



Anne Lambert

**WORKLIFE**Le travail en horaires décalés :  
pratiques des employeurs et ajustements des familles**Contexte**

- Le travail en horaires non standards (nuit, week-end, jour férié, à forte amplitude horaire) connaît un nouvel essor depuis vingt ans : il se diffuse dans de nombreux secteurs de l'économie et concerne toutes les catégories socioprofessionnelles. En Europe, un tiers des salariés est concerné par des horaires atypiques réguliers.
- Des recherches ont montré que les difficultés de conciliation sont plus marquées pour les femmes car elles sont surreprésentées dans les emplois de service à horaires contraints et gardent plus souvent leurs enfants à heure fixe.
- Toutefois, d'autres travaux suggèrent que les horaires atypiques pourraient, au contraire, faciliter l'équilibre famille-travail et l'investissement des pères dans la prise en charge des enfants.
- Cette recherche, centrée sur la première période de vie active (avant 45 ans), compare l'expérience des femmes et des hommes en horaires décalés en France, dans différents secteurs professionnels et niveaux de qualification.

**Objectifs scientifiques**

- Dresser un portrait statistique des salariés en horaires non standards dans la France contemporaine ; analyser les évolutions récentes selon le genre, la classe sociale, le secteur professionnel.
- Adopter une approche biographique afin de dégager des trajectoires de conciliation au cours de la première période de vie active et analyser les effets différés des horaires non standards.
- Analyser les effets du travail en horaires décalés sur la vie conjugale et familiale (fécondité et calendrier des naissances, mise en couple et séparation, organisation familiale et travail parental, liens sociaux) et les inégalités de genre.
- Comprendre le rôle des employeurs et des dispositifs de conciliation dans les arbitrages des salariés et les ajustements familiaux.

**Méthodologie**

- Exploitation d'enquêtes représentatives de l'ensemble des salariés et d'enquêtes par panel : enquête Conditions de travail (DARES, 2013, 2016, 2019), Gender and Generation Surveys (UNECE).
- Exploitation des fichiers RH de grandes entreprises françaises qui représentent différents types d'horaires atypiques (réglementaires ou libres) et catégories de personnel.
- Réalisation d'entretiens biographiques auprès d'un échantillon de 120 salarié-e-s parents en horaires atypiques.

[worklife.site.ined.fr](http://worklife.site.ined.fr)