

Genre, conditions de travail et santé.

Les grandes lignes de l'Enquête européenne sur les conditions de travail

Colette Fagan* et Helen Norman**

*Professeure, doyenne adjointe (et doyenne associée pour la recherche),
Faculté des sciences humaines, Université de Manchester

**Docteure, chercheuse associée et assistante de la professeure Colette Fagan,
École des sciences sociales, Université de Manchester

Introduction

Les différences de genre dans l'emploi et les conditions de travail ont des incidences sur la santé en raison de quatre circonstances associées :

- *la ségrégation professionnelle* : les femmes et les hommes occupent des emplois différents et la qualité de l'emploi a des effets sur la santé et le bien-être ;
- *le temps de travail* : les hommes consacrent plus de temps au travail rémunéré pendant la semaine et globalement durant la vie active, et la qualité du temps de travail a un impact sur la santé et sur la qualité de l'adéquation entre emploi, vie de famille et autres activités (conciliation travail-vie personnelle) ;
- *la répartition du travail domestique au sein du ménage* : les femmes ont une « deuxième journée », plus coûteuse, de travail ménager et de travail de soins en plus de leur emploi et, par conséquent, le temps de travail total d'une femme en emploi dépasse souvent celui d'un homme ;
- *le sexisme, le harcèlement sexuel et la discrimination* : les femmes sont plus exposées à ce type d'environnement et de comportement, ce qui a une influence négative sur leur santé et leur bien-être.

Nous illustrons les différences de genre dans les conditions de travail et leur impact sur la santé, le bien-être et l'équilibre travail-famille, en utilisant les résultats de l'enquête européenne d'Eurofound sur les conditions de travail de 2010 et 2015 (Eurofound 2012, 2013, 2017 ; Burchell *et al.* 2007 ; Fagan et Burchell 2002). Nous donnons un aperçu des différences professionnelles et sectorielles dans les types d'emplois exercés par les hommes et les femmes, et les différences entre les sexes dans le temps de travail, avant d'examiner les différences professionnelles et les différences entre les sexes dans l'exposition à une série de conditions de travail dangereuses. La santé et les résultats en matière de bien-être résultant de ces conditions de travail sont ensuite comparées, et les différences entre les sexes identifiées et analysées.

Écarts hommes-femmes dans l'emploi et les conditions de travail

Il existe des écarts hommes-femmes dans l'emploi et les conditions de travail dans toute l'Union européenne (voir le tableau 1). Les femmes ont un taux d'emploi inférieur à celui des hommes en 2010 comme en 2015. Lorsque les femmes sont en emploi, elles sont moins susceptibles que les hommes d'être indépendantes mais plus susceptibles d'être salariées à temps partiel, d'avoir un contrat à durée déterminée ou un contrat temporaire. Une proportion similaire de travailleuses et de travailleurs a plus d'un emploi.

La ségrégation professionnelle est une caractéristique persistante des marchés européens de l'emploi (voir le tableau 2) qui a un effet sur la qualité de l'emploi, le temps de travail et le bien-être (Bettio et Verashchagina 2009; Fagan et Burchell 2002; Burchell *et al.* 2007; Eurofound 2013). De nombreuses fonctions sont dominées par les hommes, y compris les fonctions d'encadrement, la plupart des métiers d'ingénierie, les techniciens informatiques, l'artisanat, les agents des transports et des postes, les pompiers et les militaires (voir le tableau 2). Les femmes prédominent dans les activités professionnelles où elles ont traditionnellement été concentrées telles que l'enseignement, les métiers de soin (infirmières, aides-soignantes notamment), la sécurité sociale et le travail social, ainsi que dans la plupart des emplois de bureau et des emplois de service mal rémunérés.

De nombreuses femmes et de nombreux hommes occupent des emplois qui sont principalement effectués par des travailleurs du même sexe. 58 % des hommes et 54 % des femmes en emploi dans l'UE des 27 travaillent dans des emplois où la main-d'œuvre est majoritairement composée de personnes du même sexe. Seuls 22 % des femmes et 19 % des hommes travaillent dans des emplois qui sont équilibrés du point de vue du genre (Eurofound 2017).

Tableau 1 Comparaison des écarts entre les sexes dans l'emploi et les conditions de travail dans l'UE des 27 (%) – 2010/2015

Année EWCS	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Écart entre les sexes (F-H)	
	2010		2015		2010	2015
Taux d'emploi	60	70	60	71	-10	-11
% de travailleur.s.es indépendant.s.es	10	18	11	18	-8	-7
% de travailleur.s.es à temps partiel	33	9	33	10	+24	+23
% de travailleur.s.es en contrat à durée déterminée/temporaire	14	12	12	11	+2	+1
% de travailleur.s.es qui ont plus d'un emploi	7	7	8	8	0	0

Source : Données des 5^e et 6^e enquêtes européennes sur les conditions de travail (Eurofound 2010, 2015)

Tableau 2 Comparaison de la ségrégation professionnelle des travailleurs et travailleuses par groupe professionnel, UE-27 – 2010/2015

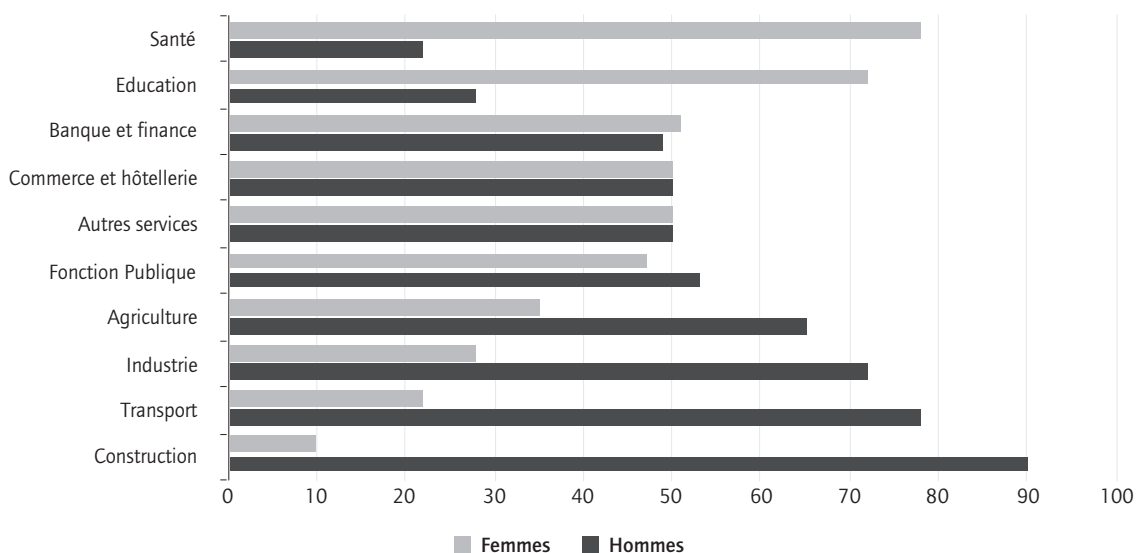
Groupe professionnel (classification ISCO 1-chiffre)		% profil selon le sexe du groupe professionnel			
		Hommes		Femmes	
Année EWCS		2010	2015	2010	2015
1	Dirigeants	69	67	31	33
2	Cadres supérieurs	46	48	54	52
3	Techniciens et professionnels associés	50	50	50	50
4	Employés de bureau	33	33	67	67
5	Employés de la vente et des services	33	36	67	64
6	Agriculteurs	65	69	35	33
7	Artisans et autres métiers de l'artisanat	88	89	13	11
8	Ouvriers qualifiés	85	82	15	18
9	Ouvriers non qualifiés	51	45	49	55
Total		58	58	42	43

Source : Données des 5^e et 6^e enquêtes européennes sur les conditions de travail (Eurofound 2010, 2015)

Au sein des échelles de carrière professionnelle et d'encadrement, la ségrégation verticale est omniprésente et les femmes sont sous-représentées dans les niveaux hiérarchiques supérieurs ou les mieux payés et dans les fonctions qualifiées les plus prestigieuses et les mieux payées, y compris au niveau des Conseils d'administration (Fagan *et al.* 2012a ; Eurofound 2017). Les possibilités de progression de carrière dans les postes supérieurs sont par ailleurs plus limitées pour les femmes ayant un emploi à temps partiel que pour celles qui poursuivent une carrière à temps plein (Anxo *et al.* 2007 ; Fagan et Walthery 2011 ; Fagan *et al.* 2014). On voit cependant, en 2015 par rapport à 2010, une légère progression des femmes dans les fonctions de direction et les fonctions d'opérateurs machines et dans les emplois élémentaires, alors que leur nombre baisse dans la vente et les services.

Le marché européen de l'emploi est aussi divisé selon le secteur industriel (voir le graphique 1) et la taille des entreprises. Les hommes occupent plus de 60 % des emplois dans l'agriculture, l'industrie, les transports, et la construction. Les femmes occupent plus de 60 % des emplois dans le secteur de la santé, du travail social et de l'éducation. Les autres secteurs présentent des proportions relativement équilibrées d'hommes et de femmes, cependant le secteur « autres services » regroupe des activités très variées, masquant de forts contrastes en termes de composition genrée de la main-d'œuvre. Ils intègrent notamment les services privés d'aide à domicile incluant le nettoyage et les soins pour les enfants et les personnes âgées, qui sont très fortement féminins. Ces activités de service sont une partie du marché de l'emploi particulièrement mal régulée.

Graphique 1 Division sexuelle des emplois par secteur industriel (2015) EU-27 (%)



Source : Eurofound (2017)

Les femmes sont fortement concentrées dans le secteur public et donc plus exposées à l'impact sur l'emploi des coupes budgétaires dans ce secteur, qui ont été appliquées dans la plupart des pays européens en réponse à la crise financière (Bettio et Verashchagina 2013; Smith *et al.* 2009; Eurofound 2013: 54-55). Elles sont aussi plus fortement concentrées dans les petites et moyennes entreprises (PME) et sont donc moins susceptibles d'être représentées par un syndicat ou d'avoir accès à un département spécialisé des ressources humaines.

Les formes d'emploi marquées par une ségrégation entre les sexes, combinées avec une sous-évaluation persistante des emplois des femmes en dépit de la législation sur un salaire égal pour un travail (de valeur) égal(e), aboutissent au fait que les femmes sont moins payées que les hommes (Grimshaw et Rubery 2007; Rubery 2003). Cette division du travail en fonction du sexe est alimentée par le partage inégal des responsabilités familiales. Ce sont principalement les femmes qui interrompent une carrière ou réduisent leurs heures de travail pour prendre soin des enfants ou de parents âgés, ce qui a un impact négatif sur leurs possibilités de promotion dans des emplois mieux payés. Les données relatives à l'UE des 27 montrent un écart non ajusté de rémunération entre les sexes de 16,2 % en 2014 et, au cours de cette même année, les femmes étaient davantage exposées au risque de percevoir un faible salaire et au risque de pauvreté (25,3 %) que les hommes (23,6 %) (base de données Eurostat 2016).

Genre, temps de travail et conciliation travail-vie personnelle

Le volume d'heures travaillées est la principale dimension du temps de travail qui a un impact sur la santé et sur la conciliation travail-vie personnelle (à savoir la qualité de l'adéquation entre emploi, vie de famille et autres activités). Les longues journées de travail ont un impact négatif prononcé sur l'auto-évaluation par les hommes et les femmes de la qualité de leur temps de travail, de leur équilibre travail-vie personnelle et sur les incidences en matière de santé (Tucker et Folkard 2012; Fagan *et al.* 2012b, 2014; Eurofound 2017). Les longues journées de travail sont associées à des niveaux d'intensité du travail supérieurs à la moyenne (Eurofound 2012). L'intensité du travail, liée à des charges de travail importantes, à des délais serrés et à des environnements de travail sous pression, peut créer une pression entre les exigences du travail et de la vie privée, aggravant la fatigue causée par ces longues journées.

Les horaires réguliers pendant les heures de bureau en semaine permettent généralement aux travailleur.s.es de planifier et de coordonner leur emploi et leur vie privée. Il en va de même pour les organisations qui donnent aux travailleur.s.es une certaine autonomie, c'est-à-dire la faculté et le pouvoir de décider quand et où ils effectuent leur travail. Les travailleur.s.es sont plus susceptibles de faire état d'un mauvais équilibre en termes de conciliation travail-vie personnelle s'ils ont des horaires de travail atypiques (le soir, la nuit, en début de matinée ou les week-ends) ou si leur employeur modifie leurs horaires de travail dans un délai très court (Amuedo-Dorantes et De la Rica 2009; Barnes *et al.* 2006; Eurofound 2012; Fagan *et al.* 2012b; Fagnani et Letablier 2004; Ingre *et al.* 2012; La Valle *et al.* 2002; Nijp *et al.* 2012). Lorsque les travailleurs ont une certaine autonomie concernant leurs heures de départ et d'arrivée ou le lieu où ils effectuent leur travail, cela réduit les effets négatifs des longues journées et des horaires atypiques, mais cela ne les éradique pas (Fagan et Burchell 2002; Burchell *et al.* 2007).

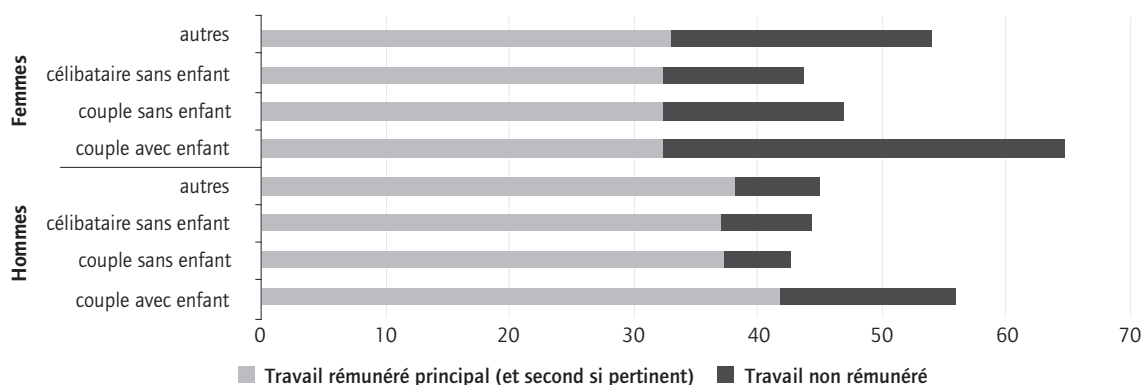
Les hommes sont davantage exposés que les femmes aux horaires de travail qui portent atteinte à la santé et à la conciliation travail-vie personnelle. En 2010 comme en 2015, plus d'un cinquième des travailleurs (21 %) et 10 % des travailleuses travaillent plus de 48 heures par semaine dans l'UE des 27 (données Eurofound 2010, 2015). Par contre, près de 40 % des femmes et seulement près de 15 % des hommes travaillent moins de 34 heures par semaine. Les travailleurs sont plus susceptibles de travailler de longues journées de dix heures ou plus, la nuit, les week-ends (Fagan et Vermeylen 2016) et en équipe de quarts (y compris les nuits) (Fagan et Burchell 2002; Eurofound 2017). Alors que les femmes sont globalement moins exposées que les hommes à des horaires de travail non-standards, ces types d'horaires sont cependant courants dans certaines professions et secteurs fortement féminisés; notamment les infirmières et autres professions de services dans les secteurs de la santé, l'hôtellerie, la restauration et le commerce de détail.

Les hommes et les femmes qui combinent un emploi avec l'éducation des enfants, la prise en charge de parents âgés ou d'autres adultes dépendants ont

des exigences supplémentaires en termes d'emploi du temps. Les hommes et les femmes qui travaillent à temps plein sont plus susceptibles de faire état d'une mauvaise conciliation travail-vie personnelle s'ils ont des responsabilités de soin. Dans certains pays, il est fréquent que les femmes réduisent leur temps de travail, y compris en passant à temps partiel lorsqu'elles deviennent mères ou assument d'autres obligations familiales. Les travailleurs à temps partiel sont plus susceptibles que les travailleurs à temps plein de faire état d'une bonne conciliation travail-vie personnelle mais ils sont moins susceptibles de considérer qu'ils ont de bonnes perspectives de carrière (Eurofound 2012, 2017 ; Fagan *et al.* 2014). Le travail à temps partiel est pénalisé par un salaire horaire moins élevé et des retraites réduites (Grimshaw et Rubery 2007 ; Rubery 2003).

Le déséquilibre entre les sexes en matière de temps de travail change lorsqu'on examine le temps de travail total payé et impayé (voir le graphique 2). Les parents font davantage de travail impayé que ceux qui n'ont pas d'enfants dépendants à domicile, mais dans chaque type de ménage, les femmes font davantage de travail non payé et ont une semaine de travail totale plus longue que les hommes.

Graphique 2 Temps de travail rémunéré et non rémunéré en fonction du type de ménage et du sexe (2015) EU 28



Source : Eurofound (2017)

Cette « double journée » des femmes porte préjudice à leur santé et interagit avec les conséquences négatives sur la santé des conditions de travail dangereuses rencontrées dans certains métiers. En outre, il est important de noter que les tâches ménagères et de soin engendrent aussi des risques pour la santé et la sécurité liés aux exigences physiques (telles que lever des objets lourds, porter des enfants, aider des parents plus âgés à se déplacer), aux substances chimiques contenues dans certains produits de nettoyage et aux accidents potentiels pouvant générer des blessures (telles que chutes, brûlures, etc.).

Genre et conditions de travail dangereuses

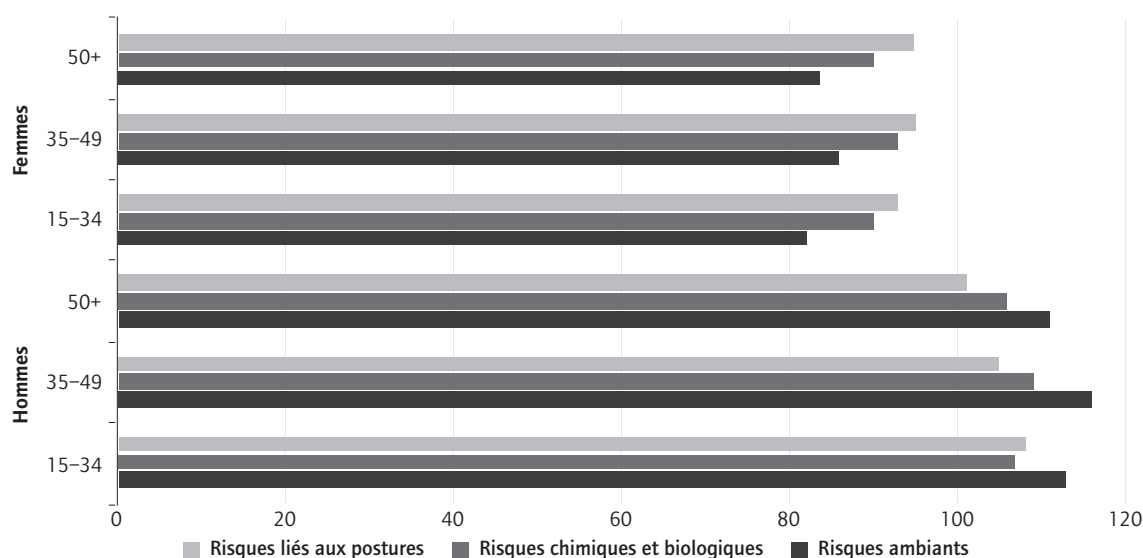
Nous illustrons les différences entre les sexes dans l'expérience de conditions de travail dangereuses qui portent atteinte à la santé en examinant quatre types de risques professionnels : les risques physiques ; l'intensité du travail ; le travail exigeant sur le plan émotionnel ; l'intimidation, le harcèlement et la discrimination.

Risques physiques

Les travailleurs sont plus exposés que les travailleuses aux risques physiques liés au travail, qu'il s'agisse de risques biologiques, chimiques, ambiants ou liés aux postures (voir le graphique 3). Non seulement les hommes sont plus susceptibles d'être exposés à ces risques que les femmes, mais le degré d'exposition est généralement plus élevé en raison de leur journée de travail moyenne plus longue.

Cette différence entre les hommes et les femmes en termes d'exposition aux risques physiques s'applique aux travailleurs les plus jeunes, ceux ayant accompli la moitié de leur vie professionnelle, et les plus âgés. Cependant, l'écart entre les sexes se réduit pour les travailleurs plus âgés parce que les travailleurs dans ce groupe d'âge sont légèrement moins exposés aux risques physiques que les hommes employés plus jeunes.

Graphique 3 Exposition aux risques physiques combinés par genre et âge (2010), EU-27



Source : Eurofound (2012), Graphique 21, p. 49

Les travailleurs occupant des emplois manuels dits « à col bleu » (métiers de l'artisanat et associés, ouvriers agricoles, opérateurs d'installations et de machines, et ouvriers non qualifiés) sont les plus exposés aux risques physiques (Eurofound 2012 : graphique 23). Les femmes dans ces emplois sont plus exposées aux risques physiques que les employées et employés des services, des bureaux ou l'encadrement (Fagan et Burchell 2002 : tableau 25). En moyenne, les travailleurs à temps partiel sont légèrement moins exposés et ceci est valable pour les catégories d'emploi « cols bleus » et « cols blancs » (Fagan et Burchell 2002 : tableau 22).

Le danger le plus fréquent pour les hommes est celui lié aux risques ambiants ; pour les femmes, ce sont les risques liés aux postures. Ces derniers sont supérieurs à la moyenne de la main-d'œuvre européenne dans les secteurs des services et de la vente, dans lesquels les femmes sont sur-représentées. Les emplois dans ces secteurs sont souvent associés au maintien de la posture debout de façon prolongée et à des mouvements répétitifs, tels que servir des aliments ou scanner des produits à une caisse enregistreuse. Alors que les femmes sont moins exposées au risque lié aux ports de charges lourdes que les hommes, elles sont cependant plus susceptibles d'être confrontées à des tâches de lavage et de déplacement manuel de personnes (Eurofound 2017 : graphique 36), du fait notamment de leur sur-représentation dans les professions de santé, de soin et d'aide à la personne (Burchell *et al.* 2007). Les risques liés aux postures dans des emplois de bureau, d'encadrement et de direction généralement associés au travail bureautique prolongé peuvent générer des troubles musculo-squelettiques (TMS) et de la fatigue oculaire.

Intensité de travail

Entre 1980 et 2000, on a observé une augmentation globale de l'intensité de travail (travail à cadence élevée, délais très serrés, manque de temps pour finir le travail) dans toute l'Union européenne, bien que cette augmentation semble s'être ralentie depuis 2005 (Eurofound 2012 ; 2017). L'intensité de travail peut porter préjudice à la santé en étant physiquement coûteuse et en générant du stress. Lorsque les travailleurs ont le sentiment de ne pas être capables de répondre aux exigences de leur emploi sans que cela n'impacte sur leur vie personnelle et familiale, la tension induite peut contribuer à une mauvaise santé et avoir un impact négatif sur leur évaluation de la qualité de leur équilibre travail-vie personnelle.

Dans l'ensemble, une proportion plus élevée d'hommes que de femmes rapporte que l'intensité au travail est une caractéristique de leur emploi (Eurofound 2012 : tableau 12). Cependant, parmi les cadres et les professions qualifiées, ce sont les femmes qui sont le plus confrontées à l'intensité du travail (Eurofound 2013). Les travailleurs à temps partiel sont moins susceptibles d'occuper des emplois qui ont un niveau élevé d'intensité de travail (Fagan et Burchell 2002 : tableau 29).

Travail émotionnellement exigeant

Les exigences émotionnelles excessives peuvent aboutir au burn-out (Maslach *et al.* 1996 cités dans Eurofound 2012) et sont aussi liées à l'apparition de troubles musculosquelettiques et à une pression sanguine élevée (Molinier et Flottes 2010 cités dans Eurofound 2012 ; Roquelaure 2018).

Les femmes sont légèrement plus exposées que les hommes au stress émotionnel lié à la confrontation avec des clients en colère ou émotionnellement exigeants (une situation vécue par environ 7 % des travailleuses) (Eurofound 2013).

Intimidation, harcèlement et discrimination

Le harcèlement et l'intimidation sur le lieu de travail augmentent le risque de problèmes de santé mentale (Leymann 1990 cité dans Eurofound 2012). Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de faire l'objet d'un harcèlement sexuel au cours d'une période de 12 mois ; mais il n'y a pas de différence entre les sexes dans l'expérience d'autres formes d'intimidation et de harcèlement ou de violence physique (Eurofound 2012 ; 2017). Des différences sectorielles notables existent en termes de risques de « comportement social négatif » ou d'intimidation : tandis que les femmes courent davantage de risques de ce type dans les services financiers, le commerce de détail, l'hôtellerie, la restauration, les transports et l'agriculture ; les hommes sont plus touchés dans les secteurs de la santé, de l'éducation et de l'administration publique (Eurofound 2012 : graphique 31). Par ailleurs, les femmes expriment plus fréquemment être victimes de discrimination.

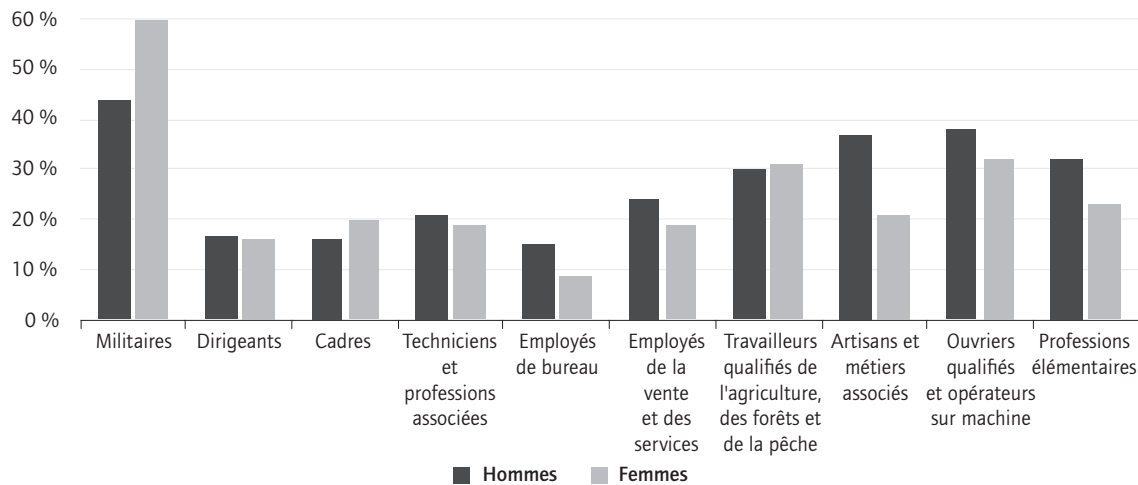
Genre, conditions de travail et incidences sur la santé

Les travailleurs exerçant des tâches manuelles de « cols bleus » sont non seulement les plus susceptibles d'être exposés à des risques physiques, comme on l'a vu dans la section précédente, mais ils sont aussi les plus susceptibles de déclarer que leur travail met leur santé et leur sécurité en jeu (voir le graphique 4) et qu'ils ont une mauvaise santé générale (voir le graphique 5).

Les travailleurs sont plus susceptibles que les travailleuses d'affirmer que leur emploi met leur santé et leur sécurité en danger. Cela s'applique à chaque groupe professionnel, sauf les professions qualifiées. Un peu plus de 20 % des femmes ayant des fonctions d'encadrement considèrent que leur travail met leur santé et leur sécurité en danger, soit un peu plus que le taux indiqué par les hommes qui exercent le même type de fonctions. Cependant, les travailleuses sont plus susceptibles de faire état d'une mauvaise santé générale dans chaque groupe professionnel à l'exception du travail de bureau (voir le graphique 5). Les déclarations de mauvaise santé générale sont plus élevées pour les femmes occupant des emplois manuels de « cols bleus », suivies par les hommes occupant ces mêmes catégories professionnelles. Elles sont moins éle-

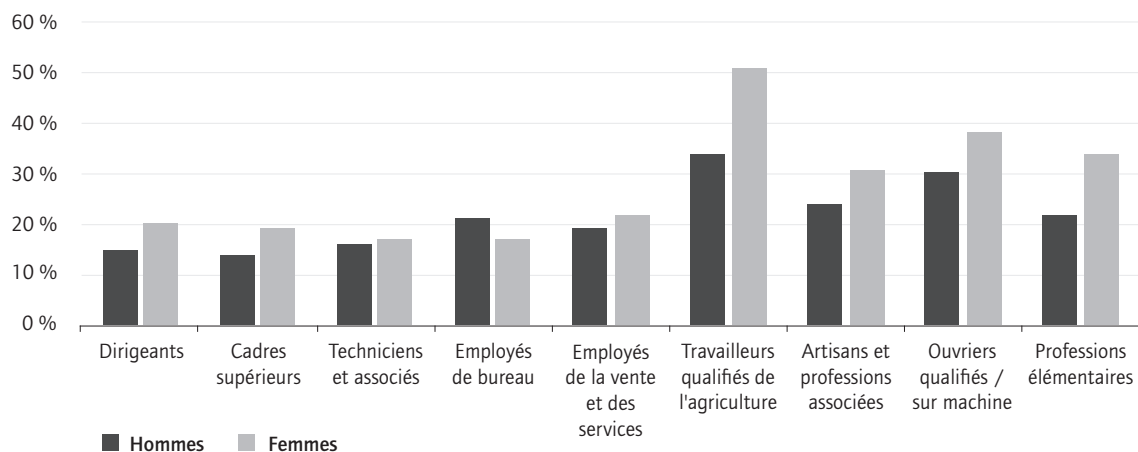
vées pour les hommes occupant des postes d'encadrement et des emplois qualifiés. Les travailleurs à temps partiel sont moins susceptibles que ceux à temps plein de déclarer que leur travail a un effet négatif sur leur santé ou les expose à des risques pour leur santé et leur sécurité (Fagan et Burchell 2002 : tableau 53).

Graphique 4 Pourcentage de travailleurs pensant que leur travail présente des risques pour leur santé ou leur sécurité par profession et sexe (2015), EU-27 (%)



Source : Données de la 6^e enquête européenne sur les conditions de travail (Eurofound 2015)

Graphique 5 Pourcentage de travailleurs déclarant être en mauvaise santé par profession et sexe (2010), EU-27 (%)



Note : nous n'avons pas pu actualiser les données pour 2015
 Source : Eurofound (2012), d'après le tableau 21

Les hommes et les femmes en emploi font état de problèmes de santé liés au travail globalement comparables, excepté que les femmes sont plus susceptibles de déclarer avoir des douleurs liées aux membres supérieurs, des maux de tête et/ou de la fatigue visuelle, alors que les hommes sont plus susceptibles de faire état d'un accident du travail (voir le tableau 3). Il a été montré que les évaluations de santé auto-déclarées sont un bon indicateur de l'état réel de la santé dans les études de validation (Eurofound 2012 : 116).

Tableau 3 Problèmes de santé au cours des 12 derniers mois par sexe (2010, 2015), UE-27 (%)

	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Écart entre les sexes (F-H)	
	2010		2015		2010	2015
Maux de dos	47	46	45	42	+1	+3
Douleurs musculaires dans les épaules, le cou et/ou les membres supérieurs	45	41	44	39	+4	+5
Maux de tête/fatigue visuelle	46	33	42	30	+13	+12
Fatigue générale	39	37	33	32	+2	+1
Douleurs musculaires dans les membres inférieurs	30	30	30	29	0	+1
Insomnie ou troubles généraux du sommeil	21	16	*	*	+5	
Anxiété	10	18	7	13	+3	+5
Maux d'estomac	15	12	*	*	+3	
Blessure	6	11	6	10	-5	-4
Problèmes d'audition	5	5	7	7	0	0

*Données non trouvées dans la 6^e enquête européenne sur les conditions de travail de 2015
Source : Données de la 5^e et 6^e enquêtes européennes sur les conditions de travail (2010, 2015)

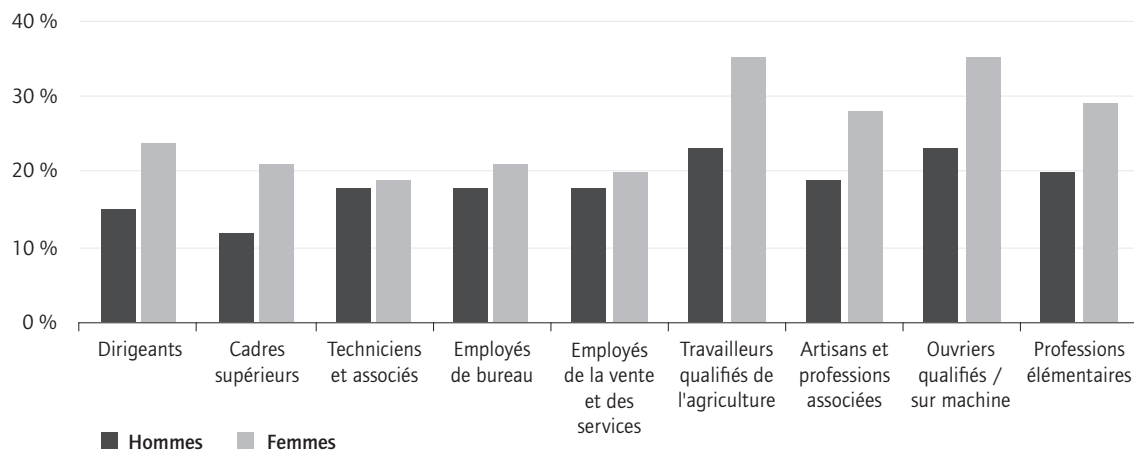
L'analyse de plusieurs variables combinées révèle que les travailleuses et les travailleurs sont plus susceptibles de faire état d'une mauvaise santé liée au travail s'ils ont des conditions de travail physiquement exigeantes, de longues journées de travail, un horaire peu adapté à la vie de famille (conciliation travail-vie personnelle), qu'ils subissent de l'insécurité professionnelle et ont de faibles revenus (Eurofound 2012 : 121-3 ; 2019).

Toutefois, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de faire état d'une mauvaise santé liée au travail (voir le tableau 3) (Fagan et Burchell 2002 ; Burchell *et al.* 2007). Plusieurs raisons peuvent expliquer cette situation. Il est possible que les sondages standards ne donnent pas une image complète des conditions de travail dans les emplois occupés par des femmes. Les femmes peuvent être moins résistantes à l'impact des risques sanitaires liés à l'emploi, peut-être parce qu'elles ont une moins bonne santé que les hommes en général (ce qui renvoie à la vieille notion sexiste des femmes présentées comme étant le « sexe faible ») ; ou, de manière plus plausible, la charge de travail domestique supplémentaire qu'ont de nombreuses femmes a un impact négatif sur leur santé parce qu'elle s'ajoute au nombre d'heures travaillées et engendre le stress supplémentaire de la coordination de l'emploi avec la garde d'enfants, etc. La santé des femmes est certainement plus sensible aux effets négatifs des

contraintes temporelles, des horaires asociaux et des heures variables (Fagan et Burchell 2002 ; Burchell *et al.* 2007).

Les femmes encourent également davantage de risques de mauvaise santé mentale dans chaque catégorie professionnelle, les risques les plus élevés apparaissant chez les femmes qui occupent des emplois manuels « en col bleu », suivis par les postes de direction (voir le graphique 6). Les hommes occupant des emplois de cadre courent le moins de risques de mauvaise santé mentale. Examinés d'un point de vue différent, les hommes ont des échelles de bien-être plus élevées dans chaque groupe professionnel, culminant pour les hommes occupant des postes d'encadrement et des postes qualifiés (Eurofound 2013 : 67, Graphique 30). Le bien-être est aussi plus élevé dans les emplois sexuellement mixtes (Eurofound 2013). Il y a peu de différences entre les travailleurs à temps plein et ceux à temps partiel.

Graphique 6 Exposition aux risques psychosociaux (WHO-5), par profession et sexe (2010), EU-27 (%)



Source : Eurofound (2012) : adapté du tableau 21

Il y a plusieurs explications possibles au fait que les femmes en emploi encourent davantage de risques de mauvaise santé mentale et ont des niveaux inférieurs de bien-être que les hommes. Il est possible que les femmes soient plus sensibles au stress et soient davantage prédisposées à la dépression (Weissman *et al.* 1996). Les femmes peuvent aussi connaître des expériences plus stressantes, ou plus intenses, que les hommes. Ce constat est plausible car des conditions de travail négatives, telles que des volumes de travail excessifs sur lesquels les gens estiment avoir peu de contrôle ou de mauvaises relations sur le lieu de travail, sont associées à des niveaux accrus de stress (Spector *et al.* 2000). Il est possible que les femmes aient moins de temps pour se détendre et se relaxer en raison de leur charge de travail domestique moyenne supérieure. Le bien-être des femmes perd encore de sa valeur en raison de leur statut inférieur dans la société (Tesch-Romer *et al.* 2008 cités dans Eurofound 2013).

Conclusions

« Dans chaque pays où des données sur la santé sont collectées, les taux de morbidité et de mortalité sont plus élevés pour les personnes qui ont un niveau d'instruction, une situation professionnelle ou un revenu moins élevés. » (Eurofound 2012 : 116).

La qualité de l'emploi est associée de manière significative et positive aux effets sur la santé et le bien-être (Eurofound 2012b ; 2017 ; 2019). Les personnes qui occupent des emplois de bonne qualité, bien payés, ont moins de problèmes de santé liés à l'emploi, une meilleure santé générale et une auto-évaluation plus élevée de leur bien-être et de la conciliation travail-vie personnelle que d'autres travailleurs.

La qualité de l'emploi d'un individu a aussi un impact sur la santé et le bien-être d'autres membres du ménage. À titre d'exemple, l'insécurité de l'emploi — la peur de perdre un emploi — peut avoir de graves conséquences négatives sur la santé et le bien-être du travailleur et des membres de la famille (Wichert 2002 cité dans Eurofound 2012). De même, les bas revenus, le temps de travail de mauvaise qualité et une mauvaise conciliation travail-vie personnelle ont des impacts négatifs sur les membres de la famille et le travailleur.

Dans ce document, nous avons montré que les hommes sont davantage exposés à un certain nombre de conditions de travail qui sont associées à des incidences négatives sur la santé : les risques physiques, les longues journées de travail, les horaires de travail qui cadrent mal avec la vie de famille et l'intensité du travail. Cela s'applique particulièrement aux hommes qui occupent des emplois manuels de « cols bleus ».

L'exposition des femmes à ces conditions de travail est généralement plus faible mais il faut noter quelques points essentiels. Premièrement, les femmes font davantage de travail impayé, ce qui signifie que les femmes salariées ont, en moyenne, une semaine de travail totale plus longue que les hommes salariés. Deuxièmement, les femmes dans des emplois manuels de « cols bleus » sont plus exposées aux risques physiques que les hommes ou les femmes occupant des emplois non manuels de « cols blancs ». Troisièmement, parmi les travailleurs non manuels, les femmes sont plus exposées à un travail intense que leurs homologues masculins. Quatrièmement, les femmes sont plus exposées à la discrimination et au harcèlement sexuel ; et un peu plus susceptibles de travailler avec des clients et des utilisateurs de service exigeants sur un plan émotionnel. Enfin, les risques liés aux postures sont les plus fréquents pour les femmes, alors que pour les hommes il s'agit des risques liés à l'environnement de travail.

Les femmes sont moins susceptibles de penser que leur emploi met leur santé et leur sécurité en danger, mais dans chaque groupe professionnel, elles sont plus susceptibles de déclarer une mauvaise santé générale, d'être plus vulnérables à une mauvaise santé mentale et d'avoir des niveaux inférieurs de bien-être à ceux de leurs homologues masculins ayant un emploi. Bien qu'il existe

plusieurs raisons possibles à la moins bonne santé des femmes liée au travail, nous affirmons qu'il s'agit du résultat d'une combinaison de facteurs situationnels plutôt que d'une prédisposition en soi. Ceux-ci incluent les plus longues journées de travail des femmes lorsqu'on tient compte du travail domestique impayé, les contraintes temporelles liées à la coordination de l'emploi avec les horaires de garderie, le statut social inférieur des femmes dans une société inégale entre les sexes et les pressions visant à se conformer aux attentes sociales qui bénéficient en grande partie aux hommes (qui se manifeste, par exemple, par une plus grande exposition à la discrimination et à une attention sexuelle non désirée sur le lieu de travail).

Enfin, il convient de noter que les travailleurs à temps partiel sont un peu moins susceptibles d'être exposés aux risques physiques ou à un travail intense et moins susceptibles de penser que leur emploi a un impact négatif sur leur santé. Ils sont aussi plus susceptibles de faire état d'une bonne conciliation entre le travail et la vie personnelle. Par conséquent, l'emploi à temps partiel offre une certaine protection contre les problèmes de santé liés à l'emploi, mais cela a un prix. Les travailleuses à temps partiel ont des perspectives de carrière inférieures, et des revenus et des retraites moins élevés en raison des périodes d'emploi à temps partiel.

Références

- Amuedo-Dorantes C. et De La Rica S. (2009) The timing of work and work-family conflicts in Spain: who has a split work schedule and why?, IZA Discussion Paper 4542, Bonn, Institute for the Study of Labor.
- Anxo D., Flood L., Mencarini L., Pailhé A., Solaz A. et Tanturri M.L. (2007) Time allocation between work and family over the life-cycle: a comparative gender analysis of Italy, France, Sweden and the United States, IZA Discussion Paper 3193, Bonn, Institute for the Study of Labor.
- Barnes M., Bryson C. et Smith R. (2006) Working atypical hours: what happens to 'family life?', London, National Centre for Social Research.
- Bettio F. et Verashchagina A. (dir.) (2009) Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Burchell B., Fagan C., O'Brien C. et Smith M. (2007) Working conditions in the European Union: the gender perspective, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurofound (2012) Fifth European Working Conditions Survey: overview report. Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2013) Working time and work-life balance in a life course perspective: a report based on the Fifth European Working Conditions Survey, Dublin, Eurofound.
- Eurofound (2017) Sixth European Working Conditions Survey: overview report (2017 update), Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2019) Working conditions and workers' health, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Fagan C. et Burchell B. (2002) Gender, jobs and working conditions in the European Union, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

- Fagan C. et Walthery P. (2011) Individual working-time adjustments between full-time and part-time working in European firms, *Social Politics*, 18 (2), 269-299.
- Fagan C., Lyonette C., Smith M. et Saldaña-Tejeda A. (2012a) The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': a review of the international evidence, Geneva, International Labour Organization.
- Fagan C., Menéndez M.G. et Ansón S.G. (2012b) Women on corporate boards and in top management: European trends and policy, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Fagan C., Norman H., Smith M. et González Menéndez M. (2014) In search of good quality part-time employment, Geneva, International Labour Organization.
- Fagan C. et Vermeulen G. (2016) Working time trends and work-life balance in Europe since the onset of the great recession, in Lewis S. *et al.* (dir.) *Work-life balance in times of recession, austerity and beyond*, London, Routledge, 21-42.
- Fagnani J. et Letablier M.T. (2004) Work and family life balance: the impact of the 35-hour laws in France, *Work, Employment and Society*, 18 (3), 551-572.
- Grimshaw D. et Rubery J. (2007) Undervaluing women's work, Manchester, Equal Opportunities Commission.
- Ingre M., Åkerstedt T., Ekstedt M. et Kecklund L.G. (2012) Periodic self-rostering in shift work: correspondence between objective work hours, work hour preferences (personal fit), and work schedule satisfaction, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 38 (4), 327-336.
- La Valle *et al.* (2002) *Happy families? Atypical work and its influence on family life*, Bristol, Policy Press.
- Nijp H.H., Beckers D.G., Geurts S.A., Tucker P.T. et Kompier M.A. (2012) Systematic review on the association between employee worktime control and work-non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 38 (4), 299-313.
- Roquelaure Y. (2018) *Troubles musculo-squelettiques et facteurs psychosociaux au travail*, Rapport 142, Bruxelles, ETUI.
- Rubery J. (2003) *Pay equity, minimum wage and equality at work*, Geneva, International Labour Organization.
- Smith M., Bauer F., Certe G. et Delsen L. (2009) *Comparative analyses of operating hours and working times in the European Union*, Heidelberg, Physica-Verlag.
- Tucker P. et Folkard S. (2012) *Working time, health and safety: a research synthesis paper*, Geneva, International Labour Organization.