



Discipline temporelle, division sexuelle du travail et genre

Gilbert de Terssac, Anne Flautre, Nicky Le Feuvre, Claire Thébault, Jens Thoemmes

► To cite this version:

Gilbert de Terssac, Anne Flautre, Nicky Le Feuvre, Claire Thébault, Jens Thoemmes. Discipline temporelle, division sexuelle du travail et genre. Gilbert de Terssac et Diane-Gabrielle Tremblay. Où va le temps de travail ?, Octarès, pp.185-202, 2000, 2-906769-64-9. <hal-00941188>

HAL Id: hal-00941188

<https://hal.science/hal-00941188v1>

Submitted on 23 Jan 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

Discipline temporelle, division sexuelle du travail et genre

Dans le monde social, le temps se déroule dans le sens d'une direction qui donne au temps un caractère passé, présent et futur. L'étymologie latine du mot *temps* fait référence à *tempus* qui signifie le temps et à *templum* qui renvoie à la notion d'église, de lieu sacré (Sue, 1994). Ainsi, nous pouvons dire que la notion de temps contient deux notions : d'un côté un *temps subjectif* qui fait référence au temps qualitatif, discontinu, insécable et qui résulte d'un apprentissage culturel et d'une socialisation du temps propre à chaque individu ou à chaque groupe social au travers de la mémoire collective ; d'un autre côté, un *temps ordinaire*, quantitatif, continu, divisible à volonté qui repose sur le système mécanique de l'horloge : c'est un temps objectif, rationalisé et construit. On le voit, deux conceptions du temps s'affrontent, qui vont accompagner toutes les discussions et les négociations du temps de travail, les pratiques et les représentations du temps.

Chaque société produit son propre temps, sa propre représentation du temps. Appliqué aux sociétés industrialisées, le temps de travail va devenir dominant, non seulement du fait de la centralité du temps de travail, mais aussi du fait que cette conception du temps est fondée sur un temps abstrait, un contenant séparé du contenu, une mesure des activités professionnelles qui va servir à les organiser et à les rationaliser. L'objectif n'est pas pour nous de refaire l'histoire des normes temporelles, mais plutôt de montrer que cette conception subit de profonds bouleversements depuis une vingtaine d'années en France. Nous proposons de lire ces bouleversements, d'une part, du point de vue du temps de travail et, d'autre part, du point de vue de leur relation avec la distribution des activités entre hommes et femmes. Dans un premier temps, il s'agit de saisir les bouleversements de la norme temporelle du point de vue des autres temps de la vie hors travail que le temps de travail contient, oriente ou conditionne. Nous verrons que, alors même que le temps passé au travail diminue depuis une vingtaine d'années en France, le temps de travail « emprisonne » de plus en plus les autres temps sociaux, puisqu'il faut être de plus en plus disponible pour son entreprise. Dans un deuxième temps, il s'agit d'appréhender ce qu'il se passe quand les salariés — hommes ou femmes — doivent se rendre plus disponibles pour travailler en fonction des caprices du marché et accepter une certaine délocalisation de leurs périodes de travail. Que se passe-t-il dès lors que la gestion de l'articulation entre le temps de travail et le temps des autres activités est de plus en plus contrôlée par l'employeur, et ce pour les hommes comme pour les femmes ?

En nous appuyant sur l'analyse des dispositifs juridiques, comme sur leur mise en œuvre et sur leurs usages, notre intention est de montrer, d'une part, qu'il y a bien une augmentation de la perte de la maîtrise temporelle par les salariés et, d'autre part, que cette perte est susceptible de s'accompagner d'un certain affaiblissement de la division sexuelle du travail, notamment dans la sphère domestique et familiale. Autrement dit, nous soutenons que l'évolution du temps de travail doit s'analyser d'un double point de vue : celui des règles temporelles — dont on verra les conséquences sur la perte des repères temporels, notamment hebdomadaires — et celui de la division sexuelle du travail, qui se trouve potentiellement affectée par les modifications dans la régulation temporelle des activités productives. Dès

lors, on se propose de sortir d'une conception prétendue « asexuée » du temps de travail, afin d'évaluer les effets réels de cette évolution du point de vue des hommes et des femmes.

1. La construction des temporalités sociales : une vision « asexuée » ?

Les premières réflexions sociologiques sur le temps donnent lieu à de nombreux débats. Le temps apparaît comme une règle commune, dont le sens subjectif conduit les actions objectives. Durkheim voit dans le temps un « temps total » qui rythme « la vie dans laquelle tous participent » (1994, p. 630). Le temps est « le rythme de la vie collective qui domine et embrasse les rythmes variés de toutes les vies élémentaires dont il résulte ; par suite, le temps qui l'exprime domine et embrasse toutes les durées particulières, c'est le temps total » (1994, p. 631). Durkheim défend l'idée qu'il existe un temps commun à toute la société et que ce temps ordonne nos activités, car tous les hommes [sic.] s'accordent sur le temps et les durées. Nous serions donc en présence d'une « discipline sociale » (Halbwachs, 1968, p. 81) du temps qui coordonne les activités de la vie sociale. Or chaque activité sociale se réalise dans un temps qui lui est propre. Au contraire, pour Gurvitch (1958), « la vie sociale s'écoule dans des temps multiples, toujours divergents, souvent contradictoires ». Il faut, nous dit Gurvitch, reconnaître qu'il y a autant de temps qu'on peut constater de genres de coordinations et de décalages irréductibles les uns aux autres. Le temps n'est pas une donnée, mais une construction sociale différente selon les individus, les groupes sociaux, les classes sociales, les sociétés globales. Il se hiérarchise selon des niveaux, des strates, présents dans la société. La fusion de tous ces paramètres permet la construction d'un temps multiple. Cette vision de la multiplicité du temps est reprise par Berger et Luckmann (1992, p. 42) lorsqu'ils observent qu'il n'y a « différents niveaux de temporalités » et qu'ils doivent être mis continuellement « en corrélation les uns avec les autres ». Enfin, ils reconnaissent que le temps est une « propriété intrinsèque de la conscience » (1992, p. 41) et que la structure temporelle qui se présente à chaque individu est « coercitive » et donc elle enserme les actions de la vie quotidienne. Les règles temporelles s'enracinent comme un « apprentissage sans indulgence » (Grossin, 1996, p. 45) et imposent des cadres temporels souvent prescrits par la société industrielle. Alors, le temps social devient relié au temps des activités comme l'a montré Merton : « Le temps social est significativement lié aux activités qui le composent ; il est aussi l'expression du rythme des groupes sociaux » (cité par Pronovost, 1996, p. 21). Or, la rationalisation des activités a imposé le temps de travail comme un temps dominant. La rationalisation industrielle a soumis l'ouvrier au rythme de la machine et l'a dépossédé de la maîtrise de son temps. Ce « temps de la subordination » (Thoemmes, 1997, p. 65) rythme les activités et impose des horaires communs. Le cadre temporel du travail établit une frontière entre le temps de travail et les autres temps de la vie quotidienne. Cette articulation binaire devient actuellement de plus en plus poreuse. Les exigences du marché renvoient à des cycles d'activité économique où le temps de travail fluctue en fonction de l'offre et de la demande. Ce temps devient négociable et renvoie aux « temps des marchés » (Thoemmes, *op. cit.*).

Nous proposons d'analyser maintenant l'évolution de ces dispositifs temporels d'un double point de vue : celui du contenu des règles temporelles qui ordonnent le travail et les autres activités de la vie quotidienne et celui de la division du travail entre les hommes et les femmes. Pour rassembler ces deux points de vue, nous proposons la notion de « discipline

temporelle » que nous allons caractériser par trois composantes : (a) par le référentiel qui la sous-tend ; (b) par le pouvoir d'initiative et de contrôle de la régulation temporelle qui la caractérise ; (c) par les pratiques qui l'accompagnent et (d) par les apprentissages dont celles-ci relèvent.

2. La construction d'un référentiel « temps de travail » et son « brouillage »

La discipline temporelle s'est construite d'abord sur une conception du temps de travail qui fait du temps un instrument de mesure des activités professionnelles. Le temps est ce qui encadre le travail et permet de mesurer la durée au cours de laquelle un individu travaille pour un autre, cet échange prenant la forme du contrat salarial. En même temps, cette conception institutionnalise une coupure entre le temps de travail et les autres temporalités sociales, en faisant du premier celui qui ordonne tous les autres. Elle véhicule implicitement un modèle de la division du travail entre les hommes et les femmes, notamment à travers l'assignation prioritaire des femmes à la prise en charge des activités familiales et domestiques. Ce référentiel temporel, première composante de la discipline temporelle, est basé sur des repères stables. Il va être remis en question par l'extension de la flexibilité, ce qui va aussi heurter le modèle traditionnel de la division sexuelle du travail.

On le sait, le temps de travail est une innovation liée aux activités des marchands (Le Goff, 1977) ; le temps des activités professionnelles a été construit au XIX^e siècle comme un cadre reposant sur des compromis entre le temps de travail et le temps de « non-travail »¹. Ce cadrage temporel visait à introduire une frontière indiquant que toute variation d'un côté avait des répercussions correspondantes de l'autre ; c'était l'enjeu des conflits autour de cette frontière, employeurs et salariés tendant chacun à la faire évoluer à son avantage. La norme sociale, d'une durée journalière d'abord, hebdomadaire ensuite, était là, jouant un rôle de repère relativement stable pour s'articuler avec les autres temporalités de la vie sociale. Comme le souligne Grossin (1992), cette norme temporelle, élaborée au cours du XIX^e siècle, a été imposée à coup de luttes sociales, elle est applicable à tous, elle consacre l'État comme puissance normative et surtout ces dispositions sont assorties de règles de sanction que peuvent utiliser les inspecteurs du travail en cas de non-respect de la loi.

Depuis une vingtaine d'années en France, cette norme temporelle s'est progressivement délitée (Freyssinet, 1977 ; Thoemmes, 2000), d'une part, au travers de différentes lois permettant des variations de la durée hebdomadaire — avec des « périodes hautes » et des « périodes basses » — ce sont les modulations de type I et de type II². D'autre part, cet éclatement de la norme s'est poursuivi par sa disparition au profit de la gestion annuelle des temps et des activités professionnelles. La loi du 20 décembre 1993 consacre le principe d'un calcul sur l'année de l'ensemble des activités réparties inégalement au cours des semaines. Nous avons interprété ce glissement de la semaine à l'année comme une tentative d'institutionnaliser le « temps des marchés ». Ce premier type de flexibilité vise à adapter la gestion interne de l'entreprise aux besoins du client. Cette internalisation d'une contrainte externe revêt un double caractère nouveau : d'une part, celui de soumettre le temps du salarié

¹ Conception du temps qui contribue à l'invisibilisation du « travail » effectué en dehors du contrat salarial, voir Le Feuvre (1994).

² Loi Delbarre (1986) ; Loi Séguin (1987).

directement aux variations du temps de la production, et, d'autre part, celui de soumettre l'entreprise au « temps du client », temps instable par définition. En analysant 10 ans d'accords sur le temps de travail dans une région, nous avons montré l'importance quantitative de cette internalisation (Thoemmes et Terssac, 1997) du « temps des marchés ». Cet éclatement dans les temps de travail avait déjà un précédent mis en avant par Naville (1963) lorsqu'il montrait la dissociation du temps des hommes [sic.] et du temps des machines qui accompagne l'automation. Avec le « temps des machines », on avait vu apparaître des temps désynchronisés avec la vie sociale, comme le travail de nuit. Avec le « temps des marchés » apparaissent des délocalisations de périodes de travail (travail en horaires décalés et du week-end) et des variations dans les durées journalières ou hebdomadaires. Ces variations généralisent la discordance entre le temps de travail et le temps des autres activités et des autres membres de la sphère privée (Morin, Terssac, Thoemmes et coll., 1996).

3. Le pouvoir d'initiative et de contrôle de la régulation temporelle

À la délocalisation des périodes de travail par éclatement de la norme hebdomadaire s'ajoute une perte du pouvoir de décision du salarié, désormais seul face à son employeur pour l'octroi du moment ou de l'amplitude de ses congés. À ce temps « à la carte », régulé par le haut, s'ajoute une autre modification relative à l'accroissement de la pression temporelle. Cette « pression accrue » se traduit par des normes temporelles qui ont deux caractéristiques : elles sont imposées et elles sont légitimes. Les nouvelles normes temporelles imposées en vue d'améliorer l'efficacité sont celles qui régissent le rythme de travail. Tout d'abord, la durée de chacun des accomplissements est davantage explicite et raccourcie, que ce soit dans les activités de conception, de maintenance ou dans les prestations de service. En plus d'une disponibilité accrue, le salarié doit exécuter les tâches qui lui sont confiées en moins de temps. Ensuite, l'enchaînement des accomplissements doit être continu et les interruptions, les arrêts ou les pauses doivent être éliminés ou en tous cas diminués. On suit, à distance, à l'aide de moyens informatiques, le technicien de maintenance pour lui donner du travail par crainte qu'il ne ralentisse le rythme. Une adhésion se fait à l'idée qu'il faut chasser les « temps morts », ceux qui ne seraient pas consacrés aux activités professionnelles visibles et directement liées à la réalisation des tâches prévues. Enfin cet alignement de l'activité sur la continuité de la production d'un bien ou d'un service fait l'objet d'un contrôle en termes de performance, comme si l'activité pouvait se réduire à son seul résultat, comme si maintenir un train ou une installation ne nécessitait aucune discussion collective pour mettre en commun les savoirs de chacun. Ces normes temporelles de travail sont imposées pour assurer une plus grande efficacité de l'entreprise. Mais il nous semble qu'elles sont aussi légitimes dans la mesure où l'implication du salarié dans la rationalisation de l'organisation temporelle de la production se répand. Le salarié ne fait pas qu'obéir à des normes venues « d'en haut », de plus en plus il contribue à les élaborer. Nous interprétons cette tendance comme une augmentation de la « pression temporelle » : pression du client, de l'encadrement, mais aussi des collègues, pression pour une disponibilité accrue, une mobilisation permanente, des délais et des durées d'intervention raccourcis. Cette pression est-elle si nouvelle ? En un sens non, puisque la rationalisation du travail s'est faite sur la base d'économies de temps. On pourrait

cependant faire observer que cette économie de temps se généralise à de nombreux acteurs (les concepteurs, par exemple) et surtout dans des activités discrétionnaires et supposant du temps pour un diagnostic ou pour construire une relation de confiance avec l'administré ou le client (Terssac et Dubois, 1992). En un autre sens, cette pression est nouvelle puisqu'elle s'attaque directement à la régulation des activités de travail mises en place par ceux qui les accomplissent.

En apparence, le référentiel temporel reste le même au cours de ces deux périodes, celle du « temps des machines » et celle du « temps des marchés ». De 1830 à 1980, comme de 1980 à 1999, la conception du temps de travail reste un temps abstrait, imposé de l'extérieur, mesuré et sécable et surtout un temps qui conditionne tous les autres temps sociaux. En réalité, une modification importante est intervenue. La stabilité des repères temporels hebdomadaires ou journaliers est fortement remise en cause, ce qui n'est pas sans conséquence potentielle sur la division sexuelle du travail et des temporalités extra professionnelles. Désormais, la flexibilité généralisée des périodes de travail (dans la journée, la semaine, le mois ou l'année) et la pression temporelle accrue ouvrent des brèches inédites dans les mécanismes sociaux de répartition des activités domestiques et familiales entre conjoints. Dès lors que l'activité professionnelle des femmes accroît et que les emplois féminins — y compris et, peut-être même tout particulièrement, quand ils sont exercés à temps partiel (Maruani, 2000) — subissent sensiblement les mêmes effets de flexibilisation et d'intensification temporelle que les emplois masculins, l'allant de soi de la division sexuelle du travail dans la sphère domestique ne peut plus fonctionner selon le schéma traditionnel, mais doit être renégociée, au sein de l'entreprise, comme au sein du couple. C'est en tous cas l'hypothèse que nous avançons à propos des effets inattendus de ce « yo-yo temporel » qui, en même temps qu'il fait éclater l'ancienne norme temporelle dominante, rend difficile, voire impossible, la mise en cohérence des temporalités selon le schéma traditionnel de la division sexuelle du travail. Le temps « hors travail » ne peut plus être « mécaniquement » réparti en temps des loisirs pour les hommes et en temps des activités domestiques pour les femmes.

4. Le pouvoir sur la régulation temporelle et les conséquences pour la division sexuelle du travail

La discipline temporelle s'est construite dans l'univers du travail professionnel qui fixe les règles temporelles qui vont inscrire l'ensemble des activités dans le temps. Cette manière de se comporter dans le temps est non seulement structurée par les normes temporelles en vigueur, mais aussi par un contrôle de ces normes et de leur usage, obéissant au schéma traditionnel de la division sexuelle du travail. Comme le souligne Haicault, pendant très longtemps les approches sociologiques du temps de travail ont reposé sur une conception unique des temps sociaux : celle du travail industriel, incarné par le travailleur masculin. Il s'agit alors d'intégrer les apports des travaux plus récents : « tenant compte de la pluralité des temps sociaux, de la diversification des activités et des formes d'emploi » (Haicault, dans cet ouvrage).

La seconde composante de cette discipline temporelle concerne précisément la question du pouvoir d'initiative sur les règles temporelles. Or, il se pourrait que la nouvelle régulation temporelle ne fonctionne plus selon le schéma traditionnel de la division du travail entre les

hommes et les femmes. En effet, la généralisation de la flexibilité temporelle s'accompagne d'une reprise en main par l'employeur du contrôle de la gestion de la frontière entre le temps de travail et le temps des autres activités non professionnelles. Par voie de conséquence, cette régulation temporelle hétéronome oblige les salariés à renégocier leurs arrangements temporels. Le schéma de la division sexuelle du travail reposant sur la disponibilité des femmes pour gérer les activités domestiques (Chabaud-Richter, Fougeyrollas-Schwebel et Sonthonax, 1985) apparaît comme potentiellement fragilisé par le contrôle que peut désormais exercer l'employeur sur cette régulation.

Cette perte de repères hebdomadaires trouvera un prolongement inattendu dans la loi de juillet 1994, loi appelée « Compte épargne temps » (CET), qui va permettre aux salariés d'obtenir des périodes de congés résultant d'un temps de travail préalablement « épargné ». Précisons que l'application de cette loi nécessite la signature d'accord collective d'entreprise ou de branche³. Par ailleurs, l'ouverture d'un compte épargne temps est laissée à la discrétion des salariés, même si de fortes incitations de l'employeur existent dans certains cas. Cette loi vient prêter main-forte aux autres dispositifs ayant fait sauter le verrou de la durée hebdomadaire du travail. Elle s'inspire d'une volonté explicite de limiter le recours aux heures supplémentaires et de transformer les compensations salariales en temps. Du point de vue de la disponibilité, cette loi s'accompagne d'effets contradictoires. D'un côté, les mesures de modulation de la durée et des périodes de travail se traduisent par une augmentation incontestable de la disponibilité du salarié vis-à-vis de son entreprise, en fonction de l'emprise des « caprices » du marché. De l'autre, les mesures de compensation qui accompagnent cette disponibilité accrue permettent au salarié de dégager des plages de temps supplémentaires pour ses activités non professionnelles. Nous sommes donc devant un paradoxe : au lieu de créer de la souplesse, les dispositifs d'annualisation du temps de travail créent de la rigidité du point de vue de l'articulation entre les temps des activités professionnelles et les temps des activités non professionnelles. Les salariés se trouvent face à un conflit entre leurs activités professionnelles synchronisées aux « caprices » du marché et leurs activités non professionnelles pour lesquelles ils et elles disposent, et c'est incontestable, de plus de temps. Prendre ses congés et ses repos au moment où on le désire devient de plus en plus difficile, si ce n'est impossible. Le CET va ici jouer un rôle de « soupape », permettant aux salariés de sortir du conflit de disponibilité en prenant la décision d'épargner le temps échangé contre la modulation. L'analyse de la place des accords touchant le CET dans la dynamique négociatoire a permis de vérifier ce rôle de « soupape » dans la remise en cause de la rigidité des frontières entre ces deux cadres temporels (professionnel et non professionnel) et dans une logique d'alignement du temps des activités non professionnelles sur le temps des activités professionnelles (Terssac, Thoemmes, Flautre et coll., 1998).

Nous avons interprété cet alignement comme l'émergence d'un « temps à la carte », qu'on ne peut isoler du contexte dans lequel il prend sens. Ce contexte est caractérisé, entre autres choses, par une conception sans cesse réaffirmée d'un temps abstrait, vide de contenu, composé de segments censés être comparables — comme si les heures supplémentaires effectuées à la demande de l'entreprise en phase d'activité « haute » étaient strictement

³ *Le bilan de la négociation collective en 1997* (Paris, la documentation française) fait apparaître 254 accords d'entreprise en 1996 et 348 accords d'entreprise en 1997.

équivalentes à la prise de 3 jours de repos consécutifs pour une personne de trente ans ayant des enfants en bas âge ou à la prise de retraite anticipée d'un mois pour une personne de cinquante-huit ans. C'est pourtant cette vision du temps qui sous-tend les pratiques de négociation, lesquelles conduisent à deux modifications significatives dans le cadrage des temps de travail salarié.

La première modification concerne les termes de l'échange entre employeurs et salariés. Le succès relatif du CET semble indiquer que les salariés acceptent — mais ont-ils véritablement le choix ? — l'extension des dispositifs conçus pour gérer les « caprices » du marché en échange des mesures de compensation. Le temps « dépensé » dans les contraintes de variabilité extrême et peu connue à l'avance, en échange d'un temps « compensé », qui, par le biais du CET, est transformé en épargne. Un temps bien réel pour l'entreprise en échange d'un temps « virtuel » pour le salarié ; un temps immédiat pour l'un, un temps différé pour l'autre. La modification consiste bien en l'échange d'un temps différencié contre un temps indifférencié.

La seconde modification concerne la régulation de l'échange. Si la décision d'épargner est bien entre les mains des salariés lorsque ceux-ci se trouvent dans un contexte où des accords permettant l'ouverture d'un CET ont été signés, en revanche, la décision de consommer ce temps est subordonnée à la volonté de l'employeur qui peut, à tout moment, agir sur cette décision, notamment en évoquant les « besoins » de la clientèle. La régulation de l'échange est inscrite dans un cadre de dépendance entièrement contrôlé par l'employeur. Ce qui a été gagné par le salarié en possibilité de se construire des « réserves temporelles » est regagné par l'employeur qui contrôle de façon unilatérale la gestion de ce gain. Ainsi, l'employeur peut différer, si ce n'est interdire, pour plusieurs années la consommation du temps épargné par les salariés au profit des activités professionnelles, et en tous cas décider à sa guise du moment opportun pour la prise des congés.

Nous avançons l'hypothèse que ces modifications dans les termes de l'échange et dans sa régulation ne sont pas sans conséquence pour la régulation temporelle au sein même de l'univers familial. Le schéma traditionnel selon lequel la disponibilité pour l'activité professionnelle était prioritaire chez les hommes, tandis que les femmes, en plus de leur activité professionnelle éventuelle, devaient se rendre disponibles pour gérer les activités domestiques, semble se fissurer. Les femmes, comme les hommes, sont désormais soumises aux « caprices » du marché et à un contrôle renforcé de l'employeur sur la gestion de l'articulation entre le temps de travail et les temps des autres activités de la vie quotidienne. L'exigence d'une disponibilité prioritaire pour les activités professionnelles devrait logiquement s'appliquer indistinctement aux hommes et aux femmes : ne pas s'y soumettre risquerait de compromettre son emploi. Dès lors, ne pas pouvoir prendre ses congés en même temps que ceux des enfants scolarisés ou bien dans des périodes socialement marquées par des fêtes ou des conventions touche tous les salariés, quel que soit leur sexe. De manière symétrique, on pourrait penser que la possibilité de se rendre disponible pour gérer des événements de la vie familiale comme la maladie des enfants ou l'aide scolaire est compromise pour les deux membres du couple. Puisque la disponibilité à l'égard de son employeur touche les deux membres du couple, puisque le pouvoir d'initiative sur l'articulation entre le temps du travail et les autres temps est centralisé aux mains de l'employeur, ne faut-il pas conclure que les mécanismes traditionnels de la division sexuelle

du travail ne fonctionnent plus avec autant d'évidence et que la distribution des activités au sein du couple doit être au moins explicitée, si ce n'est renégocié ? Si la perte d'initiative dans la régulation temporelle des activités multiples des salariés constitue une nouvelle contrainte, elle représente, en même temps, une ressource potentielle à la disposition des femmes, leur permettant d'échapper aux effets de leur assignation prioritaire aux tâches domestiques et familiales. En principe, la loi sur le Compte épargne temps semble offrir une opportunité pour une renégociation de la distribution des activités productives et reproductives au sein du couple. Mais cette opportunité est-elle utilisée ? L'analyse des usages du temps épargné devrait nous permettre d'évaluer l'efficacité de cette loi au regard de la promotion d'une plus grande égalité entre les sexes, tant au regard des critères de reconnaissance et de promotion professionnelles que du point de vue de la division sexuelle du travail familial et domestique. En analysant les « usages » du temps épargné par le biais du CET, nous cherchons à comprendre en quoi les principes de la division sexuelle peuvent être modifiés par l'imposition d'une nouvelle discipline temporelle des activités salariées. Si la délocalisation des horaires, la discordance accrue des temps et l'augmentation de la pression devaient rester cantonnées à la vie professionnelle, il serait alors possible de dessiner les limites de l'intensification de la discipline temporelle. Ces limites seraient d'autant plus solides que le temps disponible pour les activités non professionnelles augmente, notamment du fait de la réduction de la durée du travail et du temps « gagné » en contrepartie de l'augmentation de la disponibilité professionnelle. On pourrait alors penser que la délocalisation, la désynchronisation et la pression temporelle accrue seraient compensées par une organisation différente des activités non professionnelles, basée notamment sur une redistribution de ces activités entre les hommes et les femmes.

5. Les pratiques temporelles : le cas du CET

Notre étude sur le « Compte épargne temps » (Terressac, Thoemmes, Flautre et coll., *op. cit.*) nous a permis d'explicitier les usages du temps épargné par les hommes et par les femmes, à travers trois questions simples : qui épargne du temps ? qui consomme ce temps épargné ? et pour quoi faire ? Une première réponse à ces questions nous est donnée par l'analyse du questionnaire d'enquête menée auprès d'un échantillon de 28 entreprises (représentant 20 000 salariés) dans lesquelles il y a au total 12 081 titulaires d'un CET. Tout d'abord, on constate que 8 titulaires d'un CET sur 10 sont des hommes. Cette surreprésentation masculine en dit long sur la réalité de la gestion sexuée du temps. Pour épargner du temps salarié, il faut d'abord accumuler des heures supplémentaires, accepter de travailler en heures décalées et/ou renoncer à l'utilisation immédiate d'une partie de ses congés annuels légaux. Si les femmes — y compris celles travaillant à temps partiel — ne sont pas totalement absentes des titulaires d'un CET, force est de constater qu'elles se trouvent d'emblée moins souvent en position d'utiliser ce dispositif que leurs homologues masculins. Indépendamment de l'usage que les hommes et les femmes font des heures accumulées par le biais du CET, cette sous-représentation féminine constitue déjà un indicateur puissant d'une gestion temporelle différenciée selon le sexe.

Dans un second temps, nous nous sommes intéressés aux 786 personnes de notre échantillon

qui avaient déjà consommé du temps épargné sur un CET au moment de l'enquête. Il est intéressant de noter que, alors que la loi prévoyait une durée minimale de prise de congés de six mois, les négociations collectives ont abouti à un net raccourcissement de cette durée. De fait, la durée des congés obtenus par les utilisateurs du CET est très loin de la durée minimale prévue par le législateur. Ainsi, 80 % des usagers du CET qui avaient déjà consommé une partie du temps épargné l'avaient converti en un congé d'une durée inférieure à un mois. De plus, les usages révèlent une forte différenciation des pratiques de consommation selon le sexe. La consommation du temps épargné sur le court terme est bien plus fréquente chez les femmes que chez les hommes. Parmi les titulaires qui avaient consommé le temps épargné sur le court terme, on retrouve 50 % de femmes, alors que celles-ci ne représentent que 20 % des titulaires d'un CET. Pour expliquer les raisons de cette surreprésentation des femmes dans la consommation immédiate du temps épargné par le biais du CET, nous avons procédé à une trentaine d'entretiens (15 hommes et 15 femmes), qui apportent des éléments d'analyse des activités privilégiées lors de l'utilisation du temps épargné.

Le premier usage du temps épargné correspond à une recherche de souplesse dans les dispositifs conventionnels accordés par l'entreprise. Par exemple, le recours au CET permet de prolonger un congé de maternité : « Le compte épargne temps, je l'ai utilisé à la suite du congé de maternité pour le prolonger » (A7)⁴ ou de participer à une réunion de famille : « L'année dernière, il y a eu une réunion familiale, nous avons été obligés de partir, ça m'a permis de partir en week-end prolongé sans prendre de jours [de congés] supplémentaires (C5)⁵. Ici, on retrouve un effort de synchronisation de la vie professionnelle et de la vie familiale qui permet de maintenir en l'état le contrat de travail initial (en évitant, par exemple, l'interruption d'activité, le passage au temps partiel ou le recours aux jours de congés statutaires).

En recourant au CET, les salariées introduisent de la flexibilité dans la gestion de leurs temporalités, en particulier dans les familles dont les enfants sont en âge scolaire. Le CET participe au règlement du « conflit de disponibilité » qui caractérise de plus en plus souvent l'expérience des salariés. Ainsi, le souci d'occuper les enfants pendant les vacances scolaires va être en partie géré grâce aux jours de congés supplémentaires accumulés par le biais du CET : « Les enfants, toutes les 6 semaines, ont 15 jours de congés et je prévois dans ma petite tête que la première semaine, il la passe au centre de loisirs [...]. Par contre, il faut toujours prévoir une semaine de repos pour la seconde semaine, avant qu'ils ne reprennent l'école » (A8)⁶. Si cette pratique d'ajustement des temporalités scolaires et professionnelles demeure majoritairement le fait des femmes, celles-ci n'en détiennent pas pour autant l'exclusivité. Prenons l'exemple de ce père de famille qui utilise le CET pour programmer des congés en même temps que les vacances scolaires de ses enfants : « Ça me permettait de compléter des congés que parfois j'avais tendance à trouver un peu justes, en particulier parce que les enfants ont plus de vacances scolaires que nous [...]. Comme ça, j'arrive à mettre un pied dans

⁴ Femme, mariée, 2 jeunes enfants, a travaillé pendant 9 ou 10 ans à temps complet ; à *temps partiel* depuis la naissance de ses enfants ; CET ouvert pour acheter et pour épargner du temps.

⁵ Femme, mariée, 2 enfants à charge, salariée à *temps partiel* (80 % puis 90 %) depuis 13 ans ; CET ouvert pour acheter davantage de congés ; conjoint salarié.

⁶ Femme, mariée 2 enfants, salariée dans la même entreprise que son conjoint ; salariée à temps complet et à *temps partiel* en fonction des maternités et de la priorité qu'elle donne aux tâches éducatives. CET ouvert pour acheter du temps.

chaque période de vacances scolaires avec un petit break » (a6)⁷.

Un second usage du CET s'inscrit davantage dans une logique de gestion sexuée différenciée de ce que les enquêtes appellent « les imprévus » de la vie quotidienne. S'il n'est pas exclu que les hommes épargnent du temps en vue de se rendre disponibles en même temps que leurs enfants, ils sont, par contre, peu concernés par la gestion des aléas de la vie familiale. En entretien, seules les femmes évoquent une logique d'épargne en prévision d'un besoin urgent de temps à courte échéance, que ce soit vis-à-vis des parents âgés : « dans mon idée, ça peut être très bien pour aller m'occuper de mes parents » (E7)⁸ ou, le plus souvent, des enfants : « chez moi c'est comme ça, un enfant est malade et bien c'est moi qui m'en occupe quoi, tout ce qui est médical, les dents, les oreilles et tout ce que l'on veut c'est toujours moi qui court voir le médecin. Mon mari serait tout à fait capable de le mener, mais enfin disons que, ça devait être un truc d'éducation enfin de mon côté et de l'autre côté. C'est moi parce que c'est mon gamin... Enfin, c'est le sien aussi, mais je veux dire que bon je ne serais pas tranquille (rires) tant que je n'aurais pas vu, moi, le médecin et posé toutes les questions... » (C3)⁹. Même sans avoir d'objectifs précis à l'esprit, les femmes se montrent nettement plus sensibles à l'idée de bénéficier d'une « soupape » de sécurité temporelle : « Je me suis dit que ça serait bien d'avoir une ou deux semaines de 'rabe' comme ça pour les imprévus » (A4)¹⁰, qui permet de faire face à toutes les incertitudes de la vie quotidienne : « En étant à mi-temps, on a moins de congés payés, c'est proportionnel, alors j'utilise le compte épargne temps pour gérer les aléas et les imprévus. C'est la souplesse, des deux systèmes qui me permettent de me libérer à certains jours déterminés à l'avance et de répondre éventuellement à des besoins ponctuels ou à des événements » (A7).

Pour les femmes donc, le CET permet d'ajuster leur emploi du temps aux rythmes sociaux des activités non professionnelles et ceci d'autant que, même si l'organisation des activités domestiques ou éducatives fait l'objet de discussions dans le couple, sa charge revient tout de même principalement à la femme¹¹ : « Disons que ce qui l'arrange [le mari] quand même, c'est que le soir, je sois à la maison pour faire les tâches, je dirai domestiques. C'est moi qui pars la première, je pars à 7 heures. Je fais ma journée le plus tôt possible, pour sortir le plus tôt possible et lui, il se cale » (A8). En revanche, les hommes donnent très majoritairement la priorité à leur travail et à leur carrière professionnelle, tout en réservant des plages horaires relativement fixes pour des activités de loisir : « J'essaie de consacrer du temps à ma famille, ce n'est pas toujours compatible avec le travail professionnel ni avec mes activités sportives » (a6). De plus, ils s'affranchissent généralement de tout travail de synchronisation des activités en laissant le soin à leur femme de prendre en charge l'interface entre la sphère professionnelle et les activités domestiques et éducatives. Comme le dit très clairement cet

⁷ Homme, marié, 3 enfants à charge, cadre dans l'entreprise depuis 13 ans ; CET ouvert pour acheter du congé supplémentaire lui permettant de profiter davantage de sa famille ; épouse sans activité professionnelle.

⁸ Femme, mariée et mère de grands enfants qui ne sont plus à charge, activité salariée à temps complet, puis à *temps partiel* pendant 20 ans et enfin de nouveau à temps complet depuis 10 ans ; est sur le point de passer à *temps partiel* (32 heures). CET ouvert pour partir plus tôt à la retraite ; conjoint cadre.

⁹ Femme, mariée, 3 enfants dont 1 est encore à charge, salariée dans la même entreprise à temps partiel et à temps plein ; son conjoint travaille dans la même entreprise ; CET ouvert pour acheter davantage de jours de congés.

¹⁰ Femme (34 ans), célibataire sans enfant, 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise avec des mobilités géographiques et fonctionnelles. CET ouvert pour acheter du temps de congé supplémentaire et alléger la contrainte imposée par le temps d'activité professionnelle.

¹¹ Une enquête récente de l'Insee et de l'Ined montre que, en moyenne, les mères consacrent deux fois plus de temps à chaque enfant scolarisé que les pères : Hérin (1994).

homme : « Quand mes enfants sont malades, c'est ma femme, qui s'en occupe, moi ça ne m'arrive pas » (a6).

Ainsi, malgré la transformation des normes temporelles professionnelles en cours, il semblerait que « l'alibi professionnel » demeure très largement l'apanage des hommes. Contrairement à notre hypothèse de départ, l'imposition d'un « temps à la carte » ne touche pas les femmes de la même manière que les hommes. De nombreuses recherches antérieures ont permis de comprendre à quel point l'allant de soi de la disponibilité des hommes pour l'activité professionnelle participe à une différenciation des statuts et des perspectives de carrière selon le sexe. (Battagliola, 1982, 1999). Les contraintes professionnelles des hommes sont couramment évoquées — par les hommes eux-mêmes comme par leurs épouses — pour justifier leur indisponibilité domestique, alors que les femmes sont censées calquer leurs temporalités professionnelles autour des besoins de la cellule familiale. Elles opèrent ainsi des « concessions [qui] signifient cumul du travail professionnel et domestique ou encore restrictions des ambitions professionnelles pour un emploi compatible avec les temps scolaires des enfants » (Battagliola, 1999, p. 173). Comme l'exprime cette enquêtée : « Les parents ou l'un des parents doit s'occuper des enfants, on ne les laisse pas dans la rue. On assume notre fonction. Ça aurait pu être mon mari, mais sa fonction ne lui permet pas. Il aimerait bien lui, mener les enfants à l'école et aller les rechercher. Exceptionnellement quand il peut, il le fait, mais c'est très rare. Ce n'est pas un choix. C'est comme ça. C'est imposé par son travail » (A7).

Ainsi, la possibilité d'épargner les heures de travail accordées en compensation de la modulation temporelle ne semble guère brouiller les frontières sexuées entre la disponibilité pour l'entreprise et la disponibilité domestique et familiale. En accumulant, par le biais d'un surinvestissement professionnel, un « temps virtuel » à usage ultérieur, certains hommes adoptent des stratégies de résistance vis-à-vis du processus d'intensification des rythmes professionnels, tout en visibilisant leur disponibilité pour l'entreprise. En l'absence d'une renégociation des contraintes temporelles extra professionnelles au sein du couple, le CET leur permet de prolonger leur temps de présence dans l'entreprise au jour le jour, de s'extraire ainsi des obligations de la sphère familiale, tout en accumulant du crédit temps et en fournissant à l'entreprise la preuve de leur « disponibilité » vis-à-vis de l'entreprise, enjeu majeur de leur maintien dans l'emploi et/ou de leur évolution de carrière. Une telle stratégie est évidente dans le discours de cet homme qui explique de manière candide pourquoi il peut se permettre de répondre à notre enquête (pendant ses heures de travail), alors que sa femme n'aurait pas pu faire de même : « Parce que si mon épouse était à ma place, elle dirait, j'ai les enfants à aller chercher à la crèche à 18 heures donc, je ne peux pas parler, il faut aller à l'essentiel. Mais c'est vrai, le fait de ne pas avoir une butée de temps le soir, ça autorise une divagation » (a5)¹².

L'usage du CET pour la concordance des temporalités sociales révèle donc sans ambiguïté la manière dont la distribution des activités de la sphère non professionnelle se fonde sur une vision différenciée de la « disponibilité » professionnelle et familiale en

¹² Homme marié, (entre 30 et 35 ans) père de 2 enfants et d'un enfant à naître ; jeune cadre dans l'entreprise depuis 6 ans ; épouse salariée dans la même entreprise depuis 1 an ; CET ouvert pour acheter du congé en début de carrière.

fonction de sexe des salariés.

6. La force des apprentissages sexués de la disponibilité temporelle

Les raisons de cet usage sexué d'un temps épargné sont évidemment à rechercher du côté des représentations et des processus de socialisation. L'analyse du discours nous a permis de mettre en évidence ce qui nous semble relever de « l'allant de soi » des temporalités sexuées. Autrement dit, ce qui relève des représentations sociales : « forme de connaissance socialement élaborée et partagée » (Jodelet, 1991) ou de la « doxa de sexe » (Haicault, 1993). Ainsi, l'on observe que les usages du CET et les représentations qui les accompagnent renvoient à un référentiel temporel de l'épargne qui est d'emblée sexué, et qui inscrit les activités quotidiennes dans une hiérarchie nettement différenciée selon le sexe. L'agir temporel nous renvoie donc aux différentes représentations du temps et nous émettons l'hypothèse que c'est bien la force des représentations sociales et des apprentissages qui prévaut chez l'individu en situation d'arbitrage dans la gestion de ses différentes temporalités. L'analyse des représentations saisies dans le discours des usagers du CET nous permet de penser que le « travail d'organisation » des temporalités multiples est encore très majoritairement pris en charge par les femmes. Parlant d'elles-mêmes, nos interlocutrices considèrent qu'elles sont « naturellement » mieux à même que les hommes de prendre en charge l'organisation des activités relevant de la sphère familiale et la synchronisation des temporalités familiales et professionnelles : « J'ai l'impression qu'une femme est plus structurée, elle sera plus structurée mentalement, elle s'organisera pour se libérer le plus tôt possible le soir, toujours pour retourner à la vie familiale » (E2)¹³. Parlant des hommes, elles estimeront que la chose est tout aussi « naturellement » admise par eux : « Car pour l'homme, même s'il ne rentre pas trop tard chez lui, il sait que, quand il rentrera, les leçons seront faites, les devoirs seront faits, il donnera peut-être un coup de main, mais je pense que la femme est plus structurée » (E2)¹³.

Puisque nos interlocuteurs masculins partagent pleinement l'idée que la fonction éducative et la gestion du domestique reviennent « naturellement » aux femmes, ils défendent l'importance d'une gestion sexuellement différenciée des temporalités professionnelles au sein de l'entreprise. Ainsi, ce représentant syndical justifie son opposition formelle au travail de nuit des femmes de la manière suivante : « Une femme au foyer, avec des enfants, elle a toujours ce rôle maternel, c'est elle qui va s'occuper des enfants, s'il y a un problème la nuit, etc. Que la mère ne soit pas là, surtout la nuit quand il y a des jeunes enfants, je pense que c'est plus traumatisant pour elle d'abord, parce que c'est un peu l'arracher à ses enfants et de ne pas être là à des moments où ils peuvent avoir besoin d'elle » (a6).

Dans la même logique, un autre salarié s'interroge ouvertement sur les effets potentiels de la réduction du temps de travail : « C'est une très bonne solution puisqu'il y a l'embauche de jeunes. Par contre, je me demande ce que les gens vont faire de leur temps. Je pense que pour les femmes, ce sera très bien, parce qu'elles pourront s'occuper de leurs enfants et ce sera très

¹³ Femme (52 ans), mariée, 2 enfants, salariée depuis plus de 30 ans dans l'entreprise ; militante syndicale et détachée pour activité syndicale. CET ouvert pour anticiper le départ à la retraite, le conjoint est déjà à la retraite depuis 8 ans.

bien. Mais pour les hommes, ils auront du mal à rentrer dans les 32 heures, qu'est-ce qu'ils vont faire ? » (e1)¹⁴. De toute évidence, il n'envisage en aucun cas la possibilité d'une renégociation de la répartition des activités éducatives et domestiques au sein du couple à l'occasion de la réduction du temps de travail.

Dans la très grande majorité des cas, nos entretiens confirment donc la prégnance d'une légitimité de la répartition sexuée des activités et des temporalités selon les lieux et les espaces. C'est, par exemple, ce qu'exprime clairement cette salariée : « Un homme attend énormément de son travail, alors que pour une femme, le fait d'avoir une responsabilité de famille, d'avoir un foyer, pour elle, c'est déjà une responsabilité et pour que l'affaire tourne, c'est comme une petite société, elle est déjà chef de sa petite société. Donc, déjà, elle peut être valorisée par ça. Les femmes au foyer sont valorisées que par cet aspect-là de leur vie en définitive » (A8). Pourtant, malgré l'idée très répandue parmi les bénéficiaires du CET selon laquelle : « c'est plus à la femme de s'occuper de la famille et du foyer, plus que l'homme » (E2), quelques entretiens laissent apparaître la possibilité d'autres configurations temporelles, traduisant une renégociation des modèles sexués antérieurs. L'idée d'une marge de manœuvre à la disposition des couples figure clairement dans le récit de cette salariée : « Je connais des hommes qui sont à la maison et qui ont pris un congé parental pour élever les enfants. C'est un choix au niveau du couple. Si la femme préfère trouver son épanouissement et son équilibre à l'extérieur et que le mari préfère être à la maison pourquoi pas ? C'est un choix au niveau du couple. Ce n'est pas parce que c'est une femme qu'elle doit être aux casseroles, ce n'est pas du tout mon sentiment. C'est une décision à prendre au niveau du couple » (E2). La même interlocutrice poursuit : « Je ne suis pas du tout de cette génération-là pour accepter que les rôles soient inversés. J'estime que chacun sa part, chacun son truc. Je ne me sens pas capable de lui dire en partant, tu feras la vaisselle ou tu prépareras le repas, ça me gêne. Il [mari] lit, il se promène, il fait du jardinage, il bricole, il est actif dehors, moi, je suis active dedans, chacun sa place. Je sais que [si mon mari avait eu un meilleur salaire] c'est moi qui serais restée à la maison, j'aurais plutôt pris du temps partiel et j'aurais laissé mon mari se réaliser dans sa vie professionnelle. Je me serais effacée par rapport à mon mari. Mais c'est ma génération qui parle. J'aurais plutôt favorisé mon mari et sa vie professionnelle que moi. Mais c'est ma génération qui parle » (E2).

Ainsi, si les récits de nos interlocuteurs tendent plutôt à illustrer la force des représentations collectives et l'immobilité des arrangements temporels sexués, les expériences novatrices ne sont pas pour autant absentes, même si ces dernières ne sont pas nécessairement directement liées au CET en tant que tel. Cette interlocutrice raconte l'expérience d'un de ses collègues masculins, bénéficiaire d'un congé parental : « Ce qui l'a motivé, c'est qu'il a eu ses enfants très tard, il savait très bien que ça grandissait très vite les premières années, il l'a fait, je crois qu'il ne l'a jamais regretté. J'ai trouvé que c'était chouette de sa part, mais c'était vraiment quelqu'un d'atypique ». Son admiration devant la capacité de cet homme à outrepasser les conventions sociales est néanmoins modulée par une analyse assez clairvoyante des risques associés à de telles pratiques atypiques : « Je n'en ai pas connu beaucoup qui l'ont fait. Je sais que mon mari ne l'aurait pas fait, je ne le pense pas. Lui, il ne l'aurait pas fait. Je ne sais pas

¹⁴ Homme (50 ans), marié (conjointe handicapée), salarié dans la même entreprise depuis toujours, plusieurs mobilités fonctionnelles, en attente d'une retraite anticipée. CET ouvert pour épargner des congés non pris.

ce qui pousse un homme à le faire, en fait, je ne sais pas. Déjà, ce qui va se passer, même s'il en a envie, il va avoir peur du regard des autres. Alors, ça va le retenir, je dirai qu'il va avoir l'impression que l'on met sa virilité en doute. Je pense que ça doit le freiner consciemment ou inconsciemment » (A8). De toute évidence, cette analyse traduit davantage le référentiel temporel sexué qui ordonne les expériences de notre interlocutrice que l'expérience réelle de son collègue.

Conclusions

En guise de conclusion, nous insistons sur le fait que le CET s'inscrit dans un contexte général caractérisé par une accentuation de la pression temporelle imposée aux salariés. L'imposition d'un temps de travail « à la carte » s'accompagne, de surcroît, d'une perte de la maîtrise des paramètres de synchronisation des temporalités multiples, au bénéfice de l'employeur. De ce fait, les salariés subissent une discipline temporelle accrue dans leurs activités professionnelles, qui n'est pas sans conséquence pour l'organisation de la sphère familiale et domestique.

Nous avons pensé que cette augmentation des contraintes temporelles pour tous pourrait être à l'origine d'une érosion des fondements de la division sexuelle du travail, notamment des activités éducatives et domestiques. En fin de compte, les traces d'une utilisation du CET au bénéfice de changements dans la gestion sexuée des activités et des temporalités sociales au sein du couple sont-elles perceptibles ? Malgré les quelques exemples — cités par nos interlocuteurs — d'un assouplissement possible des assignations sexuées des temporalités, les résultats de notre étude sur le CET ne permettent pas de l'affirmer. Au contraire, nos résultats indiquent que les usages du CET s'inscrivent rarement dans une logique de renégociation de la répartition des temporalités sociales entre les sexes. Si l'utilisation de l'épargne du temps joue un rôle indiscutable dans la gestion du « conflit de disponibilité » qui résulte de l'augmentation de la pression temporelle imposée aux salariés, les pratiques demeurent fortement marquées par une différenciation des usages du CET selon le sexe. Dans son rôle de « soupape », le CET constitue un élément de maintien de la division sexuelle du travail, au sein de l'entreprise comme dans la sphère familiale. D'une part, les femmes sont déjà moins souvent en position de constituer un « capital temps » à usage différé que les hommes. Si elles n'échappent pas pour autant à l'imposition d'un « temps à la carte », l'évidence de « l'indisponibilité » temporelle des femmes à l'égard de l'entreprise semble finalement l'emporter aux yeux de tous. Nos résultats confirment l'idée que la flexibilisation de la main-d'œuvre féminine s'accompagne de pratiques temporelles spécifiques, dont le temps partiel imposé ou « choisi » et le passage de l'activité à l'inactivité constituent les outils privilégiés (Afsa, 1996 ; Battagliola, 1999 ; Maruani, 1998).

D'autre part, les rares femmes qui parviennent à épargner du temps en échange d'une modulation de la durée ou des horaires de leur activité professionnelle l'emploient essentiellement dans une logique de synchronisation des temporalités professionnelles et extra professionnelles. Or, un tel usage ne modifie en rien la répartition des activités éducatives et domestiques au sein du couple et participe même à un renforcement du surinvestissement

professionnel des conjoints. On touche là, semble-t-il, à la force des apprentissages qui résistent à toute révision et dont la robustesse n'est pas ébranlée par les opportunités de remaniements des arrangements temporels offerts par le CET.

Ces résultats ouvrent d'intéressantes pistes de recherche quant aux processus de renégociation des temporalités sexuées à l'occasion d'une réduction généralisée du temps de travail. Dans quelle mesure l'introduction de la modulation et de l'annualisation du temps de travail dans les négociations collectives de passage aux 35 heures heurte-t-elle les fondements de la disponibilité temporelle différenciée des sexes ? La réduction généralisée du temps de travail pourrait être l'occasion d'une érosion de « l'alibi professionnel » habituellement mobilisé par les hommes pour justifier leur indisponibilité familiale et domestique. Dans quelle mesure les employeurs et les représentants syndicaux inscrivent-ils l'allant de soi des temporalités sexuées différenciées dans leurs négociations ? Autrement dit, dans quelle mesure l'accentuation de la discipline temporelle s'imposerait-elle de manière indifférenciée aux hommes et aux femmes, nécessitant une refonte matérielle et symbolique des temporalités domestiques et familiales ? Si les résultats de notre enquête n'apportent qu'une réponse partielle à ces questions, ils illustrent parfaitement l'intérêt qu'il y aurait à ouvrir rapidement ce vaste champ de recherche en France.

Bibliographie

- Afsa C. (1996). L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation. *Recherches et prévisions*, 46,1-8.
- Battagliola F. (1982). Employés et employées. Trajectoires professionnelles et familiales. Dans M. A. Barrère Maurisson, F. Battaglia, B. Beccalli et coll. (s/d), *Le sexe du travail*. Grenoble, PUG, (p. 57-70).
- Battagliola F. (1999). Des femmes aux marges de l'activité, au cœur de la flexibilité, *Travail, genre et sociétés*, 1, 157-177.
- Berger P. et Luckmann T. (1992). *La construction sociale de la réalité*. Paris, Méridiens Klincksiek.
- Chabaud-Richter D., Fougeyrollas-Schwebel D. et Sonthonax F. (1985). *Espace et temps du travail domestique*. Paris, Librairie des Méridiens.
- Durkheim E. (1994). *Les formes élémentaires de la -vie religieuse*. Paris, PUF, (collection Quadriga).
- Freyssinet J. (1997). *Le temps de travail en miettes*. Paris, Les Editions de l'Atelier.
- Grossin W. (1992). *Naissance de l'inspection du travail*. Paris, L'Harmattan.
- Grossin W. (1996). *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, Toulouse, Octarès Editions, (collection Travail).
- Gurvitch G. (1963). *Vocation de la sociologie, multiplicité des temps sociaux*, (2^e tome). Paris, PUF.
- Haicault M. (1993). La doxa de sexe, une approche du symbolique dans les rapports sociaux de sexe. *Recherches féministes*, 6,2,7-20.
- Halbwachs M. (1968). *La mémoire collective*. Paris, PUF.
- Héran F. (1994), L'aide au travail scolaire : les mères persévèrent, *INSEE Première*, 350,1-4.

Jodelet D. (1991). Représentations sociales : un domaine en expansion. Dans D. Jodelet (s/d). *Les représentations sociales*. Paris, PUF (2^e éd.), (p. 47-58).

Le bilan de la négociation collective en 1997. Paris, La documentation Française.

Le Goff J. (1977). *Pour un autre moyen âge. Temps, travail et culture en Occident* Paris, Gallimard.

Le Feuvre N. (1994). Leisure, Work and Gender: A Sociological Study of Women's Time in France, *Time & Society*, 3, 2, 151-178.

Maruani M. (s/d) (1998). *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur la marché du travail*. Paris, La Découverte, (collection Recherches).

Maruani, M. (2000). *Travail et emploi des femmes*. Paris, La Découverte, (collection Repères).

Morin M.-L., Terssac G. (de), Thoemmes J., Sublet S. (1996). *Les accords sur le temps de travail et la loi quinquennale du 20 décembre 1993*. Rapport de recherche au CGP, Paris.

Naville P. (1963). *Vers Vautomatismes social ? Problèmes du travail et de l'automation*. Paris, Gallimard.

Pronovost G. (1996). *Sociologie du temps*. Bruxelles, De Boeck, (collection Université).

Sue R. (1994). *Temps et ordre social*. Paris, PUF, (collection Le sociologue).

Terssac G. (de) et Dubois P. (1992). *Des nouvelles rationalisations de la production*. Toulouse, Cepadues.

Terssac G., Thoemmes J., Flautre A. et Thébault C. (1998). *La mise en œuvre de la loi de juillet 1994 : la construction des accords compte épargne temps*. Rapport final (phase 1), ministère de l'Emploi et de la Solidarité, CERTOP-CNRS (ESA 5044), Toulouse.

Terssac G. (de), Thoemmes J., Flautre A. et Thébault C. (1999). *Le renforcement de la division sexuelle du travail : le cas du compte épargne temps*. Rapport final, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, CERTOP-CNRS (ESA 5044), Toulouse.

Thoemmes J. (1997). *Vers la fin du temps de travail ?* Thèse de doctorat de sociologie. Université de Toulouse-Le Mirail, Toulouse.

Thoemmes J. (2000). *Vers la fin du temps de travail ?* Paris, PUF.

Thoemmes J. et Terssac G. (de) (1997). La construction des arrangements temporels : une étude de cas sur 11 ans. Dans G. Bosch, D. Meulders, et F. Michon (s/d). *Le temps de travail : nouveaux enjeux, nouvelles normes, nouvelles mesures*. Bruxelles, Dulbea, (p. 217-244).