



Activités

15-2 | 2018

Diversité des pratiques et rôle de l'ergonome dans l'intervention

Absentéisme différencié des femmes et des hommes dans un métier mixte : l'exemple des factrices et des facteurs

Thèse réalisée au sein de l'ED EPIC - soutenue publiquement le 26 septembre 2017 à la Maison Internationale des Langues et des Cultures à Lyon

Margaux Vignet



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/activites/3638>

ISSN : 1765-2723

Éditeur

ARPACT - Association Recherches et Pratiques sur les ACTIVités

Référence électronique

Margaux Vignet, « Absentéisme différencié des femmes et des hommes dans un métier mixte : l'exemple des factrices et des facteurs », *Activités* [En ligne], 15-2 | 2018, mis en ligne le 15 octobre 2018, consulté le 07 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/activites/3638>

Ce document a été généré automatiquement le 7 mai 2019.



Activités est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Absentéisme différencié des femmes et des hommes dans un métier mixte : l'exemple des factrices et des facteurs

Thèse réalisée au sein de l'ED EPIC - soutenue publiquement le 26 septembre 2017 à la Maison Internationale des Langues et des Cultures à Lyon

Margaux Vignet

NOTE DE L'ÉDITEUR

Membres du jury :

Sandrine Caroly, Professeure des Universités, Université de Grenoble Alpes, Rapporteuse

Sandrine Croity-Belz, Professeure des Universités, Université de Toulouse Jean Jaurès, Rapporteuse

Cécile Chatigny, Professeure titulaire, Université du Québec à Montréal, Examinatrice

Philippe Sarnin, Professeur des Universités, Université Lumière Lyon 2, Directeur de thèse

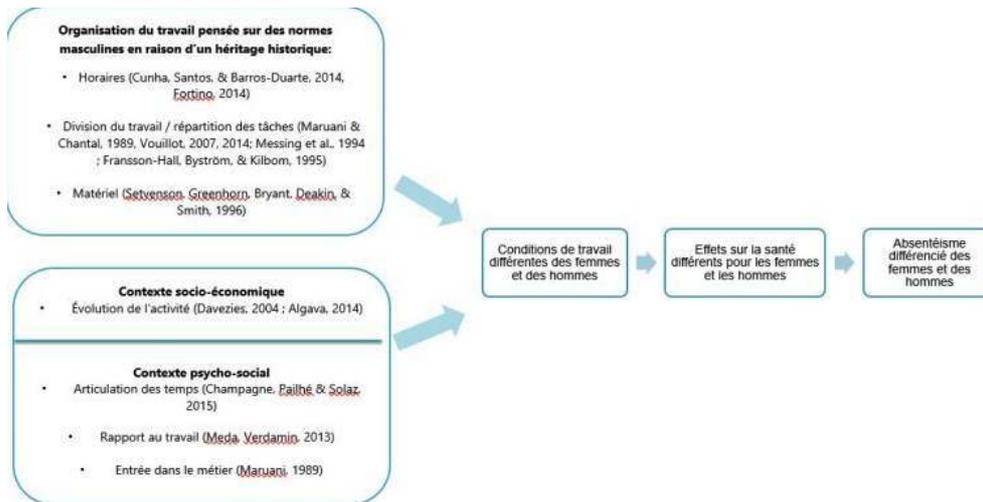
- 1 Cette thèse vise à comprendre l'absentéisme différencié des femmes et des hommes dans un métier mixte. Pour cela, cette thèse a été réalisée dans le cadre d'une collaboration entre la branche Service-Courrier-Colis de La Poste, l'Anact et le Groupe de Recherche en Psychologie Sociale (GRePS - EA 4163) de l'Université Lumière Lyon 2, sous forme d'une Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE). La direction de La Poste souhaite mieux comprendre les causes de l'absentéisme et tenter d'en limiter la progression en appréhendant le sujet sous un nouvel angle : « l'absentéisme au regard du genre ». Au moment de la formulation de la demande, dans la branche Service-Courrier-Colis, il y a une quasi-parité des effectifs (en 2012, 46 % de femmes), et les femmes et les

hommes exercent très majoritairement les mêmes métiers (facteurs et factrices, agents de tri). La Poste fait face à un fort absentéisme de ses agents, et en particulier des femmes. Au niveau national, en 2012 (quasiment les mêmes données en 2016), les femmes sont absentes en moyenne 30 % de plus que les hommes hors congés maternité et paternité (comparaison des taux d'absentéisme). Les éléments collectés au niveau national font écho à ces chiffres (Inan, 2013). Le métier de facteur était à l'origine un métier exclusivement masculin. Le concours a été ouvert aux femmes en 1970, et actuellement, on compte quasiment autant de femmes que d'hommes (en 2016, 46 % de femmes dans la branche Courrier). L'arrivée des femmes dans le métier s'est faite quasiment sans heurts, malgré quelques pratiques sexistes qui ont existé et perdurent parfois encore. Cependant, le changement n'a pas nécessairement été pensé en prenant en considération l'arrivée des femmes, qui ont dû se faire une place dans un métier masculin. L'organisation a été construite sur des normes masculines (Acker, 1990), pour un agent « normal » c'est-à-dire plutôt un homme autour de 30 ans.

- 2 Nos recherches bibliographiques ont permis de se rendre compte qu'il existait de nombreuses études sur les différences entre les femmes et les hommes au travail. Cependant les chercheurs se sont plus particulièrement intéressés aux métiers féminins. Il existe quelques études sur les métiers où les femmes et les hommes ont le même intitulé d'emploi, mais où les auteurs ont mis en évidence que les femmes et les hommes ne sont pas affectés aux mêmes activités (Byrnes *et al.*, 1999 ; Fortino, 2009 ; Laperrière *et al.*, 2006 ; Løkke *et al.*, 2006 ; Mastekaasa & Melsom, 2014 ; Messing, 1996 ; Morrongiello *et al.*, 2000 ; Voss *et al.*, 2001). Cette thèse se propose d'observer les différences entre les femmes et les hommes dans un même métier et surtout qui réalisent les mêmes tâches. Certes, nous disposons de beaucoup de données avec les travaux de la DARES, mais il s'agit surtout des données chiffrées, et non pas de données précises sur le métier. En effet, les seules données statistiques ne permettent pas d'approfondir l'analyse. Ce travail de thèse permet donc d'aller creuser plus en détail sur un métier avec un effectif assez important. La Poste est certes un cas parmi tant d'autres, mais il peut nous permettre de comprendre comment se construit la différenciation au sein d'un même métier.
- 3 Nous posons donc la problématique suivante : l'absentéisme différencié des femmes et des hommes est a priori la conséquence de certains aspects de l'organisation du travail non pensés suffisamment en amont prenant en compte toutes les caractéristiques des femmes et des hommes. Cependant, l'évolution économique de l'activité ainsi que le contexte psychosocial peuvent également constituer des éléments explicatifs de cet absentéisme. Cette problématique nous a permis de construire une proposition de modélisation des causes différenciées de l'absentéisme des femmes et des hommes (cf. ci-dessous).

Figure 1 : Proposition de modélisation des causes de l'absentéisme différencié des femmes et des hommes.

Figure 1: Proposed modeling of causes of differentiated absenteeism of women and men



- 4 Dans le cadre de cette thèse, cinq principaux recueils de données ont été utilisés.
- 5 Nous avons, en premier lieu, analysé les données statistiques d'absence croisées selon un certain nombre de variables (âge, statut, situation familiale et nombre d'enfants), afin de vérifier que les femmes étaient plus absentes que les hommes au sein de la branche Service- Courrier-Colis. En parallèle, nous avons réalisé 20 observations de la journée de travail des facteurs et des factrices (17 femmes et 3 hommes). Les observations se sont déroulées pendant la journée de travail de la factrice ou du facteur et ont pu être réalisées selon le moyen de locomotion de l'agent (voiture, vélo ou à pied). L'objectif consistait ici à observer en particulier des femmes afin de comprendre l'activité individuelle et collective des facteurs et des factrices, mais aussi de recenser si elles et ils utilisent le matériel proposé, et d'observer des différences entre les horaires prescrites et réelles. Au cours de ces observations, nous avons aussi interrogé les personnes rencontrées de manière exploratoire afin de comprendre plus en détail leur métier. Nous avons aussi utilisé le diagnostic photo afin de pouvoir nous rapprocher au plus près du travail réel grâce au point de vue du salarié. La photo est souvent utilisée en ergonomie ; la nouveauté ici est que ce sont les agents eux-mêmes qui prennent des photos sur ce qui pose problème ou ce qui facilite leur travail. Le diagnostic photo a permis aux agents de « verbaliser », par le biais de photographies, des objets, des matériels ou des situations de travail qui sont ressources ou contraintes pour les agents dans leur activité de travail. En plus de cela, 30 entretiens semi-directifs de facteurs et de factrices ont été réalisés dans trois tranches d'âge différentes : 20-34 ans, 35-44 ans et 45-60 ans (5 femmes et 5 hommes de chaque tranche d'âge). Ces entretiens ont porté sur les différents parcours professionnels des facteurs et des factrices, mais aussi les difficultés et les satisfactions en lien avec leur activité de travail, le rapport au travail et les ressentis des agents sur l'évolution de l'activité. Pour finir, une Enquête emploi du temps a été réalisée, dans le but de mesurer le temps occupé par les activités d'une journée (travail et hors travail). L'échantillon était le même que celui des observations. En plus de tout cela, nous avons aussi récolté des données internes à La Poste. Les différentes méthodes que nous avons utilisées dans le cadre de cette thèse nous ont permis d'une part d'avoir des données qualitatives que nous

avons analysé avec Nvivo et d'autre part des données quantitatives que nous avons analysé avec Excel.

- 6 Selon nous, l'explication de l'absentéisme différencié des facteurs et des factrices peut être multifactorielle. En effet, comme le montre le modèle que nous avons proposé, nous pensons que cette différence peut s'expliquer à la fois par l'organisation de travail, le contexte socio-économique ainsi que le contexte psychosocial. Les résultats nous montrent que chaque dimension peut avoir un impact sur l'absentéisme différencié des facteurs et des factrices. Cependant certains éléments ont un impact plus décisif que d'autres. D'après les résultats que nous avons obtenus, l'évolution de l'activité, le rapport au travail ainsi que le matériel sont les trois éléments qui peuvent le plus expliquer cet absentéisme différencié des factrices et des facteurs. L'articulation des temps peut aussi avoir un impact conséquent sur l'absentéisme différencié. La division du travail et la répartition des tâches ainsi que les horaires peuvent expliquer l'absentéisme, mais pas l'absentéisme différencié des femmes et des hommes. L'entrée dans le métier n'a pas d'impact sur l'absentéisme différencié des factrices et des facteurs.
- 7 S'agissant de l'évolution de l'activité, les résultats restent très spécifiques à La Poste. Il y a effectivement une baisse du courrier et une hausse des colis, une transformation de l'activité pour pallier cette baisse ainsi qu'une intensification du travail et des réorganisations fréquentes. Cette évolution est effectivement visible pour l'entreprise, mais l'impact qu'elle peut avoir sur ses agents ne l'est pas forcément. Mettre en visibilité les conditions de travail des femmes a permis ici de faire ressortir ce point et donc de réfléchir aux conditions de travail de tous les agents. Il est donc primordial pour l'entreprise, lorsqu'elle redéfinit son activité, de penser à l'impact que peut avoir cette nouvelle activité sur ses agents, femmes ou hommes.
- 8 En nous intéressant au rapport au travail des facteurs et des factrices, nous avons pu mettre en évidence que les femmes peuvent prendre autant de risque que les hommes, elles peuvent même aller jusqu'à avoir un déni du risque. Cela peut aller à l'encontre de ce qu'énonce Molinier (2000) dans ces travaux. En effet, selon l'auteure, ce sont les hommes qui utilisent le déni comme stratégie de défense alors que les femmes font plus instinctivement part de leur souffrance. Nous avons pu observer que certaines factrices ne confient que très rarement leur malaise et peuvent être dans le déni du risque. Il est donc possible que dans les métiers mixtes les femmes n'adoptent pas les mêmes stratégies de défense que dans d'autres métiers. Elles peuvent même adopter des stratégies de défense masculine pour se faire une place.
- 9 Les résultats sur le matériel réaffirment les résultats des différents travaux déjà réalisés. Il est en effet essentiel et primordial de prendre en compte les différences des sexes et de ne pas se baser sur des moyennes dans la construction du matériel (Ducharme, 1975 ; Messing, 2004 ; Vézina *et al.*, 2016 ; Wisner & Rebiffé, 1963). Il est surtout indispensable d'être attentif à ne pas créer des organisations genrées (Acker, 1990), mais bien des organisations neutres.
- 10 Les résultats sur l'articulation des temps mettent en évidence que les femmes passent plus de temps que les hommes à s'occuper des activités domestiques. De plus, celles-ci sont fortement sexuées et cette charge supplémentaire engendre un stress et une fatigue supplémentaires.
- 11 Nous avons aussi pu montrer qu'il n'y avait pas forcément de division du travail et de répartition des tâches pour les facteurs et les factrices à tournées à peu près équivalentes.

La division du travail et la répartition des tâches ne sont pratiquement pas différenciées entre les femmes et les hommes. Cette disparité est plus visible au niveau des différents types de tournées, de la population et du contexte sociogéographique du périmètre de tournée. De plus, l'effort physique peut être différent selon le moyen de locomotion de la tournée. Les facteurs et les factrices peuvent réaliser les tâches prescrites de manière différente que ce soit par rapport à leurs expériences professionnelles ou à leurs capacités physiques.

- 12 Les résultats ont permis de mettre en évidence que les horaires de travail n'étaient pas plus problématiques pour les femmes et qu'ils n'ont pas forcément d'impact direct sur l'articulation des temps.
- 13 Cette thèse met en évidence le fait que la prise en compte de la variable sexe pour comprendre le travail des femmes permet d'améliorer les conditions de travail de tout le monde. De nombreux éléments ont pu en outre être révélés grâce à la prise en compte de cette variable.

BIBLIOGRAPHIE

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158.
- Byrnes, J. P., Miller, D. C., & Schafer, W. D. (1999). Gender differences in risk taking: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125(3), 367-383. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.3.367>
- Ducharme, R. E. (1975). Problem tools for women. *Industrial Engineering*, 7(9), 46-50.
- Fortino, S. (2009). *Mixité au travail, genre et conditions de travail. La construction sociale d'un processus*. Anact.
- Inan, C. (2013). Les absences au travail des salariés pour raisons de santé. *DARES Analyse*, (9).
- Laperrière, E., Ngomo, S., Thibault, M.-C., & Messing, K. (2006). Indicators for choosing an optimal mix of major working postures. *Applied Ergonomics*, 37(3), 349-357. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2005.06.014>
- Løkke, A., Eskildsen, J. K., & Jensen, T. (2006). Absenteeism in the Nordic countries. *Employee Relations*, 29(1), 16-29. <https://doi.org/10.1108/01425450710714450>
- Mastekaasa, A., & Melsom, A. M. (2014). Occupational Segregation and Gender Differences in Sickness Absence: Evidence from 17 European Countries. *European Sociological Review*, 30(5), 582-594. <https://doi.org/10.1093/esr/jcu059>
- Messing, K. (1996). Le genre des "opérateurs" : un paramètre pertinent pour l'analyse ergonomique ? *Les Cahiers Du MAGE*, 4(96), 45-60.
- Messing, K. (2004). ISO, ISOTTE : les normes ont-elles un genre ? In P. Rey, E. Ollagnier, V. Gonik, & D. Ramaciotti (Eds.), *Ergonomie et normalisation, XXXIX^e congrès de la SELF* (pp. 37-47). Toulouse : Octarès.

Molinier, P. (2000). Virilité défensive, masculinité créatrice. *Travail, genre et sociétés*, 3(1), 25–44. <https://doi.org/10.3917/tgs.003.0025>

Morrongiello, B. A., Midgett, C., & Stanton, K.-L. (2000). Gender Biases in Children's Appraisals of Injury Risk and Other Children's Risk-Taking Behaviors. *Journal of Experimental Child Psychology*, 77(4), 317–336. <https://doi.org/10.1006/jecp.2000.2595>

Vézina, N., Chatigny, C., & Calvet, B. (2016). L'intervention ergonomique : que fait-on des caractéristiques personnelles comme le sexe et le genre ? *Perspectives Interdisciplinaires Sur Le Travail et La Santé*, 18(2). <https://doi.org/10.4000/pistes.4847>

Voss, M., Floderus, B., & Diderichsen, F. (2001). Physical, psychosocial, and organisational factors relative to sickness absence: a study based on Sweden Post. *Occupational and Environmental Medicine*, 58(3), 178–184. <https://doi.org/10.1136/oem.58.3.178>

Wisner, A., & Rebiffé, R. (1963). Remarques sur la dispersion des dimensions anthropométriques et l'unicité du matériel produit en série. *Le Travail Humain*, 26(1–2), 129–139.

INDEX

Mots-clés : absentéisme, genre, organisation du travail, métiers mixtes, santé au travail

AUTEUR

MARGAUX VIGNET

margaux.vignet@gmail.com