le cnam
ceet

Octobre
2026

Dépasser ses « horaires normaux » : une pratique révélatrice de l'intensité du travail et de ses effets

Valerya Viera Giraldo et Serge Volkoff

221

Document de travail

Centre d'études de l'emploi et du travail

Conservatoire national des arts et métiers
Centre d'études
de l'emploi et du travail
61, rue du Landy - 93210 Saint-Denis

ceet.cnam.fr

Dépasser ses « horaires normaux » : une pratique révélatrice de l'intensité du travail et de ses effets

VALERYA VIERA GIRALDO

valerya.viera-giraldo@dauphine.psl.eu

Université Paris-Dauphine, Irisso
Gis Creapt et Cnam, CEET

SERGE VOLKOFF

serge.volkoff.visiteur@lecnam.net

Gis Creapt et Cnam, CEET

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 221

Octobre 2026

Directrice de publication : Christine Erhel
Secrétaire de rédaction : Bilel Osmane

ISSN 1629-7997
ISBN 978-2-493411-01-3
EAN 9782493411037

Ce numéro est en accès ouvert sous licence *Creative Commons*



DÉPASSER SES « HORAIRES NORMAUX » : UNE PRATIQUE RÉVÉLATRICE DE L'INTENSITÉ DU TRAVAIL ET DE SES EFFETS

Valerya Viera Giraldo et Serge Volkoff

RÉSUMÉ

Si la durée du travail fait l'objet de nombreuses négociations et d'un encadrement juridique à différentes échelles, en pratique il existe des formes de dépassement des horaires de travail prévus. À partir d'une analyse de données de l'observatoire Evrest (Évolutions et relations en santé au travail) (2019-2023) ce document de travail dresse un paysage sur la pratique de « dépassement des horaires normaux » de travail, en s'intéressant aux populations qui l'exercent, et aux liens avec leurs conditions d'emploi et de travail.

Notre recherche met en évidence qu'il s'agit d'une pratique répandue au sein des catégories professionnelles avec une surreprésentation des cadres. Nous n'observons pas de différences marquantes en termes de genre ou d'âge. Les incidences de la pratique de dépassement varient peu en fonction d'autres configurations horaires de travail, mais vont de pair avec des difficultés de conciliation ainsi qu'avec des caractéristiques d'un travail intense. De plus, si les dépassant·es déclarent davantage trouver de l'intérêt et apprendre dans leur travail, cette pratique ne se cumule pas avec le sentiment d'avoir un travail reconnu. Par ailleurs, l'intensité de l'activité professionnelle des dépassant·es présente des liens clairs avec une santé mentale perçue moins bonne.

Mots-clefs : travail, horaires, temporalités, intensité, conciliation.

Exceeding « normal schedules » : a practice which reveals work intensification

Abstract

Although working time is regulated by numerous negotiations and legal rules, various forms of exceeding practices do appear. Analyzing data (2019-2023) from « Evrest » statistical base, this document draws a landscape of these practices: which populations are concerned, which links with their working conditions can be underlined.

Our research brings to the fore that exceeding "normal schedules" is a widespread practice, with an overrepresentation of managers. We do not notice significant differences between women and men, between age groups, nor between various types of schedules systems. Exceeding practices go often hand in hand with difficulties in work-life balance and with several characteristics of work intensity. Besides, "exceeders" consider more often that their job is interesting and offers opportunities to learn new things, but do not feel their work better recognized. Finally, intensity of work among "exceeders" is clearly linked with a worse perceived mental health.

Key words: *schedules, temporalities, intensity, work-life balance.*

INTRODUCTION

Bien décrite aujourd'hui dans ses composantes et ses conséquences, l'accentuation des contraintes temporelles dans le travail – immédiates et de plus long terme – est souvent devenue un principe d'organisation. Ce « modèle de la hâte » (Gaudart et Volkoff, 2022) affecte la réalisation du travail dans ses dimensions individuelles et collectives. Les pratiques de dépassement des horaires, auxquelles on va s'intéresser ici, constituent selon nous une des formes contemporaines de cette intensification du travail.

Afin d'en analyser l'incidence parmi les salariés, nous présentons dans ce document une analyse statistique des réponses de quelque 31 000 salarié·es, au cours de la période 2019-2023, à une question de l'observatoire Evrest portant sur leurs « dépassements des horaires normaux » de travail. Ce document mobilise plusieurs extraits d'études qualitatives qui s'intéressent de près ou de loin aux pratiques de dépassements d'horaires pour enrichir l'interprétation des résultats.

Les retombées du « modèle de la hâte » ont de longue date été mises en évidence, à des échelles de temps diverses, et notamment les trois suivantes (dont la deuxième nous intéressera plus spécialement ici) :

- D'abord, la pression temporelle dans l'activité immédiate (Askenazy et col., 2006 ; Beatriz et col., 2021) : les fluctuations financières et commerciales s'imposent de plus en plus dans des entreprises ou administrations dont l'organisation visait jadis à régulariser la production. A l'inverse, des activités de transport, de grande distribution, de soin, de renseignements se sont « industrialisées », grâce notamment aux outils informatiques, et maintenant au développement de l'internet des objets, qui permettent de programmer, surveiller et évaluer de façon stricte le travail de chacun. Des recherches dans plusieurs disciplines, et dans divers pays, ont montré que cet amalgame entre contraintes jadis dédiées à des milieux professionnels distincts, est à l'origine d'un plus vif sentiment de hâte : les femmes et hommes au travail, faisant face à de multiples contraintes, peuvent avoir simultanément à répondre aux besoins de clients pressés, respecter des normes et des délais stricts, assurer l'interdépendance avec leurs collègues (à qui le temps fait aussi défaut), etc. ;

- Ensuite, de nouveaux usages des horaires : ceux-ci ne cessent de déborder du cadre à travers des décalages, des coupures, des imprévus. La norme des horaires réguliers, à temps plein, en une seule période diurne, longtemps restée *« majoritaire et globalement légitime aux yeux des acteurs »* (Devetter, 2002), perd cependant du terrain. La fragilité de systèmes techniques, le souci d'accroître leur durée d'utilisation, l'adaptation en continu des effectifs à la demande, tous ces facteurs déterminent une expansion des horaires décalés, irréguliers ou entrecoupés, au-delà même des secteurs dans lesquels on les juge techniquement ou socialement indispensables (Bouffartigue, 2014). Ces mécanismes se traduisent par un essor des « horaires atypiques » qui se matérialisent dans les luttes autour de la flexibilisation du temps de travail – comme en témoignent

la question du travail le dimanche (Boulin et Lesnard, 2017) et celle du travail nocturne (Grimaud, 2022). Mais ce ne sont pas seulement les « frontières » horaires qui incarnent ces mutations temporelles ; l'éclatement des temporalités du travail (Thoemmes, 2000) induit une désynchronisation qui participe à une dynamique d'individualisation des temps (Giotto, 2021). Cette désynchronisation des temporalités du travail va jouer sur l'articulation des temps professionnels avec les autres temps sociaux, et ce de manière inégale en fonction des positions sociales (Lesnard, 2009). En outre – et cet aspect sera directement examiné dans le présent document - cette dérive est accentuée par les débordements d'horaires. Les arrivées en avance dans l'entreprise ou les départs en retard, le travail pendant des congés ou des temps de repos, chez soi ou dans les transports, se répandent sous le double effet du souci général de réactivité et de l'expansion des nouvelles techniques de communication.

- Enfin, sur le long terme, un tempo toujours plus rapide des changements au sein des organisations comme dans les itinéraires professionnels : la conduite de ces changements s'est réaménagée avec l'idée que celui-ci soit porté par tou·tes et de manière continue, pour assurer *« la réduction de tous les temps de reconversion du système »* (Coulombel, 2011). L'organisation est voulue « apprenante », l'innovation accède au statut de pratique ordinaire, les objectifs de travail deviennent mouvants. Les équipes de travail se reconfigurent sans cesse, par le jeu des mobilités (notamment celle, fréquente, des responsables hiérarchiques), des polyvalences, des missions temporaires, des équipes-projets, à présent du management agile (Benedetto-Meyer et col., 2021). Chacune de ces formes d'instabilité concerne une proportion notable de salariés (Bèque et col., 2019).

On se centrera ici sur la deuxième de ces échelles de temps, c'est-à-dire sur les dépassements d'horaires. Ceux-ci seront analysés comme une des composantes de l'intensité du travail, avec ses spécificités au regard d'autres aspects de celle-ci. Un déplacement s'opère en effet au regard des débats sociaux et politiques concernant la durée du travail, dès lors qu'on se place à la charnière entre « durée » et « travail », alors que ces débats tendent usuellement à privilégier le lien entre durée et emploi (Pélisse, 2008). Cela suppose plus généralement de prêter attention, non seulement au « temps *de* travail » (celui des horloges, des pointeuses ou des badges) mais aux temps *du* travail, au pluriel : leurs durées effectives, leur étalement et leurs recouvrements, voire leurs contenus et leurs finalités (Gaudart et Volkoff, 2025), dans le prolongement des recherches de William Grossin sur l'écologie temporelle (Grossin, 1996), qui plaident pour une prise en compte de la multiplicité des temps et de leur interdépendance. En outre ces reconfigurations concrètes des horaires de travail entretiennent des liens avec une articulation entre sphères de vie, au regard des aspirations et du rapport au travail de chacun·e (Vendramin, 2023) – cette articulation pouvant elle-même s'analyser comme un travail (Viera Giraldo, 2025).

Après avoir précisé les aspects méthodologiques de notre analyse [2], nous aborderons successivement trois catégories de résultats concernant : l'ampleur des pratiques de dépassements dans diverses catégories de populations [3], les liens statistiques que ces pratiques comportent avec d'autres caractéristiques des temps du travail [4], et leurs retombées

sur l'articulation entre vie professionnelle et vie hors-travail ainsi que certains troubles de santé [5]. L'article tirera de ces analyses quelques conclusions plus générales [6], en réinterrogeant la notion même d'horaire « normal », et en reliant notamment ces réflexions aux recherches existantes sur l'emprise des horaires dans la vie des salarié·es.

INDICATIONS SUR LES MÉTHODES D'ANALYSE

L'échantillon d'étude est ici celui que constitue la base nationale de l'observatoire Evrest (Évolutions et Relations en Santé au Travail – voir encadré 1). Celle-ci provient de courts questionnaires remplis lors des visites périodiques dans quelques centaines de services de prévention et de santé au travail (SPST). Il s'agit d'une base interprofessionnelle, dans le champ d'intervention de la médecine du travail – donc, pour l'essentiel, hors secteur agricole et fonction publique d'État – et principalement en services interentreprises, avec par conséquent une proportion élevée de salarié.es des TPE et PME.

La question examinée ici apparaît assez tôt dans le questionnaire. Les dépassements d'horaires constituent une des réponses possibles (et non exclusives) à une interrogation sur les effets de la charge de travail :

En raison de la charge de travail, vous arrive-t-il de :

- Dépasser vos horaires normaux
- Sauter ou écourter un repas, ne pas prendre de pause
- Traiter trop vite une opération qui demanderait davantage de soin
- Travailler chez vous sur vos temps de repos, de congés

La formulation : « horaires normaux », qui sera discutée plus loin, est celle qui figure dans le questionnaire utilisé, lequel n'est pas dédié aux questions d'horaires. Il ne permet donc guère d'enrichir la signification de la locution pour les personnes interrogées, qui peut varier selon leurs caractéristiques personnelles et professionnelles.

Les réponses proposées, pour cet item comme pour les trois autres, sont « jamais », « rarement », « assez souvent », « très souvent ». Dans ce qui suit nous nous intéresserons en général aux items « assez souvent » et « très souvent », groupés entre eux. Les traitements que nous effectuerons seront pour l'essentiel des tris croisés avec d'autres variables, complétés à quelques reprises par des modèles multivariés (régressions logistiques), et par un « indicateur de temps excédentaires », dont nous expliquerons la construction lorsqu'il sera mobilisé dans l'analyse.

Encadré 1 - L'observatoire EVREST

Le dispositif Evrest (ÉVolutions et RElations en Santé au Travail) est un observatoire pluriannuel par questionnaire, construit en collaboration entre des médecins du travail – principalement en services interentreprises - et des chercheurs, pour analyser et suivre différents aspects du travail et de la santé des salariés (Leroyer et al., 2008; Molinié et Leroyer, 2011). La base nationale, utilisée ici, rassemble les salarié·es né·es en octobre, quels que soient leur contrat de travail ou leur statut. Celles et ceux occupant leur emploi actuel depuis moins de 2 mois, ne pouvant répondre de façon adéquate aux questions posées, ne sont pas interrogé·es dans ce cadre.

Le questionnaire[1] est proposé par les équipes de santé au travail volontaires (médecins ou infirmier·es) lors de la visite d'embauche réalisée par les services de santé au travail, puis à chaque visite périodique de santé au travail. La fréquence des visites de santé au travail pour une même personne dépend notamment de ses expositions professionnelles. Le recueil des données s'appuie sur un questionnaire court (une feuille recto-verso) dont les items portent sur les conditions de travail, la formation, le mode de vie et l'état de santé. Des bases de données peuvent porter sur plusieurs années consécutives en ne retenant, le cas échéant, qu'une interrogation par personne (la plus récente). Sont rassemblées dans la présente étude les années 2019-2023, ce qui constitue un fichier de 30 777 salarié·es.

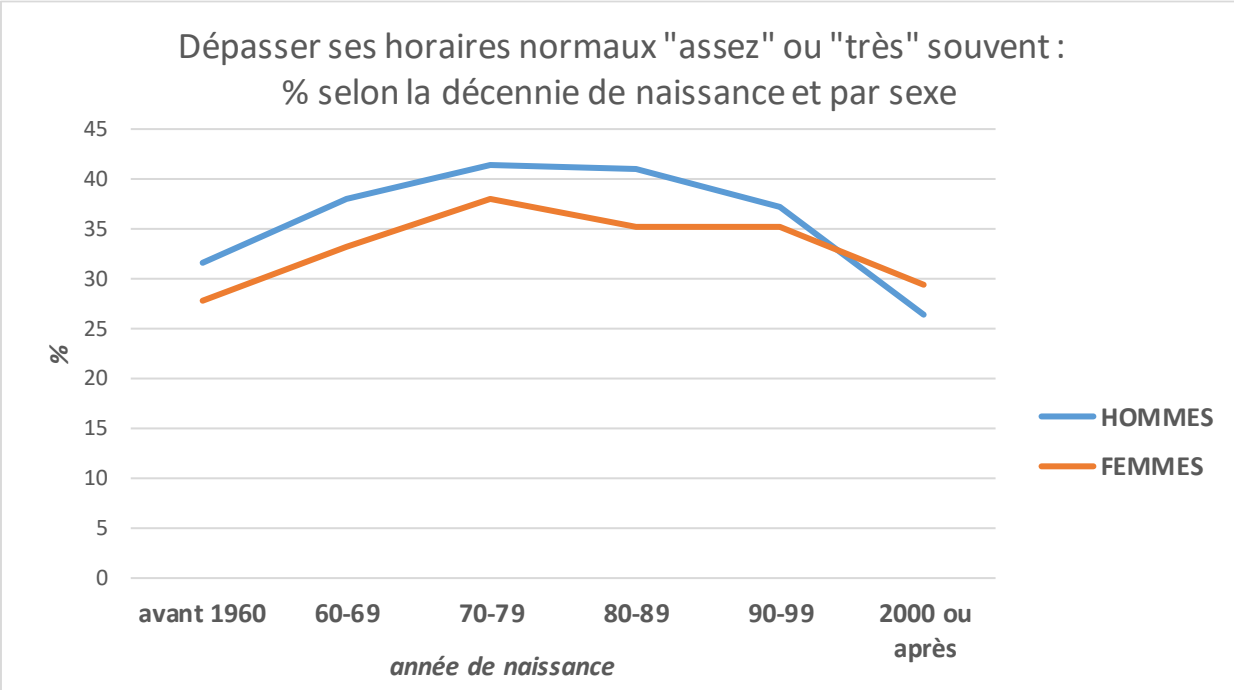
L'observatoire Evrest a reçu une autorisation de mise en œuvre par la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil - autorisation N°906290V1). Chaque personne participe après avoir été informée de ses droits par une lettre d'information.

DES PRATIQUES DE « DÉPASSEMENT », RÉPANDUES DANS LA PLUPART DES CATÉGORIES DE POPULATION

Pour les femmes comme pour les hommes, et quelle que soit la tranche d'âge (ou plus précisément, la décennie de naissance car, au cours de la période 2019-23, l'âge varie), la proportion de personnes qui dépassent *« assez souvent »* ou *« très souvent »* leurs « horaires normaux » est supérieure à ¼ (graphique 1). Aux âges intermédiaires, elle dépasse 35% chez les femmes et 40% chez les hommes. La proportion est un peu moins forte aux extrémités de l'échelle des âges.

[1] Voir en annexe 1 sa version 2023 ; les versions des années étudiées ici sont les mêmes, à des détails près qui, sauf indication explicite dans le présent document, sont sans influence sur les variables prises en compte.

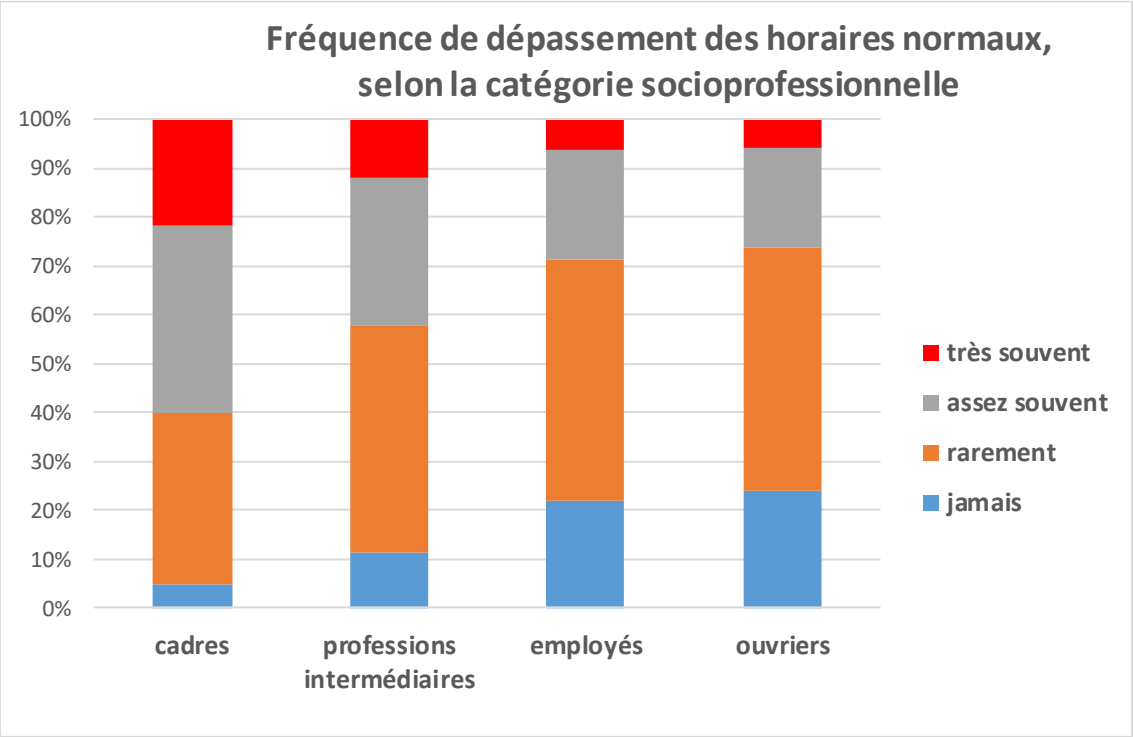
Graphique 1



Source : Observatoire Evrest, salarié·es suivis en SPST, 2019-23.
Lecture : 27,7% des femmes salariées, nées avant 1960, suivies dans l'observatoire Evrest ont déclaré dépasser « assez » ou « très » souvent leurs horaires normaux.

Les comparaisons entre catégories socioprofessionnelles font apparaître des écarts nettement plus prononcés (graphique 2) : les dépassements « assez souvent » ou « très souvent » sont le lot de 60% des cadres et 26% des ouvriers ; si l'on se limite aux dépassements « très souvent », ces proportions sont de 21% et 6% respectivement.

Graphique 2



Source : Observatoire Evrest, salarié·es suivis en SPST, 2019-23.
Lecture : 4,7% des cadres suivis dans l'observatoire Evrest ont déclaré ne « jamais » dépasser leurs horaires normaux

Nous avons par ailleurs examiné les relations avec le type de contrat, et constaté que les dépassements sont moins fréquents chez les personnes en contrats temporaires : par exemple, 27% d'entre elles disent ne « jamais » dépasser leurs horaires, alors que c'est le cas de seulement 15% des salarié·es en CDI. Nous avons aussi repéré des différences liées à la taille des entreprises qui les emploient ; il apparaît un surcroît de dépassements dans les plus grandes, mais la spécificité de la base de données[2] nous amène à ne pas insister sur ce résultat.

Compte tenu des corrélations existantes entre les variables qu'on vient de mobiliser, il est intéressant de réaliser ici une première analyse multivariée, dont les résultats font l'objet des tableaux A et B, consacrés respectivement aux dépassements « assez ou très souvent » (groupés), et aux seuls dépassements « très souvent ». Le tableau A confirme les résultats présentés par tris croisés : toutes autres variables égales par ailleurs, les dépassements « assez souvent » ou « très souvent » (groupés) sont statistiquement significative au seuil .05, un peu moins répandus chez les femmes que chez les hommes, et un peu moins chez les jeunes que dans les tranches intermédiaires. Leur survenue est plus fréquente quand on s'élève dans la hiérarchie sociale, et les CDI sont un peu plus concernés que les contrats précaires. Le tableau B, centré sur les dépassements « très souvent », fournit les mêmes indications, avec parfois une significativité moins nettement établie, parce que les effectifs concernés sont moins importants.

[2] En raison de la prédominance de services interentreprises, les salarié·es de grandes entreprises sont sous-représenté·es dans la population observée, et ces entreprises elles-mêmes, en petit nombre, ne peuvent être considérées comme représentatives de leur catégorie de taille).

Apparaît aussi dans ces deux tableaux une spécificité du temps partiel, nous y revenons dans la partie 4 ci-après.

Tableau A : Les horaires dépassés (*assez ou très souvent*): facteurs sociodémographiques, *selon régression logistique*

	Odds-ratios	Intervalles de confiance à 95%
femmes *(réf.hommes)*	0,89	0,84 – 0,94
Décennie de naissance *(réf. 2000 ou après) :* 1990-99	1,21	1,07 – 1,36
1980-89	1,21	1,08 – 1,36
1970-79	1,22	1,09 – 1,37
1960-69	1,09	0,97 – 1,22
Catégorie sociale *(réf. ouvriers) :* employé·es	1,26	1,16 – 1,36
professions intermédiaires	2,14	2 – 2,29
cadres	4,35	4,04 – 4,69
temps plein *(réf. temps partiel)*	1,49	1,38 – 1,61
Contrat *(réf. CDI)* : non CDI	0,74	0,67 – 0,82
Taille d'établissement *(réf. 1 à 20)* : 21 à 100	1,07	1 – 1,14
101 à 1000	0,86	0,80 – 0,92
plus de 1000	0,90	0,84 – 0,96

Source : Observatoire Evrest, salarié·es suivis en SPST, 2019-23.
Lecture : Après contrôle des autres variables présentes dans le tableau, les femmes ont une probabilité moindre que les hommes de dépasser « assez » ou « très » souvent leurs horaires normaux ; l'odds-ratio correspondant est de 0,89 ; l'intervalle de confiance à 95% est entièrement inférieur à 1.

Tableau B : Les horaires dépassés (*très souvent*): facteurs sociodémographiques, *selon régression logistique*

	Odds-ratios	Intervalles de confiance à 95%
femmes *(réf.hommes)*	0,92	0,85 – 1
Décennie de naissance *(réf. 2000 ou après) :* 1990-99	1,03	0,84 – 1,25
1980-89	1,13	0,93 – 1,38
1970-79	1,25	1,03 – 1,52
1960-69	1,21	0,99 – 1,47
Catégorie sociale *(réf. ouvriers) :* employé·es	1,21	1,06 – 1,39
professions intermédiaires	2,34	2,09 – 2,63
cadres	4,60	4,10 – 5,16
temps plein *(réf. temps partiel)*	1,46	1,28 – 1,66
Contrat *(réf. CDI)* : non CDI	0,75	0,63 – 0,90
Taille d'établissement *(réf. 1 à 20)* : 21 à 100	1,03	0,93 – 1,16
101 à 1000	0,87	0,78 – 0,98
plus de 1000	0,89	0,80 – 0,99

Source : Observatoire Evrest, salarié·es suivis en SPST, 2019-23
Lecture : Après contrôle des autres variables présentes dans le tableau, les femmes ont une probabilité moindre que les hommes de dépasser « très souvent » leurs horaires normaux ; l'odds-ratio correspondant est de 0,92 ; l'intervalle de confiance à 95% est inférieur à 1.

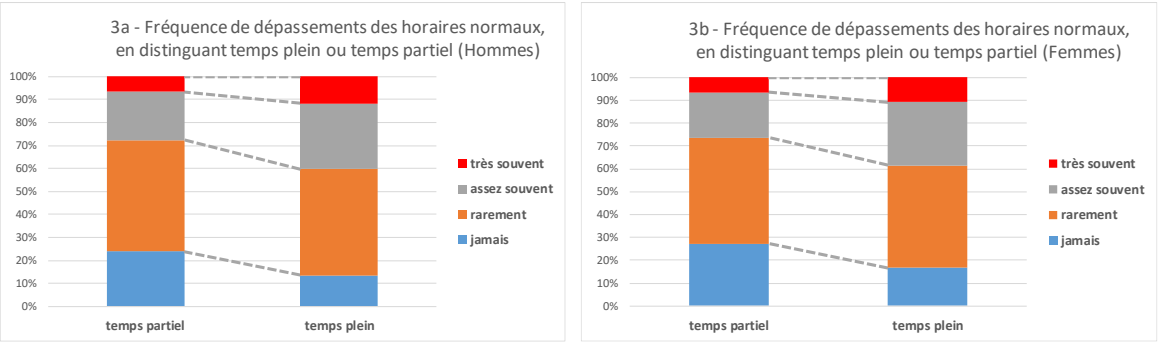
LES LIENS ENTRE LES DÉPASSEMENTS ET D'AUTRES ASPECTS TEMPORELS (SYSTÈMES D'HORAIRES, CONTRAINTES DE TEMPS)

On pourrait a priori supposer qu'il y ait des corrélations entre la fréquence des dépassements et le système d'horaires dans lequel l'emploi s'exerce. Par exemple, les horaires alternants pourraient s'assortir de moindres dépassements (parce qu'il s'agit d'horaires strictement établis, et qu'il faut laisser la place à l'équipe suivante) ou au contraire d'un surcroît (quand il y a besoin d'un temps de « chevauchement » officieux pour transmettre des informations) (Vincent, 2014). De même, les longues coupures en cours de journée pourraient occasionner des dépassements (par le raccourcissement de la coupure elle-même) ou les raréfier (parce que l'étendue de la journée est déjà très élevée). En outre, aussi bien les types d'horaires que leurs dépassements dépendent du métier exercé, et varient en conséquence. Enfin, la notion même « d'horaires normaux » peut dépendre du système mis en place.

Le questionnaire utilisé dans l'observatoire Evrest comporte plusieurs items visant à décrire ces systèmes d'horaires. Quand on croise successivement ces items avec les réponses sur les « dépassements », les résultats ne favorisent aucune des hypothèses précédentes : on ne constate guère d'interdépendance, ni avec les horaires décalés ou nocturnes, ni avec les horaires irréguliers ou alternés, ni avec les coupures en cours de journée, et ce quelle que soit la fréquence de « dépassement » considérée (de « jamais » à « très souvent »).

Une différence apparaît cependant, s'agissant du temps partiel, qui s'accompagne de « dépassements » moins fréquents que le temps complet. Compte tenu de la forte disparité genrée dans la pratique du temps partiel, il est utile de vérifier séparément cette relation avec les « dépassements », pour les hommes (graphique 3a) et pour les femmes (3b). La similitude entre ces deux graphiques est très nette.

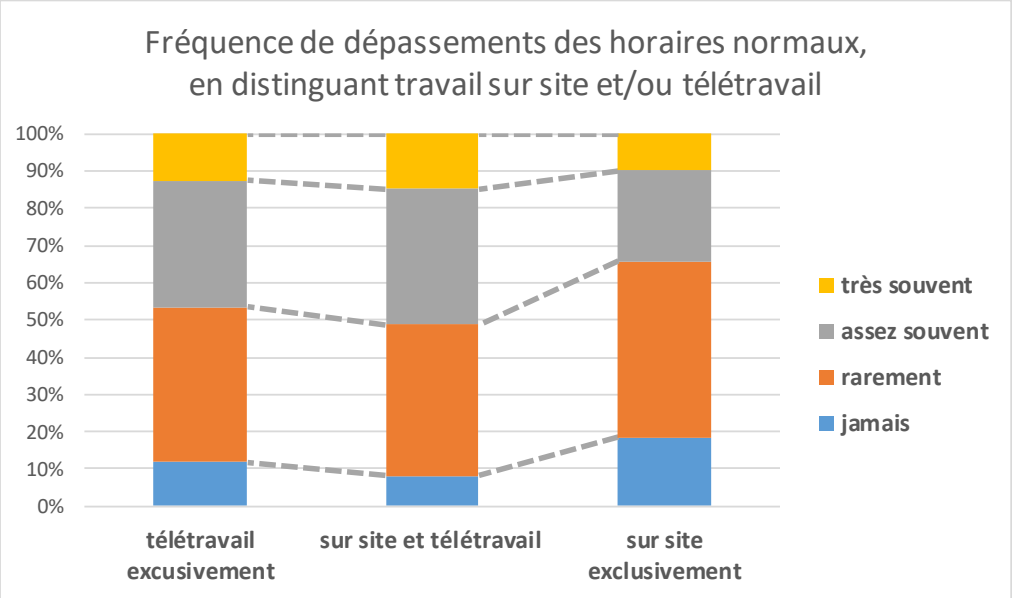
Graphiques 3



Source : Observatoire Evrest, salarié·es suivis en SPST, 2029-23.
Lecture : (graphique 3a) 23,7% des salariés hommes à temps partiel suivis dans l'observatoire Evrest ont déclaré ne « jamais » dépasser leurs horaires normaux.

Dans ces analyses reliant les « dépassements » à d'autres aspects du déroulement des journées de travail, on peut également inclure les trajets domicile-travail et l'usage du télétravail. En ce qui concerne le premier point, les résultats issus de l'observatoire montrent que les dépassements d'horaires se cumulent relativement souvent avec « un trajet long et/ou éprouvant ». S'agissant du télétravail, il est apparu plutôt comme un facteur d'accentuation des dépassements d'horaires, qu'il s'agisse du télétravail exclusif ou, plus encore, d'une alternance entre télétravail et travail sur site (graphique 4). On a pu vérifier par ailleurs que ces différences sont en lien avec les disparités entre catégories sociales, décrites dans la partie précédente, puisque le télétravail est davantage répandu chez les cadres et (dans une moindre mesure) les professions intermédiaires que dans les autres catégories.

Graphique 4

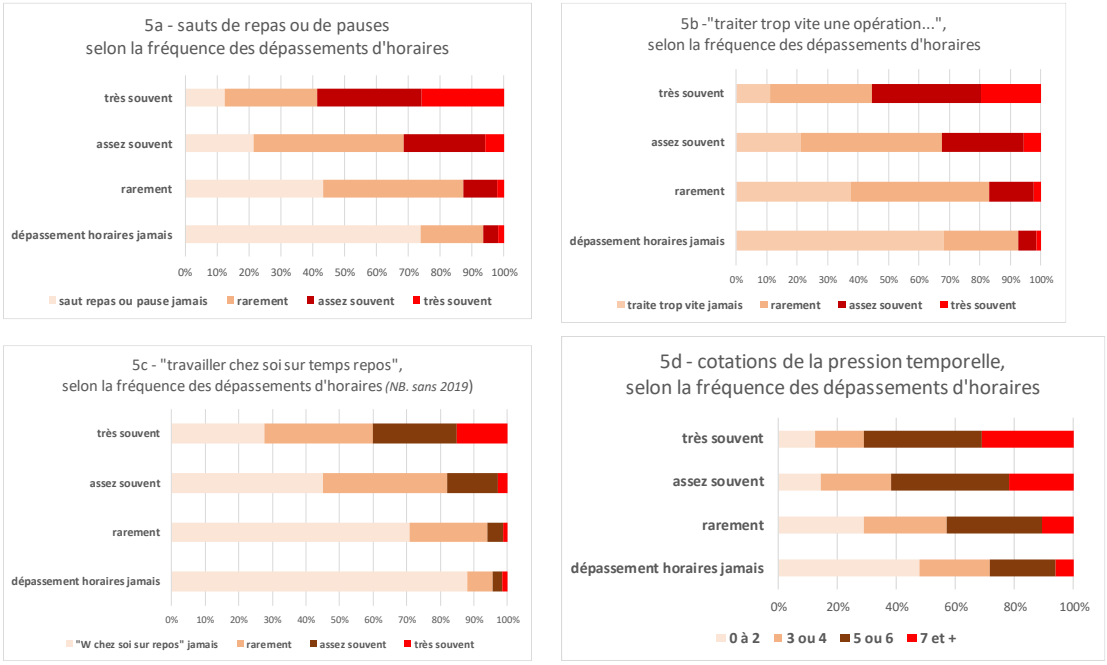


Source : Observatoire Evrest, salarié·es suivis en SPST, 2019-23.
Lecture : 11,9% des salariés suivis dans l'observatoire Evrest et en télétravail exclusivement, ont déclaré ne « jamais » dépasser leurs horaires normaux.

Nous abordons à présent des résultats directement en lien avec notre propos initial, qui articulait la question des dépassements d'horaires avec une approche d'ensemble de l'intensité du travail. Cette approche correspond bien à la formulation de la question (voir les indications méthodologiques ci-dessus), où figurent aussi d'autres pratiques de prise en compte de la charge de travail. On peut alors se demander si ces pratiques sont alternatives ou cumulées. Par exemple, les dépassements d'horaires constitueraient-ils un moyen d'éviter de « traiter trop vite une opération qui demanderait davantage de soin » - pour citer un autre item figurant dans la question posée ? Ou au contraire, le cas le plus fréquent serait que le dépassement et les opérations trop hâtives concerneraient les mêmes personnes, dans le contexte de pression temporelle très marquée et à plusieurs échelles que nous décrivions en introduction ?

Nos résultats suggèrent que c'est plutôt la deuxième hypothèse qui se vérifie (graphiques 5). Prenons l'exemple de l'item « Sauter ou écourter un repas, ne pas prendre de pause » (en raison de la charge de travail), qu'illustre le graphique 5a. Chez les salarié·es qui ne dépassent « jamais » leurs horaires (barre inférieure dans le graphique), seulement 1,7% disent sauter « très souvent » un repas ou une pause ; or chez celles et ceux qui dépassent leurs horaires « très souvent », la proportion s'élève à 26%. Les disparités sont analogues en matière d'opérations traitées trop vite (5b) et de travail chez soi sur les temps de repos (5c). Le graphique 5d va dans le même sens ; il provient d'une question ainsi formulée *: « Pouvez-vous coter les difficultés liées à la pression temporelle (devoir se dépêcher, faire tout très vite, ...) »*, avec une échelle analogique allant de 0 à 10 ; on constate par exemple qu'aux niveaux 7 et plus on trouve 5,7% des salarié·es qui ne dépassent « jamais » leurs horaires, et 20,8% de celles et ceux qui dépassent leurs horaires « très souvent ». S'ajoutent à cela des résultats similaires (non représentés ici) concernant les interruptions du travail. La question posée était : *« Devez-vous fréquemment abandonner une tâche que vous êtes en train de faire pour une autre non prévue ? ».* Les réponses affirmatives sont d'autant plus nombreuses que les dépassements d'horaires sont fréquents.

Graphiques 5



Source observatoire Evrest, salarié·es suivis en SPST, 2019-23.
Lecture : (graphique 5a) 1,7% des salarié·es suivis dans l'observatoire Evrest et ne dépassant « jamais » leurs horaires normaux, ont déclaré sauter « très souvent » un repas en raison de leur charge de travail.

En constatant cette série de corrélations entre les dépassements d'horaires et d'autres aspects de l'intensité du travail, on peut supposer qu'elles résultent en partie des disparités entre catégories sociales qu'illustrait le graphique 2. Celui-ci montrait en effet qu'il y a davantage de « dépassant·es » parmi les cadres. Or, de nombreuses sources statistiques – y compris l'observatoire Evrest lui-même[3] – établissent une croissance progressive des contraintes temporelles perçues quand on s'élève dans la hiérarchie sociale. Mais ces disparités n'expliquent que très partiellement les relations qu'on analyse ici, car nous avons retrouvé celles-ci au sein même de chaque catégorie. Parmi les employé·es par exemple, 18% de celles et ceux qui dépassent « très souvent » leurs horaires normaux disent aussi qu'ils et elles traitent « très souvent » trop vite une opération qui demanderait davantage de soin, alors que ce pourcentage n'est que de 2% chez les employé·es qui ne dépassent « jamais » leurs horaires.

Cette corrélation entre les variables relatives à la pression du temps invite à construire un indicateur de cumul, pour lequel nous avons ciblé les questions renvoyant à des horaires qu'on appellera « excédentaires » : le dépassement des horaires normaux, mais aussi le travail pendant les jours de repos et de congés, et le fait de sauter des repas ou des pauses. La construction de cet indicateur est expliquée dans l'encadré 2.

[3] Voir par exemple le rapport national : https://evrest.istnf.fr/page-35-0-0.html.

Encadré 2 – Construction de « l'indicateur d'horaires excédentaires »

Cet indicateur est établi à partir de réponses à trois items « dépasser vos horaires normaux », « sauter ou écourter un repas, ne pas prendre de pause » et « travailler chez vous sur vos temps de repos, de congés » de la question « En raison de la charge de travail, vous arrive-t-il de… ».

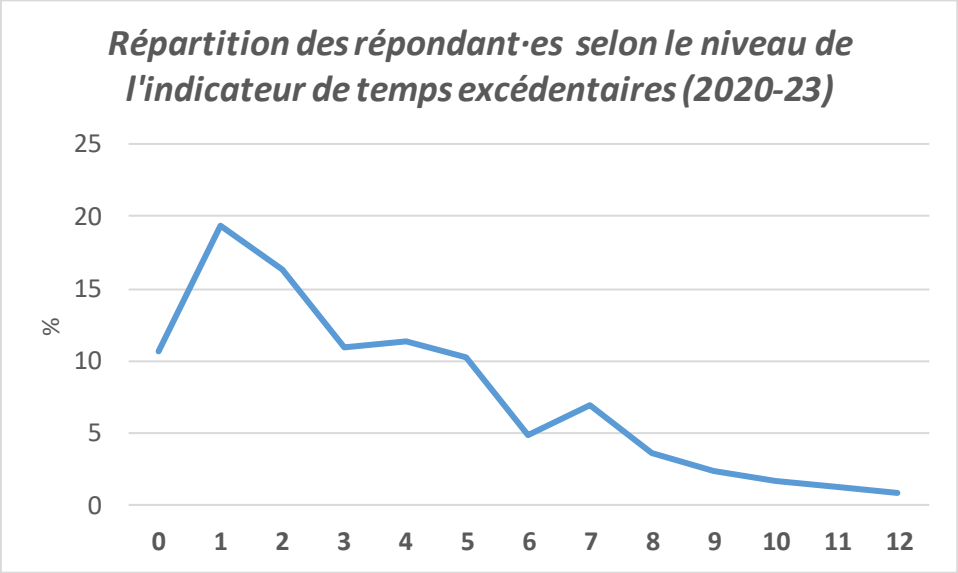
Pour chacune on attribue la valeur 0 à la réponse « jamais » ; 1 à la réponse « rarement » ; 3 à la réponse « assez souvent » ; et 4 à la réponse « très souvent ». À noter que l'intervalle entre 1 et 3 vise à donner une importance particulière à la tonalité positive (vs négative) de la réponse.

On totalise les trois chiffres ainsi obtenus, ce qui constitue un score de cumul variant de 0 (trois fois « jamais ») à 12 (trois fois « très souvent »). Ainsi, pour un répondant ayant répondu « jamais » au premier item, et « assez souvent » aux deux autres, l'indicateur vaudra 0 + 3 + 3 = 6.

L'année 2019 a été exclue de cette partie de l'analyse, parce que la question sur le travail pendant les temps de repos ne figurait pas encore.

Le graphique 6 présente la distribution des valeurs atteintes par cet indicateur. Il permet de constater que 0 n'est pas le mode de cette distribution : les valeurs 1, 2, et même 3 ou 4, sont prises plus souvent. La valeur 0 ne concerne que 10,6% des répondant·es ; dit autrement, près de 9 sur 10 sont amené·es, au moins de temps à temps, à dépasser leurs horaires, sauter un repas ou une pause, ou travailler à domicile pendant les temps de repos. On note aussi que des valeurs élevées de l'indicateur ne sont pas exceptionnelles, ce qui témoigne de la fréquence des cumuls et/ou de celle des réponses « assez souvent » et « très souvent ». Les relations entre la valeur de cet indicateur et l'état de santé feront l'objet d'une analyse spécifique (partie 5 ci-après).

Graphique 6



Source : Observatoire Evrest, salarié·es suivis en SPST, 2020-23
Lecture : Pour 10,6% des salariés suivis dans l'observatoire Evrest, « l'indicateur de temps excédentaires » (voir en encadré 2 son mode de calcul) vaut 0.

Une contrepartie des pressions temporelles fortes dont ces résultats témoignent, et des dépassements d'horaires, pourrait résider dans les possibilités de développer des compétences, voire de s'épanouir, au travail. C'est bien ce que suggèrent – mais dans une modeste mesure - des croisements, que nous avons effectués par ailleurs, entre certaines réponses sur les « dépassements » et diverses appréciations sur le travail qui figurent aussi dans le questionnaire. Les écarts ne sont pas considérables, mais il apparaît que plus les dépassements d'horaires sont fréquents, plus le travail est par ailleurs jugé intéressant (il « permet d'apprendre des choses », il est « varié »), et laissant des marges de décision (pouvoir « choisir soi-même la façon de procéder »).

Ce n'est pas le cas, en revanche, pour d'autres aspects psychosociaux des situations de travail. Les « possibilités suffisantes d'entraide et de coopération » sont un peu plus répandues quand les dépassements d'horaires sont rares, ce qui peut indiquer que le défaut de soutien collectif entraîne une augmentation du temps nécessaire pour achever des tâches, mais aussi que les dépassements d'horaires ne sont pas homogènes et synchronisés dans les équipes de travail[4]. Il en va de même pour le jugement sur les « moyens pour faire un travail de qualité » : ceux-ci font plus souvent défaut chez les dépassant·es – et cela pourrait constituer une raison de prolonger la durée travaillée pour essayer d'améliorer le résultat ; le temps disponible peut d'ailleurs faire partie des « moyens » que la question évoque. Enfin, ce sont plutôt les répondant·es ne dépassant « jamais » leurs horaires qui disent davantage que leur travail est « tout à fait » reconnu par leur entourage professionnel. Cela peut suggérer notamment qu'en pareil cas ce sont justement ces dépassements d'horaires eux-mêmes qui ne sont pas « reconnus ».

DES CONSÉQUENCES DOMMAGEABLES POUR LA « CONCILIATION » ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE HORS TRAVAIL, ET POUR LA SANTÉ MENTALE

Comme nous l'indiquions dans notre introduction, les dépassements d'horaires sont selon nous à examiner par l'approche d'une multiplicité de temps interdépendants. Ceux-ci relèvent du déroulement de la vie de travail elle-même, comme on vient de le voir, mais ils entretiennent aussi des liens constants avec l'usage des temps dans d'autres sphères de l'existence.

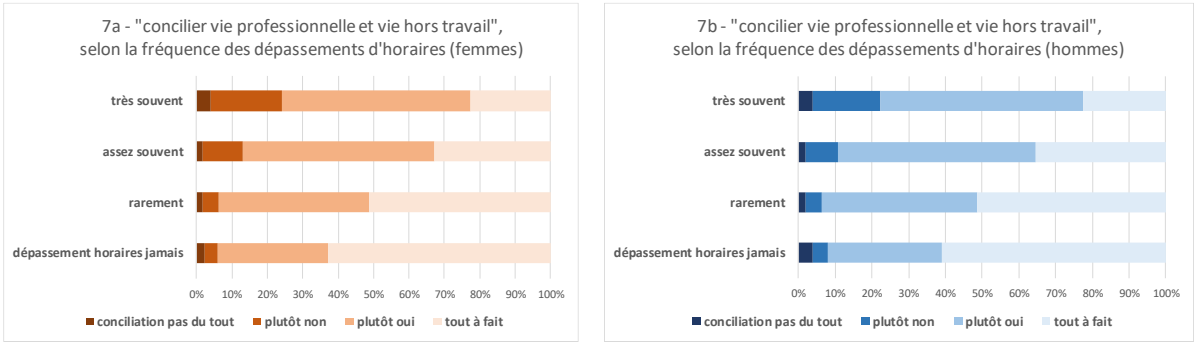
Une des interrogations figurant dans le questionnaire, dans sa zone consacrée aux « appréciations sur la vie de travail », permet d'aborder cet aspect. Elle est ainsi formulée : « vous arrivez à concilier vie professionnelle et vie hors travail » - les réponses possibles s'échelonnant, comme précédemment à propos des aspects psychosociaux, entre « non pas du tout » et « oui tout à fait ». Dans cette partie nous allons reprendre cette formulation, adoptée dans le questionnaire, en retenant qu'elle incite à aborder normativement l'état de conciliation :

[4] Le souci de préserver la qualité des coopérations peut, à l'opposé, occasionner des dépassements d'horaires, comme dans le cas des relèves entre équipes successives (Vincent, 2014; Grusenmeyer, 1990).

on « y arrive », ou on « n'y arrive pas ». Nous adopterons cependant, dans la dernière partie de ce document et comme le font les derniers travaux sur l'articulation des temps sociaux, une approche centrée davantage sur les pratiques afin de comprendre les usages des dépassements des horaires et leur rôle dans les différentes sphères de vie (Pizarro Erazo et al., 2023).

Les graphiques 7 permettent de constater un lien statistique net entre les réponses sur la « conciliation » et celles portant sur les dépassements d'horaires. Ce croisement est présenté ici séparément pour les femmes (7a) et pour les hommes (7b), mais les résultats sont relativement convergents. Ainsi, chez les femmes qui disent dépasser « très souvent » leurs horaires, 24% répondent négativement sur la « conciliation », alors que cette proportion vaut 6% chez celles qui ne dépassent « jamais » ; chez les hommes, ces pourcentages sont de 22% et 8% respectivement.

Graphiques 7



Source : Observatoire Evrest, salarié·es suivis en SPST, 2019-23.
Lecture : (graphique 7a) 2,3% des femmes salariées suivies dans l'observatoire Evrest et ne dépassant « jamais » leurs horaires normaux considèrent qu'elles n'arrivent « pas du tout » à concilier vie professionnelle et vie hors travail.

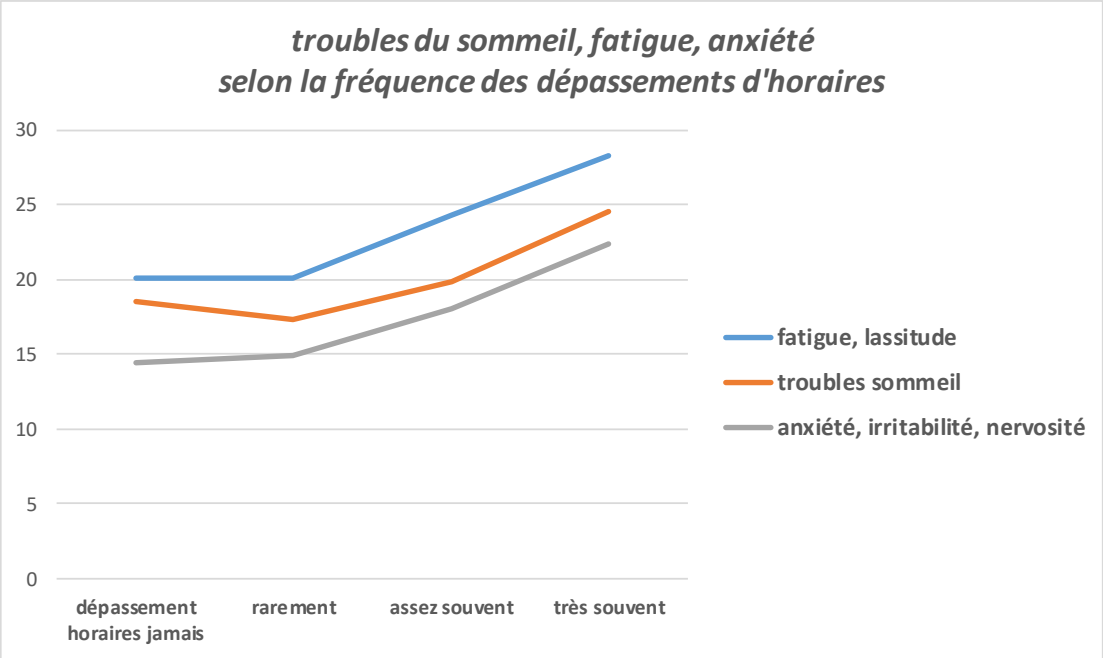
En introduisant par ailleurs une variable d'âge, et en comparant à l'aide d'un même graphique les réponses négatives sur la conciliation (« pas du tout » ou « plutôt non », regroupées) chez les femmes et chez les hommes, selon qu'ils/elles « dépassent » ou non fréquemment (« assez souvent » ou « très souvent », regroupés) leurs horaires, et cela pour les différentes décennies de naissance, on a pu constater que les écarts entre « dépassant·es » et « non-dépassant·es » restent très nets, quels que soient le sexe et l'âge. Les écarts entre hommes et femmes, pour leur part, sont peu apparents et peu réguliers chez les « non-dépassant·es », ou aussi chez les « dépassant·es » né·es avant 1980 – donc, approximativement, celles et ceux qui ont dépassé la quarantaine lors de la visite. En revanche, une différence sexuée apparaît chez les plus jeunes. Les jeunes femmes « dépassantes » indiquent ainsi davantage de difficultés de « conciliation » que les plus âgées, alors que c'est l'inverse chez les hommes.

Certains des éléments, présentés dans cette partie et la précédente, et corrélés aux dépassements d'horaires (la pression du temps, le manque de coopération, les difficultés de conciliation avec la vie hors travail) sont connus pour avoir des effets négatifs sur la santé. D'autres au contraire (la variété du travail, les occasions d'apprendre) ont des effets positifs. Les croisements avec des réponses concernant l'état de santé perçu, que l'on va décrire à

présent, permettent de proposer un bilan d'ensemble des relations avec plusieurs troubles (graphique 8).

Le constat principal qui apparaît est un surcroît de troubles dans la sphère neuropsychique chez les « dépassant·es ». Cela vaut pour les sensations de fatigue ou de lassitude, les troubles du sommeil, l'anxiété et (pour les deux premiers) les cas où ces troubles s'avèrent gênants dans le travail, en rendant celui-ci plus difficile à réaliser ou moins efficace – de l'avis de la personne interrogée. Dans ces résultats on ne perçoit pas de différences entre les réponses « jamais » et « rarement », mais au-delà les prévalences s'accroissent nettement.

Graphique 8



Source : Observatoire Evrest, salarié·es suivis en SPST, 2019-23.
Lecture : 6,1% des salarié·es suivis dans l'observatoire Evrest et ne dépassant « jamais » leurs horaires, font état de trouble du sommeil qui entraînent des gênes dans leur travail.

Ces résultats peuvent être consolidés à l'aide d'un modèle multivarié intégrant des caractéristiques sociodémographiques (sexe, décennie de naissance, PCS[5]). Les résultats d'un tel modèle dans le domaine des troubles du sommeil font l'objet du tableau C. On peut noter que, par rapport à l'absence de dépassements (prise comme référence), les dépassements « assez souvent » s'assortissent d'un odds-ratio (OR) de troubles à 1,22 ; et les dépassements « très souvent », d'un OR à 1,61. Des analyses semblables pour la « fatigue, lassitude » aboutissent à des OR de 1,42 et 1,82 respectivement ; et pour l'anxiété, à des OR de 1,44 et 1,92.

Un autre complément d'analyse consiste à croiser ces troubles de santé neuropsychique avec l'indicateur de temps excédentaire, présenté dans l'encadré 2 ci-dessus. La prévalence

[5] Professions et catégories socioprofessionnelles.

des troubles du sommeil est croissante de façon régulière quand cet indicateur augmente (graphique 9), et là aussi les résultats concernant la fatigue et la lassitude, ou l'anxiété, sont similaires.

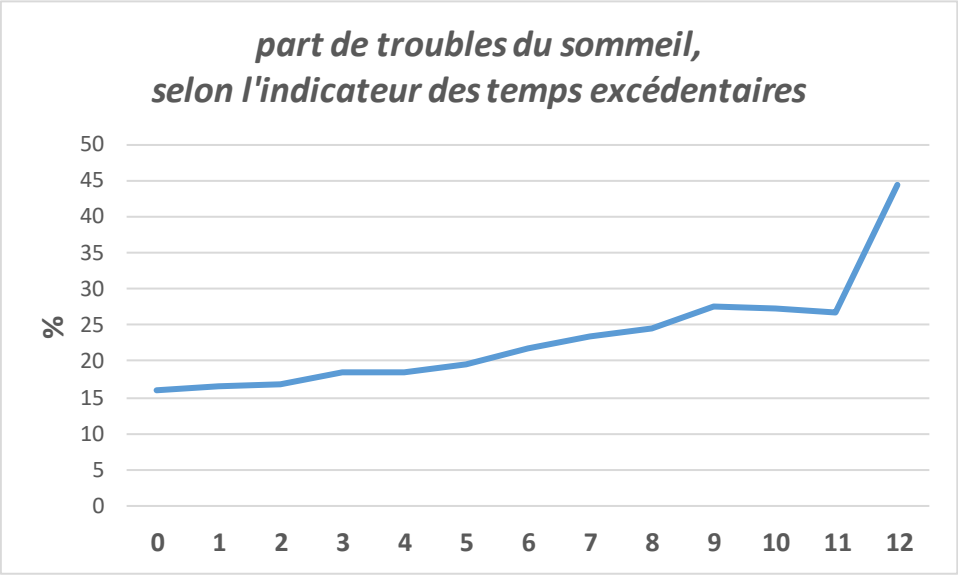
Tableau C - Troubles du sommeil : rôle des facteurs sociodémographiques et des dépassements d'horaires,

selon régression logistique

	Cotes relatives	Intervalles de confiance à 95%
femmes *(réf.hommes)*	1,75	1,64– 1,87
Décennie de naissance *(réf. 2000 ou après) :* 1990-99	0,79	0,69 – 0,91
1980-89	1,11	0,97 – 1,27
1970-79	1,31	1,14 – 1,50
1960-69	1,53	1,33 – 1,75
Catégorie sociale *(réf. ouvriers) :* employé·es	1,19	1,09 – 1,30
professions intermédiaires	1,10	1,01 – 1,19
cadres	0,94	0,85 – 1,03
temps plein *(réf. temps partiel)*	1	0,92 – 1,08
Horaires dépassés *(réf. jamais) :* rarement	1	0,92 – 1,09
assez souvent	1,22	1,12 – 1,34
très souvent	1,61	1,44 – 1,80

Source : Observatoire Evrest, salarié·es suivis en SPST, 2019-23.
Lecture : après contrôle des autres variables présentes dans le tableau, les salarié·es dépassant « très souvent » leurs horaires ont une probabilité plus grande que les autres d'avoir des troubles du sommeil ; l'odds-ratio correspondant est de 1,61 (par rapport aux « jamais dépassants ») ; l'intervalle de confiance à 95% est entièrement supérieur à 1.

Graphique 9



Source : Observatoire Evrest, salarié·s suivis en SPST, 2020-23
Lecture : 16,1% des salarié·es suivis dans Evrest et présentant un indicateur de temps excédentaires (voir encadré 2) égal à 0, souffrent de troubles du sommeil

Nous avons insisté jusqu'ici sur les effets des dépassements d'horaires dans le champ de la santé mentale. S'agissant de la santé physique, en revanche, les tris croisés (non présentés ici) ne montrent pas de relation claire, s'agissant par exemple du lien entre l'indicateur de temps excédentaire et les douleurs dorso-lombaires ressenties. Il est à noter que les disparités entre catégories sociales tendent ici à estomper le rôle propre des dépassements : par exemple, les cadres sont à la fois plus « dépassants » et moins atteints de lombalgies. Quand on effectue une analyse multivariée, sur ces mêmes lombalgies, avec les mêmes variables que dans les régressions précédentes, on trouve des odds-ratios de 1,20 (pour les dépassements « assez souvent ») et 1,29 (« très souvent »), moins marquantes que pour la santé mentale, mais significatives statistiquement.

QUELQUES CONCLUSIONS ET RÉFLEXIONS À PARTIR DE CES RÉSULTATS

Comme on l'a vu, dépasser ses horaires « normaux » est une pratique plutôt courante. Elle peut prendre sa place du côté de *« l'overwork »,* dans le mouvement de polarisation que décrivaient Jacobs et Gerson « Understanding Changes in American Working Time: A Synthesis »[6]. Cette pratique du « dépassement des horaires » n'est pas propre à un sexe, elle concerne davantage les cadres – et dans une moindre mesure les « professions intermédiaires », qui comptent bon nombre d'encadrant·es - mais touche toutes les catégories socioprofessionnelles. Ces résultats vont dans le même sens que Paye (2017, §14) à propos des semaines longues : *« Loin de se cantonner aux figures archétypales des indépendants ou des cadres au forfait qui 'ne comptent pas leur temps', les longues semaines de travail se trouvent aussi dans les situations de subordination salariale classique ».* Par ailleurs, comme nous l'avons déjà mentionné, aucune tranche d'âge n'est exempte des dépassements, même si la proportion de « dépassant·es » est un peu plus élevée aux âges intermédiaires. De plus, nous avons constaté que les dépassements vont de pair avec certaines caractéristiques du travail, telles que les autres formes d'horaires excédentaires ou d'intensité du travail.

Dans cette dernière partie, nous proposons de réinterroger les sens et usages qui sont donnés à ces pratiques en revenant sur les trois préoccupations évoquées dans notre introduction : la place des dépassements d'horaires dans l'ensemble des caractéristiques d'intensité du travail ; leur rôle dans ce que nous appelons le « travail d'articulation » entre les sphères de vie (Viera Giraldo, 2025) chez les personnes concernées ; et les questionnements que nos résultats peuvent susciter dans le débat social et politique sur le temps de travail. Pour ce faire, nous allons mobiliser, outre les résultats qui précèdent, des études qualitatives réalisées par nos soins ou au sein de notre équipe de recherche, afin de mettre en perspective les résultats précédents avec des pratiques concrètes. Les cas mobilisés émanent de recherches qui précédent l'analyse de données ici présentée et qui n'ont pas été conçus en lien avec cette analyse.

[6] L'autre pôle étant constitué de « l'underwork », qui n'est pas notre sujet ici.

Au préalable, et pour préciser les interprétations que nous allons proposer, il nous faut réinterroger brièvement la portée et la signification (ou peut-être, les significations) qu'on peut attribuer à la question étudiée : « En raison de la charge de travail, vous arrive-t-il de dépasser vos horaires normaux ?».

Une question aux significations diverses

On doit d'une part garder à l'esprit que la notion de « charge » peut revêtir des acceptions diverses, selon les personnes et leur type de travail. Il peut s'agir du volume de travail à effectuer, de critères de qualité à respecter, des marges de manœuvre dont on dispose, ou même des exigences que l'on s'impose pour considérer que l'on a « fait du beau travail ». De ce point de vue, la formulation causale (« en raison de… ») paraît renvoyer au registre des contraintes ou obligations, mais il n'est pas sûr que cette interprétation prévale dans tous les cas.

D'autre part, une question sur les « dépassements d'horaires » ne permet pas d'appréhender la « disponibilité temporelle » (Devetter, 2001 ; Bouffartigue, 2014) que cette pratique implique. Entre autres, si nous enregistrons la présence de débordements, nous n'avons en revanche pas d'indication sur leur durée. Cela peut aussi bien concerner une dizaine de minutes pour un salarié qui badge, que trois heures pour une cadre au forfait jour qui reprend le travail le soir à domicile. Il en va de même en ce qui concerne les autres dimensions de la disponibilité temporelle : est-ce que ces dépassements se localisent avant la journée de travail « normale » ou après ? Ou à la fois avant et après, voire pendant (si l'on a travaillé pendant des périodes où l'on est censé s'interrompre[7]) ? Enfin, la capacité à prévoir et à anticiper ces dépassements joue un rôle dans la manière dont ils vont impacter ou non les engagements dans les autres sphères de vie, et favoriser ou entraver le travail d'articulation entre ces sphères de vie : s'agit-il d'une organisation routinisée, constituant une ressource stabilisée pour articuler le travail et les autres activités, ou plutôt un moyen de faire face à une surcharge de travail ponctuelle ?

En outre, l'adjectif « normaux », comme on l'a déjà indiqué, peut renvoyer, dans l'esprit des salarié·es, aux horaires officiels, contrôlés éventuellement par des badges ou des feuilles de signature, ou aux horaires usuellement admis comme la norme dans leur atelier ou leur service, ou encore à leurs propres horaires habituels. Les « dépassements » dont il est question ici donnent donc peut-être lieu, dans une partie des cas, à une compensation financière ou à une récupération par des temps de repos ou des congés à d'autres moments, ce dont le questionnaire utilisé ici ne permet pas de confirmer.

Les dépassements d'horaires, une composante et/ou une manifestation de l'intensification du travail

[7] La question sur les repas sautés ou les pauses non prises traite en principe de ces situations, mais rien n'empêche les salarié·es de considérer qu'il s'agit là aussi de dépassements d'horaires.

Les corrélations que l'on a constatées avec d'autres signes de pression temporelle (graphiques 5a à 5d) peuvent relever d'une interprétation simple, et sûrement porteuse d'une part de vérité : la masse de travail à effectuer ne serait pas réalisable dans les temps impartis et sans hâte excessive, d'où découleraient simultanément des pratiques multiples permettant d'y faire face – dont, plus ou moins souvent, les horaires dépassés. Cependant, comme nous allons le montrer en mobilisant d'autres études, menées chacune au sein d'un milieu de travail donné, le volume de travail est certes source de pression temporelle mais ne l'explique pas entièrement. Des approches statistiques locales peuvent en rendre compte : dans une enquête récente que nous avons menée au sein d'une grande administration (résultats non publiés à ce jour), plus de 60% des agents disaient devoir souvent se dépêcher dans leur travail, alors que seulement 40% considéraient avoir une quantité de travail excessive. Par ailleurs, des analyses qualitatives apportent une lecture plus complexe et plus précise des liens entre l'intensité du travail et les horaires dépassés.

Prenons le cas de Julie[8], 60 ans, technicienne dans une grande entreprise aéronautique (Viera Giraldo, 2025). Elle dépasse régulièrement les bornes de sa journée de travail pour s'auto-former dans l'atelier. Après 19h, alors que la badgeuse cesse de compter le temps des technicien·nes - censé·es finir leur journée avant cette heure, dans un système d'horaires individualisés -, Julie éteint les lumières dans l'atelier de câblage et s'entraîne à la pratique des nouveaux gestes sur des outils et équipements, car la taille de ceux-ci se réduit progressivement au fil des avancées technologiques et nécessite des gestes précis. Prolonger sa journée en dépassant ses horaires « normaux »[9] la soulage, dans la mesure où elle peut réduire l'intensité de sa journée et déborder si besoin, tout en continuant à développer ses compétences. Nous pouvons interpréter cette pratique routinisée de dépassement des horaires normaux comme un moyen pour Julie de se construire des ressources et faire face au « modèle de la hâte » qui caractérise son travail. Ce débordement est possible au regard de son parcours professionnel (avec ses 39 ans d'ancienneté, elle dispose déjà d'une vaste palette de compétences) et de son parcours de vie : ses enfants sont désormais adultes et plus autonomes.

Dans un tout autre contexte, celui des services déconcentrés d'un ministère (Piney et al., 2015), des encadrants soucieux de faire passer la résolution des problèmes des agents avant les leurs, laissent leur porte ouverte tout au long de la journée, et acceptent d'être dérangés autant que nécessaire par les membres de l'équipe. En conséquence, ils doivent s'aménager des plages horaires tôt le matin, avant l'arrivée des agents, ou pendant la pause déjeuner, ou tard le soir, après la fermeture, pour « travailler tranquillement » sur des dossiers « à fort enjeu » qui leur incombent directement.

Autre exemple encore : la gestion délicate du « temps des plantes » par le chef de culture, dans une entreprise d'horticulture ornementale (Zara-Meylan, 2012; 2013). Les impératifs de cette production et les transformations du modèle économique de cette entreprise

[8] Les cas de personnes mobilisés ici sont issus d'une enquête doctorale (Viera Giraldo,2025).Les prénoms des enquêté·es ont été modifiés afin de respecter leur anonymat. L'enquête porte sur le travail d'articulation entre vie professionnelle et personnelle au sein du salariat stable d'une grande entreprise aéronautique située en région parisienne.

[9] Ici au sens de : dépasser le cadre horaire prévu par son emploi.

le confrontent sans cesse à des « équations impossibles ». L'auteure le voit alors effectuer des surveillances de lots de plantes à la tombée du jour, réorganiser en urgence le chargement d'un camion pour y caser les dernières commandes tardives puis assister à son départ, à la nuit tombée ; elle constate aussi qu'il écourte régulièrement sa pause déjeuner ; elle apprend qu'il gère à domicile des plannings de culture, que les gardes de week-end lui pèsent de plus en plus, ainsi que l'intrusion des alarmes qui peuvent résonner chez lui à toute heure.

Dans ces trois situations et bien d'autres, c'est le cumul de contraintes temporelles diverses et plus ou moins compatibles entre elles, leur enchevêtrement avec des objectifs de qualité, leur relation étroite avec des mutations techniques ou organisationnelles, qui forgent un « modèle de la hâte » (Gaudart et Volkoff, op.cit.), dont le débordement des horaires est une composante fréquente.

Les dépassements d'horaires, à la charnière d'une articulation entre les sphères de vie

La fréquence des « dépassements d'horaires normaux » n'englobe pas tous les aspects de la disponibilité temporelle au travail, mais elle en constitue une composante importante. L'examiner sous cet angle permet notamment d'analyser son inégale distribution en fonction du genre. Les femmes, en raison de l'inégale répartition du travail domestique au sein des couples hétérosexuels (Champagne et al., 2015), tendent à être moins disponibles pour la sphère professionnelle dès la mise en couple (Devetter, 2006), puis l'écart de disponibilité se creuse au fur et à mesure de l'arrivée des enfants (Fontaine, 2018; Pailhé et Solaz, 2006). Cette approche permet de mieux comprendre le différentiel de « conciliation », entre hommes et femmes, aux âges où la parentalité de jeunes enfants est courante (comme indiqué dans la partie 5 ci-dessus). Elle jette aussi un éclairage spécifique sur nos résultats en matière de temps partiel (graphiques 3). Si les femmes font usage du temps partiel pour réduire la disponibilité temporelle au travail afin de renforcer leur disponibilité temporelle au domicile, cela expliquerait pourquoi les salariées à temps partiel dépassent moins leurs horaires : lorsque ce type d'emploi est choisi (et non pas contraint) c'est pour rendre possible une disponibilité envers d'autres temps sociaux.

Dans les études qualitatives, le « dépassement d'horaires normaux » peut constituer une forme d'arrangement travail-famille lorsque le débordement va de pair avec une relocalisation des horaires de travail. Citons le cas de Bérénice, cadre ingénieure de 41 ans et mère de deux filles âgées de 6 et 8 ans (Viera Giraldo, 2025). Bien qu'elle soit au forfait jour, ses horaires sur site sont réguliers, précisément pour articuler emploi et famille. Elle commence le travail à 7 heures du matin alors que son mari dépose les filles à l'école, puis vers 16h elle quitte son lieu de travail et part les chercher. Après une séquence de travail parental qu'elle a optimisée pour réduire la charge mentale associée à la préparation des repas et réaliser le travail émotionnel afférent au "tunnel" parental du soir, elle reprend son activité professionnelle vers 20h pendant au moins 2 heures. La qualité et la durée de ce temps de travail sont dépendantes des interruptions potentielles de la part de ses filles.

Pour Bérénice, comme pour plusieurs mères cadres du même corpus (Viera Giraldo, 2025), ces efforts de synchronisation sont une des caractéristiques fortes de leur travail d'articulation entre leurs différentes sphères de vie, qui repose sur des efforts de synchronisation (avec le travail parental) et désynchronisation (avec la journée de travail et les collègues), et inversement à d'autres moments. C'est surtout le lot des mères parce qu'elles demeurent les principales pourvoyeuses de soins dans la sphère domestique. Ce débordement du travail le soir peut également être interprété comme du surtravail (Goussard et Tiffon, 2016) dont les ressources pour le réaliser diffèrent en fonction du genre. Disposer d'une pièce et du calme pour travailler en soirée (ou sur d'autres temps de repos) sans interruptions de la part des autres membres du foyer, voire en comptant sur leur soutien pour la prise en charge de tâches domestiques – comme la préparation des repas ou la prise en charge des enfants -, est plutôt l'apanage des hommes.

Les dépassements d'horaires, hors du jeu social ?

Lors d'un entretien avec un représentant du personnel dans l'entreprise à laquelle appartient Bérénice, celui-ci nous a expliqué que ces "dépassements des horaires normaux", fréquents chez les mères cadres, constituaient un frein à la mise en place d'un droit plus strict à la déconnexion. Car elles étaient les premières à s'opposer à un dispositif rigoureux, malgré la conscience qu'elles avaient de réaliser un surtravail le soir. Cela nous semble un bon exemple pour illustrer un questionnement plus général. Nous n'avons pas mené d'études sur les réglementations ou négociations concernant le temps de travail, mais nous avons lieu de penser que les analyses à ce sujet mériteraient de faire une large place à ces pratiques plus ou moins informelles de dépassements.

La dimension juridique des horaires de travail est l'objet d'une littérature importante, qu'on s'intéresse par exemple aux dernières décennies du siècle précédent et au débat social sur la réduction du temps de travail (Freyssinet 2004; 1997), ou encore aux appropriations variées et aux effets des lois Aubry sur les 35 heures (Pélisse 2008; 2002; Clouet et al., 2019 ; Lallement, 2012). L'ampleur des enjeux relatifs à la règlementation des horaires de travail, en tant que dimension structurante des conditions de travail et par ricochet d'articulation des sphères de vie, est indéniable. Cependant, à côté d'un temps de travail très règlementé, négocié, contrôlé, éclaté aussi (Thoemmes, 2000), on retrouve non seulement des enjeux de désynchronisation des temps professionnels (Giotto, 2021) et familiaux (Lesnard, 2009) mais aussi un « halo » de pratiques de « dépassement des horaires normaux » autour de ces horaires plus ou moins formalisés.

Au vu de nos résultats, la prise en compte de ce « halo » soulève aux moins deux difficultés. La première est due à son volume même : environ un·e salarié·e sur trois déclare dépasser « assez souvent » ou « très souvent » ses horaires normaux ; quelles que soient les incertitudes sur ce que cette « normalité » désigne. Cela suggère une vision complexe et diversifiée sur les impacts des dispositifs en matière de temps de travail, sans se limiter aux indicateurs officiels de durée. La deuxième difficulté tient au départage délicat entre contraintes et libre choix dans ce domaine : que le dépassement vise à réaliser son travail dans

des conditions plus sereines et/ou avec davantage de soin[10], à reconfigurer ses périodes de travail pour préserver la vie de famille, ou qu'il ait d'autres buts encore que nous n'avons pas étudiés (comme la satisfaction donnée à des collègues ou à la hiérarchie, voire le « badge of honour » - Paye, 2017), la part d'autonomie de décision personnelle est difficile à cerner.

Compte tenu de ces deux difficultés, on peut penser que, si les horaires de travail font l'objet de dispositifs qui leur sont dédiés, ceux-ci ne peuvent que partiellement encadrer les pratiques de salarié·es qui travailleraient « trop ». Ces pratiques renvoient largement à des caractéristiques du travail, et à des arrangements dans la vie de famille, qui contribuent à façonner les usages du temps au long des parcours professionnels.

[10] Mais on a vu que, pour la majorité des intéressé·es ces deux buts ne sont pas entièrement atteints.

BIBLIOGRAPHIE

Askenazy Philippe, Cartron Damien, De Coninck Frédéric et Gollac Michel (2006). *Organisation et intensité du travail*. Toulouse, Octarès Éditions.

Benedetto-Meyer Marie, Hugot Nathalie, et Ughetto Pascal (2021). « Point de vue d'un manager à propos des méthodes agiles ». *Sociologies pratiques*. n°42.

Beatriz Mikael, Erb Louis-Alexandre, Bèque Marilyne, Mauroux Amélie, Casteran-Sacreste Bénédicte, et Pisarik Jacques (2021). « Quelles étaient les conditions de travail en 2019, avant la crise sanitaire ? » *Dares analyses* [en ligne], 08/2021, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelles-etaient-les-conditions-de-travail-en-2019-avant-la-crise-sanitaire

Bèque Maryline, Aimée Kingsada A., et Mauroux Amélie (2019). « Reconnaissance, insécurité et changements dans le travail », *Synthèse Stat'.* n°29.

Bouffartigue Paul, et Bouteiller Jacques (2012). *Temps de travail et temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*. Presses Universitaires de France.

Bouffartigue Paul. « La disponibilité temporelle au travail : nouvelles formes, nouveaux enjeux ». In *Temps de travail et travail du temps*, par Sylvie Monchatre et Bernard Woehl. Éditions de la Sorbonne, 2014.

Boulin, Jean-Yves, et Lesnard Laurent (2017). *Les batailles du dimanche. L'extension du travail dominical et ses conséquences sociales*. Le Lien social. Presses Universitaires de France. Cairn.info. https://www.cairn.info/les-batailles-du-dimanche--9782130651796.htm.

Champagne Clara, Pailhé Ariane, et Solaz Anne. (2015). « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? » *Économie et statistique* 478, nº 1, pp. 209-42.

Clouet Hadrien, Grimaud Pauline, et Pélisse Jérôme (2019). « Tant de capital, temps de travail ? Conflits, compromis et transactions autour du temps d'emploi Introduction ». *Socio-économie du travail.* 2-Tant de capital, temps de travail ? » nº 6, pp. 15-26. https://doi.org/10.15122/isbn.978-2-406-10053-9.p.0015.

Coulombel Alain (2011). *L'entreprise et le temps*, Éditions L'Harmattan.

Devetter François-Xavier (2006). « La disponibilité temporelle au travail des femmes : une disponibilité sans contrepartie ? » *Temporalités*, nº 4. https://doi.org/https://doi.org/10.4000/temporalites.366.

Devetter François-Xavier (2001). « L'économie de la disponibilité temporelle au travail : la convention fordiste et ses remises en cause ». Économie, Université Lille-I.

Fontaine Idriss (2018). « L'effet causal du nombre d'enfants sur l'offre de travail des mères : le cas de la France métropolitaine et de ses départements d'outre-mer ». *Revue économique* (Paris) 69, nº 5, pp. 869-98. Cairn.info. https://doi.org/10.3917/reco.695.0869.

Freyssinet Jacques (2004). « Chapitre 5 : La transformation des enjeux et des modes de régulation : 1978-1996 ». In *La France et le temps de travail (1814-2004)*, par Patrick Fridenson et Bénédicte Reynaud. Odile Jacob.

Freyssinet Jacques (1997). *Le temps de travail en miettes. Vingt ans de politique de l'emploi et de négociation collective*. Les éditions de l'atelier/Éditions ouvrières.

Gaudart Corinne et Volkoff Serge (2022). *Le travail pressé. Pour une écologie des temps du travail.* Essais. Les petits matins.

Gaudart Corinne et Volkoff Serge (2025). "Dentro gli orologi: rendere visibili i «tempi che contano» nella vita lavorativa". *Quaderni di rassegna sindacale*, 1, 35-46.

Giotto Timo (2021). *La désynchronisation des temps professionnels. Vers un nouvel ordre temporel ?* Octarès. Toulouse.

Goussard Lucie et Tiffon Guillaume (2016). « Quand le travail déborde…. La pénibilité du surtravail à domicile des chercheurs de l'industrie énergétique ». *Travail et emploi* (Paris) 147, nº 3, pp. 27-52. Cairn.info. https://doi.org/10.4000/travailemploi.7111.

Grossin William (1996). *Pour une science des temps - Introduction à l'écologie temporelle*. Toulouse, Éditions Octarès.

Grusenmeyer Corinne (1990). « La relève de poste : une phase critique du travail en équipes successives ». *Les notes scientifiques et techniques de l'INRS*.

Grimaud Pauline (2022). « Des horaires dérogatoires ordinaires ? Sociologie des conflits et négociations autour du travail nocturne et dominical ». Thèse en sociologie, Institut d'études politiques de Paris, École doctorale de Sciences Po., Paris,

Jacobs, J., et Gerson K. (2004). "Understanding Changes in American Working Time: A Synthesis". In *Fighting for Time: Shifting Boundaries of Work and Social Life*, par Epstein & Kalleberg. Russel Sage Foundation.

Lallement Michel (2012). « Transformations des temps, mutations du travail ». In *Un travail sans limites ?* Clinique du travail. Érès. Cairn.info. https://doi.org/10.3917/eres.cingo.2012.01.0017.

Leroyer Ariane, Molinié Anne-Françoise, Archambault Corinneet Volkoff Serge (2008). « Mise en place d'un observatoire par questionnaire en santé au travail : le dispositif Evrest ». *Santé publique*, nº 2° (supple.3), pp. 49-56.

Lesnard Laurent (2009). *La famille désarticulée: les nouvelles contraintes de l'emploi du temps*. Le lien social. Presses universitaires de France.

Molinié Anne-Françoise et Leroyer Ariane (2011). « Suivre les évolutions du travail et de la santé : EVREST, un dispositif commun pour des usages diversifiés ». *PISTES : Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* 2, nº 13. http://pistes.revues.org/1852.

Pailhé Ariane et Solaz Anne (2006). « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes ». *Population & Sociétés* (Paris) 426, nº 8, pp. 1-4. Cairn.info. https://doi.org/10.3917/popsoc.426.0001.

Paye Simon (2017). « Les longues semaines de travail. Multiplicité et inégalité des situations ». *Nouvelle revue du travail* travailler plus!, nº 11. https://doi.org/https://doi.org/10.4000/nrt.3238.

Pélisse Jérôme (2002). « À la recherche du temps gagné. Les 35 heures entre perception, régulations et intégrations professionnelles ». *Travail et emploi*, nº 92.

Pélisse Jérôme (2008). « Retour sur les 35 heures et ses ambivalences ». Sociologie. *Savoir/Agir* 3, nº 1, pp. 21-30. https://doi.org/10.3917/sava.003.0021.

Piney Cécile, Gaudart Corinne, Nascimento Adelaide et Volkoff Serge (2015). « La construction d'un positionnement par les cadres de proximité : expérience et encadrement dans un service public ». *PISTES* 17, nº 2. https://doi.org/https://doi.org/10.4000/pistes.4610.

Thoemmes Jens (2000). *Vers la fin du temps de travail ?* Le Travail humain. PUF.

Vendramin Patricia (2023). « Chapitre 1 - Rapport au travail, transformations du travail, articulation des sphères de vie ». *Actes du Séminaire « Âges et Travail » du GIS CREAPT 23 et 24 mai 2022, Rapport de recherche,* n°112, pp. 9-32.

Viera Giraldo Valerya (2025). « Le travail d'articulation entre vie professionnelle et personnelle. Enquête sur la fabrique de l'équilibre et ses inégalités au sein du salariat stable ». Thèse en sociologie, HESAM - CNAM.

Vincent Fanny (2014). « Travailler pour son « temps de repos » ? » *Temporalités* Varia, nº 20. https://doi.org/https://doi.org/10.4000/temporalites.2896.

Zara-Meylan Valérie (2013). « Faire face aux imprévus sans être pris au dépourvu : le cas des chefs de culture dans de petites entreprises horticoles ». *Sociologies pratiques*, n° 26, pp. 41-56.

Zara-Meylan Valérie (2012). « Modalités de gestion du milieu temporel dans une conduite de processus multiples en situation dynamique : une recherche dans des entreprises horticoles. » Thèse en ergonomie, Conservatoire National des Arts et Métiers, https://theses.hal.science/tel-00795233v1.

Date du jour : _ _ / _ _/ _ _ **Nom du Médecin:** _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ **SST** : _ _ _ _ _ _ _ _ _ **SAISIE** ☐

Annexe 1 - Questionnaire EVREST 2023

Nom naiss ☐ **Prénom** ☐ **Sexe M/F** | _ | **Date naiss** | _ | _ | / | _ | _ | / | _ | _ | _ | _ |
Dép. naissance | _ | _ | **Salarié** | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | **Contrat : CDI ou assimilé** ☐ **Autre** ☐ **PCS-ESE** | _ | _ | _ | _ |
Entreprise | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | **NAF2008** | _ | _ | _ | _ | _ | _ | **Nb salariés** | _ | _ | _ | _ |
Etablissement de type : Privé ☐ **Public** ☐ **Suivi individuel renforcé : oui** ☐ **non** ☐
Atelier *(facultatif)* | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | ***Champ libre*** *(facultatif)* | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ |
Entretien réalisé en présentiel ☐ **distanciel** ☐

Conditions de travail

En remplissant ce questionnaire, je reconnais avoir pris connaissance et accepter les termes de la note d'information sur le dispositif Evrest.

1. Travaillez-vous à temps plein ? **Oui**$_1$ ☐ **Non**$_0$ ☐

2. Habituellement, travaillez-vous en journée normale ? Oui$_1$ ☐ Non$_0$ ☐
Avez-vous régulièrement :
- Des coupures de plus de 2 heures Oui$_1$ ☐ Non$_0$ ☐
- Des horaires décalés (tôt le matin, tard le soir) Oui$_1$ ☐ Non$_0$ ☐
- Des horaires irréguliers ou alternés Oui$_1$ ☐ Non$_0$ ☐
- Du travail de nuit (entre 0h et 5h) Oui$_1$ ☐ Non$_0$ ☐

Faites-vous régulièrement des déplacements professionnels de plus de 24h ? **Oui**$_1$ ☐ **Non**$_0$ ☐

Actuellement, vous travaillez : Sur site exclusivement$_1$☐ Sur site et en télétravail$_2$☐ En télétravail exclusivement$_3$☐

3. Contrainte de temps :

a) En raison de la charge de travail, vous arrive-t-il de :

	Jamais$_0$	Rarement$_1$	Assez souvent$_2$	Très souvent$_3$
- Dépasser vos horaires normaux	☐	☐	☐	☐
- Sauter ou écourter un repas, ne pas prendre de pause	☐	☐	☐	☐
- Traiter trop vite une opération qui demanderait davantage de soin	☐	☐	☐	☐
- Travailler chez vous sur vos temps de repos, de congés	☐	☐	☐	☐

b) Pouvez-vous coter les difficultés liées à la pression temporelle (devoir se dépêcher, faire tout très vite, …)

Pas difficile | **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | Très difficile (Entourer un chiffre)

c) Devez-vous fréquemment abandonner une tâche que vous êtes en train de faire pour une autre non prévue ?
Oui$_1$ ☐ Non$_0$ ☐

Si oui, diriez-vous que cette interruption d'activité : - perturbe votre travail Oui$_1$ ☐ Non$_0$ ☐
- est un aspect positif de votre travail Oui$_1$ ☐ Non$_0$ ☐

4. Appréciations sur votre travail :

	Non pas du tout$_0$	Plutôt Non$_1$	Plutôt oui$_2$	0ui tout à fait$_3$
- Votre travail vous permet d'apprendre des choses	☐	☐	☐	☐
- Votre travail est varié	☐	☐	☐	☐
- Vous pouvez choisir vous-même la façon de procéder	☐	☐	☐	☐
- Vous avez des possibilités suffisantes d'entraide, de coopération	☐	☐	☐	☐
- Vous avez les moyens de faire un travail de bonne qualité	☐	☐	☐	☐
- Votre travail est reconnu par votre entourage professionnel	☐	☐	☐	☐
- Vous devez faire des choses que vous désapprouvez	☐	☐	☐	☐
- Vous travaillez avec la peur de perdre votre emploi	☐	☐	☐	☐
- Vous arrivez à concilier vie professionnelle et vie hors-travail	☐	☐	☐	☐

5. Charge physique du poste de travail : votre poste de travail présente-t-il les caractéristiques suivantes ?

	Non jamais$_0$	**Oui** parfois$_1$	**Oui** souvent$_2$	**Si oui, est-ce difficile ou pénible ?**		
Postures contraignantes	☐	☐	☐	**Si OUI→**	Oui ☐	Non ☐
Effort, Port de charges lourdes	☐	☐	☐	**Si OUI→**	Oui ☐	Non ☐
Gestes répétitifs	☐	☐	☐	**Si OUI→**	Oui ☐	Non ☐
Importants déplacements à pied	☐	☐	☐	**Si OUI→**	Oui ☐	Non ☐
Station debout prolongée	☐	☐	☐	**Si OUI→**	Oui ☐	Non ☐

6. Etes-vous exposé à :

	Oui$_1$	Non$_0$		Oui$_1$	Non$_0$		Oui$_1$	Non$_0$		Oui$_1$	Non$_0$
Produits chimiques	☐	☐	Gêne sonore	☐	☐	Chaleur intense	☐	☐	Risque infectieux	☐	☐
Poussières, fumées	☐	☐	Bruit > 80db	☐	☐	Froid intense	☐	☐	Contact avec le public (usagers,		
Ray. ionisants	☐	☐	Contrainte visuelle	☐	☐	Intempéries	☐	☐	patients, clients, élèves….)	☐	☐
Vibrations	☐	☐	Conduite routière prolongée	☐	☐	Pression psychologique	☐	☐	.....	☐	☐

Formation – Encadrement – Parcours professionnel

1. Depuis 1 an, avez-vous eu une formation ? **Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐
Si oui, était-ce : en rapport avec votre travail actuel **Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐
en rapport avec un futur poste **Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐

2. Avez-vous un rôle de formateur, de tuteur ? **Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐

3. Avez-vous un ou plusieurs salariés sous vos ordres ou votre autorité ? **Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐

4. Depuis 2 ans, avez-vous changé de travail ? **Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐
Si oui, était-ce pour raison médicale ? **Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐

5. Pensez-vous que dans 2 ans votre état de santé vous permettrait d'effectuer votre travail actuel ?
Non, sans doute pas $_0$ ☐ Ce n'est pas sûr $_1$ ☐ Oui, c'est à peu près certain $_2$ ☐

Mode de vie

1. Faites-vous de façon régulière (au moins 1 fois/semaine) une activité physique ou sportive : Oui $_1$ ☐ Non $_0$ ☐

2. Consommation usuelle :
- **Tabac** (nb de cig/jour) Non fumeur $_0$ ☐ Ancien fumeur $_1$ ☐ < 5 cig $_2$ ☐ 5 à 15 cig $_3$ ☐ > 15 cig $_4$ ☐
- **A quelle fréquence vous arrive-t-il de consommer des boissons contenant de l'alcool ?**
Jamais ou 1 x / mois $_0$ ☐ 2 à 4 x / mois $_1$ ☐ 2 à 3 x / semaine $_2$ ☐ 4 x / semaine ou plus $_3$ ☐
- **Combien de verres standards buvez-vous au cours d'une journée ordinaire où vous buvez de l'alcool ?**
Non concerné (non buveur) $_0$ ☐ 1 ou 2 $_1$ ☐ 3 ou 4 $_2$ ☐ 5 ou 6 $_3$ ☐ 7 à 9 $_4$ ☐ 10 ou plus $_5$ ☐

3. Avez-vous des trajets domicile/travail longs ou pénibles ? Oui $_1$ ☐ Non $_0$ ☐

État de santé actuel = les 7 derniers jours (à remplir par le médecin ou l'infirmier·e)

Questionnaire renseigné par : le médecin$_1$ ☐ l'infirmier(e)$_2$ ☐ Nom IdEST .....

Dernier entretien santé-travail (hors reprise, à la demande, ...) il y a : ☐≤1 an ☐2 ans ☐3 ans ☐4 ans ☐5 ans ou + ☐jamais

Poids : _ _ _ kg Taille :_ _ _cm

		Plaintes ou signes cliniques au cours des 7 derniers j	Est-ce une gêne dans le travail ?	Traitement ou autre soin	*(Colonne libre, facultatif)*
	Cardio-respiratoire				
RAS ☐	- appareil respiratoire	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	|_|_|
RAS ☐	- appareil cardio-vasculaire	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	|_|_|
RAS ☐	- HTA	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	|_|_|
	Neuro-psychique				
RAS ☐	- fatigue, lassitude	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	|_|_|
RAS ☐	- anxiété, nervosité, irritabilité	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	|_|_|
RAS ☐	- troubles du sommeil	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	|_|_|
RAS☐	**Digestif**	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	|_|_|
	Ostéo-articulaire				
RAS ☐	- épaule	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	|_|_|
RAS ☐	- coude	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	|_|_|
RAS ☐	- poignet / main	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	|_|_|
RAS ☐	- membres inférieurs	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	|_|_|
RAS ☐	- vertèbres cervicales	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	|_|_|
RAS ☐	- vertèbres dorso-lombaires	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	|_|_|
RAS ☐	**Dermatologie**	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	|_|_|
RAS ☐	**Troubles de l'audition**	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	**Oui$_1$** ☐ **Non$_0$** ☐	|_|_|

Questionnaire réalisé dans le cadre du protocole Evrest - **© Evrest : droits réservés**

DERNIERS NUMÉROS PARUS :

N° 220 *Négocier l'intelligence artificielle ? La mise en objet de l'IA et ses modes de problématisation dans la négociation collective d'entreprise (2017-2026)*
NATHALIE GREENAN, SILVIA NAPOLITANO ET JUSTIN PILLOSIO
septembre 2026

N° 219 *Œuvrer pour la transition écologique dans la fonction publique territoriale : une pluralité de pratiques et des tensions*
FRANCK BAILLY ET GÉRALDINE RIEUCAU
janvier 2025

N° 218 *Using O*NET green jobs and tasks in Europe? A critical assessment based on French data*
MATHIS BACHELOT
juillet 2024

N° 217 *Qualité de l'emploi et satisfaction au travail : une analyse à l'échelle européenne*
CHRISTINE ERHEL, MATHILDE GUERGOAT-LARIVIÈRE, HUGO ROUZADE
juin 2024

N° 216 *Does the Technological Transformation of Firms Go Along with More Employee Control over Working Time?*
Empirical Findings from an EU-wide Combined Dataset
NATHALIE GREENAN, SILVIA NAPOLITANO
mars 2024

N° 215 *Pénibilité du travail et retraite : une comparaison internationale des dispositifs existants*
ANNIE JOLIVET
mars 2023

N° 214 *L'exposition des salaries aux facteurs de pénibilité : une approche par générations sur la base des enquêtes SUMER*
CÉLINE MARDON, SERGE VOLKOFF
mars 2023

N° 213 *From Work-life Balance Policy to the European Care Strategy: Mainstreaming Care and Gender in the EU Policy Agenda*
MARIA KARAMESSINI
février 2023

N° 212 *HRM Strategies in Response to the First Covid Lockdown: a Typology of French Workplaces*
PHILIPPE ASKENAZY, CLÉMENT BREBION, PIERRE COURTIOUX, CHRISTINE ERHEL, MALO MOFAKHAMI
janvier 2023

N° 211 *Digital technologies, learning capacity of the organisation and innovation: EU-wide empirical evidence from a combined dataset*
NATHALIE GREENAN, SILVIA NAPOLITANO, IMAD EL HAMMA
décembre 2022