

Horaires de travail atypiques : les femmes, les moins qualifiés et les personnes nées à l'étranger sont exposés aux formes les plus contraignantes

En France métropolitaine, en 2019, 48 % des salariés sont concernés, dans le cadre de leur emploi principal, par au moins une forme d'horaires atypiques, c'est-à-dire que leurs heures habituelles de travail sont décalées, fractionnées ou longues, ou qu'ils travaillent de manière régulière le week-end (hors travail emporté à la maison).

Le travail en horaires atypiques concerne un peu plus souvent les femmes que les hommes. Certains métiers étant féminisés ou, au contraire, masculinisés, les femmes et les hommes ne sont pas exposés aux mêmes horaires atypiques. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à travailler le week-end de manière régulière et en horaires fractionnés, organisation temporelle la plus contraignante. En outre, elles cumulent plus souvent les heures atypiques avec le travail régulier le week-end.

Parmi les caractéristiques sociodémographiques qui augmentent le risque d'être exposé aux horaires atypiques, la catégorie socioprofessionnelle est le déterminant principal, avec des différences selon le genre et le type d'horaire. À caractéristiques comparables, les personnes nées à l'étranger ont une probabilité plus élevée de travailler en horaires atypiques. Enfin, plus la catégorie socioprofessionnelle est favorisée, moins elle est exposée aux heures atypiques de travail et au travail le week-end.

Depuis les années 1980, l'organisation temporelle du travail connaît de profondes évolutions. La désynchronisation des horaires de travail avec les rythmes physiologiques et sociaux ordinaires a des conséquences variées sur les travailleurs et leur famille [Presser, 2003 ; Lesnard, 2009]. À caractéristiques d'emploi et familiales comparables, les horaires décalés augmentent les difficultés de conciliation entre les rôles familiaux et professionnels des parents salariés, ce d'autant plus pour les femmes [Lambert et al., 2023]. La norme du travail fordiste à temps plein, en journée, en semaine et en continu, caractéristique de la période d'après-guerre pendant près de quatre décennies, est en recul [Bouffartigue, Bouteiller, 2002]. Au contraire, les **horaires atypiques**, c'est-à-dire le fait de travailler en heures décalées (tôt le matin, le soir ou la nuit), en heures longues ou fractionnées, le samedi ou le dimanche, sont devenus plus fréquents, notamment chez les femmes et les moins qualifiés [Lambert, Langlois, 2022].

En France, les femmes et les hommes n'ont pas accès aux mêmes métiers ni aux mêmes conditions de travail : les métiers se différencient selon leur degré de mixité [Briard, 2022]. Pour rendre compte des différences d'organisation temporelle des métiers plus ou moins féminins ou masculins et ainsi être au plus près de l'expérience des salariés, ce dossier articule la catégorie socioprofessionnelle et le genre.

Des horaires atypiques répandus, un peu plus fréquents chez les femmes que chez les hommes

En France métropolitaine, en 2019, 48 % des salariés, soit environ 11 millions de personnes, sont concernés par au moins une forme d'horaire atypique de manière régulière dans le cadre de leur emploi principal ► **sources**, ► **encadré**, ► **figure 1**. En moyenne, 30 % des salariés travaillent régulièrement le week-end et 36 % ont des **heures de travail atypiques**.

Les heures atypiques les plus fréquentes sont celles décalées tôt le matin : 12 % des salariés sont dans cette situation. À l'inverse, le travail de nuit est le type d'heure atypique le moins répandu : seuls 3 % des salariés sont concernés. Enfin, travailler régulièrement le samedi est presque deux fois plus fréquent que travailler le dimanche : 29 % des salariés travaillent au moins onze samedis par an et 15 % au moins onze dimanches par an.

► **Encadré – Les différents types d’heures atypiques**

À partir des heures habituelles de travail déclarées par les personnes pour leur emploi principal, six types d’heures sont distingués : heures de travail standards, décalées le matin, le soir, la nuit, longues, fractionnées, cette dernière situation correspondant à des périodes de travail entrecoupées de longues pauses non rémunérées au cours d’une même journée ► **méthodes**.

Près de 64 % des salariés ont des heures standards, avec une journée de travail d’une amplitude moyenne de 9 heures environ ► **figure**. La moitié d’entre eux débutent leur journée avant 8h29, l’autre moitié après, l’heure médiane de la fin de journée se situant à 17h29. Excepté les salariés effectuant de longues heures de travail, et ceux travaillant de nuit, les personnes ayant des heures atypiques ont une amplitude journalière de travail inférieure en moyenne à celles avec des horaires standards.

Description de la typologie des heures habituelles de travail

Heures habituelles de travail	Part (en %)	Amplitude moyenne de la journée de travail	Heure de début (médiane)	Heure de fin (médiane)
Standards	63,6	09h09	08h29	17h29
Longues	8,6	11h53	07h29	18h59
Décalées le matin	12,4	07h27	06h44	14h29
Décalées en soirée	5,7	07h29	12h59	20h29
Décalées la nuit	2,5	10h16	20h29	06h59
Fractionnées	7,1	05h16	08h29	16h59

Lecture : En 2019, les heures décalées le matin représentent 12,4 % des heures habituelles de travail ; l’amplitude moyenne par jour des heures de travail décalées le matin est de 7h27 et les horaires médians de début et de fin des heures décalées le matin sont respectivement de 6h44 et 14h29.

Champ : France métropolitaine, salariés en emploi vivant dans un logement ordinaire.

Sources : Dares-Insee, enquête Conditions de travail 2019.

► **1. Prévalence des heures et jours de travail atypiques en 2019**

Types d’heures et de jours travaillés	en %		
	Femmes	Hommes	Ensemble
Heures standards	63,3	63,9	63,6
Heures atypiques, dont :	36,7	36,1	36,4
<i>Longues</i>	7,9	9,4	8,6
<i>Décalées le matin</i>	12,1	12,7	12,4
<i>Décalées en soirée</i>	5,5	6,0	5,7
<i>Décalées la nuit</i>	1,9	3,1	2,5
<i>Fractionnées</i>	9,3	4,9	7,1
0-1 samedi travaillé par an	59,5	56,3	57,9
2-10 samedis travaillés par an	9,1	16,6	12,8
11-52 samedis travaillés par an	31,4	27,1	29,3
0-1 dimanche travaillé par an	76,5	76,1	76,3
2-10 dimanches travaillés par an	7,5	10,3	8,9
11-52 dimanches travaillés par an	16,0	13,6	14,8
Travail le week-end (au moins 2 samedis ou dimanches travaillés par an), dont :	41,3	44,8	43,1
<i>Travail régulier le week-end (au moins 11 samedis ou dimanches travaillés par an)</i>	32,2	28,0	30,0
Cumul du travail le week-end et d’heures habituelles atypiques, dont :	22,9	24,1	23,5
<i>Cumul du travail régulier le week-end et d’heures habituelles atypiques</i>	19,8	18,1	18,9
Au moins une forme d’horaire atypique : travail régulier le week-end ou heures habituelles atypiques	49,1	46,0	47,5

Lecture : En 2019, 9,3 % de l’ensemble des femmes salariées ont des heures habituelles de travail fractionnées dans le cadre de leur emploi principal.

Champ : France métropolitaine, salariés en emploi vivant dans un logement ordinaire.

Sources : Dares-Insee, enquête Conditions de travail 2019.

Jusqu’en 2001, l’accès au travail de nuit était limité à certains secteurs pour les femmes et associé à l’image de travailleurs masculins [Grimaud, 2022]. Toutefois, en tenant compte de ses différentes dimensions (jours et/ou heures), le travail en horaires atypiques apparaît davantage féminin : 49 %

des femmes sont ainsi concernées de manière régulière dans le cadre de leur emploi principal, contre 46 % des hommes. Les femmes travaillent un peu plus souvent le week-end de manière régulière (au moins onze samedis ou onze dimanches par an) : 32 % des femmes, contre 28 % des hommes. Les heures fractionnées, forme la plus contraignante en termes d'organisation temporelle et de salaire [Devetter, Valentin, 2024], concernent davantage les femmes que les hommes : 9 % des femmes, contre 5 % des hommes. De fait, le travail en heures fractionnées est nettement féminin : 65,5 % des salariés en horaires fractionnés sont des femmes.

Les hommes sont, quant à eux, un peu plus souvent concernés par le travail de nuit (3 % des hommes, contre 2 % des femmes) et les journées longues (9 % des hommes, contre 8 % des femmes). Enfin, près d'un cinquième des salariés cumulent des heures de travail atypiques avec du travail régulier le week-end : 20 % des femmes sont dans cette situation, contre 18 % des hommes.

Heures atypiques et travail régulier le week-end se cumulent souvent

En 2019, la plupart des salariés qui travaillent en horaires standards ne sont pas concernés par le travail régulier le week-end : seuls 17 % travaillent régulièrement le samedi et 6 % le dimanche ► **figure 2**. À l'inverse, les horaires décalés du matin, du soir et de la nuit s'accompagnent beaucoup plus souvent de journées travaillées le week-end. Les travailleurs de nuit sont les plus exposés au cumul des horaires atypiques : 72 % d'entre eux travaillent également régulièrement le samedi, 69 % le dimanche et 64 % les deux journées. Parmi les salariés avec des heures décalées tôt le matin, 50 % travaillent également le samedi et 29 % le dimanche. De même, parmi les travailleurs du soir, 56 % travaillent aussi le samedi et 36 % le dimanche. Les femmes ayant des heures longues ou décalées (le matin, le soir ou la nuit) sont plus nombreuses que les hommes dans le même cas à travailler aussi le week-end. En particulier, 80 % des femmes qui travaillent la nuit travaillent aussi régulièrement le samedi et 73 % les deux journées du week-end, contre respectivement 67 % et 59 % des hommes. Au contraire, parmi les travailleurs en heures fractionnées, les femmes font moins souvent du travail régulier le week-end que les hommes.

► 2. Cumul des heures de travail atypiques avec le travail le week-end selon le sexe en 2019

Heures habituelles de travail	Travail régulier le samedi			Travail régulier le dimanche			Travail régulier le samedi et le dimanche		
	Non	Oui	Ensemble	Non	Oui	Ensemble	Non	Oui	Ensemble
Femmes									
Standards	80,8	19,2	100,0	93,9	6,1	100,0	94,2	5,8	100,0
Longues	46,9	53,1	100,0	65,5	34,5	100,0	66,7	33,3	100,0
Décalées le matin	45,5	54,5	100,0	67,9	32,1	100,0	68,7	31,3	100,0
Décalées en soirée	43,4	56,6	100,0	59,3	40,7	100,0	63,0	37,0	100,0
Décalées la nuit	19,9	80,1	100,0	25,3	74,7	100,0	27,3	72,7	100,0
Fractionnées	58,9	41,1	100,0	79,4	20,6	100,0	80,5	19,5	100,0
Ensemble	68,6	31,4	100,0	84,0	16,0	100,0	84,7	15,3	100,0
Hommes									
Standards	84,9	15,1	100,0	95,1	4,9	100,0	95,5	4,5	100,0
Longues	63,8	36,2	100,0	79,2	20,8	100,0	80,3	19,7	100,0
Décalées le matin	53,7	46,3	100,0	73,7	26,3	100,0	74,5	25,5	100,0
Décalées en soirée	45,3	54,7	100,0	68,2	31,8	100,0	70,0	30,0	100,0
Décalées la nuit	33,4	66,6	100,0	34,0	66,0	100,0	41,0	59,0	100,0
Fractionnées	41,6	58,4	100,0	74,6	25,4	100,0	75,9	24,1	100,0
Ensemble	72,9	27,1	100,0	86,4	13,6	100,0	87,2	12,8	100,0
Ensemble									
Standards	82,9	17,1	100,0	94,5	5,5	100,0	94,9	5,1	100,0
Longues	56,1	43,9	100,0	73,0	27,0	100,0	74,2	25,8	100,0
Décalées le matin	49,7	50,3	100,0	70,9	29,1	100,0	71,7	28,3	100,0
Décalées en soirée	44,4	55,6	100,0	64,0	36,0	100,0	66,7	33,3	100,0
Décalées la nuit	28,3	71,7	100,0	30,7	69,3	100,0	35,8	64,2	100,0
Fractionnées	53,0	47,0	100,0	77,8	22,2	100,0	78,9	21,1	100,0
Ensemble	70,7	29,3	100,0	85,2	14,8	100,0	85,9	14,1	100,0

Lecture : En 2019, 50,3 % des salariés ayant des heures habituelles de travail décalées le matin, dans le cadre de leur emploi principal, travaillent également régulièrement le samedi.

Champ : France métropolitaine, salariés en emploi vivant dans un logement ordinaire.

Sources : Dares-Insee, enquête Conditions de travail 2019.

Parmi les travailleurs réguliers du samedi, 48 % travaillent aussi le dimanche, contre 15 % de l'ensemble des salariés, et ils ont près de deux fois plus souvent des heures atypiques (63 % contre 36 %) ► **figure 3**. Le travail régulier le dimanche est encore plus fréquemment associé aux autres formes d'horaires atypiques de travail : 95 % des travailleurs du dimanche travaillent également le samedi et 77 % ont des heures atypiques ► **figure 4**.

► **3. Cumul du travail le samedi avec les heures de travail atypiques et le travail le dimanche, selon le sexe en 2019**

en %

Heures habituelles de travail et travail régulier le samedi	Travail régulier le samedi								
	Femmes			Hommes			Ensemble		
	Non	Oui	Ensemble	Non	Oui	Ensemble	Non	Oui	Ensemble
Heures standards	74,6	38,7	63,3	74,4	35,4	63,9	74,5	37,2	63,6
Heures atypiques	25,4	61,3	36,7	25,6	64,6	36,1	25,5	62,8	36,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pas de travail régulier le dimanche	98,9	51,3	84,0	98,9	52,7	86,4	98,9	52,0	85,2
Travail régulier le dimanche	1,1	48,7	16,0	1,1	47,3	13,6	1,1	48,0	14,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : En 2019, 48,0 % des salariés qui travaillent régulièrement le samedi travaillent également régulièrement le dimanche.

Champ : France métropolitaine, salariés en emploi vivant dans un logement ordinaire.

Sources : Dares-Insee, enquête Conditions de travail 2019.

► **4. Cumul du travail le dimanche avec les heures de travail atypiques et le travail le samedi, selon le sexe en 2019**

en %

Heures habituelles de travail et travail régulier le samedi	Travail régulier le dimanche								
	Femmes			Hommes			Ensemble		
	Non	Oui	Ensemble	Non	Oui	Ensemble	Non	Oui	Ensemble
Heures standards	70,8	24,0	63,3	70,3	22,9	63,9	70,6	23,5	63,6
Heures atypiques	29,2	76,0	36,7	29,7	77,1	36,1	29,4	76,5	36,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pas de travail régulier le samedi	80,8	4,6	68,6	83,4	6,0	72,9	82,1	5,3	70,7
Travail régulier le samedi	19,2	95,4	31,4	16,6	94,0	27,1	17,9	94,7	29,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : En 2019, 94,7 % des salariés qui travaillent régulièrement le dimanche travaillent également régulièrement le samedi.

Champ : France métropolitaine, salariés en emploi vivant dans un logement ordinaire.

Sources : Dares-Insee, enquête Conditions de travail 2019.

Davantage de personnes peu diplômées, nées à l'étranger ou exerçant des professions peu qualifiées avec des heures décalées le matin, le soir ou fractionnées

Les différents types d'horaires atypiques ne sont pas exercés par les mêmes catégories de travailleurs. Comparativement à l'ensemble des salariés, les heures décalées le matin et en soirée concernent principalement des salariés peu ou pas diplômés : plus de la moitié des salariés concernés ne sont pas bacheliers. Les deux tiers des hommes en heures décalées le matin n'ont pas le baccalauréat ► **figures 5**. Chez les hommes qui travaillent tôt le matin ou le soir, ce sont surtout les ouvriers, tout particulièrement ceux de type industriel, qui sont surreprésentés. Par contraste, parmi les femmes qui travaillent en décalé le matin ou le soir, les professions concernées sont plus diversifiées : les professions intermédiaires de la santé et du travail social (15 % le matin et 14 % le soir), les employées civiles et agentes de service de la fonction publique (30 % le matin et 25 % le soir), les employées du commerce (15 % le matin et 11 % le soir) et les ouvrières (21 % le matin et 20 % le soir) sont surreprésentées par rapport à leur poids relatif dans les heures standards. Dans l'ensemble, les salariés qui travaillent en heures décalées le matin ou le soir sont un peu plus souvent nés à l'étranger que les salariés en heures standards, notamment chez les femmes : 17 % de celles qui travaillent en soirée sont nées à l'étranger, contre 9 % des salariées en heures standards.

Les heures fractionnées concernent, davantage que les autres formes d'heures atypiques, les travailleurs peu ou pas diplômés : 61 % des femmes et 60 % des hommes concernés n'ont pas le baccalauréat (contre respectivement 21 % et 35 % des salariés en heures standards).

Les femmes qui travaillent en heures fractionnées sont principalement des employées non qualifiées issues de certaines professions (36 % d'entre elles sont des personnels des services directs aux particuliers, comme les aides à domicile et les aides ménagères) et des ouvrières non qualifiées de type artisanal, c'est-à-dire des agentes de propreté (11 %). En outre, elles sont plus souvent nées à l'étranger (19 % d'entre elles, contre 9 % des salariées en heures standards). Chez les hommes en heures fractionnées, ce sont surtout des ouvriers (19 % de chauffeurs, 22 % d'ouvriers qualifiés et non qualifiés de type artisanal comme les couvreurs, les maçons, les éboueurs et agents d'assainissement, les apprentis boulangers ou bouchers, etc.) qui sont surreprésentés par rapport aux salariés en horaires standards, ainsi que les personnels de service direct aux particuliers, comme les serveurs et salariés de l'hôtellerie-restauration (12 %). Les hommes nés à l'étranger sont également surreprésentés parmi les salariés en heures fractionnées : 23 %, contre 10 % des salariés en heures standards.

► **5a. Pays de naissance, niveau de diplôme et catégorie socioprofessionnelle des femmes, selon les heures habituelles de travail et le travail le week-end**

en %

Caractéristiques des femmes	Heures habituelles de travail						Travail régulier le samedi		Travail régulier le dimanche		Ensemble
	Standards	Longues	Décalées le matin	Décalées en soirée	Décalées la nuit	Fractionnées	Non	Oui	Non	Oui	
Pays de naissance											
France	91,1	90,5	85,6	83,3	96,7	81,1	89,5	88,4	89,2	89,0	89,1
Europe	3,1	3,5	5,0	5,2	0,0	7,3	3,2	5,0	3,7	4,2	3,8
Maghreb	2,0	2,4	2,8	4,6	1,0	4,6	2,8	2,0	2,8	1,3	2,5
Afrique (hors Maghreb)	1,9	2,7	5,0	5,9	1,2	4,5	2,6	3,2	2,5	4,4	2,8
Autre pays	1,8	1,0	1,6	1,1	1,1	2,6	1,9	1,4	1,9	1,2	1,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Niveau de diplôme											
Aucun diplôme	3,9	7,6	17,7	10,8	10,8	21,8	7,8	8,6	8,0	8,0	8,0
BEPC	3,2	7,2	6,0	12,7	1,0	7,3	4,0	6,3	4,3	6,8	4,7
CAP ou BEP	13,7	26,0	33,0	30,7	30,9	32,0	17,7	24,9	18,2	29,3	20,0
Baccalauréat	19,6	19,2	19,1	19,8	23,0	20,8	17,8	23,9	19,4	21,5	19,7
Bac+2	19,1	11,3	8,4	9,4	9,3	6,1	16,8	11,9	16,5	8,8	15,3
Supérieur à Bac+2	40,6	28,6	15,7	16,5	25,0	12,0	36,0	24,4	33,6	25,6	32,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Catégorie socioprofessionnelle											
Cadres et professions intellectuelles supérieures	20,0	16,1	1,1	6,0	1,5	2,8	18,0	7,6	16,4	5,7	14,7
Professions intermédiaires, dont : Professions intermédiaires de la santé et du travail social	34,9 8,1	19,7 10,4	19,0 14,5	19,8 13,6	28,4 25,6	13,7 6,5	31,6 7,8	22,9 13,4	30,1 8,3	22,1 16,4	28,9 9,6
Employées, dont : Employées civiles et agentes de service de la fonction publique	40,4 11,8	59,5 15,6	59,0 30,1	53,8 25,2	48,0 37,8	65,1 17,0	41,7 14,9	59,7 18,6	44,1 13,6	64,1 28,6	47,3 16,0
Employées de commerce	6,0	6,3	15,4	11,4	1,8	5,8	3,7	15,3	7,1	8,4	7,3
Personnels des services directs aux particuliers	8,5	33,9	10,2	14,2	5,9	36,3	11,2	18,6	11,6	23,5	13,5
Ouvrières, dont : Ouvrières qualifiées de type artisanal	4,7 0,9	4,7 0,4	20,9 1,5	20,4 1,4	22,1 0,3	18,4 2,2	8,8 1,0	9,9 1,2	9,3 1,0	8,1 1,1	9,1 1,0
Chauffeuses	0,1	0,3	0,6	0,6	5,7	0,8	0,2	0,8	0,3	1,1	0,4
Ouvrières non qualifiées de type industriel	0,8	1,5	8,7	8,4	7,0	1,4	2,6	2,1	2,6	1,3	2,4
Ouvrières non qualifiées de type artisanal	0,8	2,2	4,5	3,2	1,6	11,1	2,0	3,5	2,5	2,5	2,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : En 2019, 21,8 % des femmes ayant des heures habituelles de travail fractionnées, dans le cadre de leur emploi principal, n'ont aucun diplôme.

Champ : France métropolitaine, femmes salariées en emploi vivant dans un logement ordinaire.

Sources : Dares-Insee, enquête Conditions de travail 2019.

► **5b. Pays de naissance, niveau de diplôme et catégorie socioprofessionnelle des hommes, selon les heures habituelles de travail et le travail le week-end**

en %

Caractéristiques des hommes	Heures habituelles de travail						Travail régulier le samedi		Travail régulier le dimanche		Ensemble
	Standards	Longues	Décalées le matin	Décalées en soirée	Décalées la nuit	Fractionnées	Non	Oui	Non	Oui	
Pays de naissance											
France	90,4	90,4	86,6	84,8	85,6	77,2	89,7	86,3	89,1	86,8	88,8
Europe	3,5	3,9	2,4	2,7	3,2	2,5	3,4	3,1	3,3	3,0	3,3
Maghreb	3,1	3,2	4,3	6,5	7,9	9,4	3,4	5,2	3,8	4,8	3,9
Afrique (hors Maghreb)	1,6	1,6	3,9	3,7	2,6	5,1	1,8	3,5	2,1	3,3	2,2
Autre pays	1,4	0,9	2,8	2,3	0,7	5,8	1,8	1,9	1,7	2,2	1,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Niveau de diplôme											
Aucun diplôme	6,7	6,2	15,4	11,4	5,3	14,8	8,0	9,3	8,4	8,4	8,4
BEPC	3,9	5,4	8,2	5,9	4,4	5,2	4,1	6,6	4,7	5,6	4,8
CAP ou BEP	24,2	24,0	42,6	33,4	32,4	40,0	26,7	32,0	27,6	31,1	28,1
Baccalauréat	17,8	14,7	19,7	29,1	30,3	21,0	17,6	22,6	17,7	26,6	19,0
Bac+2	15,5	17,4	6,4	8,7	13,9	4,9	14,2	12,0	14,2	9,3	13,6
Supérieur à Bac+2	31,9	32,4	7,7	11,6	13,8	14,1	29,4	17,5	27,3	19,1	26,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Catégorie socioprofessionnelle											
Cadres et professions intellectuelles supérieures	27,3	45,2	2,6	4,4	4,7	8,1	27,1	11,4	24,6	12,0	22,8
Professions intermédiaires, dont : Professions intermédiaires de la santé et du travail social	31,0	19,5	15,5	26,6	21,9	14,6	28,2	22,1	27,3	22,3	26,6
Employés, dont : Employés civils et agents de service de la fonction publique	2,3	1,4	1,2	2,5	7,0	1,7	1,9	3,0	1,9	3,9	2,2
Employés, dont : Employés de commerce	10,6	13,3	17,3	15,5	30,0	26,7	7,8	28,4	10,9	29,6	13,4
Employés de commerce	3,4	3,6	6,7	4,9	8,1	5,5	3,5	6,0	3,8	6,5	4,2
Personnels des services directs aux particuliers	2,3	1,5	4,6	1,8	0,4	2,6	0,7	7,2	2,4	2,8	2,5
Ouvriers, dont : Ouvriers qualifiés de type artisanal	0,6	1,7	1,2	3,4	2,9	12,3	0,5	4,4	1,0	5,1	1,6
Ouvriers, dont : Chauffeurs	31,1	22,0	64,6	53,5	43,3	50,6	36,8	38,1	37,3	36,1	37,2
Ouvriers non qualifiés de type industriel	11,4	2,9	13,4	6,0	0,8	15,6	10,8	9,5	10,5	9,7	10,4
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	2,0	12,2	7,7	3,1	9,6	18,6	3,8	7,6	4,7	5,7	4,8
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	5,4	0,7	11,6	12,7	14,1	4,7	6,6	6,0	6,5	5,8	6,4
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	2,6	1,5	4,5	1,9	0,1	6,4	2,9	2,7	3,0	1,6	2,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : En 2019, 14,8 % des hommes ayant des heures habituelles de travail fractionnées, dans le cadre de leur emploi principal, n'ont aucun diplôme.

Champ : France métropolitaine, hommes salariés en emploi vivant dans un logement ordinaire.

Sources : Dares-Insee, enquête Conditions de travail 2019.

Les longues heures de travail et le travail de nuit ou le week-end ne concernent pas les mêmes salariés chez les femmes et chez les hommes

Les longues heures de travail (hors temps de travail à domicile) constituent le type d'horaire atypique qui diffère le plus fortement selon la catégorie socioprofessionnelle et le genre. Chez les hommes, les longues heures sont effectuées en grande majorité par des travailleurs qualifiés : la moitié ont au moins un diplôme de niveau bac+2 (contre 40 % pour l'ensemble des hommes). Ce sont surtout des cadres et professions intellectuelles supérieures (45 %), mais les chauffeurs sont également surreprésentés parmi les salariés aux horaires longs (12 %, contre 5 % tous horaires confondus). Chez les femmes, 60 % des longues heures de travail sont effectuées par des employées ; notamment, 34 % sont des personnels des services directs aux particuliers.

Le travail de nuit est, de même, très ségrégué selon le genre. Chez les hommes, les ouvriers représentent 43 % des effectifs des travailleurs de nuit, notamment les ouvriers non qualifiés de l'industrie et les chauffeurs. Les professions intermédiaires de la santé et du social, et encore davantage les policiers et militaires (18 % des salariés travaillant la nuit), sont également surreprésentés. Chez les femmes, ce sont surtout les employées (48 %), dont les employées civiles et agentes de services de la fonction publique (38 %), par exemple les aides-soignantes, qui sont surreprésentées, ainsi que les professions intermédiaires de la santé et du social (26 %, alors qu'elles représentent 10 % de l'ensemble des salariées).

60 % des femmes qui travaillent régulièrement le samedi sont des employées, notamment des employées de commerce qui représentent, à elles seules, 15 % des effectifs. C'est également le cas le dimanche (64 % d'employées) mais elles travaillent davantage comme employées civiles et agentes de la fonction publique (29 %) ou dans les services directs aux particuliers (24 %). Chez les hommes, les travailleurs se ressemblent davantage entre le samedi et le dimanche : les ouvriers représentent un peu plus d'un tiers des effectifs, comme dans la population salariée masculine. Toutefois, les employés sont surreprésentés, notamment les employés du commerce le samedi (7 %), ainsi que les policiers et militaires le samedi (9 %) et encore davantage le dimanche (14 %).

La catégorie socioprofessionnelle détermine le type d'exposition aux horaires atypiques, avec des effets distincts selon le genre

À autres caractéristiques comparables, le risque de travailler en heures atypiques plutôt qu'en heures standards dépend peu de l'âge, ou de la situation familiale et conjugale. Chez les femmes comme chez les hommes, plus la catégorie socioprofessionnelle est favorisée, plus la probabilité de travailler en heures standards est élevée ► **méthodes**. Il y a toutefois des exceptions. Les employés administratifs d'entreprise se démarquent des autres catégories d'employés par une probabilité élevée d'avoir des heures standards et se rapprochent des cadres, aussi bien pour les femmes (80 %) que pour les hommes (70 %) ► **figure 6**. Par ailleurs, les professions intermédiaires de la santé et du travail social, les contremaîtres et agents de maîtrise ont une probabilité de travailler en heures standards plus faible que d'autres professions intermédiaires : 58 % pour les femmes et 66 % pour les hommes professionnels de la santé et du travail social, contre environ 70 % ou plus pour les autres professions intermédiaires.

La probabilité d'effectuer de longues heures de travail est très liée à certaines catégories socioprofessionnelles et au genre. Parmi les cadres du privé, les hommes ont une probabilité nettement plus élevée que les femmes d'avoir de longues heures de travail (31 % contre 18 %). L'analyse descriptive montrait déjà que les hommes cadres du privé étaient surreprésentés parmi les salariés aux horaires longs. Dans une moindre mesure, c'était aussi le cas pour les cadres du public. En revanche, à autres caractéristiques comparables, la probabilité d'avoir de longues heures de travail est identique pour les femmes et les hommes cadres du public (16 %). Quand elles travaillent dans les services directs aux particuliers, les femmes sont nettement plus exposées aux longues heures de travail (25 %). Pour les hommes, ce sont surtout les chauffeurs qui, après les cadres du privé, sont les plus exposés aux horaires longs (22 %).

Enfin, à autres caractéristiques comparables, le pays de naissance a un effet prononcé : par rapport aux salariés nés en France, ceux nés dans un pays du Maghreb ont 1,9 fois plus de risques de travailler la nuit, 2,2 fois plus en soirée et 1,9 fois plus avec des heures fractionnées, qu'en heures standards. La catégorie socioprofessionnelle demeure toutefois le facteur le plus associé au travail en heures atypiques.

► **6. Probabilités de travailler en heures standards ou atypiques selon le sexe, par catégorie socioprofessionnelle, en 2019, toutes choses égales par ailleurs**

en %

Catégorie socioprofessionnelle	Femmes						Hommes					
	Standards	Longues	Décalées le matin	Décalées en soirée	Décalées la nuit	Fractionnées	Standards	Longues	Décalées le matin	Décalées en soirée	Décalées la nuit	Fractionnées
Professions libérales	85,0	9,5	2,0	2,2	0,0	1,3	79,1	16,0	0,0	0,0	4,9	0,0
Cadres de la fonction publique	80,1	15,6	2,3	0,6	0,0	1,4	80,7	15,7	1,5	1,3	0,0	0,7
Professeurs, professions scientifiques	79,0	12,3	3,3	1,2	0,2	4,0	75,2	13,2	5,8	0,0	0,0	5,9
Professions de l'information, des arts et des spectacles	73,4	1,4	5,3	15,5	0,0	4,5	71,6	9,9	2,3	9,5	0,0	6,7
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	78,2	18,4	0,0	1,5	0,0	2,0	64,7	30,7	0,8	0,7	0,9	2,2
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	79,6	17,2	0,0	1,0	1,3	0,9	71,4	23,1	1,3	1,6	1,5	1,2
Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés	78,5	11,1	2,5	1,3	0,7	5,9	73,9	7,7	6,2	4,7	1,3	6,2
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	57,8	12,7	14,6	6,5	5,4	3,0	66,1	6,2	11,8	6,8	5,1	4,0
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	86,2	5,5	3,4	2,5	0,0	2,4	82,4	3,1	5,0	2,8	2,1	4,7
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	81,2	5,0	5,8	3,9	0,3	3,8	67,7	14,4	5,4	5,4	2,0	5,2
Techniciens	82,6	5,9	5,2	4,1	1,2	0,9	71,4	5,9	10,8	7,7	3,4	0,9
Contremaîtres, agents de maîtrise	59,3	0,0	23,1	4,9	12,7	0,0	62,5	7,6	14,7	5,4	5,1	4,7
Employés civils et agents de service de la fonction publique	55,0	7,5	20,5	7,0	4,7	5,3	60,3	4,8	17,7	6,2	3,8	7,3
Policiers et militaires	64,6	12,6	10,5	6,2	6,1	0,0	62,7	11,1	8,4	5,5	5,0	7,3
Employés administratifs d'entreprise	79,6	3,2	6,6	3,4	1,5	5,7	70,2	5,7	11,4	6,4	0,9	5,4
Employés de commerce	59,9	8,0	18,7	7,9	0,4	5,1	61,1	5,3	18,3	6,1	1,3	7,8
Personnels des services directs aux particuliers	50,3	24,8	9,6	4,0	0,7	10,5	51,0	12,4	14,9	7,7	2,1	12,0
Ouvriers qualifiés de type industriel	35,2	2,5	25,9	23,0	9,1	4,3	47,4	2,1	23,3	18,8	5,4	3,1
Ouvriers qualifiés de type artisanal	52,1	4,6	29,2	2,4	0,8	10,9	65,4	3,7	19,8	2,6	0,4	8,1
Chauffeurs	31,2	14,5	26,7	9,7	5,7	12,1	33,7	22,2	21,8	5,1	5,3	11,9
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	48,6	1,5	34,3	9,5	6,1	0,0	42,8	1,4	32,3	13,8	7,6	2,0
Ouvriers non qualifiés de type industriel	32,0	1,8	36,8	19,6	5,1	4,7	48,9	2,0	22,8	13,3	8,8	4,2
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	32,4	7,2	29,8	9,2	2,2	19,2	62,9	3,4	21,0	4,5	0,8	7,5
Ouvriers agricoles	75,9	4,7	6,5	0,0	0,0	13,0	78,4	8,0	5,9	1,9	0,0	5,8
Ensemble	62,8	8,8	13,6	6,0	3,5	5,4	63,6	8,6	12,5	6,0	3,3	6,1

Note : Pour chaque catégorie socioprofessionnelle, la somme des probabilités estimées pour les femmes (resp. les hommes) d'avoir les différents types d'heures habituelles de travail est égale à 100 % ► **méthodes**. La ligne ensemble indique les probabilités prédites des heures de travail selon le sexe, toutes catégories socioprofessionnelles confondues.

Lecture : En 2019, les femmes ouvrières non qualifiées de type artisanal ont, à autres caractéristiques fixées, une probabilité de travailler en heures décalées le matin de 29,8 %.

Champ : France métropolitaine, salariés en emploi vivant dans un logement ordinaire.

Sources : Dares-Insee, enquête Conditions de travail 2019.

Les ouvriers non qualifiés et les employés risquent plus d'avoir des heures décalées le matin

Travailler tôt le matin suit un gradient social marqué et quasi inverse aux heures standards : les ouvriers non qualifiés et les employés ont des probabilités systématiquement plus élevées que les autres catégories socioprofessionnelles d'avoir des heures décalées le matin. La probabilité la plus élevée pour les femmes concerne les ouvrières non qualifiées de type artisanal (37 %) et pour les hommes, les ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport (32 %). En outre, chez les ouvriers, qualifiés ou non, les femmes sont toujours plus exposées que les hommes à ce type

d'heures atypiques. Les ouvrières non qualifiées de type artisanal se distinguent par la probabilité la plus élevée de travailler en heures fractionnées d'entre tous les travailleurs (19 %). Pour les hommes, cela concerne particulièrement les personnels des services directs aux particuliers (12 %) et les chauffeurs (12 %). Enfin, à autres caractéristiques comparables, les femmes et les hommes ont globalement des probabilités peu élevées similaires de travailler la nuit, les plus élevées étant observées parmi les femmes chez les contremaîtres et agentes de maîtrise (13 %), et parmi les hommes chez les ouvriers non qualifiés de l'industrie (9 %).

La probabilité de travailler régulièrement le week-end dépend également fortement de la profession, y compris à autres caractéristiques comparables. Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, il est rare que les personnes travaillent uniquement le dimanche : celles qui travaillent régulièrement le week-end le font plutôt le samedi uniquement, ou bien à la fois les samedis et dimanches. Les employés de commerce ont la probabilité la plus élevée de travailler uniquement le samedi, loin devant toutes les autres catégories : 51 % pour les femmes et 55 % pour les hommes ► **figure 7**. Moins d'un tiers d'entre eux seulement ne travaille pas régulièrement le week-end.

► **7. Probabilités de travailler régulièrement le week-end selon le sexe, par catégorie socioprofessionnelle, en 2019, toutes choses égales par ailleurs**

en %

Catégorie socioprofessionnelle	Femmes				Hommes			
	Pas de travail régulier le week-end	Travail régulier			Pas de travail régulier le week-end	Travail régulier		
		uniquement le samedi	uniquement le dimanche	le samedi et le dimanche		uniquement le samedi	uniquement le dimanche	le samedi et le dimanche
Professions libérales	76,3	20,0	0,0	3,7	70,5	16,5	0,0	13,0
Cadres de la fonction publique	87,8	4,5	0,7	7,1	83,1	6,3	0,0	10,6
Professeurs, professions scientifiques	63,7	11,9	2,1	22,2	62,1	15,2	1,0	21,7
Professions de l'information, des arts et des spectacles	61,0	19,7	1,8	17,5	56,0	16,9	1,7	25,5
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	81,6	11,9	2,4	4,1	84,6	11,0	2,0	2,4
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	91,7	1,7	0,0	6,6	90,3	3,9	0,8	5,0
Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés	79,6	5,4	4,4	10,6	73,8	8,6	1,6	16,1
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	63,9	7,9	0,5	27,7	62,0	9,7	0,5	27,8
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	86,9	8,4	0,0	4,7	72,9	8,7	1,6	16,8
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	76,4	15,0	0,5	8,1	68,1	18,8	1,0	12,2
Techniciens	83,2	5,7	0,0	11,2	82,1	5,5	0,6	11,8
Contremaîtres, agents de maîtrise	90,9	9,1	0,0	0,0	78,7	7,7	0,5	13,0
Employés civils et agents de service de la fonction publique	64,3	5,8	0,3	29,6	63,9	11,4	0,8	23,9
Policiers et militaires	54,8	10,8	0,0	34,4	45,3	10,0	1,6	43,1
Employés administratifs d'entreprise	77,2	15,3	0,4	7,1	71,1	17,1	0,0	11,8
Employés de commerce	31,5	51,0	1,0	16,5	33,3	54,9	1,3	10,5
Personnels des services directs aux particuliers	62,7	13,1	1,3	22,9	37,9	23,8	1,2	37,1
Ouvriers qualifiés de type industriel	88,5	6,6	1,6	3,3	81,8	8,5	0,2	9,5
Ouvriers qualifiés de type artisanal	68,0	12,7	0,0	19,3	74,2	11,0	0,9	13,9
Chauffeurs	69,3	11,1	0,0	19,6	71,6	18,9	0,0	9,4
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	71,8	20,1	1,1	7,0	75,1	15,1	1,0	8,8
Ouvriers non qualifiés de type industriel	85,7	10,4	0,3	3,6	80,6	11,2	0,9	7,2
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	70,6	20,0	2,0	7,4	72,3	18,6	0,6	8,5
Ouvriers agricoles	54,6	33,7	0,0	11,7	61,7	18,1	0,0	20,2
Ensemble	71,3	11,0	0,7	17,0	67,7	13,5	0,8	18,0

Note : Pour chaque catégorie socioprofessionnelle, la somme des probabilités estimées pour les femmes (resp. les hommes) de travailler régulièrement le samedi, le dimanche, les deux, ou pas du tout, est égale à 100 % ► **méthodes**. La ligne ensemble indique les probabilités prédites de travailler régulièrement le samedi, le dimanche, les deux, ou pas du tout selon le sexe, toutes catégories socioprofessionnelles confondues.

Lecture : En 2019, les femmes ouvrières non qualifiées de type artisanal ont, à autres caractéristiques fixées, une probabilité de travailler régulièrement le samedi de 20,0 %.

Champ : France métropolitaine, salariés en emploi vivant dans un logement ordinaire.

Sources : Dares-Insee, enquête Conditions de travail 2019.

La probabilité de travailler régulièrement à la fois le samedi et le dimanche est la plus élevée pour les policiers et militaires (34 % pour les femmes, 43 % pour les hommes) et les professions intermédiaires de la santé (28 %). Les employés les plus concernés par le cumul régulier de travail les deux jours du week-end sont les personnels de services directs aux particuliers (aides à domicile, aides ménagères, serveurs et employés d'hôtel : 23 % pour les femmes, 37 % pour les hommes), et les employés civils et agents de service de la fonction publique (par exemple, les aides-soignantes, les agents hospitaliers de type lingères, brancardiers, les agents territoriaux, les magasiniers de bibliothèque).

Temps partiel et horaires atypiques : des effets indirects du genre

Le temps partiel peut être choisi pour différents motifs, ou être contraint, ce qui n'est pas sans lien sur la probabilité de travailler en horaires atypiques. Ainsi, à autres caractéristiques comparables et notamment à professions identiques, les personnes qui déclarent travailler à temps partiel de manière contrainte ont près de deux fois plus de risques (1,7) que celles qui sont à temps complet d'avoir des heures décalées le matin ou en soirée (2,0) plutôt que des heures standards. Les salariées en temps partiel contraint ont 11,3 fois plus de risques d'avoir des heures fractionnées. De même, celles qui déclarent travailler à temps partiel pour des raisons familiales ou personnelles ont 7,9 fois plus de risques que les personnes à temps complet d'avoir des heures fractionnées plutôt que des heures standards, et 1,2 fois plus de risques de travailler tôt le matin. Or, travailler à temps partiel est plus fréquent chez les femmes, ce d'autant plus qu'il est contraint. En définitive, si les femmes sont plus exposées aux horaires atypiques de travail que les hommes, l'effet du genre passe en grande partie par un effet de catégories socioprofessionnelles, certaines professions féminisées étant particulièrement exposées, mais aussi par les modalités d'articulation entre l'emploi et la vie familiale, dont le temps partiel, qui affectent inégalement les femmes et les hommes. ●

Auteurs :

Anne Lambert (Ined)

Laurent Lesnard (Sciences Po & CNRS¹)

Capucine Rauch (Ined)

► Sources

L'enquête [Conditions de travail](#) réalisée par la Dares en collaboration avec l'Insee constitue, depuis 1978, la source d'informations la plus fiable sur l'organisation et les rythmes de travail en France au travers de son module Organisation du temps de travail [\[Fabre et al., 2025\]](#). La collecte du volet individuel de l'enquête Conditions de travail s'est déroulée d'octobre 2018 à mai 2019 auprès de 27 862 personnes vivant dans un logement ordinaire en France. Dans cette étude, seuls les salariés résidant en France métropolitaine sont pris en compte afin de pouvoir comparer des situations similaires ; les actifs occupés (travailleurs indépendants et salariés) résidant dans les DOM ne sont pas inclus dans cette analyse.

¹ Sciences Po, Centre de recherche sur les inégalités sociales, CNRS, Paris, France

► Méthodes

Typologie des heures de travail

La typologie des heures de travail repose sur l'analyse statistique de questions qui permettent de décrire les heures de travail habituelles dans l'emploi principal, à l'aide d'une ou de deux périodes de travail : « Habituellement, à quelle heure commencez-vous votre travail ? », « À quelle heure terminez-vous votre travail / s'achève votre première période de travail ? ». Ces deux questions sont converties en séquences de minutes travaillées ou non travaillées. La distance de Hamming dynamique, forme d'analyse de séquence particulièrement adaptée aux séquences temporelles, est utilisée dans cette étude [Lesnard, 2010]. Combinée à une méthode de partitionnement, cette distance permet d'obtenir une typologie empirique d'heures de travail en six catégories. Dans cette typologie, le travail en heures fractionnées est identifié par l'analyse de séquences : les individus qui avaient déclaré deux périodes de travail éloignées d'au moins trois heures ont été identifiés comme travaillant en heures fractionnées. Les personnes qui travaillent en horaire alterné (2x8 ou 3x8) sont quant à elles réparties aléatoirement dans les classes d'heures décalées : matin, soir ou nuit (8 % des salariés sont concernés).

Mesure des jours atypiques de travail

Le travail le week-end est, quant à lui, évalué sur l'année par deux questions : « Combien de samedis par an travaillez-vous sur votre lieu de travail ? » et « Combien de dimanches par an travaillez-vous sur votre lieu de travail ? ». Cela exclut le travail emporté à la maison. Par cohérence avec l'analyse des heures habituelles de travail, cette étude s'intéresse au travail régulier le week-end, c'est-à-dire aux personnes qui travaillent au moins onze samedis et/ou onze dimanches par an, soit au minimum environ un samedi ou un dimanche travaillé par mois en tenant compte des congés annuels. Les personnes qui travaillent régulièrement les deux jours de week-end, c'est-à-dire qu'elles cumulent travail le samedi et le dimanche, correspondent dans l'étude à celles qui travaillent au moins onze samedis et aussi onze dimanches par an.

Modélisation de la probabilité de travailler en horaires atypiques

Pour estimer la probabilité de travailler en horaires atypiques, deux régressions logistiques distinctes sont réalisées : une régression logistique multinomiale estimant la probabilité de travailler selon un des six types d'heures identifiés dans la typologie, ainsi qu'une régression logistique multinomiale estimant la probabilité de travailler régulièrement ou non le week-end (travail uniquement le samedi, travail uniquement le dimanche, travail le samedi et le dimanche, aucun jour travaillé régulièrement le week-end). Les variables explicatives retenues sont les caractéristiques sociodémographiques (âge, sexe, pays de naissance, nombre d'enfants, présence d'enfants de moins de 3 ans, situation conjugale) et les caractéristiques d'emploi : la catégorie socioprofessionnelle, le statut d'emploi, le type de temps partiel (contraint, pour raison familiale ou personnelle, autre raison, pas de temps partiel, c'est-à-dire travail à temps complet). En outre, les modélisations incluent une interaction entre la catégorie socioprofessionnelle et le genre (variable croisant les variables de professions et catégories socioprofessionnelles et de sexe) afin de pouvoir tenir compte de la ségrégation sexuée des métiers et comparer l'effet du genre au sein d'une même catégorie socioprofessionnelle. L'analyse se fonde principalement sur les probabilités prédites par les modèles d'avoir chaque type d'horaire, en fonction du genre et de la catégorie socioprofessionnelle, toutes choses égales par ailleurs. Pour chaque combinaison de genre et de catégorie socioprofessionnelle, est ainsi estimée la probabilité moyenne d'avoir chacune des six catégories d'heures de travail : les résultats de la régression permettent de prédire quelle serait en moyenne cette probabilité si tous les individus appartenaient au groupe identifié (les femmes cadres de la fonction publique, par exemple), tout en gardant les autres caractéristiques telles qu'elles sont observées au niveau individuel ► **figure 6**. La somme des probabilités estimées pour les six catégories d'heures, exprimées en pourcentage, est égale à 100. Il en est de même avec les quatre catégories de travail régulier ou non le week-end ► **figure 7**. Ces résultats ne doivent pas être confondus avec des statistiques descriptives (tableaux complémentaires). Par exemple, la répartition statistiquement observée du groupe des femmes cadre de la fonction publique parmi les six catégories d'heures de travail résulte, elle, d'effets cumulés : non seulement l'effet du genre et de la catégorie socioprofessionnelle (représenté dans la ► **figure 6**), mais aussi les effets des autres caractéristiques des individus de ce groupe (qui en moyenne peuvent différer des caractéristiques de l'ensemble des individus). Enfin, les rapports de cotes associés aux caractéristiques sociodémographiques et d'emploi introduites dans les régressions sont aussi ponctuellement utilisés dans l'analyse.

L'analyse de la variance des modèles estimés permet, en outre, de quantifier la part de variance expliquée par chaque variable incluse dans le modèle. Les données complémentaires sont disponibles sur le site en téléchargement.

► Définitions

Les **heures atypiques de travail** désignent les heures habituelles de travail qui ne sont pas standards, c'est-à-dire qui sont décalées le matin, le soir, la nuit, longues ou fractionnées. Les **jours atypiques de travail** désignent les journées travaillées le samedi et/ou le dimanche. Le terme d'**horaires atypiques** renvoie à l'une ou l'autre de ces formes, ainsi qu'au cumul des deux.

► Pour en savoir plus

- **Bouffartigue P., Bouteiller J.**, « L'érosion de la norme du temps de travail », Travail et emploi n° 92, octobre 2002.
- **Briard K.**, « Métiers « de femmes », métiers « d'hommes » : en quoi les conditions de travail des femmes et des hommes diffèrent-elles ? », in Femmes et hommes, l'égalité en question, coll. « Insee Références », édition 2022.
- **Devetter F.-X., Valentin J.**, "*Long day for few hours: impact of working time fragmentation on low wages in France*", *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 48-1, pp. 89-114, janvier 2024.
- **Fabre M., Jauneau Y., Passeron V.**, « Les différences entre les principales sources sur l'emploi », in Emploi, chômage, revenus du travail, coll. « Insee Références », édition 2025.
- **Grimaud P.**, « Les ambivalences du droit du travail de nuit et du dimanche », La nouvelle revue du travail n° 21, octobre 2022.
- **Lambert A., Langlois L.**, « Horaires atypiques de travail : les femmes peu qualifiées de plus en plus exposées », Population et Sociétés n° 599, avril 2022.
- **Lambert A., Quennehen M., Segú M.**, "*Gender differences in the association between nonstandard work schedules and work-family conflict: A mixed methods analysis in France*", *Journal of Family Research*, Vol. 35, pp. 553-573, octobre 2023.
- **Lesnard L.**, « La famille désarticulée – Les nouvelles contraintes de l'emploi du temps », Presses universitaires de France, coll. « Le Lien social », octobre 2009.
- **Lesnard L.**, "*Setting Cost in Optimal Matching to Uncover Contemporaneous Socio-Temporal Patterns*", *Sociological Methods and Research*, Vol. 38-3, pp. 389-419, avril 2010.
- **Presser H. B.**, "*Working in a 24/7 economy: challenges for American families*", Russell Sage Foundation, 2003.