, le monde du travail et ne pas se limiter à constater les effets négatifs ou positifs que ces horaires ont sur elle. Il y a certes adaptation obligée des familles aux conditions qu'imposent le monde du travail et l'autonomie des entreprises, mais il y a aussi gestion publique des familles (allocations familiales, prestations sociales, politique fiscale, etc) et donc, d'une certaine manière, nécessité pour les entreprises de s'adapter à l'institution familiale, objet d'une gestion collective¹. Le fait que l'on observe une certaine correspondance entre les besoins de certaines entreprises et ceux de certaines catégories de salariés en est un indice. On sait par exemple qu'à tel poste correspond tel individu à caractéristiques familiales précises : le cadre masculin est la plupart du temps marié, l'aide-soignante travaillant de nuit a des enfants dans la majorité des cas, le travailleur à temps partiel est une femme neuf fois sur dix, etc. L'insertion familiale est un des critères qui affecte le rapport des individus aux horaires atypiques et explique en partie leur réaction : de manière très schématique, on pourrait dire que la résistance des uns - travailleurs masculins - se développe à l'intérieur de l'idéologie du travail et la conformité des autres - femmes avec enfants en particulier - à l'intérieur d'une idéologie que l'on pourrait appeler domestique.

La gestion de la main d'oeuvre allie indissolublement gestion du travail et gestion de la famille. L'accroissement du nombre des femmes actives, le développement d'une économie de services sont des facteurs, parmi d'autres, qui ont contribué à l'émergence de ce qu'il est convenu d'appeler la

¹ cf Lenoir R., (1985).

flexibilité¹ et ont simultanément profondément modifié les structures et les rôles familiaux. Les employeurs cherchaient autrefois à fixer la main d'oeuvre, ils sont aujourd'hui à la recherche des conditions de sa flexibilité : l'une d'entre elles réside dans la nécessaire conciliation, quel qu'en soit par ailleurs le prix au niveau de la santé, des conditions de travail, des chances de promotion, entre les rôles professionnels et parentaux. Illustrons ce point par un exemple fictif :

Imaginons une famille d'ouvriers avec deux enfants, où père et mère travaillent de jour à plein temps. Ils ont la chance d'habiter un quartier de la ville qui offre une crèche-garderie, mais ils vivent éloignés de leurs parents. Cette situation "normale" exige que l'un ou l'autre des parents conduise les enfants à la crèche de très bonne heure le matin et passe les rechercher à la sortie du travail, ce qui signifie entre autre le lever de l'enfant à l'aurore, été comme hiver - avec la peine et la culpabilité que cela implique - sans parler du fait que ces parents n'ont guère l'occasion d'être avec leurs enfants durant la semaine, puisqu'il leur faut les coucher sitôt après leur avoir donné le repas du soir. Si le père travaille en horaires alternants et la mère de jour à plein temps, le problème des enfants - qui tient à coeur aux deux parents, ne l'oublions pas - semble moins grave : le père peut, en prenant sur son sommeil, sur ses sorties en soirée, s'occuper des enfants le matin, les conduire en garderie à une heure décente, aller les rechercher dans le courant de l'après-midi ou les coucher le soir. La mère joue le même rôle, dès lors qu'elle travaille selon un horaire atypique, si ce n'est qu'elle prend encore plus sur ses heures de sommeil et de loisirs pour s'occuper du ménage, faire les courses, les lessives, etc. Et puis, en raison des modèles traditionnels que la société impose à ses membres, tout donne à penser qu'elle se sent plus en accord avec elle-même que le père qui, lui, peut se sentir dévalorisé d'avoir

¹ Pierce J.L. & al. (1989) dressent le tableau suivant des principaux facteurs économiques et sociaux qui ont, selon eux, contribué à l'émergence de ce qui est convenu d'appeler la flexibilité :

1. accroissement du nombre des femmes actives,
2. nouveaux modes de vie,
3. familles monoparentales; familles où les deux conjoints travaillent,
4. relations entre travail et éducation,
5. vieillissement de la main d'oeuvre,
6. économie de services,
7. taux élevé de chômage, inflation,
8. changements des perceptions à propos du "temps de travail" et "temps de loisirs" (traduction de l'anglais, p. 12/13).

à jouer un "rôle de femme" dans un milieu où, contrairement à celui des classes moyennes supérieures, la perte potentielle de l'identité sexuelle traditionnelle représente encore une menace. Si l'on ajoute à ces arguments qu'en règle générale les femmes gagnent moins que les hommes et que de toute manière, elles sont soumises à une plus grande précarisation de l'emploi¹, on comprend mieux pourquoi, lorsque le marché de l'emploi le permet ou le requiert, ce sont les femmes qui ont tendance à faire le choix d'un travail atypique. Cependant, ce "choix", qu'il émane des hommes ou des femmes, n'a pas pour conséquence de dégager du temps libre : il permet seulement de répartir sur 24 heures entre deux personnes - voire sur une seule personne dans le cas des mères chefs de famille - une somme de travail et une série de besoins physiologiques et sociaux indispensables (se nourrir et nourrir les enfants, dormir et assurer le repos des enfants, les éduquer, les surveiller, se distraire et les distraire, leur assurer un avenir professionnel, une formation, consommer, s'occuper du ménage, des vêtements, des démarches administratives, etc). Ces activités exigent de chacun des conjoints un certain nombre d'heures dans un lieu donné, l'usine, le grand magasin ou le bureau, un certain nombre d'heures au foyer, ainsi qu'un nombre d'heures de plus en plus grand pour se rendre d'un lieu à l'autre. A la lecture de témoignages, d'enquêtes sur les budgets-temps, de monographies, nous serions tentés de dire que pour un grand nombre de familles, il y a manque de temps absolu, c'est-à-dire impossibilité matérielle de "faire ce qu'il y a à faire", c'est-à-dire nécessité de parer au plus pressé et d'opérer des choix difficiles (renoncer à surveiller les devoirs des enfants, par exemple). Si, comme on le sait, le travail atypique est souvent accepté, voire recherché par certaines catégories d'acteurs sociaux, malgré ses incidences dramatiques sur la santé, le couple, les relations sociales, les loisirs, la vie collective, une partie de l'explication réside dans le fait qu'en modulant le temps de travail contraint (rémunéré) sur la journée, il permet des combinaisons sans lesquelles bien des familles n'auraient d'autres choix que de renoncer à faire des enfants ou accepter de ne les rencontrer que durant les week-ends et les vacances.

¹ cf sur la contingence de l'emploi féminin, Maruani M. (1985).

Incidences sur la famille et la vie sociale du travail en horaires atypiques

Résumé

Problématique générale

La plupart des recherches qui traitent des effets de l'atypisme sur la vie familiale partent du postulat que le travailleur atypique est un homme, pourvoyeur unique d'une famille. Or, on assiste depuis plus de vingt ans à une augmentation de l'emploi féminin, ce qui se traduit par un accroissement en nombre des familles monoparentales et plus encore du nombre de celles où les deux conjoints travaillent. Il est donc insuffisant de suivre le schéma usuel de la recherche en ce domaine. On ne peut plus se limiter à recenser les effets des horaires atypiques "sur la famille, l'épouse et les enfants", comme on le lit couramment; il faut chercher à évaluer les incidences de l'atypisme sur la famille en tant qu'institution aux formes et aux statuts divers et sur chacun de leurs membres : couple, parent(s) et enfants.

Incidences sur l'organisation familiale, le conjoint et les enfants

L'organisation et la qualité de la vie familiale sont affectées par les horaires atypiques en raison de la désynchronisation des rythmes de vie qu'ils génèrent. L'alternance des postes (travail de nuit, travail du week-end en particulier) aggrave la situation.

Que l'un ou l'autre des conjoints ou tous les deux travaillent en horaires atypiques, fixes ou alternants, implique, de toute manière, une organisation familiale particulière qui se traduit par une surcharge de travail (repas supplémentaires), une adaptation des membres de la famille à l'horaire particulier du travailleur atypique (éviter que les enfants fassent du bruit, etc.) ou alors une adaptation du travailleur atypique aux rythmes "normaux" de la famille. La plupart des femmes adoptent ce comportement pour assurer la garde de leurs enfants (sommeil "en miettes"). Ces difficultés d'organisation perturbent l'atmosphère familiale (problèmes conjugaux).

Les enfants des travailleurs en horaires atypiques sont souvent contraints d'assumer une série de tâches matérielles : ils acquièrent une relative autonomie, mais cela affecte leur carrière scolaire. On constate en effet que les enfants de travailleurs atypiques obtiennent de moins bons résultats que ceux de travailleurs aux horaires "normaux" de statut et qualification identiques. Enfin, si les conjoints des femmes atypiques participent parfois aux travaux ménagers et s'occupent de leurs enfants lorsqu'elles travaillent, cela ne modifie pas radicalement la répartition des tâches domestiques dans le ménage : les femmes continuent d'en assumer la responsabilité générale.

Incidences sur les loisirs en famille et hors famille

La désynchronisation affecte la vie sociale des travailleurs en horaires atypiques, à tel point que pour beaucoup d'entre eux (50 % selon une recherche) le repos, la récupération, la détente sont synonymes de loisirs. L'atypisme restreint le réseau des relations sociales (isolement social). Il favorise le repli sur la cellule familiale, les activités à caractère individuel. On observe une différence tant quantitative que qualitative entre les hommes et les femmes : les loisirs de ces dernières ont pour espace principal le foyer alors que ceux des hommes - généralement plus longs - comportent une série d'activités hors foyer. En restant à la maison, en s'accommodant de loisirs adaptés à la garde des enfants et à la bonne marche du foyer, les femmes permettent aux hommes de surmonter partiellement les effets du travail en équipe.

Conciliation contraignante

Etudiés sous l'angle de la vie familiale, les horaires atypiques apparaissent à la fois et paradoxalement comme un obstacle et une solution à la bonne marche et parfois à la survie d'une vie de famille, pour les couches défavorisées en particulier. Il existe en effet une ligne de démarcation entre travailleurs atypiques masculins et féminins. Les hommes expriment leurs difficultés, voire leur rejet; les femmes (non qualifiées en particulier) insistent sur la nécessité de concilier leur double rôle (l'insuffisance des équipements pour la petite enfance aggravant leur situation) et sur la possibilité que les horaires atypiques

offrent, au prix de leur santé, de leur sommeil, de leurs loisirs et de leur réalisation personnelle, de déplacer le temps contraint individuel afin de pouvoir être disponible durant le temps socialement contraint.

Chapitre IV

Attitudes des salariés

I. Préambule

De tous les aspects ayant trait à la pratique des horaires atypiques, ceux touchant aux motivations des travailleurs ont le moins été traités. Il existe certes, dans la littérature anglo-saxonne en particulier, de nombreux sondages sur le degré de satisfaction au travail (“job-satisfaction”) incluant, le cas échéant, le travail par équipes ou de nuit; la littérature de langue allemande, quant à elle, contient assez fréquemment des considérations sur le degré d’acceptation de tels horaires de travail (“Akzeptanz”), mesuré par le biais de la disposition à continuer à pratiquer ce type d’horaire ou encore d’une échelle d’attitudes à l’égard du travail par équipes, telle que celle élaborée par Nachreiner (1977) et reprise également par d’autres chercheurs, mais scientifiquement controversée depuis. Les deux approches sont très individualisées et psychologisantes, appliquées la plupart du temps de façon synchronique seulement et, de ce fait, plutôt limitées dans leur portée explicative. Nous en tiendrons compte dans la mesure du possible. Quant à savoir précisément *pourquoi* ils acceptent, tolèrent ou choisissent ce mode de travail, compte tenu de ses nombreux inconvénients, les salariés ont été dans l’ensemble peu interrogés à ce sujet jusqu’ici. Ou s’ils l’ont été, c’est de façon très générale et peu différenciée. Le problème des motivations transparait néanmoins en filigrane dans un certain nombre de recherches dont l’objet principal n’est pas de savoir “pourquoi”. De nombreux éléments figurent déjà dans les pages qui précèdent; l’objet du présent chapitre est de mettre davantage en relief ce qui a trait au comportement et au point de vue des travailleurs concernés.

Loin de ne constituer qu’une négligence volontaire, et bien que le problème de la formation des attitudes ait fait l’objet d’innombrables études au cours des trente dernières années (attitudes des consommateurs, attitudes politiques, etc.), l’analyse des motivations, des opinions et des attitudes reste l’un des champs de la (psycho)sociologie les plus controversés et les plus complexes à aborder. D’une part, l’attitude n’est pas innée, mais construite à partir de la perception de l’objet en cause, donc à partir de l’expérience et des normes sociales du groupe d’appartenance, et s’inscrit dans un système de signification. D’autre part, la mesure des attitudes pose le problème de la diachronie. Telles qu’un cliché photographique, les enquêtes qui sont effectuées auprès des “survivants” (le terme est de

Harrington, 1978), c'est-à-dire auprès de ceux qui n'ont pas quitté les horaires atypiques en fonction des processus de sélection déjà mentionnés, rendent certes compte d'une opinion ponctuelle (susceptible d'être significativement plus favorable en raison de cette sélection de fait), mais ne tiennent que rarement compte de ceux qui sont partis ou ont été transférés et, en outre, ne sont plus réellement à même de dégager ce que fut la ou les motivations initiales. Enfin, l'attitude n'est jamais purement individuelle, mais résulte de l'enchaînement d'un certain nombre de paramètres et de déterminismes sociaux et économiques. C'est bien souvent compte tenu d'un certain nombre de contraintes que l'on est amené à "préférer" ou à "choisir" quelque chose, à savoir le compromis évalué comme le moindre mal.

Le champ des attitudes et le problème du choix ne peuvent donc en aucun cas être décontextualisés. Outre les lois du marché du travail, les facteurs sociaux et familiaux évoqués dans les chapitres précédents, ainsi que les conditions de travail en général, sont inextricablement liés à la formation des attitudes à l'égard des horaires hors normes. Le contexte socio-familial influence de manière fondamentale la tolérance psychologique du travailleur et son appréciation des effets du travail posté. Son attitude s'en trouvera donc d'autant plus infléchie que la pression à se conformer à un horaire "normal" sera forte ou pas (manifestations d'intolérance de la famille à l'égard des perturbations entraînées, par exemple). Ainsi, l'enquête de Maurice et Monteil (1965) montre par exemple que plus de la moitié des salariés en travail continu s'estiment très gênés par le travail effectué le dimanche et les jours fériés et parmi eux, 58 % invoquent des raisons d'ordre familial. Plus encore en amont, la nature du travail effectué (de caractère physique ou à forte charge mentale) influence le climat familial qui, en retour, influe sur la capacité de supporter ces horaires de travail et explique la diversité des attitudes et opinions.

Dans l'analyse des motivations, il reste par ailleurs toujours difficile de connaître "la" raison, voire même non-pertinente de vouloir la cerner. Le comportement est le plus souvent le résultat d'une combinaison de facteurs ("chaînes de motivations") que l'acteur interviewé est soucieux de justifier et de rationaliser au mieux a posteriori, en invoquant la raison personnellement la plus valorisante (et socialement légitimée). Les chaînes de motivations comprennent ainsi des raisons qualifiées d'"objectives", ainsi que des raisons "carrefours" sous-jacentes et plus rarement invoquées, mais qui constituent souvent les raisons "réelles".

Lors de la lecture de ce qui suit, il conviendra donc de garder constamment en mémoire les contradictions pouvant exister entre le comportement réel et l'opinion ou la préférence exprimée. Entre la logique de l'acteur et la réalité du système. Cette discordance entre "ce que les ouvriers éprouvent et ce qu'ils font" (Wyatt et Marriott, 1953) peut être intéressante en soi puisque reflétant la problématique du choix et de la contrainte. On ne fait pas toujours ce qu'on veut. Mais l'expérience sociologique nous apprend aussi qu'entre l'expression d'un désir/projet et sa réalisation, la déperdition est grande et l'action se réalise plutôt au bénéfice du statu quo. En d'autres termes, le désir souvent exprimé par les travailleurs postés de passer en horaire normal et de jour n'a fréquemment pas de suite, pour tout un ensemble de raisons. Nous avons, par exemple, déjà souligné le fait (chapitre II) qu'il est difficile pour beaucoup de travailleurs de renoncer au niveau de salaire atteint grâce aux primes liées à l'exercice de certains horaires atypiques, malgré les effets perturbateurs de moins en moins bien supportés.¹ *"Il est tout à fait incertain que ce que les gens déclarent aux intervieweurs sur leurs aspirations vaille également sous la pression d'une situation de décision réelle, situation caractérisée par des taux d'inflation à deux chiffres, les frais de scolarité pour deux enfants et les paiements à tempérament pour la maison échéant tous les premiers du mois"* ². En ce qui concerne spécifiquement les opinions sur le travail de nuit, Carpentier et Cazamian, citant Maurice et Monteil (1965), soulignent en premier lieu l'incertitude dans les préférences : *"Peu nombreux sont ceux qui ont une opinion bien tranchée, favorable ou défavorable. La majorité s'accommode de cette situation, et les auteurs notent une proportion considérable de travailleurs qui ne sont pas nettement opposés au travail de nuit, mais qui teintent leur acceptation de considérations diverses, hésitent à se*

¹ L'importance dans les aspirations contradictoires des travailleurs du maintien du niveau de vie atteint se vérifie également à un autre niveau. Interrogés sur leur désir d'une réduction du temps de travail lors d'une enquête représentative de la population en Allemagne en 1987, les deux tiers de la population salariée se sont déclarés favorables *dans l'absolu* à une telle réduction. Il n'existe pas de données équivalentes au niveau national en Suisse, mais une enquête sectorielle du Groupe Corso (1987a) auprès de 650 salariés d'une entreprise de l'industrie chimique obtient des résultats analogues (70 %). Or, si l'on assortit le même questionnement de la condition d'une réduction proportionnelle du salaire, la part des salariés favorables à une réduction du temps de travail se réduit considérablement: 13.7 % pour l'Allemagne (Engfer et al., 1984), 19.4 % pour la Suisse (Groupe Corso, 1987). La faible disposition à une réduction du temps de travail formulée dans les mêmes termes apparaît aussi dans des enquêtes américaines, telles que celle de Best (1980)

² Préface de Willard Wirtz à F. Best (1980), "Flexible Life Scheduling, Breaking the Education-Work-Retirement Lockstep", New York, Praeger, citée dans Engfer et al., 1984, p. 187.

prononcer. Les opinions sont fragiles, et la réduction du temps de travail ou l'octroi d'avantages pécuniaires nouveaux sont capables d'en modifier certaines" (Carpentier et Cazamian, 1989, p. 58).

II. Degré d'acceptation et opinions

Selon la plupart des études, les travailleurs dans leur majorité sont plutôt insatisfaits et adoptent une attitude critique à l'égard du travail de nuit en particulier. Citons, pour l'illustrer, quelques chiffres fournis par l'enquête de Engfer et al. (1984, p. 185) portant sur 1037 salariés âgés de 18 à 60 ans et travaillant plus de 19 heures par semaine: les travailleurs par équipes ne sont satisfaits de leurs conditions de travail qu'à 23 % (la moyenne de l'ensemble des salariés interrogés est de 42.7 %); ce seuil descend encore à 21.7 % pour les personnes travaillant les dimanches et jours fériés et à 15.5 % pour les travailleurs de nuit. Dans sa synthèse des 140 principales études épidémiologiques et ergonomiques, Harrington (1978) - peu soupçonné d'être hostile au travail par équipes et au travail de nuit - note que le travail par équipes est *généralement peu apprécié* parmi ceux qui le pratiquent, bien qu'il existe différents degrés de négativité. *"Le travail de nuit n'est pas attrayant pour la plupart des gens et l'idée de changer d'horaire tous les deux ou trois jours est encore plus désagréable"* (Taylor, 1969, cité dans Harrington, 1978, p. 14).

Les ordres de grandeur, établis par Walker en 1977 et repris depuis lors dans toutes les études de synthèse consultées, sont les suivants: 20 à 30 % des salariés rejettent catégoriquement le travail par équipes sous toutes ses formes; environ 10 % voient dans le travail par équipes des avantages particuliers; les autres 60 à 70 % l'acceptent ou le tolèrent comme inhérent à leur vie professionnelle. A ce stade, il n'est pas spécifié de quel type de travail ni de qui il s'agit. Les services de nuit et de l'après-midi/soir sont les moins bien tolérés, mais les rotations rapides seraient fréquemment préférées aux rotations hebdomadaires.

Le rejet du travail de fin de semaine est encore plus marqué que celui du travail par équipes et du travail de nuit. Lors d'une enquête représentative effectuée en Allemagne auprès de 2000 personnes de plus de 14 ans (Dworschak, 1987) sur les différentes possibilités de flexibilisation du temps de travail, l'introduction ou l'extension du travail le samedi et/ou le

dimanche a été le plus massivement rejetée parmi toutes les formes proposées (respectivement 6.4 % et 4.6 % d'approbation).¹

En ce qui concerne le travail par équipes en 2x8 sans travail de nuit - mode le plus répandu² -, les études recensées par Conrad-Betschart (1986) dans sa thèse soutenue à l'Université de Berne mettent en évidence que les désavantages l'emportent sur les avantages dans le discours des travailleurs postés. "*Seulement si je suis obligé*", répondent la majorité d'entre eux. L'image négative émane toutefois aussi de l'entourage du travailleur, c'est-à-dire du conjoint et des enfants (s'il est spécifié ici qu'il s'agit de l'épouse, on ne sait toutefois pas si celle-ci travaille ou pas et, le cas échéant, selon quelle modalité), des amis ou voisins, ou d'anciens travailleurs postés. A titre d'exemple, dans sa propre recherche effectuée auprès de 1455 travailleurs masculins (dont 853 en 2x8) dans quatre entreprises allemandes de l'industrie automobile, Conrad-Betschart note que le désir de passer en horaire normal, même au prix d'une baisse de salaire, est exprimé par 50.9 % des travailleurs allemands en 2x8 et par 61 % des travailleurs italiens. Le coût social qu'ils doivent acquitter, notamment l'impossibilité de profiter de leurs soirées en famille ou de pratiquer des loisirs à l'extérieur (manifestations sportives, spectacles, etc.), ainsi que l'usure psychophysique entraînée par ce type d'horaire ("*Zweischichtarbeit macht einen kaputt*"), figurent parmi les principaux inconvénients invoqués, avec toutefois une priorité inversée pour les travailleurs allemands et italiens, ce qui tient vraisemblablement aussi à la nature de la tâche effectuée et au degré d'intégration sociale. Ces désavantages valent sans doute aussi pour les autres modes du travail par équipes.³ Ceci dit, et bien que minoritaires, les aspects positifs du système relevés par les travailleurs interrogés ne sont pas négligeables: augmentation du revenu par le système des primes, temps libre durant les heures d'ouverture des magasins, etc.

La situation est d'ailleurs souvent ambiguë, dans la mesure où elle peut associer simultanément avantages et inconvénients; le dilemme qui se pose

¹ En RFA, l'introduction du travail de week-end a donné lieu à de nombreuses manifestations de rue, dont la presse allemande a amplement rendu compte.

² En RFA encore, par exemple, environ 60 % de tous les travailleurs par équipes pratiquent un système en 2x8. Des chiffres globaux pour la Suisse font défaut, mais Conrad-Betschart (1986) estime que l'ordre de grandeur devrait être le même.

³ Par exemple, l'étude anglaise déjà citée de Chambers (cf. chapitre III) montre que 93 % des hommes qui travaillent en 3x8 alternant avec travail de nuit expriment le très fort besoin de changer d'horaire en raison des perturbations occasionnées par ces horaires sur leurs loisirs. Ce n'est toutefois pas le cas pour les femmes, qui plaident au contraire et en grande majorité pour le maintien de ces horaires.

alors au travailleur par équipes le soumet à des pressions ou des aspirations contradictoires. Avantages et inconvénients se balancent en outre différemment selon les postes (matin, après-midi, nuit):

Effets perçus des horaires de travail	poste du matin	poste de l'après-midi	poste de nuit
	<i>% de réponse "oui"</i>		
Plus vite passé	84	38	29
Semble passer plus lentement	12	40	64
Me donne de l'indigestion	7	4	21
Fatigant	58	15	80
Trouble mon sommeil	36	2	52
Atmosphère plus amicale	48	51	21
Me rend irritable	25	18	48
Tranquille	49	62	58
Plus de responsabilité au travail	28	16	24
Plus d'indépendance	35	26	42
Bon pour la vie de famille	73	19	17
Me donne plus de temps libre	88	15	49
Gâche ma journée	10	68	55
Commence trop tôt	53	7	20
Réduit ma vie social	17	79	77
Perturbe la vie sexuelle	13	11	44

(Selon Wedderburn, 1978, cité dans Queinnec et al., 1985, p. 165)

En l'absence d'indications sociologiques et socio-démographiques plus précises sur la composition des populations "pour" ou "contre", nous pouvons tout de même relever que, d'une part, le degré d'acceptation est généralement plus élevé chez les femmes que chez les hommes, comme les enquêtes empiriques le confirment et les analyses sociologiques l'expliquent. L'imposition du travail par équipes alterné contre la volonté des travailleurs ne rend habituellement compte que de l'attitude des hommes; la synchronisation de la vie sociale est principalement un enjeu masculin. Les hommes sont de manière générale opposés au travail atypique parce qu'il désorganise leur vie sociale et affecte leur santé, alors que les femmes préfèrent souvent ce type d'aménagement du temps de travail parce qu'il facilite la *conciliation des rôles* (travail domestique, surveillance des enfants). *Ne pas avoir toutes ses soirées libres est un désastre pour les hommes, un mode de vie pour les femmes.* La flexibilité du travail a tendance à se substituer aujourd'hui à la discontinuité dans le cycle de vie du travail féminin. Mais le modèle "universel" selon le-quel le temps est divisé en une partie durant laquelle le travailleur vend sa force de travail et une autre durant laquelle il se repose et se délasse ne vaut pas pour les

femmes. *“Hommes et femmes appréhendent différemment la notion de temps: pour les hommes, le temps est nettement divisé en temps de travail et en temps hors travail, appelé par Eric Hobsbawn “le temps vide des hommes”. Cette coupure n’existe pas pour les femmes”* (Burdy et al., 1987). Et de rappeler que la conciliation de leurs multiples rôles se fait ici au détriment de leur santé.

D’autre part, le profil des autres salariés pour qui les horaires atypiques peuvent présenter des avantages n’est pas explicité mais peut être induit de la littérature. Les horaires atypiques, par définition, ayant pour corollaire une atomisation et une individualisation du mode de vie, ceux qui logiquement s’y adaptent le mieux ou même qui le choisissent sont principalement ceux qui pratiquent déjà (ou encore) un tel mode de vie “atypique”, s’inscrivant dans une forme de marginalisation sociale, et/ou qui n’ont que peu d’obligations extérieures (jeunes, célibataires, type particulier de qualification, emplois secondaires et/ou provisoires, etc.).¹ Ou, selon les termes de Harrington (1978), qui va jusqu’à leur donner une définition de caractère psychologique intrinsèque, assez propre à l’approche ergonomique, soit *“ceux qui préfèrent leur propre compagnie, sont fortement orientés vers un noyau familial proche et qui préfèrent les loisirs individuels, tels que le jardinage”*... (p. 15 - traduit de l’anglais). De tels travailleurs accepteraient souvent de prendre en charge les problèmes inhérents aux horaires atypiques et à une rotation de ceux-ci, en échange d’un bloc de quatre jours de congé toutes les quelques semaines. Il serait certes simplificateur de vouloir réduire les populations tirant plus particulièrement bénéfice de ce système de travail à ces deux grandes catégories; les horaires atypiques répondent aussi à de nombreux intérêts particuliers de cas plus difficilement spécifiables.

III. Les raisons d’acceptation

Les raisons d’acceptation du travail de nuit et d’autres formes d’horaires atypiques par les salariés n’épuisent pas, et de loin s’en faut, la problématique de la “demande sociale”. Dans quelle mesure celle-ci existe-t-elle réellement? Et surtout laquelle? S’il est aujourd’hui superflu de rappeler que l’offre de biens et sa publicité sont créatrices de besoins de

¹ Les efforts déployés par les entreprises allemandes pour introduire le travail de fin de semaine ont montré que seuls les salariés jeunes et pour la plupart célibataires étaient disposés à l’accepter, sous condition d’une durée de travail réduite et d’une bonne rémunération (Rinderspacher, 1987).

consommation, l'offre d'horaires atypiques est également susceptible de produire de la demande sociale.

Déjà évoquées dans le paragraphe ci-dessus, les motivations à accepter des horaires atypiques sont difficiles à cerner, pour les raisons déjà citées. En outre, ces motivations peuvent évoluer au cours du temps, du fait de l'avancée en âge, à laquelle sont souvent associées des modifications de la composition de la famille, des changements dans les intérêts extraprofessionnels, des transformations dans le travail, dans le statut, etc. Le travail en horaire posté peut être conçu comme une étape provisoire dans la vie active. Les motivations peuvent également varier considérablement suivant le type de rotation et donc suivant les postes. Enfin, nous aimerions encore souligner que, si choix plus ou moins volontaire il y a, celui-ci *ne porte pas seulement sur les horaires en eux-mêmes, mais souvent sur certaines conditions qui les accompagnent.*

Nous nous sommes efforcés ci-après de résumer et de systématiser en quatre groupes les quelques éléments dont nous disposons.

Raisons liées à l'emploi

Bien que n'appartenant pas, par définition, à la catégorie des motivations sinon dans un sens très restrictif, puisque représentant pour la plupart des situations de non-choix, issues de contraintes extérieures et d'une plus ou moins grande absence d'alternatives, les raisons liées à l'emploi demeurent sans aucun doute les raisons d'acceptation les plus nombreuses. Elles découlent directement de la situation du marché de l'emploi (taux de chômage, qualification, etc.), de la situation économique de la région ou de l'entreprise, des dispositions des entreprises, de leur pratique de recrutement.¹ Nous pouvons également inclure dans ce groupe les raisons liées à l'exercice d'un métier spécifique: un certain nombre ne peuvent se pratiquer qu'en horaires atypiques, tels par exemple les boulangers, les téléphonistes des centrales PTT, etc., pour qui le choix même de la profession implique l'obligation de travailler avec des horaires irréguliers.

¹ Le recrutement externe à l'entreprise, plutôt que des négociations internes d'horaires, semble par exemple fort répandu pour les postes en horaires atypiques ("droit d'entrée à l'embauche"). Corroborant d'autres résultats de recherche, Conrad-Betschart (1986) indique que dans la plus grande des quatre entreprises de l'industrie automobile qui ont constitué son terrain d'investigation, les nouveaux arrivés doivent par principe accomplir d'abord 1 à 2 ans de travail posté. Ce délai peut se prolonger à 5 ans ou bien au-delà, étant donné les problèmes de reclassement de ces travailleurs postés en horaire normal de jour (qualification, disponibilité d'emploi, etc.).

Risquons-nous à donner un ordre de grandeur: dans l'enquête menée par Conrad-Betschart (1986), les motivations liées à l'emploi représentent le 48% des raisons d'acceptation du travail par équipes en 2x8.¹

Motivations liées à la rémunération

Elles demeurent l'une des motivations prioritaires, mais apparemment non déterminante. Dans l'enquête déjà citée ci-dessus, les avantages financiers représentent le 37 % des raisons d'acceptation. Pour Münstermann et Preiser, 1978 (cité dans Baillod et al., 1989, p. 208), ces motivations sont indiquées par la majorité des travailleurs postés. Pour un grand nombre d'entre eux, le salaire de base est si limité que les primes associées à bon nombre de postes en horaire atypique sont nécessaires au financement même de leur existence.

Il ne s'agit d'ailleurs ici pas uniquement des avantages directs du système des primes, mais également de la possibilité d'exercer un emploi secondaire. Etant donné que de telles pratiques impliquent fréquemment une évasion fiscale, des statistiques à ce sujet sont impossibles à établir. Selon Harrington (1978), environ 2 millions de travailleurs en Grande-Bretagne sont apparemment engagés dans un tel travail ("moonlighting"). Maurice et Monteil estimaient en 1965 déjà que 27 % des travailleurs de nuit en France avaient un emploi secondaire comprenant le dimanche et un tiers sans le dimanche.

Motivations liées au travail

Les motivations liées au travail peuvent être de nature très diverse: qualification du poste (dans l'enquête de Conrad-Betschart, la promotion professionnelle ne représente néanmoins que 4 % des raisons invoquées pour l'acceptation d'un poste en 2x8), contenu de la tâche, conditions de travail, poids de la hiérarchie, relations avec les collègues, etc.

Dans les entretiens qualitatifs de salariés (Maurice et Monteil, 1965; Chazalette, 1974; Wedderburn, 1978; Becker-Schmidt, 1983; Mercure et al., 1987; etc.), les conditions dans lesquelles s'exécute le travail ont une place de choix, et notamment le type d'encadrement hiérarchique. "*Le poste de nuit est préféré par peu d'individus, mais qui évoquent, en plus des*

¹ Les pourcentages se ventilent comme suit: voulait travailler dans une entreprise spécifique et il n'y avait que du travail par équipes: 25.8 %; n'aurait sans cela pas trouvé de travail: 8.8 %; sinon aurait dû accepter un autre type de travail peu attrayant dans le cadre de l'entreprise: 5.9 %; dans son métier, il n'existait que du travail par équipes: 5.2 %; aurait dû sinon changer d'entreprise: 2.3 %.

avantages financiers, des raisons telles que 'le temps passe plus vite', le travail est effectué dans de meilleures conditions, il y a une plus grande solidarité dans l'équipe" (Maurice et Monteil, 1965, cité dans Queindec et al, 1985, p. 168). Pour Mercure et al. (1987), les raisons d'acceptation *volontaire* du travail de nuit (pour les hommes - ici employés au service de la voirie publique) sont essentiellement intrinsèques au travail (76 %) et tournent principalement aussi autour de la moins forte surveillance la nuit. Les raisons liées à la prime de nuit ou au temps dégagé la journée ne sont mentionnées que par 23 % des sondés. Reprenons l'une de leur citation déjà mentionnée dans les chapitres qui précèdent: l'existence d'un tel choix illustre indirectement "*le besoin fortement ressenti par nombre d'ouvriers de conquérir une plus grande autonomie au travail et cela, si nécessaire, au prix de risques liés à la santé qui sont associés au travail de nuit*" (p. 362). Ces raisons fréquemment mentionnées dans les études sur le travail de nuit d'un sentiment de plus grande liberté et de davantage d'autonomie, se réalisant dans des contextes très spécifiques (étant donné que l'on peut également trouver des sentiments contraires dans d'autres contextes), ainsi que l'argument d'une meilleure ambiance d'équipe dans un groupe restreint et spécifique au sein de l'entreprise, font certes partie de l'analyse des motivations. Mais elles illustrent fort bien toute la problématique de ces dernières. Opinion ponctuelle exprimée dans un temps donné, ces raisons ne constituent vraisemblablement pas toujours une motivation de départ, mais une découverte progressive et a posteriori de certains avantages liés au travail de nuit; elles peuvent masquer, par exemple, le fait de n'avoir initialement pas eu d'autre choix.

Motivations liées au temps hors travail

Les modalités pour gérer l'alternance entre la vie au travail et hors travail ont des implications importantes sur les motivations à accepter des postes en horaires atypiques. L'axe principal en est le *temps dégagé durant la journée*. Mais temps dégagé n'est pas synonyme de temps libre. Nous avons suffisamment démontré dans les chapitres qui précèdent à quel point l'extension du temps libre n'est pas effective pour ne pas trop insister ici à nouveau sur ces aspects. Rappelons brièvement, d'une part, qu'en raison de la surfatigue engendrée par l'exercice des horaires atypiques (en particulier le poste de nuit et celui du matin), une partie des loisirs est consacrée au repos et à la récupération indispensables et, d'autre part, que les hommes et les femmes ne choisissent ou ne se résolvent pas à prendre un emploi

atypique pour les mêmes raisons. Temps libre s'entend alors comme "temps vide masculin" et a contrario comme "temps plein féminin".

Les femmes se sentent prioritairement insérées dans la vie privée et leur motivation première de travailler de nuit ou par équipes en général est pour une large part déterminée par les possibilités que ce genre d'emplois ouvre pour faire face à leurs charges familiales.¹ L'accroissement du travail féminin n'a pas radicalement modifié la répartition des tâches dans la sphère privée, et les femmes en accomplissent encore la plus grande partie. La "demande" paraît d'autant plus forte que les qualifications sont basses, le nombre d'enfants élevé et la nécessité forte de travailler à plein temps. Pour les hommes, *"le temps de non-travail est un élément important d'acceptation de cette organisation des temps: ce temps libre est (...) consacré à des activités individuelles (bricolage, jardinage, pêche, lecture) qui ont comme autres caractéristiques de ne pas se dérouler dans un cadre temporel mécanique et rigide, d'avoir une flexibilité à l'égard de l'organisation temporelle"* (Queinnec et al., 1985, p. 163). Dans certaines circonstances, ce temps libre à domicile peut également comprendre des activités domestiques. Guérin et Durrmeyer (1973) notent ainsi que les travailleurs postés participent davantage aux travaux ménagers, qu'ils aident plus souvent leur femme, sans qu'il s'agisse pour autant d'une redistribution des tâches domestiques. Dans des cas spécifiques également, que nous avons développés dans le chapitre III, les avantages énoncés par les travailleurs renvoient à une facilitation de la vie commune en ce qui concerne les activités communes, les discussions, voire l'éducation des enfants du fait d'une plus grande présence du père (Chazalette, 1973). Parmi les motivations liées à la vie "hors travail", il faut encore mentionner une catégorie de population pour laquelle le travail en horaire atypique peut représenter en fait un emploi secondaire. C'est le cas, par exemple, des ouvriers-paysans (ou des paysans-ouvriers). Dans leur enquête dans la région genevoise, Ramaciotti et al. (1988) ont constaté que le travail par équipes semble être mieux toléré en milieu rural qu'en milieu urbain. Dans les entreprises régionales bien intégrées, des rapports de complémentarité se sont tissés dans la durée, notamment en fonction des rythmes et des activités agricoles préexistantes. Les revenus accessoires provenant de l'agriculture et de la propriété foncière permettent un niveau de vie correct, malgré les

¹ Pour davantage de détails à ce sujet, cf. chapitre III.

bas salaires versés par les entreprises en question. Quand le travail par équipes, de soir ou de nuit, remplace les veillées au coin du feu...¹

IV. Préférences en matière d'aménagement du temps de travail

On ne saurait conclure sur les attitudes des travailleurs sans replacer le problème des horaires atypiques dans le contexte plus large de la gestion du temps en général et s'interroger sur le système de valeur qui régit le rapport au travail. Sans que le travail de nuit et les autres formes d'horaires atypiques n'en soient donc le thème central, cet élargissement du champ apporte un éclairage indispensable pour la compréhension des motivations des salariés et le poids respectif des différents regroupements des raisons d'acceptation qui ont été faits. Par ailleurs, le rapport au travail, à la vie et au temps s'avère différent selon les genres, comme nous l'avons vu, mais aussi selon l'âge et les couches sociales.

Place du temps de travail dans les préoccupations des travailleurs

La première constatation qu'il convient de faire est que la demande sociale en matière d'horaires atypiques sur laquelle s'appuie partiellement la volonté d'introduire ou d'étendre une flexibilisation du temps de travail, si elle existe bien dans une certaine mesure, n'a apparemment aux yeux des travailleurs qu'une importance très relative. Bien que le temps de travail (et sa flexibilisation) soit devenu le facteur principal de la politique de l'emploi depuis les années 80, il appert paradoxalement que ce temps de travail dans son ensemble ne constitue pas une préoccupation majeure des salariés. Le facteur déterminant reste celui du niveau salarial. Une enquête effectuée dans les douze pays de la Communauté Economique Européenne en 1985/86 auprès de 12'000 salariés (citée dans Baillo et al., 1989, p. 45) montre que la grande majorité d'entre eux préfèrent encore une augmentation de salaire (sans modification des heures de travail) à une réduction du temps de travail (en lieu et place d'une augmentation de salaire). Seul dans deux pays de la Communauté (Danemark et Pays-Bas), le temps libre a pris le pas sur les revendications salariales.² Le rapport des

¹ En raison de l'absence de tradition ouvrière dans le milieu paysan, les ouvriers d'origine agricole sont peu intégrés au monde industriel; d'où aussi leur plus grande indifférence aux horaires atypiques. (Cf. A. Touraine, "Les ouvriers d'origine agricole", *Sociologie du travail*, Vol. 3, 1960)

² Des résultats d'une enquête non encore publiée du Groupe Corso auprès d'un échantillon représentatif de 1002 personnes travaillant dans des entreprises des secteurs secondaire et

préférences 'temps libre/revenu' est notoirement fonction du produit national par habitant de chaque pays considéré.

Différentes recherches mettent en outre en évidence que le temps de travail n'occupe qu'un rang secondaire par rapport à d'autres dimensions du rapport au travail. Ainsi, le contenu du travail (compétences, exigences et aspirations professionnelles), la sécurité de l'emploi, la reconnaissance sociale et par l'entreprise des prestations fournies, les conditions de travail et les relations avec les collègues, ainsi que le climat dans l'entreprise sont régulièrement jugés plus importants par les travailleurs que le temps de travail lui-même (Offe et al., 1982).

Modalités de réduction du temps de travail (variantes chronométriques)

Différentes recherches sur les aspirations des travailleurs en matière de structuration du temps de travail sont aujourd'hui consultables. Au niveau suisse, mises à part quelques enquêtes sectorielles, il n'existe pas (encore) de données provenant d'un échantillon représentatif de la population. Les résultats présentés ci-dessous proviennent pour l'essentiel de la République Fédérale d'Allemagne.

Les résultats de ces enquêtes sur l'aménagement du temps de travail souhaité par les travailleurs peuvent parfois être difficilement comparables, voire contradictoires dans leurs résultats et interprétations, mais toutes convergent sur un point: *le rapport au travail est davantage perçu en termes de rupture qu'en termes d'aménagement du quotidien*. Autrement dit, les salariés dans leur ensemble préfèrent des blocs de non-travail ("grössere zusammenhängende Freizeitblöcke") et donc moins d'atomisation du temps dans l'organisation de leur vie. La tendance générale au regroupement du temps libre se vérifie, par exemple, pour toutes les alternatives proposées de réduction du temps de travail, quel que soit l'horizon temporel envisagé (temps de travail journalier, annuel, sur une vie):

Plus longues pauses durant le temps de travail	1 à 3 %
Pause plus longue à midi	2 à 16 %
Débuter plus tard le matin	4 à 16 %
Cesser plus tôt le soir	77 à 89 %

(Selon le Groupe Corso, 1987b, cité dans Baillod et al., 1989, p. 50)

tertiaire réparties sur le territoire national font état de la même tendance en Suisse que dans ces deux derniers pays: il semblerait qu'à l'heure actuelle, 63 % des salariés suisses préfèrent également une réduction du temps de travail à une amélioration de leur niveau salarial.

Réduction de la journée de travail	5 à 26
Réduction de la semaine de travail	28 à 45 %
Prolongation des vacances	40 à 57 %

(Selon le Groupe Corso, 1987b, cité dans Baillod et al., 1989, p. 50)

Si l'on élargit encore l'horizon temporel en incluant la durée de travail d'une vie (abaissement de l'âge de la retraite), la tendance est la même et ce pour toutes les catégories sociales, à l'exception des jeunes:

Réduction de la semaine de travail	20.4 %
Prolongation des vacances	35.8 %
Abaissement de l'âge de la retraite	43.8 %

(Selon Engfer et al., 1984, p. 193)

Engfer et al. expliquent ce phénomène par le fait qu'au temps de la semaine de 60 ou même de 48 heures et des 6 jours de travail par semaine, la réduction du temps de travail hebdomadaire avait la plus grande priorité.

Aujourd'hui, estiment les auteurs, la réduction du temps de travail journalier (ou une fin de semaine le vendredi à midi) n'augmente plus que dans une faible mesure le sentiment de la maîtrise du temps.

Cette dernière recherche révèle aussi que le rapport au temps et à sa maîtrise est *un fait de classes*. Les couches supérieures sont davantage intéressées par une maîtrise immédiate du temps, c'est-à-dire par la réduction hebdomadaire du temps de travail, que les couches inférieures (métiers manuels de l'industrie et de l'artisanat, auxiliaires en tous genres, y compris et surtout les travailleurs par équipes). A ces dernières, la maîtrise du temps durant leur vie au travail semble leur échapper, et elles la reportent à l'âge de leur retraite.

Il faut encore noter ici que les travailleurs en horaires atypiques, particulièrement ceux qui travaillent le dimanche, ainsi que les femmes occupées à plein-temps, sont parmi les principaux demandeurs d'une réduction du temps de travail, même au prix d'une perte de salaire.

Les résultats des recherches allemandes sur le désir de regroupement du temps libre, exprimé par toutes les catégories sociales, sont plus controversés en France (qui est par ailleurs davantage encline à la flexibilité en général). Une recherche du Centre d'Etudes de l'Emploi (Boisard et Vennat, 1984), fondée sur une enquête de 1981 auprès de 200 salariés appartenant à cinq établissements d'entreprises différentes venant

d'expérimenter une réduction du temps de travail, fait apparaître une préférence des femmes pour un raccourcissement de la journée de travail plutôt que pour un allongement du repos de fin de semaine, forme de réduction du temps de travail hebdomadaire préférée par les hommes. Une enquête de l'INED-CERC (Institut national d'études démographiques) contredit ces données, en faisant apparaître au contraire un choix majoritaire en faveur de l'allongement du congé hebdomadaire: 40 % des femmes contre 18 % pour une réduction journalière (Villeneuve-Gökalp, 1985, citée dans Bouillaguet-Bernard, 1986, p. 34).

Modalités de flexibilité du temps de travail (variantes chronologiques)

Dans ce domaine-là des aspirations, les informations à disposition sont malheureusement des plus lacunaires. Sorti du *travail à temps partiel*, dont on connaît la forte demande, particulièrement de la part des femmes,¹ les études consultées sur les préférences en matière de modalités de flexibilité ne nous apprennent pas grand-chose de plus que ce que nous avons dit au paragraphe précédent: les formes de flexibilité les plus appréciées sont généralement celles qui procurent les plus larges plages de temps libre, telles que davantage de vacances ou la *retraite flexible*. Comme l'a révélé un sondage au niveau européen (Friedmann et Weimer, 1982), confirmé par d'autres enquêtes ultérieures, aucune mesure de flexibilisation du temps de travail ne réunit un aussi grand consensus que la retraite flexible. Pour le reste, les préférences sont si largement ventilées sur un grand nombre de modalités possibles, et l'ordre de leurs priorités contradictoires selon les enquêtes, qu'il ne semble pas possible, à l'heure actuelle, de dégager des lignes de force en ce domaine. Tout au plus peut-on affirmer que l'introduction de *l'horaire à la carte* jouit d'une certaine popularité. L'idée générale d'une flexibilisation du temps de travail, formulée en termes d'un nombre d'heures fixes de travail réparti sur un mois, voire un

¹ Selon les statistiques bi-annuelles de l'Office fédéral du travail de RFA (Bundesanstalt für Arbeit), l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emplois à temps partiel équivalait en 1979 à environ 1 offre d'emploi pour 8 candidats; en 1983, après le second choc pétrolier, ce ratio tombe à près de 1 pour 40. Les agences locales pour l'emploi estiment que les chiffres du chômage dans ce domaine sont probablement sous-estimés. Plus encore que pour les emplois à plein temps, les femmes hésitent à se faire connaître, sachant d'avance que l'agence nationale pour l'emploi n'a rien à leur offrir, au mieux une place de femme de ménage ou de vendeuse non qualifiée. Il semblerait qu'environ 4 millions de salariés allemands actuellement à temps plein rechercheraient un emploi à temps partiel avec un horaire variant entre 20 et 30 heures par semaine, si de tels emplois existaient, estime Lestrade (1986, p. 24). L'ampleur de cette demande varie certainement aussi en fonction de l'organisation de la journée scolaire propre à chaque pays.

an, en fonction des besoins personnels et de ceux de l'employeur (et sans changement de salaire) semble relativement bien acceptée, si l'on en juge d'après les résultats d'une étude de la Communauté Economique Européenne de 1986 (citée dans Baillod et al., 1989, p. 55) dans les douze pays concernés. 53 % des salariés européens sont favorables à un tel aménagement; les écarts nationaux sont cependant considérables.¹

Il est en ce sens important de rappeler ici que, lorsqu'ils sont interrogés sur leur désir de changement en matière d'aménagement du temps de travail, les travailleurs postés, de nuit et du week-end sont, dans leur grande majorité, en faveur d'un passage en travail "normé" (Engfer et al, 1984, p. 185). Si, comme nous l'avons dit, il peut y avoir discordance entre l'aspiration et le comportement réel, ceci relativise néanmoins ce que l'on peut comprendre par désir de flexibilisation du temps de travail.

En matière de propension à la flexibilité du temps de travail de la part des salariés, on observe fréquemment un phénomène bien connu de la sociologie dans d'autres domaines également (tels, par exemple, celui de la mobilité spatiale): la socialisation à un mode de vie ou à un mode de travail engendre un effet de spirale. Il ressort notamment de l'étude d'Engfer et al. (1984) que les salariés qui bénéficient déjà d'horaires à la carte sont aussi ceux qui désirent le plus des marges de manoeuvre encore plus larges (vacances à la carte, par exemple).

* *

*

En conclusion, soulignons que la demande d'horaires de travail modulables est principalement un phénomène féminin ou de la jeunesse (mis à part l'abaissement de l'âge de la retraite et la retraite flexible, l'aspiration à toutes les formes de flexibilité proposées décroît avec l'âge) ou encore un phénomène élitaire, car il suppose l'aptitude à se doter d'une stratégie personnelle et autonome dans l'organisation de sa vie et de ses projets. Dans l'appréciation des souhaits des salariés, il convient de bien distinguer les horaires flexibles diurnes des horaires atypiques, tels qu'ils ont été définis ici. La *valeur sociale du temps libre* dépend, à la fois, de sa position dans les cycles quotidiens ou hebdomadaires des activités sociales et de l'état de fatigue physique et mentale dans lequel on se trouve. Le posté a du temps, mais que peut-il en faire ? (Maurice, 1971).

¹ Viennent en tête: la France (64 %), le Luxembourg (62 %), l'Italie (56 %), la RFA (56 %), la Grande-Bretagne (55 %). Viennent en queue: la Grèce (25 %), la Belgique (34 %).

Attitudes des salariés à l'égard du travail en horaires atypiques

Résumé

Degré d'acceptation et opinions

Les salariés dans leur majorité sont plutôt insatisfaits et adoptent une attitude critique à l'égard du travail de nuit en particulier. On estime généralement que 20 à 30 % des salariés rejettent catégoriquement le travail par équipes sous toutes ses formes, environ 10 % y voient des avantages particuliers, et les autres 60 à 70 % l'acceptent ou le tolèrent comme inhérent à leur vie professionnelle. Le travail durant le week-end, particulièrement le dimanche, est encore moins apprécié que les services de nuit et de l'après-midi/soir. Mais le désir souvent exprimé par les travailleurs postés de passer en horaire normal et de jour n'a fréquemment pas de suite, notamment parce qu'il leur est difficile de renoncer au niveau de salaire atteint grâce aux primes liées à l'exercice de certains horaires atypiques. Le degré d'acceptation est généralement plus élevé chez les femmes que chez les hommes, parce que les horaires atypiques facilitent la conciliation de leurs multiples rôles (travail rémunéré, travail domestique, surveillance des enfants), bien que cette conciliation se fasse au détriment de leur santé.

Les raisons d'acceptation

Elles sont de quatre ordres:

Les *raisons liées à l'emploi* découlent directement de la situation du marché de l'emploi (taux de chômage, qualification, etc.), de la situation économique de la région ou de l'entreprise, des dispositions des entreprises, de leur pratique de recrutement. Constituées de contraintes extérieures à la famille du salarié, ces raisons sont les plus nombreuses. Les *motivations liées à la rémunération* (avantages financiers directs liés au système des primes, mais aussi possibilité d'exercer un emploi secondaire) et les *motivations liées aux conditions de travail* (en particulier une plus faible pression de l'encadrement hiérarchique) peuvent en outre inciter les salariés à préférer, ou du moins à vouloir maintenir de tels horaires de travail. Les *motivations liées au temps hors travail* sont déterminées par le temps dégagé durant la journée. Mais temps dégagé n'est pas synonyme de temps libre, car il est en bonne partie utilisé soit pour faire face aux charges familiales, soit pour la récupération physiologique rendue nécessaire par la fatigue accumulée. Le reste du temps dégagé est principalement consacré à des loisirs individuels.

Préférences en matière d'aménagement du temps de travail

Le temps de travail en soi ne constitue pas réellement la préoccupation majeure des salariés, eu égard à d'autres dimensions du rapport au travail. Et en matière d'aménagement de ce temps de travail, les salariés dans leur ensemble préfèrent un *regroupement du temps libre* (notamment prolongation des vacances ou abaissement de l'âge de la retraite/retraite flexible). La demande d'horaires de travail modulables est essentiellement le fait des femmes et des jeunes.

CONCLUSION

I. Mise en perspective des résultats principaux

Effets sur la santé

Les effets du travail de nuit sur la santé des travailleurs, quelle qu'en soit la forme (2x8, 3x8, continu), représentent sans doute le domaine le mieux étudié. On peut aujourd'hui affirmer que l'activité professionnelle régulière pendant les heures situées partiellement ou entièrement durant la période de sommeil habituelle (et qui ne respecte donc pas le rythme circadien) impose à l'organisme une série d'adaptations, se produisant avec des retards spécifiques et différents, et ont majoritairement des effets négatifs sur le bien-être subjectif et la santé objective des intéressé(e)s. Un nombre considérable de rythmes physiques sont ainsi perturbé pendant des périodes de moyenne ou longue durée, tels que la sécrétion de certaines substances hormonales, la concentration de certaines composantes du sang, le pouls, la température, le métabolisme. Les rythmes de ces variables biologiques diffèrent quant à leur vitesse d'adaptation, adaptation qui reste néanmoins toujours incomplète. Parmi les conséquences de ces décalages rythmiques, on compte des troubles du sommeil (avec des effets secondaires, tels que les problèmes de concentration et plus généralement la diminution des capacités mentales, des fluctuations d'humeur, voire des troubles neuro-psychologiques plus profonds), des troubles de digestion (avec, à leur tour, des effets secondaires comme des ulcères duodénaux), une fatigue chronique, une morbidité générale élevée, et souvent la consommation accrue et alternante de stimulants et de calmants (médicaments, tabac et alcool).

Ces phénomènes de morbidité sont susceptibles de s'engendrer les uns les autres; ils varient également en fonction des conditions et des charges liées au travail exercé, ainsi que du niveau de qualification.

Vie au travail

Les incidences des horaires atypiques sur la sphère du travail sont modulées par la nature, les conditions, l'organisation de ce travail. De mauvaises conditions de travail sont renforcées par les horaires atypiques, aspects négatifs qui peuvent être partiellement pondérés par des avantages subjectivement appréciés (par exemple la moindre présence de l'encadrement). La nocivité du travail dérythmé, renforcée par des conditions de travail défavorables, rejaille sur l'entourage, mais aussi sur l'entreprise elle-même. Mentionnons seulement ici la productivité réduite du travail nocturne et l'augmentation d'erreurs. Les accidents ne sont pas plus fréquents, mais plus graves durant la nuit.

*Intégration sociale*¹

Les horaires atypiques, et notamment le travail de nuit, réduisent, voire éliminent les possibilités de synchronisation avec les rythmes du réseau d'individus que fréquentent les travailleurs soumis à ces horaires (collègues de travail aux horaires différents, amis, compagne, compagnon, enfants, etc.). Ils entrent également en contradiction avec les rythmes de la plupart des autres domaines de l'activité de l'individu en société (magasins, écoles, administrations publiques, organisations sociales et politiques, etc.). Ces différents domaines ont leurs propres rythmes de fonctionnement qui ne tiennent généralement pas compte des contraintes et des préférences des individus. Les rythmes usuels ne sont certes pas en parfaite concordance avec le rythme circadien moyen des êtres humains, mais ils lui sont tout de même liés. Lorsqu'une personne participe à des domaines d'activités non synchronisés, elle subit des tensions importantes qui engendrent de multiples problèmes variant en intensité et en nature selon sa situation sociale et le type d'horaires atypiques auxquels elle est soumise. Compte tenu de la diversité des effets sociaux, dépendant de situations spécifiques, il n'est possible de formuler des affirmations générales qu'en termes abstraits. La désynchronisation du rythme de travail d'une personne par rapport aux rythmes des personnes et institutions avec lesquelles elle entretient des rapports réguliers produit des problèmes de coordination, de contact et d'engagement. Il en résulte des divergences d'intérêts que supportent, selon la situation, non seulement la personne en question, mais également ses partenaires personnels et institutionnels (il faut ici penser tout particulièrement aux familles).

Enfin, les recherches sociologiques montrent que les conséquences négatives des horaires atypiques se combinent d'autant plus lorsque l'on a à faire à des personnes plus défavorisées (sur le plan social, sur celui de l'emploi et des qualifications, etc.). C'est notamment le cas des femmes, des étrangers, des enfants aussi, directement perturbés dans leurs relations avec leurs parents et avec le système d'éducation.

Attitudes et motivations

Les études fiables concernant les raisons qui amènent à accepter le travail en horaires atypiques sont rares, mais nombre de recherches permettent des conclusions indirectes. Parmi les raisons principales figurent notamment des situations ne présentant pas d'alternative acceptable (par exemple des primes de nuit ou de week-end qui élèvent le niveau du salaire au-delà de ce qui est réalisable autrement). Dans d'autres situations, des motivations extérieures au travail peuvent devenir décisives. C'est le cas - particulier, mais en augmentation - des mères élevant seules leurs enfants qui souvent préfèrent le travail de nuit afin d'assurer leur présence éducative pendant la journée.

Ce dernier cas met bien en lumière un problème particulier: il existe un décalage fréquent entre l'acceptation subjective de ce régime et de ses

¹ Nous entendons par intégration sociale la participation de la personne à un certain nombre de champs sociaux.

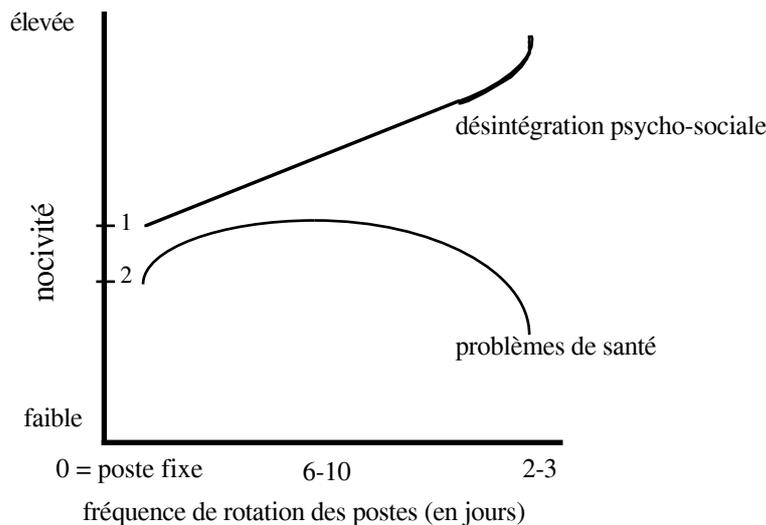
inconvénients d'une part et ses conséquences objectives d'autre part. Ces dernières n'apparaissent souvent en effet que progressivement. Rappelons aussi que les avantages invoqués par les intéressés ressemblent davantage à des justifications a posteriori qu'à des mobiles premiers (par exemple la moindre pression hiérarchique appréciée par certains enquêtés).

Il importe en outre de bien tenir compte du fait que l'entourage joue un rôle important au niveau de ces motivations, qu'on ne doit ainsi jamais considérer comme purement individuelles: l'ensemble des relations familiales d'abord, sociales ensuite de chacun, entre en compte. Les enquêtes ne prennent malheureusement pas en considération, par exemple, les motivations du conjoint.

Vue d'ensemble

Sur le plan de la vie individuelle dans une société complexe comme la nôtre, le problème des horaires atypiques englobe celui du rapport entre trois catégories de rythmes: celui du travail, celui des processus biologiques et ceux des autres champs sociaux. L'atypisme des horaires met les personnes intéressées en situation doublement dérythmée, par rapport à leur corps et sa régulation naturelle et par rapport aux autres rythmes sociaux. En amont des problèmes, deux aspects sont alors à distinguer: l'importance de la désynchronie, et sa fréquence; en aval, il s'agit de distinguer les perturbations physiques et les perturbations psycho-sociales, en tenant compte des liens qui existent entre les deux catégories, notamment dans le long terme. Par rapport à l'une comme à l'autre, on constate ainsi que les effets ne cessent pas au moment de l'arrêt du travail en horaire atypique. Au contraire, les effets secondaires d'ordre physique et psychosocial semblent s'autonomiser, développer leur propre dynamique jusqu'à engendrer des troubles chroniques, longtemps après un retour à des horaires normaux.

Travailler durant la nuit, quel que soit le régime horaire particulier, est problématique non seulement pour les personnes directement intéressées, mais également pour leur environnement social. Les problèmes sont d'ordre physique, psychique et social. Leur gravité dépend d'un large éventail de facteurs, dont l'ampleur et la fréquence des phases désynchronisées ne sont que les causes les plus immédiates. On peut supposer que l'ampleur de la désynchronisation est en rapport direct avec les problèmes mentionnés, alors que le deuxième aspect, la **fréquence des changements de poste**, se présente d'une façon plus complexe. Le schéma suivant, qui reste un résumé partiel et théorique, représente cette deuxième composante:



Légende: 1) Par la distance entre 1 et 2 nous signalons que les dommages psycho-sociaux nous paraissent plus graves que les dommages physiques, notamment si l'on tient compte de la situation familiale et non seulement individuelle. La désintégration concerne non seulement l'individu, mais par voie de conséquence son milieu social immédiat.

2) La distance qui sépare les deux courbes du niveau de nocivité minimal indique que le travail régulier en dehors des rythmes circadiens et sociaux comporte dans tous les cas une part de nocivité, quelle qu'en soit la formule particulière.

Le schéma montre que la nocivité générale d'un travail effectué en dehors des rythmes biologiques et sociaux normaux doit être analysée en fonction de modalités différentes, selon qu'il s'agit d'incidences biologiques ou psycho-sociales. Selon certaines hypothèses, les problèmes de santé seraient sinon évités, du moins atténués si les postes changeaient souvent, c'est-à-dire environ tous les 2 à 3 jours; une rotation tous les 6 à 10 jours serait la plus nocive, toujours sur le plan de la santé¹. Les effets nocifs diminueraient à nouveau avec des fluctuations plus étalées. Les problèmes psycho-sociaux par contre semblent être en proportion directe avec les fluctuations. Les régimes horaires se situant dans la partie droite du schéma correspondent à une hypothèse avancée par certains ergonomes, mais ne sont pas pratiqués dans la réalité (et difficilement praticables sans bouleversement profond des rythmes sociaux). Ils permettraient théoriquement un certain allègement des troubles physiques, mais au prix d'aggraver les problèmes psycho-sociaux.

II. L'état des connaissances en matière d'horaires atypiques

Tout au long de notre rapport, nous n'avons cessé de mettre en garde le lecteur contre les diverses limitations des approches théoriques et méthodologiques mises en oeuvre dans la plupart des recherches. Construire un panorama quelque peu systématique et nuancé s'est avéré extrêmement difficile en raison de ces problèmes. Nous aimerions les rappeler brièvement, car l'état des connaissances scientifiques dans ce domaine ne nous paraît pouvoir avancer qu'à condition de réorientations importantes. Les études ergonomiques sont basées trop souvent sur un modèle du réel emprunté à la physique et à la médecine expérimentales, où chaque sujet est considéré

¹ Une précision plus stricte n'est pas possible, tous les paramètres ne réagissant pas avec la même rapidité. Ajoutons que la plupart des régimes effectivement pratiqués se situent à peu près dans la fourchette qui marque le maximum des troubles de santé.

comme un cas valable en soi. Elles présupposent des individus intrinsèquement indépendants du contexte dans lequel ils sont habituellement insérés. La sociologie et la psychologie sociale n'ont cessé de montrer qu'une telle vision est foncièrement inappropriée, les êtres humains agissant sur et réagissant à leur milieu de manière située, réflexive et non réductible à quelques caractéristiques constantes qui leur seraient "naturelles".

Nous avons essayé de montrer, études à l'appui, qu'il était nécessaire de considérer les personnes non pas comme individus isolés, mais en tenant compte de leur insertion variable dans les différents champs sociaux qui constituent la société. Cette nécessité se révèle jusque dans l'analyse des raisons qui amènent à accepter ou à refuser les horaires atypiques. Nous avons trouvé, par exemple, que ces raisons pouvaient, selon les constellations, fort bien se trouver non pas du côté de la personne elle-même, mais du côté de sa famille, en fonction de sa composition, de la répartition des rôles entre les époux. L'absence de prise en considération, dans une grande partie des recherches, des conditions spécifiques (de travail, de vie familiale, d'autres engagements sociaux) dans lesquelles les personnes soumises aux différents régimes horaires vivent nous a souvent empêchés de pouvoir indiquer avec la précision souhaitée comment se présente et se constitue le lien entre les causes et les effets qui nous intéressent.

Nous avons de plus dû constater une carence grave en ce qui concerne les informations statistiques sur le travail et ses conditions, disponibles en Suisse. Des questions aussi élémentaires que celle de la fréquence numérique et de la répartition par branches des différents régimes horaires ne sont ainsi pas statistiquement traitées.

Aucun effort de collecte systématique de données chiffrées n'a encore été entrepris, pas plus au niveau strictement économique qu'à celui des situations et des conditions de travail. L'Office fédéral de la statistique doit réaliser des enquêtes sur le travail à partir de l'année prochaine. Il reste à voir quelle place y sera réservée aux questions qui nous intéressent ici. En outre, les études scientifiques qui dépasseraient des interrogations purement ergonomiques restent rarissimes en Suisse.

Si les études étrangères nous permettent de savoir quels sont les effets principaux de certaines conditions de travail et d'horaires atypiques, nous nous trouvons dans une situation de manque d'informations factuelles concernant la Suisse. L'évaluation sérieuse des incidences quantitatives de toute modification de la loi sur le travail est donc impossible et risque d'être remplacée par des affirmations ou des estimations plus ou moins intuitives et plus ou moins intéressées.

III. Enjeux économiques et sociaux

Etant donné les enjeux sociaux les plus larges, directement et indirectement liés au maintien ou à l'abandon des régulations en vigueur, une décision en la matière ne saurait être prise eu égard aux seules considérations de rentabilité des entreprises.

On ne peut cependant ici s'empêcher de mettre ce problème en parallèle avec ce qui s'est passé jusqu'au début des années 70, lorsque l'on a favorisé une immigration massive de main-d'œuvre étrangère. Certains spécialistes se demandaient alors si cette politique n'aurait pas un effet de sclérose

structurelle au niveau des entreprises, puisqu'elle les dispensait d'entreprendre un effort d'innovation que la situation des marchés mondiaux exigeait. Mutatis mutandis, il ne paraît pas extravagant de penser qu'une contradiction analogue entre les rationalités d'entreprise et celles de l'économie politique existe aujourd'hui. La dérégulation des horaires et des mesures de protection contre le travail de nuit n'inciterait-elle pas à poursuivre des investissements à la rentabilité particulièrement vulnérable face à des phénomènes de saturation du marché ou d'innovation technologique, au lieu d'encourager à développer des stratégies de substitution plus robustes?

Les résultats des recherches que nous avons consultées montrent que des liens contradictoires existent entre les biens juridiques ou politiques ("Rechtsgüter") qui sont ici en jeu et qu'il s'agit de "peser". En ce qui concerne les problèmes de santé engendrés par des horaires ne respectant pas les rythmes circadiens, on peut se contenter de distinguer globalement deux types de biens: celui des **intérêts économiques à rentabiliser au mieux les équipements** en les exploitant au-delà des heures de travail conventionnelles et celui des **intérêts de santé des travailleurs concernés**, qui ne peuvent être satisfaits au même degré, puisqu'ils sont même inversement proportionnels.

Cette vision bipolaire ne nous paraît cependant pas encore suffisante, car en ce qui concerne les problèmes d'intégration psycho-sociale des personnes concernées, cette pesée s'étend à trois types d'intérêt: à l'**intérêt économique** déjà mentionné et à l'**intérêt des personnes de maintenir des relations normales, satisfaisantes et assurant leur identité sociale** avec leurs partenaires, enfants, amis, ainsi qu'avec des institutions, s'ajoute l'**intérêt pour la société dans son ensemble d'assurer le fonctionnement régulier de certaines institutions** (nous pensons notamment à la famille et aux différents secteurs qui fonctionnent largement grâce au système de milice: la vie associative, politique et militaire). Le fonctionnement de ces institutions est largement synchronisé avec l'ensemble des rythmes sociaux respectant le rythme circadien. Une pratique généralisée d'horaires atypiques risquerait de le remettre en question.

IV. Effets de structure et coûts sociaux

Il convient enfin d'élargir davantage encore le cadre de la réflexion. L'univers dans lequel se situent la quasi totalité des recherches dont nous venons de résumer les résultats est pour l'essentiel limité au monde du travail et à celui de la sphère individuelle et familiale. Il serait faux cependant de croire que les conséquences de l'introduction d'horaires de travail atypiques ne se situent qu'à ce niveau. Nous avons tenté, en introduction, de replacer cette question dans une perspective globale, celle de la socialisation. Mais cette approche macro-sociale du problème n'est pas la seule de ce type dont on doit tenir compte. Des modifications du droit du travail peuvent avoir d'autres incidences structurelles et entraîner en particulier des coûts sociaux importants et souvent difficilement prévisibles.

Or, là-dessus, la littérature sociologique ou économique est rare, sinon inexistante. Lorsqu'ils abordent les problèmes macro-sociaux dans une perspective prospective, les sociologues en particulier se préoccupent surtout de

modèles généraux, d'orientations sociales. A juste titre, d'ailleurs. Divers ouvrages parus dans cette décennie ont ainsi insisté sur les risques, voire sur la réalité déjà présente, d'une société duale: aux uns une vie conforme à ce modèle dont nous parlions en introduction (emploi stable, en horaires réguliers et diurnes, etc.), aux autres l'insécurité de l'emploi, le travail intermittent, les horaires atypiques, etc. Ce danger est réel et l'on en voit déjà les conséquences dans de nombreux pays industriels.

Si ce problème de l'inégalité dans les domaines de l'organisation du travail, des modes de vie, est d'une importance sociale évidente, c'est cependant sur d'autres aspects des répercussions d'une possible déréglementation qu'il faut aussi attirer l'attention. Dans certains domaines, ces répercussions sont facilement prévisibles. Dans d'autres, on en est réduit aux hypothèses. Les économistes comme les sociologues connaissent de nombreux exemples de décisions d'ordre législatif aux conséquences totalement imprévues¹. On connaît ainsi l'exemple historiquement fameux de la grave crise du logement que connut l'Union soviétique au lendemain de la révolution de 1917, lorsque l'on réforma le droit matrimonial, pour autoriser le divorce et l'union libre.

Dans son ouvrage "*Effets pervers et ordre social*"², Raymond Boudon a donné de nombreux exemples de conséquences non anticipées, non voulues, de décisions, d'actions intentionnelles, qui peuvent aller jusqu'à contredire entièrement les intentions de ceux qui les avaient prises. Puisque le projet de révision de la loi sur le travail s'appuie sur la notion d'égalité entre hommes et femmes, rappelons ici le cas souvent étudié par les sociologues de l'éducation et que Boudon reprend: celui de l'accroissement des inégalités en matière de salaires provoqué paradoxalement par une tendance commune aux pays industrialisés à une réduction des inégalités scolaires en fonction du milieu d'origine³. Si l'on invoque de même un principe de la liberté individuelle de choix dans les horaires de travail, on peut aussi renvoyer aux nombreux exemples que donne Boudon de ségrégations sociales provoquées par des comportements en eux-mêmes non ségrégationnistes. Là encore, la démonstration de cette relation est trop longue et complexe pour être reproduite ici. Ce qui nous importe, c'est à nouveau de souligner que les effets de composition dont parlent les économistes se retrouvent dans tous les champs de la société et qu'aucune décision affectant l'un d'entre eux n'est sans conséquence sur les autres.

La prévision de ces effets pervers étant sinon impossible, du moins fort difficile, on devra se contenter de signaler des domaines dans lesquels les résultats des recherches empiriques synthétisés plus haut permettent de dégager quelques évidences, de formuler quelques hypothèses aussi. Les observations effectuées dans le domaine de la médecine du travail

¹) L'importance de cette question est aujourd'hui si bien reconnue que le Fonds National de la Recherche Scientifique vient, rappelons-le, de lancer un programme national de recherche sur les conséquences des décisions gouvernementales.

²) Raymond Boudon, "*Effets pervers et ordre social*", Presses Universitaires de France, Paris, 1977.

³) Nous ne pouvons reproduire ici la démonstration de ce phénomène, découvert en premier par Lester C. Thurow, qui a montré qu'il y avait bien relation de cause à effet entre les deux faits, et non simple corrélation.

concourent ainsi à laisser prévoir une augmentation des coûts de la santé à la mesure du nombre d'emplois qui seront affectés par les modifications envisagées de la législation sur les horaires de travail. Celles-ci peuvent avoir également des répercussions au niveau d'infrastructures collectives, comme les transports et autres services publics, contraints de s'adapter à une demande nouvelle. Si le pronostic que nous évoquions plus haut se réalise, à savoir que le travail diurne en horaires réguliers est en passe de devenir plus l'exception que la règle, c'est l'ensemble des infrastructures de la vie sociale qui s'en trouvera modifié. En d'autres termes, les horaires atypiques introduits par exemple dans un secteur tel que l'industrie, au nom d'arguments économiques et technologiques, seront selon toute vraisemblance à l'origine de leur extension dans d'autres secteurs, celui des services notamment. Des gains dégagés d'un côté peuvent ainsi entraîner des coûts accrus d'un autre, en particulier pour la collectivité. Même si le sociologue n'a guère les moyens de se substituer à l'économiste, ne peut-on se demander si les nécessités invoquées couramment pour flexibiliser l'utilisation de la main d'oeuvre n'auront donc pas pour conséquence un transfert de charges d'un domaine à l'autre et pour résultat, tout au mieux et en termes strictement comptables, un jeu à somme nulle?

Il y a cependant plus: lorsqu'il parle d'infrastructures de la vie sociale, le sociologue ne peut se situer dans la seule perspective qui vient d'être évoquée. Pour lui, il n'y a jamais de jeu à somme nulle et la notion de coûts sociaux doit être prise au sens le plus large: doivent être considérés comme tels non seulement bien sûr les problèmes de santé, dont personne n'oserait prétendre que l'instrument de mesure premier est d'ordre comptable, mais encore ces inégalités, ces ségrégations dont nous venons de parler. C'est là que quelques hypothèses sont possibles, appuyées qu'elles peuvent être sur des tendances déjà observables.

Nous ne reviendrons pas pour ce faire sur la synthèse des recherches proposée ci-dessus, souhaitant nous placer ici dans une optique à la fois plus générale et aussi plus spécifiquement nationale. En ce qui concerne ce dernier aspect des choses, doit-on rappeler ici que la Suisse se distingue par un mode d'organisation politique, de participation à la vie collective, de rapport aux institutions faisant beaucoup plus appel à la notion de bénévolat que chez la plupart de ses voisins. La Suisse a également conservé une tradition d'activités communautaires (que l'on pense, par exemple, aux associations d'entraide, aux sociétés de chant, etc.) beaucoup plus vivace que dans les autres pays industriels. Le bon fonctionnement de nombre de ces institutions est impensable sans un minimum de synchronisation dans les plages horaires de disponibilité d'une majorité d'individus.

Pour rester encore dans ce domaine des spécificités nationales, il relève de l'évidence que la vie quotidienne en Suisse est régie par des cadres temporels beaucoup plus stricts que ceux de nombre de pays européens: on n'en prendra pour seul exemple que les heures d'ouverture et de fermeture des commerces, cafés ou lieux de loisirs collectifs, beaucoup plus strictement réglementés en Suisse qu'ailleurs. Sauf à entrer dans la logique en spirale signalée ci-dessus, celle d'horaires atypiques engendrant d'autres horaires atypiques, on imagine aisément les problèmes de vie quotidienne que devront affronter les salariés travaillant hors de ces cadres. En cette matière, les effets de désynchronisation constatés à l'étranger peuvent

s'avérer ici plus forts encore.

Cette question nous renvoie enfin à un problème peu traité dans les études que nous avons recensées. Parce qu'elle doit souvent spécialiser ses approches pour mieux explorer tel ou tel aspect de la vie individuelle et de l'organisation collective, la sociologie ne rend pas toujours compte de la pluralité des dimensions dans lesquelles chacun d'entre nous doit se situer à chaque instant. La vie quotidienne n'est pas séquentiable en fonction des divers domaines que se répartissent les sociologues: travail, loisirs, famille, politique, etc. Comme l'écrivait l'historien Marc Bloch, en découpant par nécessité ce qui est de l'ordre de l'*homo æconomicus*, de l'*homo faber*, de l'*homo ludens* et de quelques autres encore, nous ne produisons que des fantômes¹.

En d'autres termes, parler de contraintes systémiques, niveau auquel se situent ces effets pervers évoqués ci-dessus, n'a de sens que si l'on renvoie cette question à une autre unicité, celle de l'individu, aux équilibres et aux complémentarités entre la pluralité de ses rôles, sa vie sociale et sa vie privée. Ces équilibres ne dépendent pas que de la volonté individuelle, d'arrangements particuliers; ils font système avec le système social. A trop parler abstraitement de l'individualisme comme d'une sorte de caractéristique psychosociale propre aux sociétés contemporaines, d'une autonomie jamais clairement définie mais toujours affirmée comme étant une revendication essentielle d'aujourd'hui, on en vient à oublier que toute l'histoire des sociétés modernes est faite d'une lente construction d'un modèle culturel, politique, institutionnel d'équilibre entre le collectif et l'individuel.

Cette construction est on le sait fragile. Des sociologues ont pu montrer comment en changeant un élément d'une société, on pouvait détruire sa culture, son organisation sociale, son mode spécifique d'articulation entre l'individu et le social². Nous n'en sommes certes pas là. Cependant, si du fait de l'extension d'horaires de travail de plus en plus individualisés, on en vient à dissocier de plus en plus les espaces-temps de l'activité de chacun et ceux des institutions (économiques, politiques, sociales, etc.), on ne fera qu'amplifier la tendance à leur séparation déjà à l'oeuvre et qui se manifeste par exemple par la faiblesse de la participation civique, la tendance aussi à la privatisation du privé et à l'isolement des institutions collectives. Constatant la faiblesse de ce qui déjà relie l'un à l'autre ces deux niveaux, des sociologues n'en viennent-ils pas, comme Jürgen Habermas, à se demander s'il ne faudrait pas parler d'une autre forme de société duale que celle évoquée plus haut, en l'occurrence d'une société dont la sociologie ne pourrait rendre compte que par un double système conceptuel, l'un adapté au niveau des institutions, l'autre à celui de la vie quotidienne et individuelle.

Rien n'interdit d'imaginer une société dans laquelle une majorité des

¹) cf. Marc Bloch, «La société féodale», Albin Michel, Paris, 1968.

²) Ce fut notamment le cas des sociétés colonisées. Pierre Bourdieu a pu montrer par exemple qu'en imposant le temps propre de l'économie d'un pays industriel comme la France à un pays agricole, l'Algérie, on en avait complètement transformé toute la structure sociale, toute la culture - cf. P. Bourdieu, "La société traditionnelle - Attitude à l'égard du temps et conduite économique", *Sociologie du Travail*, Vol. 5, No 1, 1963, p. 24-44.

individus pourraient se désintéresser de celle-ci, au point de simplement cohabiter avec elle, en fonction d'arrangements propres à chacun, au point aussi de laisser à des institutions impersonnelles (l'Etat, l'entreprise) le soin d'assurer les régulations encore nécessaires pour permettre cette cohabitation d'intérêts singuliers. Une telle société relève du possible. Reste à savoir si elle est de l'ordre du souhaitable.

Bibliographie

- Aanonsen A.** (1964), "Shift Work and Health", Oslo, Universitetsforlaget
- Akerstedt T., Torsvall L.** (1981), "Shift Work - Shift-Dependent Well-Being and Individual Differences", *Ergonomics*, Vol. 24/4, p. 265-273
- Andlauer P., Lille F.** (1982), "Le travail posté", Rapport aux Journées de Médecine du Travail, Lille, 26-29 mai 1982.
- Andlauer P., Metz B.** (1967), "Travail en équipes alternantes", in "Physiologie du travail: ergonomie", Scherrer J., éd., Paris, Masson, Vol. II, p. 272-281
- Angersbach D., Knauth P., Loskant H. et al.** (1980), "A retrospective cohort study comparing complaints and diseases in day and shift workers", *International Archives of Occupational Environment and Health*, Vol. 45, p. 127-140
- Audétat M.** (1989), "Les conditions de travail nocturne des agents accompagnateurs-couchettes", Lausanne, Recherche effectuée à la demande de la Fédération suisse des cheminots (SEV).
- Baillo J.** (1985), "Die Gestaltung der Arbeitszeit als Beitrag zur Humanisierung der Arbeit", Berne (Travail de licence non publié)
- Baillo J., Holenweger T., Ley K. et al.** (1989), "Handbuch Arbeitszeit. Perspektiven, Probleme, Praxisbeispiele", Zurich, Verlag der Fachvereine
- Barhad B., Pafnote M.** (1970), "Contributions à l'étude du travail en équipes alternantes", *Le Travail Humain*, Vol. 33/1-2, p. 1-20
- Becker-Schmidt R.** (1983), "Entfremdete Aneignung, gestörte Anerkennung, Lernprozesse: Über die Bedeutung von Erwerbsarbeit für Frauen", in "Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982", Frankfurt/New York, Campus Verlag, p. 412-426
- Bertrand M., Thibault M.N.** (1982), "Pourquoi pas la nuit ?", *Aujourd'hui*, revue CFDT, janvier-février
- Best F.** (1980), "Flexible Life Scheduling, Breaking the Education-Work-Retirement Lockstep", New York, Praeger
- Blaire S., Conne E., Gonik V. et al.** (1989), "Santé perçue et conditions de travail dans différents groupes professionnels", Grenoble, Société Alpine de Publications (Recueil des communications aux XIIIèmes Journées franco-suisse de médecine du travail)

Boisard P., Vennat M.M. (1984), "Réduction de la durée du travail et attitudes temporelles", *Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi*, Vol. 27

Bouillaguet-Bernard P., Boisard P., Letablier M.T. (1986), "Le partage du travail: une politique asexuée?", *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 14-15, p. 31-51

Bouillaguet-Bernard P., Germe J.F., "Salarisation et travail féminin en France", *Critiques de l'économie politique*, No 17, oct-déc. 1981, p. 83-117.

Boulin J.-Y. (1986), "Temps et gestion économique et sociale : suivi de l'expérimentation d'une réduction-réorganisation du temps de travail (2RT) menée dans une entreprise du bâtiment", Paris, Institut de Recherche et d'Information Socio-Economique Travail et Société, Université Paris IX Dauphine / CNRS.

Boulin J.-Y., Taddei D. (1988), "Analyse des processus conduisant à des réorganisations-réductions (2 RT) du temps de travail. Etude à partir de 10 monographies d'entreprises", Paris, Institut de Recherche et d'Information Socio-Economique Travail et Société, Université Paris IX Dauphine / CNRS.

Boulin J.-Y., Taddei D. (1989), "Les accords de réduction-réorganisation du temps de travail. Négociations et conséquences économiques", *Travail et Emploi*, p. 33-50.

Broda J. (1988), "Le syndrome des '3 P' : pression horaire, pression hiérarchique, pas de perspective professionnelle", *Sociologie du Travail*, No 1, p. 19-36.

Browa H. (1984), "Auswirkungen der technischen Entwicklung in der Mikroelektronik auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt in der Schweiz", Diessenhofen, Verlag Rüegger

Brown D., Charles Dr. N. (1982), "Les femmes et le travail posté : quelques faits observés en Grande-Bretagne", Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Brown H.G. (1959), "Some effects of shiftwork on social and domestic life", Hull, University, Department of Economics and Commerce.

Bugard P. (1964), "L'usure par l'existence", Paris, Masson

Bulletin d'Information Sociales, (1988), No 1.

Bunnage D. (1980), "Etude sur les conséquences du travail posté sur la vie sociale et familiale", in "Effets du travail posté sur la santé, la vie sociale et la vie familiale", Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin.

Burdy J.P., Dubesset M., Zancarini-Fournel M. (1987), "Rôles, travaux et métiers de femmes", *Le Mouvement Social*, No 140

Bureau International du Travail (1985), "Bibliographie annotée sur le temps de travail", Genève, BIT

Bureau International du Travail (1986), "Flexibility in working time", Genève, BIT, Conditions of Work Digest, Vol. 5/2

Carpentier J., Cazamian P. (1989), "Le travail de nuit - Effets sur la santé et la vie sociale du travailleur", Genève, Bureau International du Travail (Première édition 1977)

Chabaud-Rychter D., Fougeyrollas-Schwebel D., Sonthonnax F. (1985), "Espace et temps du travail domestique", Paris, Librairie des Méridiens, Klincksieck et Cie.

Chambers D. (1986), "The constraints of work and domestic schedules on women's leisure", *Leisure Studies*, No 5, p. 309-325.

Chazalette A. (1973), "Une étude sur les conséquences du travail en équipes alternantes et leurs facteurs explicatifs", Lyon, Groupe de Sociologie Urbaine, Rapport pour le Commissariat Général du Plan.

Chazalette A. (1974), "Le travail de nuit en postes fixes", Lyon, Groupe de Sociologie Urbaine, Rapport pour le Commissariat Général du Plan.

Commission fédérale pour les questions féminines (1987), "Femmes et hommes : faits, perspectives, utopies.

Conrad-Betschart H.P. (1986), "Untersuchungen zur Zweischichtarbeit", Zürich, ADAG Administration & Druck AG (Thèse de doctorat en économie, Université de Berne)

Daune-Richard A.M. (1984), "Activité professionnelle, travail domestique et lignées féminines", in "Le sexe du travail, Structures familiales et système productif", Presses universitaires de Grenoble, p. 45-56.

Département de l'Economie Publique, République et Canton de Genève (1985), "Evaluation du nombre d'heures de travail accomplies dans les ménages", Etude statistique basée sur le recensement fédéral de la population de 1980.

Dworschak F. (1987), "Lebensstil und Arbeitszeit-Flexibilisierung", in "Arbeitszeit-Flexibilisierung", Gehrman F., Becker T., eds, Frankfurt

Engfer U., Hinrichs K., Offe C., Wiesenthal H. (1984), "Arbeitszeitsituation und Arbeitszeitverkürzung in der Sicht der Beschäftigten", in "Arbeitsgesellschaft: Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven", Offe C., éd., Frankfurt/New York, Campus Verlag, p. 167-204

Erbes-Seguin S. (1988), "Le travail dans la société, bilan de la sociologie du travail", Tome 2, PUG.

Estryn-Behar M., Gadbois C., Vaichere E. (1978), "Effets du travail de nuit en équipes fixes sur une population féminine. Résultats d'une enquête dans le secteur hospitalier", *Archives des Maladies Professionnelles*, Vol. 39, p. 531-535

Frese M., Okonek K. (1984), "Reasons to Leave Shiftwork and Psychological and Psychosomatic Complaints of Former Shiftworkers", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69/3, p. 509-514

Friedmann P., Weimer S. (1982), "Arbeitnehmer zwischen Erwerbstätigkeit und Ruhestand", *Campus Forschung*

Fröberg J.E. (1981), "Shiftwork and irregular working hours in Sweden : research issues and methodological problems", in "Biological rhythms, sleep and shiftwork", Johnson L.C. et al., eds, MTP Press Limited, p.225-239.

Fürstenberg F. (1987), "Flexible Gestaltung der industriellen Arbeitsbedingungen", *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, Vol. 41/2, p. 65-68

Gadbois Ch. (1981), "Aides-soignantes et infirmières de nuit. Conditions de travail et vie quotidienne", Montrouge, Association Nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), Collection Etudes et Recherches.

Gonik V., Blaire S., Conne E. et al. (1989), "Le travail en horaires irréguliers ou de nuit: Existe-t-il une différence entre hommes et femmes?", Bordeaux, Communication à l'ADELFF, 12-15 septembre

Gordon G.C., McGill W.L., Maltese J.W. (1981), "Home and community life of a sample of shiftworkers", in "Biological rhythms, sleep and shiftwork", Johnson L.C. et al., eds, MTP Press Limited, p.357-369.

Gove W.R. (1970), "Sleep Deprivation: A Cause of Psychotic Disorder", *American Journal of Sociology*, Vol. 75/5, p. 782-799

Gruppe Corso (1987a), "Arbeitszeitgestaltung in einem Unternehmen der chemischen Industrie", Zurich

Gruppe Corso (1987b), "Arbeitszeitwünsche. Ergebnisse aus Betriebsumfragen in Schweizer Unternehmen", Zurich

Guélaud F., Roustang G. et al. (1986), "Les conséquences des horaires atypiques sur la vie quotidienne des salariés", Aix-En-Provence, Laboratoire d'économie et de sociologie du travail, CNRS, Etude pour le Commissariat Général du Plan.

Guérin J. (1977), "Charge de travail et système de rotation : Résultat de deux enquêtes sur la fatigue mentale chez les sidérurgistes soumis ou non aux horaires alternants" in "Ergonomie du travail de nuit et des horaires alternants", Andlauer P., Carpentier J. et Cazamian P., eds, Paris, Ed. Cujas.

Guérin J., Durrmeyer G. (1973), "Etude de la fatigue mentale industrielle", Paris, Université de Paris I, Institut des Sciences Sociales du Travail

Guérin J., Noulin M., Rabit M. (1983), "Fatigue mentale et travail de nuit dans des postes à charge mentale prédominante de la sidérurgie", Paris, Université de Paris I, Institut des Sciences Sociales du Travail.

Guignard M., Carré M. (1983), "Vécu et santé du travailleur en service continu", Paris, Université de Paris I, thèse en Ergonomie et Ecologie.

Haider M., Koller M., Cervinka R. (éds.) (1986), "Night and Shiftwork: Longterm Effects and their Prevention", Frankfurt a.Main-Bern-New York, Verlag Peter Lang, Studies in Industrial and Organizational Psychology, Vol.3

Harrington J.M. (1978), "Shift Work and Health - A Critical Review of the Literature", London, Institute of Occupational Health, University of London

Hatchuel G.(1988), "Accueil des jeunes enfants", *Consommation et mode de vie*, No 41, août , Paris, Credoc.

Hood J., Golden S. (1979), "Beating Time / Making Time : The Impact of Work Scheduling on Men's Family Roles", *The Family Coordinator*, October, p. 575-582.

Hubault F. (1984), "L'approche ergonomique du travail de nuit et des horaires alternants", *Contacts*, No 5, p. 18-29.

Japan Association of Industrial Health (1979), "Opinion on night work and shiftwork", *Journal of Science of Labour*, Vol 55 (8), p. 1-36.

Jobert A., Rozenblatt P. (1985), "Aménagement et réduction du temps de travail : l'enjeu de la mobilisation des salariés dans la recherche de nouveaux compromis", *Critiques de l'Economie Politique*, juillet-septembre, p. 82-113.

Kellerhals J., Perrin J.-F., Steinauer-Cresson G., Voneche L., Wirth G. (1982), "Mariages au quotidien, inégalités sociales, tensions culturelles et organisation familiale", Lausanne, Ed. P.M. Favre, coll. Regards Sociologiques.

Kergoat D. (1984), "Les femmes et le travail à temps partiel", Paris, La Documentation française.

Lenoir R. (1985), "L'effondrement des bases sociales du familialisme", *Actes de la Recherche en Sciences sociales*, juin, No 57/58, p. 69-88.

Lenoir R. (1985), "Transformations du familialisme et reconversions morales", *Actes de la Recherche en Sciences sociales*, septembre, No 59, p. 3-47

Lestrade B. (1986), "Le travail à temps partiel en République Fédérale d'Allemagne", Paris, Centre d'Information et de Recherche sur l'Allemagne Contemporaine, Travaux et Documents No 7

Le Quere J. (1966), "Problèmes posés par le personnel de quart dans la raffinerie", *Archives des Maladies Professionnelles*, Vol. 27/10-11, p. 832-835

Linhart D., Tourreau R. (1981), "Mon vendredi ...! Qui gagne au change ?", *Revue française des affaires sociales*, janvier-mars, p. 139-157.

Loos J. (1984), "Le syndicalisme à l'épreuve des expériences d'aménagement du temps de travail", *Revue française des affaires sociales*, No 4, p. 21-38.

Maasen A. (1980), "La vie familiale dans les familles de travailleurs postés et la carrière scolaire des enfants", in "Effets du travail posté sur la santé, la vie sociale et la vie familiale", Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin.

Maruani M. (1985), "Mais qui a peur du travail des femmes", Paris, Syros.

Maruani M., Nicole-Drancourt Ch. (1989), "La flexibilité à temps partiel, conditions d'emploi dans le commerce", Paris, La Documentation française.

Maurice M. (1971), "Le travail par équipes", Genève, Bureau International du Travail

Maurice M., Monteil C. (1965), "Vie quotidienne et horaires de travail. Enquête psychosociologique sur le travail en équipes successives", Paris, Université de Paris I, Institut des sciences sociales du travail.

Mercure D., Regimbald D., Tanguay A. (1987), "Le travail de nuit volontaire : pour préserver son autonomie", *Sociologie du Travail*, No 3, p. 359-362.

Meurs D., Charpentier P. (1987), "Conséquences des horaires atypiques sur la vie quotidienne des salariés", Paris, Centre d'Etudes de l'Emploi, Etude pour le Commissariat Général du Plan.

Mott P.E. (1976), "Social and Psychological Adjustment to Shift Work", in "Shift Work and Health", HEW Publication No 76-203, Washington, US Government Printing Office

Mott P.E., Mann F.C. McLoughlin Q. et al. (1965), "Shift Work: The Social, Psychological and Physical Consequences", Ann Arbor, The University of Michigan Press

Münstermann J., Preiser K. (1978), "Schichtarbeit in der Bundesrepublik Deutschland", Bonn, Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Forschungsbericht Humanisierung des Arbeitslebens, Band 8

Nachreiner F. (1977), "Einstellung zur Schichtarbeit", *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, Vol. 32, p. 152-159

Nachreiner F. (1985), "Einstellung zur Schichtarbeit - Probleme und Ergebnisse bei der Anwendung der EZS-Skala", *Zeitschrift für Arbeitswissen-schaft*, No 2, p.116-119

Nicole Ch. (1984), "Les femmes et le travail à temps partiel : tentations et perversions", *Revue française des affaires sociales*, No 4, p. 95-109.

Offe C., **Hinrichs** K., **Wiesenthal** H., éd. (1982), "Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit", Frankfurt/New York, Campus Verlag

Pierce J.L., **Newstrom** J.W., **Dunham** R.B., **Barber** A.E. (1989), "Alternative Work Schedules" Boston, Allyn and Bacon, Inc.

Queinnec Y., **Teiger** C., **de Terssac** G. (1985), "Repères pour négocier le travail posté", Toulouse, Edition de l'Université Toulouse-le-Mirail.

Ramaciotti D., **Blaire** S., **Bousquet** A. et al. (1988), "Sortons le travail de nuit de sa boîte noire", in "La vie au travail et son avenir", Lévy R., éd., Lausanne, Editions Réalités sociales, p. 123-159

Ramaciotti D., **Zimmermann** Ch., **Blaire** S. et al. (1987), "Le travail de nuit: Un choix de société?", *Médecine sociale et préventive*, Vol. 32, p. 253-255

Reverente B.R. et al. (1982), "Sickness absence among shiftworkers in an industrially developing country", *Journal of Human Ergonomy*, Vol 11, p. 195-200.

Rinderspacher J.P. (1987), "Am Ende der Woche. Die soziale und kulturelle Bedeutung des Wochenendes", Bonn

Rutenfranz J., **Beermann** B., **Löwenthal** I. (1987), "Nachtarbeit für Frauen - Überlegungen aus chronophysiologischer und arbeitsmedizinischer Sicht", Stuttgart, Gentner Verlag, Schriftenreihe Arbeitsmedizin-Sozialmedizin-Präventivmedizin, Band 74

Rutenfranz J. et al. (1980), "Etude pilote sur les conséquences physiologiques et psychologiques du travail posté dans certaines branches du secteur tertiaire", in "Effets du travail posté sur la santé, la vie sociale et la vie familiale", Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin.

Rutenfranz J., **Knauth** P. (1987), "Schichtarbeit und Nachtarbeit - Probleme, Formen, Empfehlungen", München, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, 2. Auflage

Seifert H. (1989), "Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung - Ein neues Konzept der Arbeitszeitpolitik?", *WSI-Mitteilungen*, No 11, p. 670-681

- Sergean R.** (1971), "Managing Shift Work", London, Gower Press
- Singly F. de** (1987), "Fortune et Infortune de la femme mariée," Paris, PUF, Coll. Economie en liberté.
- Staines G.L., Pleck J.H.** (1983), "The Impact of Work Schedules on the Family", Survey Research Center, Institute for Social Research, The University of Michigan.
- Stengel M.** (1987), "Einstellungen zur individuellen Arbeitszeitverkürzung", *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, Vol. 41/2, p. 77-83
- Tasto D.L. et al.** (1978), "Health consequences of shiftwork", US Department of Health Education and Welfare.
- Taylor P.J.** (1969), "The Problems of Shift Work", *Journal of the Royal College Physicians*, Vol. 3, p. 370-384
- Teiger C., Laville A., Lortie M.** (1981), "Travailleurs de nuit permanents, rythmes circadiens et mortalité", *Le Travail Humain*, Vol. 44/1, p. 71-92
- Troutot P.-Y., Trojer J., Pecorini M.** (1989), "Crèches, garderies et jardins d'enfants. Usage et usagers des institutions genevoises de la petite enfance", Genève, Service de la Recherche Sociologique, Cahier No 28
- Tuchszirer C.** (1986), "Partage du travail et flexibilité en Belgique et en RFA", *Les Cahiers Français*, No 231, p.55-59.
- Ulich E., Baitsch C.** (1979), "Schicht- und Nachtarbeit im Betrieb - Probleme und Lösungsansätze", Rüschlikon/Zürich, Gottlieb Duttweiler-Institut-Verlag, 2e édition
- Vandelac L., Bélisle D., Gauthier A., Pinard Y.** (1985), "Du travail et de l'amour, les dessous de la production domestique", Montréal, Edition Albert Saint-Martin.
- Villeneuve-Gökalp C.** (1985), "Incidences des charges familiales sur l'organisation du travail professionnel des femmes", *Population*, mars-avril
- Walker J.** (1977), "The Human Aspects of Shift Work", London, Institute of Personnel Management
- Wedderburn A.** (1978), "Some suggestions for increasing the usefulness of psychological and sociological studies of shiftwork", *Ergonomics*, Vol. 21/10, p. 827-834
- Weiss P.** (1987), "De la réduction des horaires à la flexibilité du travail: tendances et interprétation pour la Suisse", *Travail et Société*, Vol. 12/2, p.409-432

Wyatt S., Marriott R. (1953), "Night Work and Shift Changes", *British Journal of Industrial Medicine*, Vol. 10, p. 164-172

ANNEXE

La situation en Suisse

La Suisse dispose d'une loi sur le travail, mais d'aucun relevé descriptif systématique qui permettrait de construire une vue d'ensemble nuancée de la réalité ainsi réglementée. En effet, pour important qu'ils soient en tant que documentation minimale de la société suisse, ni le recensement de la population, ni celui des entreprises ne nous fournissent des informations suffisamment détaillées sur les régimes de (temps de) travail, leur répartition et leur incidence sur les différents segments de la population. En outre, la périodicité espacée de ces recensements ne permet pas de suivre des évolutions rapides ou à court terme. Rappelons qu'un début prometteur a été fait par l'Office fédéral de la statistique sur le plan de micro-recensements dont on attend avec impatience l'annonce des sujets de la nouvelle série; une enquête détaillée sur le travail (*labour force survey*) est actuellement projetée et devrait être réalisée sous forme pilote en 1991. Force est de souligner que la Suisse est en retard de plusieurs décennies sur les autres pays industrialisés, qui se sont dotés de ces outils indispensables à la connaissance de la société et à l'évaluation de mesures politiques de tout genre depuis fort longtemps.

Nos efforts de documentation de l'état de la situation dans notre pays souffrent lourdement de ces lacunes d'information. Faute de pouvoir nous-mêmes les combler par une recherche, nous sommes réduits à reproduire les informations et les estimations des rares études qui existent. Etant donnée la structure différente de l'économie et de l'écologie sociale suisses, il n'est guère possible d'extrapoler des tendances descriptives d'autres pays euro-

péens (voir les difficultés rencontrées - et mal résolues - lors d'une telle tentative concernant l'impact des nouvelles technologies sur l'emploi en Suisse par Browa, 1984).

En dépit de ces limitations, nous tenterons dans ce bref chapitre descriptif d'esquisser quelques éléments qui nous paraissent essentiels. Si l'on s'intéresse à l'impact de différents régimes de travail sur la vie des hommes et des femmes qui leur sont soumis, on est obligé de prendre en considération non seulement la situation de travail elle-même, mais également la place qu'elle peut avoir dans l'ensemble des insertions sociales des personnes, et ce en principe à deux niveaux: celui de la personne et de ses participations multiples et parallèles à différents secteurs de la vie sociale, et celui de l'unité domestique à laquelle une personne qui ne vit pas seule appartient et qui est un autre niveau d'intersection et de répartition d'activités, de responsabilités, d'attentes et d'appréciation de réciprocités.

Il nous est, bien entendu, impossible de brosser ici un tableau qui tiendrait compte de tous les aspects propres à ce principe organisateur. Nous nous limiterons aux régimes temporels les plus directement pertinents, et à quelques éléments supplémentaires concernant deux problèmes liés à ces questions du point de vue des travailleurs: les différentes situations familiales et la garde des enfants. Ces deux derniers aspects sont intégrés au chapitre III.

I. Formes d'horaires atypiques

Difficultés terminologiques

Si les formes atypiques de travail restent globalement plutôt minoritaires, elles n'en sont pas moins diversifiées. La diversité des pratiques s'exprime par la multitude des termes qui les désignent et qui n'ont pas toujours leur équivalent précis d'une langue à l'autre. Nous ne chercherons pas à rendre compte de toutes les distinctions observées, mais nous efforcerons plutôt de trouver une voie de généralisation médiane, en suivant largement l'ouvrage de Baillod et al. (1989) qui fait autorité, ainsi que le *Conditions of Work Digest* du Bureau international du travail (1986).

Travail (ou temps) supplémentaire

Définition: Le temps supplémentaire (*Mehrzeitarbeit*, *overtime work*) est un travail pendant un nombre d'heures supérieur au nombre convenu comme normal par une convention collective, un contrat individuel ou simplement par consensus dans une branche.

Formes et loi: En raison des dispositions légales suisses, il convient de distinguer entre "travail supplémentaire" (*Ueberzeitarbeit*) et "heures supplémentaires" (*Ueberstundenarbeit*). Les heures supplémentaires sont régies par le CO; elles s'ajoutent au temps de travail convenu sans dépasser le maximum légal fixé par la loi sur le travail. Le travail supplémentaire est régi par cette dernière loi et concerne le dépassement du maximum légal; il doit respecter à son tour un maximum, qui ne peut être dépassé qu'exceptionnellement.

Pour un nombre important de services publics et certaines branches privées, la loi prévoit des dispositions spéciales qui donnent une marge de manœuvre plus importante sans nécessité d'autorisation.

Travail à temps réduit

Définition et formes: Le travail à temps réduit (*Kurzarbeit*, *short-time working*) est l'inverse du temps supplémentaire: il s'agit d'une réduction temporaire du temps de travail, formulée en termes d'heures par jour ou de jours par semaine. Quand la réduction du temps de travail est accompagnée d'une réduction du salaire, il est plus adéquat de parler de chômage partiel.

Travail à temps partiel

Définition: Contrat durable qui prévoit un temps de travail inférieur à celui qui est d'usage (dans l'entreprise ou en général).

Formes: Le temps partiel peut être régulier, irrégulier (travail sur appel, *KAPOVAZ* en allemand, *on-call employment* en anglais), ou impliquer l'engagement simultané de deux (voire, théoriquement, plusieurs) personnes pour un même poste (*job sharing*). Le temps partiel peut être défini et réalisé par un grand nombre de formules (en termes d'heures par jour, de demi-journées ou de journées par semaine, de semaines par mois, en régime continu ou par intervalles).

Le travail écourté pour raisons conjoncturelles (*Kurzarbeit*, *short-time working*) n'est d'ordinaire pas inclus dans cette catégorie.

Loi: le contrat de travail à temps partiel est assimilé au contrat normal et ne fait pas l'objet de dispositions particulières.

Temps variable ou à la carte

Définition et formes: Ce terme (*gleitende Arbeitszeit* ou *GLAZ* en allemand, *flexitime* en anglais) recouvre une multitude de pratiques; elles s'appliquent habituellement à des régimes de temps normal, mais se combinent également avec le temps partiel. Elles ont en commun d'abolir le principe d'un début et d'une fin de la journée de travail fixes et identiques pour tout l'effectif, tout en maintenant une durée de travail prescrite. La plupart des formes pratiquées distinguent un temps bloqué et un temps variable qui peut être fixé individuellement selon des règles déterminées. Le temps variable suppose en général la mise en place de dispositifs de mesure du temps effectif d'activité. Dans le cas du temps de travail variable, forme la plus conséquente, le temps bloqué est éliminé, la plage journalière de travail étant fixée individuellement ou collectivement à l'intérieur d'un cadre global.

Loi: En dehors de la limitation d'un maximum d'heures par jour et de la compensation d'heures annulées, ce régime ne fait l'objet d'aucune disposition légale, notamment pas en ce qui concerne les heures supplémentaires. Il est rarement réglé par convention, mais plutôt négocié dans le cadre de l'entreprise.

Travail posté et de nuit

Définition et formes: Les différentes formes du travail posté (ou par équipes, *shift work* en anglais) ont en commun le fait que la plage de temps d'activité est décalée par rapport à la journée de travail normale. Selon les formes et les aspects, on distingue au minimum le travail posté en 2x8 (*Zweischichtbetrieb*, *two-shift system*), en 3x8 (*Dreischichtbetrieb*), en continu (*Durchlaufbetrieb*, *continuous shift work*), et le travail de nuit (*Nachtarbeit*, *night work*).

Le "2x8" est lié à un arrêt de l'exploitation durant une partie seulement de la nuit, le "3x8" permet le fonctionnement 24 heures sur 24. La différence entre "3x8" et "continu" réside dans le fait que le premier peut inclure un arrêt des opérations durant le week-end, alors que le deuxième est lié à une exploitation sans aucun arrêt.

Le terme de "travail de nuit" n'implique pas de précision quant à ces régimes particuliers et met simplement en relief que le travail s'effectue partiellement ou entièrement durant la nuit.

Loi: Selon la loi suisse en vigueur, on parle de travail de nuit lorsque celui-ci touche la période de minuit à 4 heures.

Travail du samedi, du dimanche, du week-end

Définition: Si le travail est accompli au moins partiellement pendant un jour habituellement férié, on parle, selon le jour concerné, de travail du samedi (Samstagsarbeit), du dimanche (Sonntagsarbeit) ou de week-end (Wochenendarbeit). Une autre formule utilisée parfois est le "travail en VSD" pour vendredi-samedi-dimanche.

Formes: Dans la pratique, il convient de distinguer le travail du samedi dans le cadre:

- de la semaine de six jours,
- d'une semaine de travail décalée (p.ex. du lundi au vendredi pour une équipe, du mardi au samedi pour une autre),
- d'un système posté,

et le travail du week-end dans le cadre

- d'un système en continu,
- d'un régime orienté sur le week-end (souvent pratiqué dans l'hôtellerie et le tourisme),
- d'un système posté régulier de week-end.

Loi: La loi en vigueur considère le samedi comme jour de travail ordinaire et ne régleme que le travail du dimanche, en tant qu'exception. Celui-là est en principe interdit et nécessite des dérogations à demander expressément. Le samedi libre, par contre, a une existence juridique seulement dans la mesure où il est prévu par une convention.

Autres formes et aspects de flexibilité temporelle

Les formes de flexibilité précitées sont actuellement celles qui suscitent le plus de discussions, en raison du projet de modification de la loi sur le travail. Dans une perspective plus générale, notamment par rapport aux tentatives d'humaniser le travail, il importe cependant de ne pas perdre de vue les autres formes de flexibilité temporelle (voire de gestion différente

du temps de travail), dont certaines sont déjà largement pratiquées et aussi réglementées (heures supplémentaires), d'autres guère pratiquées (contrat de travail annualisé). Les formes principales en sont:

- pauses
- congés, payés et non payés
- heures supplémentaires
- travail temporaire
- régime annuel ou annualisé (*Jahresarbeitszeit*, *annual hours agreement*)
- retraite flexible (choix du moment de la retraite) et retraite progressive (diminution progressive du taux d'engagement).

Etant donné que ces formes ne sont guère concernées par le projet de modification de la loi, nous ne les commenterons pas. Le manuel de Baillod et al. (1989) leur consacre des chapitres particuliers.

II. Importance et évolution des formes d'horaires de travail actuellement en discussion

Temps supplémentaire

Combien?

On peut se demander si le temps supplémentaire est à classer dans la catégorie des horaires atypiques. Il est tellement intégré aux us et coutumes qu'on a tendance à le négliger dans les débats actuels sur la flexibilité. Le temps supplémentaire est la forme de flexibilité la plus pratiquée; il existe dans la plupart des entreprises et intéresse la majorité des "actifs".

Les heures supplémentaires, parce qu'elles ne sont pas soumises à autorisation, sont sans doute le mode le plus courant de flexibilisation; elles n'apparaissent pas dans les statistiques dont on dispose jusqu'à présent. On estime en général qu'elles représentent 1% à 3% du total des heures de travail. Dans une enquête représentative non encore publiée, un cinquième seulement des personnes interrogées déclare ne pas faire d'heures supplémentaires; deux cinquièmes indiquent jusqu'à dix heures supplémentaires par mois, un autre quart entre 11 et 20 heures.

Qui?

Nous ne disposons d'aucune indication précise sur les groupes qui seraient davantage que d'autres concernés par le travail supplémentaire. Il paraîtrait, selon certaines recherches, qu'il est particulièrement fréquent (sinon la règle) aux échelons hiérarchiques inférieurs, notamment dans la production. D'autre part, la même situation est considérée comme normale parmi les cadres supérieurs.

Tendance

Nous n'avons pas trouvé d'indications concernant l'évolution du travail supplémentaire. Sous forme d'hypothèse, on peut avancer l'idée qu'il risque de se généraliser davantage dans le secteur public, aussi longtemps que les décisions de blocage des effectifs resteront en vigueur.

Temps réduit

Combien?

Le travail réduit est l'une des rares formes de flexibilité repérée statistiquement avec précision, les cas devant être annoncés aux autorités. Son importance varie assez directement avec les fluctuations saisonnières et conjoncturelles. Il concerne actuellement environ 5'000 salariés, mais ce chiffre a atteint un maximum de presque 70'000 dans la récente récession de 1982/1984.

Qui?

Sont particulièrement concernés les salariés des branches soumises à de telles fluctuations (p.ex. la construction, en raison des variations saisonnières).

Tendance

Nous n'avons pas trouvé d'indications concernant l'évolution du travail réduit, mais on peut penser que la tendance est largement conditionnée par les fluctuations conjoncturelles.

Temps partiel

Combien?

Le travail à temps partiel est actuellement la forme d'horaire atypique la plus répandue en Suisse, comme partout ailleurs en Europe. La proportion des "actifs" qui le pratiquent a augmenté de 4% en 1960 à 14.7% en 1986. Aussi, on peut considérer qu'aujourd'hui un sixième des travailleurs en Suisse sont soumis à ce régime, c'est-à-dire environ un demi-million de salariés.

En l'absence de chiffres précis, les experts estiment que la majorité (à peu près deux tiers) des travailleurs et travailleuses concernés connaissent un régime de temps partiel régulier et pour une durée qui se situe entre 15 et 30 heures hebdomadaires. Le travail à temps partiel irrégulier est très inégalement pratiqué et ne se distingue souvent pas aisément du travail sur appel (notamment dans le commerce de détail). Dans certains secteurs particuliers, il est possible que le temps partiel touche davantage d'employés que le plein temps.

Qui?

L'importance du temps partiel varie grandement selon les régions, les branches d'activité et les catégories de salariés. On peut affirmer qu'il est le plus fréquent parmi

- les femmes mariées
- les plus de 30 ans,
- les employées non qualifiées;
- dans les services et
- en ville.

Quatre cinquièmes des travailleurs à temps partiel sont des femmes. En raison du nombre plus important d'hommes actifs dans l'économie, cela signifie qu'une femme sur trois travaille à temps partiel, mais seulement un homme sur vingt. Inutile de souligner que jusqu'à présent, les postes à temps partiel se concentrent dans les échelons inférieurs, que ce soient des postes d'ouvriers non qualifiés ou d'employés subalternes. Chez les ouvriers qualifiés, les cadres moyens et supérieurs, comme d'ailleurs parmi les indépendants, le temps partiel est extrêmement rare.

On constate une augmentation parmi les hommes célibataires et une légère diminution parmi les hommes mariés. Il semble que le temps partiel des hommes est largement lié à des phases de formation et représente donc

une situation passagère, alors que pour les femmes - notamment les femmes mariées -, il représente le plus souvent une situation permanente, liée aux tâches domestiques qui sont effectuées parallèlement.

Tendance

Entre 1960 et 1970, la proportion augmente rapidement de 4% à 12%. Depuis, l'augmentation continue à un rythme plus lent (la comparaison est malaisée, en raison d'un changement dans la définition statistique en 1980).

Temps variable

Combien?

Le travail à temps variable a connu une évolution importante depuis le début des années 70, mais n'est pas systématiquement répertorié. Selon certaines estimations, ce régime concernerait plus d'un demi-million de salariés en Suisse, donc environ 17% de l'effectif total. D'autres estimations sont même plus élevées.

Qui?

Contrairement à d'autres pays (p.ex. la RFA), où il est limité aux fonctions administratives ou de service, le travail à temps variable est également pratiqué dans la production. Sa pratique dépend en outre fortement de la taille de l'entreprise, les petites l'ignorant largement, les grandes connaissant une tendance à la généralisation.

Tendance

La pratique du temps variable semble être en expansion, mais nous n'avons pas trouvé d'estimation quant à sa proportion.

Travail posté et de nuit

Combien?

Les statistiques disponibles concernent exclusivement les entreprises industrielles qui demandent des autorisations à l'OFIAMT. Selon celles-ci, le nombre de travailleurs industriels concernés s'élève à quelque 100'000 et reste relativement stable depuis plusieurs années.

Toutefois, ce régime est très répandu dans des secteurs échappant aux dispositions de la loi sur le travail (notamment les services publics), si bien qu'on estime le nombre total à plus de 400'000. Ainsi, la proportion s'élèverait à environ 11-12% en Suisse (selon d'autres experts à 17%) et serait légèrement inférieure aux pays environnants. Selon la seule enquête suisse sur la question que nous connaissons (du groupe CORSO, effectuée en été 1989 et non encore publiée), plus de la moitié (52.9%) des personnes travaillant par équipes le font au moins partiellement la nuit (19.2% en 3x8 et 33.7% en continu).

Dans les seules industries concernées par la loi, environ trois quarts (77%) des postes sont des 2x8, 14% des postes de nuit et 10% des postes du dimanche.

Selon l'enquête CORSO toujours, la présence du travail par équipes et de nuit est très inégale selon les branches. Il est rarissime dans des secteurs comme les banques et les assurances (0.9%), l'horlogerie et la bijouterie (2.1%), et globalement guère plus élevé dans l'administration publique (6.6%), mais considérable surtout dans le domaine de la santé (41.2%). De plus, le travail par équipes n'inclue pas partout le travail de nuit dans la même proportion. Ainsi, parmi les 0.9% travaillant par équipes dans les banques et assurances, personne ne travaille la nuit, alors que sur les 41.2% dans la santé publique, plus des deux tiers travaillent la nuit.

Qui?

En raison des dispositions en vigueur, le travail posté dans l'industrie concerne surtout des hommes. On a des raisons de supposer que la proportion des femmes est passablement plus élevée dans les services (travaux de tri aux PTT, infirmières, etc.). Selon l'enquête CORSO, hommes et femmes sont représentés à quasi-égalité parmi les personnes travaillant par équipes (52.0% des hommes, 53.7% des femmes); le 3x8 concerne davantage les hommes (32.0%) que les femmes (7.4%), alors que le travail en continu incluant le dimanche concerne davantage les femmes (46.3%) que les hommes (20.0%). Le 2x8 qui n'inclue pas le véritable travail de nuit est pratiqué par 42.0% des hommes et 37.0% des femmes travaillant par équipes, le travail du dimanche par 57.0%.

Tendance

La statistique de l'OFIAMT signale une stagnation des chiffres. Etant donné les mesures de blocage des effectifs depuis 1975, non seulement dans l'administration fédérale mais aussi dans la plupart des administrations cantonales, on peut penser que dans ce secteur, numériquement plus important que le premier, la croissance ne doit pas être très prononcée. L'évolution future dépendra largement de l'introduction ou non des modifications dérégulatrices dans la loi sur le travail qui sont actuellement demandées par les milieux patronaux.

Samedi, Dimanche, Week-end

Combien?

Il n'existe aucune estimation fondée concernant le travail du samedi en Suisse (rappelons que la loi le considère comme faisant partie du travail de semaine ordinaire). En transposant les estimations allemandes à la Suisse, le nombre de personnes travaillant le samedi dépasserait les 600'000. La durée normale de la semaine de travail étant plus élevée en Suisse, on peut penser que le chiffre réel est en fait bien supérieur.

En ce qui concerne le travail du dimanche, les chiffres existants se limitent à nouveau aux entreprises industrielles soumises à la loi sur le travail. En 1986, l'OFIAMT a accordé des dérogations pour 10'200 personnes. Les experts estiment que, dans l'ensemble, le chiffre dépasse les 500'000 (la Suisse compte plus de 24'000 entreprises dans les secteurs les plus intéressés: hôtellerie et restauration, transports en commun, hôpitaux, voiries, etc.).

Qui?

Nous n'avons pas d'indications qui permettraient de préciser les secteurs particulièrement concernés.

Tendance

La seule hypothèse qu'il est actuellement possible de formuler consiste à penser qu'en raison d'éventuelles modifications de la loi sur le travail, le nombre d'entreprises pratiquant ces formes d'horaires atypiques pourrait augmenter. En raison de la variété des secteurs intéressés aux changements prévus dans l'actuel régime légal (industries et services faisant appel à une main-d'œuvre importante, mais aussi entreprises fortement automatisées), le

nombre de personnes concernées pourra varier dans des proportions impossibles à chiffrer aujourd'hui.