



Les usages du temps libéré

Jens Thoemmes, Claire Thébault, Jean-Pierre Rouch, Michel Escarboutel

► To cite this version:

Jens Thoemmes, Claire Thébault, Jean-Pierre Rouch, Michel Escarboutel. Les usages du temps libéré. Ministère délégué à la recherche, 2004. <halshs-00112434>

HAL Id: halshs-00112434

<https://shs.hal.science/halshs-00112434v1>

Submitted on 8 Nov 2006

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

CERTOP (UMR5044 DU CNRS)
MAISON DE LA RECHERCHE
UNIVERSITE DE TOULOUSE LE MIRAIL

LES USAGES DU TEMPS LIBERE

RESPONSABLE SCIENTIFIQUE : JENS THOEMMES (CERTOP, CNRS)
EQUIPE : JEAN-PIERRE ROUCH (CIRRUS-CIEU), CLAIRE THEBAULT (CERTOP)
MICHEL ESCARBOUTEL (CERTOP), JENS THOEMMES (CERTOP).

MINISTERE DELEGUE A LA RECHERCHE
PROGRAMME : TRAVAIL
MAI 2004

SOMMAIRE

A/ Note de synthèse du Rapport Final	7
a - Les représentations de la réduction du temps de Travail	9
b - Les Chrono-Styles du travail a temps partiel	15
c – La retraite et la rupture biographique : une mise en cause des temps sociaux ?	19
B/ Les représentations de la réduction du temps de travail	25
Introduction	27
1 - Description des procédures assistées par ordinateur	27
1.1 - L'analyse automatique des entretiens	27
1.2 - L'analyse factorielle	28
2 - L'espace des représentations temporelles	28
2.1 - Problématique	28
2.2 - Méthodologie	29
3 - L'analyse du contenu des entretiens	29
3.1 - Que peut faire « TROPES » ?	30
3.2 - Comment analyser les entretiens avec « TROPES » ?	30
3.3 - Conduite de l'analyse automatique d'entretiens	31
3.4 - Pourquoi mettre en scène un scénario sémantique ?	32
4 - Collecte des informations utiles pour l'analyse	33
4.1 - L'analyse statistique des entretiens	33
4.1.1. Le scénario sémantique	33
4.1.2. La base de données	36
4.2 - L'analyse factorielle	36
4.2.1. Sélection des individus	37
4.2.2. Sélection des variables	38
5 - Interprétation des résultats	38
5.1 - Le premier axe factoriel	38
5.1.1. Le premier axe factoriel : les contraintes professionnelles	38
Les phrases clés illustrant les « organisations syndicales »	39
Les phrases clés illustrant les « compromis-négociation »	40
Les phrases clés illustrant le cas des « cadres de direction »	40
5.1.2. Le premier axe factoriel : le bien être personnel	42

Les phrases clés illustrant les « conditions de travail favorables »	43
Les phrases clés illustrant la « vie privée »	45
Les phrases clés illustrant les « marchés et produits »	46
5.1.3. Conclusion sur les phrases clés illustrant le 1 ^{er} axe factoriel	51
5.2 - Le deuxième axe factoriel	52
5.2.1. Le deuxième axe factoriel : l'entreprise « A »	52
Les phrases clés illustrant le « forfait jour »	52
Les phrases clés illustrant le cas des « vacances »	55
Les phrases clés illustrant le cas du « temps de travail de 39 heures »	58
5.2.2. Le deuxième axe factoriel : l'entreprise « M »	60
Les phrases clés illustrant le cas du « statut mensuel »	61
Les phrases clés illustrant « l'entreprise »	64
5.2.3. Conclusion sur les phrases clés illustrant le 2 ^{ème} axe factoriel	68
5.3 - Le troisième axe factoriel	69
5.3.1. Le troisième axe factoriel : le temps de travail individualisé	69
Les phrases clés illustrant la notion de « temps partiel »	69
Les phrases clés illustrant la notion de « position 3A »	70
Les phrases clés illustrant le cas du « forfait heure »	71
5.3.2. Le troisième axe factoriel : le temps de travail collectif	74
Les phrases clés illustrant la notion de « marchés et produits »	74
Les phrases clés illustrant le « travail en équipe »	76
Les phrases clés illustrant le « temps de travail de 8 heures »	77
5.3.3. Conclusion sur les phrases clés illustrant le 3 ^{ème} axe factoriel	77
6 - Conclusion : les représentations de la réduction du temps de travail	77
7 - Annexe du volet des représentations de la réduction du temps de travail	79
C/ Volet du temps « libéré » et temps partiel	96
Introduction	97
8 - Le temps partiel dans la recherche sociologique	98
8.1 - Le temps partiel dans les chiffres	98
8.2 - La question du choix	99
8.3 - Quelle flexibilité ?	100
8.4 - Précarité et sous emploi	102
8.5 - Un outil de reproduction des rôles sexués	102
8.6 - Vers un renouveau de l'approche du travail à temps partiel : une étude de D. Kergoat et C. Nicole-Drancourt	103
9 - Le temps libéré par le temps partiel	105
9.1 - Une entrée par le temps hors-travail	105
9.2 - Le rapport au temps	108

9.3 - Rapport au temps et conscience	108
10 - La méthode : une approche compréhensive des emplois du temps.....	109
10.1 - La technique de recueil de données	110
10.2 - Les principes de construction de l'échantillon	111
10.3 - L'échantillon	113
10.4 - La construction de catégories temporelles : les chrono-styles	115
11 - Les chrono-styles du temps libéré	120
11.1 - Le temps de la parentalité.....	120
11.1.1. Le passage à temps partiel : une « cause » unique	121
11.1.2. Emplois du temps, rythmes, constructions temporelles.....	122
11.1.3. Représentations, valeurs, hiérarchisation des activités	127
11.1.4. Définition et image du temps, horizons temporels, chronopathies	130
11.1.5. Synthèse du chrono-style « le temps de la parentalité »	132
11.2 - Le temps du multi-investissement.....	134
11.2.1. Le passage à temps partiel	136
11.2.2. Emplois du temps, rythmes, constructions temporelles.....	138
11.2.3. Représentations, valeurs, hiérarchisation des activités	143
11.2.4. Définition et image du temps, horizons temporels, chronopathies	147
11.2.5. Synthèse du chrono-style « le temps du multi-investissement »	149
11.3 - Le temps pour soi	150
11.3.1. Le passage à temps partiel : « causes » multiples mais « structures » identiques	151
11.3.2. Emplois du temps, rythmes, constructions temporelles.....	154
11.3.3. Représentations, valeurs, hiérarchisation des activités	163
11.3.4. Définition et image du temps, horizons temporels, chronopathies	167
11.4 - Le temps de la vocation	173
11.4.1. Le passage à temps partiel	173
11.4.2. Emplois du temps, rythmes, constructions temporelles.....	175
11.4.3. Représentations, valeurs, hiérarchisation des activités, chronopathies....	177
12 - Remarques transversales.....	179
12.1 - Ré-ajustements ou bouleversements des emplois du temps.....	179
12.2 - Chrono-styles et dynamiques sociales.....	182
12.3 - Chrono-styles et variables « classiques »	186
13 - Annexe du volet « temps libéré et temps partiel »	188
D/ La retraite et la rupture biographique : une mise en cause des temps sociaux ? .	190
14 - Problématique et méthodologie	191
14.1 - Problématique : Retraite/temps libéré.....	191
14.2 - Méthodologie	191

15 - Ruptures, Routines et liberté	192
15.1 - Des trajectoires jalonnées de ruptures.....	192
15.1.1. Les ruptures professionnelles.....	194
15.1.2. Les ruptures personnelles	196
15.1.3. La rupture de la retraite	197
15.2 - La survivance des contraintes et le maintien des routines temporelles	201
15.3 - Le paradoxe contrainte/autonomie: l'aspiration à la liberté et la nécessité de se confronter à des contraintes temporelles	202
15.4 - L'importance des valeurs	204
16 - Conclusion.....	205
E/ Bibliographies	208
Bibliographie sur les représentations de la réduction du temps de travail	208
Bibliographie du volet temps partiel, temps libéré.....	208
Bibliographie sur la retraite et la rupture biographique : une mise en cause des temps sociaux ?	213

A/ NOTE DE SYNTHÈSE DU RAPPORT FINAL

Résumé

Notre recherche sur les usages du temps libéré s'est insérée dans le programme du pôle travail-négociation-temps¹ du CERTOP (UMR 5044 du CNRS). Elle avait comme objectif de réunir un certain nombre de chercheurs autour de la question des usages du temps. Il s'agissait d'une part de faire un bilan sur l'usage des formes d'apparition du temps libéré du travail et il s'agissait d'autre part de contribuer au renouvellement des méthodologies d'analyse des temps sociaux². Nous avons donc engagé une recherche à trois volets examinant trois formes temporelles du temps libéré : les 35 heures, le temps partiel et la retraite.

La première recherche nous conduit dans l'univers de la production aéronautique. En interrogeant les salariés de deux entreprises sur ce thème, nous avons tenté de retracer l'espace de leurs représentations temporelles. C'est-à-dire nous avons voulu savoir ce qui préside leur choix et leur positionnement individuel sur le temps de travail. Pour ce faire nous avons traité par logiciel plusieurs centaines de pages d'entretien par une analyse du discours et par une analyse factorielle des correspondances. Le résultat de ce traitement montre que l'espace des représentations temporelles comporte trois dimensions : la première concerne la tension entre les contraintes professionnelles et le bien-être personnel, la seconde renvoient les représentations aux contextes locaux fournis par les deux entreprises et la troisième dimension nous renvoie à l'opposition entre rythme individuel et rythmes collectifs. De manière générale et du point de vue des représentations, nous constatons que les 35 heures n'ont pas permis de réduire l'opposition entre vie professionnelle et vie privée. Il nous semble plutôt que l'analyse nous indique une recherche d'une individualisation, synonyme d'une recherche d'autonomie temporelle en dehors de la négociation collective incarnant la soumission aux contraintes professionnelles.

La seconde recherche nous emmène vers les usages du travail à temps partiel, davantage centré sur les pratiques d'investissement du temps libéré. Il s'agissait d'accompagner les individus dans une description de leur emploi du temps à l'aide de carnets remplis avec l'enquêteur. Ces carnets permettent d'une part de retracer

¹ Dirigé par Gilbert de Terssac (DR au CNRS) et Jens Thoemmes (CR au CNRS).

² Ce second objectif a été poursuivi également en organisant deux journées d'étude à Toulouse avec le soutien du programme « travail » et de la maison des Sciences de l'Homme (MSH) sur les méthodologies de l'analyse des temps sociaux (6 et 7 octobre 2003 sous la responsabilité de Gilbert de Terssac et Jens Thoemmes).

l'ensemble des activités tout en laissant un espace d'expression à la formalisation choisie par nos interlocuteurs. Le carnet et la manière de le remplir fournissent d'autre part le cadre à un entretien approfondi sur les pratiques temporelles. Le choix des individus à temps partiel inclut ici des professions comme les caissières, mais aussi des enseignants, des infirmiers et les professions libérales. Le résultat principal de cette démarche constitue des manières de « vivre » le temps partiels, appelées les « chrono-styles » reprenant la formule de Baudrillard à propos des socio-styles. L'analyse a fait émerger quatre chrono-styles du travail à temps partiel : le temps de la parentalité, le temps du multi-investissement, le temps pour soi et le temps de la vocation. Au total les chrono-styles montrent la diversité des approches du temps partiel loin de la victimisation traditionnelle de ces emplois. Le travail à temps partiel nécessite néanmoins à chaque fois une recomposition de l'emploi du temps par les individus. A défaut de cette recomposition essentielle, le vécu du temps libéré induirait des chronopathies.

Notre dernier volet nous amène à l'analyse du passage à la retraite. A l'aide d'entretiens biographiques nous avons suivi 10 personnes pour comprendre ce qui se joue du point de vue des temporalités sociales au passage à la retraite. Nous avons vu dans tous les cas que la rupture que représente le passage à la retraite, est précédée par des ruptures antérieures, repérables dans les trajectoires de vie : mise cause professionnelle, mort d'un proche, divorce, déménagement. Bien que la retraite représente l'exclusion définitive de la sphère professionnelle, nos interrogés ont appris à gérer les ruptures de trajectoires dans le passé. La situation n'est donc pas complètement nouvelle. Si elle l'est, les retraités ont néanmoins des ressources et des savoirs disponibles pour gérer le passage à la retraite. Il n'est donc pas étonnant que nous nous retrouvions avec des personnes dynamiques, maintenant une diversité d'activités lors de leur passage à la retraite. On assiste chez tous à l'expression d'un sentiment de liberté en opposition avec la contrainte du temps de travail. Il s'agit bien d'un moment « souhaité », d'une véritable libération des contraintes professionnelles.

Néanmoins nous constatons aussi une difficulté de vivre cette liberté selon des modèles différents d'une articulation entre les temps sociaux centrée sur le temps de travail. En effet, nous pouvions avoir l'impression que certaines des activités effectuées ont pour le sujet le sens d'une activité de « remplissage », d'une « peur du vide » même en effectuant des activités associatives « socialement reconnues ».

a - LES REPRESENTATIONS DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

MICHEL ESCARBOUTEL, IR, CERTOP ; JENS THOEMMES, CR, CERTOP

1. L'Espace des représentations temporelles

1. 1. Problématique

La question que nous posons dans cette première partie est celle des représentations des temps sociaux partant d'une expérience vécue de la réduction de la durée du travail : les 35 heures. En effet, nous nous interrogeons sur le sens que les salariés attribuent aux 35 heures et plus précisément comment les salariés situent cette occasion de bénéficier d'un temps en plus à consacrer à d'autres activités. Cette question concerne pour nous ici l'espace de ces représentations en tant que « système à plusieurs dimensions », régissant les clivages et les positionnements des individus. Il ne s'agit donc pas pour nous de vérifier, si les salariés sont satisfaits ou non de la réduction du temps de travail, ni de comprendre dans quoi ils investissent le temps libéré. Il s'agit au contraire de comprendre en amont les facteurs structurant des représentations temporelles, expliquant comment on pense et pourquoi on fait : la question que nous posons est celle de l'espace dans lequel se loge le référentiel temporel guidant les pratiques des individus (Thoemmes et de Terssac, 1997)³. Pour nous l'espace des représentations temporelles et un espace dans lequel l'individu se situe. L'analyse de ce positionnement permet alors de comprendre la singularité des pratiques temporelles dans un espace commun. Pour analyser les 35 heures dans cette perspective nous avons dû recourir à une méthodologie complètement nouvelle.

1. 2. Méthodologie

Nous sommes en effet parties de deux entreprises de la région pour mettre en place notre méthodologie. Il s'agit de deux grandes entreprises (plusieurs milliers de salariés) dans le secteur de l'aéronautique. Ces deux entreprises, nous les appelons « A » et « M », comportent une forte proportion de cadres (environ 65%) ; elles fabriquent des produits très comparables ; elles ont un marché identique et elles ont fait des accords sur les 35 heures, somme toute, très proches. La question que nous posons est donc celle de la détermination et celle de la variabilité du référentiel temporel dans une telle

³ Thoemmes J, de Terssac G. (1997), « La négociation du temps de travail et les composantes du référentiel temporel », *Loisir et Société*, vol 20, pp. 51-72.

situation ? Que structure les représentations temporelles : le métier, le statut, l'appartenance syndicale, la situation familiale, le genre ? Pour répondre à ces questions nous avons d'abord effectué des entretiens approfondis avec des salariés sur la négociation des 35 heures, sur leurs positionnements, et sur le sens attribué à la réduction de la durée du travail⁴. Sur une quarantaine d'entretiens effectués nous en avons isolé 30 à partie égale (15 +15) sur les deux entreprises. Ce matériau de plusieurs centaines de pages d'entretiens a été soumis à un traitement permettant de passer de l'analyse du discours à l'analyse factorielle des représentations temporelles ; ainsi, la base de données sur laquelle nous avons travaillé est représentée par le contenu de l'interview d'un corpus constitué de 7 femmes et de 23 hommes employés chez A (14 personnes) et chez M (16 personnes). La retranscription de leur interview représente un dossier comprimé de 208 pages (après élimination) enregistré dans un fichier Word de 671 403 caractères que nous avons analysé dans l'objectif d'en faire une interprétation. Notre intention a été d'automatiser cette tâche en utilisant deux logiciels : un logiciel d'analyse de contenu permettant de faire une analyse thématique, « Tropes » et un logiciel de statistiques multivariées, « Spad ».

2. Les résultats : les dimensions de l'espace des représentations temporelles

Notre résultat principal obtenu avec l'analyse factorielle des correspondances concerne la nature de l'espace des représentations temporelles. Cet espace comporte trois dimensions ou plus exactement trois axes sur lesquels les individus se positionnent. Il s'agit là de principes structurant du référentiel temporel des individus ; l'espace signifie pour nous ce que les individus ont en commun, tout en cherchant à se positionner selon leurs caractéristiques propres. Nous avons ainsi tenté d'éviter un retour sur la « satisfaction » avec les 35 heures pour privilégier la compréhension des clivages, les tensions et les choix structurels qui se présentent aux individus. Quelle est la nature de cet espace ?

- Le premier clivage est celui qui apparaît entre les « contraintes professionnelles » d'une part et le « bien être personnel » d'autre part (21%).
- Le second clivage est celui des contextes locaux, les entreprises qui ont une influence considérable sur les représentations temporelles (13%).
- Le troisième axe nous indique une forte opposition entre ce qui est rythme individuel et rythmes collectifs (10%).

⁴ Cette première partie de l'enquête a donné lieu à une vaste enquête de terrain avec deux étudiants de la formation professionnelle de Sociologie (IUP). Audrey Béliard et Hichem Lazarek ont passé chacun trois mois dans ces entreprises. Ils ont effectués sous notre direction une quarantaine d'entretien de 90 minutes avec des salariés. Ces entretiens ont été enregistré au magnétophone et retranscrits intégralement. Ces données constituent la base de notre raisonnement.

2. 1. Le bien être personnel et les contraintes professionnelles

Une opposition caractérise fortement le premier axe autour duquel nous trouvons, d'une part, les contraintes professionnelles et d'autre part le bien être personnel.

(a) Les variables qui construisent les contraintes professionnelles sont essentiellement les différentes positions occupées par les cadres de l'entreprise (plus de 50% dans les deux entreprises) : position 1, position 2, position 3B et position 3C. Elles reproduisent les préoccupations du moment des employés de chez A et de chez M. Par exemple : quel cadre est habilité à obtenir un décompte hebdomadaire du temps de travail ? Dans une de deux entreprises seules les statuts 1 à 3A ont pu obtenir un décompte hebdomadaire de leur travail. Ensuite, la situation professionnelle est difficile puisque les variables liées à la diminution du salaire sont présentes avec, d'une part, les organisations syndicales, ainsi avec de la réduction du temps de travail. Les organisations syndicales et la négociation collective sont renvoyées dans le domaine de la contrainte professionnelle ne pouvant pas ou peu augmenter le bien du salarié. L'accord « 35 heures » apparaît dans ce contexte comme se situant davantage du côté des contraintes professionnelles.

(b) A contrario, le bien être personnel apparaît comme l'autre pôle. C'est notre premier résultat. Alors que les 35 heures auraient très bien pu fournir l'occasion d'une réunion des représentations du travail et du bien-être chez les individus, ces deux ordres restent des réalités séparées. Il s'agit ici du clivage le plus structurant de l'organisation des représentations temporelles chez les salariés. En creusant un peu la question, nous constatons que ce pôle insiste sur l'importance de la famille et de la maison et sur un maintien des repères temporels par une fermeture imposée de l'entreprise à 19 heures. Nous trouvons ici la recherche des conditions de travail favorables, sans oublier les aspects économiques familiaux et professionnels et de manière surprenante l'importance du marché de l'entreprise pour le bien-être personnel.

Néanmoins dans l'ensemble, les 35 heures apparaissent aussi ici comme une opportunité « ratée » de traiter ensemble bien être personnel et contraintes professionnelles. Notre analyse montre que les salariés de chacune des deux entreprises dissocient fortement les représentations qu'ils ont de leur bien être personnel et de leur vie professionnelle.

2. 2. La force de l'entreprise

Ensuite et comme second facteur, notre analyse fait apparaître une répartition des salariés diamétralement opposée autour du deuxième axe : d'un côté se trouvent les salariés employés chez A et de l'autre ceux qui sont employés chez Matra. Cet axe est donc celui de la **force des entreprises** et le poids attribué au contexte local. Ce résultat est notable, parce que nous avons à faire à deux entreprises de la même taille, de même produits et marchés ayant mis en place des accords 35 heures très similaire. Donc nous aurions plutôt pensé que les bornes de l'entreprise disparaissent dans notre échantillon pour laisser la place à une structuration des représentations des individus selon le genre, la classification et selon le type d'assujettissant aux normes temporelles (forfait heure, jours, sans). Or il en est rien. D'un côté, nous trouvons les représentations rattachées à l'entreprise M de l'autre celles se reportant à A.

(a) D'un côté nous trouvons regroupés l'ensemble des représentations liées à l'entreprise A. Cela nous permet de montrer que l'ensemble des salariés se représente les 35 heures selon l'appartenance à l'entreprise. Cela nous permet au retour de comprendre les représentations sur l'entreprise. Si nous détaillons le contenu de leur discours, nous voyons qu'il est axé essentiellement sur la recherche d'une meilleure « élasticité » des horaires dans l'entreprise, sur une recherche des horaires variables, du temps partiel, de l'adoption du forfait jour, avec des vacances distribuées par des jours de congés RTT.

(b) A contrario, les salariés de chez M sont beaucoup plus sensibilisés par les temps de travail pratiqués dans leur entreprise (temps de travail de 37h/s, de 12h/j), c'est-à-dire par la recherche des repères temporels et d'une certaine rigueur des horaires de travail. L'importance du statut mensuel apparaît ici. Le statut du mensuel apparaît « protecteur » en opposition au forfait « jour » réputée « trop flexible » dans l'entreprise qui a une longue histoire conflictuelle autour du temps de travail des cadres. Néanmoins, ceux de chez M sont davantage « imprégnés » par la santé économique de leur entreprise caractérisée par la variable « marché et produit » qui nous renvoie aux temps des marchés et à toutes les contraintes externes à l'entreprise.

En conclusion, nous constatons que les représentations temporelles sont situées localement à l'intérieur des entreprises. L'accord d'entreprise « 35 heures » se loge bien dans une culture temporelle locale. Les salariés ont une vision très concrète sur leur fonctionnement face au temps de travail. Alors que tout semble unir ces salariés dans leur caractéristiques objectives (contenu du travail, formation, production), ces deux espaces productifs se définissent en opposition, l'un par rapport à l'autre.

2. 3. Le temps individuel s'oppose au temps collectif

Avec notre dernier facteur nous avons à faire à une franche opposition entre, d'un côté, le temps de travail individualisé et de l'autre, le temps de travail collectif que nous trouvons associé aux règles collectives.

(a) Parmi les variables qui identifient le troisième axe nous retrouvons la liste des différentes positions des cadres (position 2, 3A, 3B, 3C), la notion de temps individualisé et de vie privée, les temps de travail de 12 h/j et de 40h/s, le choix du « forfait heures ». A nos yeux toutes ces variables contribuent à identifier l'axe du temps de travail individualisé, reprenant les caractéristiques des individus et décrivant sur quoi l'individu peut peser.

(b) De l'autre côté nous apparaît les temps collectifs. Citons les variables qui contribuent à identifier cette partie du troisième axe, avec par exemple les variables, le temps de travail de 8h/j, le temps de travail de 39h/s, le travail en équipe, les réseaux d'entreprises, la fermeture à 19h, l'organisation du travail. Nous trouvons ici aussi les « vacances » qui se logent du côté des temps collectifs, puisqu'elles sont abordées selon une gestion collective des absences. C'est ici aussi qu'un rôle prépondérant est donné au marché, aux produits. Les influences externes et la situation économique de l'entreprise sont considérées comme se situant du côté du collectif, tandis que l'individu et ses rythmes s'en trouve exclu pour former un autre pôle incluant à la fois les caractéristiques de l'emploi et les représentations de la vie privée. L'autre résultat est aussi que un certain nombre de variables qu'on pensait structurant des représentations temporelles comme le genre, les classifications et la situation familiale n'interviennent qu'en ajustant les trois facteurs exposés. Il ne s'agit pas avec ces caractéristiques de clivages structurants des représentations temporelles.

3. Conclusion

La conclusion principale de cette analyse des représentations n'est-ce pas une tendance à l'individualisation des temps sociaux ? Nos résultats ne sont-ils pas surprenant au regard de ce que nous sommes en train d'analyser ? Il s'agit d'un échantillon d'entretiens menés sur la question des 35 heures et sur la réduction du temps de travail. N'oublions pas que ces discussions sur les effets d'une mesure légale mettent en jeu des acteurs collectifs, des aspirations individuelles et des règles censées de produire du temps libéré des contraintes du travail. Nos résultats ne vont pas dans cette direction. Au contraire le bien-être des individus apparaît comme opposé aux contraintes qu'ils vivent au travail. Ne sommes-nous pas très proche des analyses de

Friedman (1950)⁵ qui en observant les méfaits de la société industrielle prédit l'investissement des individus dans d'autres activités pour se réaliser en dehors du travail. Cette réalité largement analysée par Friedmann pour qui la perte du contrôle de la personne qui travaille sur son propre temps et sur son travail, conduit à une « déshumanisation ». La séparation forte que nous indique la première dimension de l'espace des représentations temporelles entre d'une part les contraintes professionnelles et d'autre part le bien-être semble aller dans ce sens. Néanmoins ce clivage principal n'est pas abstrait : il est situé. C'est-à-dire l'effet local que nous avons appelé une « culture temporelle locale » situe ce clivage à l'intérieur d'un espace physique qu'est l'entreprise. Il est notable que nos interlocuteurs identifient et s'identifient à ces espaces physiques en y rattachant des représentations sur le temps. La force et l'histoire du lieu semblent résister à la réunion de ces deux entreprises dans les représentations. Enfin, une tendance à l'individualisation semble nuancer davantage ce clivage situé des représentations temporelles. Les représentations temporelles s'attachant à l'individu, au poste, à la carrière ou à la vie privée s'opposent à l'ensemble des règles collectives du travail et du temps. La boucle est bouclée pourrait-on dire en mettant en parallèle la tendance à l'individualisation et au bien être personnel.

⁵ Friedmann G. (1950).- *Où va le travail humain?*, Gallimard, Paris.

b - LES CHRONO-STYLEs DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

JEAN-PIERRE ROUCH, MCF, CERS-CIRUS⁶

1. Problématique et méthodologie

La multiplicité et la flexibilité croissante des activités quotidiennes dans nos sociétés occidentales, l'affaiblissement du caractère régulateur du travail, débouchent sur des questions cruciales : comment articuler des temporalités devenues si hétérogènes ? Et sur qui repose la charge de cette tâche ? En dehors de quelques initiatives institutionnelles pour penser ce problème à un niveau plus global (la création de bureaux des temps en Italie, puis dans quelques villes françaises), c'est de façon générale à l'individu lui-même que revient la charge de l'agencement de ses temporalités. S'il s'acquitte de cette tâche avec bien sûr plus ou moins de difficultés, l'acteur social est malgré tout tenu de travailler à sa propre cohérence. Ce sont ces enjeux qui se jouent autour de l'hétérogénéisation et de la flexibilisation croissante de nos temps sociaux qui permettent de comprendre tout l'intérêt qu'il y a à focaliser notre attention sur les emplois du temps individuels, et à essayer d'y saisir les usages, les constructions, mais aussi le sens qui y sont à l'œuvre.

C'est une telle approche compréhensive des emplois du temps, différente en cela des approches budgets-temps traditionnelles, qui a été utilisée dans le volet « Temps Libéré et Temps Partiel » du programme « Les Usages du temps libéré ». L'étude visait à saisir les constructions à l'œuvre dans les emplois du temps hors-travail de travailleurs à temps partiel. Où le temps libéré par le passage à temps partiel est-il ré-investi et selon quelles logiques ? S'agit-il davantage de transferts de durées à des activités existantes ou bien assiste-t-on à des ré-organisations plus profondes à la fois des emplois du temps et des valeurs accordées aux activités ?

A été ainsi mis en place un dispositif méthodologique double constitué de carnets d'emploi du temps remplis par les enquêtés, suivis de longs entretiens comportant une dimension biographique et un retour sur les carnets, à propos des différentes sphères d'activités de la vie quotidienne.

⁶ Merci pour leur participation ponctuelle à Stéphane Portet et Aude Jimenez.

L'échantillon comprend des travailleurs considérés comme « typiques » du temps partiel par les sociologies des rapports sociaux de sexe et de la précarité (employé(e)s, caissier(e)s en grandes surfaces), mais a été étendu à des catégories professionnelles habituellement peu prises en compte : enseignant(e)s, travailleurs sociaux, infirmier(e)s, professions libérales...

L'analyse nous a montré que la réalité des temporalités vécues est évidemment plus complexe qu'un « simple » transfert de durées. Mais au delà de la richesse des études de cas, il a été possible de mettre au jour quatre groupes d'acteurs qui mettent en œuvre, dans leur temps hors travail, des formes de comportements temporels cohérents que nous avons appelés des « chrono-styles ».

2. Les résultats : les chrono-styles du temps partiel

Le chrono-style « **temps de la parentalité** » consacre deux ordres d'activités équivalents (au sens littéral) et hégémoniques : les activités autour des enfants et l'activité professionnelle. Ces deux ordres sont les principaux marqueurs de temps qui vont servir de repères à l'ensemble des activités. Les réaménagements sont nombreux, toujours organisés autour des deux activités centrales et ils fragilisent la position de tout autre ordre d'activité dans les emplois du temps (loisirs, activités du couple, temps pour soi...). Le temps libéré est ici un instrument qui tente d'équilibrer les investissements entre les deux activités centrales, ce qui toutefois profite essentiellement aux activités parentales et débouche le plus souvent sur un sentiment de pression temporelle.

Dans le « **temps du multi-investissement** », il n'existe pas d'activité centrale régulatrice mais au contraire une tentative pour équilibrer les investissements dans la grande variété des activités de la vie quotidienne. Les acteurs y sont de bons « cartographes du temps », pratiquant en principe aisément le repérage temporel et des formes de variabilité et d'interchangeabilité des activités. Ils sont passés à temps partiel pour des raisons multiples et le temps libéré va être réinvesti soit dans des activités nouvelles (groupe des « activistes »), soit dans activités existantes pour permettre un « relâchement » des rythmes quotidiens (groupe de la « distension »).

Le chrono-style du « temps pour soi » fait apparaître des projets de passage à temps partiel déjà anciens, liés à un désir de mise à distance de l'activité professionnelle, et réactivés par des événements biographiques divers. Il se structure autour de deux ordres d'activités. Un premier ordre central et dominant, sur-valorisé, autour duquel va s'organiser l'ensemble de l'emploi du temps et la définition même de ce qui constitue une activité : le temps pour soi. Un deuxième groupe d'activités contraintes,

dévalorisées, qui donnent lieu à des stratégies d'évitement : détournement, cantonnement et/ou contournement. Le temps libéré est ici considéré comme un temps réellement libre, un temps d'épanouissement personnel, de recentrage sur soi et de prise sur sa vie qui ne doit profiter qu'au premier groupe d'activités.

Le temps de la vocation, concerne un petit groupe d'acteurs qui sont passés à temps partiel parce qu'ils se sont découverts une vocation qui n'est pas leur activité professionnelle. Ils ne conservent cette dernière que pour des fins de subsistance en attendant que leur activité vocationnelle - devenue leur activité principale- puisse assurer cette mission. Leurs emplois du temps sont réaménagés en trois blocs principaux, rendus nettement distincts par des stratégies de regroupement des horaires. Deux de ces blocs concernent le « travail », terme utilisé à la fois pour l'activité professionnelle et la vocation, le troisième étant consacré à un temps libre d'être occupé par le repos, la famille ou les sociabilités amicales.

Tous ces chrono-styles du temps libéré ne sont pas - selon la formule de Baudrillard à propos des socio-styles- des « assignations à résidence » et les acteurs peuvent, au cours de leurs trajectoires, passer d'un chrono-style à un autre, comme cela nous a été montré par une enquête, suivie sur une période plus longue. Enfin, l'étude montre comment l'échec de recomposition des emplois du temps peut déboucher chez les acteurs sur un vécu plus difficile de leur temps libéré et notamment induire des chronopathies.

C – LA RETRAITE ET LA RUPTURE BIOGRAPHIQUE : UNE MISE EN CAUSE DES TEMPS SOCIAUX ?

CLAIRE THEBAULT (IE, CERTOP)

1. Problématique et méthodologie

1. 1. Problématique: Retraite/ Temps libéré

Au moment où l'âge contraint l'individu à quitter définitivement la sphère du travail pour accéder au temps de la retraite et n'avoir plus alors devant lui qu'un temps libéré des contraintes du travail professionnel, qu'advient-il des échanges en terme d'économie temporelle, de construction identitaire et de reconnaissance sociale entre le temps de travail et le temps hors travail pour cet acteur qui est alors et pour toujours au delà du temps de travail ?

Comment l'individu va-t-il alors procéder au choix et à l'organisation de ses activités dans ce temps libéré ? Le temps libéré est-il réinvesti dans des activités redistribuées ou bien dans de nouvelles activités ? Y a-t-il effacement ou persistance des schémas temporels dominants issus de la sphère du travail dans les pratiques sociales des retraités ? Y aura-t-il remise en cause de la structuration traditionnelle des temporalités sociales ou bien survivance d'une synchronisation des temps sociaux traditionnels et une persistance de la contrainte temporelle de type « professionnelle » ?

Cette importante rupture avec le monde du travail que représente le passage à la retraite est porteuse d'un paradoxe : d'une part, l'abandon définitif d'une activité structurée au sein d'une organisation professionnelle représente une perte pour l'individu en terme d'activités, d'identités et d'organisation temporelle; d'autre part, la perspective infinie de pouvoir disposer d'un temps libéré de la contrainte du temps de travail représente un gain. Cette situation paradoxale va inévitablement induire une remise en question de l'ordre temporel. Nous émettons l'hypothèse que cette rupture sera sans doute à l'origine d'importants remaniements temporels.

1. 2. Méthodologie

Nous avons l'opportunité de pouvoir rencontrer à partir de nos réseaux un certain nombre d'individus d'origines socioprofessionnelles différentes à la retraite ou sur le point de l'être et résidant dans le département de la Haute Garonne. Les entretiens se sont déroulés sous la forme de récits de vie, axés essentiellement sur les trajectoires de

vie, les trajectoires familiales et professionnelles et le passage à la retraite. Notre choix était de permettre aux personnes qui ont bien voulu se prêter à l'exercice difficile de parler de leur vie, de s'exprimer avant tout dans le cadre d'une relation de confiance. Considérer *"les personnes qui parlent au chercheur comme des" sujets" exprimant, dans un dialogue marqué par la confiance, leur expérience et leurs convictions, leur point de vue et leurs" définition des situations vécues"*⁷, était la condition nécessaire pour que nous puissions tenter de saisir dans leur discours sur leur biographie l'agencement des différentes temporalités de leur vie et les changements ou les ruptures et en particulier ceux marquant le temps du passage à la retraite ainsi que les valeurs dont ils sont porteurs ou sur lesquelles ils s'appuient.

Après accords des intéressés obtenus par téléphone et prise de rendez-vous, les entretiens d'une durée de 1 heure trente à 2 heures se sont déroulés au domicile des personnes qui nous ont accordé la confiance de nous recevoir chez elles. Les entretiens ont été entièrement enregistrés et retranscrits intégralement par nos soins, puis soumis aux enquêtés pour validation⁸.

2. Ruptures, routines et liberté

2. 1. Des trajectoires jalonnées de ruptures

Dans les parcours des personnes rencontrées, on observe, en premier lieu, des ruptures, professionnelles dans tous les cas; ces ruptures sont caractérisées soit par des changements d'employeurs soit par des changements de fonctions ou d'activités au sein de l'entreprise et sont souvent accompagnées de changements géographiques. En second lieu, on observe des ruptures familiales caractérisées par des changements de statut à l'état-civil tel que le passage du célibat au mariage, du mariage au divorce ou au veuvage ou des changements de statuts dans la famille avec la naissance d'enfants et de petits-enfants; on observe également des deuils avec la perte d'ascendants ou de collatéraux qui constituent en soi des ruptures et entraînent des bouleversements.

⁷ DEMAZIERE Didier et DUBAR Claude, *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple de récits d'insertion*. Nathan, coll. Essais et Recherches, Paris, 1997.

⁸ Sur nos 10 trajectoires nous en présentons quelques-uns ici : 1° un homme marié, 3 enfants et des petits enfants, cadre de direction dans une entreprise du secteur bancaire rencontré la veille de son départ à la retraite.(M.R.) ; 2° et 3° un couple (2 entretiens), 1 enfant, tous deux à la retraite depuis peu; elle était enseignante, lui était cadre de direction dans un établissement public (M.P. et Mme P.) ; 4° une femme, divorcée, 3 enfants, 6 petits-enfants, fonctionnaire de petite catégorie dans un Etablissement Public Scientifique et Technique; à la retraite depuis plusieurs années avant ses 60 ans. (Mme J.) ; 5° un homme, marié, 1 enfant et 2 petits enfants, ancien cadre dirigeant dans un établissement public. (M.A.) ; 6° et 7° un couple (2 entretiens), 2 enfants, tous deux à la retraite depuis peu; il était cadre bancaire, elle avait interrompu son activité professionnelle depuis déjà quelques années. (MB et Mme B).

Que ce soit les ruptures familiales qui conditionnent les trajectoires professionnelles ou à l'inverse, les changements professionnels qui induisent des modifications dans les trajectoires familiales, les modalités du changement opéré lors du passage à la retraite seront à mettre en lien avec les modalités selon lesquelles ont été gérées les ruptures antérieures dans les trajectoires de vie.

Ainsi Mme P., enseignante, s'est adaptée toute sa vie aux changements professionnels de son mari pour la raison qu'ils avaient en commun fait le choix de privilégier leur vie familiale sur la vie professionnelle de l'épouse. Elle a de ce fait choisi d'assumer une trajectoire professionnelle discontinue et s'est engagée dans des activités sociales annexes si bien que le passage à la retraite n'a pas été pour elle autre chose qu'une suite logique à cette discontinuité qu'elle ne ressent pas comme une rupture.

2. 2. La survivance des contraintes et le maintien des routines temporelles

Les retraités que nous avons rencontrés s'investissent dans des activités sociales le plus souvent liées aux anciennes activités professionnelles, mais aussi à des activités sociales dans lesquelles la personne était déjà engagée avant sa cessation d'activité professionnelle.

L'organisation de ces activités et leur programmation sont conçues par l'individu sur le modèle d'organisation de la vie professionnelle.

La nécessité de se constituer des "espaces de contrainte pour continuer à être actif" n'est-elle pas à considérer comme un moyen de combler le vide produit par la disparition définitive de l'activité professionnelle ainsi que l'affirme Marie-Pierre Noyer⁹ lorsqu'elle écrit à propos du surinvestissement dans des engagements associatifs qu'il a pour fonction de combler le vide: *"Comblar le vide passe alors par une sujétion voulue, pensée et parfois construite : certains s'enorgueillissent d'agendas bien remplis et d'emplois du temps particulièrement serrés. Ils témoignent par là de leur difficulté de vivre cette inactivité officialisée par leur statut de retraité mais aussi de leur refus d'être mis soudain à l'index de la société à laquelle ils ont parfois largement contribué par leur travail."*

2. 3. Le paradoxe Contrainte/Autonomie: l'aspiration à la liberté et la nécessité de se confronter à des contraintes temporelles

Si l'individu reste marqué par l'organisation de ses activités selon le schéma antérieur de la vie de travail, il fait en même temps l'apprentissage de la libération des contraintes

⁹ NOYER Marie-Pierre Des jeunes retraités aux adolescents en voie d'insertion professionnelle: le risque d'une analogie, in LEGRAND Monique, (sous la direction) La retraite: une révolution silencieuse, ERES, coll. Pratiques du champ social, Ramonville St Agne, 2001. 350 p.

temporelles: les contraintes horaires de l'organisation professionnelle, coercitives, structurées et formalisées, disparaissent.

Ce sentiment est fondé sur la levée de la contrainte produite par la norme temporelle dominante "qui repose sur une conception du temps de travail, unique, mesuré, imposé et divisé en deux parties : le temps du travail et le temps du "hors travail"¹⁰. L'individu se trouve alors en position de décider en fonction de lui seul qu'elles seront ses activités et la manière dont il les organisera.

Non seulement, le choix des activités relève de la décision de l'individu en dehors de toute contrainte imposée par un tiers, mais les conditions temporelles de réalisation de ces activités sont également décidées par lui en toute autonomie. Et lorsque il y a contrainte temporelle dans l'organisation de l'activité, elle est librement consentie puisque le choix de l'activité relève de la seule décision de la personne ainsi que c'est le cas pour Mme P., enseignante à la retraite qui poursuit, par choix, une activité d'enseignement auprès d'adultes tout en se réservant la liberté d'abandonner cette activité.

2. 4. L'importance des valeurs

Enfin, nous pouvons repérer dans les récits de vie recueillis que les valeurs participant à la socialisation sont peu remises en question au moment du passage à la retraite.

Dans ce cas, l'agencement des temporalités dans le couple ne semble pas être remise en cause par l'accès à la retraite d'un des membres du couple. Quel sera alors le prix à payer pour que se maintienne l'ordre temporel alors même que la situation de retraite introduit du désordre temporel du fait de la disparition de la contrainte professionnelle?

3. Conclusion

Notre recherche sur le passage à la retraite nous indique quelques pistes de recherches pour la suite. Il s'agirait de confirmer ces résultats sur un plus grand nombre d'individus. En particulier, nous souhaiterons approfondir nos investigations autour des situations d'isolement et de « repli sur soi » que nous avons rencontré, mais qui rendent difficile l'entretien biographique. Somme toute dans notre échantillon le cas d'une retraite mal vécue n'apparaît pas, du fait d'une approche plus facile d'une retraite « heureuse ». Nous considérons donc nos résultats comme exploratoires et provisoires. Néanmoins un certain nombre d'observations peuvent être faites. Nous avons vu dans tous les cas que la rupture que représente le passage à la retraite, est précédée par des ruptures antérieures, repérables dans les trajectoires de vie : mise cause professionnelle, mort d'un proche, divorce, déménagement. Dans nos entretiens apparaît une manière de

¹⁰ de TERSSAC de Gilbert et TREMBLAY Diane, ss la dir., *Où va le temps de travail ?*, Octares, Toulouse, 2000. 284 p.

vivre le passage à la retraite en connexion avec ces ruptures fondamentales de la vie antérieure. Quel est ce rapport ? Ce rapport est très complexe. Notre hypothèse est ici que la gestion personnelle des ruptures biographiques permet d'anticiper sur le passage à la retraite. Bien que la retraite représente l'exclusion définitive de la sphère professionnelle, nos interrogés ont appris à gérer les ruptures de trajectoires dans le passé. La situation n'est donc pas complètement nouvelle. Si elle l'est, les retraités ont néanmoins des ressources et des savoirs disponibles pour gérer le passage à la retraite. Il n'est donc pas étonnant que nous nous retrouvions avec des personnes dynamiques, maintenant une diversité d'activités lors de leur passage à la retraite. On assiste chez tous à l'expression d'un sentiment de liberté en opposition avec la contrainte du temps de travail. Il s'agit bien d'un moment « souhaité », d'une véritable libération des contraintes professionnelles.

Néanmoins nous constatons aussi une difficulté de vivre cette liberté selon des modèles différents d'une articulation entre les temps sociaux centrée sur le temps de travail. En effet, nous pouvions avoir l'impression que certaines des activités effectuées ont eu le sens pour le sujet d'activité de « remplissage », d'une « peur du vide » même en effectuant des activités associatives « socialement reconnues ». Il s'agit en effet d'« éliminer » et de « remplir » l'emploi du temps. La structuration de ces activités se fait pour remplir le vide laissé par l'activité professionnelle. Tout se passe comme si la persistance des normes temporelles liées au temps de travail trouve aussi sa légitimité en dehors des individus et de leur emploi du temps. Nous concluons sur une détermination combinée du vécu du passage à la retraite (1) par les trajectoires individuelles et notamment par la gestion des ruptures antérieures et (2) par l'implantation solide dans la société des normes temporelles centrées sur le travail fournissant le cadre temporel implicite des activités du temps de la retraite.

B/ LES REPRESENTATIONS DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

MICHEL ESCARBOUTEL, JENS THOEMMES

INTRODUCTION

La recherche que nous avons menée autour de la question des usages du temps libéré est inscrite dans le programme du pôle travail-négociation-temps¹¹ du CERTOP (UMR 5044 du CNRS). Elle a été conduite dans l'univers de la production aéronautique en interrogeant les salariés de deux entreprises toulousaines. Nous avons tenté de retracer l'espace de leurs représentations temporelles, c'est-à-dire nous avons voulu savoir ce qui préside leur choix et leur positionnement individuel en matière de temps de travail. Pour ce faire nous avons traité plusieurs centaines de pages d'entretien afin de réaliser une analyse automatique des entretiens et une analyse factorielle.

1 - Description des procédures assistées par ordinateur

1.1 - L'analyse automatique des entretiens

Pour réaliser l'analyse automatique des entretiens nous avons choisi d'utiliser le logiciel TROPES¹² doué d'une rapidité exemplaire puisque sa vitesse de traitement est supérieure à 1000 mots à la seconde. Toutefois, il ne faut pas croire qu'il produit des analyses toutes faites, mais *il est un outil d'aide à l'interprétation permettant plusieurs niveaux de lecture du texte*¹³. *Comment savoir ce qui est essentiel pour comprendre le sens des interviews, sachant que chacun contient quelques phrases clés correspondant aux idées qui constituent son ossature, son squelette ? Le problème dès lors est – hors de toute interprétation préalable – d'atteindre ce(s) noyau (x) des interviews qui contiennent l'essentiel du sens*¹⁴.

Parmi les larges possibilités d'analyse offertes par TROPES, nous nous sommes volontairement astreints à n'utiliser que l'approche lexicométrique qui consiste à *comparer des profils lexicaux, c'est-à-dire les distributions relatives des occurrences de mots sans nécessité de lecture préalable*¹⁵. En clair il s'agit de rechercher les mots du texte qui représentent le « contexte ». Pour les détecter, le logiciel utilise un dictionnaire

¹¹ Dirigé par Gilbert de Terssac (DR au CNRS) et Jens Thoemmes (CR au CNRS).

¹² Logiciel distribué par ACETIC, 45 rue Saint Sébastien, 75011 Paris, tel : 08.20.20.05.01.

¹³ R. Ghiglione, A. Landré, M. Bromberg, P. Molette, « L'analyse automatique des contenus », Dunod, 1998, p. 76

¹⁴ Manuel de référence de TROPES, version 3.2, édition du 28 juin 2000, p. 7.

¹⁵ Manuel de référence de TROPES, version 3.2, édition du 28 juin 2000, p. 71.

des *classes d'équivalents sémantiques*¹⁶ dans lequel tous les mots du français ne sont pas classés¹⁷. Nous allons créer notre propre classification sémantique de substantifs, appelée *scénario sémantique*, afin d'enrichir les classes produites de façon automatique par le logiciel. Nous détaillerons plus loin le *scénario sémantique* que nous avons créé.

1.2 - L'analyse factorielle

L'objectif de ce travail de recherche n'est pas d'analyser en détail les postures des individus interviewés, ni de rechercher par exemple des groupes de salariés ayant les mêmes comportements, mais nous souhaitons plutôt identifier les fondements des axes factoriels qui opposent de façon globale les individus des deux entreprises concernées. Une analyse factorielle s'impose car elle a été conçue justement pour étudier des tableaux de contingences qui sont des tableaux constitués par des nombres entiers décrivant la répartition d'un ensemble d'unités¹⁸ selon deux séries de modalités¹⁹. Ce sont donc des tableaux d'effectifs obtenus en croisant les modalités de deux variables qualitatives définies sur une même population²⁰. Cette méthode a été initialement utilisée pour analyser la liaison entre deux variables qualitatives et elle présente le grand intérêt de mettre en évidence des structures qui ne sont pas nécessairement linéaires²¹.

2 - L'espace des représentations temporelles

2.1 - Problématique

La question que nous posons est celle des représentations des temps sociaux partant d'une expérience vécue de la réduction de la durée du travail : les 35 heures. En effet, nous nous interrogeons sur le sens que les salariés attribuent aux 35 heures et plus précisément comment les salariés situent l'opportunité qu'ils ont de bénéficier d'un excédent de temps libéré pouvant être consacré à d'autres activités. Cette question concerne pour nous l'espace de ces représentations en tant que « système à plusieurs dimensions », régissant les clivages et les positionnements des individus. Il ne s'agit

¹⁶ Les *classes d'équivalents sémantiques* regroupent des mots qui sont des noms communs ou des noms propres qui apparaissent fréquemment dans le texte et qui possèdent une signification voisine, comme par exemple « père » et « mère » sont regroupés dans la classe d'équivalent sémantique : « famille ».

¹⁷ Manuel de référence de TROPES, version 3.2, édition du 28 juin 2000, p. 19.

¹⁸ Les unités sont les fréquences de cooccurrence des mots issues des analyses lexicométriques effectuées par TROPES sur chaque interviewé.

¹⁹ Les modalités en lignes sont les interviewés (30) et les modalités en colonne sont les groupes sémantiques, c'est-à-dire les variables (38).

²⁰ Brigitte Escofier, Jérôme Pagès, « Analyses factorielles simples et multiples. Objectifs, méthodes et interprétation », Dunod, 1998, p.55.

²¹ Léna Sanders, « L'analyse statistique des données en géographie », Alidade, 1989, p. 83.

donc pas de vérifier si les salariés sont satisfaits ou non de la réduction du temps de travail, ni de comprendre dans quoi ils investissent le temps libéré, il s'agit au contraire de comprendre, en amont, les facteurs structurant des représentations temporelles expliquant comment on pense et pourquoi on fait. La question que nous posons est celle de l'espace dans lequel se loge le référentiel temporel guidant les pratiques des individus (Thoemmes et de Terssac, 1997)²². Pour nous l'espace des représentations temporelles est un espace dans lequel l'individu se situe. L'analyse de ce positionnement permet alors de comprendre la singularité des pratiques temporelles dans un espace commun. Pour analyser les 35 heures dans cette perspective nous avons dû recourir à une méthodologie complètement nouvelle.

2.2 - Méthodologie

Pour mettre en place notre méthodologie, nous sommes partis de deux entreprises régionales. Il s'agit de deux grandes entreprises (plusieurs milliers de salariés) du secteur de l'aéronautique. Ces deux entreprises que nous les appelons « A » et « M », comprennent une forte proportion de cadres (environ 70%). Elles fabriquent des produits très comparables, baignent dans un environnement commercial identique et elles ont appliqué toutes deux les accords sur les 35 heures. La question que nous posons est celle de la détermination de la variabilité du référentiel temporel dans une telle situation. Que structurent les représentations temporelles : *le métier, le statut, l'appartenance syndicale, la situation familiale, le genre* ? Pour répondre à ces questions nous avons d'abord effectué des entretiens approfondis avec des salariés sur la négociation des 35 heures, sur leurs positionnements et sur le sens attribué à la réduction de la durée du travail²³. Au final, sur une quarantaine d'entretiens effectués nous en avons isolés 30 qui sont répartis de façon quasi égale (14 +16) au sein des deux entreprises. Le matériau obtenu correspond à plusieurs centaines de pages d'entretiens. Il a été soumis à un traitement permettant de passer de l'analyse de contenu du discours des entretiens à l'analyse factorielle des représentations temporelles. La base de données sur laquelle nous avons travaillé est représentée par le contenu de l'interview d'un corpus constitué par 7 femmes et 23 hommes employés chez « A » (14 personnes) et chez « M » (16 personnes). La retranscription de leur interview représente un dossier comprimé de 208 pages (après élimination) enregistré

²² Thoemmes J, de Terssac G. (1997), « La négociation du temps de travail et les composantes du référentiel temporel », *Loisir et Société*, vol 20, pp. 51-72.

²³ Cette première partie de l'enquête a donné lieu à une vaste enquête de terrain avec deux étudiants de la formation professionnelle de Sociologie (IUP). Audrey Béliard et Hichem Lazarek ont passé chacun trois mois dans ces entreprises. Ils ont effectué sous notre direction une quarantaine d'entretien de 90 minutes avec des salariés. Ces entretiens ont été enregistrés au magnétophone et retranscrits intégralement. Ces données constituent la base de notre raisonnement.

dans un fichier Word de 671 403 caractères que nous avons analysé dans l'objectif d'en faire une interprétation. Notre intention a été d'automatiser cette tâche en utilisant deux logiciels : l'un d'analyse de contenu des entretiens permettant de faire une analyse thématique ; il s'agit du logiciel « TROPES », et l'autre de statistiques multivariées ; il s'agit du logiciel « SPAD ».

3 - L'analyse de contenu d'entretiens

3.1 - Que peut faire « TROPES » ?

Avec le logiciel TROPES nous allons procéder à une analyse de contenu, plus précisément à une analyse lexicométrique, *qui n'a ni l'ambition de construire une métalangue, ni celle de reproduire une typologie des formes discursives. Elle a pour objectif « la compréhension de la structure et de la cohérence interne, ou des incohérences marginales d'un entretien, d'un discours »*²⁴.

Il est vrai que TROPES est un outil puissant *qui permet d'identifier et de catégoriser finement, mais qui ne permet pas d'interpréter, à charge pour l'analyste de la faire. Il n'est pas un outil qui produit des analyses toutes faites, mais il est un outil d'aide à l'interprétation, permettant plusieurs niveaux de lecture du texte. TROPES est un outil d'aide puissant*²⁵, *permettant d'analyser de grandes masses de données, mais la phase interprétative revient toujours à l'analyste, de même que les analyses plus fines*²⁶, comme une analyse factorielle par exemple.

La méthode proposée est inductive, c'est-à-dire qu'elle produit des *classes d'équivalents sémantiques* qui sont en fait des regroupements, et *elle présente l'avantage de permettre à l'analyste d'accélérer sa vitesse de lecture du texte et de prendre du recul*²⁷.

3.2 - Comment analyser les entretiens avec « TROPES » ?

L'analyse de contenu assistée par ordinateur, comme toute analyse de contenu en général, doit répondre, pour être valide ou le plus valide possible, à deux questions essentielles : *sur quelle théorie du sujet repose-t-elle ? Sur quelle théorie de l'interlocution s'appuie-t-elle ? En répondant à ces deux questions, on tente de*

²⁴ Rodolphe Ghiglione, Agnes Landré, Marcel Bromberg et Pierre Molette « L'analyse automatique des contenus » Dunod, 1998, p.2

²⁵ Vitesse de traitement > 1000 mots/seconde

²⁶ Rodolphe Ghiglione, Agnes Landré, Marcel Bromberg et Pierre Molette *op. cit.*, p.69.

²⁷ Rodolphe Ghiglione, Agnes Landré, Marcel Bromberg et Pierre Molette *op. cit.*, p.79.

*s'approcher au plus près du sens et de l'intention que le locuteur a voulu rendre manifeste, ou qu'il a manifesté sans les contrôler complètement*²⁸.

Dans un premier temps nous allons réaliser une approche lexicométrique des interviews, ce qui va nous permettre de recueillir les données nécessaires pour bâtir notre base de données exploitable dans un deuxième temps avec le logiciel de statistiques SPAD. En effet, ce sont les traitements des données qui vont guider l'interprétation et la production de savoirs. Le principal avantage procuré par cette méthode est de pouvoir comparer des profils d'interviews sans nécessité de lecture préalable. Elle permet de répondre à la question fondamentale : « que dit-il ? ». Les autres questions fondamentales telles que : « comment le dit-il ? » et « pourquoi le dit-il ? », n'obtiennent pas de réponse avec la méthode lexicométrique car elle ne peut que nous permettre d'étudier le sens des interviews, c'est-à-dire le contenu informatif et non l'intention²⁹.

La méthode lexicométrique fonctionne sur la fréquence de la cooccurrence et le taux de liaison des catégories de mots³⁰. Pour détecter les catégories de mots le logiciel utilise un dictionnaire des *classes d'équivalents sémantiques* dans lequel tous les mots du français ne sont pas classés³¹. Pour « élargir » le champ du dictionnaire proposé en standard par les concepteurs du logiciel et orienter notre travail de recherche dans le sens de notre problématique, nous avons donc créé notre propre scénario sémantique qui est en définitive une *classification sémantique de substantifs* personnalisée.

3.3 - Conduite de l'analyse d'entretiens assistée par ordinateur

Avant de commencer l'exploration des entretiens avec TROPES nous devons les « préparer » pour qu'ils soient reconnus par le logiciel et nous devons aussi lever les éventuelles ambiguïtés qui peuvent passer inaperçues, mais que le logiciel comptabilisera calculant alors des fréquences de mots incorrectes... Citons par exemple l'erreur faite communément lors de la retranscription du terme officiel « l'ARTT » souvent écrit « la RTT ». Le logiciel va les différencier comme étant deux mots différents alors que les locuteurs ont voulu énoncer la même chose.

Pour pouvoir repérer aisément les ambiguïtés de retranscription présentes dans certains entretiens et absentes dans d'autres, nous avons effectué dans un premier temps une

²⁸ Rodolphe Ghiglione, Agnes Landré, Marcel Bromberg et Pierre Molette *op. cit.*, p.10.

²⁹ Rodolphe Ghiglione, Agnes Landré, Marcel Bromberg et Pierre Molette *op. cit.*, p.5.

³⁰ Manuel de référence de TROPES, p. 71.

³¹ Manuel de référence de TROPES, p. 19.

analyse globale du corpus et apporté les modifications qui s'imposaient à la totalité des entretiens mis bout à bout. Cette formule permet de pouvoir modifier d'un seul coup tous les entretiens et aussi de diminuer les risques de répétitions ou d'omissions survenus dans le cas où nous aurions procédé à des modifications pour chaque entretien. Du texte global modifié il faut ensuite séparer chaque entretien modifié pour le soumettre à l'analyse de TROPES.

La comparaison de deux entretiens revient à faire une analyse des contenus, c'est-à-dire à mettre en scène le scénario sémantique sur chaque entretien (comparaison des *classes d'équivalents sémantiques*). En clair, les fréquences de cooccurrence des mots obtenues en mettant en scène le scénario sur les entretiens seront transposées dans un tableau de données nécessaire pour réaliser une analyse factorielle.

3.4 - Pourquoi mettre en scène un scénario sémantique ?

Pour construire une représentation pertinente par rapport au questionnement donné, nous devons construire un scénario sémantique en puisant, d'une part dans la banque de mots des *univers de références* proposée par le logiciel, c'est-à-dire les *classes d'équivalents sémantiques*³² et, d'autre part, dans la liste des mots suggérée par le chercheur qui tient compte des « innovations langagières »³³. L'objectif étant de construire un scénario comprenant au maximum une quarantaine de groupes sémantiques. Nous rappelons que ce travail est réalisé sur la totalité du corpus des entretiens de façon à uniformiser les modifications à tous les textes en même temps. Citons un exemple de modification apportée. Nous avons associé les trois *classes d'équivalents sémantiques* suivantes : « Forfait hebdomadaire », « Forfait avec référence horaire » et « Pointage », au groupe « Forfait heure » car nous voyons que les forfaits hebdomadaires, les forfaits avec références horaires et le pointage des heures, relèvent tous trois du groupe forfait heure, etc.

Une fois le scénario sémantique construit à partir de la totalité du contenu des entretiens, nous l'avons mis en scène sur chacun des entretiens pris individuellement. Cette opération est possible soit en activant les délimiteurs d'entretiens proposés par

³² Nous rappelons la définition des *classes d'équivalents sémantiques* qui regroupent des mots qui sont soit des noms communs ou des noms propres qui apparaissent fréquemment dans le texte et qui possèdent une signification voisine, comme par exemple « père » et « mère » seraient regroupés dans la classe « famille ».

³³ On peut utiliser la commande [rechercher/remplacer] du traitement de texte pour remplacer par exemple des pronoms « je », « tu », « il »... par les noms des personnes concernées, ou réaliser d'autres « innovations langagières » en remplaçant par un synonyme plusieurs mots de même sens mais d'orthographe différente ; TROPES en fera ainsi la somme.

TROPES qui sont des marqueurs de texte facilement repérables dans la masse des 208 pages, ou plus simplement en activant le scénario sur chaque entretien « copié » puis « collé » sur une nouvelle feuille du traitement de texte. Au final de ce travail nous obtenons autant de mises en scène qu'il y a d'individus. Sur chaque feuille de mise en scène nous repérons les *classes d'équivalents sémantiques* qui ont été activées ainsi que la valeur des « unités » calculées par le logiciel sur chaque entretien, c'est-à-dire la valeur de la fréquence de cooccurrence des mots. Cette information est très importante car elle alimente le tableau des données exploitable par SPAD.

4 - Collecte des informations utiles pour l'analyse

Pour mener à bien une analyse statistique des entretiens grâce aux logiciels TROPES puis SPAD, nous avons collecté deux séries d'informations : (1) le scénario sémantique et la base de données qui en découle, puis (2) nous avons sélectionné des individus et des variables les plus significatifs.

4.1 - L'analyse statistique des entretiens

4.1.1. Le scénario sémantique

Le scénario sémantique est l'élément essentiel de l'analyse menée avec TROPES car il permet d'une part une représentation pertinente par rapport au questionnement donné et d'autre part il permet de construire un tableau de données pour réaliser une analyse statistique avec SPAD. Dans le scénario que nous avons construit nous avons un total de 38 groupes sémantiques, ce qui correspond bien à l'objectif que nous nous étions assignés au départ. La mise en scène du scénario sur chaque entretien permet la comparaison entre les contenus et les résultats obtenus en terme de fréquence de cooccurrence des mots. Ils ont été regroupés dans la base de données et à partir de laquelle nous réaliseront une analyse factorielle avec SPAD.

Voici le détail des groupes sémantiques avec la liste des mots qui ont servi pour les constituer :

1/ Annualisation

- annualisation
- annualisé

2/ ARTT

- 35 heures
- loi Aubry
- RTT
- application

3/ Cadre de direction

- directeur
- direction
- patron

4/ Carrière professionnelle

- ancienneté
- carrière professionnelle
- statut professionnel

5/ Compromis, négociation

- accord
- consentement
- négociation
- signature

6/ Conditions de travail défavorables

- charge de travail
- contrainte
- pression
- surcharge de travail

7/ Conditions de travail favorables

- amélioration
- intérêt
- proposition
- souplesse

8/ Conflit

- conflit
- débat
- désaccord
- exagération
- grève
- problème
- rassemblement
- revendication

9/ Entreprise

- boîte
- département

- entreprise
- institution
- site

10/ Fermeture à 19 heures

- 19 heures

11/ Forfait heure

- forfait avec référence horaire
- forfait hebdomadaire
- forfait heure
- horaire variable
- pointage
- pointer

12/ Forfait jour

- forfait jour
- forfait sans référence horaire
- forfait tous horaires

13/ Gestion du temps de travail

- contrôle
- gestion
- heure de travail
- heure supplémentaire
- horaire
- nombre d'heure
- présence

14/ Institutions de l'entreprise

- comité d'entreprise
- délégué du personnel
- délégué syndical
- vote

15/ Majoration du salaire

- avantage
- hausse

16/ Marché et produit

- activité
- affaire
- client
- concurrence
- contrat
- domaine
- extérieur
- marché
- matériel
- prix
- production

- productivité	- position 3A
- produit	25/ <u>Position 3B</u>
17/ <u>Minoration du salaire</u>	- position 3B
- baisse	26/ <u>Position 3C</u>
- compensation	- position 3C
- perte d'autonomie	27/ <u>Recrutement du personnel</u>
- perte de salaire	- création d'emploi
- réduction de salaire	- embauche
18/ <u>Organisation du travail et collectif</u>	- emploi
- convention collective	- management
- information	28/ <u>Statut mensuel</u>
- modalité	- statut mensuel
- organisation	29/ <u>Temps plein</u>
- planning	- temps plein
- règle	30/ <u>Temps de travail 12 h par jour</u>
- relation	- 12 heures
- système	31/ <u>Temps de travail 37 h/ semaine</u>
19/ <u>Organisation du travail et individu</u>	- 37 heures
- autonomie	32/ <u>Temps de travail 39 h/ semaine</u>
- choix	- 39 heures
- mission	33/ <u>Temps de travail 40 h/ semaine</u>
- notification écrite	- 40 heures
- responsabilité	34/ <u>Temps de travail 8 h par jour</u>
20/ <u>Organisations syndicales</u>	- 8 heures
- CFDT	35/ <u>Temps partiel</u>
- CFTC	- temps partiel
- CGC	36/ <u>Travail en équipe</u>
- CGT	- équipe
- force ouvrière	- groupe
- syndicalisme	- service
- syndicaliste	- unité
- syndicat	37/ <u>Vacances</u>
21/ <u>Personnel non cadre</u>	- congé
- coéquipier	- loisir
- employé	- pont
- ouvrier	- vacances
- secrétaire	38/ <u>Vie privée</u>
- technicien	- enfant
22/ <u>Position 1</u>	- famille
- position 1	- maison
23/ <u>Position 2</u>	- vie
- position 2	
24/ <u>Position 3A</u>	

4.1.2. La base de données

Dans la base de données nous trouvons les 30 interviewés en lignes et les 38 groupes sémantiques du scénario en colonnes qui sont les variables. Dans chaque fenêtre du tableau se trouvent les « unités » c'est-à-dire la valeur de la fréquence de cooccurrence des mots, calculée par le logiciel sur chaque entretien. La base de données obtenue sera ensuite activée pour effectuer une analyse factorielle avec SPAD.

4.2 - L'analyse factorielle

Il ne s'agit pas pour nous de vérifier si les salariés sont satisfaits ou non de la réduction du temps de travail, ni de comprendre dans quoi ils investissent le temps libéré, mais il s'agit plutôt de comprendre, en amont, quels sont les facteurs structurant des représentations temporelles expliquant *comment on pense* et *pourquoi on fait*.

En d'autres termes, pour répondre à la question : *comment pensent et pourquoi agissent ainsi les interviewés ?*, notre objectif a consisté à repérer dans les entretiens les *phrases clés* les plus pertinentes qui vont nous permettre justement de comprendre comment ils pensent et pourquoi ils agissent ainsi. Sachant que notre objectif est de pouvoir *accélérer sa vitesse de lecture des entretiens et ainsi pouvoir prendre du recul*³⁴, nous en avons conclu qu'il fallait éviter de relire la totalité des discours pour rechercher les phrases clés qui nous serviront pour mener l'analyse. Pour repérer avec rigueur les phrases clés les plus pertinentes nous nous sommes appuyés sur les résultats donnés par l'analyse statistique. Après l'analyse qualitative de contenu d'entretiens menée avec le logiciel TROPES qui nous a permis d'obtenir le tableau des données, la deuxième phase de l'analyse consiste à effectuer une analyse factorielle activée avec le logiciel de statistiques SPAD sur les résultats contenus dans le tableau des données énoncé précédemment. Pour terminer l'analyse, nous interpréterons ces phrases clés issues des entretiens de façon à en extraire ce qui doit nous permettre de *comprendre les facteurs structurant des représentations temporelles*.

Nous croisons les informations contenues dans les deux tableaux qui identifient les principaux axes³⁵, c'est-à-dire selon les variables et les individus significatifs (tableaux du « classement des individus et des variables par ordre de prépondérance décroissant », pages 83 et 94). Nous rappelons que les variables actives présentes dans ces tableaux ont été extraites du scénario sémantique construit selon notre questionnement. Par conséquent les phrases qui en seront issues seront bien les phrases clés que nous recherchons. Ces phrases clés seront choisies dans les

³⁴ Rodolphe Ghiglione, Agnes Landré, Marcel Bromberg et Pierre Molette *op. cit.*, p.79.

³⁵ L'explication du nombre et du choix des axes est donnée à la page 79.

entretiens selon l'ordre précis dicté par les résultats de l'analyse factorielle, c'est-à-dire selon la « qualité » de représentation des individus qui identifient le plus fortement les axes factoriels. En pratique, il faut piloter ensuite le logiciel de traitement de texte avec la fonction [rechercher les mots] dans les entretiens des individus nominés par l'analyse factorielle. Les mots recherchés sont en fait les *équivalents sémantiques* et les « innovations langagières » du scénario. Ensuite Nous pouvons copier les extraits d'entretien qui ont le plus contribué à identifier les axes.

L'objectif de l'analyse factorielle qui s'ensuit est de rechercher au sein de toutes les variables et de tous les individus ceux et celle qui sont les plus significatifs, c'est-à-dire qui identifient les axes factoriels les plus porteurs d'informations. Cette réduction à la fois du nombre de variables et d'individus nous permettra d'extraire avec assurance les phrases clés que nous recherchons.

4.2.1. Sélection des individus

Pour pouvoir interpréter les résultats de l'analyse factorielle nous disposons de deux catégories d'informations : tout d'abord les informations codées qui seront utilisées dans les représentations graphiques : l'entreprise « A » ou « M » qui emploie, le statut de l'interviewé (professionnel ou syndical) et le genre. Pour terminer nous disposons de la sélection des 38 variables issues du scénario sémantique.

Codage des individus	Entreprise A	Entreprise M	Statut dans l'entreprise	Genre ³⁶
AA	X		- Ingénieur 3A	M
AB	X		- Ingénieur 2	M
AC	X		- Ingénieur, syndiquée CFDT	F
AD	X		- Gestionnaire des achats, au CE	M
AE	X		- Technicienne hors commission	F
AF	X		- Ingénieur	F
AG	X		- Salarié	M
AH	X		- Salariée	F
AJ	X		- Salarié	M
AK	X		- Secrétaire	F
AL	X		- Syndical CFDT	M
AM	X		- Syndical CGT	M
AN	X		- DRH	M
AO	X		- Syndical FO	M
BA		X	- Salarié	M
BB		X	- Salarié	M
BC		X	- Salarié	F
BD		X	- Salarié	M
BE		X	- Salarié	M
BF		X	- Salarié	M
BG		X	- Salarié	M

³⁶ Avec « F » = genre féminin. Avec « M » = genre masculin.

BH		X	- Salarié	F
BI		X	- Salarié	M
BJ		X	- Syndical	M
BK		X	- Syndical FO	M
BL		X	- Responsable relations sociales	M
BM		X	- Syndical CFTC	M
BN		X	- Syndical CGC	M
BO		X	- Syndical CFDT	M
BP		X	- Syndical	M

4.2.2. Sélection des variables

1 - Annualisation	21 - Personnel non cadre
2 - ARTT	22 - Position 1
3 - Cadre de direction	23 - Position 2
4 - Carrière professionnelle	24 - Position 3A
5 - Compromis-négociation	25 - Position 3B
6 - Conditions de travail défavorables	26 - Position 3C
7 - Conditions de travail favorables	27 - Recrutement du personnel
8 - Conflit	28 - Statut mensuel
9 - Entreprise	29 - Temps plein
10 - Fermeture à 19 h	30 - Temps de travail 12h/j
11 - Forfait heure	31 - Temps de travail 37h/s
12 - Forfait jour	32 - Temps de travail 39h/s
13 - Gestion du temps de travail	33 - Temps de travail 40h/s
14 - Institutions de l'entreprise	34 - Temps de travail 8h/j
15 - Majoration du salaire	35 - Temps partiel
16 - Marché et produit	36 - Travail en équipe
17 - Minoration du salaire	37 - Vacances
18 - Organisation du travail et collectif	38 - Vie privée
19 - Organisation du travail et individu	
20 - Organisations syndicales	

5 - Interprétation des résultats

5.1 - Le premier axe factoriel

Nous savons que c'est sur le premier axe factoriel que sont résumées le plus d'informations avec environ 21,5% des informations totales. Notre analyse fait apparaître une répartition des salariés diamétralement opposée autour du premier axe avec d'un côté les « contraintes professionnelles » et de l'autre le « bien être privé ». Les variables actives qui construisent les « contraintes professionnelles » sont essentiellement les *organisations syndicales*, les *compromis et négociations*, les *cadres de direction*. Nous pouvons émettre l'hypothèse que l'accord des 35 heures apparaît dans ce contexte comme se situant davantage du côté des « contraintes professionnelles ». Vérifions cette hypothèse à partir des extraits de phrases clés.

5.1.1. Le premier axe factoriel : les contraintes professionnelles

Les phrases clés illustrant les « organisations syndicales »

Pour illustrer ce pôle, nous avons sélectionné des phrases clés qui parlent des différentes *organisations syndicales*. Nous constatons que le point d'achoppement se situe curieusement au sein des organisations syndicales plutôt qu'avec la Direction... Toutefois, l'application de l'accord des 35 heures dans les deux entreprises unit tous les syndicats pour demander la création de nouveaux emplois. Mais surtout elle les divise en deux clans opposés : les uns sont favorables à la création d'une vraie RTT, lui préférant plutôt la relance économique pour créer des emplois (entreprise « M »), tandis qu'à contrario, d'autres ont négocié et signé avec le patronat l'accord sur les 35 heures (entreprise « A »). Ceux-là sont très favorables au principe du contrôle du temps de travail par le pointage des heures proposé par le forfait heure. De ce fait ils sont opposés au principe du forfait jour.

(Mat 11, p. 160) « D'une manière générale dans le débat national sur les 35 heures on parlait de nouvelle organisation du travail, nouveaux métiers, je dirais que je ne crois pas que FO n'y ait jamais trop cru. D'une manière générale pour nous l'emploi c'est très important et la RTT n'est pas nécessairement le meilleur moyen d'y parvenir et là c'est une condition ou on diverge pas mal avec d'autres syndicats et en particulier la CFDT. Pour nous ce qui crée des emplois salariés c'est la relance économique, c'est l'expansion, je disais tout à l'heure on est Keynésien. »

(Al 12, p. 69) « Les syndicats comme la Direction voulaient signer. Ils ont signé. FO et CGC ont signé l'accord central sur la RTT et la CGT et la CFDT ont refusé, ils ont dit que c'était trop loin de ce qu'on demandait. »

(Al 12, p. 69) « Donc la CGT et la CFDT ont décidé d'organiser un référendum. On a dit suivant les résultats du référendum on signera ou on ne signera pas l'accord. Suivant les résultats ça nous permettra de mettre en cause cet accord ou pas. La CFDT raisonnait comme ça elle. Ca leur permet de mettre en cause l'accord. Nous on le liait à la signature ou pas, aux résultats du référendum de la CGT. A la différence de la CFDT qui dit : malgré tout, on ne signera pas. Nous, on a dit on respectera la voie des salariés. »

(Al 12, p. 72) « Nous, la CGT-CFDT, on était pour le pointage. C'est pour plusieurs raisons qu'on n'a pas signé cet accord, parce qu'il n'y avait plus de contrôle du temps de travail. Le fond de la chose principale, c'est qu'on nous mettait en place des forfaits jour où il n'y avait plus de contrôle du temps de travail. »

(Al 12, p. 74) « La CGT est contre le forfait jour. Elle est pour une vraie RTT à 35 heures et pour des créations d'emplois correspondantes. Oui on est tout à fait dans la ligne et si les gens se plaignent, on est prêt à remettre en cause, au niveau légal, les forfaits jours et les forfaits sans références horaires. On est prêt à demander que

ce soit renégocié avec un contrôle du temps de travail en heures et puis en jours de travail parce qu'il y a aussi des forfaits en heures de travail. »

Les phrases clés illustrant les « compromis-négociation »

Nous avons repéré d'autres extraits de discours relatifs au *compromis – négociation*, qui confirment également que l'accord des 35 heures se situe plutôt du côté des « contraintes professionnelles ». Les individus des deux entreprises se représentent l'accord sur les 35 heures comme une alternative peu pérenne dans le temps, et les Directions des deux entreprises repoussent toujours la négociation sur les 35 heures, comme si elles ne voulaient justement pas aborder le sujet fondamental du temps de travail. Voici les textes repérés dans ce sens.

(Mat 11, p. 156) « Sachant que dans l'entreprise « A » la Direction est assez ouverte à la négociation, depuis 1996 on négoce sur des tas de sujets, une quinzaine, une vingtaine de sujets. Mais j'ai l'impression que justement la Direction avait lancé des négociations tous azimuts sur des sujets qui lui coûtaient beaucoup moins cher, c'est qu'elle ne voulait justement pas négocier sur le sujet fondamental du temps de travail et de la RTT. Donc l'intérêt positif, c'est que ça a obligé la Direction à négocier sur ce sujet là. »

(Mat 14, p. 191) « Les salariés se sont bien motivés. Malheureusement quelques jours après, la CFDT a accepté les 7 jours pour poursuivre les négociations et imposer le contrôle du temps de travail par pointage, question d'idéologie. Alors que finalement on a bien vu que ce n'était pas l'attente des salariés. »

(Mat 14, p. 195) « Chez nous les négociations avaient tardé d'ailleurs. Honnêtement, à juste titre je crois que la loi était tout à fait trop imprécise en ce qui concerne les ingénieurs et cadres pour qu'une société qui emploie plus de 70% d'ingénieurs et cadres, commence à faire tout et n'importe quoi. Donc, quelque part, il n'était pas inutile d'attendre la loi Aubry 2, même si elle ne correspond pas forcément à nos attentes. Mais enfin une fois qu'elle est légiférée elle est légiférée... »

(Al 12, p. 69) « Alors pendant l'été, comme la plupart des gens prenaient des vacances, on a demandé qu'il y ait un arrêt des négociations parce qu'on s'est dit que les autres risquent de signer tant qu'on ne peut pas mobiliser les gens. Alors, ça reportait au mois de septembre. Donc en septembre 2000 les réunions de négociation ont repris... et alors on a essayé de comment dire... faire pression sur la Direction pour obtenir un peu plus que ce qu'elle proposait, on était déjà arrivé à 12 jours de congés, avec 2 heures de moins de travail. »

Les phrases clés illustrant le cas des « cadres de direction »

Pour terminer l'interprétation du pôle des « contraintes professionnelles » nous avons choisi les phrases clés qui parlent des *cadres de direction*, en d'autres termes de la Direction contre qui se sont insurgés les salariés des deux entreprises « A » et « M ».

En effet, à leur lecture nous voyons que pratiquement tous les employés des deux entreprises s'opposent aux propositions de leur Direction, ceci même dans l'entreprise « M ». L'origine du conflit concerne le nombre de jours de congés qui est attribué par la Direction à l'occasion du passage aux 35 heures. Les employés des deux entreprises reprochent à leur Directeur de leur accorder moins de jours de congés que ceux auxquels ils ont mathématiquement droit... Toutefois une ambiguïté persiste chez les employés de l'entreprise « M » qui s'interrogent sur les heures de travail qu'ils devront effectuer après la signature des accords, ne connaissant pas avec précision la différence horaire entre le statut mensuel défendu par les syndicats et le forfait jour défendu par la Direction.

(Mat 11, p. 152) « Avant la mise en place des 35 heures, la catégorie des statuts mensuels était sur un horaire de 38 heures 30 et la catégorie des ingénieurs et cadres c'est assez flou. C'est-à-dire que je pense que la plupart des syndicats étaient sur la base de cet horaire là, mais pour la Direction ils étaient plutôt sur la base d'un forfait tous horaires (forfait jour), d'où cette incompréhension qui a généré pas mal de problème. »

(Mat 11, p. 155) « Certains syndicats avaient attaqué la Direction devant l'inspection du travail. C'était flou et je ne sais pas qu'elle était la vérité : est ce qu'on était au forfait tous horaires (forfait jour) ou au forfait à 38 heures 30 ? Mais c'est clair que maintenant avec ce forfait jour, si quelqu'un qui arrive à 7 heures 30 le matin et part à 19 heures 30 le soir, c'est parfaitement légal. Donc je dirais que de ce côté-là, la Direction a gagné. »

(Mat 11, p. 159) « La Direction avait choisi de négocier en partant de vraiment très très bas, ce qui pour moi était vraiment une erreur parce que ça montrait qu'elle se moquait des gens. Ça revenait à manifester un peu du mépris pour les salariés d'oser présenter même en situation de départ, de telles propositions. Pour moi c'était une erreur du directeur de partir d'aussi bas. C'est vraiment témoigner du mépris pour les salariés. Donc il y a eu une situation de rejet unanime de tous les salariés. »

(Mat 11, p. 190) « C'était un conflit essentiellement entre les syndicats et la Direction. Les salariés avant qu'on entre vraiment dans le cas de la loi Aubry et qu'on les sensibilise dans les Assemblées Générales sur la RTT, ses conséquences et autre, ils n'étaient pas directement en conflit avec la Direction. Il y avait une certaine insatisfaction qui remontait à travers nos rôles de représentants du personnel ou à travers le Comité d'établissement. Le concept d'un forfait tous horaires (forfait jour) convenait relativement bien à la majorité des salariés. »

(Mat 14, p. 191) « Aux ingénieurs et cadres, la Direction ne leur avait accordé que 7 jours de congés RTT alors que compte tenu qu'on n'était pas à 39 heures mais à 38 heures 30, il aurait fallu qu'elle nous octroie 21 jours de congés RTT mathématiquement. Donc, c'est devant cette iniquité que les syndicats avaient motivé les salariés pour exiger du directeur plus de jours de congés RTT... »

(Mat 14, p. 191) « La Direction a accordé astucieusement les 35 heures aux ouvriers, techniciens et employés administratifs. Elle a obtenu la signature de 2 syndicats, dont un qui n'existe pas sur Toulouse et l'autre qui était très minoritaire à cette époque là. En fait, grâce à ces 2 signatures, elle a réussi à imposer aux ingénieurs et cadres une RTT qui n'est pas essentiellement sous forme de jours de congés mais qui, en plus, impose pour une certaine catégorie d'ingénieurs et cadres le contrôle du temps de travail avec pointage, ce qui n'était pas du tout l'attente des salariés et ce qui ne correspondait pas du tout à nos souhaits. »

(Mat 14, p. 193) « La Direction a astucieusement contourné les contraintes des heures supplémentaires, puisqu'il est convenu dans l'accord sur le droit syndical que seules les heures supplémentaires demandées et justifiées par l'employeur, avant qu'elles ne se fassent, seront prise en compte. Alors il y a des tas de salariés qui peuvent faire les 37 heures 30 ou les 35 heures en 37 ou 40 heures et dans le mesure ou ce n'est pas leur employeur ou leur responsable hiérarchique direct qui leur demande elles ne leurs sont pas payées. »

(Al 12, p. 68) « On a demandé de commencer les négociations et la Direction ne voulait pas. Elle a voulu absolument terminer les négociations sur les statuts en fin 1999. Début 2000 elle a enfin ouvert les négociations sur la RTT. Ça a commencé en février 2000 et ça s'est terminé en octobre 2000. Nous on a pas signé, FO a signé. C'est pour ça que l'on n'a pas pu obtenir de meilleures avancées parce que ils ont cédé. Comme la Direction a lâché quelques augmentations, ce n'était pas l'intérêt des 35 heures. La Direction a lâché des augmentations de salaire aux catégories, 150 Francs pour les plus petites catégories, 2% pour les autres. »

(Al 12, p. 68) « Les négociations ont commencé en février, les propositions du directeur ne nous ont pas satisfaites, évidemment c'était loin de ce qu'on demandait. On demandait les 35 heures et 23 jours de congés. La Direction ne proposait que 10 jours de congés au départ. A ce moment là, tous les syndicats ont réagi, ont refusé et il y a eu une cohésion. On appelait les gens à réagir contre le projet du directeur. »

(Al 12, p. 68) « De mars à mai on a fait les manifs et on avait l'habitude de prendre le vendredi après-midi pour faire les 35 heures. C'était un mot d'ordre, la Direction refusait de nous donner les 35 heures, on les prend. »

(Al 12, p. 69) « Et puis nous, on réclamait qu'il y ait quand même un point important pour nous : la RTT. Notre mot d'ordre c'était : plus de temps libre ! Mais c'était aussi la création d'emplois. La CGT, on s'est toujours battu là-dessus. On a toujours appelé aux gens et à la Direction. »

5.1.2. Le premier axe factoriel : le bien être personnel

Le « bien être personnel » apparaît comme étant l'autre pôle du premier axe. Alors que les 35 heures auraient très bien pu fournir l'occasion d'une réunion des représentations du travail et du bien-être chez les individus, ces deux ordres restent des réalités séparées. Pourquoi l'accord des 35 heures, qui est libérateur de temps

libre, n'apporte-t-il pas le bien être personnel ? Il s'agit ici du clivage le plus structurant de l'organisation des représentations temporelles chez les salariés. En creusant un peu la question, nous constatons que ce pôle insiste sur l'importance des *conditions de travail favorables*, sans oublier les aspects familiaux au travers de l'étude de la *vie privée*, et, de manière surprenante, l'importance des *marchés et des produits* de l'entreprise pour le bien-être personnel. Il faut rappeler que les individus les plus significatifs qui contribuent à la construction du pôle du « bien être personnel » ne sont que des individus de l'entreprise « M » ...

Les phrases clés illustrant les « conditions de travail favorables »

Pour illustrer le pôle du « bien être personnel » nous avons extrait les phrases clés qui parlent des *conditions de travail favorables*. Nous ne sommes pas étonnés de voir que les entretiens sélectionnés dans cette partie sont surtout ceux des femmes. En effet, l'accord des 35 heures leur permet de libérer du temps qu'elles consacrent surtout à leur vie familiale, mais ce temps libéré les emprisonne aussi sur le plan professionnel dans des tâches moins intéressantes. Par extension, c'est aussi à cause du pointage des heures de travail que leur situation professionnelle s'est souvent dégradée...

(Mat 8, p. 134) « Je ne sais pas si la volonté des salariés était si nette que ça finalement. Le problème c'est que les gens voulaient un contrôle des heures c'est clair, ils n'étaient pas prêts à pointer les heures et ils voulaient avoir effectivement la possibilité de bosser moins. Donc je pense que pour les syndicats ce n'était pas évident de trouver un moyen de satisfaire les salariés. Il y avait le pointage mais il aurait fallu que tous les individus portent ce raisonnement. Je pense qu'effectivement ils ont essayé avec la fermeture du centre à 19 heures 30. »

(Mat 8, p. 135) « J'étais prête à donner beaucoup pour garder ces 2 jours de congés, je travaillais énormément ce qui fait que j'avais l'équivalent d'un boulot à temps plein mais aussi je voyais l'intérêt d'avoir un boulot intéressant. »

(Mat 8, p. 135) « Donc du coup pour des gens comme moi à qui on a tendance à donner du boulot moins intéressant, je ne suis pas limitée au niveau tranche horaire. Je ne peux plus faire ce que je faisais avant, donc du coup l'intérêt du boulot au niveau du passage au pointage n'est pas terrible, au niveau horaire peut être mais au niveau intérêt non. »

(Mat 8, p. 136) « C'est toujours un peu le dilemme le fait de la femme au travail. C'est de dire bon je veux m'épanouir dans le boulot et je veux que mes gamins soient élevés correctement. Moi j'ai la chance d'avoir un mari qui peut s'investir à moitié - moitié à la maison, ce qui fait que j'ai pu effectivement, avec ce système là, m'épanouir dans le boulot et je ne regrette pas une seconde d'avoir fait ça et je n'ai pas du tout l'intention de reprendre à temps plein non plus. »

(Mat 8, p. 136) « En fait, avant je savais que je me faisais avoir mais je m'en foutais parce qu'il y avait l'intérêt du boulot, maintenant je ne veux plus me faire avoir. Il y a les preuves au niveau heures maintenant et en plus il y a moins d'intérêt au niveau boulot. Pour moi c'est dû aux 35 heures. Je suis moins disponible donc on peut moins compter sur moi, je suis moins corvéable à merci mais ça c'est très personnel dans la mesure où moi j'ai réagi comme ça, c'est-à-dire que j'étais prête à reprendre un boulot à temps plein.... »

(Mat 8, p. 136) « Les autres femmes que je connais, il y en a une qui a 30 ans elle est aux 4/5, elle le vit mal. Tous les individus râlent sur la rémunération sur la reconnaissance etc. Mais elles n'ont pas fait le pas de lâcher un peu l'intérêt du boulot pour s'occuper de leurs gamins. Ca c'est un choix. Il y a une rôle constante chez les femmes parce qu'elles savent qu'elles sont moins payées que les hommes. Elles savent que leurs gamins sont en garderie et qu'il faut s'en occuper... Moi je n'ai pas ce problème là maintenant, parce que si je suis au boulot c'est mon mari qui assume. Je n'ai pas ce problème de tiraillement, c'est-à-dire que quand je suis au boulot j'ai l'esprit tranquille. »

(Mat 8, p. 137) « Si moi j'étais prête à donner c'est qu'en contrepartie mon responsable était prêt à me filer des trucs intéressant... C'était leur intérêt parce que bon finalement j'étais efficace et pour la société j'étais moins payée. »

(Mat 8, p. 138) « Le fait de travailler en 3/5 on gère, on va moins prendre le café avec ses collègues, on limite les temps de repas parce que bon on a beaucoup moins de temps par rapport à avant ou il faut se dégager plus de temps. Au niveau 35 heures ça a changé dans la mesure où le centre ferme à 7 heures 30 et que par exemple si j'arrive un mardi soir et que je n'ai pas fini de bosser à 7 heures 30 et qu'il y a une proposition qui doit partir le soir même, je suis bien ennuyée. Si le lendemain je ne suis pas là et que je ne peux pas y aller à 10 heures comme j'avais l'habitude de faire, c'est plus stressant au niveau planning journée. Il faut calculer ce qu'on peut faire dans la journée alors qu'avant je me disais bon j'ai encore jusqu'à 10 heures. »

(Mat 8, p. 138) « La semaine dernière j'ai fait une proposition qui a été envoyée par fax et le lendemain matin qui était un mercredi il a fallu faire des modifications et comme je n'étais pas là, c'est une collègue qui l'a fait. Ca c'est gênant parce que c'est une collègue qui reprend... Ce n'est pas très normal. »

(Mat 8, p. 138) « A une époque je travaillais chez moi, j'amenais des dossiers et je travaillais. Et maintenant je ne le fais plus parce que je n'ai plus le temps. J'ai déjà bossé toute la journée et puis c'est vrai qu'aussi maintenant ce ne sont plus des dossiers intéressants... Avant c'était un gros projet et je pouvais avoir 25 ou 30 sous traitants qui attendaient un contrat de travail, c'est-à-dire que c'était très personnel comme relation. Du coup il m'arrivait d'emmener du travail à la maison mais enfin bon, il n'y a plus tellement d'intérêt. »

(Mat 4, p. 107) « Vous alliez voir la secrétaire et elle s'occupait de tout. Petit à petit dans les années 90 il a été clair que les sociétés type l'entreprise «M» ont essayé de

faire baisser les postes de coûts plus ou moins productifs, qu'ils pensent ne pas être vitaux. Donc est arrivé en même temps la micro informatique etc. Par exemple petit à petit on s'est retrouvé à faire notre courrier, à faire notre frappe etc. »

Les phrases clés illustrant la « vie privée »

Toujours pour illustrer le pôle du « bien être personnel » du premier axe nous avons extrait les phrases clés qui parlent de la *vie privée*. Chez les individus une opposition forte cohabite entre l'envie de consacrer plus de temps à la vie privée et l'envie de poursuivre une carrière professionnelle. La plupart des individus sont convaincus qu'ils agissent comme il faut en choisissant d'épargner du temps pour leur famille.

(Mat 8, p. 134) « Mon premier enfant je l'ai eu il y a 12 ans. J'ai passé 3 ans à bosser à temps plein. Je ne l'ai pas vu grandir puisque je partais tôt le matin et rentrais très tard le soir et quand le deuxième est né, le premier avait 2 ans. J'ai décidé de passer à 4/5 pour au moins dégager une journée pour lui. Puis là j'ai dit j'arrête pour élever les enfants, mais bon c'est vrai que maintenant je les vois, mais il y avait des semaines où je ne les voyais que le matin en partant et le soir en rentrant. Je me dégage au moins deux journées pour les voir... »

(Mat 8, p. 139) « C'est leur vie, ils s'éclatent au travail mais leur vie en dehors elle est terne, ils le disent. »

(Mat 8, p. 139) « Je pense qu'effectivement j'occuperais ma vie mais est ce que j'irais faire le boulot que je fais actuellement, ça ce n'est pas dit mais je trouverais effectivement une activité. »

(Mat 4, p. 105) « Je crois que c'est dans notre société très marqué, mais je pense que ce n'est pas simplement dans notre société qui fait qu'on a pris beaucoup sur nous en terme de disponibilité par rapport au temps disponible. Donc c'est du temps pris sur le reste de la vie, du temps familial, du temps des repos etc. C'est vrai qu'on a assisté à une dérive avec aucun contrôle et des situations d'abus. Moi je me souviens qu'à certaines périodes il m'est arrivé de travailler depuis 8 heures à 9 heures le matin jusqu'à des 11 heures le soir sans que personne ne vienne vous dire quoi que ce soit. »

(Mat 4, p. 107) « Il est clair de toute façon mathématiquement qu'on a moins de temps de travail. On a intégré le fait que la qualité de vie c'était aussi d'avoir du temps pour eux, pour la famille leur loisir et faire autre chose que le travail. »

(Mat 4, p. 109) « Ce qui me plaît bien c'est me déplacer parce que je ne conçois pas le boulot pour rester tout le temps fixé dans mon bureau et ne pas en bouger, avoir des horaires de travail réguliers. J'aime que ça varie. Ça demande quelques contraintes familiales mais disons que ma famille a bien intégré ça et depuis très longtemps j'ai toujours eu des tâches qui m'obligeaient à me déplacer donc depuis très longtemps ma famille a pris ce rythme. »

(Mat 4, p. 109) « Parfois il y a des dossiers pour préparer une réunion pour se rafraîchir les idées ça m'arrive. Ca m'est arrivé chez moi mais vraiment dans des situations urgentes. Ca arrive, mais je considère ça comme totalement anormal. Ma famille, ma femme en particulier n'aime pas du tout ça. Elle le vit assez mal mais quelque part aussi c'est lié à cet aspect de responsabilité, d'objectif qu'on vous donne. Ce qui fait que vous vous sentez responsable d'en faire un peu plus pour arriver à gérer la mission que l'on vous a confiée. »

(Mat 4, p. 110) « Une bonne rémunération aide mais c'est pas une fin en soi en tout cas moi je ne la considère pas comme ça. Il faut prendre en compte la qualité de vie dans le travail, les relations humaines, l'humanisme dans le travail c'est important pour arriver à dépasser les problèmes au quotidien. »

(Mat 4, p. 110) « J'aime bien regarder un petit peu les reportages en général, que ce soit des voyages privés, des conditions de vie des gens et j'ai vu maints exemples de gens qui avaient un bon relationnel familial dans les relations externes et qui avaient au contraire de gros problèmes dans leurs boulots et ça ne les aidait pas beaucoup. »

(Mat 7, p. 127) « Je me retrouve plus en famille, je rentre plus tôt le soir et je prends du temps libre... Ca me permet d'avoir une vie de famille beaucoup plus forte que celle que j'avais avant. »

(Mat 7, p. 131) « C'est très important, c'est de 0 à 3 ans qu'on prépare un enfant à la société en fait. Simplement les bases comme savoir demander, les préparer à la maternelle, savoir s'exprimer pour demander des choses. »

Les phrases clés illustrant les « marchés et produits »

Pour terminer l'illustration du « bien être personnel » nous avons choisi les phrases clés qui parlent des *marchés et des produits*. Il est curieux de constater ici que les employés de chez « M » s'inquiètent de la santé économique de leur entreprise, comme s'il craignaient pour leur emploi, comme s'il était menacé par l'accord des 35 heures, comme si le fait de réduire le temps de travail allait affaiblir la santé économique de leur entreprise, comme si le fait d'embaucher du personnel était une menace pour eux... Il apparaît de fortes contradictions chez les salariés de « M » car selon eux, l'accord des 35 heures doit permettre de nouveaux recrutements du fait de la réduction du temps de travail des personnels en place. Dans le même temps ils sont aussi inquiets de voir augmenter les tarifs des produits et services proposés par l'entreprise aux clients à cause du coût de la main d'œuvre, rendant l'entreprise « M » moins compétitive sur le marché international notamment. Pour terminer, ce qui est curieux c'est que les salariés de chez « M » parlent de leur entreprise en termes condescendants, exactement comme le feraient des employeurs. Parmi les solutions qu'ils avancent citons : leur volonté de fournir un travail de qualité, leur conscience professionnelle, leur contribution au prestige de l'entreprise etc. Il est

clair que l'accord des 35 heures ne se trouve pas dans cette partie mais bien dans le pôle des « contraintes professionnelles ».

(Mat 8, p. 135) « Ceci dit c'est vrai qu'en ayant des tranches horaires un peu réduites je n'aurais peut être pas pu assumer ce genre de trucs. Donc à partir de là je suis obligée d'avoir des contrats moins intéressants, des petits contrats. Du coup l'intérêt du boulot décroît...ça c'est lié effectivement au fait qu'aux 3/5 auparavant j'acceptais des charges de travail alors que maintenant effectivement je ne peux plus assumer ce genre de travail. »

(Mat 8, p. 136) « Ce qui me plaisait je dirais c'était l'aspect indépendance et autonomie à propos de mon boulot, c'est-à-dire que je faisais comme je voulais. Ca je n'en n'ai plus la possibilité parce que je n'ai plus de gros projet je dirais... Je ponds des propositions commerciales adaptées, je fais du copier coller je change le prix et puis voilà, actuellement c'est ça. »

(Mat 8, p. 137) « C'est toujours pareil les contrats 3/5, enfin le temps partiel en général, ça marche ou ça ne marche pas en fonction des personnalités de chacun. C'est-à-dire qu'il ne faut pas se buter en tant que salarié à temps partiel en disant, moi je travaille de telle heure à telle heure, à tel jour et dire effectivement vous acceptez mon temps partiel. Donc ça, ça marchait bien jusqu'à présent et puis c'est très personnel dans la mesure où il faut qu'il y ait une acceptation de la part des gens avec qui vous bossez Vous, en tant que salarié il faut être disponible. Le temps partiel ça marche quand effectivement il y a un accord de toute les parties au niveau du projet. »

(Mat 8, p. 139) « Bon ce n'est pas un projet à court terme parce que c'est le genre de truc où il y a pas mal d'investissements, mais c'est quelque chose... J'ai envie de changer complètement de domaine. Le spatial j'en ai ma claque. Le commercial j'en ai ma claque et j'ai envie de vivre autre chose. »

(Mat 4, p. 105) « Moi je me souviens qu'à certaines périodes il m'est arrivé de travailler depuis 8 heures à 9 heures le matin jusqu'à des 11 heures le soir sans que personne ne vienne vous dire quoi que ce soit. Tout ça pour palier personnellement à des situations de sous effectif et de prise de commande d'engagement de contrat de la société par rapport à des clients d'ailleurs, mais au prix que chacun prenne ça sur soi. On ne met pas en face forcément les ressources nécessaires pour des questions économiques. Donc cette démarche RTT est très bien accueillie parce qu'il y a un élément qui va peut être un peu enrayer le phénomène et peut être faire marche arrière... »

(Mat 4, p. 106) « Ici, on vous laisse une grande liberté de travail, d'organisation de responsabilité et en particulier le management dit par objectif qui ne vous fixe pas une obligation de moyen mais une obligation de résultat. Donc à vous de vous débrouiller pour arriver finalement au résultat et les moyens qui vous sont soi disant libres parce que quand vous demandez de l'aide parce que vous êtes en situation de

surcharge, ils peuvent ne pas vous aider dans ce domaine, donc c'est un peu un marché de dupe. »

(Mat 4, p. 106) « C'est-à-dire qu'on vous donne des objectifs qui sont ambitieux et il faut vraiment que vous crouliez au niveau des clients et des gens que vous interfacez, qui se plaignent qu'ils n'arrivent pas à faire avancer leur truc pour qu'on constate qu'effectivement vous êtes submergé et que là on prenne des dispositions pour vous aider. Mais tant que vous n'en n'arrivez pas là, il y a toujours aussi la suspicion que vous n'êtes pas capable d'assurer cette mission. »

(Mat 4, p. 106) « Ça dépend de l'intelligence et de la compréhension de vos responsables hiérarchiques. S'ils font la part des choses, s'ils voient bien que malgré toute la bonne volonté que vous pouvez y mettre vous n'y arrivez pas et qu'ils faut trouver d'autres solutions pour répartir un peu les tâches, ça peut aller jusqu'au dialogue de sourd, on va dire, où chacun reste sur sa position. Donc des arbitrages sont demandés à plus haut niveau par la Direction et généralement ça se passe mal parce que ce n'est jamais le salarié de base qui est en situation de force... Moi je n'ai jamais eu ce genre de problème directement, mais j'ai pu entendre quelques bruits comme ça. Mais je n'ai pas d'exemple précis à vous donner mais ça existe c'est clair. Ce sont des affaires d'individus de toute façon, il y a des individus qui ont une nature humaine on va dire ou un humanisme reconnu. Il y en a d'autres qui n'en ont pas, qui ne savent pas ce que c'est que les relations sociales et qui ne se réfèrent à la société que par rapport à des tâches, qui n'apportent aucune attention au relationnel, à la qualité des relations entretenues dans un groupe pour essayer de le faire marcher le mieux possible parce que bon des points comme ça, il y en a dans tous les domaines... »

(Mat 4, p. 107) « On a moins de temps disponible donc je pense qu'à force ça se répercute sur le fait qu'on couvre moins de domaines et donc forcément il faut plus de monde. Finalement on va dans 2 directions, soit on fait correctement le travail et on estime qu'on est obligé de se limiter, sachant qu'on a le temps d'en faire plus et qu'il faut quelqu'un d'autre pour faire le complément, ou bien vous prenez encore sur vous même et vos responsabilités et vous en faites moins par rapport à la mission qu'on vous demande, auquel cas vous prenez plus de risque encore. »

(Mat 4, p. 107) « D'autre part aussi, au moins dans la société, les ingénieurs sont souvent confrontés à des tâches de technicien supérieurs, c'est peut être une facilité de management et de statut cadre, mais le coût horaire est plus élevé par rapport aux avantages procurés par la flexibilité, de la facturation vis à vis des clients. Vous facturez une main d'œuvre plus facile à gérer que les techniciens qui sont plus syndicalisés etc. »

(Mat 4, p. 108) « C'est un domaine très concurrentiel, c'est la guerre des prix et des offres vis à vis des plus grand compétiteur mondiaux et en particulier les américains. Donc c'est un domaine où on survit ou on disparaît. Ca devient compliqué. Les décisions ou les options que peut prendre la Direction par rapport à des objectifs de

coûts de revient des produits, il ne faut pas se leurrer, elles ne dépendent que des coûts principaux, des coûts de main d'œuvre. Bon il y a des coûts de matières premières mais en comparaison on a beau travailler des matériaux nobles, c'est sans aucune mesure avec les heures de travail qu'il y a derrière. »

(Mat 4, p. 108) « Dès l'application de la RTT on s'est trouvé aussi à gagner pas mal d'affaires en particulier dans les télécoms où on était en situation de sous charge durant les années 1998 et 1999. En 2000 la charge de travail est répartie. On a rentré pas mal d'affaires et donc cela a imposé de faire appel à beaucoup de monde. »

(Mat 4, p. 108) « Le fait que ça soit varié que j'ai accès à des domaines variés, qu'il n'y ait pas de cantonnement, de cloisonnement dans un seul domaine et ça c'est bien. La photo de la société, c'est quand même un fait positif et d'autre part on ne vous cloisonne pas, on ne vous met pas une étiquette quand vous rentrez dans la société. On vous dit vous faites ça et vous ferez ça toute votre vie, ça c'est très ouvert et quelqu'un qui va par exemple développer des logiciels de bord très pointus pendant un temps, 3 ans après il peut prétendre à aller faire de l'intégration de satellite, puis il peut faire de la thermique dans un bureau spécialisé, puis aller dans un nouveau projet et faire part de son expérience. C'est assez ouvert et il n'y a pas de cloisonnement formel, pour peu que vous ayez un background dans tel domaine, que vous ayez certaine aptitude d'adaptation, certaine maîtrise des domaines de discipline et de langue parce qu'on travaille beaucoup en anglais, bientôt en allemand en espagnol. »

(Mat 4, p. 109) « Ça c'est le système pervers effectivement qui vient avec la RTT, ça arrivait auparavant. Il y avait tellement de boulot que quand on en avait marre on se barrait mais on allait continuer à travailler à la maison. Mais c'est clairement un domaine à risque avec la RTT et ça s'est concrétisé très rapidement. En effet, j'ai été un des premiers à être équipé d'ordinateur portable... Avant on avait tous un ordinateur fixe et puis il y a 3 ou 4 mois on est venu chercher l'ordinateur de bureau pour le remplacer par un ordinateur portable. On m'a dit que ça a été demandé par votre hiérarchie puisque vous vous déplacez etc. Avec tout le système de liaison avec le réseau interne à l'entreprise depuis partout sur la planète... C'est vrai que quand on est chez un sous-traitant ça peut être intéressant de consulter nos bases de données etc. Mais le truc aussi vous pouvez le brancher chez vous et continuer à travailler chez vous. C'est vrai que je fais suivre l'ordinateur chez moi, je ne l'ouvre pas tous les soirs mais enfin sur une quinzaine je l'ouvre bien une fois ou deux et je vais me connecter peut être une fois ou deux sur le centre... Alors bon ce ne sont pas des durées de travail très longues mais par exemple, quand on est en déplacement on a parfois des temps mort et je me suis surpris 2 ou 3 heures dans la chambre d'hôtel à pianoter pour préparer du boulot pour le lendemain. »

(Mat 4, p. 109) « Avant de vous offrir un nouveau poste les gens regardent un peu ce que vous avez fait, si ça correspond un petit peu etc. En tout cas les exemples sont

extrêmement nombreux pour voir les gens qui ont fait dans ce domaine un truc hyper spécialisé, qui ont aujourd'hui un truc totalement différent et puis ça n'a pas été un frein dans leur évolution. »

(Mat 4, p. 109) « Le projet d'avenir c'est d'essayer de ne pas croupir jusqu'à 60 ou 65 ans comme on veut nous le faire faire si on écoute les organisations patronales. C'est de pouvoir me dégager dès que je pourrais si j'ai une opportunité. Faire autre chose, le spatial c'est un travail, un domaine extrêmement intéressant et motivant surtout quand on est jeune etc. Quand on vient de l'extérieur on tutoie des techniques, des technologies qui font rêver le commun des mortels, mais une fois qu'on est dedans, moi ça fait 20 ans donc petit à petit on est un peu plus blasé. C'est comme toute activité, je sais que les sensations les plus fortes que j'ai eues c'est sur mon premier projet. Là, quand on a vu naître petit à petit le fruit du travail, le concrétiser, voir le satellite, le tir, on ressent de l'émotion et petit à petit ça s'émousse un petit peu aussi. »

(Mat 4, p. 110) « La réussite professionnelle de mon fils, c'est quelque chose qui me préoccupe beaucoup actuellement qui me prend pas mal d'énergie et de ressources et quand cet aspect sera sur de bon rails et bien engagé je pense ça me libérera d'autres domaines ou je pourrais envisager d'avoir d'autres projets plus personnel. »

(Mat 4, p. 110) « Si vous voulez aborder en dehors du travail des activités de façon sereine et dégagé, je pense que vous avez besoin d'être dans un état d'esprit qui fait que vous êtes assez satisfait de ce que vous faites au travail. Je pense que ce n'est pas absolu mais ça y contribue. Si vous faites correctement vos tâches ça vous donne confiance ce qui permet d'aborder plus sereinement les activités personnelles. »

(Mat 4, p. 110) « Moi je considère principalement qu'il faut travailler pour vivre, j'entends par là que c'est une nécessité matérielle mais je pense qu'il y a plein d'individus qui ont les moyens de vivre sans travailler ou du moins dans des activités différentes du travail traditionnel et qui s'éclatent totalement... Le travail ce n'est pas une fin en soi définitivement non, c'est un moyen de subsister, c'est un moyen de s'épanouir, de se réaliser, ça c'est vrai... En tout cas l'homme a plus besoin d'avoir une activité pour se prouver qu'il sait faire quelque chose pour à terme améliorer ou conforter son quotidien. »

(Mat 7, p. 127) « Tout le monde était content de ces 35 heures mais c'est l'applicabilité des 35 heures... Nous ne sommes pas une industrie, plutôt un gros artisanat. C'est un peu plus difficile à mettre en place ... Nous avons un décalage par rapport aux employés avec des gens comme moi qui préfèrent venir plus tôt le matin et d'autres qui veulent rester plus tard le soir... Quand on travaille avec l'extérieur comme moi il y a un décalage entre la demande de travail et le travail effectué. »

(Mat 7, p. 127) « Il y a toujours le problème de délai, moi je suis toujours en début et en fin, des fois il faut faire des contrôles mais on a besoin du produit et donc ça

bloque systématiquement chez nous ... Alors pour moi les 35 heures ça se résume au passage de 39 heures à 42 heures par semaine. »

(Mat 7, p. 129) « Il y a des formations mais elles se font surtout au niveau des cadres. Au niveau des agents administratifs on a des petites formations. Ce sont des formations à la limite de ce que l'on fait, parce qu'on a fait évoluer le produit donc ce n'est pas grand-chose. »

(Mat 7, p. 132) « A l'intérieur de la société on a travaillé sur certains produits sur certaines affaires et puis du jour au lendemain on s'est retrouvé sans boulot. Les produits ont été livrés et puis brutalement la cassure totale et puis on a été dispatchés dans différents services. »

(Mat 7, p. 133) « Il y a une certaine aura vis à vis de l'extérieur mais quand on en parle plus profondément on s'aperçoit que c'est à peu près partout pareil. »

(Mat 7, p. 133) « Ça nous perturbe dans le sens où on sait pertinemment que tous les individus sont sur un siège éjectable à partir du moment où l'on ne produit pas ce qu'ils demandent. Si on n'a pas le rendement qui est demandé on sera tous éjectés.

5.1.3. Conclusion sur les phrases clés illustrant le 1^{er} axe factoriel

Nous constatons que c'est bien dans le pôle des « contraintes professionnelles » que l'accord des 35 heures se situe puisque la négociation met en jeu les employés, les syndicats et la Direction. Le rôle des syndicats est majeur dans cette négociation bien qu'elle semble se construire sur des dissensions entre les syndicats à propos des fondements de la loi Aubry. En effet, les uns sont favorables à l'accord des 35 heures et l'ont signé, les autres sont en désaccord car ils sont plutôt favorables à la création d'emplois par la relance économique, et enfin d'autres encore sont favorables au contrôle du temps de travail par le pointage des heures et de ce fait ils sont contre le forfait jour. L'accord des 35 heures permet de recouvrer du temps libéré sous la forme d'une demi-journée par semaine ou d'une journée tous les 15 jours de libre, ou bien un nombre de jours de congés. Puisque la barre des heures de travail est abaissée à 35 heures par semaine, par différence le nombre d'heures supplémentaires est à présent plus important. Malheureusement ces points de vue font l'objet d'un désaccord flagrant avec les Directions qui n'acceptent pas le comptage mathématique des différences d'heures. Du fait de l'application de l'accord des 35 heures, la souplesse offerte par le forfait jour paraît être « la » solution des Directions car elle permet de ne pas régler les différentiels d'heures dues...

En conclusion, dans l'ensemble, les 35 heures apparaissent aussi ici comme une opportunité « ratée » de traiter ensemble le bien être personnel et les contraintes professionnelles. Notre analyse montre que les salariés de chacune des deux entreprises dissocient fortement les représentations qu'ils ont de leur bien être privé et de leur vie professionnelle.

L'analyse des variables qui construisent le second axe factoriel va-t-elle apporter un complément de réponse à notre recherche de la compréhension des facteurs structurants les représentations temporelles des individus ?

5.2 - Le deuxième axe factoriel

Nous savons que le second axe factoriel résume environ 13,1% des informations qu'il faut comparer aux 21,5% des informations résumées par le premier axe. Notre analyse fait apparaître une répartition des salariés diamétralement opposée autour du deuxième axe avec d'un côté les salariés employés chez « A » et de l'autre ceux qui sont chez « M ». Cet axe est donc celui de la « force des entreprises » et du poids attribué au contexte local. Ce résultat est notable, parce que nous avons à faire à deux entreprises de la même taille, ayant les mêmes productions et marchés, ayant mis en place des accords sur les 35 heures très similaires. Donc, nous aurions plutôt pensé que les bornes de l'entreprise disparaissent dans notre échantillon pour laisser la place à une structuration des représentations des individus par exemple selon le métier, le statut, l'appartenance syndicale, la situation familiale, le genre, la classification et selon le type d'assujettissant aux normes temporelles (forfait heure, forfait jour, sans). Or il n'en est rien. D'un côté, nous trouvons les représentations rattachées à l'entreprise « A », de l'autre celles se reportant à « M ». Nous allons rechercher les phrases clés qui illustrent cet axe.

5.2.1. Le deuxième axe factoriel : l'entreprise « A »

Dans cette partie, nous trouvons l'ensemble des représentations qui sont liées à l'entreprise « A ». Les salariés se représentent les 35 heures selon leur appartenance à l'entreprise et en retour nous identifions mieux les représentations de l'entreprise. Concrètement, si nous détaillons le contenu de leur discours, nous voyons qu'il est axé essentiellement sur la recherche d'une meilleure « élasticité » des horaires dans l'entreprise par une recherche des horaires variables liée à l'adoption du *forfait jour*, par des *vacances* distribuées par des jours de congés RTT obtenus par le passage en deçà des *39 heures* de travail par semaine.

Les phrases clés illustrant le « forfait jour »

Pour illustrer le pôle de la « force de l'entreprise A » nous avons extrait les phrases clés qui parlent du *forfait jour*. En les lisant, nous apprenons que les salariés de l'entreprise « A » regrettent les avantages qu'ils avaient à l'époque où les accords sur les 35 heures n'étaient pas appliqués. En effet, ils regrettent le mécanisme de récupération des journées de travail faites le week-end par des jours de congés supplémentaires alors qu'aujourd'hui, avec l'application de la loi Aubry, ces jours de travail effectués le week-end ont le même poids que les autres jours de la semaine, c'est-à-dire sans récupération majorée. Il n'y a pas de conflits à ce sujet avec la Direction qui n'est pas mise en cause et le rôle des syndicats est quasi inexistant

pour défendre cette injustice bien qu'il persiste un flou dans la compréhension des mesures de la loi et un flagrant manque d'information des salariés... En définitive, malgré un accueil plutôt mitigé dans un premier temps, le *forfait jour* a été adopté dans un second temps par les cadres de l'entreprise « A » car il n'impose pas le pointage des heures.

(Al 7, p. 36) « Maintenant, il y a des forfaits heures de 35 heures, des forfaits jours et sans références horaires. Quand on est embauché ici, la première année, on est au forfait heure, on compte ses heures de travail sans pointer les heures mais on compte. Puis après le gros de la troupe c'est forfait jour. Et puis les gens qui sont un peu plus haut placé dans la hiérarchie, eux ils ont un forfait heure. Bon normalement on doit pouvoir choisir, c'est ce qu'ils ont dit, mais on n'a pas choisi. Moi, je ne suis pas directeur, je ne suis pas débutant, et je suis au forfait jour et on ne m'a pas demandé mon avis. »

(Al 7, p. 38) « Le forfait ça veut dire que si vraiment il y a le feu, et bien on peut demander aux gens, mais ponctuellement et de toute façon plus contingenté, de travailler le dimanche. Mais maintenant, les compensations que l'on avait avant on ne les a plus à ce niveau là puisqu'un dimanche c'est considéré comme un jour ordinaire. C'est pire que le forfait qu'il y avait avant puisque maintenant, dans le forfait jour, on compte le nombre de jours, on ne compte plus les samedis et les dimanches on compte le nombre de jours. Par exemple moi, je suis au forfait jour, je dois travailler 214 jours dans mon planning. Donc si je travaille quelques samedis et quelques dimanches, ça fait partie des 214 jours. On ne différencie plus le dimanche par rapport à un lundi ou à un mercredi, alors qu'avant c'était différencié. »

(Al 14, p. 83) « Avant, le forfait c'était quoi ? Le forfait ce n'était pas forcément écrit, mais c'était l'usage de dire à la personne qui fait beaucoup plus d'heures de travail que son forfait, qu'on ne lui paie pas ses surplus d'heures de travail. Par contre, quand elle fait moins d'heures de travail, on lui paie quand même, c'est à dire que c'est une moyenne avec une fluctuation autour mais que la personne se gère. C'est ça l'idée du forfait. Depuis la loi des 35 heures, c'est un peu différent parce que la notion de forfait est bien plus encadrée, à savoir que les heures supplémentaires doivent être clairement définies. Et donc, ce n'est plus la même idée. Alors nous par contre on considère que la notion de forfait d'avant doit rester encore un peu. Donc on a donné un peu de flexibilité à cette population là par le contrôle du temps de travail qui, a priori pour cette population là, est déclaratif. En dessous du niveau 5, a priori c'est le pointage et au-dessus du niveau 5, a priori c'est déclaratif. »

(Al 14, p. 86) « On a demandé à la Direction de sensibiliser les gens au forfait jour, sur ce qu'est le forfait jour, sur la définition du forfait jour. Il faut que les gens n'aient pas à demander à leur hiérarchie l'autorisation de partir une après-midi, par exemple. Ils avertissent simplement par correction qu'ils n'étaient pas là et ça s'arrêtait là. »

(Al 14, p. 87) « Et pour les cadres, c'est la notion du forfait jour qu'il faut bien assimiler et le forfait sans référence horaire mais là c'est encore pire parce qu'il n'y a absolument aucun contrôle et ils ne sont pas du tout tenus à la réglementation du travail. C'est-à-dire ils peuvent venir 8 jours, 24 heures sur 24 s'ils le veulent. Le code de travail qui définit 11 heures de travail maximum ne s'applique pas à eux...enfin vous voyez ce que je veux dire. »

(Al 6, p. 28) « Quand on est au forfait jour il y a un problème. On est présent ou on n'est pas présent. Ça les arrange, ils entretiennent l'idée. Il est même dit dans un document écrit par la Direction pour expliquer que normalement, le bon sens porte à croire qu'une journée de forfait jour doit être au moins égale à une journée de forfait heure, c'est à dire à 8 heures. »

(Al 6, p. 28) « Je me suis accrochée avec une secrétaire du personnel qui fait de la peinture avec moi au CE, parce que je lui ai dit : j'ai un rendez-vous chez le docteur dans la journée, c'est bien pratique maintenant, avec le forfait jour je ne m'embête plus. Elle me dit : mais faut quand même respecter ! Je lui dis : Mais respecter quoi ? Elle me dit : bien les horaires de travail. Je lui dis : mais je n'ai pas d'horaires de travail. Elle n'était pas d'accord avec ça, je veux dire, ce n'est pas forcément la faute des gens du personnel, il est entretenu un flou artistique de bonne guerre... »

(Al 2, p. 6) « Dès le départ je trouvais que le forfait jour ce n'était pas forcément incompréhensif parce qu'en fait ça correspond assez bien à notre mode de fonctionnement, c'est à dire que quand on a des choses à faire dans un certain temps imparti, il faut le faire donc on le fait. A partir de là, quand on a un creux on peut se permettre de faire autre chose, de voir... C'est un mode de fonctionnement qui correspond assez bien au travail de tous les jours en fait. Donc je trouvais que le forfait jour, enfin c'est mon point de vue, est relativement bien adapté comme mode de fonctionnement. »

(Al 2, p. 6) « On vient un jour et il n'y a pas de notion d'horaires, donc on peut très bien dire je viens de 8 heures à 11 heures le matin et puis je m'en vais. Mais au niveau assurance je ne sais pas du tout comment ça fonctionne, si on est assuré tout ça je sais pas trop. Donc par rapport à ça je trouvais que c'était très bien. Je considère que le forfait jour, ce n'est pas la panacée mais je pense que c'est quand même quelque chose qui est relativement adapté à notre mode de fonctionnement. »

(Al 2, p. 7) « C'est vrai que je connais beaucoup d'individus qui étaient complètement contre le principe du forfait jour, ça leur paraissait aberrant, ils préféraient pointer les heures. Petit à petit je les ai senti se rallier un peu à ça, toujours avec le bémol qu'effectivement il n'y a plus de garde fou. Mais c'est vrai qu'il y a eu une période où les gens étaient totalement contre et puis petit à petit il y eu de plus en plus de gens qui se sont ralliés à ça. »

Les phrases clés illustrant le cas des « vacances »

Les phrases clés qui illustrent l'axe de la « force de l'entreprise A » parlent des *vacances* et nous savons qu'elles sont souvent synonymes d'organisation. Or dans l'entreprise « A » les salariés peuvent obtenir des jours de vacances supplémentaires sous deux conditions dépendantes de leur statut : s'ils ne sont pas cadres ils peuvent choisir une RTT « régulière » qui leur permet de libérer du temps de travail et quitter leur entreprise par exemple à 14 heures le vendredi après-midi, ou bien s'ils sont cadres ils peuvent convertir leur RTT en davantage de jours de congés annuels. Cette dernière formule oppose les cadres de l'entreprise « A » avec leur Direction car ils lui reprochent à posteriori un mauvais décompte des jours de congés supplémentaires. Comme nous l'avons déjà dit dans l'analyse de la variable *forfait jour*, ici aussi les salariés de l'entreprise « A » sont encore mal informés sur leurs droits et l'application de la loi Aubry n'a pas modifié de façon radicale leur mode d'utilisation de leurs jours de congés...

(Al 7, p. 37) « Il y en a qui se sont dit : bon on va travailler normalement une semaine, et puis l'autre semaine on travaille sur 4 jours, c'est à dire un jour de vacances tous les 15 jours. Puis il y en a qui se sont dit on travaille comme avant mais on a 22 jours de congés puisque quand on fait le compte des 35 heures, si on travaille 39 heures toute l'année, l'équivalent, le trop perçu, ça fait autant de jours de congés. »

(Al 14, p. 82) « Parce que nous, on a bien fait le distinguo entre la RTT et derrière son aménagement. C'est à dire quand on réduit le temps de travail on diminue de 38 heures 30 ou 41 heures suivant le forfait qu'il y avait. On descend de quelque chose qui est payé à autre chose qui est payé, bien sûr ceci sans réduction de salaire en ce qui nous concerne. Et donc au début, les propositions du directeur ne descendaient pas assez le temps de travail. Une fois qu'on a pu descendre le temps de travail suffisamment, après on peut construire un nombre de jours de congés, et là je parle pour les non cadres principalement et les cadres qui sont payés en heures. Il faut travailler un peu plus chaque semaine pour pouvoir avoir un nombre donné de jours de congés dans l'année. »

(Al 14, p. 83) « Alors, en ce qui nous concerne, nous on a toujours dit que l'on ne veut pas un nombre maximum de jours de congés. Parce que, initialement cette loi a été créée pour faire de l'emploi. Même si nous on n'était pas convaincu du fait, nous on considère que pour créer de l'emploi il faut une RTT hebdomadaire, c'est à dire des journées courtes. En effet, l'ensemble des personnes s'accordent à dire qu'une journée courte favorise la création d'emplois et ce n'est pas le cas pour une journée longue. En effet, on peut s'organiser plus à l'intérieur d'une journée longue et on ne crée pas d'emplois de ce fait. »

(Al 14, p. 83) « On a choisi une situation intermédiaire qui était de faire 2 heures de plus par semaine ce qui donnera 12 jours de congés dans l'année. »

(Al 14, p. 84) « Avec le forfait heure, il y a un peu moins de jours de congés parce qu'il y a un peu plus d'heures de travail et aussi parce que les gens ont démarré plus haut. Même s'il y a eu une réduction, les gens partaient de plus haut sur leur forfait. Et puis, ils ont droit à, non pas 12 jours de congés, mais 10 jours de congés. »

(Al 14, p. 86) « Parce qu'il faut bien faire attention au nombre de jours officiels et au nombre de jours réels. En effet, la loi dit 217 jours mais 217 tout compris. Or nous, par rapport à 217 jours on enlève un certain nombre de jours comme l'ancienneté, le fractionnement, le jour de congés de la Direction qui est donné. Donc en fait, ça fait beaucoup. Mais, les cadres étaient avant à 227 jours de travail, mais ça ne sert à rien puisqu'un cadre ne se fait jamais payer d'heures supplémentaires, ou s'il voulait prendre l'après-midi, effectivement on la lui payait quand même. »

(Al 14, p. 87) « Pour les augmentations notre situation c'était de dire que si ça avait pu être un salaire on aurait préféré mais à partir du moment où elles y étaient, on a négocié au mieux pour garantir quelque chose pour les salariés. Et puis après tout c'est quand même de l'argent, et on ne vit pas que de temps, parce qu'on a beau dire mais si on était en vacances toute l'année, il faudrait quand même de l'argent pour pouvoir vivre et plus on a de temps généralement, plus on dépense d'argent. »

(Al 6, p. 23) « Moi par contre je suis un cas particulier parce que je suis à temps partiel, enfin j'ai un contrat de travail à temps plein mais j'ai fait une lettre en demandant à passer pour une durée limitée à un temps partiel. Alors je n'ai pas changé mon contrat de travail, seulement chaque mois j'ai mon salaire normal amputé de 20% comme si je prenais des jours de congés sans solde. »

(Al 6, p. 24) « On fait toujours plus qu'un temps normal, donc j'ai trouvé que compter les heures de travail moi je n'y croyais pas trop. Mais réduire en fraction de journées ça me semblait raisonnable pour contenir un peu les débordements d'heures supplémentaires puisqu'au début quand il a été question des 35 heures, la Direction elle-même a reconnu que la moyenne hebdomadaire des cadres était de 35 heures. Donc j'ai trouvé que le seul moyen de diminuer ça, c'était de ne pas être là. Parce que dire que l'on part une heure plus tôt ça n'existe pas. Le seul moyen pour moi en fait, quand j'ai entendu parler des 35 heures, c'était une demi-journée par semaine ou une journée tous les 15 jours, que ça soit compté en jours de congés. »

(Al 6, p. 24) « Par contre, actuellement on a une annualisation, donc ça sert à absorber. Quand il y a un peu plus de charge de travail, on a absorbé encore plus puisqu'on n'a même plus de limite. On a une limite très floue du temps de travail, et parfois on a droit aux congés mais c'est déjà très dur d'avoir ses congés donc d'avoir des congés en plus... »

(Al 6, p. 25) « Bien ce n'est toujours pas clair, je ne sais toujours pas si je dois poser une feuille de congés, si je pars une demi-journée ou pas. Il y a énormément de choses qui restent dans le flou. Mais il y avait un peu de mécontentement quand

même, parce que je dirai que le système qui est en vigueur dans ce genre d'entreprise c'est quand il y a de la charge de travail, on ne compte pas ses heures de travail, et quand il y en a moins on s'en va. On s'en va plusieurs jours, on est couvert par le chef. Moi je connais des gens qui ont fait du 3x8 à eux tous seul et après qui ont pu prendre 3 jours de congés sans que ça se voit, c'est quelque chose qui était admis. »

(Al 6, p. 25) « Je connais de gens qui avaient deux ans de retard de congés, même plus. Une personne que je connais avait 60 jours de congés, il ne pouvait plus les prendre, on lui demandait toujours plus et jamais moins, ça commençait à râler même à des niveaux où d'habitude ça ne râle pas. »

(Al 6, p. 28) « Quand j'ai demandé à mon chef direct que j'avais un rendez-vous à 3heures en ville, j'ai dit qu'est-ce que je fais, je pose 2 heures ou ma demi-journée de congés ? Alors il me dit : normalement oui, mais écoute tu me le dis on s'arrange... »

(Al 6, p. 28) « L'organisation a fait un sondage, ce qui lui a permis de faire un mémorandum en fixant un peu les attentes des gens. Alors ça changeait déjà, selon qu'ils étaient cadre ou pas, s'ils avaient des temps de travail différents ou pas. Mais je dirai, les gens étaient très peu d'accord pour une annualisation, les gens voulaient une RTT régulière ou alors une comptabilisation en jours de congés. C'était les deux tendances, les jours de congés c'était pour les cadres, parce que c'était un peu difficile d'envisager une RTT hebdomadaire, et les non cadres préféraient le vendredi après-midi ou le mercredi après-midi, ça c'était la grande tendance. »

(Al 6, p. 28) « La Direction est arrivée avec un programme qui était l'annualisation quasiment pour tous les individus, même pour les non cadres et 8 jours de congés. C'est un petit nombre de jours de congés, parce que nous on avait compté si on continuait à faire pareil les 35 heures ça faisait 23 jours de congés. Et donc là on n'avait que 8 jours de congés ou 9 jours de congés. Les gens n'étaient pas contents, surtout qu'on en avait déjà 3 jours de congés, donc on trouvait que ça faisait pas grand chose, et surtout l'annualisation ça faisait peur à tous les individus. »

(Al 6, p. 29) « Ce qui nous a sauvé, ce qui a prolongé les négociations, c'est qu'à l'entreprise «M» a été signé un accord un peu différent, plus avantageux. Je peux en parler puisque mon copain est dans l'entreprise «M». Donc dans l'entreprise «M» ils considèrent que ce n'est pas intéressant, mais c'est quand même mieux chez eux. Mon copain pointe, donc il peut récupérer ses journées, il peut récupérer jusqu'à 2 jours de congés par mois, à hauteur de 17 jours de congés maximum par an. »

(Al 6, p. 30) « La plupart des gens n'ont même pas réalisé qu'ils étaient au forfait jour. Des collègues posent encore des demies journées de congés sans solde. Donc en fait, ils sont restés à ce qu'ils étaient avant, et pour eux rien n'a changé, à part la prime. »

(Al 6, p. 30) « Ils partaient en fait dès le départ en disant que cette loi n'était pas pour eux et à la fin ils espéraient avoir des jours de congés, ils espéraient avoir des heures. Quand on leur a demandé : qu'est-ce que vous choisissez ? Tant de jours de

congés par an, tant de jours de congés par mois... Je crois que ça leur a fait un peu envisager ce que ça pouvait changer. Donc il y en a qui ont trouvé un avantage : les non cadres ils peuvent partir le vendredi à 2 heures, ils font moins d'heures de travail dans la semaine ils sont contents. Et puis nous finalement on a des jours de congés en plus, donc les gens sont contents aussi. »

(Al 6, p. 31) « Quand on m'a demandé si je voulais passer au forfait jour, je leur ai dit que pour les avantages que vous donnez ça ne vaut pas la peine. Bon finalement j'y suis, mais je persiste à penser que 8 jours de congés c'est peu parce qu'on avait 3 jours de congés avant, donc avec mon temps partiel ça fait 9. »

(Al 6, p. 32) « Pour moi ça n'a rien changé, ce sont quelques jours de congés dans l'année. Ça ne change pas foncièrement l'organisation de l'entreprise, ça ne change pas la vie de tous les jours. Parce que dans les 11 jours de congés donnés, en fait ils sont choisis par la Direction et ils correspondent à des ponts, donc il en reste 6 des jours de congés ! »

(Al 6, p. 33) « Les gens ne savent pas puisque les réponses de la Direction c'est que vous êtes censé faire 8 heures. Si vous partez une heure plus tôt vous êtes censé le demander et si vous partez une demi-journée, vous êtes censé poser des congés. Le discours d'un directeur des ressources humaines c'est tellement contraire à l'accord en soi que les gens viennent me demander à moi qui ne suis pas syndiquée ni très informée ce qu'il faut qu'ils fassent donc il y a vraiment un manque. »

(Al 2, p. 5) « Ce qu'on aurait pu revendiquer je pense, c'est plus de jours de congés parce que globalement c'est tout bénéfice pour la société. En effet, quand on doit faire 50 heures dans la semaine, on les fait, si c'est nécessaire on les fait. Si on doit venir samedi ou dimanche, parce que c'est arrivé à certains au département antenne, et bien ils viennent quoi. »

(Al 2, p. 10) « On a plus de temps avec le forfait jour. On a 6 jours de congés en plus qui je le répète me paraissent insuffisants. Par contre, on travaille de toute façon pareil qu'avant, il ne faut pas se faire d'illusions...Les 35 heures, je n'ai pas l'impression que ça ait changé beaucoup les choses. En gros, on pourrait dire que c'est la 6ème semaine de congés mais en gros c'est tout ce que ça a changé, il n'y a pas vraiment un rééquilibrage du temps. »

Les phrases clés illustrant le cas du « temps de travail de 39 heures »

Pour terminer, les phrases clés qui illustrent le pôle de la « force de l'entreprise A » parlent du *temps de travail de 39 heures* par semaine. Nous savons que la durée du *temps de travail de 39 heures* par semaine est la base permettant aux salariés de calculer par différence le temps libéré par l'application de l'accord sur les 35 heures. Toutefois, ce calcul à priori simple se complique car les salariés de l'entreprise « A » bénéficiaient déjà de certains avantages « maison » qui aujourd'hui s'avèrent être redondants avec l'application de l'accord sur les 35 heures. Dans ces conditions, comment faire appliquer la loi Aubry dans l'entreprise « A » sans donner l'impression

de ne rien accorder de plus aux salariés? L'inspection du travail veille à ce que soient respectées les heures de travail, sans dépassements.

(Al 7, p. 34) « C'est comme avant on faisait 40 heures et puis on est passé à 39 heures c'était la loi. Là c'est pareil, il fallait passer de 39 heures à 35 heures et a priori moi, ça m'intéresse de travailler moins parce je pense que le travail c'est bien mais qu'il n'y a pas que ça dans la vie. Moi, personnellement je ne me sens pas complètement défavorisé à ce niveau là, mais enfin si on peut avoir du temps pour faire d'autres choses intéressantes dans la vie, c'est tout aussi bien. Avec 39 heures par semaine c'est à dire 8 heures par jour au travail, on n'a pas le temps de faire grand chose, à part le soir etc, mais enfin il reste le week-end. Si on passe à 35 heures, on peut soit avoir des congés en plus en continuant à travailler 39 heures, c'est ce que ça veut dire, soit travailler 35 heures effectivement c'est à dire avoir une demi-journée par semaine de congés en plus, soit un jour de congés tous les 15 jours. »

(Al 7, p. 35) « Et donc le problème se posait pour les au forfait, depuis des années, des décennies, cette conception du forfait a toujours été dans le sens des employeurs. Avec une moyenne de 39 heures, en général les gens font 44 heures, 46 heures, 50 heures au forfait. Sauf si on travaille le samedi ou le dimanche ou la nuit. Si on travaille la nuit, entre 22 heures et 6 heures c'est bien contingenté. Ça m'est arrivé aussi et effectivement j'ai eu des compensations sans avoir à demander, parce que je crois que ça, l'inspection du travail veille là-dessus. »

(Al 7, p. 35) « Il peut arriver une semaine où je travaille 50 heures, parce qu'on a des trucs à programmer, des nouveaux clients qui attendent, on a promis des délais... Bon, quand il faut y aller, faut y aller. Mais après, j'essaye de faire en sorte de travailler en deçà de 39 heures et puis si j'ai besoin d'une heure ou deux pour aller faire des courses, qu'elles soient administratives ou non, et que je juge que c'est nécessaire pour moi, et bien j'y vais et je ne dis rien. Je les avertis que je m'en vais, mais il n'est pas question qu'on me les déduise ou quoi que ce soit, voilà. »

(Al 7, p. 36) « Avant quand on était à 39 heures il y en avait qui faisaient des heures supplémentaires, surtout ceux qui pointent. Avec des heures supplémentaires, ils ont 25% de plus, 50% ou 100% selon le cas, si c'est la nuit, le samedi... »

(Al 7, p. 37) « Il y en a qui se sont dis : bon on va travailler normalement une semaine, et puis l'autre semaine on travaille sur 4 jours de travail, c'est à dire un jour de travail tous les 15 jours. Puis il y en a qui se sont dit on travaille comme avant mais on a 22 jours de congés puisque quand on fait le compte de la différence entre les 35 heures et les 39 heures toute l'année, l'équivalent, le trop perçu, ça fait autant de jours de congés. »

(Al 7, p. 39) « Il y a les jours de congés du directeur qui sont posés la veille des ponts et pour ceux qui ne prennent pas de jours de congés ils auront déjà ces ponts là. Mais on les avait déjà avant parce qu'avant on travaillait 38 heures 30 mais on faisait

39 heures et si on comptait la demi-heure par semaine, ça faisait 3 jours de congés dans l'année. Ces 3 jours de congés étaient utilisés par la Direction pour faire les ponts. »

(Al 14, p. 83) « Et donc on a privilégié quelque chose qui était intermédiaire entre les 4 heures qu'on aurait pu imaginer de 35 heures à 39 heures par exemple, et puis 0 qui aurait pu consister à dire : on divise en 5 la RTT en parties égales dans la semaine. Donc, on a choisi une situation intermédiaire qui était de faire : on va faire 2 heures de plus par semaine qui donneront 12 jours de congés dans l'année. »

(Al 6, p. 24) « J'ai des choses à faire en dehors de mon travail, mais la plupart de mes collègues je les voyais débordés. Finalement le seul moyen pour qu'il y ait des embauches pour correspondre à la vraie charge de travail qui existe, c'était de réduire le nombre de journées de travail. Donc les 35 heures ça m'a paru un moyen de ramener un peu à 39 heures les cadres. »

(Al 6, p. 25) « Avant les 35 heures, ils ont mis en place un système déclaratif d'horaires, c'était dans l'ère du temps de savoir combien les gens travaillaient, combien il fallait travailler. Finalement personne ne savait trop. Moi je ne savais pas à l'époque s'il fallait que je travaille 39 heures ou 41 heures, parce que j'avais un contrat de travail à 41 heures et non pas à 39 heures. Tous ceux de l'année où j'ai été embauché, avaient les contrats de travail à 39 heures et non 41 heures. »

(Al 6, p. 32) « De toute façon, on a rameuté des gens à l'organisation de la RTT quand on a commencé à leur dire que la loi autorisait l'employeur à diminuer le contrat de travail de 39 heures à 35 heures et de diminuer le salaire de 39 heures à 35 heures, là les gens ont commencé à se dire : on risque beaucoup ! Ils n'ont pas osé le faire, mais au début ils ont menacé. La Direction a dit : si vous ne voulez pas signer l'accord, nous on diminue les salaires et le temps de travail. Les gens ils ne veulent pas baisser le salaire parce qu'on se fait un certain niveau de vie avec un salaire. »

(Al 2, p. 5) « Avant, comme tous les ingénieurs on avait à faire 39 heures par semaine avec un certain nombre d'heures maximales à ne pas dépasser par respect de la législation du travail. Donc c'est ce qui est arrivé souvent, ils dépassent largement leur temps de travail maximum autorisé par la loi, et je dirai que c'est là qu'est intervenue l'inspection du travail. »

5.2.2. Le deuxième axe factoriel : l'entreprise « M »

A contrario, les salariés de chez l'entreprise « M » sont beaucoup plus sensibilisés par les temps de travail pratiqués dans leur entreprise. Après une longue période de flexibilité en matière de gestion du temps de travail ils sont surpris par les contraintes de l'accord qui leur impose une certaine rigueur des horaires de travail soumise, notamment, au pointage des heures de travail. Le *statut du mensuel* apparaît « protecteur » en opposition au forfait jour réputé « trop flexible » dans l'entreprise qui a une longue histoire conflictuelle autour du temps de travail des cadres.

Néanmoins, ils sont davantage « imprégnés » par la santé économique de leur entreprise caractérisée par la variable *entreprise* qui nous renvoie à la notion d'institution, voire de réseau.

Les phrases clés illustrant le cas du « statut mensuel »

Nous avons extrait des entretiens les phrases clés qui parlent du *statut mensuel*³⁷. Nous apprenons que dans l'entreprise « M » il perdure une organisation flexible des heures de travail et qu'il n'existait aucune frontière entre les différents statuts de personnels. Mais aujourd'hui certains employés au statut mensuel doivent composer avec l'obligation de pointer les heures de travail, ce qui leur déplaît car dans l'entreprise « M » il y a 70% de cadres et ingénieurs dont certains pointent leurs heures de travail et d'autres ne le font pas car ils sont au forfait jour. Du fait de l'application de la loi Aubry nous assistons à une catégorisation des salariés dans l'entreprise « M » qui n'existait pas auparavant et au sein de laquelle les statuts mensuels deviennent alors les « anti-cadres » de l'entreprise. Malheureusement en recrutant toujours plus de jeunes ingénieurs, la Direction continue à creuser l'écart entre le statut des ingénieurs-cadres, et celui des statuts mensuels.

(Mat 12, p. 163) « Les statuts mensuels étaient absorbés par la mentalité « cadre » et cette mentalité était comme ça dans notre entreprise... La seule caractéristique de notre entreprise c'est une organisation du travail assez flexible. On n'est pas une grosse industrie de production, c'est avant tout du travail intellectuel, du travail en réunion, du travail en réseau. On s'occupait plutôt d'avoir le résultat en fin d'année plutôt que de procédurier et organiser la manière dont on obtenait le résultat. »

(Mat 12, p. 173) « On a mis en place une nouvelle réglementation adaptée à une plage horaire alors qu'avant il n'y avait pas de plage horaire. Donc obligatoirement les gens ont découvert des choses qui jusqu'à présent n'étaient appliquées qu'aux techniciens et aux statuts mensuels au sens large et qui n'étaient réellement pas appliquées. Il a bien fallu leur appliquer à partir du moment où ils étaient sur une plage horaire. Donc ils l'ont découvert et ils l'ont pas mal critiqué. »

(Mat 13, p. 174) « Je ne vais pas parler des statuts mensuels parce que les statuts mensuels au fil des années on les a tellement convaincus qu'il fallait qu'ils pointent, que c'était une garantie pour eux, sinon on allait leur demander n'importe quoi. Je pense que cette population là est traumatisée par ça et elle est sous l'influence de certains syndicats. »

³⁷ Pour information, nous précisons qu'avec le « forfait heure hebdomadaire » (non abordé dans cette étude), le statut mensuel est un « forfait heure mensuel » non contractualisé par écrit, contrairement au « forfait heure annuel » qui est fixé à 1730 heures de travail maximum par an (1600+130 h supplémentaires).

(Mat 13, p. 175) « On parle d'ingénieurs et cadres d'un côté, puis après des statuts mensuels... Mais c'est vrai que chez nous la frontière était assez floue et on a tendance à passer dans le régime de confiance si je puis dire le plus tôt possible. »

(Mat 13, p. 175) « Aujourd'hui on a saucissonné le personnel en catégories de personnel. On a les statuts mensuels et là il n'y a plus d'ambiguïté. Tous les statuts mensuels au sens de la convention collective pointent à 35 heures. Ensuite il y a les ingénieurs et cadres position 2 qui pointent à 37 heures 30, les positions 3A ont le choix de pointer à 37 heures 30 ou le forfait jour à 217 jours. Mais comme on a des jours d'ancienneté ça fait 206 en fait pour la plupart des gens, surtout position 3A, parce qu'en général pour être position 3A il faut avoir une certaine ancienneté. »

(Mat 13, p. 175) « Finalement il y a création d'une sorte de classe sociale interne à l'entreprise, où il y a les statuts mensuels à 35 heures, il y a les ingénieurs et cadres à 37 heures 30, il y a ceux qui sont au forfait jour et il y a ceux qui sont au forfait sans référence horaire ... »

(Mat 13, p. 178) « Il n'y a pas eu de récupération de la loi, chez nous historiquement la loi n'a pas été récupérée. La première loi Aubry ne s'intéressait qu'au cas des statuts mensuels, donc la Direction a joué en disant que ça ne concernait que les statuts mensuels et vu le % d'ingénieurs et cadres, il fallait attendre la deuxième loi... »

(Mat 13, p. 183) « On estime qu'on n'a pas eu assez de RTT et on estime qu'il n'y a pas de choix. Les gens sont dans un carcan terrible, y compris les statuts mensuels. Je veux dire il y a un gros problème pour les statuts mensuels, je ne parle pas de ceux qui ont été intoxiqués par certains discours comme je le disais au début de notre entretien, ils croient impérativement qu'il faut qu'ils pointent sinon ils vont se faire avoir. Je pense à des gens qui sont à des niveaux 4 et 5 qui ont connu une situation où ils ne pointaient pas et après on les a fait pointer les heures, puis après on ne les a plus fait pointer les heures et après on les a refait pointer les heures. Ils ont fait un certains nombres d'allers et retours comme ça, c'est assez fou quoi. »

(Mat 11, p. 152) « Avant la mise en place des 35 heures, la catégorie des statuts mensuels était sur un horaire de 38 heures 30. La catégorie des ingénieurs et cadres c'est assez flou. C'est-à-dire que je pense que la plupart des syndicats étaient sur la base de cet horaire là, mais pour la Direction ils étaient plutôt sur la base d'un forfait tous horaires. Cette incompréhension a généré pas mal de problèmes. Ce que l'on peut dire c'est que les temps de travail sont importants puisque la Direction a procédé à une enquête de manière confidentielle pour évaluer le temps de travail qui je crois avait montré, au moins pour la catégorie cadre, que le temps hebdomadaire moyen était de l'ordre de 44 à 45 heures. Donc un temps supérieur à la durée de travail légale normale. »

(Mat 11, p. 154) « FO ne défend pas spécifiquement les statut mensuel, FO est très attachée au personnel statut mensuel parce que c'est lui qui subit les plus pires conditions de travail, la plus forte exploitation. C'est sur lui que l'exploitation

patronale est la plus forte donc ce sont eux effectivement qu'il faut défendre puisque ce sont les plus dures conditions de travail. »

(Mat 11, p. 154) « Ici où il y a 70% de cadres la notion de cadre ne veut plus rien dire. Le cadre est un OS intellectuel qui fait un travail sans aucune responsabilité. 90% d'entre eux n'ont aucune responsabilité d'encadrement et font un travail technique. La seule particularité c'est que ce travail technique de base demande des compétences intellectuelles en mathématiques, en mécanique etc. Mais il n'y a aucune responsabilité, c'est un peu des OS intellectuels. Donc ces gens là subissent aussi de très dures conditions d'exploitation. La seule différence avec les statuts mensuels ce sont les différences de salaires justifiées par le cursus d'études que demande un niveau cadre qui n'a aucune responsabilité d'encadrement, il ne participe aucunement dans le processus d'exploitation. C'est clair qu'ils sont du côté des travailleurs et pas du patronat. »

(Mat 11, p. 155) « Les 3 A c'est 1/3 de l'effectif qui est du point de vue étude, la force vive de l'entreprise. C'est-à-dire qu'il y a les statuts mensuels qui font surtout des tâches de production, de secrétariat, administratives et ensuite il y a les cadres dont l'activité majeure c'est l'activité d'étude et d'ingénierie, qui est la spécialité de l'établissement de Toulouse avec l'intégration sur cette activité d'ingénierie. »

(Mat 11, p. 159) « Les améliorations que l'on verrait par exemple c'est accorder des demi-journées possibles pour les statuts mensuels, sachant qu'il y a une flexibilité dans les horaires de travail, mais on est obligé de partir à 15 heures 30. Il y a les plages fixes qui se terminent à 15 heures 30 sauf le mercredi où elles se terminent à 15 heures. Une première amélioration dont les statuts mensuels sont demandeurs, ça serait une amélioration de la gestion des plages fixes qui permettrait d'avoir une demi-journée par semaine. Le statut mensuel fait ses 35 heures sur des plages fixes mais il a la possibilité de libérer une demi-journée par semaine, seulement soit le vendredi après-midi soit le mercredi après-midi à la discrétion de la Direction. Nous on souhaiterait n'importe quel jour. Le statut mensuel s'organise pour faire ses 35 heures sur la semaine de telle manière qu'il libère une demi-journée par semaine. »

(Mat 11, p. 160) « Il y a une clause qui prévoyait 130 embauches dans l'accord et qui ne prévoyait pas leur ventilation par catégorie professionnelle or il se trouve que la Direction a surtout embauché des ingénieurs et cadres. Nous on souhaite que la proportion actuelle des statuts mensuels soit respectée, c'est-à-dire qu'il y ait 30% de statuts mensuels dans les embauches et on serait même partisan d'aller au-delà, d'augmenter l'effectif du statut mensuel par rapport à celui des ingénieurs et cadres. Là on pense que c'est l'intérêt du directeur et de tous les individus parce qu'en pratique la Direction préfère embaucher les ingénieurs parce que je dirais ils sont plus malléables et à partir du moment où ils sont classés 3 A on peut les faire travailler 12 heures par jour de travail. »

(Mat 11, p. 160) « Nous on est pour aller dans cette direction, d'augmenter le nombre des statuts mensuels et donc de privilégier leurs embauches. Ça serait aussi une

amélioration effectivement, car la RTT créerait encore de nouveaux emplois salariés et surtout dans la catégorie des statuts mensuels pour favoriser les progressions de carrières de toutes les catégories de personnel. »

(Mat 11, p. 161) « La charge de travail est toujours la même et les statuts mensuels, pour qui la réduction de travail est réelle, essaient de faire en 35 heures ce qu'ils faisaient en 38 heures 30. Il y a moins de perte de temps, ils vont respecter les 42 minutes à midi alors qu'avant c'était une heure etc. Donc j'ai l'impression qu'il y a eu peu de changements mais c'est encore qu'une impression. »

(Mat 11, p. 161) « Je pense que c'est un bon compromis, c'est pour ça que je ne dis pas que c'est un bon accord parce que pour moi en tant que syndicaliste un bon accord c'est un accord qui est plutôt favorable au travailleur plus qu'au patron, mais c'est un bon compromis, c'est-à-dire que pour les statuts mensuels, pour les position 2 le temps de travail baisse vraiment sans baisse de salaire. »

Les phrases clés illustrant « l'entreprise »

Dans l'analyse du second axe, pour terminer l'illustration du pôle de la « force de l'entreprise M », nous avons extrait les phrases clés qui parlent de *l'entreprise*. L'ambiance dans l'entreprise « M » est bonne puisque les salariés sont heureux d'avoir des horaires libres, de pouvoir s'organiser, d'être responsabilisés... En clair il y a peu de conflits sociaux dans cette entreprise car les salariés sont satisfaits de leur statut professionnel. Ils savent que ce qui est important c'est que la Direction ait confiance en son personnel. Malheureusement, l'accord des 35 heures va s'imposer et opposer solidairement, à un moment donné, les salariés à la Direction... Au final, l'accord sera signé et va même servir de modèle aux syndicats de l'entreprise sœur « A ».

(Mat 12, p. 163) « Le deuxième point c'est l'historique de l'entreprise «M» qui est un historique où il y avait une grande flexibilité en matière de gestion du temps de travail, puisque le régime de gestion du temps de travail était le forfait sans référence horaire pour quasiment l'intégralité de la population. Il faut prendre conscience que la masse d'ingénieurs que l'on avait, faisait que derrière toute une partie d'à peu près la moitié du personnel non cadre, était soumis au même régime, si je puis dire un régime de paiement sans référence horaire. Les choses se passant plutôt bien je pense avec le personnel, c'est moins bien avec les syndicats, mais ça c'est toujours plutôt bien passé avec le personnel sur ces questions là. Le fait d'avoir une liberté d'horaire, une liberté d'organisation a toujours été vécue comme un élément plutôt favorable de responsabilisation, de mise en valeur des individus. Donc tant et si bien que le passage forfaitaire pour nous était un élément de reconnaissance pour les non cadres. »

(Mat 12, p. 166) « Ils n'arrivaient pas à s'engager sur une organisation du travail dégageant des gains de productivité, mais parce que notre organisation n'est pas

monolithique, on est une organisation avec beaucoup de projets, beaucoup d'environnements différents, de métiers différents et extrêmement flexible. Donc il n'y a pas de solution unique venant d'en haut, venant d'un accord d'entreprise qu'il faut réguler, qui va nous permettre de maîtriser les gains, qui ne va pas introduire de blocage dans l'entreprise. C'était difficile, mais on imagine peu par exemple l'idée que l'ingénierie pouvait travailler en équipe sinon en binôme pour ne pas se trouver avec des points de paniques, des blocages etc. L'idée est apparue très bien pendant 6 mois. Quand on en a réellement parlé en négociation elle a été rejetée... »

(Mat 12, p. 166) « Notre projet initial pour en parler un petit peu, était basé sur l'idée que les gens voulaient une RTT en jours de congés en grande majorité. Je pense que de ce point de vue on ne s'était pas trompé, c'est ce que veulent les gens. Apparemment la loi allait s'orienter dans le sens dont on avait souhaité. C'était assez conforme à notre mode d'organisation de fonctionnement dans l'entreprise. Donc naturellement on s'est orienté vers une négociation dans cette tranche là. »

(Mat 12, p. 166) « La loi dit que l'on peut, au moins pour certaines catégories de cadres, proposer des forfaits en jour de travail sur l'année, et on pensait que déjà il y avait tous les volets dans notre proposition. La proposition de RTT essentiellement en jours de congés pour le personnel ingénieurs et cadres qui était vraiment au centre du débat et l'aménagement du temps de travail adapté. On définissait un certain nombre de mode de travail dans l'entreprise y compris le cas échéant la possibilité de recourir à du travail le week-end. »

(Mat 12, p. 168) « Je dirais ça ce passe bien pour un chantier de cette ampleur là. Faire pointer les heures à 800 cadres qui jusqu'à présent étaient habitués à vivre sans que personne ne regarde ce critère là dans la vie quotidienne dans l'entreprise, c'est fort. Donc ils faisaient des poses quand ils voulaient, ils allaient faire leurs courses quand ils voulaient, ça ne veut pas dire qu'ils le faisaient tout le temps, qu'ils en usaient, mais ils jouissaient d'une liberté sans contraintes qui avait des contreparties pour nous, c'est-à-dire aussi que quand ils avaient des coups de bourre, des sur charge de travail la nécessité de s'investir sur des projets, ces gens là se mobilisaient, et ils se mobilisaient sans compter. »

(Mat 12, p. 169) « Ce n'est pas une entreprise où il y a énormément de conflits sociaux. Il y a des raisons à cela, le statut professionnel est correct, l'ambiance est plutôt bonne c'est-à-dire qu'il n'y a pas de problèmes... »

(Mat 12, p. 172) « Je pense que si la loi n'avait pas prévu un forfait jour, la compétitivité de notre entreprise et donc bon nombre d'entreprises françaises, aurait chuté considérablement. Bon les moyennes nationales en matières de temps de travail des cadres étaient de 45 heures à l'époque. Vous ne passez pas de 45 à 35 plus quelque chose, même à 37 heures 30 ce qui reflète la réalité du besoin. Je pense que ça aurait fortement ralenti la compétitivité dans les entreprises française. Alors le forfait jour est un bon compromis qui correspond bien au statut professionnel de l'idée qu'on se fait du cadre... »

(Mat 13, p. 175) « On est extrêmement libre, on avait l'équivalent du forfait sans référence horaire qui est aujourd'hui dans la loi sur les 35 heures et c'était appliqué à, on va dire 80% du personnel de toute l'entreprise «M», région parisienne comprise. C'était un statut professionnel qui était issu de l'ancienne l'entreprise «M» et qui avait été obtenu à la demande des anciens syndicats, 30 ans plus tôt. »

(Mat 13, p. 175) « D'ailleurs, historiquement, pourquoi les syndicats avaient demandé à l'origine le forfait sans référence horaire ? Pour une bonne et simple raison, le haut management des entreprises, la Direction générale en gros, ne pointait pas. Les ingénieurs étaient obligés de pointer les heures et petit à petit, au fur et à mesure qu'il y avait des personnes à qui on faisait confiance, on leur disait tu ne pointes plus. »

(Mat 13, p. 176) « Ce qui le plus ennuyeux dans cette affaire là, c'est qu'on est passé d'une situation presque homogène parce que nous on a 80% d'ingénieurs et cadres dans la société, donc presque homogène ou finalement beaucoup de monde avait le même statut professionnel au forfait sans référence horaire, à finalement la création d'une sorte de classe sociale interne à l'entreprise où il y a les statuts mensuels à 35 heures, il y a les ingénieurs et cadres à 37 heures 30, il y a ceux qui sont au forfait jour et il y a ceux qui sont au forfait sans référence horaire. »

(Mat 13, p. 177) « Mais pour nous ce qui est le plus important pour une entreprise, c'est que l'on fasse confiance au personnel qui est dans l'entreprise et ça on estimait que c'était important. Donc à la limite notre appréciation de la chose c'est que les gens quand ils sont au travail, ils y sont, qu'ils y restent un peu plus ou un peu moins ça ne leur change pas grand chose d'autant qu'on était très libre. »

(Mat 13, p. 178) « S'il y a un appel d'offre on demande à quelqu'un de rester pendant l'appel d'offre, de repousser ses congés, bon ça c'est déjà vu. Tous les individus l'ont vécu une fois, mais je veux dire que c'est quand même exceptionnel. Moi je suis à Toulouse depuis 10 ans et je suis dans l'entreprise «M» depuis plus longtemps encore. Une fois j'ai dû repousser mes congés pendant 2 jours. Bon, il y en a qui ont été moins gâtés mais globalement c'est rare. »

(Mat 13, p. 179) « Je pense que franchement ça ne fera pas couler une entreprise, si elle ne vivait que grâce à ça, ça voudrait dire qu'elle était en train de mourir. Je veux dire il n'y a rien à regretter, je vous rappelle qu'en 1968, à l'époque, les ouvriers demandaient 2% d'augmentation. On leur a répondu : ne peut pas vous les donner. A la fin de 1968 on leur a donné entre 30 et 40% suivant les secteurs. Les entreprises allaient soit disant couler et puis finalement elles n'ont pas coulé et il y a eu même une relance de la consommation, sur ces sujets là moi je n'y crois pas mais c'est un argument de patron. »

(Mat 11, p. 152) « Disons que les 35 heures ça résulte d'une loi, c'est un peu l'aspect législatif qui s'est imposé dans l'entreprise. Il y a une loi qui a été votée, donc l'entreprise «M» faisant plus du seuil d'individus, je ne me rappelle plus exactement ce qu'il en était, mais qui ça disait que la loi devait être appliquée avant la fin de

l'année 2000. Il y avait nécessité donc de mettre en place dans l'entreprise l'accord des 35 heures qui avait été décidé au niveau législatif national. Alors ce que l'on peut constater par rapport à d'autres entreprises, c'est qu'il me semble que ça a démarré assez tôt puisqu'on est arrivé à un accord en mars 2000, c'est-à-dire plusieurs mois avant la date théorique. Par exemple dans l'entreprise «A» la société équivalente il y a eu du retard sur nous ils sont parvenus à un accord 6 mois après nous. »

(Mat 11, p. 153) « C'est sûr qu'il faut qu'il y ait un cas législatif minimum légal, c'est la loi. Ensuite il y a l'accord de branche professionnelle qui améliore la loi, qui fixe des minima de salaires, des critères sociaux et ensuite dans les entreprises. Sachant que dans les branches il va y avoir des petites entreprises, de petites entités où il n'y a pas d'organisation syndicale, c'est difficile dans ces entités là d'avoir mieux que l'accord de branche. L'accord de branche professionnelle se justifie justement pour ces petites entreprises où il y a peu de syndicats, elles sont peu syndicalisées face à l'arbitraire patronal. L'accord de branche professionnelle a l'intérêt de légiférer pour ces petites entreprises. Ensuite il y a des grosses entreprises où il y a des syndicats, une tradition revendicative et dans ces entreprises en général il est normal que l'on ait mieux que l'accord de branche professionnelle via l'accord d'entreprise... »

(Mat 11, p. 153) « Le but étant d'obtenir le meilleur possible pour les travailleurs. Dans les petites entreprises c'est l'accord de branche professionnelle qui va le donner, dans les grosses c'est l'accord d'entreprise. »

(Mat 11, p. 153) « Le problème c'est que les gains de productivité sont absorbés par les entreprises qui cherchent à améliorer leurs bénéfices. Donc le rapport de force entre patron et travailleur fera qu'on arrivera à un équilibre. Les travailleurs ont une volonté constante de travailler moins pour consacrer plus de temps à leur famille et à leur loisir. Le patronat essaie de profiter des gains de productivité en maintenant la durée de travail et augmenter les bénéfices. »

(Mat 11, p. 154) « Sachant que dans l'entreprise « A », la Direction est assez ouverte à la négociation, depuis 1996 on négocie sur des tas de sujets, une quinzaine, une vingtaine de sujets. Mais j'ai l'impression que justement la Direction avait lancé des négociations tout azimut pour ne pas justement négocier sur le sujet fondamental du temps de travail et de la RTT. »

(Mat 11, p. 157) « Notre situation est définie par le syndicat, c'est-à-dire tous les gens syndiqués à FO sur le site et ensuite on est obligé quand même de tenir compte parce que c'est une réalité de l'entreprise « M » du fait qu'il y a assez peu de syndiqués. Il est inférieur à 10% de l'effectif. Tous syndicats confondus ça doit être de l'ordre de 10%. Donc ça veut dire que le nombre est assez faible. »

(Mat 11, p. 158) « Il y a eu une situation de rejet unanime de tous les salariés, ce qui explique ce qui ne s'était jamais vu, une manif avec plus de 1000 participants soit 50% de l'effectif. C'est vrai qu'avec 10% de syndiqués il y a quand même une tradition syndicale assez faible dans l'entreprise. Il n'y a jamais eu de grève

quasiment, donc une tradition revendicative faible il faut l'avouer. Mais face à de telles propositions scandaleuses du directeur il y a eu un rejet unanime. »

(Mat 11, p. 161) « Lorsque je présentais cet accord FO, déjà des entreprises plus petites ou effectivement les conditions de travail sont moins bonne qu'à l'entreprise « M », ça leur semblait idyllique ce qu'on avait obtenu. Ce que je sais aussi c'est que les syndicats de l'entreprise « A » se sont inspirés, peut être pas directement pour rédiger le leur, mais pour avancer des contre propositions face aux propositions du directeur et je suis persuadé qu'il a contribué à améliorer l'accord de l'entreprise « A ». Le fait que cet accord avait été signé dans l'entreprise « M » qui est une entreprise comparable, les syndicats de l'entreprise « A » l'ont utilisé pour améliorer les propositions de leur Direction. Donc il me semble qu'il a eu une valeur d'exemple et qu'il a été jugé positivement à l'extérieur. »

(Mat 11, p. 162) « Développer les forfaits jours sachant que la loi en théorie permet beaucoup plus de choses car elle permet des forfaits mensuels, des forfaits annuels horaires... il me semble que les entreprises n'ont pas cherché à bénéficier de toutes ces facilités parce que c'était clair qu'elles cherchaient à privilégier le forfait jour qui est vraiment faire travailler les gens 13 heures par jour sans problème. »

5.2.3. Conclusion sur les phrases clés illustrant le 2^{ème} axe factoriel

La représentation de l'application de l'accord des 35 heures laisse perplexe les employés de l'entreprise « A » qui aspirent à une plus grande flexibilité des heures de travail, par l'adoption du forfait jour, peut être aussi sur le modèle de fonctionnement de leurs homologues employés dans l'entreprise « M »... Une réelle désinformation sur l'accord des 35 heures place le discours irréversiblement tourné vers l'énumération des avantages octroyés par le passé par les employés de l'entreprise « A ». En clair, à la lecture des extraits d'entretiens on peut dire que pratiquement rien n'a changé dans cette entreprise depuis l'application des accords...

Dans l'entreprise « M » les employés se représentent l'application de l'accord des 35 heures comme responsable de la dégradation du climat social qui existait bien avant son officialisation. En effet, contrairement aux employés de l'entreprise « A », ceux de l'entreprise « M » bénéficient déjà d'une flexibilité des heures de travail, d'une certaine autonomie et de responsabilisation. Nous pouvons penser que leur mode de travail passe comme un modèle aux yeux des employés de chez « A » qui aspirent à l'atteindre dans leur entreprise grâce à l'application des 35 heures. Toutefois l'introduction des différents systèmes de comptage des heures de travail (statut mensuel, forfaits) produit aujourd'hui une division de la population des employés qui était par le passé socialement homogène...

En conclusion, nous constatons que le référentiel des représentations temporelles qui guide le choix et les pratiques des individus, c'est-à-dire qui explique comment on pense et comment on fait, se loge dans l'espace de la culture temporelle locale à l'intérieur des deux entreprises « A » et « M » que nous avons appelé : la « force des entreprises ». Il faut souligner que les employés des deux entreprises ont une vision très lucide du fonctionnement de leur entreprise respective qu'ils appuient par des remarques qui relèvent toutes du domaine *collectif*, attestant d'une forte cohésion sociale présente au sein de chacune des entreprises. Alors que tout semble unir ces salariés dans leur caractéristiques objectives (contenu du travail, formation, production), ces deux espaces productifs se définissent en opposition, l'un par rapport à l'autre.

Après avoir découvert que l'accord des 35 heures se situait davantage du côté des « contraintes professionnelles »³⁸ et se logeait dans une culture temporelle locale dépendante de l'entreprise d'appartenance³⁹, nous poursuivons notre recherche. Nous rappelons que *la question posée est celle de la recherche de l'espace dans lequel se loge le référentiel temporel guidant les pratiques des individus*⁴⁰. La description du troisième axe factoriel va nous permettre de compléter notre recherche.

5.3 - Le troisième axe factoriel

Nous savons que cet axe factoriel résume environ 10% des informations, qu'il faut comparer aux 21,5% pour le premier axe et aux 13,1% pour le second axe. Notre analyse fait apparaître une répartition des salariés diamétralement opposée autour du troisième axe avec d'un côté le « temps de travail individualisé » et de l'autre, le « temps de travail collectif » dans lequel se trouvent les règles collectives.

5.3.1. Le troisième axe factoriel : le temps de travail individualisé

Il faut noter que les individus les plus significatifs qui concourent à expliquer le pôle du « temps de travail individualisé » sont tous employés dans l'entreprise « M ». Parmi les variables qui contribuent à identifier ce pôle nous trouvons la notion de *temps partiel*, la *position des cadres 3A* et le choix du *forfait heure*.

Les phrases clés illustrant la notion de « temps partiel »

Pour illustrer le pôle du « temps de travail individualisé », nous avons extrait les phrases clés des discours qui parlent, dans un premier temps, du *temps partiel*. Nous apprenons que ce statut est une forme de réduction du temps de travail supportée

³⁸ Nous rappelons que les contraintes professionnelles identifient le premier axe factoriel.

³⁹ Nous rappelons que la force des entreprises identifie le second axe factoriel.

⁴⁰ Thoemmes J, de Terssac G. (1997), « La négociation du temps de travail et les composantes du référentiel temporel », *Loisir et Société*, vol 20, pp. 51-72.

financièrement par les individus de chez « M » qui veulent augmenter la part du temps libéré en faveur de leur famille par exemple. Toutefois lorsque l'on choisit de prendre un temps partiel il s'accompagne fréquemment d'une diminution du niveau des responsabilités et il s'ensuit que la progression de carrière est souvent mise en sommeil. Sachant que la RTT peut être convertie en temps libéré sous la forme de jours de congés sans perte de salaire, ne va-t-elle pas remplacer, à terme, le temps partiel ?

(Mat 8, p. 135) « J'ai dit j'arrête de bosser pour pouvoir les voir grandir, j'arrête de bosser pendant un temps et lui m'a dit qu'il pensait que j'allais me sentir mal à la maison. En fin de compte il avait tout à fait raison. Donc du coup il a pris un temps partiel. »

(Mat 8, p. 135) « Le problème c'est que quand on est à temps partiel on a tendance à avoir des boulots à responsabilité moins intéressante. Je m'étais dit je fais une croix sur les planning de travail. Je bosse beaucoup mais au moins en contrepartie je fais un boulot intéressant et ça je m'en suis rendu compte à mon dernier entretien. »

(Mat 8, p. 136) « Ca n'a pas été mon choix mais j'ai quand même réussi à obtenir des projets intéressants parce que j'étais disponible. Je ne le regrette pas. Mais maintenant c'est vrai qu'avec un temps partiel les projets intéressants vont être donnés à des gens qui sont plus disponibles, ce qui est normal je veux dire. »

(Mat 15, p. 198) « Dans le lot tout n'était pas à jeter, il y avait notamment les accords sur le temps partiel qui étaient, j'estime, honorables pour les salariés. Sauf que pour moi le temps partiel, c'est la forme idéale de la RTT pour ceux qui ont les moyens de se le payer, puisqu'en définitive le temps partiel c'est réduire son travail et son salaire proportionnellement. Donc c'est une bonne forme de RTT puisqu'on se la choisit et on se la paye. »

(Mat 15, p. 198) « Je me rappelle qu'on avait, il y a plusieurs années, un gros dossier qu'on avait distribué aux salariés en expliquant pourquoi on était pour les 32 heures en parlant du partage du travail ; le temps partiel en étant une des formes. Là aussi, un salarié qui a les moyens de passer au temps partiel, d'une certaine façon, il libère des postes de travail, des morceaux de postes de travail. Ainsi il contribue à créer de l'emploi. En tout cas c'est la théorie. La pratique a montré que ce n'était pas tout à fait vrai... »

Les phrases clés illustrant la notion de « position 3A »

Les phrases clés qui suivent illustrent le pôle du « temps de travail individualisé » car elles parlent des *positions* 3A. Dans l'entreprise « M » le passage des cadres positions 2 en position 3A est une évolution naturelle due à l'ancienneté. Elle est omniprésente dans l'entreprise « M » car il y a beaucoup de stabilité, peu de turnover et donc beaucoup d'ancienneté. Toutefois, sachant que les cadres position 2 doivent pointer leurs heures et que les cadres position 3A choisissent surtout le

forfait jour plus flexible et plus avantageux pour la Direction, l'accord des 35 heures n'est-il pas un accélérateur de la carrière des cadres position 2 propulsés en position 3A par une Direction qui y trouve son compte ? En d'autres termes, augmenter le plus possible le nombre de cadres position 3A au forfait jour serait la solution pour limiter l'effet des 35 heures dans l'entreprise « M »...

(Mat 8, p. 136) « Il faut malgré tout faire une croix sur une progression professionnelle. J'aurais pu effectivement, si j'avais bossé à temps plein, devenir une super commerciale, passer position 3A parce que je me suis battue et j'ai travaillé 60 heures par semaine. »

(Mat 15, p. 202) « La convention collective dit en effet que les positions 3A ont une certaine responsabilité que n'ont pas les positions 2. Mais dans la pratique les entreprises de notre profil, je veux dire informatique électronique etc, les positions 2, donc les ingénieurs qui n'ont pas de responsabilités, passent naturellement en position 3A au bout d'un certain nombre d'années d'ancienneté. Bon je veux dire ce n'est pas automatique mais pour ne pas qu'ils restent bloqués toute leur carrière professionnelle en position 2, ils passent en position 3A. »

(Mat 15, p. 203) « Le débat était sur les positions 3A parce qu'en définitive les positions 3A, chez nous, ils sont à peu près aussi nombreux que les positions 2. Il y a beaucoup de stabilité dans cette société. Il n'y a pas énormément de turn-over et dans l'effectif il y a des gens qui sont entrés il y a entre 10 et 15 ans dans la société en tant qu'ingénieur et aujourd'hui ils sont position 3A. La Direction disait : vous voyez il n'y a pas d'arrière pensée de ma part puisqu'en définitive les position 3A ils ont le choix, c'est mieux pour les salariés ils peuvent choisir le système qui leur va le mieux etc. »

(Mat 15, p. 203) « Aujourd'hui la quasi-totalité des ingénieurs position 3A sont au forfait jour. Ca fait à peu près du moitié - moitié entre les gens qui pointent et les gens qui ne pointent pas. Donc on a coupé en deux entre les ingénieurs position 2 et position 3A qui sont tous des ingénieurs qui travaillent dans les mêmes équipes, qui n'ont pas le statut d'encadrement. C'est-à-dire, entre ceux qui n'ont pas besoin de compter leurs heures de travail et ceux qui les comptent. »

(Mat 11, p. 155) « La plupart des cadres position 3A ont choisi le forfait jour. Il faut savoir qu'il y a entre 600 et 700 positions 3A dans l'entreprise, c'est-à-dire à peu près 1/3 de l'effectif. Ne serait ce que 1/3 de l'effectif maintenant en étant au forfait jour, on peut travailler en toute légalité 12 heures par jour, puisque l'entreprise est ouverte de 7 heures le matin à 19 heures 30 le soir. La Direction y trouve son compte... »

Les phrases clés illustrant le cas du « forfait heure »

Pour terminer l'illustration du « temps de travail individualisé », nous avons choisi les phrases clés qui parlent du *forfait heure*. Les cadres position 2 employés notamment dans l'entreprise « M », abordent le *forfait heure* comme étant un statut protecteur.

En effet, c'est grâce au pointage des heures de travail qui sont faites, que les salariés peuvent, par exemple, avoir leurs heures supplémentaires rémunérées ... Cela n'était pas forcément fait avant, lorsqu'ils étaient sous le régime du forfait « maison », car à cette époque les salariés n'étaient pas trop « regardant » sur le nombre d'heures qui étaient faites. A partir de là on peut s'interroger sur l'intérêt pour la Direction de l'entreprise « M » de développer le forfait heure...

(Mat 8, p. 134) « C'est vrai que maintenant le pointage a changé quelque chose dans le sens où maintenant je regarde mes heures de travail, c'est-à-dire ce que j'ai fait. Je demande un rattrapage des heures supplémentaires et je regarde quand même les heures de travail que je fais, alors qu'avant je ne regardais pas globalement. C'est-à-dire qu'effectivement si je considérais que dans une semaine j'avais fait vraiment beaucoup d'heures, la semaine d'après je limitais, mais je ne regardais pas à l'heure près. »

(Mat 8, p. 134) « Le problème c'est que les gens voulaient un contrôle des heures c'est clair. Ils n'étaient pas prêts à pointer et ils voulaient avoir effectivement la possibilité de bosser moins. Donc je pense que pour les syndicats ce n'était pas évident de trouver un moyen de satisfaire les salariés. Il y avait le pointage mais il aurait fallu que tous les individus portent ce raisonnement. »

(Mat 15, p. 199) « Par des incitations financières relativement importantes on assiste à l'introduction dans la loi d'un certain nombre de statut professionnel qui en définitive sont revenus à réintroduire de façon légale le forfait heure qui était illégal. Donc toutes les poursuites et les épisodes où on a essayé de relancer l'affaire devant les tribunaux sont tombées à l'eau naturellement puisque la loi, sous d'autres noms, ouvrait la porte à ce type de statut. Elle a au moins un avantage, c'est qu'elle a obligé à négocier et a conclure. »

(Mat 15, p. 200) « Pour les personnels ingénieurs et cadres, je pense que la loi aura en fait permis de faire entrer par la grande porte le forfait jour qui, d'une certaine façon, revient à légaliser le forfait heure avec quand même un nombre de jours fixé dans l'année. Globalement elle réintroduit un statut professionnel dans lequel il n'y a plus de limitation horaire autre que les heures de repos entre deux journées de travail et donc ça au moins pour eux c'est un bénéfice. »

(Mat 15, p. 202) « C'est parce qu'il y avait des pointages que la CFTC n'en voulait pas. La CGC voulait plus de forfait jour et nous nous voulions moins de forfait jour. En définitive la Direction a coupé la poire au milieu en divisant la population des ingénieurs et cadres. En gros il y a 2 familles, ce qui correspond dans la convention métallurgie à la position 2 et puis position 3, qui elle même se subdivise en position 3A position 3B et position 3C. »

(Mat 15, p. 203) « Le choix il est truqué car en définitive le manager, le responsable de l'ingénieur position 3A, qui lui a une véritable responsabilité d'encadrement, préférera que son salarié soit en forfait jour, comme ça il peut lui demander de venir

autant qu'il le faut durant la journée. Alors que, s'il choisissait le pointage, le gars qui en début de semaine avait fait beaucoup d'heures de travail dira stop, j'ai fait mes heures de travail. »

(Mat 15, p. 206) « Pour le choix entre le système de forfait jour ou le système du pointage pour les positions 3A, c'était un choix biaisé. Il y a eu des pressions du management très fortes et je connais au moins un salarié qui est venu me dire qu'on lui disait que s'il choisissait le système du pointage au lieu de choisir le forfait jour et bien sa carrière professionnelle elle était finie. Du coup il a choisi le pointage quand même, comme c'est quelqu'un de têtu ça l'a plutôt poussé à choisir le pointage. Mais c'est un exemple, et ça veut peut être dire que la majorité a choisi la facilité, donc le choix n'était pas libre. »

(Mat 11, p. 155) « La Direction l'a mis en place et là elle a utilisé la loi. Ce n'est pas elle qui l'a inventé ce forfait jour. Ils choisissent soit le forfait heure hebdomadaire soit le forfait jour. Il se trouve qu'en pratique comme le forfait heure hebdomadaire oblige à pointer les heures et qu'il y a une certaine répulsion des cadres à pointer les heures... Je pense que c'est l'explication. »

(Mat 11, p. 156) « Il y a la CFDT qui voulait que le forfait heure hebdomadaire s'applique à tous les positions 3A sans exception et la CGC voulait que le forfait jour s'applique aux positions 2. On est dans une situation intermédiaire où les positions 2 ont les forfaits heures hebdomadaires et les 3 A ont le choix entre le forfait heure hebdomadaire et forfait jour. »

(Mat 11, p. 156) « Nous on est assez opposé en tant que FO à ce forfait jour qui pour nous est un mauvais statut, mais la loi l'a introduit. On est obligé de faire avec mais c'est pour ça que nous on n'aurait pas pu signer un accord où les positions 2 auraient été au forfait jour, puisque pour nous le niveau d'ingénieur position 2 n'a pas l'autonomie lui permettant d'organiser son travail comme il le veut. Donc le position 2 doit être au forfait heure hebdomadaire puisque la loi réserve ce forfait jour aux cadres ayant une certaine autonomie. »

(Mat 11, p. 160) « Ce qu'à mis en avant la Direction, nous on n'est jamais rentré dans ce jeu là, c'est certains abus. C'est-à-dire que certaines personnes prenaient 3 heures à la coupure alors que c'est compté pour 42 minutes. Ces abus concernaient 5% des salariés mais à cause de ces abus il a fallu qu'on accepte dans la négociation le pointage de midi... »

(Mat 11, p. 160) « Depuis un an presque que l'accord est en place, les gens pointent 4 fois par jour. Ces abus ont été régulés et éliminés. On pourrait revenir je pense à l'ancien système de ne pointer les heures que le matin et le soir et supprimer le pointage à midi... »

5.3.2. Le troisième axe factoriel : le temps de travail collectif

Les extraits des phrases clés qui définissent le pôle du « temps de travail collectif » parlent du *marché et produit*, du *travail en équipe* et du *temps de travail de 8 heures par jour*. Nous découvrons qu'elles font référence aux règles collectives.

Les phrases clés illustrant la notion de « marchés et produits »

Ce qui nous interpelle dans cette partie c'est l'importance de la dimension donnée aux *marchés et produits*. Elle nous conduit à poser la question : pourquoi les salariés de chez « A » et de chez « M » sont-ils autant préoccupés par la bonne santé économique de leur entreprise ? En étudiant les extraits des entretiens nous découvrons que la vision du « temps de travail collectif » se situe plutôt à un niveau macro dans l'entreprise « M » et à un niveau micro dans l'entreprise « A ». Dans l'entreprise « M » la décentralisation des filiales et leur autonomie budgétaire vis-à-vis de la maison mère conduit localement au renforcement des liens avec les clients (Etat, DGA, Airbus, Aérospatial, etc.), notamment par l'amélioration du service après vente et par le développement des marchés internationaux etc. Ainsi l'application de l'accord des 35 heures au niveau des *marchés et produits* dans l'entreprise « M » produit des effets plutôt d'ordre collectifs, les salariés étant plutôt solidaires avec les orientations stratégiques de leur entreprise. Dans l'entreprise « A » le niveau est plutôt micro car les salariés craignent que l'application de l'accord des 35 heures ne freine l'essor économique de leur entreprise, notamment face à la concurrence internationale (satellite). Leur réaction face à cette inquiétude est de renforcer le dispositif de solidarité collective entre les cadres-ingénieurs et les autres salariés, face à la Direction. Pour illustrer cette partie nous avons extrait les phrases clés qui parlent du *marché et produit*.

(Mat 6, p. 123) « Chaque Direction doit gérer ses dépenses alors qu'autrefois on avait tous le même budget. On a plusieurs petites sociétés comme la Direction Satellite Observation de la terre, c'est une grosse société, ils ont leur autonomie, ils font des contrats avec d'autres BU de chez nous et en plus ils ont leur structure à eux, leur service d'information, leur service technique. »

(Mat 6, p. 124) « On fait encore de la production sur des points très critiques qu'on ne peut pas confier à l'extérieur, ce sont les activités militaires etc. C'est tout ce qui est projet exceptionnel, qui touche l'international et le spatial pour des clients vraiment exceptionnel, l'Etat ou la DGA, ça on le garde. C'est la base de tous les responsables de l'entreprise «M» alors que, bon, les trucs Télécoms... »

(Mat 6, p. 124) « Sur place, ils ont du matériel de chez nous. S'il y a une panne ou un truc comme ça, le client ne va pas nous appeler directement, il passe par leurs équipes et il nous informe. C'est ça l'évolution, de l'entreprise «M», maintenant c'est plutôt orienter et suivre. »

(Mat 6, p. 124) « Pour les télécoms il y a beaucoup de concurrence aussi dans le monde, on n'est pas les meilleurs. Il y a l'entreprise «A» et tout ça, et en plus les satellites Télécoms ce n'est pas tellement rentable... »

(Mat 6, p. 125) « Par contre, ce qu'on a aperçu surtout dans le domaine informatique actuellement c'est qu'il y a beaucoup de demande à l'extérieur, vers Airbus, Aérospatiale, l'entreprise «A»... »

(Al 13, p. 75) « Pour nous on est une société de télécommunications, une société intègre. C'est le monde du satellite. On ne se calait pas dans une industrie de process, de temps de production ou autre... Donc, compte tenu des enjeux, de la concurrence internationale, on ne voyait pas pourquoi effectivement handicaper l'économie de l'entreprise par un dispositif de 35 heures trop lourd. Donc pour nous c'est vrai qu'on n'a rien fait pour motiver la réduction, susciter les débats en la matière.

(Al 13, p. 78) « Chez nous à l'entreprise «A», un cadre ça reste un cadre, un ingénieur c'est un ingénieur, il ne mesure pas son temps de travail, il est là pour répondre à un objectif, ça dépasse l'organisation. On n'est pas non plus en mesure de mesurer la productivité sur le travail intellectuel, pourtant c'est possible de le faire sur la production, et on sait qu'on peut dire : tant d'heures de travail égalent tant de pièces. Sur un ingénieur et un cadre, ça n'a pas de sens. On peut très bien avoir un ingénieur qui réfléchit vite, un ingénieur qui réfléchit lentement, un ingénieur qui ne réfléchit pas, qui est devant son PC : est-ce qu'il pense à ses vacances ? Est-ce qu'il pense au problème qu'il est en train de traiter ? Alors qu'un ouvrier ou un opérateur, on sait tous parfaitement que c'est mesurable. »

(Al 13, p. 78) « Et comme cette productivité ne peut pas se mesurer, comme on ne peut pas la mesurer, ça semblait difficile de faire un clivage au niveau des ingénieurs et cadres. Il y a déjà une crise existentielle très probablement, on ne peut pas avoir des cadres à deux vitesses : ceux qui sont plus proches des techniciens ou qui ont des horaires de travail rigides, qui n'ont pas d'autonomie, qui ne sont pas responsables, et puis une deuxième catégorie de cadres un peu VIP qui raisonnent en termes de mission ou autre... »

(Al 13, p. 80) « Peut être que la fin d'un dispositif collectif peut accentuer la différence entre deux populations qui ont des écarts importants dans la rémunération. Globalement, nous on conçoit des systèmes de rémunération qui sont conformes au marché, et qui sont susceptibles de retenir les meilleurs éléments. Alors que la situation du marché technicien n'est pas la même, c'est une pression beaucoup moins forte. »

(AL 13, p. 80) « Les ingénieurs et cadres sont malheureux parce qu'ils ne sont pas reconnus. Cette reconnaissance passe par une reconnaissance individuelle qui leur permet d'exister dans un ensemble et de prendre leurs responsabilités. Même si collectivement ils ont tendance à se comparer les uns les autres et à revendiquer le même traitement, les mêmes conditions, les mêmes éléments, on est tous ensemble

dans la même galère. Leur plus gros soucis, c'est de pouvoir se comparer par rapport à leur petit copain et si eux se sont défoncés dans leur activité, ils souhaitent une reconnaissance, c'est assez intéressant à creuser ce décalage entre une approche collective, nécessairement aussi un peu médiatisée par les syndicats, qui sont porteurs quand même de ce message, de ce discours, des formulations d'équité, d'homogénéité... »

Les phrases clés illustrant le « travail en équipe »

Nous continuons l'illustration du pôle du « temps de travail collectif » par la recherche des extraits de phrases clés qui parlent du *travail en équipe*. Suite à la mise en place de l'accord des 35 heures dans l'entreprise « M », la finalité de développer les services rendus aux clients est soutenue par les salariés. Par contre, dans l'entreprise « A » l'accord des 35 heures en est encore au stade de la négociation entre les différentes sociétés constituant la totalité du groupe « A » international. Il faut remarquer que même s'il y a une forte solidarité des salariés au sein de l'entreprise « A », cela ne conduit pas obligatoirement à la mise en place des accords dans tout le groupe.

(Mat 6, p. 122) « S'il y a des services qui sont très surchargés quand ils sont en appel d'offre, alors à 19 heures 30 ils vont finir les réunions dans le parking. Au début ça surprend les gens car ils n'ont pas l'habitude de partir à 19 heures 30. »

(Mat 6, p. 124) « C'est pour ça que si on regarde bien, la société s'oriente vers une autre direction au sens de la prestation de service, c'est-à-dire on vous livre le satellite, on n'est pas opérateur mais on va vous aider à utiliser le satellite. C'est comme chez Boeing. Quand un Boeing est vendu il coûte 4 fois moins cher que le service après vente de cet appareil. »

(Al 13, p. 75) « On appartient à l'entreprise «A», qui est un groupe international, qui même s'il est représenté en France, on se contrefiche des spécificités nationales. Donc pour eux il n'y avait pas les 35 heures à apporter ou à développer au niveau de l'entreprise «A». Ce qui fait que chaque sous-groupe, chaque entité juridique de l'entreprise «A» était effectivement seul et autonome dans la définition des 35 heures. »

(Al 13, p. 79) « Alors, ça a été un long cheminement de négociations, un travail de communication avec les salariés pour leur faire comprendre aussi que ce n'était pas par idéologie qu'on obtenait 12 jours de congés RTT, que les embauches ça ne pouvait pas sortir comme ça par magie. Que si on allait embaucher, c'était aussi par des charges pérennes dans le temps sur lesquelles on savait s'engager sur le long terme, et que déjà, compte tenu du seuil de jours attendus, c'était assez conséquent, que l'on ne savait pas aller au-delà. Il a fallu progressivement avancer sur ces terrains, il a fallu aussi du temps parce que l'ensemble des sous-groupes de l'entreprise «A» n'étaient pas prêts pour les négociations. On a déjà commencé tard

mais on a été les premiers au sein de l'entreprise «A» à s'en occuper. Donc il a fallu aussi se rendre compte que des idées très larges c'est bien, mais il faut se rendre compte du champ du possible en fonction des autres conclusions de l'entreprise «A». »

Les phrases clés illustrant le « temps de travail de 8 heures »

Enfin, nous terminons l'illustration du pôle des « temps de travail collectif » par les extraits de phrases clés qui parlent du *temps de travail de 8 heures par jour*. La nouvelle règle collective qui émane de l'application de l'accord des 35 heures dans l'entreprise « M », consiste à épargner des heures de travail hebdomadaires contre des jours de congés annuels supplémentaires. Or la loi nous paraît ici biaisée car on ne peut plus parler de RTT, mais plutôt dans ce cas d'une augmentation du temps de travail... Dans l'entreprise « A » la règle collective est différente puisque les salariés s'organisent sans changer fondamentalement leurs habitudes d'avant l'accord.

(Mat 6, p. 121) « D'une semaine à l'autre on a le droit de faire 8 heures de plus et 6 heures de moins, donc automatiquement il y a 2 heures qui rentrent dans le compteur pour la semaine prochaine et si vous faites 8 heures par semaine en plus, ces 8 heures rentrent dans le compteur pour les journées de récupération. »

(Mat 6, p. 122) « Moi personnellement si je veux partir à 3 heures 30 je pars à 3 heures 30 alors qu'autrefois si vous partiez à 3 heures 30 on vous regardait. A 6 heures c'est déjà vous qui êtes le premier parti alors que les gens restent jusqu'à 8 heures 30 à 9 heures du soir sans compter le nombre d'heures. »

(Al 13, p. 79) « Les gens ont gardé leurs horaires de travail qu'ils faisaient précédemment. Les cadres viennent travailler 6 heures, 8 heures, 10 heures. Ils sont responsables, ils ont 13 jours de congés en plus, enfin je veux dire ils sont libres. Ils font quand même en moyenne 8 heures par jour de travail mais il n'y a pas d'abus. Il faut que les gens s'habituent tout simplement à gérer leur temps... »

La représentation de l'application de l'accord des 35 heures est différemment perçue chez les individus interviewés. Les salariés de l'entreprise « M » essaient de tirer profit de la mise en place des accords pour gagner davantage de jours de congés par an tandis qu'à contrario, les salariés de l'entreprise « A » choisissent l'attentisme, sans changer leurs habitudes d'avant l'accord.

5.3.3. Conclusion sur les phrases clés illustrant le 3^{ème} axe factoriel

En conclusion sur l'analyse du troisième axe factoriel, les influences externes et la situation économique de l'entreprise (marché et produit) sont considérées comme se situant du côté du *collectif*, tandis que l'individu et ses rythmes s'en trouvent exclus pour former un autre pôle incluant à la fois les caractéristiques de l'emploi (temps partiel) et les représentations de la carrière professionnelle (position 3A). Le *temps*

de travail collectif est associé aux règles collectives (travail en équipe, temps de travail de 8 heures). L'autre résultat est qu'au niveau du temps de travail individualisé, un certain nombre de variables que l'on pensait structurantes des représentations temporelles comme le métier, le statut, l'appartenance syndicale, la situation familiale, le genre, n'interviennent pas ici puisque nous avons à faire qu'à l'ajustement des trois facteurs exposés : le temps partiel, la position 3A et le forfait heure. Il ne s'agit pas, avec ces caractéristiques, de clivages structurants des représentations temporelles.

6 - Conclusion : les représentations de la réduction du temps de travail

Le résultat de ce traitement montre que l'espace des représentations temporelles comporte trois dimensions : la première concerne la tension entre les contraintes professionnelles et le bien-être personnel, la seconde renvoie les représentations aux contextes locaux fournis par les deux entreprises et la troisième dimension nous renvoie à l'opposition entre rythme individuel et rythmes collectifs. De manière générale et du point de vue des représentations, nous constatons que les 35 heures n'ont pas permis de réduire l'opposition entre vie professionnelle et vie privée. Il nous semble plutôt que l'analyse nous indique qu'il y a recherche d'une individualisation, synonyme d'une recherche d'autonomie temporelle en dehors de la négociation collective incarnant la soumission aux contraintes professionnelles.

Notre résultat principal obtenu avec l'analyse factorielle concerne la nature de l'espace des représentations temporelles. Cet espace comporte trois dimensions ou plus exactement trois axes sur lesquels les individus se positionnent. Il s'agit là des principes structurants du référentiel temporel des individus ; l'espace signifie pour nous ce que les individus ont en commun, tout en cherchant à se positionner selon leurs caractéristiques propres. Nous avons ainsi tenté d'éviter un retour sur la « satisfaction » avec les 35 heures pour privilégier la compréhension des clivages, les tensions et les choix structurels qui se présentent aux individus. Quelle est la nature de cet espace ?

- Le premier clivage est celui qui apparaît entre les « contraintes professionnelles » d'une part et le « bien être personnel » d'autre part (21%).
- Le second clivage est celui des contextes locaux, les entreprises qui ont une influence considérable sur les représentations temporelles (13%).
- Le troisième axe nous indique une forte opposition entre ce qui est rythme individuel et rythmes collectifs (10%).

La conclusion principale de cette analyse des représentations n'est-elle pas une tendance à l'individualisation des temps sociaux ? Nos résultats ne sont-ils pas

surprenants au regard de ce que nous sommes en train d'analyser ? Il s'agit d'un échantillon d'entretiens menés sur la question des 35 heures et sur la réduction du temps de travail. N'oublions pas que ces discussions sur les effets d'une mesure légale mettent en jeu des acteurs collectifs, des aspirations individuelles et des règles censées produire du temps libéré des contraintes du travail. Nos résultats ne vont pas dans cette direction. Au contraire le bien-être des individus apparaît comme opposé aux contraintes qu'ils vivent au travail. Ne sommes-nous pas très proches des analyses de Friedman (1950)⁴¹ qui, en observant les méfaits de la société industrielle, prédit l'investissement des individus dans d'autres activités pour se réaliser en dehors du travail ? Cette réalité largement analysée par Friedmann pour qui la perte du contrôle de la personne qui travaille sur son propre temps et sur son travail, conduit à une « déshumanisation ». La séparation forte que nous indique la première dimension de l'espace des représentations temporelles entre, d'une part, les contraintes professionnelles et, d'autre part, le bien-être semble aller dans ce sens. Néanmoins ce clivage principal n'est pas abstrait : il est situé. C'est-à-dire l'effet local que nous avons appelé une « culture temporelle locale » situe ce clivage à l'intérieur d'un espace physique qu'est l'entreprise. Il est notable que nos interlocuteurs identifient et s'identifient à ces espaces physiques en y rattachant des représentations sur le temps. La force et l'histoire du lieu semblent résister à la réunion de ces deux entreprises dans les représentations. Enfin, une tendance à l'individualisation semble nuancer davantage ce clivage situé dans des représentations temporelles. Les représentations temporelles s'attachant à l'individu, au poste, à la carrière ou à la vie privée s'opposent à l'ensemble des règles collectives du travail et du temps. La boucle est bouclée pourrait-on dire en mettant en parallèle la tendance à l'individualisation et au bien être personnel.

7 - Annexe du volet des représentations de la réduction du temps de travail

Détermination du nombre d'axes à interpréter

Nous savons que *les axes principaux sont des droites les plus proches possibles des individus suivant le critère des moindres carrés c'est-à-dire la droite faisant perdre le moins d'information possible. Le premier axe est celui associé à la plus grande valeur propre ou ayant la plus grande inertie ou la plus grande variance*, ainsi de suite. *Plus une valeur propre est grande, plus elle résume de variables et plus l'axe risque d'être intéressant en terme de synthèse*⁴².

⁴¹ Friedmann G. (1950).- *Ou va le travail humain?*, Gallimard, Paris.

⁴² Stéphanie Toutain, Cours de méthodes quantitatives, Université de Toulouse le Mirail, Institut de Sciences Sociales « Raymond Ledrut, 2001-2002, UE 30 SOC 17A.

Dans le tableau qui suit, nous voyons que les trois premières valeurs propres résument au total plus de 44% des informations :

Numéro de la VP	Valeur propre	%	% cumulé
1	0,1371	21,46	21,46
2	0,0838	13,11	34,57
3	0,0620	9,7	44,27

Nous conservons les trois premiers axes car ils sont les plus significatifs. Ils sont associés aux trois plus grandes valeurs propres et ils synthétisent à eux trois 44,27% des variables. L'axe 1 explique 21,46% de la variabilité du nuage de points, l'axe 2 en explique 13,11% et l'axe 3 en explique 9,7%. Nous pouvons ajouter qu'au total le plan factoriel 1-2 rend compte de 34,57% de l'inertie totale, le plan 1-3 en rend compte de 31,16% et le plan 2-3 en rend compte de 22,81%. Au final, nous allons interpréter les 3 premiers axes factoriels.

« Qualité » de représentation des individus sur les axes factoriels 1 à 3

Nous savons que *la qualité de représentation des individus dépend de deux éléments : de leur contribution à la construction des axes (la « contribution ») et de leur qualité de représentation sur les axes (le « cosinus² »)*⁴³. Dans l'interprétation de l'analyse factorielle qui va suivre, ces deux critères seront pris en compte pour déterminer si la « qualité » de représentation de l'individu est considérée comme « bonne » et s'il mérite dans ce cas d'être pris en compte.

La même méthode de calcul que nous allons utiliser pour distinguer parmi la population d'individus ceux qui contribuent favorablement à la construction des axes, le sera également plus loin dans ces lignes pour repérer les variables les plus significatives. En résumé, nous proposons que les individus qui dégagent une contribution supérieure à la contribution moyenne du groupe soient considérés comme participant favorablement à la construction des axes et inversement pour les autres individus. De même, la faculté d'un individu à contribuer à la construction des axes dans un plan factoriel (1-2 ou 1-3 ou 2-3) sera considérée comme bonne lorsque les valeurs obtenues pour cet individu en terme de cosinus² seront dans tous les cas supérieures à la moyenne calculée. A priori tous les individus ayant un cosinus² supérieur au cosinus² moyen seront considérés comme « bien » représentés dans le plan et ceux dont le cosinus² est inférieur au cosinus² moyen seront considérés comme « mal » représentés dans le plan étudié et dès lors écartés pour la suite de l'analyse.

⁴³ Stéphanie Toutain, Cours de méthodes quantitatives, Université de Toulouse le Mirail, Institut de Sciences Sociales « Raymond Ledrut, 2001-2002, UE 30 SOC 17A.

Individus	Contribution à l'axe 1	Individus	Cos ² à l'axe 1	Individus	Contribution à l'axe 2	Individus	Cos ² à l'axe 2	Individus	Contribution à l'axe 3	Individus	Cos ² à l'axe 3
AI6	0	AI6	0	Mat14	0	Mat14	0	AI11	0	AI9	0
AI8	0	AI8	0	Mat15	0	Mat15	0	AI9	0,1	AI10	0
AI9	0	AI9	0	AI4	0,1	AI4	0,01	AI10	0,1	AI11	0
Mat12	0	Mat12	0	AI11	0,1	AI9	0,01	AI12	0,1	AI12	0
Mat16	0	Mat16	0	Mat9	0,2	AI11	0,01	Mat9	0,1	AI2	0,01
AI4	0,1	AI3	0,02	AI13	0,3	Mat9	0,01	AI5	0,3	AI14	0,01
AI13	0,2	AI4	0,02	AI1	0,4	AI13	0,02	AI8	0,3	Mat9	0,01
AI3	0,3	AI13	0,02	Mat3	0,4	Mat3	0,02	Mat16	0,3	Mat13	0,01
AI5	0,4	AI7	0,04	AI8	0,5	Mat8	0,02	AI14	0,4	AI5	0,02
AI1	0,6	AI5	0,05	AI9	0,5	Mat6	0,03	Mat13	0,4	AI8	0,02
AI10	0,9	AI10	0,07	Mat1	0,7	AI3	0,04	AI2	0,5	Mat3	0,02
AI7	1,1	AI2	0,09	Mat6	0,8	AI8	0,04	AI1	0,6	Mat14	0,02
AI2	1,2	Mat10	0,09	Mat7	0,8	AI1	0,05	Mat3	0,7	Mat16	0,02
Mat9	1,5	AI14	0,1	Mat16	0,8	Mat7	0,05	Mat14	0,8	AI7	0,03
AI11	1,6	AI1	0,13	AI3	0,9	AI10	0,06	Mat5	1	AI3	0,04
Mat10	1,6	Mat13	0,13	AI10	1,3	Mat1	0,06	AI3	1,3	Mat5	0,04
Mat13	2,3	Mat15	0,13	Mat8	1,5	Mat4	0,06	Mat1	1,3	Mat10	0,04
Mat1	2,6	AI11	0,15	Mat4	2	Mat16	0,07	Mat2	1,3	Mat12	0,04
Mat2	2,6	Mat9	0,21	Mat2	2,1	Mat2	0,13	Mat10	1,3	AI1	0,06
Mat15	2,8	Mat6	0,24	AI5	2,5	Mat5	0,15	Mat12	1,4	Mat2	0,06
AI14	3	Mat2	0,26	Mat5	3	Mat10	0,15	AI4	1,5	Mat4	0,06
Mat6	3,6	AI12	0,27	Mat10	4,2	AI5	0,19	AI6	1,9	Mat1	0,07
Mat3	3,8	Mat3	0,3	AI2	6	AI12	0,21	AI7	1,9	Mat11	0,07
Mat5	4	Mat1	0,33	AI6	6	Mat11	0,21	Mat7	2,4	AI6	0,08
AI12	4,8	Mat5	0,33	AI12	6,1	AI14	0,23	Mat4	2,9	Mat7	0,11
Mat7	4,8	Mat14	0,33	Mat12	8,1	AI2	0,26	Mat11	3,9	AI4	0,15
Mat14	5,3	Mat11	0,35	Mat13	8,9	Mat13	0,31	AI13	4,5	AI13	0,22
Mat11	9,3	Mat4	0,44	Mat11	9,1	AI6	0,33	Mat6	9,1	Mat15	0,25
Mat4	9,8	Mat7	0,5	AI14	10,6	Mat12	0,33	Mat15	11,5	Mat6	0,27
Mat8	31,6	Mat8	0,56	AI7	21,9	AI7	0,49	Mat8	48	Mat8	0,38
Moyenne	= 3,326667	Moyenne	= 0,172	Moyenne	= 3,32667	Moyenne	= 0,11833	Moyenne	= 3,33	Moyenne	= 0,070333

- En jaune, les individus actifs situés dans la zone positive du plan et qui « construisent » les axes factoriels 1 à 3.
- En bleu, les individus actifs situés dans la zone négative du plan et qui « construisent » les axes factoriels 1 à 3.

De façon méthodique nous avons repéré dans les tableaux précédents les contributions et les cosinus² concernant les individus qui ont la meilleure « qualité » de représentation sur les trois premiers axes factoriels. Dans les trois tableaux à deux colonnes suivants nous avons regroupé les individus les plus significatifs qui identifient par ordre décroissant chacun des trois axes factoriels.

Classement des individus les plus significatifs par ordre de prépondérance décroissant

Individus	Individus	Individus	Individus	Individus	Individus
- 1 - Mat 8	- 1 - Mat 11	- 1 - Mat 12	- 1 - AI 7	- 1 - Mat 6	- 1 - Mat 8
- 2 - Mat 4	- 2 - Mat 14	- 2 - Mat 13	- 2 - AI 14	- 2 - AI 13	- 2 - Mat 15
- 3 - Mat 7	- 3 - AI 12	- 3 - Mat 11	- 3 - AI 6		- 3 - Mat 11
			- 4 - AI 2		
Axe factoriel 1		Axe factoriel 2		Axe factoriel 3	

Nous disposons à présent de la liste exhaustive des individus les plus significatifs, c'est-à-dire les individus qui identifient le mieux les trois premiers axes factoriels. Parmi eux 56% sont employés dans l'entreprise « M » et 43% dans l'entreprise « A ». Cette différence ne vient pas de la répartition des individus sur le deuxième axe puisque d'un côté se trouvent les individus de chez « M » et de l'autre ceux de chez « A ». Par contre il est curieux de trouver uniquement des individus de chez « M » dans un pôle du premier axe et dans un pôle du troisième axe, déséquilibrant quelque peu la parité des taux de représentativité des individus.

Pour extraire les phrases clés de la masse des 208 pages d'entretiens il faut que nous connaissions quelles sont les variables dont la « qualité » de représentation sur les trois axes est la meilleure. C'est à partir d'elles que seront identifiés chacun des deux pôles de chaque axe nous permettant d'orienter plus précisément notre recherche.

« Qualité » de représentation des variables sur les axes factoriels 1 à 3

Nous savons que les seules variables susceptibles de pouvoir être interprétées sont les variables bien représentées. Or, nous savons que la « qualité » de leur représentation varie en fonction de leurs coordonnées, de leurs contributions et de leurs cosinus².

Avant de nous lancer dans la comparaison des « qualités » de représentation des variables, définissons d'abord la valeur de ces trois coefficients. En premier, pour bien comprendre notre démarche il faut savoir qu'il existe deux catégories de coordonnées factorielles pour marquer la position de chaque variable dans un plan : sa coordonnée positive et négative. Nous devons simplement retenir que la variable sera d'autant mieux située dans le plan que la valeur de sa coordonnée sera élevée, quel qu'en soit son signe (positif ou négatif). En second, pour apprécier la « qualité » de représentation nous devons également tenir compte de la valeur des contributions prises par les variables dans l'inertie (ou variance) « expliquée » par un facteur, c'est-à-dire la part prise par la variable dans la construction de l'axe. A savoir, dans quelle proportion un point contribue à l'inertie du nuage projeté sur l'axe. Ainsi, pour trouver une éventuelle signification à l'axe, on s'intéresse d'abord aux points ayant une forte contribution que l'on quantifie en %. Ce sont eux qui fixent la position de l'axe⁴⁴. Enfin, le troisième coefficient est le cosinus carré parfois appelé précisément la *qualité de représentation*, qui exprime la part prise par un facteur dans la dispersion d'une modalité de la variable. Avec le calcul des cosinus carrés on cherche à apprécier si un point est bien représenté dans un plan factoriel. La règle appliquée est la recherche d'un cosinus² le plus proche de 1, signifiant dans ce cas que la position du point observé en projection est proche de la position réelle du point dans l'espace, donc proche de l'axe.

Pour les contributions ainsi que pour les cosinus², il n'y a pas de valeurs « seuils » à partir desquelles on peut dire que telle ou telle valeur est « forte » ou « faible ». Les appréciations se font empiriquement, en fonction de l'ensemble des valeurs⁴⁵. Nous considérons dans notre travail que toutes les valeurs des variables qui seront inférieures à la moyenne des contributions, à la moyenne des cosinus² et à la $\sqrt{VP}$ seront « mal » représentées et leur « qualité » de représentation ne sera pas prise en compte dans notre analyse.

Les trois tableaux qui suivent regroupent pour chaque variable active : leurs coordonnées, leurs contributions et leurs cosinus², sur les trois premiers axes factoriels que nous étudions.

⁴⁴ Ludovic Lebart, Alain Morineau, Marie Piron, « Statistique exploratoire multidimensionnelle », Dunod, 2000, pp. 94-95.

⁴⁵ Ludovic Lebart, Alain Morineau, Marie Piron, « Statistique exploratoire multidimensionnelle », Dunod, 2000, p. 97.

Les variables actives qui « construisent » le premier axe factoriel

Coordonnée		Contribution		Cosinus ²	
Libellé de la variable	Axe 1	Libellé de la variable	Axe 1	Libellé de la variable	Axe 1
Temps plein	-3,42	Salariés de l'entreprise A	0,00	Salariés de l'entreprise A	0,00
Vie privée	-1,09	Forfait heure	0,00	Forfait heure	0,00
Fermeture à 19 h	-0,74	Personnel non cadre	0,00	Personnel non cadre	0,00
Salariés de l'entreprise M	-0,66	Temps de travail 37h/s	0,00	Organisation du W et collectif	0,00
Temps de travail 8h/j	-0,59	Organisation du travail et collectif	0,00	Annualisation	0,00
Conditions de travail favorables	-0,55	Annualisation	0,00	Temps de travail 37h/s	0,00
Marché et produit	-0,51	Recrutement du personnel	0,01	Recrutement du personnel	0,00
Temps partiel	-0,39	Conflit	0,01	Conflit	0,00
Carrière professionnelle	-0,29	Temps de travail 40h/s	0,03	Temps de travail 40h/s	0,00
Travail en équipe	-0,28	Position 3A	0,04	Position 3A	0,00
Organisation du travail et individu	-0,26	Conditions de travail défavorables	0,06	Conditions de W défavorables	0,01
Vacances	-0,17	Gestion du temps de travail	0,09	Temps de travail 12h/j	0,02
Gestion du temps de travail	-0,05	Temps de travail 12h/j	0,22	Gestion du temps de travail	0,02
Annualisation	-0,04	Entreprise	0,24	Entreprise	0,03
Conflit	-0,02	Majoration du salaire	0,41	Majoration du salaire	0,04
Organisation du travail et collectif	-0,01	Position 3C	0,46	Temps de travail 39h/s	0,05
Salariés de l'entreprise A	-0,01	Temps partiel	0,52	Temps partiel	0,05
Personnel non cadre	0,00	Position 1	0,53	Vacances	0,06
Forfait heure	0,00	Salariés de l'entreprise M	0,55	Temps de travail 8h/j	0,06
Recrutement du personnel	0,02	Position 3B	0,64	Position 1	0,08
Entreprise	0,07	Temps de travail 8h/j	0,70	Travail en équipe	0,09
Temps de travail 37h/s	0,08	Temps de travail 39h/s	0,97	Fermeture à 19 h	0,12
Conditions de travail défavorables	0,08	Vacances	1,05	Position 3C	0,12
Position 3A	0,13	Fermeture à 19 h	1,09	Position 3B	0,12
Temps de travail 40h/s	0,15	Organisation du travail et individu	1,23	Organisation du W et individu	0,14

ARTT	0,16
Majoration du salaire	0,23
Cadre de direction	0,29
Compromis-négociation	0,35
Forfait jour	0,40
Temps de travail 12h/j	0,49
Organisations syndicales	0,50
Position 3B	0,55
Temps de travail 39h/s	0,58
Minoration du salaire	0,60
Institutions de l'entreprise	0,63
Statut mensuel	0,64
Position 2	0,67
Position 3C	0,77
Position 1	0,83

Moyenne = **0,07**

Travail en équipe	1,26
Institutions de l'entreprise	1,29
Position 2	1,30
ARTT	1,45
Minoration du salaire	1,58
Statut mensuel	2,48
Carrière professionnelle	2,86
Cadre de direction	2,97
Forfait jour	5,24
Compromis-négociation	6,13
Marché et produit	7,03
Temps plein	8,14
Organisations syndicales	13,93
Vie privée	15,74
Conditions de travail favorables	19,72

Moyenne = **2,56**

Institutions de l'entreprise	0,14
Position 2	0,15
ARTT	0,16
Statut mensuel	0,17
Forfait jour	0,18
Salariés de l'entreprise M	0,24
Minoration du salaire	0,27
Marché et produit	0,30
Carrière professionnelle	0,32
Temps plein	0,33
Cadre de direction	0,38
Compromis-négociation	0,39
Organisations syndicales	0,53
Vie privée	0,62
Conditions de travail favorables	0,78

Moyenne = **0,15**

- En jaune, pour le facteur 1 : les variables actives situées dans la zone positive du plan et qui « construisent » l'axe des « contraintes professionnelles ».
- En bleu, pour le facteur 1 : les variables actives situées dans la zone négative du plan et qui « construisent » l'axe du « bien être personnel »

Les coordonnées sur ce premier axe montrent que la variable *temps plein* s'oppose fortement à toutes les autres sur l'axe 1. Toutefois, elle n'a qu'une contribution de 8,14% au premier axe et un cosinus² de 0,33 : elle n'est donc pas située parfaitement sur cet axe et elle caractérisera certainement au moins un autre axe, ce que nous chercherons à démontrer plus loin dans ces lignes. Par contre nous voyons une franche opposition entre les coordonnées du groupe : *vie privée, conditions de travail favorables* et celles du groupe : *organisations syndicales, compromis négociation, cadre de direction*.

Les contributions des variables *conditions de travail favorables* et *vie privée*, sont élevées, de même que celles des *organisations syndicales* (19,72% - 15,74% et 13,93%). On considère que ce sont au moins ces trois variables qui contribuent à la construction du premier axe. Nous rencontrons pour ces variables la même configuration au niveau des cosinus² (0,78 – 0,62 et 0,53), confirmant l'hypothèse précédente puisque ces trois variables sont bien représentées sur l'axe 1. Nous considérons, pour les mêmes raisons mais pour des valeurs moins élevées, que d'autres variables présentes dans cette configuration ont une « qualité » correcte de représentation sur l'axe 1. Il s'agit de *marché et produit* et dans le second groupe il s'agit de *compromis-négociation*, et de *cadre de direction*.

Nous remarquons que la variable *forfait jour* est bien positionnée au niveau des coordonnées (0,40) ainsi qu'au niveau contribution à la construction de l'axe 1 (5,24), par contre elle est plutôt assez mal représentée sur cet axe 1 car son cosinus² est bien trop faible (0,18), signifiant qu'elle va sûrement caractériser un autre axe. Si c'est le cas, nous le verrons plus loin. Mais nous ne la conservons pas pour analyser le premier axe. Nous remarquons également que, même si le cosinus² de la variable *carrière professionnelle* est honnête par rapport aux autres variables (0,32), sa contribution à la construction de l'axe 1 est trop faible (2,86%) : nous ne conservons pas non plus cette variable dans notre analyse.

De la représentation des variables les plus significatives dans le plan factoriel 1-2, il en découle une description du premier axe factoriel en deux parties : le « bien être personnel » et les « contraintes professionnelles ».

Les variables actives qui construisent le second axe factoriel

Coordonnée		Contribution		Cosinus ²	
Libellé de la variable	Axe 2	Libellé de la variable	Axe 2	Libellé de la variable	Axe 2
Statut mensuel	-0,94	Conflit	0,01	Conflit	0,00
Salariés de l'entreprise M	-0,55	Forfait heure	0,02	Forfait heure	0,00
Marché et produit	-0,36	Fermeture à 19 h	0,04	Fermeture à 19 h	0,00
Temps de travail 37h/s	-0,33	ARTT	0,05	ARTT	0,00
Position 2	-0,33	Organisation du W et individu	0,05	Organisation du W et individu	0,00
Temps de travail 12h/j	-0,31	Recrutement du personnel	0,06	Recrutement du personnel	0,00
Conditions de W défavorables	-0,25	Temps de travail 37h/s	0,08	Position 3A	0,01
Organisations syndicales	-0,25	Position 3B	0,11	Temps de travail 12h/j	0,01
Travail en équipe	-0,24	Position 3A	0,14	Organisation du W et collectif	0,01
Entreprise	-0,20	Temps de travail 12h/j	0,14	Temps de travail 37h/s	0,01
Carrière professionnelle	-0,19	Organisation du W et collectif	0,15	Position 3B	0,01
Personnel non cadre	-0,18	Minoration du salaire	0,19	Institutions de l'entreprise	0,01
Position 3A	-0,18	Institutions de l'entreprise	0,20	Temps plein	0,02
Compromis-négociation	-0,14	Cadre de direction	0,25	Cadre de direction	0,02
Fermeture à 19 h	-0,11	Annualisation	0,37	Minoration du salaire	0,02
Conditions de travail favorables	-0,09	Temps de travail 8h/j	0,40	Temps de travail 8h/j	0,02
Conflit	-0,01	Position 3C	0,42	Conditions de travail favorables	0,02
ARTT	0,02	Temps de travail 40h/s	0,47	Annualisation	0,03
Forfait heure	0,03	Position 2	0,52	Temps de travail 40h/s	0,03
Organisation du W et individu	0,04	Majoration du salaire	0,55	Majoration du salaire	0,04
Recrutement du personnel	0,05	Salariés de l'entreprise M	0,62	Position 2	0,04
Organisation du W et collectif	0,05	Temps plein	0,64	Compromis-négociation	0,06
Cadre de direction	0,07	Gestion du temps de travail	0,68	Travail en équipe	0,06
Gestion du temps de travail	0,10	Conditions de travail favorables	0,90	Conditions de W défavorables	0,06
Minoration du salaire	0,16	Conditions de W défavorables	0,92	Position 3C	0,07

Position 3B	0,18
Institutions de l'entreprise	0,19
Majoration du salaire	0,21
Annualisation	0,30
Temps de travail 8h/j	0,35
Vie privée	0,37
Temps de travail 40h/s	0,50
Vacances	0,53
Position 3C	0,58
Forfait jour	0,70
Temps plein	0,75
Temps partiel	0,75
Salariés de l'entreprise A	0,88
Position 1	0,89
Temps de travail 39h/s	1,54

Moyenne = **0,14**

Position 1	1,01
Salariés de l'entreprise A	1,38
Travail en équipe	1,47
Compromis-négociation	1,60
Personnel non cadre	1,96
Carrière professionnelle	1,97
Entreprise	2,83
Vie privée	2,96
Temps partiel	3,24
Organisations syndicales	5,54
Marché et produit	5,65
Statut mensuel	8,63
Temps de travail 39h/s	11,15
Vacances	16,30
Forfait jour	26,31

Moyenne = **2,56**

Vie privée	0,07
Position 1	0,09
Gestion du temps de travail	0,09
Organisations syndicales	0,13
Carrière professionnelle	0,14
Marché et produit	0,15
Salariés de l'entreprise M	0,17
Personnel non cadre	0,17
Temps partiel	0,21
Salariés de l'entreprise A	0,22
Entreprise	0,22
Temps de travail 39h/s	0,35
Statut mensuel	0,36
Vacances	0,52
Forfait jour	0,57

Moyenne = **0,10**

- En jaune, pour le facteur 2 : les variables actives situées dans la zone positive du plan et qui « construisent » l'axe de la « force de l'entreprise A ».
- En bleu, pour le facteur 2 : les variables actives situées dans la zone négative du plan et qui « construisent » l'axe de la « force de l'entreprise M ».

On note que le *forfait jour* contribue à raison de 26,31% dans la construction du second axe dont il est le plus proche ($\cos^2$ 0,57), venant corroborer l'hypothèse émise lors de l'analyse du premier axe selon laquelle cette variable ne contribuait pas à le qualifier⁴⁶. Cet axe est aussi caractérisé dans sa zone négative par le *statut mensuel* (contribution de 8,63 et $\cos^2$ 0,36), et dans une moindre mesure par la variable *entreprise* (contribution 2,83 et $\cos^2$ 0,22). De même cet axe est caractérisé dans sa zone positive par les variables : *vacances* et *temps de travail de 39 heures par semaine*, dont les contributions à la construction de l'axe sont à prendre en considération (16,3% et 11,15%) ainsi que la qualité de représentation sur l'axe ($\cos^2$: 0,52 et $\cos^2$: 0,35).

Il faut remarquer que même si les coordonnées de la variable *temps partiel* la situent non loin du second axe (0,75) et si sa contribution à la construction de l'axe laisse supposer qu'elle est correcte (3,24), sa représentation est bien trop faible ($\cos^2$ 0,21). Cette variable caractérise plutôt le troisième axe car nous ne l'avons pas trouvée dans l'analyse du premier axe. C'est ce que nous allons vérifier plus loin. Nous ne conservons pas cette variable pour notre analyse du second axe. De même la variable *marché et produit* a un $\cos^2$ trop faible (0,15) et sera donc mal représentée sur le second axe. Cette information corroborant l'analyse que nous avons faite sur l'identification du premier axe où cette variable semblait caractériser cet axe. Le même type de raisonnement concerne la variable *organisations syndicales* qui contribue fortement à la construction du premier axe et non à celle du second axe, car très bien représentée sur cet axe ($\cos^2$ de 0,53⁴⁷ sur l'axe 1 contre 0,13 sur l'axe 2). Nous ne conserverons pas les *organisations syndicales* pour identifier le second axe.

A partir de cette analyse nous identifions le deuxième axe factoriel comme étant la « force des entreprises A et M ». Pour confirmer notre proposition, il est bon de se souvenir de la remarque faite précédemment sur le classement des individus les plus significatifs sur le deuxième axe⁴⁸. Nous avons dit que la répartition était franche de chaque côté de l'axe, puisque d'un côté se trouvent les individus de chez « M » et de l'autre ceux de chez « A ». Cette remarque vient corroborer qu'il s'agit bien ici de l'axe de la « force des entreprises A et M ».

⁴⁶ Lire la remarque sur la variable « forfait jour » à la page 87.

⁴⁷ Repérer l'information qui est située dans le tableau à droite de la page 86.

⁴⁸ Lire la remarque proposée sur le « classement des individus les plus significatifs », page 83.

Les variables actives qui construisent le troisième axe factoriel

Coordonnée	
Libellé de la variable	Axe 3
Temps de travail 8h/j	-0,93
Salariés de l'entreprise A	-0,46
Marché et produit	-0,45
Travail en équipe	-0,36
Temps de travail 39h/s	-0,34
Vacances	-0,23
Entreprise	-0,18
Organisation du W et collectif	-0,15
Fermeture à 19 h	-0,14
Majoration du salaire	-0,14
Recrutement du personnel	-0,13
Institutions de l'entreprise	-0,10
Carrière professionnelle	-0,08
Conflit	-0,07
Gestion du temps de travail	-0,03
ARTT	-0,03
Forfait jour	-0,03
Annualisation	-0,01
Salariés de l'entreprise M	0,02
Cadre de direction	0,03
Temps de travail 37h/s	0,05
Personnel non cadre	0,07
Compromis-négociation	0,09
Conditions de travail favorables	0,09
Organisation du W et individu	0,11

Contribution	
Libellé de la variable	Axe 3
Annualisation	0,00
Salariés de l'entreprise M	0,00
Temps de travail 37h/s	0,00
Forfait jour	0,06
Institutions de l'entreprise	0,07
Cadre de direction	0,08
Fermeture à 19 h	0,09
Gestion du temps de travail	0,11
ARTT	0,14
Position 1	0,15
Majoration du salaire	0,32
Personnel non cadre	0,38
Temps de travail 40h/s	0,38
Conflit	0,38
Temps de travail 12h/j	0,43
Conditions de W défavorables	0,47
Organisation du W et individu	0,47
Carrière professionnelle	0,51
Salariés de l'entreprise A	0,51
Position 3B	0,54
Recrutement du personnel	0,61
Position 3C	0,61
Temps de travail 39h/s	0,72
Minoration du salaire	0,83
Compromis-négociation	0,84

Cosinus ²	
Libellé de la variable	Axe 3
Annualisation	0,00
Salariés de l'entreprise M	0,00
Temps de travail 37h/s	0,00
Forfait jour	0,00
Institutions de l'entreprise	0,00
Fermeture à 19 h	0,00
Cadre de direction	0,00
ARTT	0,01
Position 1	0,01
Gestion du temps de travail	0,01
Majoration du salaire	0,01
Temps de travail 39h/s	0,02
Temps de travail 12h/j	0,02
Temps de travail 40h/s	0,02
Conditions de travail favorables	0,02
Personnel non cadre	0,02
Compromis-négociation	0,02
Conditions de W défavorables	0,02
Organisation du W et individu	0,02
Carrière professionnelle	0,03
Conflit	0,03
Recrutement du personnel	0,03
Position 3B	0,05
Salariés de l'entreprise A	0,06
Statut mensuel	0,06

Conditions de W défavorables	0,15
Organisations syndicales	0,19
Minoration du salaire	0,29
Position 1	0,30
Position 3B	0,34
Forfait heure	0,35
Temps de travail 40h/s	0,38
Statut mensuel	0,39
Vie privée	0,43
Temps de travail 12h/j	0,46
Position 2	0,59
Position 3C	0,60
Temps partiel	1,07
Position 3A	1,08
Temps plein	4,22

Moyenne = **0,21**

Conditions de travail favorables	1,16
Organisation du W et collectif	1,63
Statut mensuel	2,05
Position 2	2,23
Entreprise	3,00
Forfait heure	3,76
Temps de travail 8h/j	3,85
Vacances	4,09
Organisations syndicales	4,35
Travail en équipe	4,62
Vie privée	5,45
Position 3A	6,77
Temps partiel	8,82
Marché et produit	12,12
Temps plein	27,37

Moyenne = **2,56**

Minoration du salaire	0,06
Organisation du W et collectif	0,07
Position 3C	0,07
Organisations syndicales	0,07
Vacances	0,10
Vie privée	0,10
Position 2	0,12
Temps de travail 8h/j	0,14
Travail en équipe	0,15
Forfait heure	0,17
Entreprise	0,17
Marché et produit	0,24
Position 3A	0,27
Temps partiel	0,42
Temps plein	0,49

Moyenne = **0,08**

- En jaune, pour le facteur 3 : les variables actives situées dans la zone positive du plan et qui « construisent » l'axe « du temps de travail individualisé ».
- En bleu, pour le facteur 3 : les variables actives situées dans la zone négative du plan et qui « construisent » l'axe « du temps de travail collectif ».

On note que la variable *temps plein* dont la fréquence relative (colonne P.REL) est très faible (0,1%) a une distance au point moyen (colonne DIS) très élevée (36,02) : le profil correspondant est donc atypique⁴⁹. Nous reprenons la base de données qui confirme que c'est l'interviewé « Mat 8 » qui est le seul à avoir cité dans son entretien le mot *temps plein*. Nous ne conservons pas cette variable pour la suite de notre analyse. En conclusion, le troisième axe est caractérisé dans la zone positive du plan 2 – 3 par les variables actives *temps partiel*, *la position 3A* et *forfait heure*.

Dans ce plan, les variables *marché et produit*, *travail en équipe* et *temps de travail de 8 heures* caractérisent le reste du troisième axe.

Nous corroborons ce que nous avons suggéré lors de l'analyse du second axe lorsque nous avons émis des réserves quant à conserver la variable *temps partiel* dans l'analyse de cet axe⁵⁰. Effectivement, du fait de la faible qualité de sa représentation elle ne pouvait pas caractériser le second axe mais fortement le troisième axe (cosinus² de 0,42 pour l'axe 3 contre 0,21 pour l'axe 2).

Nous notons que la représentation de la variable *vie privée* sur le troisième axe n'est pas suffisante (cosinus² de 0,10), même si ses coordonnées et sa contribution à la construction de l'axe sont correctes (0,43 et 5,45). Il est vrai que cette variable contribuait fortement à la « qualité » du premier axe où elle était nettement mieux représentée (cosinus² de 0,62 contre 0,10). Nous ne gardons pas la variable *vie privée* dans l'analyse du troisième axe.

La représentation graphique des variables les plus significatives qui caractérisent le troisième axe factoriel dans le plan 2 - 3, nous conduit à identifier cet axe en opposant d'un côté le « temps de travail individualisé » et de l'autre le « temps de travail collectif ».

⁴⁹ Interprétation inspirée de : Ludovic Lebart, Alain Morineau, Marie Piron, « Statistique exploratoire multidimensionnelle », Dunod, 2000, p. 105.

⁵⁰ Reprendre l'analyse de la variable « temps partiel » à la page 90.

Identification des 3 axes factoriels par les variables actives

Classement des variables les plus significatives par ordre alphabétique

Variables actives	Bien être personnel	Contraintes professionnelles	Entreprise « M »	Entreprise « A »	Temps de travail collectif	Temps de travail individualisé
Cadre de direction		X				
Carrière professionnelle						
Compromis, négociation		X				
Conditions de travail favorables	X					
Entreprise			X			
Forfait heure						X
Forfait jour				X		
Marché et produit	X				X	
Organisations syndicales		X				
Position 3A						X
Statut mensuel			X			
Temps de travail 39h/s				X		
Temps de travail 8h/j					X	
Temps partiel						X
Travail en équipe					X	
Vacances				X		
Vie privée	X					
	Axe factoriel 1		Axe factoriel 2		Axe factoriel 3	

Classement des variables les plus significatives par ordre de prépondérance décroissant

Variables	Variables	Variables	Variables	Variables	Variables
1 - Conditions de travail favorables	1 - Organisations syndicales	1 - Statut mensuel	1 - Forfait jour	1 - Marché et produit	1 - Temps partiel
2 - Vie privée	2 - Compromis – négociation	2 - Entreprise	2 - Vacances	2 - Travail en équipe	2 - Positon 3 A
3 - Marché et produit	3 - Cadre de direction		3 - Temps de travail de 39 h	3 - Temps de travail de 8 h	3 - Forfait heure
					
Bien être personnel	Contraintes professionnelles	Force de l'entreprise « M »	Force de l'entreprise « A »	Temps de travail collectif	Temps de travail individualisé
Axe factoriel 1		Axe factoriel 2		Axe factoriel 3	

C/ VOLET DU TEMPS « LIBERE » ET TEMPS PARTIEL

JEAN-PIERRE ROUCH, AUDREY LUC, ELSA ROBIN⁵¹

⁵¹ Merci pour leur participation ponctuelle à Stéphane Portet et Aude Jimenez.

INTRODUCTION

Dans ce volet, le travail à temps partiel est un point d'observation à partir duquel vont être interrogés le temps libéré et le temps hors travail. Il s'agit ici de montrer comment relier des différenciations dans le vécu du temps libéré par le temps partiel avec la profondeur des transformations (envisagées à une échelle microsociale) des rapports au temps des individus.

En effet, que se passe-t-il dans la vie des acteurs sociaux lorsque la part du travail (des activités socialement reconnues comme telles) diminue dans leur emploi du temps dans des proportions non négligeables et à un moment biographique qui correspond traditionnellement à la pleine activité ? Cette diminution du temps de travail, ou ce déséquilibre en faveur du temps « libre », qui peut profiter alors à l'ensemble des temps hors-travail conduisent-ils à de simples réajustements par les acteurs, à de simples transferts de durées qui ne modifieraient sensiblement ni leur perception de leurs activités et des temporalités associées, ni leurs schèmes de négociation et d'agencement de la vie quotidienne ? Ou bien s'agit-il de transformations plus radicales, d'une réorganisation de leurs logiques temporelles à la fois interne et externes ?

De ce point de vue, le temps partiel donne à la recherche un point d'appui à la fois diversifié et cohérent. Il se présente comme très diversifié parce que, de nombreux auteurs le signalent, le temps partiel est une nébuleuse qui regroupe sous la même appellation une pluralité :

- de statuts (stages, petits boulots, ou contrats de travail) ;
- de géométries d'horaires de travail (des répartitions journalières, hebdomadaires, mensuelles et même annuelles) ;
- de modalités d'origine : imposé à l'embauche, imposé par des restructurations, décidé par le travailleur... ;
- de rapports au passage à temps partiel « Il est imposé mais ça tombe bien ! Il est imposé mais ça tombe mal ! Il est choisi et c'est réversible ; il est choisi mais définitif, etc. »⁵².

Mais à nos yeux, il se présente également comme cohérent parce que précisément, par définition, il présente la caractéristique minimum de « libérer » du temps de

⁵² D. Kergoat, C. Nicole-Drancourt, *Temps partiel et trajectoires. Itinéraires de salarié(e)s à temps partiel*, GEDISST-CNRS, Paris VII, 1998.

manière significative (même si les modalités de cet allègement du temps de travail sont très variables). Et c'est cette caractéristique qui est au centre de cette étude.

Cependant, même si ce n'est pas le travail à temps partiel lui-même qui constitue l'objet central de la recherche, il convient tout de même de parcourir brièvement les approches sociologiques de cette forme d'emploi. Puis nous nous attarderons sur les notions de temps « libre » et « libéré » à partir des enjeux qui donnent à leur prise en compte aujourd'hui un intérêt sociologique stratégique, et nous conduisent à une approche compréhensive des emplois du temps. Nous exposerons ensuite la méthode des carnets-temps utilisée dans cette étude. Elle nous permettra, au delà de la richesse et de la diversité des usages du temps libéré, de dégager ici plusieurs tendances fortes dont la mise au jour constitue l'essentiel de ce rapport. Enfin, nous donnerons quelques précisions transversales aux catégories temporelles que nous avons dégagées.

8 - Le temps partiel dans la recherche sociologique

8.1 - Le temps partiel dans les chiffres

Le travail à temps partiel est, en France, un phénomène plutôt récent, son essor ne datant que du début des années 80⁵³, date à laquelle fut pour la première fois instauré un cadre législatif⁵⁴ qui, en banalisant pour l'employeur les conditions du recours au temps partiel, a favorisé l'embauche d'un important nombre de salariés sous ce statut⁵⁵. Entre 1982 et 1986, 550 000 emplois à temps partiel ont ainsi été créés⁵⁶. L'ordonnance de 1982 a aussi permis de définir légalement le travail à temps partiel dans ces termes : *Les horaires à temps partiel doivent être inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise*⁵⁷. Après s'être stabilisé entre 1987 et 1991⁵⁸, sa croissance reprend nettement en 1992 sous l'impulsion d'une nouvelle loi instaurant un abattement forfaitaire de 30 % des cotisations patronales de sécurité sociale pour ce type de contrat, abattement porté à 50 % le 1^{er} Janvier 1993⁵⁹. En 1997, le nombre de personnes travaillant à temps partiel atteint alors 3.8 millions⁶⁰ et représente en 2000, 17 % des actifs⁶¹.

53 M. Maruani, Travail et emploi des femmes, Coll. Repères, Ed. La Découverte, 2000.

54 Loi du 28 Janvier 1981, ordonnance du 26 Mars 1982, décrets de Mars 1985. Cf E. Laurent, « Egalité professionnelle et flexibilité de l'emploi : vers une concurrence hommes-femmes sur les "petits boulots" ? », in Revue française des affaires sociales, n° 3, Juillet/Septembre 1987.

55 S. Audric, G. Forgeot, « Le développement du travail à temps partiel », in Données Sociales, INSEE, 1999.

56 B. Belloc, « De plus en plus de salariés à temps partiel », in Economie et Statistique, n° 193-194, Novembre/Décembre 1986.

57 Article L. 212-4-2 du code de travail, Dalloz, 1984.

58 S. Audric, G. Forgeot, Op. Cit.

59 L. Bisault, C. Bloch-london, S. Lagarde, V. Le Corre, « Le développement du travail à temps partiel », in Données Sociales, la société française, INSEE, 1996.

60 M. Maruani, E. Reynaud, Sociologie de l'emploi, La Découverte, 1999.

61 T. Angeloff, Le travail à temps partiel, un marché de dupes ?, Syros, 2000.

Sur le plan des populations concernées, des tendances lourdes se dessinent. Ce type de contrat concerne en très grosse majorité des femmes. Sur 100 actifs occupés à temps partiel, 82 sont, en effet, des femmes⁶². Il se concentre, de plus, surtout aux deux extrémités de la pyramide des âges pour les deux sexes : chez les moins de 25 ans et chez les plus de 60 ans⁶³. Pour les plus jeunes, et en particulier pour les jeunes hommes, le travail à temps partiel semble constituer un passage qui peut prendre la forme de stage, d'emploi aidé, etc., avant une insertion définitive à temps plein dans la vie active. En particulier pour les jeunes hommes car contrairement à ces derniers, ce type d'emploi ne constitue pas pour les femmes de tremplin vers le travail à temps complet selon B. Galtier⁶⁴. Pour les plus âgés, d'autre part, l'utilisation du temps partiel prend la forme d'un retrait progressif de l'emploi. Cependant chez les hommes de cet âge, ce type de contrat prend bien souvent le nom de préretraite progressive, nom ayant l'avantage, selon T. Angeloff⁶⁵, d'avoir en ce qui les concerne, des allures plus légitimes aux yeux des autres. Par ailleurs, il se concentre aujourd'hui surtout dans les secteurs du tertiaire (commerce, hôtels-café-restaurants, services domestiques...) ⁶⁶ et peu en particulier dans les emplois peu ou pas qualifiés⁶⁷.

8.2 - La question du choix

Après ce rapide tour d'horizon des principales caractéristiques quantifiables du travail à temps partiel, il semble intéressant de revenir sur les objectifs de départ des politiques de développement de ce type de contrat. C. Nicole-Drancourt⁶⁸ en cite deux : un premier qui se définit en termes de partage de l'emploi et de lutte contre le chômage, et un second qui vise à répondre à une demande sociale des femmes envers le temps choisi.

C'est cette dualité d'objectifs qui a contribué à faire naître l'idée d'un clivage entre un temps partiel contraint (ou subi), imposé par l'employeur et un temps partiel choisi qui émanerait de la volonté du salarié de réduire son temps de travail, notamment dans le but pour les femmes, puisque c'est bien des femmes qu'il s'agit, d'équilibrer engagement professionnel et engagement familial.

⁶² Ibid.

⁶³ « Le travail à temps partiel », in Les dossiers thématiques, n° 2, INSEE, Liaisons sociales, DARES, 1995.

⁶⁴ B. Galtier, « les temps partiels : entre emplois choisis et emplois "faute de mieux" », in *Economie et Statistique*, n° 321-322, 1999.

⁶⁵ T. Angeloff, *Op. Cit.*

⁶⁶ C. Thelot, O. Marchand, « Travail, deux siècles de mutation », in *Sciences Humaines*, n°78, Décembre 1997.

⁶⁷ P. Alonzo, *Femmes et salariat, l'inégalité dans l'indifférence*, L'Harmattan, 2000.

⁶⁸ C. Nicole-Drancourt, « Organisation du travail des femmes et flexibilité de l'emploi », in *Sociologie du travail*, Vol. XXXII, n° 2, 1990.

Une bonne partie du débat sociologique sur le temps partiel va se focaliser sur cette question du choix, surtout pour remettre sa réalité en question. Ainsi, pour N. Cattaneo par exemple, parler de choix est un paradoxe lorsque l'on sait qu'il est « la résultante de la contrainte sociale imposée par les rapports sociaux de sexe qui attribuent aux femmes la prise en charge de la famille »⁶⁹. On observe, de plus, que ce n'est pas dans les tranches d'âges où il y a traditionnellement des enfants à élever que le travail à temps partiel est le plus fréquent⁷⁰. Comment alors continuer à prétendre que le temps partiel est massivement "choisi" par les femmes dont la charge familiale nécessite une réduction de la durée du travail ?

D'autre part, A l'exception du service public et de certains accords, prendre un travail à temps partiel s'avère bien souvent irréversible, ce qui, comme nous le dit R. Silvera⁷¹, est parfaitement contradictoire avec l'idée d'un choix. Il semble, par contre, que l'utilisation de ce type de contrat par les femmes soit à lier à un manque d'intérêt que représente, en général, les emplois concernés en raison de la faible qualification qu'ils nécessitent⁷². Ainsi, selon P. Alonzo, l'harmonie vers laquelle les femmes tendent « n'est pas la recherche d'une conciliation entre le temps de travail et le temps de non travail, mais un ajustement entre leur rapport à l'emploi, qui est positif, et leur rapport à leur travail qui reste négatif, compte tenu des conditions dans lesquelles il s'organise »⁷³. T. Angeloff nous fait aussi remarquer que depuis une dizaine d'années, les salariés à temps partiel viennent davantage du chômage que du temps complet. En outre, nous dit-elle, plus la durée du chômage s'allonge, plus les demandeurs d'emploi sont prêts à accepter un travail à temps partiel. Elle finit, d'ailleurs, par conclure après une étude sur des terrains diversifiés par ces termes : « le temps partiel "choisi" est un mythe moderne, une parabole, construit autour de l'emploi féminin »⁷⁴.

8.3 - Quelle flexibilité ?

Par ailleurs, s'il existe, tout de même, de la part des femmes une demande de flexibilité du temps travaillé, cette flexibilité éventuellement désirée n'est ni saisonnière, ni hebdomadaire mais biographique. Or, celle pratiquée par les employeurs n'a pas grand chose à voir avec celle qu'envisageraient les femmes⁷⁵. Il

⁶⁹ N. Cattaneo, « Qui partage et que partage-t-on ? », in *Femmes et partage du travail*, Coll. Alternatives Sociologiques, Ed. Syros, 1996, p. 157.

⁷⁰ M. Maruani, *Op. Cit.*

⁷¹ R. Silvera, « Les femmes et la diversification du temps de travail : nouveaux enjeux, nouveaux risques », in *Revue française des affaires sociales*, n° 3, Juillet/Septembre 1998.

⁷² D. Kergoat, *Les femmes et le travail à temps partiel*, Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, Juin 1984.

⁷³ P. Alonzo, *Op. Cit.*, p. 61.

⁷⁴ T. Angeloff, *Op. Cit.*, p. 208.

⁷⁵ « Le travail à temps partiel », *Op. Cit.*

faut savoir que le travail à temps partiel est devenu un outil de flexibilité de prédilection pour le patronat. En effet, la réglementation en vigueur des CDD, de l'intérim et du temps de travail (bien que sur ce dernier elle soit plus souple) limite les entreprises dans la gestion de la flexibilité de l'emploi. Les employeurs trouvent alors, « dans l'incitation gouvernementale au développement du temps partiel, le moyen d'échapper à l'enlisement des négociations sur la flexibilité. Mieux, ils voient l'occasion de la légitimer »⁷⁶. P. Bouffartigue et J.-R. Pendaries⁷⁷, suite à une étude dans un hypermarché, nous montre à quel point avoir recours au temps partiel dans l'organisation du travail est efficace. Car non seulement cela permet d'ajuster le nombre d'employés aux fluctuations journalières du flux des clients, de répartir les horaires les plus incommodes et les plus chargés entre les travailleurs mais aussi de maintenir une certaine pression sur les salariés désireux d'obtenir un temps de travail plus long. Ainsi, dans ce cas, si l'embauche se fait sur une base de 23 h 30 hebdomadaire, le contrat peut évoluer pour passer, par exemple, à une durée de travail de 27 h 30. Une telle évolution est considérée dans l'entreprise, tant par l'employeur que par les salariés, comme une récompense. M. Maruani et C. Nicole-Drancourt⁷⁸, dans une autre recherche, affichent des résultats similaires. Le temps partiel y est de même imposé au départ, servant pour les plus chanceuses de période d'essai rallongée. Elles le verront, en effet, par la suite se transformer en temps plein, transformation significative de ce que l'entreprise appelle une promotion.

Ne sachant que quinze jours à l'avance dans le meilleur des cas, un ou deux jours la plupart du temps, et parfois même seulement quelques heures avant les horaires qui leurs sont attribués, ce type de flexibilité augmente le temps de mise à disposition de ces femmes à l'égard de l'entreprise⁷⁹. « Dès lors, l'ajustement du temps de travail avec les autres temps sociaux, et plus particulièrement avec les temps familiaux, devient plus complexe. Par conséquent, les femmes et les familles ne sont pas en mesure de jouir des avantages qu'elles seraient à même d'attendre de durées de travail allégées. Au contraire, la diffusion d'horaires de travail "hors normes" impose à la vie familiale des pesanteurs difficiles à surmonter »⁸⁰. Donc selon ces auteurs, loin de permettre aux femmes une conciliation entre engagement professionnel et engagement familial, le temps partiel la rend même ici plus problématique que d'ordinaire.

⁷⁶ C. Nicole-Drancourt, *Op. Cit.*, p. 183.

⁷⁷ P. Bouffartigue, J.-R. Pendaries, « Formes particulières d'emploi et gestion d'une main-d'œuvre féminine peu qualifiée : le cas des caissières d'un hypermarché », in *Sociologie du travail*, Vol. XXXVI, n° 3, 1994.

⁷⁸ M. Maruani, C. Nicole-Drancourt, *La flexibilité à temps partiel*, La documentation française, 1989.

⁷⁹ P. Alonzo, *Op. Cit.*

⁸⁰ A. Fouquet, M.-T. Letablier, « Le partage du travail ou la gestion sexuée de la pénurie d'emploi », in *Femmes et partage du travail*, *Op. Cit.*, p. 269.

8.4 - Précarité et sous emploi

Selon M. Maruani et C. Nicole-Drancourt⁸¹, la flexibilité à temps partiel dont nous venons de parler, loin de répondre à un quelconque processus institutionnel d'aménagement ou de réduction du temps de travail, contribue au contraire à l'essor d'une forme discriminante de sous emploi. Car, comme le démontre l'enquête dans *Travail et emploi des femmes*, « le fait de travailler à temps partiel agit également sur les carrières, les trajectoires, les qualifications. Travailler à temps partiel, c'est aussi voir son travail reconnu différemment. Car le temps partiel semble bien être, en soi, producteur de déqualification : il touche à la valeur du travail, ses qualités, ses qualifications »⁸². Il offre aussi peu de chance de promotion⁸³ et de sortie de la précarité. Il ne faut pas, en effet, oublier que l'emploi à temps partiel ne donne que des salaires partiels⁸⁴. Des auteurs comme B. Galtier, P. Concialdi et S. Pontieux⁸⁵ ont d'ailleurs déjà pu mettre en évidence le rôle du temps partiel dans le développement du sous emploi et la précarité salariale qui en découle. En outre, la part du sous emploi dans ce type de contrat ne cesse d'évoluer : s'il représentait en 1990, 35 % des emplois salariés à temps partiel, en 1997, la proportion a atteint 43 %⁸⁶. A ce problème de précarité s'ajoute, bien souvent, celui d'une précarité statutaire pour les femmes de petits indépendants. Celles-ci sont, en effet, généralement amenées à avoir une part active, non négligeable, dans l'entreprise de leur mari. Part qui reste, cependant, dans la plupart des cas, du travail gratuit, non reconnu du point de vue légal. Elles ne peuvent alors aucunement prétendre ni aux congés maternités, ni aux indemnités de chômage en dehors de ceux que concède leur statut de travailleur à temps partiel⁸⁷. Selon J. Freyssinet⁸⁸, le travail à temps partiel des femmes permet finalement de fournir un complément de revenu, une sorte de salaire d'appoint au travail du couple sans pour autant, remettre en question l'inégalité du partage des tâches domestiques.

8.5 - Un outil de reproduction des rôles sexués

Selon C. Nicole-Drancourt⁸⁹, le travail à temps partiel des femmes est à comprendre en liaison avec l'assignation prioritaire de ces dernières au travail domestique dont elles ont principalement la charge. M. Maruani⁹⁰ nous explique ainsi que ce sont les

⁸¹ M. Maruani, C. Nicole-Drancourt, *Op. Cit.*

⁸² M. Maruani, *Op. Cit.*, p. 103.

⁸³ T. Angeloff, *Op. Cit.*

⁸⁴ P. Alonzo, *Op. Cit.*

⁸⁵ B. Galtier, *Durée du travail et emploi*, La documentation française, 1998 et P. Concialdi, S. Ponthieux, « L'emploi à bas salaire : les femmes d'abord », in *Travail, genre et sociétés*, 1/1999.

⁸⁶ S. Paugan, *Le salarié de la précarité*, PUF, 2000.

⁸⁷ P. Alonzo, *Op. Cit.*

⁸⁸ J. Freyssinet, *Le temps partiel en France*, La documentation française, 1999.

⁸⁹ C. Nicole-Drancourt, « Les femmes et le travail à temps partiel : tentations et perversions », *Revue française des affaires sociales*, n° 4, Octobre/Décembre 1984.

⁹⁰ M. Maruani, *Op. Cit.*

problèmes à gérer du travail domestique et professionnel qui bien souvent poussent les femmes à "choisir" le temps partiel, un choix qui enclenche un mouvement vers le retour au partage des rôles des plus traditionnels. Le gain de temps obtenu par le passage au temps partiel est alors presque entièrement réinvesti pour les femmes dans des activités concernant la famille et notamment dans le travail domestique, et marginalement dans des activités pour soi (sports, loisirs), alors que c'est l'inverse pour les hommes⁹¹. Un autre phénomène se cache aussi derrière le travail à temps partiel, celui de donner la priorité à la carrière professionnelle du conjoint, en l'occurrence celle de l'homme⁹². Ce qui a pour conséquence de renforcer non seulement la division sexuelle du travail, mais aussi les rapports de domination traditionnels en général. Ainsi, selon P. Bouffartigue, F. De Coninck et J.-R. Pandaries⁹³, l'emploi à temps partiel est l'expression d'un double mouvement : celui de l'émancipation féminine et celui de la reproduction de la domination de sexe. Or, comme nous l'avons vu, le travail à temps partiel des femmes semble surtout constituer un travail d'appoint, peu reconnu en tant que tel, et qui donne alors à l'émancipation féminine toute sa relativité. La reproduction de domination de sexe paraît bien persistante, et l'idée de partage du travail, l'idée du travail à temps partiel comme réponse à des objectifs de partage du travail et comme réponse à une demande des femmes est une fois de plus critiquée. En effet, la notion de choix de la part des femmes reste problématique et celle du partage du travail emblématique puisqu'elle ne semble concerner que ces dernières.

8.6 - Vers un renouveau de l'approche du travail à temps partiel : une étude de D. Kergoat et C. Nicole-Drancourt⁹⁴

En dénonçant essentiellement et non sans raison, le « marché de dupes » que propose le travail à temps partiel, les études sociologiques ont fini par construire la figure archétypique d'une travailleuse coincée entre la précarité, la domination sexuelle et l'illusion du choix, davantage agent de sa propre domination qu'acteur social véritable.

Il semble alors difficile d'arracher aux sociologies de la précarité ou des rapports sociaux de sexe cette figure archétypique du travailleur à temps partiel, d'autant qu'elle est devenu un enjeu dans cette vision critique par ailleurs salutaire. Une approche qui construirait autrement le travailleur à temps partiel, à partir de ce qu'il vit et du sens qu'il en donne, courrait le risque d'être perçue comme une

⁹¹ T. Angeloff, *Op. Cit.*

⁹² P. Alonzo, *Op. Cit.*

⁹³ P. Bouffartigue, F. De Coninck et J.-R. Pandaries, « Le nouvel âge de l'emploi à temps partiel. Un rôle nouveau lors des débuts de la vie active des femmes », in *Sociologie du travail*, Vol. XXXIV, n° 4, 1992.

⁹⁴ D. Kergoat, C. Nicole-Drancourt, *Temps partiel et trajectoires. Itinéraires de salarié(e)s à temps partiel*, GEDISST-CNRS, Paris VII, 1998.

« euphémisation » de la dimension critique. Heureusement, ce sont des auteurs qui, pour avoir beaucoup participé à la démystification de cette forme d'emploi, ne peuvent être suspecté de « révisionnisme » sociologique, puisqu'elles autorisent elles-mêmes, depuis peu, l'ouverture vers d'autres approches.

L'étude de D. Kergoat et C. Nicole-Drancourt⁹⁵ choisit, pour tenter de renouveler les approches classiques du temps partiel, de se centrer d'une part sur ses dimensions pratiques quotidiennes, d'autre part sur les trajectoires individuelles « qui saisissent l'évènement professionnel dans sa dynamique de construction »⁹⁶. De ce point de départ, les auteurs construisent une classification qui tout en tentant de respecter la variété des situations rencontrées, perçoivent des tendances nouvelles.

Les auteurs observent ainsi que dans certains cas, cette forme d'emploi peut permettre d'ouvrir des espaces de manœuvres et de stratégies diverses dont les objectifs peuvent être multiples, c'est-à-dire en rapport avec l'organisation familiale mais aussi avec une recherche d'emploi ou une réorientation professionnelle, ou encore un changement de vie, etc. La pratique du temps partiel au profit de la liberté d'action professionnelle du conjoint et de la prise en charge non partagée des responsabilités domestiques et familiales, si elle est encore présente, se trouve relativisée. Apparaît ainsi dans l'utilisation du temps partiel comme « mode d'emploi », pour reprendre le vocabulaire des auteurs, l'idée « d'activité vitale », considérée par les individus en question comme indispensable à leur vie, la prise du temps partiel a alors pour objectif d'ouvrir la possibilité de s'y investir. Parallèlement, d'autres nouvelles figures de la pratique du temps du travail à temps partiel sont aussi mises au jour dans cette étude. Il peut permettre d'assumer de multiples engagements : familial, civique, politique, professionnel, schéma qui dépasse largement le cadre d'une conciliation entre investissement domestique et investissement professionnel. Egalement les auteurs montrent que les travailleurs à temps partiel paraissent se livrer à des formes de conciliation qui tendent vers un ré-équilibre des activités et en particulier entre travail professionnel et travail parental. Par ailleurs, les auteurs perçoivent l'émergence de nouvelles pratiques autour de ce qu'elles appellent elles-mêmes un « temps pour soi ». Autant d'éléments qui leur font penser à un renouveau dans les pratiques même du temps partiel. Notre propre étude retrouvera quelques unes de leurs constatations, mais nous tenterons de les approfondir en les éclairant autrement : à partir de la relation spécifique qu'ils entretiennent avec les rapports au temps individuels.

⁹⁵ D. Kergoat, C. Nicole-Drancourt, *Op. Cit.*

⁹⁶ L'enquête se structure autour de deux parties principales : la première correspond à une analyse de données quantitatives qui exploite des fichiers de « Déclarations annuelles de Données sociales » ; la seconde, à laquelle nous nous intéresserons plus particulièrement, est d'ordre plus qualitatif.

9 - Le temps libéré par le temps partiel

Il semble que ces nouvelles figures dont nous venons de parler, et en particulier la possibilité de leur existence, soient à mettre en relation directe avec les bouleversements décrits de l'organisation des temps sociaux et notamment avec l'importance considérable qu'a pris le temps hors travail aux yeux et dans les pratiques quotidiennes des français. Car finalement ce que ces pratiques du temps partiel semblent majoritairement démontrer c'est, entre autre, le désir des individus concernés de se réaliser dans des domaines différents de l'activité professionnelle. « Entre autre » car en dehors de démontrer l'existence de ce désir, on peut aussi y voir que ce dernier semble en soi être légitimé, tant à leurs yeux qu'au regard des autres. En effet, à aucun moment D. Kergoat et C. Nicole-Drancourt⁹⁷ ne parlent de difficultés qu'auraient ces individus à assumer les raisons qui ont motivé leurs décisions de travailler à temps partiel. Il ne semble pas non plus qu'ils cherchent eux-mêmes à les légitimer dans leurs discours. Le travail à temps partiel est-il alors en train de devenir un instrument privilégié de réalisation de ce désir ? J.-Y. Boulin⁹⁸ constatait, par ailleurs, que différentes enquêtes faisaient ressortir une plus grande satisfaction à l'égard de leurs horaires chez les travailleurs à temps partiel que chez ceux à temps plein. On peut se demander si ce n'est pas justement parce que le temps partiel peut éventuellement permettre, grâce à la diminution du temps travaillé, un investissement dans des activités autres que l'activité professionnelle. Il semble, de plus, exister ces dernières années un certain attrait pour le travail à temps partiel. Ainsi le nombre d'actifs occupés à la recherche d'un emploi à temps partiel a augmenté de 620 % entre 1990 et 1999⁹⁹. Bien que cette croissance soit due majoritairement aux femmes, les hommes n'y sont pas étrangers. On peut, d'ailleurs, observer que c'est dans la classe d'âge des 25-49 ans que le nombre d'actifs masculins occupés à la recherche d'un emploi à temps partiel a le plus augmenté durant la période en question. Il a, en effet, été quasiment multiplié par trois¹⁰⁰. Ces résultats seraient-ils un reflet du désir de s'investir dans des activités du temps hors travail ?

9.1 - Une entrée par le temps hors-travail

Ce qui précède avance autant d'éléments qui, s'ils ne donnent pas de réponse immédiate, nous semblent justifier l'idée d'une étude sur le travail à temps partiel basée sur une recherche approfondie des pratiques du temps hors travail. Toutes les études que nous avons mentionnées jusque-là présentent la caractéristique

⁹⁷ D. Kergoat, C. Nicole-Drancourt, *Op. Cit.*

⁹⁸ J.-Y. Boulin, « L'organisation sociale du temps », in *Le temps de travail*, Coll. Futuribles, Ed. Syros, 1993.

⁹⁹ « Enquête sur l'emploi de 1990 et 1991 », in *INSEE Résultats*, n° 40-41, INSEE, 1991 et « Enquête sur l'emploi de Janvier 1999 », in *INSEE Résultats*, n° 153-154, INSEE, 1999.

¹⁰⁰ *Ibid.*

commune d'aborder le problème du travail à temps partiel du point de vue du travail, nous proposons, à « l'inverse », de centrer notre point de vue sur le temps hors travail. Plus exactement, notre proposition consiste à rechercher l'utilisation, par les individus, du temps libéré lors du passage d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel. Finalement, la question envisagée peut se traduire dans ces termes : le temps partiel ou plus exactement le temps libéré par le temps partiel est-il un simple ajout de temps aux emplois du temps ou, au contraire, serait-il à l'origine d'un réaménagement des temps sociaux au sein du temps hors travail ? Dans ce dernier cas, tout l'intérêt sera alors d'appréhender les formes que peut prendre ce réaménagement. Quelles sont les stratégies et constructions mises en place par les individus dans l'utilisation de ce temps libéré ?

Mais d'abord, pourquoi tenter d'appréhender un temps, le temps hors-travail, alors qu'il paraît tellement insaisissable et si peu cohérent qu'il n'y a pas de terme satisfaisant pour le désigner, et que son usage au singulier n'apparaît en fait que comme une abstraction. Parler de temps hors-travail le définit d'une manière trop négative et empreinte de « tripalo-centrisme ». Parler de « temps de loisir » est à la fois trop réducteur et trop connoté. Trop réducteur parce que limité à une classe, floue mais spécifique, d'activités de la vie quotidienne. Trop connoté parce que assumer pour le temps quotidien l'appellation « temps des loisirs » serait supposer que ces derniers ont la capacité suffisante à donner à ce temps la cohérence nécessaire, processus là encore par trop calqué sur celui dégagé à propos du travail, même si c'est de manière plus subtile. Parler de « temps libre » renvoie trop à une vision angélique, utopiste et surtout fausse d'un temps libéré de toute contrainte. Parler de « temps libéré » participe du même défaut tout en rajoutant une ambiguïté supplémentaire : limite-t-on notre définition à la portion de temps dégagée à la suite d'une réduction du temps de travail ou bien l'étendra-t-on à certains secteurs (mais alors lesquels et selon quels critères) du temps de la vie quotidienne. **Faute de mieux, ici, nous utiliserons l'expression « temps libéré » en la débarrassant de toute connotation nécessairement positive, et en la limitant à la portion de durée effectivement dégagée du travail par le passage à temps partiel. Pour l'ensemble des temps de la vie quotidienne non-travaillés, nous emploierons indifféremment et en désespoir de cause, les expressions « temps hors-travail » ou « temps libres » tout en comptant sur le lecteur pour ne pas charger inutilement ces termes des connotations mentionnées plus haut.**

Voyons d'ailleurs, dans cet embarras linguistique, un indicateur de plus du caractère insaisissable et sociologiquement peu cohérent du temps libre, ce qui est d'autant plus ennuyeux qu'il occupe la majeure part de notre temps éveillé, et donc l'essentiel de celui des individus qui sont passés à temps partiel. Car s'il est peu cohérent, il n'est pas sans enjeu. Nous défendrons même, ici, l'idée qu'il occupe une place sans

cesse croissante dans nos vies quotidiennes et qu'il y est un champ (moins au sens bourdieusien que quasi-militaire) de constructions (cette fois à tous les sens du terme). Car même s'il fallait mentionner les à-coups historiques et les reculs momentanés de la réduction de la durée du travail, on pourrait tout de même tracer de l'histoire moderne des temps sociaux l'évolution suivante¹⁰¹ :

De nombreux auteurs ont insisté sur le fait que la notion de temps social telle qu'elle est vécue dans nos sociétés occidentales est une notion qui s'est essentiellement construite pendant, ou avec, la révolution industrielle¹⁰². Elle repose sur la discrétisation des activités sociales en blocs de temps, « invention » essentiellement moderne, qui a d'abord permis leur découpage, leur hiérarchisation, la mise en exergue d'une de ces activités (le travail), considérée alors comme activité « dominante » (R. Sue) ou « pivot » (G. Pronovost). On a ensuite assisté à l'apparition de nouveaux blocs (temps de loisirs, temps libre...), puis à leur multiplication et leur éclatement qu'accompagnent ou non, selon les auteurs, un affaiblissement du caractère central du travail. Ce paradigme du temps, dans sa première partie, a fortement marqué la sociologie dans son ensemble (et la sociologie des temps sociaux en particulier) jusque dans ses options théoriques (le découpage en champs), et ses méthodes (les approches quantitatives des emplois du temps, l'usage des PCS comme variables privilégiées...). Mais la multiplicité des temps sociaux crée elle-même une difficulté sociétale qui connaît deux déclinaisons selon l'échelle que l'on utilise pour l'envisager : comment articuler des temporalités devenues si hétérogènes ? Et qui a la charge de cette tâche ? À part quelques initiatives pour penser ce problème à un niveau plus global et plus institutionnalisé (la création de « bureaux du temps » en Italie puis dans quelques villes françaises¹⁰³), généralement, c'est à l'individu lui-même que revient la charge de la mise en cohérence de ses propres temporalités dans des négociations quasi-permanentes avec lui-même, avec autrui, compte tenu des contraintes auxquelles il est soumis et des ressources dont il dispose, tâche dont il s'acquitte bien sûr avec plus ou moins de facilités. Ce qui peut déboucher par exemple, sur des « pathologies temporelles » : un sentiment « de pression » ou de « dépression » temporelle, un manque de temps ou un ennui, une angoisse de l'avenir...

L'enjeu est donc d'autant plus fort de voir comment l'individu construit, « bricole » et justifie son temps quotidien, à travers ce que nous avons appelé, des « rapports au temps ».

¹⁰¹ On nous pardonnera, nous l'espérons, cette simplification, qui n'a pour but que d'esquisser les fondements théoriques de notre approche.

¹⁰² Par exemple Mercure D., *Les temporalités sociales*, Paris, L'Harmattan, 1995.

¹⁰³ Boulin J.-Y., Dommergues P., Godard F. (Eds), *La nouvelle aire du temps*, Editions de l'Aube, 2002.

9.2 - Le rapport au temps

Le « rapport au temps » tel que nous l'entendons ici est un concept qui tente de synthétiser et de formaliser un peu les différentes approches que la sociologie des temps sociaux a pu faire plus ou moins implicitement de ce terme. Il a, de manière très classiquement lazarsfeldienne, une traduction en dimensions et plus concrètement en indicateurs directement observables¹⁰⁴ qu'il est essentiel de multiplier. Pour le résumer, le rapport au temps renvoie à la fois :

- à des pratiques et des usages : comment utilise-t-on concrètement le temps vécu ? Ceci concerne les types d'activités pratiquées, une estimation de leur durée, les emplois du temps, l'utilisation de repères temporels spécifiques...
- à des constructions individuelles : quelle(s) logique(s) d'articulation des temps vécus internes et externes (c'est-à-dire comment articulons-nous nos propres temps d'activités entre eux mais également nos temps d'activités avec ceux des individus avec qui nous sommes en interaction), quelles logiques d'organisations (approche « gestionnaire », approche par l'urgence...) appliquons-nous ?
- à des représentations et des valeurs : accordées aux activités elles-mêmes, au temps lui-même, représentations de l'avenir et horizons temporels, chronopathies.

9.3 - Rapport au temps et conscience

Même si en matière de rapport au temps nous sommes attentifs aux stratégies, à la manière dont les individus co-produisent, par exemple, une organisation de leur temps, on ne peut se borner ici à mettre en évidence les rationalités conscientes des acteurs. Comme dans d'autres recherches qui concernent des pratiques à faible définition sociale et souvent infra-conscientes comme par exemple le passage du balai¹⁰⁵ ou les seins nus sur les plages¹⁰⁶, les acteurs ont souvent tendance à oublier ou sous-estimer certaines activités, jugées trop triviales au profit d'autres¹⁰⁷, à en dissimuler certaines jugées trop intimes¹⁰⁸. Outre le fait même que l'on peut considérer que la mise en exergue ou au contraire « l'euphémisation » d'activités par les acteurs ont du sens en soi, l'on a dû également dans cette recherche, comme le préconise J.-C. Kaufmann, être attentif non seulement aux justifications produites par

¹⁰⁴ On pourra se reporter en annexe à un tableau résumant le concept. On trouvera plus bas les descriptifs des indices ou indicateurs qui nous furent le plus utile ici.

¹⁰⁵ Kaufmann J.-C., *La trame conjugale. Analyse du couple par son linge*, Paris, Nathan, 1992.

¹⁰⁶ Kaufmann J.-C., *Corps de femmes, regards d'hommes. Sociologie des seins nus*, Paris, Nathan, 1995.

¹⁰⁷ Ce qui renvoie d'ailleurs de manière intéressante à ce que chacun reconnaît ou non comme étant une activité.

¹⁰⁸ La difficulté de faire apparaître les activités sexuelles est un problème bien connu des budgets-temps, que nous ne prétendons d'ailleurs pas avoir résolu ici.

les acteurs, mais également aux contradictions (dans les discours, entre les discours et les pratiques), aux mensonges apparents, aux écarts entre les différents niveaux de discours et les différents niveaux cognitifs. C'est qu'après tout l'on peut considérer, comme l'auteur qui revendique sa « vision dialectique de la construction de la réalité », que la personne humaine n'est pas une unité cohérente et figée, mais plutôt un « soi multiple » (Elster)¹⁰⁹ ou un « homme pluriel » (Lahire)¹¹⁰ qui a intégré toutes les contradictions de la société et qui, confronté en permanence à ce social hétéroclite, travaille à sa propre cohérence. Nous essaierons d'ailleurs de montrer que les catégories temporelles dégagées fonctionnent comme des types de mise en cohérence des activités et des représentations.

10 - La méthode : une approche compréhensive des emplois du temps

Comment approcher au plus près l'emploi du temps d'un individu ? Les méthodes quantitatives, avec à leur tête les budgets-temps, tout en se situant essentiellement à une échelle macro-sociologique, donnent un réel éclairage sur les emplois du temps des groupes sociaux. Cependant, la méthode classique des budgets-temps encourt un certain nombre de reproches, bien recensés par W. Grossin¹¹¹ et qui ne se limitent pas aux critiques que l'on fait traditionnellement à toute démarche extensive par rapport à une démarche intensive :

- la priorité donnée à la mesure sur le sens
- le découpage en activités dont les frontières sont supposées les mêmes pour tous
- la difficulté de prendre en compte la complexité des séquences d'activités ou leurs chevauchements
- le paradoxe qui consiste à demander à l'acteur lui-même, transformé en l'occurrence en enquêteur, une mesure d'une précision peut-être étrangère à son univers, et donc sans doute pas complètement fiable
- surtout, toutes ces caractéristiques pré-supposent la projection méthodologique d'un unique modèle temporel linéaire, quantitatif et cloisonné. Bref, un modèle de temps industriel taylorisé qui n'est plus ou n'a jamais été confondu avec le temps vécu réellement par les acteurs.

Or, précisément parce que le rapport au temps des individus s'est complexifié,

¹⁰⁹ Elster J. (sous la direction de), *The multiple self*, Cambridge University Press, 1985.

¹¹⁰ Lahire B., *L'homme pluriel*, Paris, Nathan, 1998.

¹¹¹ Grossin W., Limites, insuffisances et artifices des études de budgets-temps, *Temporalistes*, n°39, mars 1999.

diversifié et que ceux-ci ont personnellement en charge une cohérence de leur temps alors que celle-ci fut plus largement et pendant longtemps socialement prise en charge, les approches quantitatives se révèlent insuffisantes.

Il nous paraît plus heuristique ici de leur substituer une approche compréhensive qui permettra d'appréhender les manières (plus ou moins conscientes, nous l'avons dit) dont les individus construisent leur rapport aux temps et lui donnent un sens. Cette liaison entre sens et activités institue à partir de cette nébuleuse qu'est le temps hors-travail des mises en ordre dont l'expérience est d'abord individuelle, mais dont il n'est pas interdit de voir si elle peut donner lieu à des regroupements qui ne passent pas nécessairement par les partitions sociologiques classiques. Si l'on cherche à savoir, comme hypothèse de travail, si oui ou non le temps « libre » a un caractère structurant, il faut plus que jamais ici rester critique à l'égard de la partition en catégories socioprofessionnelles, en n'oubliant pas comment elle a été construite, à savoir sur la pré-supposition du travail comme activité organisatrice de l'ensemble de la vie sociale¹¹².

10.1 - La technique de recueil de données

Elle se constitue de deux phases, séquentiellement distinctes mais étroitement interdépendantes.

- 1^{ère} phase : les carnets d'emploi du temps

Cette technique permet de ré-introduire de l'observation là où elle est par nature impossible ou difficile car la présence de l'observateur en fausserait par définition les données. Cependant, comme toute technique de recueil de données, elle constitue une médiation de la réalité qui ne donne pas *directement* accès à la réalité elle-même. En tant que tel, elle présente de celle-ci une image co-construite par l'acteur lui-même et sur laquelle nous pouvons avoir une interrogation compréhensive. Ici, l'enquêté est son propre observateur, ce qui se matérialise par la tenue d'un journal de bord, dont la forme est à mi-chemin entre les carnets d'emplois du temps employés dans les budgets-temps et un journal intime. Deux colonnes permettent à l'enquêté de noter ses activités (ce qui permet de prendre en compte la possibilité de plusieurs activités simultanées), deux autres : l'heure de début et l'heure de fin, et la plus large colonne est consacrée aux précisions qu'il pourrait juger nécessaire de donner et tout particulièrement aussi aux impressions ressenties lors de l'activité. La tenue du carnet s'effectue sur une période d'environ une semaine, mais qui est en fait, lors d'une première rencontre avec l'enquêté, adaptée à ses rythmes¹¹³. L'on est

¹¹² Voir à ce sujet R. Sue, *Temps et ordre social*, Paris, PUF, 1994.

¹¹³ Par exemple, une enquêtée dont l'emploi du temps travail / hors travail était particulièrement complexe et irrégulier a rempli un carnet pendant 10 jours.

attentif, non seulement à ce qu'écrit l'enquêté, mais également à la manière dont il est tenté de se ré-approprier le carnet, et d'en modifier la présentation.

- 2^{ème} phase : l'entretien

Après récupération du carnet, sa lecture par l'enquêteur est suivie d'un long entretien qui va d'abord permettre de faire commenter par l'enquêté certains passages, d'éclaircir les zones d'ombres éventuelles ou les absences manifestes, mais surtout de faire produire un discours sur les activités, formalisé d'une autre manière que par écrit, ou d'explorer des dimensions que les carnets ne feraient pas apparaître par définition (notamment des dimensions plus biographiques, ou des périodes de temps plus longues ou éloignées) ou feraient apparaître insuffisamment (les horizons temporels, les « chronopathies »...). Ces trois dimensions essentielles des entretiens : biographie, usages à travers les commentaires des carnets, et représentations touchant à toutes les sphères d'activités (essentiellement hors-travail) du quotidien, en font des entretiens d'une longueur assez conséquente (la durée moyenne se situait autour de 2H30).

10.2 - Les principes de construction de l'échantillon

1. La définition du temps partiel que nous avons adoptée ici est d'une certaine façon une définition qui hybride celle du B.I.T. et celle qu'en donne les acteurs eux-mêmes : nous avons reconnu comme travailleur à temps partiel toute personne ayant significativement réduit son temps de travail (20 % minimum sur un temps de travail plein calculé sur 39H, 10% sur 35H) et se considérant elle-même comme travaillant à temps partiel.

2. Nous avons soumis notre échantillon à deux contraintes supplémentaires : les enquêtés devaient avoir travaillé à temps complet au moins 6 mois, et devaient être à temps partiel depuis au moins 6 mois. Cette double exigence était destinée à nous centrer davantage sur des individus ayant eu théoriquement le temps suffisant pour la mise en œuvre d'emplois du temps relativement stables dans les deux situations, mais ayant également connu la nécessité de passer de l'un à l'autre, c'est-à-dire un temps « libéré » au sens strict. Remarquons que cette exigence exclut quasiment de fait de notre échantillon les jeunes adultes en début de trajectoire professionnelle qui prennent un temps partiel en attendant « mieux », ou ceux qui hésitent encore à s'engager professionnellement.

3. Nous avons vu que les enquêtes classiques sur le travail à temps partiel, non sans raison, construisent comme archétype du travailleur « typique » à temps partiel une figure fortement féminisée, précarisée et dominée sexuellement. Notre échantillon comporte bien des travailleurs à temps partiel « typiques ». Mais nous avons souhaité étendre cet échantillon à des travailleurs à temps partiel que l'on peut

trouver dans les enquêtes de manière moins statistiquement significative. Cela nous a paru indispensable :

- parce que certaines études insistent sur le développement du temps partiel et sa diversification ;
- pour tenter d'accéder à une plus grande diversité des vécus du temps libéré, même si le nombre total d'enquêtés est peut-être insuffisant (33) pour prétendre à la saturation du modèle ;
- pour ouvrir à des catégories habituellement délaissées des enquêtes sur le temps partiel : ainsi les hommes seront représentés même s'ils ne le sont pas en part égale par rapport aux femmes, et même si ceux qui sont retenus ici ne sont pas représentatifs de la grande majorité des hommes à temps partiel : des jeunes restant dans ce type d'emploi de façon très éphémère, exclus ici à cause de la clause n°2. Egalement, des professions plus inhabituellement décrites et pratiquant pourtant assez fortement le temps partiel : par exemple, les travailleurs sociaux et les animateurs socioculturels.

4. La distribution :

- des temps partiels « typiques » : 9 enquêtés. Ils sont représentés ici par des vendeuses, des caissières, des employés du public et du privé. Il a été particulièrement difficile de trouver des ouvriers travaillant à temps partiel, peut-être pour des raisons qui sont soulignées par d'autres auteurs : les travailleurs à temps partiel sont relativement peu nombreux dans les secteurs industriels, et ils ne restent que peu de temps dans ce type d'emploi¹¹⁴. Se rajoute à cela la double exigence des 2 fois 6 mois qui ne nous a pas non plus simplifié la tâche en l'occurrence ;
- des cadres du privé et du public : 5 enquêtés ;
- des travailleurs du secteur socio-éducatif : 6 animateurs socio-culturels ou travailleurs sociaux ;
- des enseignants : 5 enquêtés ;
- des infirmières du secteur hospitalier : 3 enquêtées ;
- des professions libérales : 5 enquêtés. Ce choix mérite une mise au point : malgré tout l'intérêt qu'il pourrait y avoir à étudier le temps libéré par ces professions dont les modes de construction du temps sont peu connus, peut-on vraiment parler de « temps partiel » pour des libéraux ? La plupart du temps, il s'agit plutôt de professionnels qui regroupent leurs horaires de travail, et dont on pourrait s'attendre à ce qu'il ne se reconnaissent pas eux-mêmes dans une population de travailleurs à temps partiel. Mais nous avons tout de même tenu à les intégrer à l'échantillon pour au moins 2 raisons : La première c'est que cette

¹¹⁴ D. Kergoat, C. Nicole-Drancourt, *Op. Cit.*

catégorie a été inaugurée dans l'étude par une infirmière libérale qui a *réellement* instauré un temps partiel dans son cabinet d'associés et qui se présente elle-même comme travaillant à temps partiel. Les autres enquêtés de cette catégorie, médecins, dentiste ou architecte, s'ils ne satisfont pas à tous les critères, ont soit testé des diminutions d'horaires, ou bien ne sont pas hostiles à se penser comme étant à temps partiel, contrairement à ce que l'on aurait pu penser. La deuxième raison est que, tout de même, ils satisfont tous au critère essentiel quant aux objectifs de l'étude qui est d'avoir libéré massivement du temps.

10.3 - L'échantillon

Enquêté	Profession	Age	Situation familiale	Enfants	Temps partiel choisi ou imposé	Pourcentage	Jours libérés	Groupe INSEE
Michèle	Infirmière	32 ans	En couple	3 de 6, 4 et 3 ans	Choisi	80% au 2 ^e enfant, puis 50% au 3 ^e	Horaires irréguliers	G4
Odile	Cadre infirmier	38 ans	En couple	2 de 5 et 2 ans	Choisi	80% au 2 ^e , puis 90%	Le mercredi	G3
Héloïse	Architecte salariée	38 ans	En couple	2 de 6 et 2 ans	Imposé / choisi ¹¹⁵	80% 2 ans après 1 ^{er} enfant	Le mercredi après-midi + aménagement des horaires journaliers	G3
Denise	Vendeuse	39 ans	En couple	1 de 9 ans	Imposé	80%	Le mercredi	G5
Honoré	Technicien RATP	35 ans	En couple	2 de 4 et 1 ans	Choisi	80%	Le mercredi	G4
Nadia	Cadre dans une association	31 ans	En couple	1 de 2 ans	Imposé / choisi ¹¹⁶	50%	Le mercredi après-midi, le jeudi et le vendredi	G3
Virginie	Employée du public	35 ans	En couple	2 de 7 et 4 ans	Choisi	50%, puis 80% il y a un an (aux 3 ans de son 2 ^e enfant)	Le mercredi	G5
Louise	Employée du public	46 ans	En couple	2 de 20 et 17 ans	Choisi	80%	Le mercredi après-midi et le vendredi après-midi	G5
Christelle	Institutrice	36 ans	En couple	1 de 2 ans	Choisi	50%	Le lundi, le mardi et le mercredi	G4
Maud-Line	Médecin du travail	55 ans	En couple	2 de 30 et 25 ans	Choisi	60%	Le lundi et le vendredi	G3
Jean	Médecin libéral	52 ans	En couple	3 de 27, 20 et 18	Choisi	A décidé de rassembler sa charge de	À essayé différentes modalités	G3

¹¹⁵ C'est-à-dire imposé par l'employeur tout en correspondant au souhait de l'enquêté.

¹¹⁶ Idem.

				ans		travail sur 3 ou 4 jours		
Maryse	Laborantine	58 ans	En couple	4 de 23 à 29 ans	Imposé / choisi ¹¹⁷	40%	Travaille le lundi et le jeudi matin	G4
Aurore	Animatrice sociale	40 ans	En couple	2 de 13 et 11 ans	Choisi	80%	Le mardi et le jeudi matin	G4
Prisca	Infirmière	41 ans	En couple	Aucun	Choisi	50%	Alternance de 2 sem à 35h avec 2 sem sans travail	G4
Milène	Secrétaire du privé	49 ans	En couple	2 de 19 et 16 ans	Choisi	60%	Le lundi et le vendredi	G5
Georges	Architecte libéral	53 ans	En couple	2 de 27 et 15 ans	Choisi	A décidé de rassembler sa charge de travail sur 3 jours 1/2	Lundi et vendredi après-midi mais peut changer	G3
Thomas	Dentiste libéral	35 ans	Pas en couple	2 de 11 et 7 ans	Choisi	A décidé de rassembler sa charge de travail sur 4 jours	Le mercredi et le vendredi après-midi	G3
Francis	Educateur spécialisé	42 ans	En couple	4 filles de 13, 6, 4 et 1 ans	Choisi	80%, puis 20%	Horaires irréguliers	G4
Renée	Caissière en grande surface	49 ans	Pas en couple	2 de 30 et 23 ans	Choisi / imposé ¹¹⁸	80%	Horaires irréguliers	G5
Paul	Professeur de lettres	50 ans	En couple	2 de ans	Choisi	80%	Le mardi après-midi et le jeudi après-midi	G3
Isabelle	Vendeuse	31 ans	Pas en couple	Aucun	Imposé	50%	Horaires irréguliers	G5
Chlotilde	Educatrice spécialisée	51 ans	En couple	2 de 24 et 18 ans	Choisi	50%	Le mercredi après-midi, le jeudi et le vendredi	G4
Valérie	Educatrice spécialisée	28 ans	Pas en couple	Aucun	Choisi	50%	Le lundi, le jeudi matin et le vendredi	G4
Mado	Employée du public	43 ans	En couple	1 de 15 ans	Choisi	80%, puis 60%, puis 50%	Le jeudi, le vendredi et le lundi matin	G5
Fabienne	Educatrice spécialisée	45 ans	Pas en couple	2 de 21 et 18 ans	Imposé / choisi ¹¹⁹	50%	Du lundi au vendredi (inclus)	G4
Annabelle	Infirmière libérale	44 ans	En couple non cohabitant	2 de 21 et 19 ans	Choisi	A décidé de réduire sa charge de	Horaires irréguliers	G3

¹¹⁷ Elle souhaitait ne plus travailler pour pouvoir élever ses enfants, ses employeurs lui ont alors proposé de garder son emploi mais en réduisant sa charge de travail à 40%, elle a accepté.

¹¹⁸ C'est-à-dire choisi pour élever les enfants, puis retour à temps complet souhaité mais impossible.

¹¹⁹ C'est-à-dire imposé par l'employeur tout en correspondant au souhait de l'enquêté.

						travail de 50%		
Christine	Employée du public	50 ans	En couple non cohabitant	2 de 29 et 25 ans	Choisi	50%, puis 80%	Le lundi	G5
Eric	Professeur en lycée technique	35 ans	Pas en couple	1 de 8 ans	Choisi	60%	Le jeudi et le vendredi	G3
Ghislaine	Médecin libérale	56 ans	Pas en couple	2 de 28 et 24 ans	Choisi	A décidé de rassembler sa charge de travail sur 3 jours	Le jeudi et le vendredi	G3
Jean-Paul	Professeur de philosophie	41 ans	En couple non cohabitant	1 de 15 ans	Choisi	80%	Le vendredi	G3
Guy	Géomètre	53 ans	Pas en couple	Aucun	Choisi	50%	Le lundi, le mardi matin et le vendredi	G4
Paul	Animateur social	28 ans	En couple	Aucun	Choisi	80%	Le jeudi (1 sem sur 2) et le vendredi	G4
Aurélie	Institutrice	27 ans	Pas en couple	Aucun	Choisi	80%	Le lundi	G4

Pour une enquêtée, Mado, le travail a été plus longitudinal : nous l'avons enquêtée deux fois. Une 1^{ère} fois il y a 2 ans et une 2^{ème} fois il y a quelques mois, à la fin de l'étude. Nous avons par ailleurs pu rapprocher ces deux matériaux d'un entretien réalisé il y a 8 ans (ce qui correspond au début de son passage à temps partiel) et dont le guide d'entretien présentait quelques similitudes avec celui de l'étude présente. Nous avons ainsi pu la suivre au cours de ses nombreuses transformations de ses modalités de temps partiel.

10.4 - La construction de catégories temporelles : les chrono-styles

Les indicateurs de rapport au temps que nous avons construits nous ont permis de constater que notre échantillon peut se distribuer en plusieurs groupes qui correspondent chacun à une catégorie temporelle que nous avons appelé « chrono-style »¹²⁰. Conformément à notre problématique, chaque chrono-style est constitué par regroupement d'enquêtés présentant des mises en cohérences comparables des dimensions de leurs rapports au temps (usages, constructions, représentations) et

¹²⁰ On nous pardonnera, nous l'espérons, le caractère un peu trop clinquant du terme, surtout adopté ici par notre lassitude de sur-exploitation au cours de l'étude du terme « catégorie temporelle ». Cela dit, les chrono-styles ne sont pas construits par les mêmes outils d'analyses statistiques que les socio-styles de B. Cathelat, mais ils ont avec eux certains points communs : ils désignent des groupes de comportements (temporels), à mettre en relation avec le vécu (du temps libéré). Ils ne sont pas construits à partir des variables « classiques » de la sociologie comme les PCS, même si certaines (l'âge, par exemple) peuvent y être reliées.

dans la mise en relation de ses dimensions pour la constitution de comportements temporels, en ce qui concerne leur temps libéré.

Nous avons dégagé 4 chrono-styles que nous allons caractériser ici. Mais avant cela, il peut être éclairant de revenir plus en détail sur les éléments qui les composent.

Le moment du passage à temps partiel

Sans être directement un indicateur du rapport au temps d'un individu, il est évidemment intéressant à plus d'un titre. D'abord parce qu'il est l'occasion, pour l'enquêté, de revenir sur les motivations directes de son choix (si choix il y a eu), mais également sur les événements d'autres ordres qui sont en correspondance avec ce moment du passage à temps partiel. En effet, aller au delà des justifications affichées d'emblée et interroger les éléments biographiques d'autres trajectoires que la trajectoire professionnelle (relationnelle, familiale, santé) a été souvent l'occasion de constater que les choix sont parfois plus complexes qu'ils ne sont posés a priori, et qu'ils peuvent dépendre d'une constellation de « causes », qui peuvent continuer à avoir leur importance dans le vécu de l'installation dans le temps « libéré ». S'il est souvent présenté comme un choix éthique ou un choix de mode de vie, le passage à temps partiel se produit le plus souvent dans le temps proche d'un événement biographique particulier : rupture ou au contraire début d'une relation amoureuse, naissance d'un enfant, deuil, maladie, ménopause...

C'est aussi à ce moment que l'on peut percevoir s'il y a ou non des périodes d'adaptations à ce nouveau temps « libéré », si la manière dont on a vécu cette nouvelle situation, au début, était conforme à l'anticipation que l'on en avait faite. En effet, de quelle manière ce temps libéré a-t-il été pensé, imaginé, programmé ou encore planifié ? Quelles ont pu être les différences entre attentes et réalité de ce temps ? Lorsque l'idéal ne rejoint pas le vécu, cela est-il de nature à grever une réappropriation de ce temps ?

En elle-même, par ailleurs, la trajectoire professionnelle nous renseigne sur sa plus ou moins grande stabilité, linéarité ou au contraire discontinuité dont il peut être intéressant de comprendre, même si ce n'est pas central ici, jusqu'à quel point ces caractéristiques ont facilité ou non le passage à temps partiel.

Emplois du temps, repères, rythmes

C'est évidemment une catégorie d'indices majeure ici, à la fois renseignée de manière croisée par les carnets d'emplois du temps et par les entretiens. Elle nous

livre une « architecture » de la vie hors-travail de l'enquêté. Au plus près *possible*¹²¹ des usages, nous apprenons ainsi quelles activités sont accomplies dans quelles plages horaires. Et outre la durée des activités, nous essayons de savoir quel est leur fréquence et leur degré de régularité, c'est-à-dire leur rythme.

Mais également, la mention d'actions comme étant des « activités » nous renseigne sur la définition de ce qu'est une activité pour un individu donné. Nous verrons que cette définition varie d'un individu à un autre et surtout ici d'un chrono-style à un autre.

Nous attachons également de l'importance à la manière dont l'enquêté s'oriente dans sa vie quotidienne. Les modes de repérages dans le temps sont multiples, plus ou moins abstraits, plus ou moins conventionnels et constituent pour employer la formule (dont l'importance a été sous-estimée) d'Elias à propos du temps, une « technologie sociale ». En tant que telles, ces technologies sociales d'orientation, potentiellement disponibles à tous, donnent lieu chez les individus à des formes de ré-appropriation, de sur- ou de sous-utilisation qui ont du sens. Il n'est pas indifférent de se repérer essentiellement sur des repères sociaux majeurs et abstraits : la semaine, les horaires, plutôt que sur les saisons ou l'alternance des jours et des nuits.

Les modes d'organisation et les articulations des activités

Tout individu met en œuvre des principes de « mise en ordre » de ses activités et peut être amené à produire un discours de justification sur ces mises en ordre. Elles sont à la fois une hiérarchisation, une mise en séquence et une forme de prévision. Ces mises en ordre s'objectivent dans des modes d'organisation : on peut adopter pour son emploi du temps un mode gestionnaire et gérer le temps comme une ressource rare qu'il faut économiser, investir, épargner et dépenser, ou bien laisser ses activités se hiérarchiser par l'urgence etc.

Ces formes d'articulations internes des activités se doublent d'articulations externes, c'est-à-dire de stratégies et de négociations pour articuler son propre emploi du temps et ses propres modalités d'organisation avec ceux d'autrui (des proches à toute personne avec laquelle on doit entrer en interaction). Par exemple, dans un

¹²¹ Le « possible » renvoie à un décalage entre la réalité des emplois du temps et ce que nous avons pu en recueillir. Rappelons que à l'idée que s'il s'agit ici de ré-introduire de l'auto-observation là où la présence d'un observateur extérieur serait impensable ou perturbante, en revanche les carnets ou l'entretien sont des médiations de la réalité et ne donnent évidemment pas accès à la réalité elle-même. Mais en tant que telles, elles en présentent une image co-construite par l'individu lui-même sur laquelle nous pouvons avoir une interrogation compréhensive.

couple dont les deux membres travaillent, des négociations peuvent s'entamer autour de la présence auprès des enfants, et donner lieu à un mode d'organisation particulier autour de ce type d'activité.

Ces modes d'organisation ne sont bien sûr pas complètement libres mais peuvent être considérés comme des réponses produites par l'individu pour l'articulation des contraintes et ressources de son emploi du temps.

Représentations, valeurs des activités

C'est une évidence, une activité ne se définit pas que par sa nature ou la place qu'elle occupe dans un emploi du temps, elle se définit également par la valeur que son acteur lui accorde et par la représentation qu'il en a. L'importance et le sens accordés à telle ou telle activité pour elle-même, la hiérarchisation en valeur des activités, peuvent être recoupées avec l'emploi du temps et les modes d'organisation et permettre de *comprendre* quelle logique sous-tend l'architecture des activités d'un individu. Ces hiérarchisations, outre qu'elles sont produites de manières spontanées par l'enquêté tout au long des carnets et des entretiens (x est plus intéressant que y ; je ne pourrais pas me passer de faire x alors que y... etc.), sont recoupées par des relances qui sont destinées à les produire et qui tournent autour des représentations de la réussite (avant, maintenant, ou projetée en fin de vie), de ce qui « rythme » la vie de la personne, etc., l'important ici, comme pour les autres dimensions de multiplier les indicateurs.

Nous ferons d'ailleurs la distinction entre, d'une part, une *dé-valorisation* ou une *re-valorisation* qui marqueront ici la perte ou le gain en valeur d'une activité au cours d'un processus biographique, et d'autre part, la *sur-valorisation* ou *sous-valorisation* qui indiquera toujours un état présent (désignant toujours une période spécifique) et relatif (aux valeurs accordées aux autres activités) des valeurs accordées à une activité. Par exemple, c'est ainsi qu'un processus de dévalorisation du travail peut éclairer autrement la volonté de passer à temps partiel afin d'avoir davantage de temps libre, par rapport à un individu qui, sans dévaloriser son travail, voudrait simplement prendre un temps partiel pour faire davantage d'activités. Autre exemple : la valeur accordée aux activités peut nous permettre de comprendre si l'investissement dans une nouvelle activité repose sur la dé-valorisation d'une autre. Enfin, les valeurs accordées à telle ou telle activité peuvent nous donner des principes d'orientation généraux des enquêtés (par exemple une sur-valorisation du travail).

De manière plus simple ou, on le verra, plus accessoire, les valeurs matérielles ou de subsistance, accordées à cette activité spécifique qu'est le travail, peuvent

fonctionner comme déterminant ou facilitateur dans la décision de passer au temps partiel ou d'en sortir.

Les représentations du temps, les horizons temporels, les chronopathies

Outre les représentations de ses activités, les représentations du temps lui-même sont des indicateurs de la cohérence temporelle construite par l'enquêté : avoir du temps une vision quantitative (comme une somme d'instants précis et découpés) ou qualitative (comme un ensemble de moments non mesurables), centrer sa vision du temps sur le quotidien ou sur la durée d'une vie, penser sa vie sur le modèle de la carrière ou vivre au jour le jour, n'engagent pas les mêmes mises en cohérence des activités.

Les horizons temporels auxquels l'individu se réfère nous permettent d'avoir une idée de son orientation dans le temps. Entendons par horizon temporel le domaine ouvert au sein des groupes et des sociétés, aux deux grandes perspectives temporelles que sont la reconstruction du passé et l'anticipation de l'avenir. D. Mercure a largement exposé l'intérêt et les modalités de variations des représentations de l'avenir¹²². Il faut y rajouter la manière dont le présent est mobilisé ou non dans ces représentations.

Les chronopathies et le sentiment de maîtriser son temps sont des indicateurs de confort ou d'inconfort temporel. Se sentir débordé et subir la pression du temps, un stress, ou au contraire avoir trop de temps ou s'ennuyer, quand cela est rapporté à des situations concrètes du quotidien, peut constituer des indicateurs d'une difficulté, d'un conflit, eux-mêmes révélateurs d'un rapport difficile aux activités ou à l'organisation de son emploi du temps.

Signalons pour finir que chacun des indicateurs développés ci-dessus est insuffisant en soi, il doit être confronté avec de nombreux autres puis croisé avec des indicateurs d'autres dimensions pour établir le chrono-style auquel l'individu se rattache.

¹²² « L'horizon temporel peut être considéré à la fois comme le champ de certaines pratiques temporelles et le lieu d'exercice des différentes représentations du temps : le champ des projets et des planifications, des prévisions et des visions anticipées, des attentes et des espoirs, d'une part ; le champ embrassé par les souvenirs, la mémoire collective, l'histoire ou le mythe, d'autre part ». Mercure D., *Op. Cit.*

11 - Les chrono-styles du temps libéré

Nous avons dégagé quatre chrono-styles inégalement représentés dans notre échantillon, et qui correspondent à quatre vécus distincts du temps libéré.

11.1 - Le temps de la parentalité

Cette catégorie temporelle ne doit pas tromper par la simplicité de sa dénomination. Elle ne concerne pas forcément toutes les personnes ayant des enfants, mais celles dont le rapport au temps et le temps libéré par le passage à temps partiel sont largement dominés et rendus cohérents par, à la fois, des pratiques (durée et fréquence des activités concernées par les enfants, arrangements divers en vue de ces activités, repérage sur les rythmes des enfants ...) et des représentations (déclarations diverses sur la place prise par les enfants, hiérarchisation de valeurs mettant en avant les enfants et les activités qui y affèrent, etc.).

Dans notre étude, cette catégorie concerne :

- 9 cas sur 33 enquêtés ;
- de 31 à 46 ans ;
- 1 homme pour 8 femmes ;
- des familles avec des enfants de 1 an à 20 ans ;
- des modalités de temps partiel entre 50% et 90%, sous forme de jours libérés ou de jours allégés ;
- 9 choisis et 1 imposé.

Cas concernés

Enquêté	Profession	Age	Situation familiale	Enfants	Temps partiel choisi ou imposé	Pourcentage	Jours libérés	Groupe INSEE
Michèle	Infirmière	32 ans	En couple	3 de 6, 4 et 3 ans	Choisi	80% au 2 ^e enfant, puis 50% au 3 ^e	Horaires irréguliers	G4
Odile	Cadre infirmier	38 ans	En couple	2 de 5 et 2 ans	Choisi	80% au 2 ^e , puis 90%	Le mercredi	G3
Héloïse	Architecte salariée	38 ans	En couple	2 de 6 et 2 ans	Imposé / choisi ¹²³	80% 2 ans après 1 ^{er} enfant	Le mercredi après-midi + aménagement des horaires journaliers	G3
Denise	Vendeuse	39 ans	En couple	1 de 9 ans	Imposé	80%	Le mercredi	G5
Honoré	Technicien RATP	35 ans	En couple	2 de 4 et 1 ans	Choisi	80%	Le mercredi	G4

¹²³ C'est-à-dire imposé par l'employeur tout en correspondant au souhait de l'enquêté.

Nadia	Cadre dans une association	31 ans	En couple	1 de 2 ans	Imposé / choisi ¹²⁴	50%	Le mercredi après-midi, le jeudi et le vendredi	G3
Virginie	Employée du public	35 ans	En couple	2 de 7 et 4 ans	Choisi	50%, puis 80% il y a un an (aux 3 ans de son 2 ^e enfant)	Le mercredi	G5
Louise	Employée du public	46 ans	En couple	2 de 20 et 17 ans	Choisi	80%	Le mercredi après-midi et le vendredi après-midi	G5
Christelle	Institutrice	36 ans	En couple	1 de 2 ans	Choisi	50%	Le lundi, le mardi et le mercredi	G4

11.1.1. Le passage à temps partiel : une « cause » unique

Dans cette catégorie temporelle, le passage à temps partiel correspond presque toujours avec la naissance d'un enfant, souvent le deuxième ; dans un seul cas, il s'agit davantage d'une coïncidence entre la grossesse et le passage à temps partiel, puisque, pour ce dernier, le temps partiel a été décidé par l'employeur pour tous les employés, pour « raisons économiques ».

Dans tous les autres cas, la naissance d'un enfant a constitué la motivation centrale.

D'autres aspects, plus accessoires dans les discours, viennent soutenir cette décision, comme des facilitations financières (ouverture de droits et aides diverses), ou plus généralement le sentiment que passer à temps partiel est un droit socialement reconnu.

C'est un droit, à la venue du 2^{ème} enfant, le mi-temps est un droit, on ne peut pas nous le refuser. (Michèle, infirmière)

Pendant 3 ans, j'ai le droit de ne travailler que 80 % avec une allocation de la CAF. (Honoré, technicien RATP)

Pour ce dernier enquêté, se rajoute l'opportunité de combler intégralement la perte sur son salaire grâce à l'aide de la CAF.

Enfin, chez presque tous, est mis en avant le coût d'une nourrice s'il fallait continuer à travailler à temps plein.

Les enquêtés qui relèvent de ce chrono-style n'ont pas connu de période d'adaptation dans leur passage à temps partiel. Plusieurs facteurs ont pu prévenir ce type de période, alors qu'elle est vécue dans d'autres catégories temporelles : soit la réduction de travail a été trop faible pour être significative d'un changement radical,

¹²⁴ Idem.

soit une autre période s'est interposée entre temps complet et temps partiel (congé de maternité, parental, discontinuités professionnelles habituelles). Pour une enquêtée, l'engagement officiel dans un temps partiel n'a été rendu effectif que par une longue et implicite « négociation ».

J'ai commencé à travailler un temps plein, 40h facilement par semaine [alors qu'elle était embauchée pour 32h]. (...) Quand je demandais mon après-midi, il [son employeur] me disait : « bon, cette fois-ci tu peux ». (...) Et puis, petit à petit, c'est devenu un acquis. (Héloïse, architecte salariée).

Peut-être l'absence de telle période d'adaptation dans les récits de vie est-elle due plus simplement à ce que l'on pourrait résumer, à partir des discours, comme la prééminence de l'action sur la réflexivité, liée à la présence accaparante des enfants et au rythme qu'ils imposent.

Je crois qu'à ce moment-là, avec les enfants, je n'ai pas eu le temps de me poser de question, fallait avancer, c'est tout. (Odile, cadre infirmier).

De la même façon, il ne semble pas y avoir eu ici d'écart entre la manière dont le temps partiel a été anticipé et la manière dont il a été vécu.

11.1.2. Emplois du temps, rythmes, constructions temporelles

. Repères et rythmes : l'enfant et le travail comme seuls donneurs de temps

À la fois dans les carnets d'emploi du temps et dans les entretiens, les repères les plus souvent mentionnés et considérés comme les plus signifiants sont de deux ordres.

D'une part, sont fortement sollicités les repères les plus manifestement sociaux, ceux qui relèvent du quotidien et de l'hebdomadaire : les heures, les jours, et un fort marquage de la semaine et de sa séparation avec le week-end, le dimanche.

D'autre part, sont énoncées comme repères des activités elles-mêmes, relevant de deux ordres distincts.

Celles (sur-représentées dans cette catégorie temporelle¹²⁵) qui sont liées aux enfants, et aux rythmes auxquels ceux-ci sont soumis et soumettent : la présence et l'absence des enfants eux-mêmes, les levers et les couchers, leurs repas, leurs

¹²⁵ Ce n'est pas une évidence. Rappelons que tous les parents ne se retrouvent pas dans cette catégorie temporelle, et qu'ils sont au contraire très fortement représentés dans les autres. Nous ne voulons pas dire que ces activités ne sont pas présentes ou même sur-représentées chez des parents classés pourtant dans d'autres catégories. Ce sont l'ensemble des indicateurs et la logique de cohérence de l'ensemble qui comptent.

activités diverses (jeux, activités manuelles, TV). Les rythmes scolaires y sont particulièrement prégnants à travers l'opposition claire temps école vs temps hors école.

Les enfants, là je les ai pas [ils sont chez les grands-parents], ben, c'est mort quoi, c'est inexistant quoi. (Michèle, infirmière)

C'est Lulu (sa fille) qui vient nous réveiller. Le matin on se lève, il faut préparer les filles. Norbert part amener Lulu à l'école. Moi je pars amener Justine chez la nourrice. (...) C'est assez quadrillé en fait, quadrillé par les filles. (...) C'est que les filles ça apporte des horaires nécessaires. Et après ça fait tout un tas de choses très différentes à s'occuper et à gérer. (Héloïse, architecte salariée)

L'arrivée des gosses m'a obligé à structurer mon temps libre. (...) Il y a beaucoup de tâches quotidiennes répétées en fait. (...)

Dès que je me lève, c'est le petit dej des enfants. (...) Le mercredi, mes activités, en fait, c'est les activités de mes enfants. (...)

Je rentre, je vais récupérer les enfants. Je rentre avec les enfants, je prépare à manger, ou c'est le bain et puis après on mange, on se met à table, ma femme rentre, on a mangé et tout ça, tout le monde au lit et puis on regarde la télé. (...)

Y'a pas d'heure fixe sauf en semaine quand les enfants vont à l'école. (Honoré, technicien RATP)

À cet ordre d'activités vient se rattacher largement l'ensemble des activités ménagères et domestiques, soit parce qu'elles sont menées dans les séquences d'activités simultanément à des tâches liées aux enfants, soit parce qu'elles ont les enfants comme destinataires.

D'autre part, le travail lui-même et ses rythmes fonctionnent comme le second ordre d'activités à l'aune duquel on va étalonner toutes les autres activités.

Il y a les jours de travail et les autres jours. (Denise, employée de commerce)

Par rapport au boulot, je me dis vivement mercredi parce que je ne suis pas au boulot. Mais bon, c'est pas non plus du repos avec les enfants. Le lundi c'est triste : c'est la rentrée, le début de la semaine. Le mardi c'est pas bien parce que c'est une journée très longue. J'ai une heure de plus. Le jeudi et le vendredi, c'est mieux, je travaille moins et puis c'est la fin de la semaine. (Honoré, technicien RATP)

La surprise n'est pas ici que ces deux ordres d'activités soient réellement construits dans les discours et les emplois du temps de cette catégorie comme des marqueurs sociaux et temporels, mais bien qu'ils en soient les marqueurs quasi exclusifs autour desquels vont s'organiser et se distribuer toutes les autres activités. Celles-ci, comme les loisirs et les sociabilités amicales extérieures, apparaissent comme peu nombreuses mais surtout fragiles dans leurs inscriptions temporelles c'est-à-dire menacées par un imprévu ou une ré-organisation autour du travail et des enfants.

La gym, c'est un temps pour moi que je m'étais obligé à prendre¹²⁶. J'ai dû l'abandonner quand j'ai eu une « charrette »¹²⁷. Maintenant que c'est passé, je vais essayer de la reprendre. (...) Sorties, on ne fait plus quand on commence à être déconnecté, on a du mal à se raccrocher, on se laisse vite submerger. (Héloïse, architecte salariée)

J'aimerais reprendre un petit peu d'activité sportive. Ça pour l'instant je peux pas, ou alors ça va manger sur l'organisation que j'ai réussie à mettre en place et qui me permet de faire les choses sans être speedée en permanence quoi, donc de les faire à un rythme dynamique mais pas speedé. (Odile, cadre infirmier)

[Moments de sociabilité] Heu... il y a toutes les copines de la nounou, elles me connaissent. Souvent, quand je vais récupérer les petits je prends le temps de discuter, après il y a de temps en temps les voisins que je rencontre. (Odile, cadre infirmier)

Le couple lui-même s'estompe ou disparaît dans sa manifestation en activités.

Mon mari, il ne bosse jamais le week-end, donc avant [avant les enfants] je m'arrangeais pour ne pas faire trop de week-end, si je pouvais, puisque avec mon mari on ne pouvait se voir que le week-end (...). [Maintenant] je m'arrange à travailler le samedi et le dimanche, pour pas que les enfants aillent à la cantine. (...) Maintenant les enfants vivent mal que je travaille le week-end, donc si je lève le pied le week-end, ce sera pour les enfants. (Michèle, infirmière)

Ben c'est dur de se retrouver des fois tout seuls, parce que les enfants sont toujours là. Moi je rentre de bonne heure, je m'occupe des enfants, on joue, on va se promener, on rentre, on mange. Ça fait une bonne journée. On est fatigués, saturés.

¹²⁶ Il est intéressant de noter ici comment un « loisir » peut être construit comme un temps contraint.

¹²⁷ Pour Héloïse, une charrette désigne un dossier ponctuel qui demande, pour une période qui va de quelques jours à quelques semaines, une accélération et une plus grande disponibilité dans son travail.

Et puis ma femme, elle rentre, elle se prend en plus 1h et demi de bouchon, donc elle est crevée, mais si elle a la pêche de toute façon on est complètement décalé. Donc là on n'a plus vraiment de vie. (Honoré, technicien RATP)

Il semble alors qu'il faille mettre en place des stratégies pour enrayer ce phénomène qui est perçu par ailleurs comme « naturel ».

En remplissant le carnet et en le relisant, je me suis aperçue que j'avais peu de moments avec Norbert. Ben c'est au lever quand on s'occupe des filles. Mais là où on se retrouve c'est vraiment le soir au coucher des filles. Maintenant ce qu'on fait c'est qu'on essaie de se retrouver entre midi et deux des fois. On mange ensemble, on fait du shopping. Ou alors c'est à la maison. C'est au coup par coup. Lui, il est en ville, on s'appelle, et comme moi en métro j'en ai pour un quart d'heure... (Héloïse, architecte salariée)

. Un temps pour soi réduit

Le « temps pour soi » comme ordre d'activité, dont on a dit qu'il est un ordre transversal aux catégories, même s'il n'occupe pas la même place dans toutes, est ici largement minoré, voire absent. Difficile d'en trouver trace dans les carnets d'emplois du temps qui, essentiellement, se présentent comme de longs inventaires d'activités concrètes.

Avoir plus de temps pour moi, ben j'ai jamais pensé à ça, j'ai pensé aux enfants. (...) Je ne prends pas le temps d'en avoir plus pour moi en fait. (...) Non, des moments rien que pour moi, non. (Michèle, infirmière)

Lorsqu'il est annoncé comme présent, son développement dans le discours le fait rapidement déboucher sur du temps pour autrui.

Je me prends du temps pour moi, pour faire des choses pour moi, faire les magasins, voir ma mère, ma sœur, amener Rosalie[sa fille] à la piscine, inviter une copine à Rosalie et leurs faire à goûter. Faire faire les devoirs à Rosalie,...) et je prends plus de temps pour m'occuper de mes petites nièces. Elles sont souvent à la maison, en tout cas depuis que je suis à temps partiel. (Denise, employée de commerce)

Si certains enquêtés disent n'avoir jamais eu une expérience nette du temps pour soi, d'autres affirment l'avoir perdu avec leur entrée dans la parentalité.

Avant j'avais pas mal de temps pour moi, vu que j'étais seule [sans enfant], et du coup je pouvais profiter de la vie étudiante que terminait Norbert. (Héloïse, architecte salariée)

Si, dans cette catégorie temporelle de la parentalité, les activités sont si présentes dans leurs énonciations concrètes et leur mise en séquences linéaires, c'est que l'on est sans ambiguïté dans une catégorie qui relève du « faire ». Nos enquêtés, « *toujours dans l'action* », affirment avoir toujours « *quelque chose à faire* », ce qui se décline assez souvent en « *impossibilité de ne rien faire* », et une absence de « *temps morts* ». Dans ce cadre, il est d'ailleurs intéressant de constater quel statut temporel ont ces jours de temps « libérés » par le temps partiel. Denise, employée de commerce, nous affirme qu'elle ne peut pas se détendre le lundi, jour qu'elle réserve alors en partie aux activités ménagères, parce que « *c'est un jour de semaine* », même si ce n'est pas un jour de travail.

. L'organisation comme allant de soi

Les modes d'organisation du temps font apparaître certes des gestions, des anticipations, des prévisions minima nécessaires mais ce sont des « dispositifs légers », peu formalisés, à une échelle de temps réduite, de l'ordre de la semaine au maximum. Ils sont tellement contraints extérieurement que l'on peut avoir le sentiment que les choses s'enchaînent d'elles-mêmes, « *comme elles viennent* », « *comme on peut, un pied devant l'autre* ». De fait, les seules articulations qui peuvent complexifier un peu ces modes d'organisations se situent en fait entre les deux ordres d'activités majeurs que sont les enfants et le travail.

Ces constructions externes rendent nécessaires des formes d'articulations d'emploi du temps avec le conjoint. Au-delà de la négociation initiale pour choisir qui se mettra à temps partiel (qui ne concerne que l'élément masculin de notre échantillon), se jouent ensuite des mécanismes de synchronisation-désynchronisation, arrangements variables selon les couples, mais qui ont tous le temps des enfants comme pivot.

Il y a ceux comme Michèle et son mari (infirmiers tous les deux) qui essaient de désynchroniser radicalement leurs emplois du temps de travail pour allonger au maximum le temps de présence auprès des enfants.

Pourquoi être à deux pour garder les enfants, moi je préfère faire les horaires inverses de mon mari.

Il y a ceux qui pratiquent à la fois la dé-synchronisation des temps de travail au quotidien sur, par exemple, les trajets aller-retour école/maison et à la fois la synchronisation pour faire émerger des plages de temps consacrées à la réunion de la famille.

En début de semaine, Norbert me dit quel jour il ne pourra pas aller chercher Lulu, et moi quel jour je ne serai pas là le soir. (...)

Quand c'est Norbert [il est architecte libéral] qui se retrouve charrette, j'essaie de l'aider, de façon calculée, c'est pas du tout gratuit (rires) c'est pour prendre des vacances tous ensemble. (Héloïse, architecte salariée)

Enfin, nos enquêtés vivent tous leur quotidien comme une série de séquences répétées sur une cadence imposée par les enfants, une routine qui n'est pas forcément vécue de façon négative.

Il y a des choses qui sont inhérentes et à heure fixe : quand on a été à la douche on va manger, quand on a mangé on joue. (Odile, cadre infirmier)

J'aime bien mes habitudes, je me conforte un peu là-dedans, j'ai mon petit rythme et au contraire il me va bien. (Denise, employée de commerce)

11.1.3. Représentations, valeurs, hiérarchisation des activités

Les hiérarchisations proposées spontanément par les enquêtés, ou à la suite de relances, ainsi que leurs représentations de la réussite, débouchent ici sur une caractéristique relativement inattendue. Alors que le temps libéré par le passage à temps partiel est largement dominé dans cette catégorie par le temps de la parentalité et sa forte valorisation, cela ne correspond pas pour autant à une dévalorisation ou une faible valorisation du travail. Mais, au contraire, une forte valorisation de ce dernier, et dans certains cas une équivalence entre les deux.

J'ai toujours voulu être infirmière. Il est hors de question que je m'arrête de travailler, même pour les enfants. (...) Le plus beau jour de ma vie, ça a été le jour où j'ai eu mon Diplôme d'Etat d'Infirmière. Entre le mariage et les enfants, je crois franchement que c'est celui-là, être infirmière et être embauchée aussitôt à l'hôpital quoi, ça c'est la concrétisation de quelque chose, je voulais être ça depuis 8 ans. (Michèle, infirmière)

Il est d'ailleurs intéressant de constater que Michèle est une des enquêtées de cette catégorie qui a réduit le plus sa charge de travail, puisqu'elle est à 50%, et que l'on peut interpréter cette proportion, dans son cas, comme 50% de temps de travail en moins pour 50% de temps en plus pour les enfants. La proportion de temps partiel devient ici la traduction littérale de cette égalité de valeur.

Pour d'autres enquêtés, s'il y a prépondérance des enfants dans la hiérarchie des valeurs, le travail arrive tout de suite derrière et reste fortement valorisé.

Une exception toutefois à cette règle générale, l'élément masculin de notre échantillon, Honoré, technicien à la RATP, chez lequel on trouve une faible valorisation du travail liée à une profonde et ancienne insatisfaction de sa vie professionnelle : « *la vie de famille avant tout. Le travail c'est rien, c'est la paye* ».

Cette catégorie temporelle de la parentalité est donc compatible avec un ethos fort du travail chez les femmes. Elle fait également apparaître de façon plus spécifique une forte valorisation du temps partiel, préféré largement, malgré une conscience apparemment nette, et assez souvent un vécu, des difficultés professionnelles qu'il peut entraîner.

Cette valorisation du temps partiel prend plusieurs visages :

- * en creux, une dévalorisation du temps complet, jugé trop déséquilibrant

A temps plein, ça serait speed, moi je serais speed le matin, ça serait « allez, allez, on se dépêche, allez », s'énervé, franchement, j'ai pas envie, et puis le soir, rentrer, les devoirs, moi j'ai pas envie de stresser les enfants quoi, en bossant à temps plein, si j'étais à temps plein avec trois enfants, je les stresserais, je me stresserais et je les stresserais, ce serait invivable. (Michèle, infirmière)

- * de sorte que nos enquêtés n'envisagent pas de repasser à temps complet

Mais si je dois changer [de travail] je crois que au départ il y aura du temps partiel. Je ne reprends pas à plein temps. Je crois que je préfère rester là où je suis que de reprendre un plein temps. Même pas pour de l'argent. Même si on me dit tu vas toucher 3000 ou 5000 F de plus qu'aujourd'hui. Le confort de vie que j'ai en ce moment me va très bien et les relations que j'ai avec ma famille je les privilégie par rapport à l'argent, l'éloignement. À plein temps j'aurais moins de temps pour ma famille. (Denise, employée de commerce)

- * une série de déclarations positives simples et générales sur le temps partiel. La forte valorisation du temps partiel chez Denise ressemble beaucoup à celle énoncée par les autres enquêtés, mais chez elle, il s'agit plus encore dans sa trajectoire d'une véritable inversion de valeur

Mon patron nous a convoquées, toutes les vendeuses et nous a dit que vu la conjoncture on devait passer à temps partiel. Donc nous sommes toutes passées à temps partiel et au début c'était dur parce que pour nous c'était une dévalorisation

complète. Ça a été le choc, pour nous ça voulait dire qu'on ne valait plus rien. Et six mois après, on voulait plus revenir à temps complet. Absolument pas.

Q. Tu disais une dévalorisation ?

R. Pour nous ça voulait dire qu'on n'était plus bonne à travailler. Alors qu'il nous avait bien dit que c'était la conjoncture économique qui l'obligeait à réduire nos heures. Mais maintenant je lui dis merci. (...) Pour moi le temps partiel au départ ça ne voulait rien dire, ça m'enlevait des heures de travail, c'est tout. C'était vague. Et après ça a pris toute sa valeur quand j'ai eu Rosalie.

* le temps partiel en ce qu'il permet de diminuer la pression du temps quotidien

Ce temps partiel ça m'apporte un équilibre, déjà moi, ça me donne un petit confort de vie dans la mesure où j'ai quand même du temps pour faire les choses à un autre rythme et pas être speedée, en train de galoper comme une folle, pour s'occuper des petits, des courses, du ménage... (Odile, cadre infirmier)

* le temps partiel en ce qu'il permet un assouplissement de la rigidité des horaires

Héloïse, architecte salariée, se sert de son temps partiel qu'elle prend de manière très souple, avec des horaires assez fluctuants, pour rajouter du temps quand le besoin s'en fait sentir. Elle peut « traîner le matin » et arriver plus tard au travail sans difficulté. Elle peut s'accorder entre midi et deux une pause plus longue, dans laquelle elle va éventuellement caser un peu de shopping, par exemple, ou la faire coïncider avec des événements qui concernent ses filles.

Il ne faudrait pas voir dans ces quelques extraits, un plaidoyer inconditionnel pour le temps partiel. S'il est apprécié pour ce qu'il permet hors travail, en revanche, il peut déboucher fréquemment sur un vécu professionnel plus difficile, ce qui, en cohérence avec la forte valorisation du travail dont nous avons parlé, peut déboucher sur un risque de frustrations professionnelles. Ces risques se déclinent dans des modalités bien connues des littératures sociologiques sur le temps partiel et ils concernent davantage la vie professionnelle et non le temps libéré. La plupart du temps, nous nous contenterons donc ici de les citer, l'essentiel étant pour nous qu'il soient reconnus et énoncés par nos enquêtés.

* Frustration en terme de carrière.

* Bien souvent la charge de travail est décrite comme égale à celle afférente au temps complet. Donc, avec moins de temps pour l'accomplir. Donc avec une

accentuation du stress au travail. C'est cette constatation qui poussera Odile, cadre infirmier, à refuser la diminution horaire provoquée par les 35 heures sur son 80%. Elle passera donc à 90% pour en annuler les effets.

- * Pression des collègues ou des supérieurs hiérarchiques posée en terme de surcharge de travail imputée au temps partiel de l'enquêté.

- * Décalage avec la vie professionnelle des collègues à temps complet et avec les nécessités de suivi des dossiers.

- * Certains avantages sont plus difficiles à négocier (augmentations, week-ends de 3 jours, certains ponts).

Enfin, pour clore le chapitre des représentations, on constate que les enquêtés constituent entre travail et temps hors travail (assimilable au temps des enfants) des sphères d'activités bien délimitées et revendiquées comme telles. On peut supposer que le temps libéré qui est surinvesti dans la parentalité encourage à marquer une frontière claire avec le temps de travail. Du coup, les débordements éventuels de l'un sur l'autre ne sont pas recherchés et même ont tendance à être contenus. Des stratégies sont alors déployées pour éviter de ramener à la maison du travail ou des soucis liés au travail.

11.1.4. Définition et image du temps, horizons temporels, chronopathies

La définition que ce chrono-style donne du temps a deux dimensions essentielles. D'une part, c'est un temps très marqué par le quotidien, ses rythmes et ses repères.

Pour moi, le temps c'est vraiment le planning au niveau de la semaine, c'est l'agenda où je marque les choses à faire. C'est la semaine, c'est les vacances dans un mois ou deux. (Héloïse, architecte salariée)

C'est quelque chose avec lequel on apprend à vivre, mais bon on n'a pas le choix, avec des petits il y a des choses qui sont inhérentes et dépendent du temps : à quelle heure on fait telle choses, le temps ça peut être l'heure, les délais, quelque chose de plus flou..., le timing... c'est le timing. (Odile, cadre infirmier)

D'autre part cette vision d'un temps quotidien se double d'un temps qui serait défini et mesuré à l'échelle de la vie et de l'évolution des enfants.

Le temps c'est les heures qui s'égrènent, c'est voir grandir ses enfants. (Michèle, infirmière)

Si je ne regarde pas mes enfants, je ne vois pas le temps qui passe. Par contre si je me mets à regarder des photos d'eux, et que je les vois maintenant du coup je sens que je vieillis. Le temps passe trop vite quand on a des enfants. (Virginie, employée du public)

Denise nous décrit ses craintes anticipées de l'adolescence de sa fille : saura-t-elle faire face (et comment s'y prendre) à des situations qui pourraient être difficiles ?

Dans l'enchaînement des activités concrètes, ce chrono-style est assez fortement orienté vers un présent qui serait celui de l'action en train de se faire. Les séquences d'activités soutenues, la multiplication des contraintes extérieures sur l'emploi du temps contribuent à cet ancrage dans le présent. Du coup, les représentations de l'avenir restent floues et troublées, avec quelques projets personnels (professionnels, le plus souvent) plus ou moins vagues, non réalisés, à part chez Nadia (cadre dans une association) qui développe actuellement et parallèlement à son emploi actuel un projet associatif concret dans le but d'une ré-orientation professionnelle. Ces anticipations qui hésitent encore selon la terminologie de D. Mercure entre un à-venir et un futur à construire se présentent sous la forme d'une meilleure valorisation de ses formations souvent remises à plus tard pour Héloïse (architecte salariée) ; une vague interrogation sur l'intérêt qu'elle aura à faire ce travail après 40 ans pour Denise (vendeuse) et sur l'opportunité peu convaincue de se ré-orienter ; le projet de devenir infirmière scolaire, non accompagné de démarches réelles pour Michèle (infirmière). Chez toutes celles qui formulent un projet, ces vagues interrogations sur l'avenir ne sont pas vécues de manière confortable car elles sont confrontées à l'idée qu'il existe un seuil d'irréversibilité, fixé par plusieurs à 40 ans.

Par ailleurs, les rythmes quotidiens tendus peuvent déboucher sur des chronopathies plus ou moins légères qui se présentent sous la forme d'un sentiment occasionnel ou plus fréquent d'être débordé ou de ressentir une trop grande accélération du temps, difficultés qui, selon les enquêtés seraient bien plus grandes s'ils n'avaient pu bénéficier d'un temps partiel.

Sentiment partagé mais bien représenté par Héloïse, architecte salariée.

J'ai le sentiment d'une pression quand même. Une impression que les choses s'enchaînent, le temps passe de plus en plus vite. Les années filent de plus en plus ça s'accélère. Et pas prendre le temps pour soi et ne pas prendre de temps assez aussi avec Norbert [son compagnon]. Et du temps pour soi c'est même faire les magasins : ça se fait à toute vitesse, j'ai une heure pour les faire et il faut que je trouve en une heure un pantalon un T-shirt puis voilà quoi. En plus on est pris dans le train-train donc on a pas le temps de se poser la question quoi, mais le sentiment d'être débordé oui, et des fois ça peut même aller jusqu'au cafard. L'impression de

manquer malgré le temps partiel. Malgré tout quand même on a pas un rythme si trépidant que ça. Et on se prend quand même du temps parce que des fois les week-ends on peut se passer une journée tranquille à discuter, à jouer avec les enfants. On a quand même des moments comme ça et que le temps partiel me permet ça aussi.

11.1.5. Synthèse du chrono-style « le temps de la parentalité »

Ce chrono-style s'organise autour de deux ordres d'activités dominants : les enfants et le travail, qui colonisent à la fois les emplois du temps et une échelle des valeurs quasiment restreinte à cette bi-polarité égalitaire. En effet, une des surprises de cette catégorie est de constater que la sur-valorisation de l'ordre des activités autour des enfants ne s'accompagne pas d'une perte en valeur du travail. Même à temps partiel, nos enquêtés conservent un ethos fort du travail¹²⁸, s'y investissent largement, sont conscients des inconvénients de la réduction du temps de travail sur une carrière et essaient d'en limiter les effets. Ils mettent d'ailleurs en place des stratégies qui maintiennent le temps libéré dans des proportions qui leur paraissent acceptables. Notamment, une de nos enquêtées dont le temps partiel antérieur avait été encore diminué par les 35h, repassa de 80 % à 90% pour en annuler les effets.

Ce ré-équilibrage entre travail et enfants constitue ici la seule motivation de passage à temps partiel même si ce dernier peut faciliter des objectifs accessoires (activités secondaires) ou avoir lui-même été facilité par des conditions de possibilités (financières et autres) et un sentiment de légitimité sociale.

On retrouve fortement cette bi-polarité dans la structuration du temps. Non pas dans les repères temporels conventionnels utilisés qui conviennent à la fois aux activités autour des enfants et au travail, repères très utilisés ici : les heures, les jours, un fort marquage de la semaine et une nette partition entre semaine et week-end. On retrouve plutôt cette bi-polarité dans les ordres d'événements qui servent également de repères temporels, concrets cette fois-ci : les rythmes des activités liées aux enfants (la présence et l'absence des enfants eux-mêmes, les levers et les couchers, leurs repas, les activités diverses : jeux, TV, etc., avec une nette prédominance des rythmes et des horaires scolaires, très structurants), et les rythmes du travail. La surprise ici n'est pas que ces deux catégories d'activités agissent comme marqueurs temporels, mais bien qu'ils apparaissent comme les marqueurs temporels exclusifs, à partir desquels vont s'organiser et se distribuer les autres activités dans les emplois du temps. L'essentiel des négociations qui décident des enchaînements des activités vont se produire entre ses deux ordres d'activités et donnent d'ailleurs lieu par exemple à des stratégies pour que l'un n'empiète pas sur l'autre ou à des ré-

¹²⁸ Sauf l'élément masculin de notre échantillon, qui réduit son travail à sa contrepartie financière.

ajustements fréquents. La place des autres activités : loisirs, sociabilités amicales, activités accomplies par le couple seul, temps pour soi, apparaît comme fragilisée quant à leur inscription dans les emplois du temps, c'est-à-dire menacée par un imprévu ou une ré-organisation autour du travail et des enfants.

En dehors de ces négociations (internes ou avec le conjoint, essentiellement), nos enquêtés affirment mettre en place une organisation minimum. C'est que, dans ce chrono-style -pourrait-on dire- les contraintes temporelles sont supérieures aux ressources, ce qui débouche sur l'impression que de fait, « *les choses s'organisent d'elles-mêmes* », « *comme elles viennent* ». Dans les carnets, l'emploi du temps apparaît comme réellement divisé entre ces deux blocs de temps, le travail constituant simplement des plages de temps repérables et les tâches concernant les enfants se divisant en une multitude d'activités, plus éclatées mais constituant une durée au moins équivalente, le plus souvent supérieure à celle du travail.

Le temps libéré par le temps partiel est donc ici un instrument d'équilibrage de ces deux temps majeurs. Il est apprécié positivement comme tel à la fois par ce qu'il apporte aux tâches liées aux enfants : une disponibilité plus grande, et à l'ensemble de l'emploi du temps : une diminution de la pression du quotidien, un assouplissement de la rigidité des horaires. Malgré tout, bien sûr, il est insuffisant (c'est-à-dire jugé tel) pour permettre à d'autres ordres d'activités de se développer significativement comme nous l'avons dit plus haut, mais il s'agit précisément ici d'une particularité inhérente à ce chrono-style et à son principe d'équilibrage égalitaire et d'équi-valence (relative) entre travail et enfants. Il est dans la nature de ces modalités d'investissement de ne pas permettre à d'autres temps de se développer. Avec regret, parfois, et c'est sur ces activités « accessoires » que se polarise l'essentiel des chronopathies. Si l'on manque de temps, si l'on se sent débordé, c'est essentiellement pour faire autre chose, ces activités que l'on a sacrifiées. Mais également, l'importante persistance de la valeur travail amène souvent à reconsidérer son parcours professionnel et à formuler quelques regrets, ou quelques projets fragiles d'amélioration et de ré-orientation professionnelles.

S'il n'a pas profité à l'ensemble des temps de vie, en revanche le temps libéré a donné lieu à de profonds remaniements des emplois du temps. Outre le fait que l'on a vu que le temps partiel accompagne une ré-orientation radicale des priorités, une fois passé à temps partiel on ré-organise profondément et/ou on assouplit : on dégage le temps jugé nécessaire pour les enfants, pour les activités récurrentes, ou pour les imprévus, inévitables. Mais également on redistribue d'autres ordres d'activités voisins. Pendant le temps complet de Denise (employée de commerce), par exemple, les tâches ménagères de base (celles qui ne sont pas directement liées à la présence des enfants mais nécessairement accrues par celle-ci) étaient

éparpillées dans les moments libres de la semaine, essentiellement entre midi et quatorze heures et le dimanche. Aujourd'hui, elle les concentre principalement le même jour, le lundi (jour « libéré »), et réserve le dimanche et les repas de midi à du repos en famille. Son lundi est donc pour elle un jour un peu particulier « *pas un jour de travail, mais pourtant c'est un jour de semaine où on se lève à la même heure* ».

Il est difficile en revanche de dire si ce temps libéré est un temps destiné à durer ou un temps provisoire appelé à se retransformer en temps complet de travail lorsque la pression temporelle du temps parental diminuera, les enfants grandissant. Nos enquêtés, là-dessus, sont très partagés. Et parfois eux-mêmes contradictoires. Nous en reparlerons lorsque nous évoquerons le devenir des chrono-styles, dans une partie générale.

11.2 - Le temps du multi-investissement

Il s'agit d'une catégorie où l'on ne retrouve pas d'hégémonie temporelle d'une activité centrale, que ce soit en durée ou en représentation, ni même le partage de cette hégémonie entre deux activités dominantes comme dans la catégorie précédente. Ici, on assiste à un ré-équilibre des investissements dans les différents ordres d'activités de la vie quotidienne, où aucun n'est particulièrement mis en exergue de façon significative au regard des indicateurs que nous nous sommes donnés. C'est pour cela que l'on parlera d'une catégorie du multi-investissement. L'expression ré-équilibre est d'ailleurs à prendre de façon neutre, pas nécessairement positive. Tous nos enquêtés ne vivent pas cette catégorie de temporalité avec un égal bonheur, comme nous prendrons la peine de le montrer. Enfin, signalons que, chez nos enquêtés, cette tendance à l'investissement multiple pré-existe au passage à temps partiel. Celui-ci ne fait qu'accentuer la cohérence de ce chrono-style par un ré-équilibre et va éventuellement permettre une « fuite en avant » dans la multiplication des activités.

Dans notre étude, cette catégorie concerne :

- 14 cas sur 33 enquêtés ;
- de 28 à 58 ans ;
- 5 hommes pour 9 femmes ;
- des situations familiales diverses ;
- des modalités de temps partiel entre 20% et 80%, sous forme de jours libérés ou de jours allégés ;
- 12 choisis et 2 imposés.

Cas concernés

Maud-Line	Médecin du travail	55 ans	En couple	2 de 30 et 25 ans	Choisi	60%	Le lundi et le vendredi	G3
Jean	Médecin libéral	52 ans	En couple	3 de 27, 20 et 18 ans	Choisi	A décidé de rassembler sa charge de travail sur 3 ou 4 jours	À essayé différentes modalités	G3
Maryse	Laborantine	58 ans	En couple	4 de 23 à 29 ans	Imposé / choisi ¹²⁹	40%	Travaille le lundi et le jeudi matin	G4
Aurore	Animatrice sociale	40 ans	En couple	2 de 13 et 11 ans	Choisi	80%	Le mardi et le jeudi matin	G4
Prisca	Infirmière	41 ans	En couple	Aucun	Choisi	50%	Alternance de 2 sem à 35h avec 2 sem sans travail	G4
Milène	Secrétaire du privé	49 ans	En couple	2 de 19 et 16 ans	Choisi	60%	Le lundi et le vendredi	G5
Georges	Architecte libéral	53 ans	En couple	2 de 27 et 15 ans	Choisi	A décidé de rassembler sa charge de travail sur 3 jours ½	Lundi et vendredi après-midi mais peut changer	G3
Thomas	Dentiste libéral	35 ans	Pas en couple	2 de 11 et 7 ans	Choisi	A décidé de rassembler sa charge de travail sur 4 jours	Le mercredi et le vendredi après-midi	G3
Francis	Educateur spécialisé	42 ans	En couple	4 filles de 13, 6, 4 et 1 ans	Choisi	80%, puis 20%	Horaires irréguliers	G4
Renée	Caissière en grande surface	49 ans	Pas en couple	2 de 30 et 23 ans	Choisi / imposé ¹³⁰	80%	Horaires irréguliers	G5
Paul	Professeur de lettres	50 ans	En couple	2 de ans	Choisi	80%	Le mardi après-midi et le jeudi après-midi	G3
Isabelle	Vendeuse	31 ans	Pas en couple	Aucun	Imposé	50%	Horaires irréguliers	G5
Chlotilde	Educatrice spécialisée	51 ans	En couple	2 de 24 et 18 ans	Choisi	50%	Le mercredi après-midi, le jeudi et le vendredi	G4
Valérie	Educatrice spécialisée	28 ans	Pas en couple	Aucun	Choisi	50%	Le lundi, le jeudi matin et le vendredi	G4

¹²⁹ Elle souhaitait ne plus travailler pour pouvoir élever ses enfants, ses employeurs lui ont alors proposé de garder son emploi mais en réduisant sa charge de travail à 40%, elle a accepté.

¹³⁰ C'est-à-dire choisi pour élever les enfants, puis retour à temps complet souhaité mais impossible.

11.2.1. Le passage à temps partiel

Diversité des correspondances biographiques

Dans cette catégorie, on retrouve une véritable diversité -qu'on ne peut en aucun cas épuiser ici- d'occasions de passage au temps partiel qui relève bien de ce que la littérature sociologique a souvent décrit comme la « nébuleuse » temps partiel.

Il n'y a ici pratiquement jamais de « cause » unique de ce changement professionnel, et si une d'entre elles apparaît comme centrale dans la décision (par exemple, la naissance d'enfants), on peut voir ensuite que le temps partiel est poursuivi pour d'autres raisons.

D'une part, on trouve à l'origine des correspondances avec des événements d'autres trajectoires que la trajectoire professionnelle : des séparations, ou de simples crises conjugales, la naissance d'enfants...

D'autre part, également, on y trouve des difficultés ou des déceptions professionnelles. Ou, tout simplement, une envie de moins s'investir dans les activités professionnelles.

		« Raisons » du passage à temps partiel
Jean	Médecin libéral	D'abord pour les enfants, mais a poursuivi pour faire davantage d'activités. Il essaie différentes modalités horaires en fonction des événements ou de ses projets.
Maryse	Laborantine	Naissance des enfants, mais elle utilise son temps libéré pour de multiples activités.
Thomas	Dentiste libéral	Pour les enfants + séparation + sport.
Aurore	Animatrice Sociale	D'abord pour les enfants, puis pour faire plus d'activités. Plusieurs changements de modalités horaires.
Renée	Caissière en grande surface	Enfants, puis impossibilité de revenir à temps plein.
Milène	Secrétaire dans le privé	Mère au foyer puis temps partiel pour « être utile socialement » + crise conjugale.
Prisca	Infirmière	Pour faire plus : après une période de chômage à la suite d'une immigration.
Francis	Educateur spécialisé	Pour faire davantage d'activités + 2 échecs professionnels.
Maud-Line	Médecin du travail	Désenchantement professionnel + faire d'autres choses.
Georges	Architecte libéral	Désinvestissement professionnel, sorte de préretraite.
Paul	Professeur de lettres	Crise conjugale, intérêt grandissant pour la radio (considérée comme « activité multiple »).
Isabelle	Vendeuse	Imposé, mais séparation + dépression ; elle garde un temps partiel pour maintenir le contact, mais difficultés à investir le temps libre.
Valérie	Educatrice spécialisée	Pour faire davantage de choses + investissement militant.
Chlotilde	Educatrice spécialisée	D'abord pour les enfants, puis pour faire plus d'activités.

À ces correspondances se rajoute (ou se substitue), chez plusieurs enquêtés, l'idée que l'envie de « faire plus de choses » a été importante dans leur décision.

L'absence de période d'adaptation

Comme la précédente, cette catégorie ne semble pas affronter de période d'adaptation au changement de vie induit par le temps partiel. Jean, médecin libéral, n'hésite d'ailleurs pas à changer plusieurs fois d'emploi du temps professionnel, soit parce que le regroupement d'heures qu'il a institué ne lui donne pas satisfaction, soit parce qu'il envisage une nouvelle activité hors-travail. En fait, s'il ne semble pas y avoir de période d'adaptation cela peut-être parce que, comme dans la catégorie précédente, des périodes diverses viennent s'insérer entre le temps complet et le temps partiel. Mais surtout, ici, le temps partiel est pour la plupart des cas une décision personnelle, réfléchie, autour et pour des activités concrètes.

Dans deux cas cependant, qui correspondent davantage aux figures classiques du temps partiel, les choses ne sont pas si simples : pour Renée, caissière en grande surface, le temps partiel a été un temps choisi pour élever ses enfants. Depuis que les enfants ont grandi, se sont autonomisés, elle a connu une séparation, un célibat non désiré, des besoins financiers accrus, et caresse un projet persistant de reprise à temps complet. Au moment de l'entretien, ce changement lui était toujours refusé (depuis elle a pu l'accomplir), et tout en ayant plusieurs activités qu'elle reconnaît comme des « loisirs », elle affirme avoir parfois « du mal à remplir tout ce temps vide ».

Pour Isabelle, vendeuse dans un magasin, le temps partiel lui a été imposé. Depuis, elle a connu une séparation, une dépression et avait envisagé, au moins quelques temps, d'arrêter toute activité professionnelle. Elle a souhaité conserver son temps partiel pour « maintenir le contact », mais elle n'est jamais parvenue à investir son temps libre, malgré des tentatives dans diverses activités hors-travail, souvent abandonnées rapidement.

Cependant, de façon générale, l'absence de nécessité de période d'adaptation peut s'expliquer dans cette catégorie par le fait que le passage à temps partiel n'est vécu ici que comme un changement parmi d'autres, dans des biographies déjà riches en rebondissements. Les parcours ici apparaissent, selon le point de vue adopté, comme riches ou chaotiques, en tout cas peu linéaires.

À cette absence de période d'adaptation, il faut ajouter une absence de différence entre la manière dont le temps partiel a été anticipé et la manière dont il a été réellement vécu. Assez souvent revient approximativement la même formule : « *ça c'est fait tout à fait comme je voulais, sans surprise* ». Seule Maud-Line, médecin du travail, pensait, avant de se mettre à temps partiel, qu'elle aurait davantage d'activités qu'elle n'en a en réalité.

11.2.2. Emplois du temps, rythmes, constructions temporelles

Des repères temporels nets

Tout comme la catégorie temporelle de la parentalité, cette catégorie utilise beaucoup, à la fois dans les carnets et les entretiens, de repères à l'échelle de la journée et de la semaine qui relèvent des cadres de temps les plus manifestement sociaux : l'heure, la minute, la journée, la semaine elle-même. Ces repères sont fortement sollicités pour cadrer des activités diverses, qui elles-mêmes deviennent à leur tour des repères de par leur fréquente régularité et leur inscription dans des créneaux horaires relativement rigides. Insistons sur le fait que de tels dispositifs temporels sont utilisés à la fois pour le travail et pour le temps hors travail. En l'occurrence, le travail, même s'il continue à contribuer au planning de la semaine, n'est pas le seul donneur de temps. Toute activité, pourvu qu'elle soit reconnue comme telle et investie d'un sens suffisamment valorisé, est susceptible de devenir un donneur de temps, de joindre ses contraintes à celles des autres activités et cela d'autant plus qu'elles sont précisément fixes et régulières. Ces contraintes temporelles présentent bien sûr une plus ou moins grande extériorité, c'est-à-dire qu'elles peuvent être imposées de manière plus ou moins rigide à l'individu, réduisant ainsi sa marge de manœuvre ou, au contraire, le laissant relativement libre de construire lui-même le cadre temporel qui lui paraît le plus adéquat. Mais même dans ce dernier cas, les enquêtés de cette catégorie choisissent, pour la plupart des activités reconnues comme telles, de se construire des cadres à peu près aussi rigides que des cadres extérieurs. Cadres qu'il est ensuite nécessaire de remplir par la réalité concrète de l'activité.

Je fais du yoga chez moi le jeudi, ça aussi c'est fixe, enfin normalement, j'essaie de réserver ce temps-là. Comme la messe le dimanche tant que je peux c'est aussi quelque chose de fixe, à moins que j'ai eu un empêchement. Il peut y avoir des jours où je n'y vais pas. Mais normalement, c'est dans mes prévisions ces choses-là. (Maryse, laborantine)

Une organisation en forme de « gestion » du temps

Ce qui précède renvoie, chez les enquêtés, à une forme d'organisation des emplois du temps qui constitue une véritable gestion des activités, reposant sur la régularité et la prévision, la programmation.

Oui, je suis vachement organisé et même un peu trop. Même jusqu'au samedi et au dimanche. C'est vachement organisé. Quels copains vont venir tel ou tel jour, je calcule. Le mercredi je me programme pour aller au cinéma avec mon fils. Mais il n'y a pas beaucoup d'espaces de liberté. (Jean, médecin libéral)

L'absence « d'espace de liberté » nous pousse à constater que si construire ses propres cadres temporels peut paraître relever de la maîtrise, du contrôle et de façon générale d'une action positive sur le temps, ce qui apparaît comme une caractéristique majeure de la catégorie...

[J'organise] parce que sinon le temps prend le dessus sur nous, on n'a pas le temps, et moi je pense qu'on a toujours le temps, ou quand on l'a pas, on sait qu'on l'a pas et on sait pourquoi on l'a pas, mais euh, j'ai envie de dire il faut tenir les rennes du temps, pour se l'approprier et pour pas se laisser envahir par lui, j'ai pas mal travaillé là-dessus. (Aurore, animatrice socio-culturelle)

... ce contrôle ne débouche pas nécessairement sur un vécu positif. L'absence de temps mort...

À une époque, quand je rentrais chez moi et qu'il y avait mes deux filles, je supportais très mal de ne pas savoir ce que j'allais faire. Maintenant je programme plus et il n'y a pas de temps mort. (Maud-Line, médecin du travail)

...produit un rythme tendu qui peut déboucher sur des chronopathies et notamment le sentiment d'être débordé (*trop de choses à faire, trop de choses à penser*).

Ou encore : Francis, éducateur spécialisé, travaille depuis un certain temps à son domicile, mais il est pris dans une contradiction. D'une part, il dévalorise les cadres fixes, « *à quoi ça sert de vivre dans des horaires figés, il faut aussi faire les choses quand on en a envie* », mais d'autre part, la confusion des lieux et des temps qu'il s'est imposée dans ce travail à domicile va le conduire à abandonner son travail et à en préférer un où les sphères d'activités sont mieux délimitées.

C'est que finalement de s'organiser à la maison par rapport à un temps de travail c'est parfois un peu compliqué de..., parce qu'en fait on est sollicité, quand on est à la maison on est sollicité par les enfants, par l'organisation de la maison, etc., et puis de m'isoler par rapport au travail moi j'avais du mal des fois à faire la différence c'est-à-dire à me dire bon là je suis pour le travail et je réponds pas aux sollicitations externes de la maison, des enfants, de ma vie de couple, etc., ça c'était dur parfois, c'était dur de m'isoler par rapport au temps de travail à la maison.

Que devient le repos dans ce rythme tendu ? Dans les discours et les carnets, le repos s'insère entre les activités tout en conservant les attributs formels d'une activité comme une autre, c'est-à-dire des frontières claires, et finalement participe aux mêmes impératifs de gestion et, en fin de compte, au même rythme.

C'est un jour de repos, un temps de pause... Mais en fait c'est toujours actif parce qu'il y a cette messe du dimanche qu'il faut que je case en plus dans mes activités du jour, c'est pas toujours très facile. Surtout que le dimanche on est moins matinaux. Donc faut accélérer. Les temps de pause c'est dans ma tête en fait. (Maryse, laborantine)

Ou bien, un temps de repos débouche assez rapidement sur du « faire », ou des projets de « faire ».

Il y a des temps où je ne suis pas en action, c'est-à-dire que je me pose sur le fauteuil et je laisse vagabonder mon esprit, et ça c'est, avec la petite tasse de thé à côté, c'est le top... (...) y a des fois où je prends le thé et je lis, et là c'est une action, mais le temps où je fais rien ça c'est... (...) là, le thé, c'est je me détends dans la non-action, je pense... (...) c'est laisser passer tout ce qui vient, donc accepter tiens je pense à ça, je pense à ça, il va falloir faire ça, c'est pour ça que je suis pas dans l'action là, peut-être que je suis dans une action cérébrale, mais je suis pas dans une action physique, et donc ça me détend... (Aurore, animatrice sociale)

Nombreux sont les enquêtés de cette catégorie qui nous disent « *ne pas savoir se reposer* » et devoir être « *toujours en train de faire quelque chose* ».

En fait, dans cette classe du multi-investissement, les enquêtés paraissent multiplier les activités, ce qui est d'abord un effet « visuel » de leur tendance à différencier nettement les activités et donc à éclater leur temps « libre ». Mais il y a également dans cette catégorie un groupe d'enquêtés qui, de fait, accompli dans son quotidien un nombre d'activités instituées considérable et très diversifié. C'est ici que cette catégorie se divise en deux sous-groupes.

« L'activisme » vs « la distension »

1^{er} groupe : la classe de l' « activisme » regroupe les enquêtés qui multiplient les activités en nombre et en nature et ont profité du passage à temps partiel pour rajouter des occupations à leur liste déjà relativement longue. Il s'agit soit d'un ajout d'activités encore inédites dans l'emploi du temps, soit d'une régularisation d'activités valorisées, mais pratiquées jusque là de manière moins fréquente et en alternance avec d'autres.

Jean, type même de « l'activiste » tel que nous le retrouvons ici, a profité de ses remaniements temporels pour rajouter un ordre d'activité (le théâtre) à un emploi du temps déjà chargé et diversifié.

Francis a longtemps tenté de concilier ses temps pleins dans le milieu socio-éducatif avec des activités sportives (très prenantes et quasiment professionnalisées) et un peu de bénévolat dans une association. Pendant plusieurs années, il a adopté l'alternance de « dominante » c'est-à-dire qu'il a profité de périodes de chômage ou d'entre-deux emplois pour pratiquer le sport et le bénévolat en activités principales. Le choix d'un travail à temps partiel lui a permis alors de ne plus pratiquer l'alternance mais d'équilibrer l'ensemble de ses activités dans un temps hebdomadaire, tout en augmentant sa participation à du bénévolat et, d'après ses dires, à sa vie de famille qu'il lui semblait jusque-là avoir un peu négligée.

2^{ème} groupe : la classe de la « distension ». Dans cette classe le passage à temps partiel n'a pas rajouté d'activité au sens où l'entend cette catégorie, c'est-à-dire d'action récurrente, assez valorisée, qui prenne place dans des cadres temporels nettement dessinés.

Maud-Line, médecin du travail, connaît dans sa profession une certaine forme de désillusion qui, sans être radicale, la décide à prendre un temps partiel. Mais aussi, *« j'ai décidé de garder des jours pour faire des choses plus intéressantes »*. Même si elle imaginait développer davantage d'activités, elle s'aperçoit qu'en fait elle fait *« plus doucement un certain nombre de choses (...) je fais les choses de façon moins stressante et plus calmement »*. Interrogée sur ses activités telles qu'elle les a mentionnées dans son carnet, elle pointe à plusieurs reprises les moments que, à temps complet, elle aurait du amenuiser ou supprimer : les courses, la sieste, l'arrosage des fleurs ou les discussions avec une amie. L'impression qui se dégage de son emploi du temps, et de l'ensemble de ceux de cette classe, est davantage celle d'un ralentissement général dans le hors-travail, plutôt que de l'ajout de nouvelles activités : elle a 55 ans, ce qui pourrait permettre de dire qu'il s'agit ici d'un temps partiel en forme de pré-retraite¹³¹. Ce qui permet de rattacher Maud-Line à la catégorie temporelle du multi-investissement c'est sa manière de ré-équilibrer (au moins en valeur) ses investissements temporels, son découpage des activités et son mode d'organisation gestionnaire.

Interchangeabilité des activités et adaptabilité

Présenter les activités comme programmées, temporellement fixes et découpées, prenant place dans des cadres à remplir, ne doit pas laisser croire qu'elles sont immuables. De fait, nos enquêtés peuvent, et ils le font souvent, changer, intervertir, renouveler leurs activités. Cela peut se faire à deux échelles :

¹³¹ Mais tous les enquêtés que relèvent de cette classe de la distension ne sont pas à rapprocher de « pré-retraités ». Nous en trouverons d'ailleurs également dans le chrono-style du temps pour soi.

- **à l'échelle du quotidien**, un imprévu peut très bien amener à substituer une activité à une autre. « *Il y a des choses à faire mais faut voir aussi ce qui se présentera ce jour-là, il y a des choses qui sont prévues et puis on ne peut plus faire ce que l'on avait prévu, donc il faut faire quelque chose à la place* ». (Maryse, laborantine). Ainsi, en l'occurrence, une course urgente et inattendue chez le vétérinaire remplacera ce jour-là l'arrosage des fleurs. Ce n'est pas le fait même qui est intéressant (le phénomène est banal et général, quels que soient les emplois du temps) mais le fait que cette substitution d'activité soit bien vécue et ne déstabilise pas l'ensemble de l'emploi du temps.

- **à l'échelle de périodes plus longues**, une activité récurrente peut facilement céder la place à une autre activité qui elle-même deviendra récurrente. Jean, médecin libéral, accorde une grande importance aux activités sportives qu'il a tendance à professionnaliser et auxquelles il consacre une plage relativement fixe de son temps libéré. Au cours de sa trajectoire de sportif pratiquant, qui remonte au moins à sa période étudiante (ce qui lui a permis de financer en grande partie ses études), l'activité sportive a changé plusieurs fois, mais chaque fois, il l'a poussée jusqu'à passer des brevets. Il a vu ainsi se succéder du parapente, de l'équitation, du tennis, de la plongée, du ski, du ski nautique. Quand il estime en « *avoir fait le tour* », il change de sport, tentant de faire rentrer la nouvelle activité dans la même plage de temps libéré (en dehors du week-end, plus familial) ou modifiant, pour une nouvelle période, tout son emploi du temps.

De façon générale, les enquêtés qui relèvent du multi-investissement pratiquent volontiers l'interchangeabilité à l'intérieur de cadres rigidifiés et montrent également une assez forte adaptabilité (qui n'est pas de la fluidité) face à des modifications nécessaires. Cette adaptabilité, se situant sur une plus longue durée, signifie que l'on va modifier, de façon assez durable, des blocs entiers de son emploi du temps et que des activités régulières vont remplacer durablement d'autres activités régulières, tout en occasionnant assez souvent des modifications dans la structure même de l'ensemble, dont on avait vu qu'elle avait tendance à être précisément assez résistante. Si l'on devait donner une image, ce serait un peu celle d'un Rubik's cube, dont il faudrait faire glisser les cubes les uns par rapport aux autres pour trouver l'agencement qui convient.

Là encore, c'est moins sur le fait que les enquêtés pratiquent ces ré-agencements que nous insistons, que sur le fait que, une fois qu'ils leurs apparaissent comme indispensables, ils les pratiquent facilement.

11.2.3. Représentations, valeurs, hiérarchisation des activités

Le « faire » comme valeur centrale

Le « faire » apparaît ici comme la valeur centrale de la catégorie et qui, de surcroît, donne sa cohérence à l'ensemble. Cette importance est attestée ici par au moins 4 indicateurs convergents :

- le verbe « faire » lui-même est significativement plus présent dans les entretiens ou les carnets de cette catégorie que dans ceux des autres ;
- cette catégorie est celle où l'on décrit le mieux son emploi du temps comme des **séquences** d'activités concrètes et multiples ;
- l'idée de « faire » des activités se retrouve à des moments distincts des entretiens où les relances visent habituellement à mettre au jour des valorisations fortes : qu'est-ce qui, selon vous, rythme votre vie ? Dites-moi ce que vous attendez de la vie ? Comment voyez vous la réussite ?¹³²

Ce qui rythme ma vie (...), c'est-à-dire ce qui a de l'importance pour moi et ce sur quoi je me calque, c'est ce que je fais, ce que j'ai à faire. (Georges, architecte libéral)

Ce que j'attends de la vie c'est qu'elle me laisse encore un peu de temps (rire) pour me permettre de faire encore des choses. Il y a encore quelques activités que j'aimerais bien tester.

Ce n'est pas une réussite sociale, mais si [en fin de vie] je suis arrivé à faire des choses importantes pour moi, élever mes enfants, avoir des activités pas idiotes, continuer à faire des choses dans mon couple, et pourquoi pas, faire ce qu'il faut pour être utile aux autres. (Aurore, secrétaire)

- les enquêtés eux-mêmes reconnaissent le « faire » comme une valeur en soi ;

Ce qui compte pour moi, c'est ce que j'arrive à accomplir dans ma vie. Si j'arrive à faire des choses, si elles sont intéressantes tant mieux, et c'est ce que j'essaie de faire, je crois que je serai arrivé à quelque chose de pas trop mal. Je ne serai pas resté les bras croisés. (Paul, professeur de lettres)

¹³² Bien sûr la formulation n'en est pas aussi rigide.

Je pense aux Portugais qui laissent toujours un bout de leur maison inachevée. C'est comme ça que l'on ne meurt pas. Quand il n'y a plus rien à faire on meurt ; faire c'est vivre. (Jean, médecin libéral)

Le « faire » comme principe de cohérence de la catégorie : il trace les contours des activités, favorise les équivalences et fait tendre vers l'équilibre des investissements.

- La construction de la définition de ce qu'est une activité et de ses contours.

Prisca, infirmière, en réponse à une sollicitation de l'enquêtrice sur une particularité des mentions sur son carnet, revient sur la distinction qu'elle fait entre le temps de préparation de l'activité (prendre son sac, vérifier que les clés et les lunettes de soleil y sont,...) qui n'est pas pour elle de l'ordre de l'action et du faire¹³³, et l'action elle-même (en l'occurrence prendre la voiture pour aller au travail).

Thomas, dentiste libéral, énonce ces moments qui ne sont pas pour lui des activités : le café du matin, les rêveries, les temps de latence, les « *petites actions du quotidien* » (l'arrosage des plantes, le remplissage de la gamelle du chat...). On rejoint donc ici la définition de l'activité que nous donnions dans la section précédente : n'est considérée comme activité, dans cette catégorie, qu'une action ou un ensemble d'actions discrètes, nettement repérées dans le « bruit » temporel que diffuse l'ensemble des actions quotidiennes, suffisamment valorisées, et récurrentes avec une certaine régularité.

- L'équi-valence des activités et l'équilibre des investissements. Si le « faire » constitue bien une valeur en soi, centrale dans cette catégorie, alors on peut comprendre qu'il puisse contribuer à faire apparaître les activités comme équivalentes, c'est-à-dire, au sens littéral, comme faiblement hiérarchisées en valeur. Il ne s'agit pas de dire que les enquêtés ne valorisent pas davantage certaines activités, mais de dire que ces hiérarchisations sont moins marquées que dans les chrono-styles, et que tout se passe comme si elles étaient indexées à une valeur surplombante qui serait le « faire ». Cela se manifeste notamment dans le fait que, par rapport aux autres catégories, davantage d'activités sont mentionnées comme importantes et même assez souvent « vitales » (le plus souvent à des moments différents de l'entretien ou des carnets).

¹³³ Et donc, elle ne le décrit pas formellement comme activité dans le carnet, mais elle indique par contre une durée supplémentaire qui correspond à ce temps de préparation dans les colonnes de durée.

La réussite, c'est d'avoir su ou de savoir que tout est au même niveau de plénitude¹³⁴, c'est-à-dire que cela soit professionnel, que ce soit privé, que ce soit famille, que ce soit personnel. (Francis, éducateur spécialisé)

Mes enfants bien sûr que c'est vital, (...) l'association c'est vital, mais mon tennis aussi (...), et la petite sortie resto avec ma femme. (Jean, médecin libéral)

Ici, nous retrouvons la notion « d'activité vitale » telle qu'elle est développée par D. Kergoat et C. Nicole-Drancourt à propos d'extraits d'entretiens très proches des nôtres. Nous nous rejoignons sur l'idée que ce « sentiment d'activité vitale » touche à « tous les domaines de la vie », et que ce qui est nouveau, ce n'est pas que « sa santé par exemple soit essentielle mais qu'il est essentiel pour soi d'y participer activement, de mettre en œuvre des stratégies pour y parvenir »¹³⁵. En revanche, les auteurs voient dans ce changement « l'émergence et l'exigence du « soi » dans les pratiques sociales ». De notre point de vue, autant nous constatons l'existence de « stratégies d'arbitrage qui vise à compenser un espace très déficitaire par un autre » et à ré-équilibrer les investissements, autant nous ne pensons pas ici que c'est « l'émergence et l'exigence d'un soi » ré-unificateur qui donne son unité aux pratiques sociales disparates de ce chrono-style. Ce principe de cohérence nous paraît relever d'une autre catégorie temporelle. Nous proposons plutôt d'interpréter ici la notion « d'activité vitale » de façon plus littérale et de considérer simplement que, pour cette catégorie, il est vital d'avoir des activités, si possible de les multiplier, la vie étant perçue ici non pas instituée par sa dimension « de l'être », mais par sa dimension « du faire ». Ce qui pourrait se résumer par la formule de notre enquête, en l'occurrence réversible : « *quand il n'y a plus rien à faire on meurt ; faire c'est vivre* ». Donc vivre c'est faire, faire plusieurs activités et ré-équilibrer ses investissements. Ce chrono-style a pourrait-on dire une vision « atomiste » de sa vie active : la vie c'est la somme des activités.

- Cette valorisation du « faire » trouve, dans les pratiques, des traductions concrètes en activités ou, en creux, un rapport à l'inactivité ou au « temps pour soi ».

Est souvent mentionnée, dans les entretiens, une difficulté à ne rien faire, une faible valorisation des temps de latence.

¹³⁴ Le contexte, d'autres passages de l'entretien, et sa description d'activités-cadres dans les carnets nous indiquent que, chez Francis, il faut entendre plénitude à un sens très littéral, c'est-à-dire « que la vie soit pleine de choses ».

¹³⁵ Pour continuer la citation : « ce qui est nouveau aussi c'est de trouver « naturel » de le dire sans honte ni culpabilité.

Même quand je ne travaille pas, je trouve toujours des choses à faire. Ça me convient. Je ne sais pas rester à la maison et me mettre sur un transat.

Ici pendant 4 jours je ne travaille pas, je pourrais dire « tiens, je vais prendre un rythme de vacances, je vais rien faire quoi », mais non je sais pas le faire ici, je serais pas bien si je le faisais. J'essaye de temps en temps mais je suis pas bien. J'essaye de faire les choses un peu progressivement, je me dis « tu finis à 6h puis tu te prends une heure pour aller sur un transat », mais là je vois 3 fleurs qu'il faut ramasser, j'ai tout le temps cette impression d'avoir ce besoin de faire quelque chose. Si je le faisais pas je serais pas bien. (Maud-Line, médecin du travail)

Mais outre le temps de repos, le temps de latence prend également un visage acceptable sous la forme d'un « temps pour soi ». Il est intéressant de voir que l'expression elle-même est aujourd'hui clairement spontanément assumée par les enquêtés, alors qu'elle était absente d'entretiens réalisés il y a huit ans sur des thématiques assez proches¹³⁶, même si un même sens y était présent. La définition d'un « temps pour soi » semble fluctuer d'un enquêté à un autre : on parle ainsi de moment de « recul sur soi », de « réflexion sur soi », de « vagabondage », de « temps de pause », des menues activités concrètes qui accompagnent et parfois légitiment de tels instants. Mais dans cette catégorie, les moments de temps pour soi restent assez aisément isolables et cantonnés dans des périodes spécifiques. De ce fait ici, le temps pour soi garde les attributs essentiels que l'on accorde à une activité parmi d'autres.

Que deviennent alors, dans cette classe, les valeurs accordées au travail. Nous l'avons dit, dans cette catégorie, ré-équilibrer les activités c'est aussi ré-équilibrer les valeurs. Cela n'engage donc pas de forte dévalorisation nécessaire du travail. Il ne faut pas aller chercher inévitablement dans l'investissement hors-travail une stratégie de repli due à des déceptions professionnelles. Bien sûr, ici, ce peut être le cas, celui par exemple de Maud-Line, pas complètement satisfaite de l'éthique déployée dans la médecine du travail ; celui également de Francis, qui ne s'est décidé à passer à temps partiel qu'après deux échecs professionnels¹³⁷. Mais d'une part, nous l'avons dit, dans cette catégorie, il serait un peu hasardeux de ramener les passages à temps partiel à une cause unique, tant les décisions (quand il y en a) y paraissent toujours un peu plus complexes. D'autre part, si cette classe implique presque nécessairement que le travail n'y soit pas la valeur surplombante ou une valeur en soi, pour autant cela n'implique pas non plus que le travail y soit complètement sous-

¹³⁶ J.-P. Rouch, *Instantanés d'Images : approche sociologique de l'image, du temps et des rythmes sociaux*, Thèse de Doctorat NR, dir. J.-M. Berthelot, Toulouse, Janvier 1996.

¹³⁷ Deux licenciements.

valorisé. Au contraire, cela impliquerait plutôt que sa position dans l'échelle des valeurs ne soit pas trop éloignée de celle des autres activités jugées importantes. « *Le travail c'est pas la vie, c'est une tranche de vie* ». (Jean, médecin). C'est effectivement ce qu'il se passe chez la plupart de nos enquêtés de ce chrono-style. Milène, secrétaire dans le privé, nous dit que ses enfants ont grandi et que son rôle de mère ne constitue plus à ses yeux une justification d'utilité sociale suffisante. C'est donc son travail à mi-temps qu'elle investit de ce rôle. Son temps libéré est l'occasion de s'insérer dans une association de secrétaire dans laquelle elle compte bien aussi être « *utile socialement* ».

Il faut entendre ce ré-équilibrage entre les activités comme une tendance, un horizon à peu près atteint ou à atteindre. Que se passe-t-il alors lorsque le travail n'est pas une activité très valorisée mais au contraire réduite à une valeur instrumentale ? C'est le cas pour deux enquêtées. Pour Renée, caissière en grande surface, le travail se réduit essentiellement au salaire qu'il apporte et à sa capacité à occuper son temps. Dans son cas, le temps libéré peine, malgré ses tentatives de multiplication des activités, à être réellement investi d'une façon qu'elle juge satisfaisante. Cela débouche sur un ennui, le sentiment d'un temps un peu trop vide. Sa demande, refusée jusqu'au moment de notre entretien, a toujours été de re-travailler à temps complet.

Pour Isabelle, vendeuse dans un magasin, et dont nous avons plus haut évoqué le parcours difficile, le travail est aussi réduit à sa « valeur instrumentale » mais c'est moins celle d'un pourvoyeur de salaire que celle d'un pourvoyeur de sociabilités. Elle avait arrêté de travailler à la suite d'une dépression nerveuse, mais avait tenu à reprendre à mi-temps « *pour ne pas perdre le contact* » (avec les gens, avec le travail). Elle n'arrive pas, malgré tout, à s'investir de façon durable dans des activités hors-travail. Et le temps « libéré », plus encore qu'à Renée, lui paraît bien vide.

À travers ces deux cas, sans doute trop peu nombreux pour généraliser, il semble que lorsque l'équilibre entre les activités est rompu nettement, le vécu du temps libéré soit plus difficile car moins aisé à investir.

11.2.4. Définition et image du temps, horizons temporels, chronopathies

Nous sommes ici dans un temps très marqué par le quotidien et la multiplication des repères qui y sont liés.

- D'une part avec ses repères temporels conventionnels (heures, minutes, jours et semaine). Là, nos enquêtés se montrent bons cartographes du temps, utilisent (et même sur-utilisent par rapport aux autres chrono-styles) ces coordonnées temporelles, retrouvant même assez facilement, lorsque l'enquêteur les sollicite, des

arrangements d'emplois du temps antérieurs, malgré les changements qui, nous l'avons vu, sont souvent nombreux.

- D'autre part avec ses activités concrètes, qui elles-mêmes servent de repères. Et nous avons vu que celles-là sont particulièrement nombreuses ici, en particulier dans la classe des « activistes ». Le quotidien est donc ici quadrillé par un maillage fin de repères temporels, indexés aux actions accomplies.

Les définitions du temps qui sont données reprennent cet ancrage quotidien et même horaire, le constituant en cadre à remplir par des actions potentiellement « à faire ».

Le temps c'est mon quotidien, mes heures, c'est ce que je vais arriver à y faire, comment je vais arriver à tout y faire tenir. (Paul, professeur de lettres)

Le temps qui passe, pour moi, c'est la première chose qui vient, c'est l'organisation de ma journée, et le fait qu'il vaudrait mieux en profiter rapidement pour faire ce qu'on a à faire parce que on ne sait pas ce qui peut t'arriver demain. (Maud-Line, médecin du travail)

Le temps c'est un ensemble de choses : un début et une fin et au milieu il y a le temps. C'est tout ça et il faut le remplir. Le temps c'est ta vie, c'est ce que tu fais dans toute ta vie. (Prisca, infirmière)

Si tous nos enquêtés s'ancrent dans le quotidien, et dans une sorte de présent de l'action en train de se faire, leurs horizons temporels ne sont cependant pas aussi clairs : on renvoie ou non à d'autres échelles qu'au quotidien, et quand c'est le cas, celles-ci sont plus ou moins larges (Prisca nous décrit une vie par tranche de 10 ans). Il est donc difficile de conclure quoi que ce soit de cette hétérogénéité.

En revanche on manque de temps avec un bel ensemble, on se sent « bousculé », on a « trop de choses à faire et à penser », on a le sentiment que « ça va trop vite » malgré le temps libéré par le temps partiel. De ce point de vue, les deux classes de ce chrono-style, l'activisme et la distension, sont toutes deux atteintes par cette chronopathie. Les deux exceptions concernent les enquêtées pour lesquelles nous avons conclu à un déséquilibre de leur multi-investissement (Renée et Isabelle). Toutes deux, chacune à leur manière, annoncent éprouver souvent de l'ennui et ne pas arriver à « remplir leur temps libre ».

11.2.5. Synthèse du chrono-style « le temps du multi-investissement »

Dans ce chrono-style, on retrouve une tendance à un ré-équilibre des investissements avec une plus grande variété d'activités de la vie quotidienne : travail, loisirs, enfants, tâches domestiques, activités bénévoles ou semi bénévoles dans des associations, temps pour soi, sociabilités, repos... Aucune de ces activités ne se détache réellement pour initier autour d'elle un principe de cohérence et d'organisation des emplois du temps. Au contraire, on décèle une relative équivalence des ordres d'activités qui peut se traduire dans les discours par la présentation de chacun de ces ordres comme « essentiel » ou « vital ». En fait, le principe de cohérence de la catégorie est à rechercher à l'extérieur des activités elles-mêmes. Ce qui est vital c'est de « faire » et c'est ainsi qu'il faut entendre ici l'expression « activité vitale » : il est vital d'être actif, la vie pouvant être résumée comme la somme de « tranches » d'activités, dans une vision quelque peu « atomiste » et « activiste » du rapport à l'existence. C'est sans doute cette tendance à étalonner les activités à partir d'un principe général que serait le « faire » qui donne l'impression qu'il n'y a pas ici de sacralisation des « activités », qu'elles sont modulables, inter-changeables dans les séquences d'activités et donnent lieu, de la part des enquêtés, à une grande adaptabilité qui peut se traduire dans telle biographie individuelle par une grande variabilité des emplois du temps.

Une telle objectivation des activités est également perceptible dans leur caractère discret (au sens mathématique), leur contour net, et leur repérage clair selon des coordonnées temporelles précises, précision qui permet à leur tour aux activités d'être mobilisées comme les repères fiables les uns des autres. Nous l'avons dit, nos enquêtés sont ici de bons « cartographes » de leurs temps, s'orientent aisément et peut-être est-ce également ce rapport au temps qui leur permet de multiplier les activités et de montrer une telle adaptabilité dans leurs constructions temporelles. Car la multiplication des activités ne peut se réduire à un effet visuel « d'éclatement » produit par leur marquage net : nos enquêtés multiplient réellement les activités. Et le passage à temps partiel -dont nous avons dit qu'il était lié ici à une pluralité de « causes »- peut être l'occasion d'accentuer encore cette tendance. C'est ici que ce chrono-style se scinde en deux sous-groupes :

- la classe de « l'activisme » dans laquelle le temps libéré par le temps partiel a soutenu la tendance de ces enquêtés à multiplier leurs investissements (la « variété » apparaissant parfois comme valeur) soit en leur permettant de rajouter des activités inédites à leur emploi du temps, soit en leur permettant de caser dans leur semaine, et donc de rendre régulières, des activités qui n'étaient jusque-là que pratiquées occasionnellement ou en alternance ;

- la classe de la « distension » dans laquelle, même si on reste dans un multi-investissement au sens où nous l'entendons, le passage à temps partiel n'a pas rajouté d'activité mais permet un ralentissement, un « relâchement » des rythmes quotidiens.

Derrière la multiplicité constatée des occasions ou raisons du passage à temps partiel, ce dernier a été choisi, ou ré-approprié plus tardivement, précisément pour rendre possible ou tout simplement vivable la dé-multiplication des investissements. Si cela implique par définition une nécessaire dé-valorisation du travail, principalement à travers la « prise de conscience » souvent antérieure que le travail « *n'est pas tout dans la vie* », cela n'implique pas pour autant une sous-valorisation du travail (c'est-à-dire par rapport aux autres activités). Au contraire, le temps libéré semble d'autant mieux vécu ici que les enquêtés parviennent à un équilibre et une équi-valence relative de leurs investissements. Dans les cas où cet équilibre n'est pas approché, le temps libéré lui-même semble moins bien vécu : c'est le cas de Maud-Line, qui connaît une déception éthique dans son travail. Ou, plus grave encore, il peut paraître impossible à investir et à transformer en activités satisfaisantes. C'est le cas de Renée et encore plus d'Isabelle, chez lesquelles on retrouve des chronopathies telles que l'ennui, alors que la chronopathie dominante du chrono-style est le sentiment de pression temporelle.

11.3 - Le temps pour soi

Cette catégorie temporelle a la particularité de concerner des activités très diverses en nature, mais rendues commensurables par un principe commun recentré autour du temps que l'on prend « pour soi ». C'est ce principe qui donne un sens à l'ensemble de ce chrono-style qui se révèle être, en fin de compte, d'une grande cohérence et marque l'ensemble formé par les emplois du temps, les stratégies, les modes d'organisation et les représentations du temps ou des activités.

Dans notre étude, cette catégorie concerne :

- 8 cas sur 33 enquêtés ;
- de 35 à 56 ans ;
- 3 hommes pour 5 femmes ;
- des situations familiales diverses ; mais des situations matrimoniales assez spécifiques. Dans cette catégorie on retrouve des personnes radicalement célibataires, ou des membres de couples non cohabitants, ou des membres de couples « en construction ».
- des modalités de temps partiel entre 50% et 80%, sous forme de jours libérés ou de jours allégés ;
- 8 choisis.

Cas concernés

Mado	Employée du public	43 ans	En couple	1 de 15 ans	Choisi	80%, puis 60%, puis 50%	Le jeudi, le vendredi et le lundi matin	G5
Fabienne	Educatrice spécialisée	45 ans	Pas en couple	2 de 21 et 18 ans	Imposé et choisi ¹³⁸	50%	Du lundi au vendredi (inclus)	G4
Annabelle	Infirmière libérale	44 ans	En couple non cohabitant	2 de 21 et 19 ans	Choisi	A décidé de réduire sa charge de travail de 50%	Horaires irréguliers	G3
Christine	Employée du public	50 ans	En couple non cohabitant	2 de 29 et 25 ans	Choisi	50%, puis 80%	Le lundi	G5
Eric	Professeur en lycée technique	35 ans	Pas en couple	1 de 8 ans	Imposé / choisi ¹³⁹	60%	Le jeudi et le vendredi	G3
Ghislaine	Médecin libérale	56 ans	Pas en couple	2 de 28 et 24 ans	Choisi	A décidé de rassembler sa charge de travail sur 3 jours	Le jeudi et le vendredi	G3
Jean-Paul	Professeur de philosophie	41 ans	En couple non cohabitant	1 de 15 ans	Choisi	80%	Le vendredi	G3
Guy	Géomètre	53 ans	Pas en couple	Aucun	Choisi	50%	Le lundi, le mardi matin et le vendredi	G4

11.3.1. Le passage à temps partiel : « causes » multiples mais « structures » identiques

Dans ce chrono-style, on trouve une grande diversité et aussi une grande complexité des parcours professionnels, jamais linéaires, ce qui ne permet apparemment pas de visualiser facilement et immédiatement les raisons claires du passage à un temps partiel qui n'est pourtant jamais réellement imposé¹⁴⁰.

Ainsi Annabelle, 44 ans, une infirmière libérale qui a d'abord été bergère, puis infirmière hospitalière, nous énonce pêle-mêle les « raisons » qu'elle convoque comme déterminantes qui l'ont amenée à instituer le temps partiel dans son cabinet : un renouvellement de ses collègues, son divorce récent, une rencontre amoureuse, une envie de travailler moins, une interrogation sur soi, l'autonomie financière croissante de ses filles et, de façon plus diffuse, une anticipation de la ménopause.

¹³⁸ C'est-à-dire imposé par l'employeur tout en correspondant au souhait de l'enquêté.

¹³⁹ Idem.

¹⁴⁰ Il constitue toujours un choix qui, au minimum, coïncide heureusement avec les modalités d'emploi proposées.

Si l'on y regarde de plus près, pourtant, on retrouve dans les trajectoires un schéma récurrent qui respecte une structure de récit identique. De façon générale, nos enquêtés nous annoncent avoir « *beaucoup travaillé* », au moins à certains moments de leur trajectoire professionnelle, et énoncent une prise de conscience progressive que le travail « *n'est pas tout dans la vie* », et surtout, le sentiment diffus qu'il occupe, en durée, trop de place dans leur emploi du temps. Le plus souvent, le passage à temps partiel est donc un projet déjà ancien, remontant parfois à plusieurs années, et qui va se développer favorablement si, comme c'est le cas pour nos enquêtés, il rencontre des conditions de possibilité qui l'autorisent et des événements biographiques qui le ré-activent.

Parmi les conditions de possibilités sont évoquées des conditions financières favorables, ou un emploi adéquat.

On peut également faire la liste exhaustive (pour notre échantillon) des ordres d'événements biographiques, souvent combinés, dont on peut penser qu'ils ré-activent le projet de temps partiel : des séparations, des rencontres, la ménopause, des maladies, des thérapies.

L'histoire de Mado

Mado, ariégeoise attachée à ses racines, à la suite d'un parcours de formation un peu chaotique, passe avec succès un concours d'agent de recouvrement 5 ans après son bac et obtient un poste d'employée du trésor à Marseille. Elle y épouse un contrôleur des impôts. Elle n'avait à l'époque même pas envisagé qu'il pouvait exister pour elle une autre forme d'emploi que le temps complet, le couple ayant alors des « besoins » financiers importants qu'elle relativise aujourd'hui comme résultant de « mauvais choix de valeurs ». « *Finalement, nous dit-elle, j'avais décidé de me faire chier à plein temps, juste pour le paraître et le superflu* ». À la naissance de sa fille, elle obtient un congé parental long qui l'initie au temps libre et lui permet de retourner habiter en Ariège. C'est là qu'en 1988 elle formera le projet de, tôt ou tard, travailler à temps partiel, projet qu'elle retarde parce que la situation financière du couple ne le permet pas. C'est à la suite d'une séparation, puis avec la remise en couple avec un autre compagnon, qu'en 97, avec son accord, elle va se mettre à travailler à 80%. Elle va connaître ensuite un nouveau divorce, une nouvelle mise en couple, et son élection comme conseillère municipale dans son village natal lui permettra, via une indemnité d'adjointe, de passer à 60%. Enfin, parce que le lundi matin a « *toujours été un cauchemar* » pour elle, elle passe un an plus tard à 50 %. Au moment de l'entretien, la souscription d'un crédit et aussi le sentiment que « *mission accomplie, le lundi matin est démystifié* », la pousseront à redemander un 60% et à retourner à son emploi du temps professionnel précédent.

Si le temps écoulé entre le projet du passage à temps partiel et le passage effectif n'est pas toujours aussi long, en revanche le schéma est identique pour tous les enquêtés de cette catégorie. Les événements de la trajectoire personnelle (affective, familiale, santé) paraissent ré-activer ou donner forme à des projets anciens qui concernent l'envie de travailler moins. Jean-Paul, professeur de philosophie, présente son divorce, deux ans plus tôt, comme « la cause » de son passage à temps partiel. Mais il nous dit aussi que depuis cinq ans avant cela, il pensait déjà à plusieurs moyens de réduire son activité professionnelle. Bien qu'il satisfasse aux exigences quant à notre échantillon d'une installation dans un emploi à plein temps pendant au moins six mois, il affirme même ne jamais avoir réussi à « s'installer vraiment » dans des périodes où le travail dominait l'essentiel de sa vie. Par ailleurs, il dit tout l'intérêt qui le lie à l'enseignement de la philosophie, et présente son rapport au travail comme une histoire amoureuse, faite de moments de passion récurrents et aussi de désamour.

Dans ce chrono-style, l'installation du temps partiel est donc un long processus que l'on peut faire remonter à l'émergence du projet et qui ne s'arrête d'ailleurs pas au passage dans cette forme d'emploi : celui-ci débouche le plus souvent sur une période d'adaptation et de transformation du rapport au temps pendant laquelle on peut peiner à trouver des repères : Annabelle n'a « *pas su en profiter tout de suite. J'étais perdue et je ne savais pas quoi faire de mon temps* ».

Mado, elle, nous dira : « *au début, le temps partiel c'était quelque chose que je ne méritais pas. À la fin des journées j'étais crevée et je m'en voulais de ne pas avoir fait réellement ce que je souhaitais. Mais je me sentais obligée de légitimer ce temps qu'il [son compagnon] me permettait d'avoir. Et donc je me sentais obligée de faire en priorité le ménage, la bouffe, les courses, le repassage et je ne m'octroyais du temps pour moi que lorsque j'avais fini ça. Je n'arrivais pas à le faire autrement. Et puis ça s'est estompé peu à peu. Un peu avec la thérapie, un peu... Mais ça m'a pris du temps quand même pour considérer que c'était un dû, que c'était dans l'ordre des choses, que je ne volais rien à personne, et que je n'avais de remerciement à faire à personne.*

On pourrait se demander s'il s'agit vraiment d'une période d'installation ou bien si nos enquêtés, très attentifs à d'autres dimensions de leur trajectoire, ne s'inscrivent pas de toute façon dans une idéo-logique de transformation quasi permanente de leur vie : le changement dédié à l'amélioration de sa propre personne paraît ici très valorisé. Néanmoins, comme nous le verrons, les entretiens sont également bien marqués par des références implicites ou explicites entre un « avant » et un « après » temps partiel.

11.3.2. Emplois du temps, rythmes, constructions temporelles

Une des caractéristiques majeures de ce chrono-style réside dans la spécificité de la définition qui y est donnée à ce qu'est une activité. Autrement dit quelles actions, dans les carnets et les emplois du temps, sont-elles construites comme activités et décrites comme telles ?

Le 1^{er} groupe : les activités du temps pour soi

En fait, dans un premier groupe d'activités, celui sur lequel est centrée ce chrono-style, cette définition obéit ici à quatre principes.

1. Toute action même, la plus apparemment anodine, est potentiellement une activité. Il suffit qu'elle soit investie d'un sens, ce qui est un principe général, mais cet investissement est ici éminemment subjectif et concerne des actions souvent oubliées dans d'autres chrono-styles : *« regarder la fleur qui a besoin d'être arrosée, caresser le chat, regarder comment mon gazon pousse. Prendre un moment pour me demander de quoi j'ai envie ».*

Chez Charles [son compagnon], il y a une super baignoire avec une super douche, ça c'est des temps forts : dans ma baignoire avec un stick à écouter un peu de musique. (Annabelle, infirmière libérale)

Le « ne rien faire » lui-même occupe ici une place particulière. Il devrait être le contraire d'une activité si l'on était dans une classe du « faire » mais il se retrouve ici investi d'un sens particulier qui dépasse le simple repos. Paradoxalement ici (mais le paradoxe n'est qu'apparent) il n'est pas décrit comme un moment vide mais comme un moment qui a du sens. Une contradiction, apparente elle aussi, peut même aller jusqu'à le rattacher à la notion de « travail » d'une manière très particulière.

Comme dans le cahier d'Annabelle où apparaît, dans la colonne activité, « *RIEN* ». En face, dans la colonne commentaires et impressions : *« juste le plaisir de laisser s'écouler le temps. J'ai tellement de temps que je peux le gaspiller. En même temps ce n'est pas rien, c'est un travail profond sur moi ».*

Ne rien faire, c'est-à-dire ne pas lire, ne pas écouter de musique. Rester là à regarder le plafond. Alors je passe ça dans la méditation, mais je fais pas rien, je médite. C'est indispensable pour arriver à poser toute cette agitation dans laquelle on vit. (Ghislaine, médecin libéral)

Le « ne-rien-faire » peut aussi se décliner en formes proches : traîner, flâner, glander, s'adonner à la rêverie, ou même sous une forme plus

« institutionnalisée » (au sens constructiviste du terme) : la grasse matinée. Encore une fois, il ne s'agit pas nécessairement d'actions absentes dans les autres chronostyles, il s'agit simplement ici d'actions accompagnées d'un sens qui les rapprochent de la notion d'activité.

Maintenant j'aime flâner, avant j'aimais pas trop. L'autre jour, j'ai pris mon vélo et je suis allée me balader tranquille, je regarde les gens, je m'arrête. (Ghislaine, médecin libéral)

Ne rien faire, c'est-à-dire, rêvasser, me louer une cassette, ou 3 (rires), descendre aller acheter mon pain, mais pendant tout ce temps avoir en tête les questions que je me pose sur moi et dans ce cas-là, seul de préférence, ça me permet de me retrouver, de me recentrer, de régler beaucoup plus vite des problèmes que je me pose sur moi. Mine de rien, c'est du boulot (rires).

Q. C'est toujours comme ça ?

R. Non, pas toujours. Pas toujours aussi psy (rires). Mais je crois que, toujours, ne rien faire me permet de me recentrer, de calmer mon agitation et de reprendre les choses autrement. (Jean-Paul, professeur de philosophie)

Ici, donc, le ne-rien-faire est perçu non comme un temps mort ou une simple récupération de la force de travail, mais comme une activité regroupant éventuellement plusieurs actions, investies d'un sens ou orientées vers le même sens. Ce qui nous amène au second principe de définition.

2. Toute activité est d'abord orientée vers et par soi. Autrement dit, ne sont d'abord réellement reconnues comme activités que celles qui peuvent être investies par et dans la personne elle-même. C'était déjà apparent dans les citations ci-dessus, mais on pourrait multiplier les exemples.

Je suis active parce que le matin j'ai besoin de bouger, ça peut être faire la vaisselle ou arroser les fleurs ou faire du repassage, mais des choses qui m'appartiennent quoi. (Christine, employée du public)

On va donc trouver ici des activités d'ordres différents moins hiérarchisées par leur nature que par le degré de rattachement au soi. Au côté des « menues » activités déjà citées on va trouver d'autres activités plus ou moins objectivement instituées, comme des activités sportives diverses, randonnées, yoga, des sociabilités amicales très présentes, méditations et prières du matin, etc., mais qui sont toutes accompagnées d'un discours sur le bénéfice que l'on peut en tirer ou de façon plus neutre sur l'étroitesse des liens qu'elles ont avec le soi.

La liste de ce qui est subjectivement reconnu comme activité est donc très variable d'une personne à l'autre, en fonction de la décision ou de la capacité de la personne à y trouver un temps d'investissement potentiel ou, pour le dire autrement, selon le potentiel de ré-appropriation par l'individu autour de valeurs « personnelles ». Un bon exemple nous est fourni par les tâches ménagères, ré-appropriées ou non selon les individus comme activité acceptable.

Mais j'ai aussi toujours su prendre du temps pour moi. C'est-à-dire que je ne suis pas du tout ni la mère idéale, ni l'épouse idéale. Si j'ai pas envie de faire le ménage, je vais pas le faire, si j'ai pas envie de faire à manger, je vais pas le faire. Si ça me coûte trop je le fais pas. Je sais me préserver. Je ne me suis jamais sentie obligée dans la mesure aussi où leur père prenait le relais. Je ne me suis jamais sentie obligée et contrainte à faire quoi que ce soit. Et je ne peux pas. Je ne peux pas aller au-delà de mes limites, si je n'ai pas envie, je ne le fais pas. (Annabelle, infirmière libérale)

[Enquêteur : Il y a des temps que vous trouvez contraints ?] les démarches administratives, la comptabilité, les problèmes administratifs, le sport (surtout parce qu'il faut y aller, se déshabiller, etc., même si après on est bien)... Mais je suis très philosophe, je fais peu de choses sous la contrainte. Les contraintes je les évite. Je les contourne. (Ghislaine, médecin libéral)

Le balai, ça ne me coûte pas vraiment, je le fais comme ça, en automatique, et je laisse mon esprit vagabonder, je laisse remonter des impressions, des souvenirs, du coup, c'est un moment où je peux découvrir des choses sur moi. Le balai... qui l'aurait cru (rires) ? (Guy, géomètre)

3. Il résulte de ce qui précède que ce n'est pas la dimension du « faire » qui sous-tend la légitimation d'une activité (comme c'était le cas dans le chrono-style précédent), c'est son indexation à la dimension de « l'être ».

4. Les activités reconnues comme telles (et non les activités repoussoir que nous examinerons plus bas) ont des contours plus flous, **sont à plus faible définition** que dans les autres chrono-styles. Ou, autre façon de dire les choses, ces activités sont **décloisonnées**. On l'a perçu à travers des exemples cités ci-dessus qui présentaient comme une activité singulière ce qui était en fait un petit groupe d'actions. On pourrait également le trouver dans la notion de loisir, absente ou affaiblie dans ce chrono-style, non pas parce qu'on ne pourrait pas citer des activités relevant objectivement de cette catégorie, mais parce que les enquêtés eux-mêmes ne reconnaissent pas de pertinence suffisante à cette classification. La manière dont

Mado, employée du Trésor, décrit ce phénomène est très riche (elle reprend plusieurs idées développées ci-dessus) et très emblématique du rapport de ce chrono-style aux activités.

Interrogée à propos de ce qu'elle pourrait considérer comme des loisirs : le changement est plus dans ma façon de considérer la chose plutôt que dans les activités. Avant [le temps partiel] j'aurais voulu faire certaines activités et je n'en avais pas le temps. Alors que maintenant je voudrais considérer toute ma vie comme un loisir. Je voudrais que chaque instant de mon temps soit un plaisir, y compris pour les activités que je n'aime pas : passer l'aspirateur, ou la cuisine. Avant [la cuisine] je n'aimais pas ça, maintenant j'y passe de plus en plus de temps avec plaisir. Et de temps parce que c'est un plaisir. Avant je ne cuisinais jamais parce que je considérais que je n'avais pas assez de temps pour moi et que ce temps-là je n'avais pas à en passer et du coup je n'y voyais pas d'intérêt. Maintenant j'aimerais considérer chaque activité comme loisir. Aller vers plus d'harmonie. Du coup comme ce que je vis au quotidien est de plus en plus acceptable et comme je le souhaite, du coup la notion de loisir comme soupape elle n'existe presque plus.

Le 2^{ème} groupe : les activités « repoussoir »

Qu'en est-il alors des « activités » qui ne correspondent pas à cette définition précédente mais que l'on peut tout de même appeler « activités » dans une définition plus classique qui renvoie à leur caractère institué, récurrent, avec un plus fort degré de contrainte ? Car à côté de ce premier groupe d'activités de natures diverses mais de sens voisins, relevant d'un temps vécu comme *libre*, groupe hégémonique en place et en sens dans les emplois du temps, on va trouver un deuxième groupe d'activités dans lequel cet investissement du soi est jugé difficile parce que pas assez épanouissant ou trop contraignant. Là encore, il s'agit d'activités de natures diverses, variables selon les enquêtés, mais dont le point commun est d'être évoquées en terme de « contrainte », pour des raisons diverses. En quelque sorte si ce sont des « activités » pour cette catégorie temporelle, c'est au titre de repoussoir. On verra d'ailleurs qu'elles sont l'objet de stratégies de cantonnement, de détournement ou de contournement sur lesquelles nous reviendrons plus bas.

On perçoit donc déjà, dans ce chrono-style, l'opposition très structurante entre un « temps libre » majoritaire, dominant et organisateur, et un « temps contraint » contenu autant que possible et assigné à résidence dans des plages de temps qui sont le plus réduites possible.

Le temps libéré comme « machine » à recycler du temps contraint

Insistons sur le caractère capital de l'investissement en sens ici puisque telle activité, vécue comme une activité du 1^{er} groupe par un enquêté, sera vécue comme une

activité de 2^{ème} groupe par un autre enquêté. Ainsi l'on a pu commencer à percevoir, dans les citations qui précèdent, que Mado et Guy n'investissent pas leurs tâches ménagères de la même façon. Cependant, dans ce chrono-style, même s'il n'est pas systématiquement sous-valorisé, le travail est toujours tendanciellement une activité repoussoir et relève d'un temps contraint qui ne laisse pas à l'individu toute l'expansion à laquelle il aspire. Nous y reviendrons dans les représentations, mais pour l'instant, il nous permet de signaler que le sens qu'un individu investit dans une activité n'est pas figé et peut, au contraire, évoluer d'un groupe vers l'autre, d'un individu à l'autre ou pour un même individu. Toute l'ambition formulée par Mado est d'ailleurs de transformer des activités de deuxième groupe en activités de premier groupe.

Le travail n'est d'ailleurs pas la seule « activité » à subir cette inégalité de traitement selon les individus. Fabienne a mis en place les modalités originales d'une relation amoureuse que seul le temps partiel rend possible. Trois ou quatre matins par semaine, elle reçoit chez elle son « amant » qui vit le reste du temps ailleurs une autre vie de couple marié. Ils arrivent donc à se voir « *plus souvent et longtemps que bien des couples mariés* ». Ils ont trouvé là une forme de relation amoureuse qui la satisfait « *pour l'instant* » (mais qui dure ainsi depuis plusieurs années) et dont elle dit qu'elle ne pourrait pas se passer.

Ghislaine aussi a ses « *petites histoires amoureuses* » mais elle n'est pas en couple et n'a pas l'intention de se remettre en couple pour le moment, parce qu'elle y voit une certaine forme de contrainte. « *J'ai vécu toute ma vie en couple, il y a un an que je ne suis plus du tout en couple, et j'ai pas trop envie de recommencer immédiatement, je pense que j'ai aussi à changer ma manière de vivre en couple qui est trop compulsive, de pas être seule, pendant 25 ans, je suis pas du tout contre la vie de couple mais je vais pas me remettre avec quelqu'un parce que j'ai pas envie d'être seule, plus jamais ça, ça me serait trop de contraintes psychologiques et tout. (...) Et puis j'ai mes petits amants* ».

Repères et rythmes

Dans ce chrono-style, les repères mis en exergue dans les chrono-styles précédents, c'est-à-dire les repères les plus quotidiens et les plus conventionnels, sont largement sous-employés ou même dépréciés. Ainsi, la semaine est considérée comme « *trop étroite* » (Guy, géomètre) ou bien comme « *n'ayant pas trop de réalité* » (Annabelle, infirmière libérale).

Les heures et les jours sont plutôt moins sollicités que dans d'autres catégories temporelles. Il faut dire que nos enquêtés pratiquent déjà des horaires moins « typiques » que d'autres catégories. Mais en revanche, outre des activités concrètes

que chacun peut choisir d'utiliser ou non comme repère important (« *mon petit dej est assez long, il est un moment qui me sert à m'inscrire dans la journée qui vient* »), on voit apparaître des repères plus larges, à l'échelle du mois, de l'année ou de la vie, jugés plus aptes à servir de repères aux rythmes du soi.

C'est plutôt au niveau du mois que je vois les choses, je sais pas ce que je vais faire mais j'aime bien me projeter, envisager, j'ai pas mal d'imagination, faut bien que je l'utilise, imaginer des choses qui se réalisent quand même en partie, comme des projets, maintenant c'est des projets de voyages ou de déplacements, ce qui est un peu nouveau. La semaine, je la trouve un petit peu étroite, j'aimerais faire des choses mais j'arrive jamais à les caser, comme rendre visite à des amis. (...) J'aime l'automne à cause de la lumière, de la température. Et puis les choses se calment et les gens reviennent à des choses plus profondes. Alors qu'au printemps c'est plus l'extériorisation. Pour moi l'automne s'est s'occuper de soi-même, être en relation avec soi-même et un petit peu moins avec l'extérieur. C'est du recentrage sur soi. (Christine, employée du public)

« Mon rythme à moi »

De façon générale on constate dans ce chrono-style une plus grande irrégularité des activités pour celles qui le permettent (et souvent, pour celles qui ne le permettent pas, des formes semi conscientes de résistance à la ponctualité), et une plus grande disparité des horaires.

Cette relative irrégularité est accompagnée d'un discours qui manifeste que l'on n'est pas rythmé par les activités à accomplir, mais plutôt par « *soi et ses sensations* », « *ses envies et désirs du moments* », ce qui conduit à une dévalorisation des habitudes.

Ce qui rythme ma vie, maintenant, rien, je m'accorde..., enfin, je me dis « ma chérie, il est 7h mais tu n'es pas obligée de te faire à bouffer. T'as faim ? Ah non et bien je boufferai quand j'aurai faim ». Parfois je mange à 10 h du soir et quand je mange pas, je mange pas. « 8H ? Qu'est-ce qu'il y a à l'Utopia ? Et bien tiens, tu n'as pas besoin de demander la permission à personne pour aller au cinéma ». Je découvre enfin le plaisir de faire ce que je veux à l'heure que je veux comme je veux. C'est difficile parce que j'ai tellement 30 ans d'habitudes avec le mec et les gosses que c'est terrible. (...) Je prévois quelque chose et je change tout le temps d'avis. En fonction de mon humeur. Voilà ce qui rythme ma vie : mes sautes d'humeur de femme ménopausée. (Ghislaine, médecin libéral)

Ce discours manifeste également une certaine valorisation de l'arythmie et du ralentissement. Une résistance à la fois à la régularité et à la précipitation, à

l'accélération. L'on souhaite ne pas avoir de contrainte, pas de cadre fixe (limités le plus possible aux activités-« repoussoir »), pouvoir changer d'avis... Comme Ghislaine, nos enquêtés multiplient les exemples de moment où, ayant prévu quelque chose, ils ont changé d'avis au dernier moment. Dans le rapport aux autres, si l'on excepte le cercle des sociabilités amicales, on peut même noter un certain plaisir de la désynchronisation sociale, qui opère ici comme une forme valorisée de distinction. Sans valoriser outre mesure le retard, on peut le cultiver. Dans ce chrono-style, on veut « *prendre le temps de faire les choses pour moi et à mon rythme* » ou selon la belle formule de Christine qui fait bien le lien avec les valeurs centrales de la catégorie « *je ne peux pas aller plus vite que ma vie* ».

Soi et les autres

Il ne faudrait pas déduire de l'orientation générale de ce chrono-style que l'autre, notamment l'autre des sociabilités amicales, est sous-estimé dans les valeurs ou les activités. Il est vrai que nos enquêtés de cette catégorie tiennent tous sans exception un discours sur des moments de solitude présentés comme vitaux. Mais les activités de sociabilités sont également présentées comme essentielles, et facilitées par le temps partiel.

Annabelle nous dit même que c'est dans son emploi du temps l'activité qui a le plus bénéficié d'un gain de temps¹⁴¹. « *Ce temps libre est un temps qui m'a permis de me sociabiliser. C'est un temps beaucoup pour les amis, pour les autres. Pour moi aussi.* »

Chez tous nos enquêtés, les sociabilités amicales sont d'autant plus présentées comme importantes qu'elles sont souvent reliées dans les discours avec l'épanouissement de soi. « *Ça ne me paraîtrait pas possible de ne plus voir mes amis, ils font partie de moi. Ce sont eux qui m'aident à avancer. (Jean-Paul, professeur de philosophie)*

Je suis plus disponible pour moi, donc je suis plus disponible pour les autres. (Fabienne, éducatrice spécialisée)

Les modes d'organisation : limiter les contraintes et garder une prise sur sa vie

On pourrait penser que ces formes de sous-valorisation de la prévision, de sur-valorisation de l'improvisation et de la spontanéité débouchent sur une absence d'organisation et, par exemple, sur une hiérarchisation des tâches inévitables par

¹⁴¹ Il est difficile de confirmer cette affirmation à partir de son carnet d'emploi du temps. Les jours où elle a tenu son carnet, les activités orientées vers autrui qui dominent sont celles qui concernent son compagnon ou ses filles.

l'urgence. Ponctuellement, cela peut être le cas, mais dans l'ensemble, nos enquêtés de ce chrono-style ne sont pas de farouches ennemis de l'organisation. Simplement, ils n'agissent pas en « économistes » du temps, c'est-à-dire en gestionnaires d'une ressource rare. Ils affirment être organisés « *juste ce qu'il faut* », ce qui est à mettre en relation avec deux autres caractéristiques du chrono-style : le rejet des contraintes et la volonté de garder prise sur sa vie.

En effet, outre des stratégies de contournement des obligations (on s'accorde par exemple un délai pour entamer des activités contraintes), l'organisation minimum basée sur une prévision minimum et un cantonnement est paradoxalement présentée comme un moyen d'échapper à la contrainte.

Oui je suis quelqu'un d'organisé, dans le côté ménage machin, parce que je ne veux pas que ça me bouffe la vie. Mon cartable pour la semaine prochaine est fait alors que je ne bosse que samedi prochain. J'ai passé des coups de fil pour préparer le boulot. J'ai vérifié qu'ils ont bien eu le courrier qui a été posté, de façon à ce que dans la semaine je ne me prenne pas la tête. Dans mes papiers c'est pareil c'est très classé. (...) Parce que je suis une feignante et comme ça j'y passe très peu de temps. C'est organisé point à la ligne. Je ne suis pas une fanatique du ménage alors faut que ça soit organisé. En fait ce que je déteste ce sont les contraintes donc je fais tout dans ma gestion de la vie quotidienne, ou de vie personnelle, ou de vie professionnelle de façon à ne pas en avoir. Et en m'organisant j'en ai pas. (Fabienne, éducatrice spécialisée)

Dans le carnet de Fabienne on retrouve cette même idée, complétée par une autre qui résout le paradoxe : « *l'organisation comme inverse de la contrainte. C'est une façon de garder une certaine prise sur la vie et de ne pas être menée de l'extérieur. Parce que j'ai besoin de ça* ».

L'organisation est donc ici perçue comme une façon de garder une prise sur sa vie quotidienne, de « *s'imposer les choses avant que les choses ne s'imposent d'elles-mêmes* ».

Ceci débouche sur des stratégies de cantonnement des contraintes qui, encore une fois, repartent des aspirations personnelles.

[Je souhaite] que le temps vécu qui s'écoule soit de plus en plus vécu du mieux possible. Et donc j'essaie d'organiser tout en fonction de ça. Limiter de plus en plus les contraintes, les obligations, etc., et m'interroger sur ce que je veux, sur ce dont j'ai besoin. En fonction de ça je décide de, par exemple, bloquer des contraintes sur un temps donné pour me libérer une plus grande plage où je vais pouvoir voir ce que

je fais. C'est-à-dire ne surtout pas gâcher un instant. Il y a des gens qui te disent « oh aujourd'hui c'est pas une bonne journée, mais c'est pas grave demain ça va passer ». Moi j'ai l'impression que j'ai tellement perdu de temps à des choses, dans des systèmes dans lesquels je suis rentrée et que je n'ai pas maîtrisés, et qui me convenaient si peu. J'ai vécu si peu la vie que j'aurais aimé vivre que maintenant tout instant est précieux, je n'ai pas de temps à perdre. (Mado, agent du Trésor)

Par rapport au travail, activité qui peut ne pas être dépréciée mais dont les caractéristiques sont par trop éloignées d'une activité typique du temps pour soi (essentiellement dans son caractère trop contraignant et dans sa difficulté à être ici un lieu d'investissement personnel des valeurs « personnelles »), ce cantonnement des contraintes peut passer par un regroupement des jours de travail lorsque cela est possible. La citation suivante nous indique bien dans quel groupe d'activités Mado place le travail et résume finalement en peu de mots les dimensions importantes du chrono-style.

Si vraiment ce que j'ai à faire ça me gonfle, est-ce que je peux pas faire autrement pour contourner le truc ? Si je ne me sens pas de faire les courses, est-ce que je ne peux pas y aller demain ? Tu fais un truc, là, mais pourquoi ? Pour suivre des rails ? Pour faire plaisir à qui ? Pour correspondre à ce qu'on attend de toi ? Et la première des priorités c'est donc de plus en plus pour me faire plaisir à moi, pour être en accord avec moi, et peinarde, donc après peinarde avec les autres. C'est pas vraiment un repère mais ça revient tout le temps et c'est ce qui me permet de m'orienter, vers ça, vers ça, de m'occuper mon temps à ça et pas à autre chose. Dans les plages où j'ai le choix. Dans les plages où j'ai pas le choix, c'est travail et puis c'est tout. (Mado, employée du Trésor)

Annabelle, infirmière libérale, ne peut pas, par la complexité de ses roulements très inspirés des emplois du temps des infirmières hospitalières, regrouper à ce point ses horaires de travail. Mais elle met en œuvre d'autres stratégies de cloisonnement, en appliquant « à son travail » et « à sa vie » (opposition qu'elle énonce) des règles d'organisation différentes. Elle sera rigoureuse, et prévoyante dans son travail. « Dans sa vie, dit-elle, puisque mes filles sont grandes, je n'ai pas besoin d'être organisée » et elle peut se laisser guider par « son intuition » et ses envies. En réalité, il lui faut tout de même passer un moment à définir ses envies lorsqu'une journée commence, le danger qui guette le vécu de la journée sera alors de ne pas arriver à définir de quoi elle a précisément envie. Il est intéressant de noter que ces moments de prévision minimum « sur des choses à faire dans la journée » décrits par tous les enquêtés sont inclus dans les temps de « rêverie », de « réflexions » et donc selon la définition que cette catégorie donne des activités : une activité elle-même à part entière.

Enfin, bien sûr, de façon plus « positive » apparaissent des stratégies très individualisées pour valoriser, dans son emploi du temps, les activités du temps pour soi. On va par exemple « *se lever plus tôt pour faire des choses pour moi* ». On va évidemment multiplier autant que possible les moments pour soi. Mais on va aussi détourner des activités contraintes de leur destination première. Ainsi, Mado a longtemps tenté d'écourter ses trajets en voiture de chez elle à son lieu de travail. Mais comme c'était un temps inévitable, elle a décidé de « *l'habiter* ». Elle a changé d'itinéraire, choisi un chemin un peu plus long mais plus agréable pendant lequel elle fait ce qu'elle appelle avec un peu d'ironie « *sa prière du matin* » : « *je demande à la vie ce que je souhaite. C'est une façon de m'ancrer dans la journée. C'est un moment de paix. Ça me permet de rouler à mon rythme* ».

11.3.3. Représentations, valeurs, hiérarchisation des activités

Les dimensions du temps pour soi.

On l'aura compris, c'est le temps pour soi, protéiforme quant aux activités concernées mais intransigeant dans son principe, qui domine cette catégorie temporelle et donne sa cohérence à l'ensemble des rapports au temps. Il était bien présent dans les autres chrono-styles mais investi chaque fois d'un sens et d'une mission différents : temps pour « souffler » dans le temps de la parentalité, activité parmi d'autres dans le temps du multi- investissement. Ici, il est le temps central, à partir duquel se structurent et s'orientent les emplois du temps, les hiérarchisations en valeurs, les représentations de la réussite. Mais quelles sont ses dimensions ici ? La question est d'autant plus importante qu'on a vu que cette catégorie temporelle se définit moins par la nature et le contour des activités pratiquées, variables, hétérogènes, selon les moments ou selon les individus, que par l'intérêt et la possibilité pour l'individu d'y investir un sens recentré sur la personne. Le temps pour soi est donc, davantage qu'une catégorie du faire, une catégorie de l'être qui se définit par :

1. l'épanouissement, le recentrage sur soi, l'amélioration de l'individu traduit chez nos enquêtés par une pluralité de formules¹⁴² : « *ce dont j'ai besoin* », « *pour être en accord avec moi* », « *être en relation avec moi* », « *je passe beaucoup de temps à écrire l'histoire de mes prises de conscience* », « *le développement de ma vie intérieure, qui me nourrit* », « *être en harmonie avec moi et avec mon environnement* »... Ce qui peut prendre la forme d'un état (atteint ou à atteindre) mais également d'un processus : « *m'occuper de moi* », « *travailler sur moi* »,

¹⁴² Ces discours et leurs formulations sont tellement partagés et courants dans ce chrono-style que nous nous contenterons ici de mettre bout à bout les citations illustratives.

« travailler à mon équilibre et à mon évolution », « c'est une recherche personnelle »...

2. une certaine forme de volonté de maîtrise, de prise sur sa vie : *« des décisions, des désirs pris en compte, me servir de tout ce qui est à ma disposition pour en faire ce que je veux », « les temps faibles c'est quand je subis et les temps forts quand je prends une décision et que je la mène jusqu'au bout » ; « ne pas subir et faire des choix, ça c'est important pour moi ; vivre à mon propre rythme »...*

3. une dimension « épicurienne » (dans l'acception commune et fausse du terme) forte : *« bien être », « plaisir », « gaîté », « bonheur », « envies », « envie de vivre », « que chaque instant de mon temps soit un plaisir », « satisfaction de choses réalisées, même de petites choses, être à l'écoute de ses sensations (je sais quelle heure il est, je le sens) »...*

4. une sous-valorisation des contraintes : *« je n'ai pas envie de me mettre dans des choses trop fixes », « besoin d'autonomie, de liberté », « ce que je n'ai pas envie de faire, je ne le fais pas »...*

Cela se traduit, dans les discours, par des hiérarchisations et des représentations de la réussite étalonnées à partir de soi.

Je n'ai pas d'ambition par rapport au travail, pas d'ambition sociale, mais des ambitions humaines.

J'ai des plaisirs dans la vie et je les laisse rarement passer après [le reste].

J'ai toujours donné priorité à ma vie personnelle, j'ai pas voulu m'engager sur d'autres projets professionnels. Ma vie à moi est déjà très riche et très garnie, j'ai pas le temps pour autre chose. Je n'ai jamais regretté ce choix. Je ne voulais pas sacrifier ma vie personnelle, ma famille, mon ami, ma vie au sens large. Je ne voulais pas que toute mon énergie passe dans le travail. J'avais pas assez d'ambitions professionnelles. Mais plutôt des ambitions de vie personnelle.

Réussir, c'est trouver des moments heureux, les prendre, les vivre, les digérer et s'en rappeler.

Quant au travail, nous avons vu précédemment qu'il faisait l'objet de stratégies de cantonnement, dont la première est le passage à temps partiel. Ensuite, il peut faire l'objet de regroupements d'horaires et de jours de travail.

Mais ces 3 jours où je travaille intensément, c'est 3 jours où je suis dans mon boulot, où mon esprit est vraiment tourné dans mon travail, est disponible pour mon boulot mais pas pour le reste. Il n'y a pas de distraction. Et moi je trouve que pour le travail c'est plus intéressant, parce que des journées où vous êtes là, vous vous dites tiens cette après-midi vous travaillez, demain matin vous ne travaillez pas, demain après-midi vous travaillez, après demain vous travaillez et l'autre après-midi vous ne travaillez pas. Alors on commence une activité à la maison et on ne la finit pas. On ne se sent pas vraiment libre pour les trucs personnels et pour le boulot c'est la même chose. C'est de la distraction. Et effectivement je me sens beaucoup plus efficace, même si je suis fatiguée à travailler toute une journée parce que je suis dedans, très concentrée, et puis ça me plaît et de toute façon j'aime mon boulot donc c'est pas un problème. Et je me sens plus efficace. Donc je préfère faire 3 jours que de faire 5 jours et d'avoir des demi-journées. (Ghislaine, médecin libéral)

Ou alors de stratégies cognitives pour ne pas laisser le travail envahir le temps libre.

J'ai un travail qui peut me prendre la tête parfois. Donc quand je rentre chez moi, je fais encore deux trois choses inévitables [coups de téléphone pour préparer sa journée de travail du lendemain] et je ferme la porte sur le travail, c'est terminé et j'ai tout mon temps. (Annabelle, infirmière libérale)

Souvent, des activités servent de sas, ou d'opérateurs de rupture avec le travail. Chez Annabelle, c'est le rituel du bain « avec un stick ». Chez Fabienne, qui décrit son travail avec des handicapés mentaux comme très prenant, c'est passer un moment, le dimanche soir, à la fin d'un week-end de travail, avec des amis, des « gens normaux ».

Le statut du travail comme valeur est donc assez complexe. Rappelons d'abord que le mot « travail » lui-même est utilisé ici pour désigner des activités qui relèvent d'un temps pour soi, fréquemment dans l'expression « travail sur moi », ce qui peut être perçu d'une part comme confirmant ce que nous avons dit sur la définition de ce qu'est une activité pour nos enquêtés de ce chrono-style, et d'autre part comme une forme d'institutionnalisation d'activités essentielles mais dont les contours restent flous par nature.

Par ailleurs, le statut de l'activité professionnelle comme valeur est en lui-même complexe car il dépend à la fois de la possibilité d'y investir suffisamment les valeurs nécessaires du temps pour soi et du niveau de contrainte ressenti. Et enfin, de sa capacité de ne pas envahir totalement le temps libre. Ces trois facteurs sont d'ailleurs étroitement interdépendants. On peut faire l'hypothèse que si un individu arrivait à investir ces valeurs « personnelles » dans son travail, on assisterait à un

effacement des frontières entre travail et temps libre. Ce que Christine, employée du public, résume et assume en nous disant : « *j'ai une résistance au travail, c'est peut-être parce que je ne valorise pas assez le travail mais bon. Mais je pense que si j'avais un travail qui me passionne, je serais capable de me donner énormément parce que j'aurais équilibré ma vie de cette façon-là. Peut-être que si j'avais un travail qui me corresponde bien, qui soit une passion, qui soit ma vie finalement, que le travail devienne un bout de ma vie, je n'aurais pas besoin d'autant de temps libre. Un travail de recherche par exemple, ou un travail créatif*¹⁴³ ».

De la même façon, Jean-Paul n'exclut pas de se ré-investir davantage dans son enseignement lorsqu'il aura « *réglé tous mes problèmes personnels* ».

Mais, en ce qui concerne l'actualité de nos enquêtés, si le travail est nécessairement dé-valorisé, puisque c'est cette perte relative de valeur au profit du temps libre qui a conduit au temps partiel, il n'est en revanche pas nécessairement fortement sous-valorisé (si l'on laisse un peu à part la valeur dominante du temps pour soi). Ce peut être le cas chez Mado pour qui le travail n'a plus qu'une valeur instrumentale, pour Guy actuellement en mi-temps thérapeutique ou, à la limite, chez Annabelle qui pense pouvoir s'arrêter de travailler. Mais pour les autres, le travail reste une activité « *forte* », « *prenante* », « *intéressante* », qui par exemple donne des occasions de contacts qui peuvent être jugés « *enrichissants* ». En revanche, il n'est jamais présenté ici comme « *vital* » ou indispensable, autrement que pour des raisons financières. On pourrait simplifier ce processus en énonçant que pour la majorité de nos enquêtés le travail n'apporte pas tout ce qui est jugé nécessaire à la personne. L'individu va donc devoir le trouver ailleurs, et pour cela, il faut du temps libre auquel le travail fait obstacle.

Le temps partiel lui-même est, en revanche, fortement valorisé ici (tellement qu'un retour à temps complet paraît impensable sauf si le travail pouvait être, à la suite de changements profonds, réinvesti comme un temps pour soi), au minimum comme condition de possibilité et au mieux comme étant identifié au temps libre.

C'est une respiration.

C'est une forme de pré-retraite.

Il me permet plus d'efficacité et plus de confort dans mon travail.

Il me permet de tenir le coup.

C'est une libération (au sens fort).

C'est du temps dégagé pour être avec moi-même.

¹⁴³ Nous avons effectivement constaté ce type d'effacement des frontières entre travail et non-travail sur un échantillon d'artistes et de chercheurs : J.-P. Rouch, *Op. cit.*

C'est une autre façon de vivre ma vie.

Ça me permet de prendre le temps de faire des choses.

Ça me permet de reprendre possession de mon emploi du temps.

C'est vital.

C'est ce que je veux, ce dont j'ai besoin, pour me faire plaisir à moi, pour être en accord avec moi.

11.3.4. Définition et image du temps, horizons temporels, chronopathies

Le temps de la personne

On a vu que, dans ce chrono-style, les activités du temps pour soi sont peu bornées par des repères usuels. On retrouve la même chose quant aux représentations du temps lui-même. Ce dernier est envisagé, contrairement aux chrono-styles précédents, dans ses cycles plus vastes et non dans ses « incarnations » quotidiennes. Là encore, le lien avec la personne est évident.

D'abord je me situe dans le temps de l'homme en général, je fais le lien avec les générations du passé, c'est quelque chose que je ne perds jamais de vue. Et après, moi, je me situe dans une époque, une génération aussi. (Christine, employée du public)

Le temps c'est le temps de mon évolution, je n' imagine pas arrêter de changer ou alors pas très longtemps, sinon je m'emmerde vite (rires), j'ai l'impression de stagner. Le temps c'est ça : il s'arrêtera quand j'aurai arrêté de m'améliorer, ou d'évoluer avec la vie. C'est comme un requin : ou tu avances ou tu es mort (rires). (Jean-Paul, professeur de philosophie)

Mon temps c'est ma vie. Ce qui se vit. Plus de vie, plus de temps. (Mado, employée du public)

On le voit dans ce qui précède, nos enquêtés tendent donc à penser leur rapport au temps plus comme un processus d'évolution que comme un état. Dans cette catégorie de l'être, l'avenir -en fait ici davantage un futur qui se construit- est donc colonisé par de telles représentations.

Moi, tout ce que je demande à la vie c'est juste de me donner du temps. Après, à moi de me servir de tout ce qui est à ma disposition pour en faire ce que je veux, (...) de continuer à travailler cette harmonie, ce rapport à la vie que j'ai, et aux autres, et le transformer pour qu'il devienne encore plus productif, créatif. (Mado, employée du public)

On retrouve cette idée dans les fréquentes références faites dans tous les entretiens entre un « avant » vs un « maintenant » : ainsi, ici, les références au passé à travers ce que l'on était et ce que l'on pensait servent à mesurer aujourd'hui le chemin que l'on pense avoir parcouru. Nous avons déjà cité Fabienne et Mado à ce propos. Nous pourrions ajouter cette déclaration de Jean-Paul.

Avant, j'imaginais qu'il fallait s'installer, avoir un boulot, un couple et que ça roulait comme ça jusqu'à... Et les événements, la vie [compte tenu du contexte, il fait allusion ici au fait qu'il a connu deux séparations] m'ont montré que, si on ne se pose pas les bonnes questions, quoiqu'on ait on ramènera éternellement. Aujourd'hui, j'ai arrêté de ramer. Je marche sur la terre ferme et je suis attentif à ce dont j'ai vraiment besoin.

Assez souvent, cet avant vs maintenant se décline d'un avant temps partiel vs temps libéré aujourd'hui, qui accompagne ces changements personnels.

Le problème du boulot, c'est que j'avais le nez dans le guidon et donc, sur le plan personnel, je n'arrivais pas à avancer. Puis un jour ça a cassé [il a fait une dépression] Avec l'arrêt maladie et puis le mi-temps, j'ai pu voir qu'il me manquait juste l'expansion nécessaire, que j'avais juste besoin de temps pour moi et mes problèmes. (Guy, géomètre)¹⁴⁴

Ghislaine, médecin libéral, envisage son temps partiel (elle accepte le terme) comme une sorte de pré-retraite où elle peut « essayer d'être avec moi-même », mais elle se sert aussi de son temps libéré pour se préparer à cette idée.

Je suis pas encore complètement prête à être à la retraite et donc le temps partiel permet d'appréhender l'idée qu'à un moment on va ne plus travailler officiellement, parce que même si je travaille 3 jours je reste le médecin qui a un cabinet et qui exerce, ça fait toujours sa place dans une société. Donc les jours où je travaille pas ça m'apprend, 4 jours par semaine, à être une bonne femme ordinaire et à ne plus avoir l'étiquette « docteur » sur la tête tous les matins en me levant, et ça c'est bien déjà, parce que le jour où je vais être complètement à la retraite y aura pas marqué « ancien docteur ». Il va falloir vivre sans être le docteur, ça va être terrible, donc c'est bien, petit à petit, d'être la moitié du temps pas le docteur mais la bonne femme qui se balade dans la rue et qui a plus de temps pour se rendre compte qu'elle n'est

¹⁴⁴ Plus tard dans l'entretien, Guy nous montrera que l'installation dans son temps libéré n'a pas été aussi simple qu'il le dit ici : il a d'abord connu une phase de repos de quelques mois, épuisé par sa maladie, puis une phase d'hyperactivité où il se sentait obligé d'occuper son temps libre en retrouvant un rythme de travail, enfin une phase où il se « remet à goûter à la vie et prendre son temps ».

pas le docteur. Donc c'est une bonne approche de la retraite. Et ça permet de se situer en tant qu'individu et non pas « le docteur » ou « l'ancien docteur ».

Elle envisage d'ailleurs, lorsqu'elle sera à la retraite, de s'investir dans du « bénévolat à temps partiel », autour du médical.

Ennui et pression temporelle

Les chronopathies participent aussi à nous renseigner sur les vécus du temps pour soi. On en retrouve essentiellement deux ici, apparemment opposées : l'ennui et l'impression d'être débordé.

L'ennui est très spécifique à ce chrono-style mais n'est pas présent (ou pas assumé) chez tous. C'est un « trop de temps » qui se manifeste selon les individus à des occasions différentes.

L'hiver parfois, quand tu es obligé de rester confiné, que tu as trop lu et que tu vois toujours les mêmes gens, là oui, j'ai l'impression d'avoir trop de temps et je peux m'ennuyer. (Fabienne, éducatrice spécialisée)

Selon la belle formule de Mado, l'ennui (qu'elle affirme ne jamais éprouver) est ici « *un gâchis de tous les possibles* ». Effectivement, cette chronopathie paraît devoir être reliée au caractère très fluide du temps pour soi, au refus de la contrainte et à la valorisation de l'improvisation. Annabelle, qui nous a bien dit comment ses temps libres étaient rythmés par ses envies du moment, décrit aussi bien ces instants guettés par l'ennui où elle échoue à comprendre de quoi elle a envie. Elle nous parle longuement d'une « journée ratée » parce qu'elle n'a pas su déterminer à temps ses besoins et parce qu'elle a annulé, au dernier moment, sa présence à un concert auquel, jusqu'au dernier moment, elle tenait à assister.

Ce sont aussi ces moments de « flottement », où les choses peinent à se cristalliser, que Christine énonce comme des moments d'ennui. Des moments où elle n'arrive pas à traduire ses envies en activités.

[Ce sont] des moments où j'ai pas assez prise sur ma vie. Ça correspond pas à des activités mais je crois qu'il y a un manque chez moi de savoir créer un environnement, je ne suis pas une personne qui crée très facilement un lieu ou un événement, je ne suis pas très forte pour regrouper ma famille pour manger ensemble, ou pour faire une fête. Je pense que je ne sais pas trop fabriquer des choses, je me laisse un peu porter quand même, c'est un manque de ma part.

L'autre risque qui menace ce rapport au temps, c'est le sentiment d'être débordé. Sa présence ici n'est qu'en apparence contradiction avec l'ennui puisqu'il ne concerne pas le même groupe d'activités. En fait, il apparaît lorsque les stratégies de cantonnement ou d'organisation des activités du deuxième groupe échouent. Lorsque ces activités contraintes sont trop nombreuses, Fabienne se sent débordée. Ainsi que Mado lorsque elle *« laisse s'installer trop de choses que je n'ai pas vraiment voulues, chaque fois que je dis oui à des choses auxquelles j'aurais du dire non. Donc quelque chose qui va s'accélérer parce que, là où je devais caser 3 activités, tout d'un coup il faut que j'en case 6. Du coup je vais être sous pression. Du coup je vais être énervée, je vais manquer de temps et c'est l'engrenage »*.

Synthèse du chrono-style « le temps pour soi »

Dans cette catégorie temporelle, l'hétérogénéité et la complexité des parcours professionnels qui ont précédé le passage à un temps partiel toujours choisi laissent apparaître une multiplicité des « raisons » de celui-ci. Derrière cette multiplicité peut néanmoins se lire une trame structurale commune : nos enquêtés ont tous développé le sentiment que le travail prenait trop de place dans leur vie, ce qui fait du passage à temps partiel un projet souvent déjà ancien, remontant pour certains à plusieurs années, et qui ne s'est réalisé que parce qu'il a rencontré des conditions de possibilités qui l'ont autorisé, et des événements biographiques qui l'ont réactivé. L'installation du temps partiel est donc un long processus qui ne s'arrête pas au moment où il est rendu effectif, mais qui débouche sur une période d'adaptation pendant laquelle on peut peiner à trouver ses marques. On peut alors développer le sentiment que l'on a trop de temps à occuper, ou bien s'interroger sur la légitimité de son temps libéré.

Ce qui frappe ensuite dans ce chrono-style, c'est la grande variabilité des actions pouvant être considérées comme des activités. En fait, la définition de ce qu'est une activité repose sur plusieurs principes.

Tout d'abord, on peut diviser ces activités en deux groupes. Un premier groupe est orienté vers un temps pour soi, groupe hégémonique et central de la catégorie et à partir duquel s'étalonnent, se hiérarchisent et se coordonnent l'ensemble des activités. Un deuxième groupe d'activités, les « activités repoussoir », est vécu comme des temps contraints, opposés au premier groupe, et qui vont donc donner lieu à des stratégies de cantonnement ou de contournement.

Les activités du premier groupe obéissent à plusieurs principes de définition.

1. Toute action même la plus apparemment anodine est potentiellement une activité. Il suffit qu'elle soit investie d'un sens. Ce principe est transversal aux chrono-

styles, mais ici il prend une importance particulière parce qu'il institue aussi comme activités des actions souvent peu mentionnées dans les autres chrono-styles (caresser le chat, regarder les gens passer dans la rue, arroser les plantes, réfléchir sur soi, tenir son journal intime, etc.)... De plus, la nature des actions instituées en activités est très variable selon les enquêtés. Enfin, des activités qui apparaîtront comme appartenant à ce premier groupe pour un enquêté, apparaîtront comme relevant du deuxième groupe pour un autre (nous avons cité cette opposition sur les tâches ménagères à propos de Guy et Mado).

2. Toute activité de ce 1^{er} groupe est d'abord orientée vers, par et pour soi. Les discours ou commentaires écrits autour de ces activités renvoient toujours à des valeurs ou une légitimation qui tournent autour de la personne, de son épanouissement, de son évolution, de son enrichissement et de ces désirs, souhaits ou plaisirs, ou d'un accord avec soi-même. En même temps, elles renvoient également à des formes de « prises sur sa vie », de maîtrise, de « reprise de possession de son emploi du temps ».

3. Toute activité est donc plus indexée à sa dimension de « l'être » qu'à sa dimension du « faire ». Ce que l'on accomplit pendant l'action est donc moins important que sa destination. C'est ainsi que le « ne-rien-faire » se trouve institué ici d'un sens qui dépasse le simple repos et qui n'est pas décrit comme un moment vide mais comme un moment orienté vers soi. D'ailleurs, toute activité du temps pour soi peut alors être considérée comme participant à un véritable « travail » sur soi, dans une forme plus (les séances de yoga ou de thérapie...) ou moins (le « ne-rien-faire », le « saisir-l'instant »...) institutionnalisée.

4. Les activités (reconnues comme telles) de ce groupe s'inscrivent dans les emplois du temps d'une manière assez différente que les activités du chrono-style précédent. Leur assignation à des plages horaires, à une régularité, à des ordres d'activités n'est pas ici aussi nette. Au contraire, elles paraissent décroisées (elles débordent les unes sur les autres), peu précises dans le temps, peu temporellement cadrées. Ce qui peut aller chez la plupart des enquêtés vers une dévalorisation des repères temporels usuels et jusqu'à un éloge de l'arythmie, de la lenteur et de l'improvisation. Voire même un certain plaisir de la désynchronisation sociale. La pertinence de certains ordres d'activités est même remise en question. En effet on a vu que, chez nos enquêtés, la notion de « loisir » était jugée peu pertinente comme classification car :

- soit elle était connotée comme « activité soupape », et le temps pour soi visait à rendre inutile ce type d'activité et à la faire disparaître, l'objectif premier et général

étant de transformer toute activité quotidienne indexée aux valeurs du temps pour soi.

- soit elle était investie de valeurs personnelles, auquel cas on aspirait à la confondre avec la vie et donc à la faire disparaître également.

Les activités du deuxième groupe sont aussi des actions instituées mais, pourrait-on dire, c'est par opposition aux précédentes. Les durées cumulées de ces activités peuvent être variables, voire même parfois (mais rarement) s'approcher des durées des activités du 1^{er} groupe, mais leur est quand même attribué un sens « repoussoir ». Elles concernent des activités jugées contraignantes et difficiles à investir des valeurs et des rationalités du temps pour soi. On a vu qu'elles peuvent être de natures diverses, variables selon les périodes ou les enquêtés et, la plupart du temps, elles s'inscrivent plus volontiers dans des cadres horaires que l'on aspire à rendre le plus étroit possible. On les retarde, on les contourne, on les cantonne à des moments et des durées jugées moins inacceptables, voire même on les détourne de leur fonction première en les ré-investissant comme un temps pour soi.

Ici donc, le temps libéré va être l'instrument à la fois de l'expansion du temps pour soi et du cantonnement des temps contraints, stratégies qui débutent avec la décision de passer à temps partiel et se poursuit, éventuellement par de nouvelles réductions du temps de travail, toujours par une ré-organisation profonde des emplois du temps pour atteindre ces deux principaux objectifs. Ces stratégies prennent des formes et débouchent sur des configurations tellement variables qu'il n'a pas été possible de les décrire toutes. Mais l'activité professionnelle en particulier va donner lieu à des regroupements de jours et d'horaires (lorsque cela est possible), et/ou des stratégies cognitives (assistées parfois par de menues actions), pour ne pas laisser la pensée du travail envahir son temps pour soi.

Mais du coup, deux formes de chronopathies, apparemment opposées, guettent ce chrono-style : l'ennui et la pression temporelle. Si le rythme du chrono-style est essentiellement donné par les « *envies du moment* », l'ennui peut survenir dans des moments de flottement où les choses peinent à se cristalliser. Des moments où l'on n'arrive pas à traduire ses envies en activités. L'autre risque qui menace ce rapport au temps c'est le sentiment d'être débordé. Sa présence ici n'est qu'en apparence contradiction avec l'ennui puisqu'il ne concerne pas le même groupe d'activités. En fait, il apparaît lorsque les stratégies de cantonnement ou d'organisation des activités du deuxième groupe échouent, lorsque les temps considérés comme contraints débordent sur le temps pour soi.

Dans ce chrono-style le temps libéré est donc considéré comme un temps réellement libre, cette fois-ci au sens le plus valorisé du terme, ce qui rend le retour à temps

complet impossible sauf si l'activité professionnelle, à la suite de changements que l'on peut supposer profonds, peut être réinvestie elle-même des valeurs du temps pour soi.

11.4 - Le temps de la vocation¹⁴⁵

Ce chrono-style correspond chez les enquêtés à une dichotomie entre une activité professionnelle et une activité qui correspond à une « vocation » qu'il n'a pas pu, ou pas complètement, ou pas encore, transformer en activité professionnelle. Le temps partiel est donc ici une stratégie consistant à libérer le plus de temps de travail possible - compte tenu des modalités de l'emploi et de sa capacité à assurer la subsistance - pour se consacrer à ce qui est considéré comme l'activité principale. C'est une situation sans doute peu fréquente mais, d'une part, la présence dans notre échantillon de deux personnes dans ce cas nous a décidé à en constituer une catégorie à part entière, d'autre part, il reste intéressant, malgré le caractère sans doute très atypique de ce chrono-style, de voir ce qu'il advient dans un emploi du temps lorsque les missions de subsistance et d'épanouissement professionnel, habituellement concentrées dans une seule et même activité, se scindent en deux.

Dans notre étude, cette catégorie concerne :

- 2 cas sur 33 enquêtés ;
- de 27 à 28 ans ;
- une femme et un homme ;
- en couple ou pas ; sans enfant.
- des modalités de temps partiel de 60% à 80%, sous forme de jours libérés ;
- des temps partiels choisis.

Cas concernés

Paul	Animateur social	28 ans	En couple	Aucun	Choisi	80%	Le jeudi (1 sem sur 2) et le vendredi	G4
Aurélié	Institutrice	27 ans	Pas en couple	Aucun	Choisi	60%	Le lundi et le vendredi	G4

11.4.1. Le passage à temps partiel

Ici, en ce qui concerne les trajectoires professionnelles, il est intéressant de constater que si nos deux enquêtés satisfont à l'exigence posée par nous d'un travail antérieur à temps complet c'est de justesse. Pour l'un et l'autre, la phase de temps complet a duré peu de temps et elle est une expérience unique dans une trajectoire encore jeune. En fait, nous sommes ici proches de ce que D. Kergoat et C. Nicole-

¹⁴⁵ En raison de la plus grande brièveté de ce chrono-style, nous ne produirons pas ici de synthèse.

Drancourt¹⁴⁶ désignent comme « des identités professionnelles et des rapports à l'activité en train de se construire ». Cependant, le rapport identitaire à l'activité est ici suffisamment formé pour se reconnaître une vocation, confrontée simplement à la difficulté d'assurer une subsistance ce qui, en fin de compte, le scinde en deux : activité professionnelle de subsistance et vocation.

Après son Bac, Paul (28 ans au moment de l'entretien) passe le concours des Beaux Arts dans plusieurs villes. N'ayant été reçu que dans des écoles où il ne désirait finalement pas aller, il quitte Rennes pour entreprendre une prépa à Paris dans l'objectif d'intégrer par la suite les Beaux Arts de cette même ville. Il y rentrera l'année suivante, directement en deuxième année, et y restera quatre ans. Mais, lors de sa dernière année aux Beaux-arts, il a des doutes, non pas réellement sur sa passion pour la peinture, mais plutôt sur l'image, la vie et le rôle de l'artiste. Bref, sur la face institutionnelle de sa vocation. Il ressent alors le besoin de faire une pause, de faire tout autre chose, pourquoi pas alors un service civil pour remplir ses obligations militaires ? Il le fera à 25 ans auprès d'une mission locale où il partagera son temps plein entre cette dernière et un cyber emploi¹⁴⁷. Au bout de 10 mois, temps de son service, ce même cyber emploi lui propose un travail à temps partiel de 28 heures par semaine qu'il accepte, à un moment où précisément il avait décidé de trouver un temps partiel pour pouvoir se remettre à la peinture. Il y est toujours au moment de l'entretien.

Aurélie a 27 ans. Après son bac, elle obtient une licence de lettres qui devait lui permettre de passer le concours de professeur des écoles. C'est pendant ses années étudiantes qu'elle a découvert le milieu de la musique, du jazz essentiellement. Ce fut une sorte de « *coup de foudre professionnel* ». Elle avait « *toujours aimé chanter* » mais n'avait encore jamais pensé à en faire une profession. Elle prend des cours et, assez vite, donne des concerts dans des clubs ou des cafés. Elle hésite un moment, mais présente tout de même le concours, devient institutrice « en attendant » que des opportunités fortes se dessinent dans une carrière de musicienne. Elle commence par un temps plein, qu'elle transforme en 60 % l'année suivante parce qu'elle arrive à décrocher assez régulièrement quelques dates de concert, plus ou moins « au noir ». Depuis, elle est dans cet entre-deux qu'elle espère un jour pouvoir faire entièrement basculer du côté de la musique.

¹⁴⁶ D. Kergoat, C. Nicole-Drancourt, *Op. Cit.*

¹⁴⁷ Dans ce cyber emploi, Paul guide et initie des usagers demandeurs d'emploi à la recherche d'emploi sur Internet, à la formulation de CV et de lettres de motivation etc..

Dans les deux cas, l'image d'une vocation était déjà dessinée lorsque l'activité professionnelle a débuté. Dans les deux cas, vocation et subsistance sont divisés en attendant que la vocation puisse également devenir une activité professionnelle.

Cela dit l'installation dans le temps libérée peut donner lieu à des difficultés

... Ça a été un peu le problème au début, nous dit Paul, j'avais du mal à le gérer... Maintenant ça se passe mieux, mais au début, les jours où je ne travaillais pas, j'avais du mal à me concentrer sur la peinture.

Aurélie aussi, bien que « *elle n'attendait que ça pour davantage de musique* », n'a pas su tout de suite comment occuper ce temps subitement libéré : « *le reste de la semaine, c'est grisant de savoir qu'on a beaucoup de temps, mais c'est autre chose de savoir comment le gérer. Au début, j'avais du mal, je laissais courir et ce temps libre, finalement, il passait beaucoup trop vite, sans que j'ai fait des trucs géniaux.*

11.4.2. Emplois du temps, rythmes, constructions temporelles

Les emplois du temps hebdomadaires de nos deux enquêtés sont à l'image de leur dichotomie vocation/profession : binaires, ou presque. Chacune des deux activités majeures est cantonnée dans une plage de temps et forcément cette opposition rythme la semaine. Ces regroupements n'ont d'ailleurs pas été immédiats, mais ont donné lieu à des négociations avec l'employeur. Ainsi, Paul travaille 28 heures par semaine en moyenne, les lundis, mardis, mercredis et le jeudi une semaine sur deux. Aurélie, elle, enseigne le mardi, le mercredi et le jeudi.

Le reste du temps est largement envahi par l'activité vocationnelle même si cela donne lieu à d'autres négociations. Ainsi, le dimanche est réservé par Paul à des activités familiales, à des moments pour soi, des promenades, des lectures et des sociabilités amicales (Paul est très discret sur sa vie sentimentale). Chez Aurélie, le dimanche est une « *journée morte* », « *je ne fais rien, je me lève tard* ». Il faut dire que, la plupart du temps, le samedi est un soir de concert, une nuit en fait, qui ne se termine le plus souvent qu'au petit matin. Mais, chez l'un comme chez l'autre, c'est le reste de la semaine qui prime, ces jours où domine ce qu'ils considèrent tous les deux comme leur activité principale (la peinture ou le chant).

Pour Paul : « *ce sont les moments que j'attends le plus : pouvoir encore passer du temps à peindre. À part la peinture, comme je viens de le dire, y'en a pas d'autre* ». Du coup, les activités contraintes (tâches ménagères, achat de matériel pour peindre...), sont elles aussi regroupées :

Les tâches ménagères, c'est le matin. Je les fais en premier comme ça, après, je suis débarrassé, parce que en fait c'est important d'avoir des plages où je n'ai à faire

que de la peinture quoi, et puis pendant plusieurs heures. (...) Bon des fois, par exemple, c'est de 10h jusqu'à, par exemple, mettons 6 h, de 10 h le matin jusqu'à 6 h le soir, voilà j'ai cette plage, donc ben voilà il faut que je l'utilise quoi, il faut que dans mon travail, dans la peinture, il faut que ça avance, qu'il y ait du résultat enfin pour moi c'est important hein que j'avance sur une toile, que je travaille bien voilà. Alors après je fais le bilan, ce que j'ai fait, je l'ai fait, je sais que j'ai passé toutes ces heures dessus alors à la fin je me dis forcément ça a été utile même si le résultat n'est pas encore celui que je cherche, forcément je me dis un peu quelque part, c'est un peu comme qu'on a bonne conscience quoi, je dis voilà j'ai passé toutes ces heures dessus, c'est quand même pas rien quoi, c'est quand même du temps et bon voilà quoi... Il faut que j'ai le sentiment d'avoir avancé sur ma peinture pour pouvoir être tranquille quoi.

Paul considère d'ailleurs la semaine comme unité de mesure de son évolution en peinture.

C'est vrai que la notion de semaine elle est vachement importante chez moi, parce que c'est vrai aussi je pense que, voilà quoi, c'est clair que il y a une attente [par rapport à la peinture], je mesure ça de semaine en semaine : est-ce que je progresse, est-ce que ça avance, est-ce que j'avance quoi ? C'est vrai que les semaines elles filent vachement vite et...c'est quand même, je pense que c'est une mesure assez intéressante quoi.

En dehors de ses jours d'école et du dimanche, Aurélie consacre l'essentiel de son temps à la musique. Mais, dans son cas, il s'agit davantage d'un **ordre** d'activité que d'une seule et même activité. En fait, cette appellation comprend : les concerts eux-mêmes, les préparatifs de concerts (installation, réglages divers...), les répétitions collectives, les répétitions seules, la pratique régulière, l'écriture, l'écoute de la musique auxquelles il faut rajouter des cours d'anglais (pour améliorer son accent), des cours de danse et de flamenco. Ces dernières activités ont d'ailleurs un statut intermédiaire et sont décrites comme des « loisirs », mais elles sont orientées vers l'activité principale. Il faut aussi rattacher quelques temps contraints à l'activité principale : les démarches pour obtenir des dates de concerts, les comptes et les formalités administratives pour elle et son groupe. Même des activités comme la relaxation et des exercices de concentration sont énoncés comme préparant l'activité principale.

Il reste bien sûr d'autres activités qui peuvent être présentées comme importantes, mais sans aucune commune mesure : pour Paul c'est du temps pour soi, le soir.

11.4.3. Représentations, valeurs, hiérarchisation des activités, chronopathies

Les discours sur les activités et leur hiérarchisation placent tout en haut de l'échelle l'activité vocationnelle dont on a dit qu'elle est considérée comme l'activité principale. Seule cette activité est énoncée comme « vitale ». Elle est considérée et présentée comme un « travail », comme une passion. *« Je n'avais pas le choix, dit Paul, ça a toujours été comme ça, ça s'est imposé ... C'est un travail dans lequel je m'investis complètement ».*

L'activité professionnelle, elle, est réduite autant que la nécessité de subsistance le permet. Ce peut être également mentionné comme un « travail », mais aussi, assez souvent, comme un « boulot » et il apparaît alors que le terme est nettement moins valorisant.

Et puis ce que ça change par rapport au temps plein c'est que c'est quand même un investissement moindre... je pense... enfin bon je dis pas aussi c'est quand même un boulot alimentaire hein, c'est quand même un peu plus que ça c'est clair. Mais après... c'est plus léger quoi... (Paul, animateur social)

Malgré tout, même si elle n'est valorisée essentiellement que pour ses aspects instrumentaux, l'activité professionnelle n'apparaît pas comme particulièrement difficile à vivre. On lui reconnaît même certaines qualités. Paul considère que *« ce contrepoint dans la semaine l'a aidé à se structurer »*. Il dit par ailleurs avoir *« un boulot qui lui plaît beaucoup, pour sa partie accueil, accompagnement donc il faut parler aux gens, et dans un quartier agréable »*. Enfin ce *« boulot permet de s'inscrire à bon compte dans la société »*. Et obtenir ainsi une forme de reconnaissance sociale, plus difficile, et en tout cas pas encore acquise, dans la peinture.

Aurélie se serait sans doute engagée dans sa carrière d'enseignante, qu'elle investissait alors avec un réel intérêt, si elle n'avait eu ce coup de foudre vocationnel pour le métier de chanteuse.

« J'aime bien enseigner, le contact avec les gosses, participer à leur éducation. C'est un boulot qui a ses côtés enrichissants et agréables ». Elle aussi, par ailleurs, reconnaît que *« il m'est plus facile à dire à des quidams que je suis instit que chanteuse »*. Et que cette forme d'inscription sociale est tout de même bien pratique.

Pourtant, chez Aurélie, il y a conflit. Mais c'est moins l'activité professionnelle en elle-même qui est en cause que cet entre-deux difficile à vivre. Dans un entretien qui

comporte quelques moments douloureux, nous comprendrons qu'elle vit cette situation un peu comme une double nationalité professionnelle et temporelle. Son retrait partiel du travail peut rendre difficile son rapport à ses collègues « *qui ne me comprennent pas. Jamais je n'aurais du leur dire que je voulais être chanteuse* ». Mais ce peut être tout aussi difficile à vivre dans son activité vocationnelle dans laquelle la reconnaissance institutionnelle peine à venir. Parfois, de plus, « *mes collègues musiciens ne saisissent pas toujours que je peux avoir des contraintes autres* ». En fait, son idéal temporel serait plutôt celui qui est vécu par les artistes (elle décrit longuement le plaisir de vivre la nuit, avant, pendant et après les concerts), alors qu'elle est contrainte d'appliquer certaines rationalités issues de son temps contraint. Du coup, l'un et l'autre temps peuvent lui paraître parfois pas aussi pleins qu'ils le devraient : le temps de l'enseignement parce qu'elle a du mal à s'y engager et le temps libéré parce qu'elle dit « *ne pas arriver à le gérer correctement* ».

Se manifeste donc, chez Aurélie, un conflit de temporalités vécues entre un temps scolaire rigide et « taylorien » et un temps des artistes, plus fluide, désynchronisé, a-rythmé, conflit temporel qui double en fait la dichotomie entre activité professionnelle et activité vocationnelle.

Cette difficulté à vivre son emploi du temps est moins nette chez Paul, qui nous dit cependant avoir eu au début de son temps libéré, du mal à se concentrer et à s'imposer des horaires de peinture. Pour lui, en revanche, il semble qu'il arrive, peu à peu, à vendre quelques toiles et qu'ainsi se dessine un début de reconnaissance institutionnelle. Chez Aurélie, la situation ne semble pas, pour l'instant aller dans cette voie. D'autant que sa vocation n'accepterait pas n'importe quel type d'engagement, pas question par exemple, « *de faire de la baloche* ».

Pour nos deux enquêtés, en revanche, il est clair que le temps partiel est vécu comme une étape que l'on espère provisoire, l'objectif étant alors non pas de « libérer » en soi du temps de travail, mais de pouvoir l'investir en totalité dans une activité dans laquelle on espère pouvoir réconcilier identité, investissement, reconnaissance, subsistance et vocation.

Il est en revanche plus difficile, dans ces « carrières » qui se dessinent, de savoir ce qu'il adviendra si ce projet échoue.

12 - Remarques transversales

12.1 - Ré-ajustements ou bouleversements des emplois du temps

Il nous faut désormais revisiter notre problématique. Nous nous demandions si la diminution du temps de travail, c'est-à-dire un déséquilibre en faveur du temps « libre », conduit les acteurs à de simples réajustements, à de simples transferts de durées qui ne modifieraient sensiblement ni leur perception de leurs activités et des temporalités associées, ni leurs schèmes de négociation et d'agencement de la vie quotidienne ? Ou bien s'agit-il de transformations plus radicales, d'une réorganisation de leurs logiques temporelles idéelles et pratiques ?

L'alternative que nous posions se révèle, comme il fallait s'y attendre, plus complexe en réalité et ce pour plusieurs raisons :

- Le processus du passage à temps partiel se révèle lui-même plus complexe que prévu.

Nous avons envisagé implicitement comme idéale, parce qu'elle permet de saisir un moment supposé inaugural de « libération du temps », une situation d'observation qui engage une personne à temps complet passant du jour au lendemain à temps partiel. Or cette situation est présente mais pas dominante dans notre échantillon. Des périodes d'ordres divers peuvent s'interposer entre temps complet et temps partiel : congé de maternité ou parental, arrêt maladie, chômage, vacances scolaires, simple arrêt d'activité.

D'autre part, nous avons vu qu'il ne faut pas assimiler complètement ce moment de passage à un moment d'installation. Ce peut être le cas dans certains chrono-styles : dans le temps de la parentalité, il y a une synchronisation presque parfaite entre la naissance d'un enfant (pas nécessairement le premier) et le passage à temps partiel. Sauf chez une enquêtée (Denise) où il s'agit d'une simple coïncidence (d'abord déplorée, puis appréciée), on peut faire de la correspondance de ces deux événements une relation de cause à effet. Dans ce cas, la parentalité est déterminante du choix du passage à temps partiel et les deux événements sont concomitants.

Mais dans d'autres chrono-styles, les correspondances biographiques se révèlent moins explicatives que contextuelles. Parfois, le choix du passage à temps partiel ne peut être réduit à une cause unique (temps du multi-investissement). Parfois, il est initié pour une raison et continué pour une autre. Parfois, il résulte d'un processus ancien de dé-valorisation de la place du travail dans une vie que l'on souhaite

davantage indexer à un temps pour soi, et il peut alors se continuer dans une période plus ou moins longue, plus ou moins confortable, d'adaptation et de transformations (temps pour soi). Le moment du passage à temps partiel n'explique donc pas tout et gagne à être éclairé par les périodes précédentes et suivantes des trajectoires.

- Transferts de durée vs ré-aménagements

Cette alternative est donc trop simple pour au moins deux raisons :

- * en fait, les emplois du temps de leurs temps libérés montrent que nos enquêtés peuvent combiner très largement transferts de durées, ré-ajustements et ré-organisations plus radicales, selon des modalités très diverses et avec des variations au cours de leur trajectoire d'usager du temps libre ;
- * une durée ajoutée ou enlevée à une activité peut très bien signifier un changement dans la nature de celle-ci : par exemple rajouter du temps à l'écoute de la télévision peut s'accompagner d'un changement profond dans la nature des programmes regardés ;
- * la durée d'une activité n'est qu'un indicateur très peu fiable de son importance pour l'enquêté et de la place qu'elle a par rapport aux autres activités¹⁴⁸. La question du sens attribué est importante, elle peut être déterminante. Nous avons même vu que dans un chrono-style (le Temps pour soi) tout un groupe d'actions extrêmement diverses et à faible définition n'étaient éventuellement instituées en tant qu'activités que de manière très individualisée, extrêmement variable d'un individu à un autre.

Cependant, malgré le caractère trop tranché de l'alternative entre transfert de durées et ré-organisation, nous avons pu mettre au jour des formes de recomposition des emplois du temps.

Dans le temps de la parentalité nous avons vu que le temps libéré débouche sur un ré-équilibre de deux ordres d'activités : les activités liées aux enfants et le travail, binôme dont l'hégémonie s'accompagne d'une perte en valeur et en durée de tout autre ordre d'activité toujours au profit du temps parental. Un fort degré de soumissions aux rythmes très structurants des enfants : scolaires, biologiques etc., et un maintien de contraintes professionnelles conduit à toutes les adaptations, ré-organisations, et/ou négociations nécessaires de son propre emploi du temps.

¹⁴⁸ C'est ce qui nous avait conduit, après l'enquête exploratoire à passer d'une approche pragmatique à une démarche plus compréhensive.

Parfois, cela suppose surtout (comme chez Héroïse) un simple assouplissement des horaires de travail (permis dans ce cas par le temps libéré), parfois cela donne lieu à des ré-organisations plus radicales (chez Michèle, infirmière aux horaires complexes, cela passe par une désynchronisation systématique des horaires de travail avec son mari, lui-même infirmier aux horaires tout aussi complexes, pour assurer une permanence auprès des enfants).

Dans le temps du multi-investissement, qui suppose, au contraire du précédent, une équi-valence entre les différents ordres d'activités, nous avons vu deux cas de figures :

- soit le temps libéré sert à faire les mêmes activités mais avec un ralentissement des séquences (temps de la distension) ;
- soit le temps libéré est utilisé pour rajouter des activités à des emplois du temps déjà éclatés et tendus en séquences courtes et rapides (temps de l'activisme).

Dans les deux cas, ce n'est pas à la libération du temps par le temps partiel qu'il faut imputer des ré-organisations que les enquêtés qui relèvent de cette catégorie effectuent tout de même assez fréquemment et souvent facilement.

Dans le chrono-style du temps pour soi, nous avons vu que les activités peuvent être classées en deux groupes relevant chacun d'une définition différente de la notion d'activité. Le premier groupe, qui donne son nom au chrono-style, est ultra-dominant, central, et constitue le principe organisateur des emplois d'un temps réellement ressenti comme libre. C'est lui qui bénéficie de l'intégralité du temps libéré. Le second groupe est constitué d'activités « repoussoir » définies par le degré de contrainte qu'elles impliquent. Nous avons dit que les stratégies de ré-organisation de ce chrono-style visaient à étendre le premier groupe et à minorer davantage le second groupe¹⁴⁹. Elle consistait dans :

- des détournements d'activités du 2^{ème} groupe en les investissant d'un sens relevant habituellement du 1^{er} groupe (le ménage chez Guy) : il s'agit ici d'un transfert de sens plus que d'un transfert de durée ;
- des cantonnements des activités du 2^{ème} groupe (regroupement dans des plages de temps les plus étroites possibles, anticipation¹⁵⁰) ;

¹⁴⁹ Ce qui n'est pas une tautologie, les stratégies pouvant s'exercer sur l'un et/ou l'autre groupe.

¹⁵⁰ L'anticipation est un cas limite de cantonnement, elle vise (pour Fabienne par exemple qui anticipe les activités contraintes : ménage, réorganisation de son travail) à « garder une prise » sur les contraintes.

- des contournements des activités du 2^{ème} groupe (refus pur et simple, moratoires, délégations) ;

Dans le chrono-style du temps de la vocation, nous avons vu que deux activités, différemment professionnalisées, se partageaient vocation et subsistance, faisant ainsi éclater en deux l'identité professionnelle. Le temps partiel libéré profite exclusivement à l'activité vocationnelle et l'activité professionnelle est cantonnée à la plage de temps la plus étroite permise par la nécessité de subsistance. L'activité vocationnelle se voit réserver de grandes plages de temps qui, en durée, en font l'activité principale. La ré-organisation des emplois du temps débouche donc sur une division de la semaine en deux parts inégales, à l'image de la dichotomie professionnelle, auxquelles vient se rajouter une journée réservée au repos ou à la famille.

- Brève note sur « le temps gorzien »

C'est ainsi que D. Kergoat et C. Nicole-Drancourt¹⁵¹ nomment ce temps des « activités citoyennes » inspiré des thèses d'A. Gortz. Dans une vision moderne des temps de la vie quotidienne, il s'agirait d'un temps intermédiaire entre un temps de travail et un temps de loisir. Ce sont des activités bénévoles ou donnant lieu à des rétributions sous forme de défraiements ou d'indemnités. Il peut être intéressant de voir ce que devient ce type d'activité spécifique, dont on aurait pu s'attendre à ce qu'il prenne de l'ampleur par le temps libéré. Il est en fait absent du temps de la parentalité et du temps de la vocation. En revanche il est présent (mais non omniprésent) dans quelques emplois du temps du Temps du multi-investissement et du Temps pour soi. Il n'est pas sous-tendu des mêmes significations dans l'une et l'autre catégorie. Dans la première, il est considéré comme une activité parmi d'autres, valorisée mais de façon conforme au principe d'équi-valence de la catégorie. Dans la seconde il n'est pratiqué que lorsqu'il peut être investi des valeurs personnelles du Temps pour soi et contribuer ainsi à l'épanouissement individuel.

12.2 - Chrono-styles et dynamiques sociales

Nous l'avons dit, les chrono-styles sont des catégories temporelles, des configurations de relation entre les comportements des individus dans leur temps libéré et leur rapport au temps. Nous avons mis en évidence 4 chrono-styles cohérents. Il nous faut désormais faire quelques remarques à leur propos.

- Les chrono-styles ne sont pas des assignations à résidence temporelle. Et ce pour plusieurs raisons.

¹⁵¹ *Op. Cit.*

Même si nous avons été surpris par la grande cohérence des rapports au temps de nos enquêtés, tous les individus ne présentent pas le même degré d'adéquation à un chrono-style. Puisque c'est dans la multiplication et le recoupement d'indicateurs concordants que nous avons bâtis nos catégories, on ne peut tout de même pas imaginer qu'ils sont tous convergents pour un même individu. Même si nous n'avons pas eu de difficulté majeure ou de longue hésitation pour relier tel individu à tel chrono-style une fois que ceux-ci se sont dessinés, en revanche, certains enquêtés paraissent avoir au-delà de leur rattachement principal à un chrono-style, une forme de rattachement secondaire ou, pour donner dans la métaphore astrologique, « d'ascendant ».

Jean, médecin libéral, pur « activiste » comme nous l'avons défini, relevait de manière évidente pour nous du chrono-style du multi-investissement. Il avait à la fois réduit et regroupé ses horaires de travail pour lui permettre d'élever ses enfants et de continuer la liste impressionnante d'activités sportives qu'il investissait souvent en « semi-professionnel » (il a passé un brevet dans chacune des nombreuses activités sportives tentées). Ses enfants prenant de l'âge, le temps libéré par leur autonomie grandissante lui permet d'investir d'autres activités du même ordre (autres activités sportives) ou d'ordres différents (théâtre, promenades en ville ritualisées etc...), toutes considérées comme importantes dans un équilibre de vie surtout basé sur le « faire ». Pourtant Jean paraît avoir un rapport difficile aux activités qui relèvent d'un temps pour soi et qui nous est révélée autour des contradictions de la définition qu'il donne d'un « temps libre ». Ce dernier est perçu surtout ici comme un point de fuite, un horizon à atteindre. Alors que manifestement il s'agit d'un des enjeux de son temps libéré, ce dernier débouche surtout, de ce point de vue, sur une frustration : finalement il n'a pas eu de temps réellement « libre », malgré la multiplication des activités qu'il repère comme des loisirs. Comment expliquer ce paradoxe ? C'est que pour lui, un temps réellement pour soi, un temps réellement libre serait un temps vide de toute « activisme ». C'est toute la tension qu'il souligne chez lui entre le « faire » et « l'être ». Il est porté « naturellement » vers le faire (et un faire le plus souvent collectif) et il a au bout du compte le sentiment de ne pas avoir pu « être » beaucoup. D'où sa valorisation tardive d'activités plus solitaires et moins « professionnalisées » : la balade en ville, la terrasse d'un café, le « regard des femmes », la lecture (avec laquelle il a eu pendant longtemps un rapport d'étrangeté).

Dans le cas de Jean, si l'ascendant paraît en conflit avec l'appartenance à un chrono-style principal, c'est sans doute qu'il est dans une phase de transition, une phase où, il le dit lui-même, il devra prendre d'autres dispositions et un autre emploi du temps pour la rentrée, à négocier avec sa compagne (psychothérapeute libérale). On peut également se demander si Jean, peu à peu, n'est pas en train de passer

d'un chrono-style à un autre, si les rationalités d'un temps pour soi ne sont pas en train d'envahir peu à peu les rationalités de son multi-investissement. Ce qui nous conduit à énoncer une autre considération sur le caractère parfois changeant des chrono-styles.

- Les individus peuvent passer au cours de leur trajectoire de travailleur à temps partiel d'un chrono-style à un autre.

Que des individus puissent au cours de leurs existence modifier leur rapport au temps, cela ne fait aucun doute. Les enquêtés nous ont longuement décrits des périodes de leur vie où leurs arrangements temporels, leurs repères, leurs emplois du temps, leurs routines étaient radicalement différentes. Mais une fois adopté un mode de fonctionnement qui relève des caractéristiques d'un chrono-style du temps libéré, peuvent-il en changer ? L'hypothèse est vraisemblable et- cela semble confirmé de deux façons. D'une part par les enquêtés qui, à temps partiel depuis longtemps, nous parlent de leurs premières périodes de temps libéré. Par exemple, Aurore, animatrice sociale, nous parle de cette période où, ses enfants plus petits, elle partageait son temps entre eux et son travail dans une association. Mais nous ne disposons pas évidemment ici des mêmes matériaux (carnets et entretiens remontant à cette période) pour juger nous-mêmes de la réalité des temporalités vécues. Dans un cas cependant, nous disposons d'un matériau non identique mais comparable : non pas un carnet mais un long entretien avec Mado, datant de 8 ans, dans lequel certaines relances étaient communes avec notre guide d'entretien actuel. En particulier, il comprenait un long passage dans lequel Mado nous décrivait son emploi du temps. Nous pourrions dire aujourd'hui que cette étude de cas rattachait Mado au chrono-style du multi-investissement, et en particulier à la classe de la distension. À l'époque, Mado élevait sa fille, mais distribuait ses investissements temporels dans diverses activités dont aucune ne semblait beaucoup plus valorisée ou centrale dans son emploi du temps que les autres. Elle organisait ses séquences d'activités en bonne cartographe du temps, assignant des plages de temps relativement fixes à des activités récurrentes. À cette époque son temps libéré avait surtout profité à des temps de repos ou de loisirs : la lecture, l'écoute de la musique, la TV, les possibilités de sorties entre amis étendues aux veilles de week-end. Aujourd'hui, nous avons vu que Mado construit autrement la cohérence de son emploi du temps, épousant les rationalités et caractéristiques d'un Temps pour soi.

Outre les conflits de temporalités comme celui que nous signalions plus haut entre un rattachement principal et un rattachement secondaire à un chrono-style, il faut revenir sur la manière dont nos enquêtés vivent leurs temps libérés. Nous avons pris la précaution de préciser qu'il fallait débarrasser la notion de « temps libre » telle que nous l'entendions de toute connotation angélique, utopique, ou simplement positive.

Nous ne nous attendions pas nécessairement à trouver des vécus idylliques du temps libéré. Il faut dire cependant que, dans les limites de notre échantillon, nos enquêtés disent, dans l'ensemble, vivre leur temps libéré de manière positive. Nous avons recueillis de nombreuses valorisations positives du temps partiel que nous avons mentionnées dans l'analyse mais sans nous y étendre. Dans l'ensemble, nos enquêtés sont favorables à la poursuite de leur temps partiel, qu'ils semblent largement instrumentaliser, et envisagent peu, pour la plupart, de revenir à un temps complet. Cela est d'autant plus marquant lorsque les enquêtés mettent en balance la possibilité d'une augmentation de revenus avec un temps plein et leur temps libéré. Là encore, pour presque tous, leur choix va vers le temps libéré, même si le revenu du ménage est peu élevé. Il faut toutefois mettre quelques bémols à ce tableau en évoquant les risques qui guettent l'un ou l'autre de ses chrono-styles, risques révélés par les discours eux-mêmes, parfois les contradictions des discours, également par la présence apparente de chronopathies.

Dans le temps de la parentalité, les risques touchent d'abord au travail. On a vu que le retrait partiel du travail ne signifiait pas, pour la plupart de nos enquêtés, un désinvestissement, que le travail reste bien au contraire l'une des deux activités majeures de cette catégorie. Mais ce transfert de durée au détriment du travail peut être apprécié différemment dans le milieu professionnel, et nos enquêtés sont conscients, mais vivent parfois mal ou avec regret, les risques que le temps partiel fait courir à leur carrière.

Dans leur temps libéré, l'investissement dans les deux activités principales les amènent à faire passer au second plan tout autre ordre d'activité (loisirs, vie de couple, temps pour soi...) et ce déséquilibre peut donner lieu à des difficultés ou un sentiment de plus grande pression temporelle.

Dans le temps du multi-investissement basé sur une tendance au ré-équilibre des investissements, le risque peut survenir lorsque précisément l'acteur échoue dans sa tentative de ré-équilibre, lorsqu'une activité prend trop de place par rapport aux autres, ou lorsqu'il ne parvient pas à investir suffisamment d'activités. Pour Milène, qui a repris une activité professionnelle après une longue période de femme au foyer parce que, ses enfants grandissant, l'idée qu'elle se faisait de « son utilité sociale » avait changée, son temps libéré reste encore trop marqué par les tâches ménagères, alors qu'elle aspire à d'autres formes d'investissement (activités associatives en particulier).

Dans le temps pour soi, le contour incertain d'activités à faible définition, la valorisation de l'improvisation et de la spontanéité peuvent faire courir le risque de ne pas « savoir comment occuper tout ce temps libre ». C'est la mésaventure qui arrive

à Annabelle qui « rate » ainsi une journée et s'ennuie. Par ailleurs, les stratégies de contournement, cantonnement ou détournement des activités contraintes peuvent échouer, ce qui renvoie à une impression de débordement et de pression temporelle, à un sentiment d'absence de maîtrise.

Dans le temps vocationnel, le danger vient à la fois de l'échec des stratégies de cantonnement de l'activité professionnelle, et de l'éclatement conflictuel de l'identité professionnelle. Nous avons vu qu'Aurélie, chanteuse, vit difficilement cette « partition » ne se sentant en fin de compte complètement chez elle ni dans son activité vocationnelle, ni dans son activité professionnelle.

12.3 - Chrono-styles et variables « classiques »

- **Chrono-styles et PCS.** Les chrono-styles apparaissent comme transversaux aux PCS, la nature de l'activité professionnelle ne paraît donc pas déterminante de la manière dont le temps libéré va être investi si l'on en croit les indicateurs que nous nous sommes donnés.

- **Chrono-styles et tranches d'âges.** En revanche, les chrono-styles paraissent davantage homogènes du point de vue des tranches d'âges concernées. Ce pourrait-il que les chrono-styles concernent en fait des étapes de vie distinctes et successives ? Pourrait-on envisager une progression biographique qui verrait se succéder chez un même individu un temps de la vocation, un temps de la parentalité, un temps du multi-investissement puis un temps pour soi. On pourrait effectivement envisager les choses ainsi : le temps de la vocation concerne des trajectoires professionnelles débutantes. Le temps de la parentalité concerne en fait des parents d'enfants en bas âges, donc moins autonomes, donc davantage « donneurs » (c'est à dire en fait preneurs !) de temps. Le temps du multi-investissement concerne des adultes soit sans enfant, soit dont les enfants en grandissant ont gagnés en autonomie et perdent donc une partie de leur pouvoir rythmant, autorisant par là-même un ré-équilibre des activités. Le temps pour soi concerne des individus qui, à la suite de parcours personnels plutôt animés, envisagent une forme de retrait partiel des activités professionnelles pour un recentrage sur soi. Cette manière de présenter les choses se révèle particulièrement adéquate pour le chrono-style de la parentalité et pour celui de la vocation. En revanche elle est trop caricaturale pour les deux autres chrono-styles. Temps du multi-investissement et temps pour soi concernent des tranches d'âges qui pour être relativement homogènes, se recoupent tout de même significativement. Il semble donc que même si le chrono-style du temps pour soi peut concerner des enquêtés qui lui donnent le sens d'une pré-retraite, ou insistent sur le lien entre la correspondance entre passage à temps partiel et approche de la ménopause, on ne peut pas considérer que c'est le cas pour tous les individus qui relèvent de cette catégorie. De notre point de vue, temps du

multi-investissement et temps pour soi sont davantage deux modes distincts (et non nécessairement successifs) de construction d'une cohérence des emplois du temps, sous-tendus par deux investissements de sens radicalement différents. Du temps du multi-investissement peut se transformer, comme nous l'avons dit, en temps pour soi, et il semble que sur notre échantillon le passage d'un chrono-style à l'autre s'effectue toujours dans ce sens là. En revanche, le temps du multi-investissement n'est pas un passage obligé pour conduire à du temps pour soi. Plusieurs enquêtés du temps pour soi nous ont dit avoir traversé des périodes dominées par leur travail et leur famille avant de passer à temps partiel. Et nous avons pu voir dans leur mise en place d'un temps libéré que celui-ci s'est installé directement sous forme d'un temps pour soi.

Il reste que l'homogénéité des chrono-styles du point de vue des tranches d'âges reste bien observable, même si l'on ne peut la traduire en successivité radicale.

- **Chrono-styles et sexe.** Traiter de cette question mériterait sans doute un échantillon masculin plus important. Cela dit, nous avons été surpris de ne pas constater de différence essentielle et commune -compte tenu des indicateurs que nous nous sommes donnés et dans les limites de notre échantillon- dans les manières féminines ou masculines d'investir le temps libéré. Plus justement, ici, il faudrait dire que nous ne sommes pas parvenu à une lecture du genre comme permettant de saisir un ordre évident dans la diversité des conduites temporelles. En revanche, il nous faut signaler que les hommes sont nettement « sous représentés » dans le chrono-style du temps de la parentalité, cette catégorie temporelle apparaît donc - ce n'est pas une surprise - comme assez typiquement féminine. Outre que cette disparité est parlante en soi, nous pourrions tout de même risquer une hypothèse¹⁵² autour de la question des articulations externes. Nous avons eu l'occasion de dire qu'assez souvent, le poids des contraintes temporelles (presque exclusivement liées au temps des enfants et au travail) fait que l'on a ici l'impression que le temps s'organise « de lui-même ». Cet énoncé est pourtant contradictoire avec une constatation faite sur le rapport au temps de cette catégorie et sur laquelle nous avons peu insisté jusque là : les carnets-temps font apparaître que les femmes prennent ici en charge assez largement l'organisation de l'emploi du temps familial. C'est en particulier manifeste dans la profusion des ajustements proposés au conjoint. En revanche, dans d'autres chrono-styles plus construits autour de la personne et de ses aspirations (temps pour soi et temps vocationnel), cette différence homme-femme disparaît des matériaux recueillis, compte tenu du fait qu'ici l'individu (qu'il soit masculin ou féminin) comme principe organisateur semble primer sur le couple ou la structure familiale.

¹⁵² hélas partiellement appuyée sur le seul représentant masculin de ce chrono-style.

13 - Annexe du volet « temps libéré et temps partiel »

Les carnets-temps (carnets + entretiens) permettent de saisir des « rapports au temps » individuels

	Dimensions pertinentes	Indicateurs ; « exemples de formulations possibles »
Usages, pratiques	- Emploi du temps - Modes de repérages dans le temps	- Quelles activités dans quelles plages horaires, ordres de durées - Références à la semaine, jour/nuir, jour, mois an, saisons, heures, partition semaine/we
Constructions	- Modes d'organisation du temps : « gestion », urgence, multi ou mono-tâche - articulations internes - articulations externes, (négociations, synchronisation avec autrui proches et autres) - fluidité ou rigidité des sphères, degré de porosité des sphères	- mise en séquences d'activités, enchaînements, agenda, rythme des enchaînements, degré de linéarité - séquences d'activités, rythme des enchaînements - analyse des interactions ; le retard ou la ponctualité - netteté ou « flou » des emplois du temps, polysémie des termes, chevauchements des activités (W/loisir ; privé/public)
Valeurs, ethos, représentations	- valeurs et représentations des activités - représentations du temps lui-même - les horizons temporels (passé, présent, futur) - représentations de l'avenir - le sentiment de pression ou de dépression temporelle, chronopathies	- le travail (ou autre activité) comme valeur en soi, ou comme épanouissement personnel ... Qu'est-ce qui est une activité et qu'est-ce qui ne l'est pas. Echelles de valeur ; représentations de la réussite - la vie comme des rails, le modèle de la carrière, « chaque chose en son temps », quantitatif ou qualitatif, éphémère ou durable... - « je vis au jour le jour », « demain est un autre jour », « c'était mieux avant ». Conjugaison des formes verbales - a- venir (ce qui vient à soi); futur (ce vers quoi on va) ; « no future » ; projets - se sentir débordé, l'ennui, le manque de temps...

D/ LA RETRAITE ET LA RUPTURE BIOGRAPHIQUE : UNE MISE EN CAUSE DES TEMPS SOCIAUX ?

CLAIRE THEBAULT

14 - Problématique et méthodologie

14.1 - Problématique : Retraite/temps libéré

Au moment où l'individu quitte définitivement la sphère du travail par l'accession au temps de la retraite pour n'avoir plus alors devant lui qu'un temps libéré des contraintes du travail professionnel, qu'advient-il des échanges en terme d'économie temporelle, de construction identitaire et de reconnaissance sociale entre le temps de travail et le temps hors travail pour cet acteur qui est alors et pour toujours au delà du temps de travail ?

Comment l'individu va-t-il alors procéder au choix et à l'organisation de ses activités dans ce temps libéré ? Le temps libéré est-il réinvesti dans des activités redistribuées ou bien dans de nouvelles activités ? Y-a-t-il effacement ou persistance des schémas temporels dominants issus de la sphère du travail dans les pratiques sociales des retraités ? Y-aura-t-il remise en cause de la structuration traditionnelle des temporalités sociales ou bien survivance d'une synchronisation des temps sociaux traditionnels et persistance de la contrainte temporelle de type professionnelle ? La socialisation professionnelle perdure-t-elle ou se dégrade-t-elle au profit d'une plus grande socialisation familiale ? Enfin y a t il une spécificité des temporalités sociales de la retraite ? Si oui en quoi se différencient-elles des temporalités sociales du temps d'avant la retraite ?

Cette importante rupture que représente le passage à la retraite est porteuse d'un paradoxe : d'une part, l'abandon définitif d'une activité structurée au sein du monde du travail représente une perte pour l'individu en terme d'activités, d'identités et d'organisation temporelle ; d'autre part, la perspective infinie de pouvoir disposer d'un temps libéré de la contrainte du temps de travail représente un gain. Cette situation paradoxale va inévitablement induire une remise en question de l'ordre temporel. Nous émettons l'hypothèse que cette rupture sera sans doute à l'origine d'importants remaniements temporels.

14.2 - Méthodologie

Nous avons l'opportunité de pouvoir rencontrer sans trop de difficultés et à partir de nos réseaux un certain nombre d'individus d'origines socioprofessionnelles différentes à la retraite ou sur le point de l'être et résidant dans le département de la Haute Garonne.

Les entretiens se sont déroulés sous la forme de récits de vie, axés essentiellement sur les trajectoires de vie, les trajectoires familiales et professionnelles et le passage à la retraite.

Notre choix était de permettre aux personnes qui ont bien voulu se prêter à l'exercice difficile de parler de leur vie, de s'exprimer avant tout dans le cadre d'une relation de confiance. Considérer "*les personnes qui parlent au chercheur comme des" sujets" exprimant, dans un dialogue marqué par la confiance, leur expérience et leurs convictions, leur point de vue et leurs" définition des situations vécues"*¹⁵³, était la condition nécessaire pour que nous puissions tenter de saisir dans leur discours sur leur biographie l'agencement des différentes temporalités de leur vie et les changements ou les ruptures et en particulier ceux marquant le temps du passage à la retraite ainsi que les valeurs dont ils sont porteurs ou sur lesquelles ils s'appuient. Après accords des intéressés obtenus par téléphone et prise de rendez-vous, les entretiens d'une durée de 1 heure trente à 2 heures se sont déroulés au domicile des personnes qui nous ont accordé la confiance de nous recevoir chez elles.

Les entretiens ont été entièrement enregistrés et retranscrits intégralement par nos soins, puis soumis aux enquêtés pour validation¹⁵⁴.

15 - Ruptures, Routines et liberté

15.1 - Des trajectoires jalonnées de ruptures

C'est à partir du terme de rupture souvent employé dans le discours de nos interlocuteurs que nous avons axé l'analyse du discours produit par les personnes que nous avons rencontrées. C'est aussi parce que nous avons repéré dans leurs trajectoires des événements forts vécus comme des ruptures que nous avons choisi de tenter de comprendre ce que provoque ou permet le passage à la retraite.

L'utilisation d'un tel terme dont l'emploi recouvre principalement la notion de changement professionnel, changement géographique, changement de statut civil, changement de composition familiale, ou bien deuil nous permet de penser comment ces différents événements, à l'origine de bouleversements importants dans la

¹⁵³ DEMAZIERE Didier et DUBAR Claude, *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple de récits d'insertion*. Nathan, coll. Essais et Recherches, Paris, 1997.

¹⁵⁴ Nous présentons ici les retraités rencontrés: 1° un homme marié, 3 enfants et des petits enfants, cadre de direction dans une entreprise du secteur bancaire rencontré la veille de son départ à la retraite.(M.R.); 2° et 3° un couple (2 entretiens), 1 enfant, tous deux à la retraite depuis peu; elle était enseignante, lui était cadre de direction dans un établissement public (M.P. et Mme P.); 4° une femme, divorcée, 3 enfants, 6 petits-enfants, fonctionnaire de petite catégorie dans un Etablissement Public Scientifique et Technique; à la retraite depuis plusieurs années avant ses 60 ans.(Mme J.); 5° un homme, marié, 1 enfant et 2 petits enfants, ancien cadre dirigeant dans un établissement public, à la retraite depuis 4 ans au moment de l'entretien. (M.A.); 6° et 7° un couple (2 entretiens), 2 enfants, tous deux à la retraite depuis peu; il était cadre bancaire, elle avait interrompu son activité professionnelle depuis déjà quelques années.(M. B. et MmeB.).

trajectoire des sujets, constituent des crises provoquant une certaine désorganisation et une réorganisation des activités.

Nous nous efforcerons de proposer une définition du terme rupture à partir de son usage courant mais aussi dans différents champs disciplinaires pour pouvoir légitimer son utilisation dans la situation qui nous intéresse: le passage du temps professionnel au temps de la retraite:

C'est dans l'acception troisième du terme selon la définition proposée par le Petit Robert (1973): que nous utiliserons le terme de rupture qui provient du latin *ruptura*, de *rumpere* "rompre"; interruption, cessation brusque (de ce qui durait). Il s'agit donc d'une "rupture d'équilibre: brusque perte d'équilibre et changement grave et soudain dans l'état des choses – ce qui renvoie à **Crise. Opposition**, différence tranchée entre des choses qui se suivent".

D'autre part, nous nous appuierons sur les définitions proposées par Alain Gras¹⁵⁵ qui à travers une réflexion paradoxale sur le *temps* des sciences sociales considère la rupture comme un concept clé qui rend manifeste l'hétérogénéité du temps.

La rupture, fait à la fois objectif et subjectif qui implique changement de référent et changement de durée, se produit dans un temps très court, mesuré dans l'ancien temps propre du système considéré. En raison de la nécessité de tenir compte à la fois d'un référent et d'une durée et compte tenu de l'infinité des ruptures à chaque moment de l'histoire, l'auteur propose de définir " des classes de ruptures qui auraient chacune un sens sociologique particulier: la rupture linéaire, la rupture structurelle, la rupture séquentielle." Nous utiliserons ici la rupture structurelle.

A.Grass nous dit aussi que "la rupture, qui est aussi bien passage d'une temporalité à une autre que transition brusque d'un phénomène à un autre (...) est un événement en même temps probable et imprévisible" et il précise que "la rupture sur le plan sociologique doit, en effet, être aussi entendue comme crise, une **crise** qui rend manifeste l'irruption dans le champ du présent d'un ensemble de conflits qui se déroulaient dans des temporalités différentes ".

C'est aussi au sens de crise que le terme est utilisé dans le champ de la Psycho sociologie par Florence Giust-Desprairies¹⁵⁶ : il y a crise lorsqu'il y a "rupture des unités et des dynamiques dans lesquelles se reconnaissent et fonctionnent les acteurs sociaux, rupture des enchaînements ordinaires et des représentations

¹⁵⁵ Alain Gras, Sociologie des ruptures, 1979, PUF, Col. Le sociologue, 1979, Paris.

¹⁵⁶ BARUS-MICHEL Jacqueline, ENRIQUEZ Eugène, LEVY André, (sous la dir.), Vocabulaire de psychosociologie - références et positions, Eres, Ramonville St Agne, 2003, 590 p.

conceptuelles". Cet auteur insiste sur la rupture structurelle, la rupture des équilibres, la rupture de sens.

Alain Gras propose de saisir la rupture structurelle comme un dispositif se manifestant selon trois modalités, problématiques et complémentaires (...): "le **seuil** indique le moment où il est possible de dire (d'exprimer la perception) que le changement radical a eu lieu (éventuellement va avoir lieu); le seuil ne produit rien, il est simplement reconnaissance d'un changement d'état. **L'opposition** des représentations donne le moyen de signifier par comparaison la nouveauté du système et d'en reconstruire ses propres représentations; elle est la clé du vécu". Et enfin le **passage** est le signe partiel "de la transformation survenue à un moment donné, dans une conjoncture donnée, dans un temps limité, en terme de "ce qui est encore" et "ce qui n'est plus".

15.1.1. Les ruptures professionnelles

Dans les parcours des personnes rencontrées, on observe, en premier lieu, des ruptures professionnelles dans tous les cas; ces ruptures sont caractérisées soit par des changements d'employeurs soit par des changements de fonctions ou d'activités au sein de l'entreprise et sont souvent accompagnées de changements géographiques.

Ainsi la trajectoire professionnelle de M.A. est jalonnée de nombreuses **mobilités géographiques** toutes liées à des mobilités professionnelles fonctionnelles: il quitte sa région natale pour aller entreprendre des études supérieures dans une autre région; il fait ensuite son service militaire dans une région encore différente, Puis il débute sa vie professionnelle dans la région parisienne. Cette période de construction, puis de stabilisation professionnelle dans l'établissement auquel M.A. appartiendra tout au long de sa carrière durera plus de 20 ans et sera ponctuée de plusieurs séjours à l'étranger de courte durée (un à trois mois). M.A. met un terme à cette stabilité géographique en changeant de région à deux reprises, changement qui s'accompagnent d'une transformation de ses activités professionnelles, avant d'effectuer une dernière mobilité professionnelle et géographique, ce qui lui permettra de se rapprocher de sa région d'origine afin d'y prendre sa retraite.

Dans le déroulement de sa vie professionnelle, les **changements** d'activité de M.A. ont été de plus en plus importants avec des **prises de responsabilité** croissantes et en parallèle une **complexification accrue de la gestion de son temps**: les activités relevant de la sphère professionnelle prenaient le pas sur les activités de la sphère familiale ou sur celle du temps pour soi :

"Tout mon temps était pris par cette fonction. Je ne pouvais plus gérer mon temps (...). C'était une période d'une activité super prenante (...) j'ai vu disparaître

complètement mon contact avec la vie en dehors de cette fonction. (...) C'était un système terriblement chronophage." (M.A.)

Il en est ainsi jusqu'à la dernière décision de mobilité géographique qui permet à M.A. de commencer à envisager le temps de la retraite :

"Quand j'ai vu que cette fonction à T. se terminait, je me suis dit que tout compte fait il faudrait que je pense à ma retraite. J'avais toujours dit que je prendrais ma retraite tôt, parce que je voulais m'accorder le temps de vivre, le temps de faire ce que je veux au rythme que je veux."(M.A.)

Les trajectoires du couple P. sont marquées de nombreuses mobilités géographiques .M. et Mme P. ont choisi de privilégier la situation familiale et c'est Mme P. qui s'est adaptée aux contraintes de la vie professionnelle de son mari en renonçant à une carrière linéaire dans l'enseignement. M.P. a mené toute sa carrière dans le même établissement; sa situation professionnelle l'a contraint à se déplacer régulièrement tous les trois à cinq ans. Enseignante, Mme P. a eu une carrière jalonnée de mutations et donc de mobilités géographiques, calquée sur la carrière de son mari. Après de nombreux déplacements, elle est revenue s'établir à proximité de sa région natale. Passée de l'enseignement secondaire à la formation pour adulte, Mme P. termine sa carrière en cessation progressive d'activité, ce qui lui permet de travailler à mi-temps.

"(...) on avait toujours dit que ce serait sa situation à lui qui prédominerait sur la mienne donc moi, d'emblée, j'acceptais les changements, (...) mon mari était ingénieur, (il) a eu un parcours professionnel avec des mutations très, très fréquentes donc on a énormément circulé en France, ce qui fait que ça m'a amenée tantôt à avoir du travail, tantôt à ne pas avoir de travail. Parce que quelques fois cela devenait vraiment trop compliqué avec les enfants, le lieu de travail aurait du être trop éloigné donc cela aurait été trop difficile, alors ça a été un peu compliqué pour moi par moment tout ça."(Mme P.)

La trajectoire de M.B. est marquée par une mobilité géographique précoce suivie d'une stabilisation géographique et professionnelle jusqu'à la retraite. M.B. quitte très tôt sa région natale pour une autre région en France, puis fait une carrière militaire à l'étranger avant de revenir en France pour faire carrière dans le secteur des services toujours dans la même région. Il dit de ses choix professionnels que ce ne sont pas vraiment les siens et que ses activités professionnelles ont été plus subies que choisies :

"(...), en fait j'ai toujours subi mais j'ai jamais choisi, je n'ai pas choisi d'être officier, on l'a fait à ma place, entrer dans la banque, j'y suis rentré un peu par hasard et j'y suis resté (...), j'aurais aimé être ébéniste, voilà (...)j'ai été plus poussé par les événements et je n'ai jamais réussi à les maîtriser; quand je disais

bon j'arrête je fais ça, c'était pour faire quelque chose que je n'avais pas vraiment choisi " (M.B.)

15.1.2. Les ruptures personnelles

En second lieu on observe des ruptures familiales caractérisées par des changements de statut à l'état-civil tel que le passage du célibat au mariage, du mariage au divorce ou au veuvage ou des changements de statuts dans la famille avec la naissance d'enfants et de petits-enfants. D'autres événements tels que les maladies constituent également des sources de ruptures dans les trajectoires. Ainsi Mme B. fait ses études, se marie et commence sa vie professionnelle sur son territoire natal à l'étranger. Sa trajectoire professionnelle sera interrompue lors de son retour en France par la maladie puis les maternités; Mme B. a choisi d'élever ses enfants :

"(...) donc j'ai élevé mes enfants et puis j'étais très contente de ne pas travailler parce que bon, c'est vrai ça occupe des enfants, ça remplit bien une vie d'autant plus que on habitait quand même à la campagne puisque ici il y a rien, il faut amener les enfants partout (...). (Mme B.)

A partir de 45 ans, Mme B. entame, par nécessité économique une recherche d'emploi et se lance dans un processus de formation qui lui donne accès à un emploi pour une courte période suivie d'une période de chômage.

Dans la trajectoire de Mme J., les ruptures personnelles et les ruptures professionnelles sont souvent intimement mêlées. Quatrième enfant d'une famille nombreuse immigrée, Mme J. fait une scolarité courte et commence à travailler à 14 ans dans le secteur de la confection. Elle ne quittera la maison familiale qu'au moment de son mariage et jusque là, cèdera tout son salaire à ses parents.

"J'ai démarré dans un atelier de confection, en contrat d'apprentissage de trois ans; alors je partais en vélo de S. et j'allais travailler place L., en vélo à 14 ans et j'étais ravie, moi ça ne m'a jamais gênée, été comme hivers bien sûr parce que là on n'avait pas le choix. (...) Mon premier salaire, 5 francs, 5 francs par mois que je me suis fais un plaisir de donner à ma mère, parce que c'était ça, l'argent allait aux parents, dans la famille c'était la discipline, personne ne parlait mais l'argent allait aux parents et après ils nous donnaient l'argent de poche" (MmeJ.)

Sa trajectoire professionnelle sera jalonnée de changements d'activité et de périodes difficiles tant sur le plan matériel que sur le plan personnel mais elle ne cessera jamais de travailler et malgré des mobilités fonctionnelles, elle demeurera dans sa région natale. Seule avec trois jeunes enfants à élever après un divorce, Mme J. a exercé différentes activités jusqu'à ce qu'elle rentre dans un établissement public où elle obtiendra un statut de fonctionnaire. Sa vie a été rythmée par les obligations

professionnelles et les obligations relevant de l'organisation de la vie familiale. De rupture en rupture, Mme J. a toujours travaillé et elle est profondément attachée à la valeur travail.

"Donc mon père est décédé j'avais 18 ans, et là, la "galère" a commencé puisque tout retombait sur (mon) dos; ma mère parlait très mal le français, elle ne l'écrivait pas du tout, donc il fallait bien que quelqu'un s'occupe de...; ma sœur aînée était déjà partie, ma sœur la second était marié, donc c'était moi qui m'occupait et qui ai eu tout en charge; (...)il fallait continuer, on avait encore la petite à l'école, ma sœur G. était à l'école encore, donc ma mère est partie faire des ménages et moi j'ai continué à travailler à l'usine jusqu'à ce que je me marie." (MmeJ.)

Dans nos entretiens on observe également des deuils avec la perte d'ascendants ou de collatéraux qui constituent en soi des ruptures et entraînent des bouleversements ainsi que ce fut le cas pour M.R :

"J'avais un frère qui avait 10 ans de plus que moi, qui est décédé en 1962 dans un accident d'avion avec sa femme et ses deux enfants; ce qui a un petit peu aussi bouleversé et ma vie professionnelle et mon comportement personnel (...).je désirais quitter le milieu familial pour me libérer de fortes contraintes qui étaient des contraintes de malheur, donc j'ai travaillé 6 ans à P.; je me suis marié à P., j'ai eu une fille à P. et mes parents, très malheureux m'ont demandé de revenir à T., donc j'ai laissé une carrière professionnelle pour revenir à T; et reprendre une affaire de fabrication de vêtements avec mon père. Je suis revenu, ce métier ne m'a pas plu, j'ai dit à mon père, "je ne continue pas ce métier mais par contre je reste à T.". Donc j'ai eu un deuxième enfant, j'ai trouvé un travail [dans] un établissement financier où je suis resté 10 ans. Mon père est mort en 1976 et donc ma mère est restée seule et en 1980, ou 79, [l'établissement] a dit: "il faut que vous bougiez, il faut que vous partiez...ma mère étant seule, malade, pas très, très en forme, J'ai dit "non, je ne pars pas". J'ai cherché un emploi." (M.R.)

15.1.3. La rupture de la retraite

Le passage à la retraite est une rupture à plus d'un titre; il s'agit en général d'une cessation définitive d'activité professionnelle qui constitue en tant que tel un "événement-rupture problématique" ainsi que l'énonce Monique Legrand¹⁵⁷. Les conséquences d'un tel événement pour l'individu sont des conséquences que l'on peut exprimer en terme de perte: perte d'un statut social, perte des relations avec un milieu professionnel, perte d'identité. Ces pertes participent à une certaine déstabilisation qui peut constituer un élément de crise.

¹⁵⁷ LEGRAND Monique, (sous la direction) *La retraite: une révolution silencieuse*, ERES, coll. Pratiques du champ social, Ramonville St Agne, 2001. 350 p.

Que ce soit les ruptures familiales qui conditionnent les trajectoires professionnelles ou à l'inverse, les changements professionnels qui induisent des modifications dans les trajectoires familiales, les modalités du changement opéré lors du passage à la retraite seront à mettre en lien avec les modalités selon lesquelles ont été gérées les ruptures antérieures dans les trajectoires de vie.

Si le passage au temps de la retraite est pour M.A. une transition qui s'est faite en douceur parce qu'il l'avait anticipée et s'y était préparé (notamment en participant à un stage de préparation à la retraite), c'est aussi dans les tous premiers mois, une période de rupture dans l'organisation des activités, avec une remise en question des hiérarchies qui présidaient à l'organisation des activités du temps de la vie professionnelle. La rupture des régulations antérieures va permettre l'instauration d'un cadre nouveau dans lequel ces hiérarchies vont se reconstruire selon des critères différents :

"Quand je me suis retrouvé à la retraite, il y a la toute première période, on va dire les 2 premiers mois où on utilise son temps de façon complètement brouillonne. On fait tout et n'importe quoi dans n'importe quel ordre. D'abord on dort beaucoup. On se ballade beaucoup. On va voir les copains. On fait tout ce qu'on ne pouvait pas faire comme ça toute la journée et puis petit à petit les choses s'organisent. On crée à nouveau des hiérarchies dans son activité, dans son temps mais on n'est poussé par rien. On arrive à cette chose extraordinaire, c'est que l'on refuse les contraintes externes"(M.A.)

M.A. projette les activités qu'il pourra réaliser pendant le temps de sa retraite en évaluant sa frustration de ne pas avoir pu les réaliser pendant sa vie active car ainsi que l'écrit Claude Olievenstein¹⁵⁸ "la retraite n'est pas seulement un moyen de se soigner d'une vie difficile ni une date administrative, elle est le but à atteindre pour réaliser des rêves, concrétiser des projets, retrouver le rire d'une certaine innocence, oser ce qui était interdit soit par le statut social, soit par auto-interdiction":

"J'avais toujours dit que je prendrais ma retraite tôt, parce que je voulais m'accorder le temps de vivre, le temps de faire ce que je veux au rythme que je veux.(...) j'étais frustré de ne pas pouvoir consacrer du temps soit à ne rien faire, soit à faire ce que j'ai envie de faire au rythme où j'ai envie de le faire et comme j'ai envie de le faire, consacrer du temps à faire des choses qui ne servent à rien et qui par là même sont déterminantes dans la vie de l'homme, faire de la philo pour son plaisir, lire pour son plaisir, des romans, des choses qui n'ont rien à voir avec la vie professionnelle, aller dans des expositions de peinture, aller au

¹⁵⁸ OLIEVENSTEIN Claude, Naissance de la vieillesse, Editions Odile Jacob, Paris, 1999, p.70

cinéma, aller au théâtre, toute une activité culturelle, une activité sportive, aller faire du tennis quand on en a envie." (M.A.)

La rupture d'avec le monde professionnel et les activités de travail engendre un processus de construction/déconstruction/reconstruction des activités élaboré par le nouveau retraité. Le sujet met en question ses échelles de valeur et réinterroge les constructions de sa vie professionnelle passée à la lumière des changements produits par le passage à la retraite et la découverte de nouvelles activités jamais pratiquées auparavant (Jardinage par exemple) ou la redécouverte d'activité pratiquée régulièrement (Navigation). La perception du temps change :

" C'est à dire qu'arriver à l'âge de la retraite m'a conduit à prendre conscience d'échelles de temps associées à des événements que je n'interprétais pas en terme de temps autrefois. (...) Le temps ce n'est plus mon ennemi, parce que c'était mon ennemi autrefois. (...) Le temps m'agressait en permanence. Je me défendais contre le temps, le temps m'agressait et quand je réussissais à faire quelque chose très, très vite je considérais ça comme une victoire sur le temps. Maintenant plus du tout et tout ça me paraît dérisoire". (M.A.)

Au contraire de M.A., M.B. n'avait pas vraiment anticipé son départ à la retraite et serait probablement resté quelques années supplémentaires en activité professionnelle si cela avait été possible. Travaillant dans le secteur bancaire comme salarié, il s'est reconverti dans une fonction bénévole d'administrateur dans une Caisse et est resté ainsi très en lien avec son milieu professionnel après sa mise à la retraite :

"Je serais bien resté en fait 2 ou 3 ans de plus, pour des raisons pécuniaires; c'était un boulot qui me plaisait beaucoup (...) comme j'avais gardé des contacts, ce n'était pas une rupture brutale, je continuais à voir des gens (de la société)". (M.B.)

Si l'organisation ou la réorganisation des activités n'a pas été immédiate au moment de la prise de retraite, les contraintes dans la gestion du temps s'allègent avec un rythme d'activité plus lent et surtout la liberté de choisir ses activités :

"Le premier mois tu as l'impression d'être en congés et puis après tu commences à te poser des questions. "Maintenant je prends du plaisir à faire ce que je fais et si je ne prends pas de plaisir, je ne le fais plus." (M.B.)

Mme P., enseignante, s'est adaptée toute sa vie aux changements professionnels de son mari pour la raison qu'ils avaient en commun fait le choix de privilégier leur vie familiale sur la vie professionnelle de l'épouse. Elle a, de ce fait, choisi d'assumer une trajectoire professionnelle discontinue et s'est engagée dans des activités sociales annexes. Au moment de son passage administratif à la retraite, il n'y a pas eu de rupture en terme d'activité professionnelle puisque elle n'a pas véritablement

interrompue son activité d'enseignement pour adultes d'une part et d'autre part, elle était déjà engagée durant sa vie active dans un certain nombre d'activités bénévoles qu'elle a continué d'exercer. Ainsi le passage à la retraite n'a été pour elle qu'une suite logique à cette discontinuité et non une rupture :

" (...) il n'y a pas eu de rupture non plus, parce que j'étais déjà administratrice et je le suis restée, et ça je l'étais depuis fort longtemps, parce que quand même depuis 81, j'ai pris ma retraite donc en 98, ça faisait déjà un paquet de temps, j'étais déjà administratrice dans un centre de formation qui est dirigé par un de mes amis, (...) ça s'est trouvé comme ça, on a déménagé en juillet 92 et j'ai pris ma CPA en septembre 93 et ça a été concomitant avec mon adhésion au collectif des associations de P; mais de toute façon j'avais décidé d'y aller de toute manière et puis j'avais en charge aussi, enfin j'étais au bureau des copropriétaires ici puisque on est aussi en association syndicale libre et j'étais vice présidente oui aussi, (...) j'avais tout un tas de choses; oui alors le collectif de l'association, pour quand même vous donner une explication, je l'ai rejoint parce que dès qu'on est arrivé on a trouvé un petit journal de quartier qui est édité 3 fois par an, qu'on a trouvé dans la boîte aux lettres et qui expliquait qu'on manquait d'une bibliothèque à P. et que donc on devrait lutter pour en avoir une et moi j'ai trouvé ça tout à fait intéressant évidemment comme prof de français, voilà alors je les ai rejoint pour ça (...), et à partir de ce moment là je me suis trouvée aussi impliquée dans un tas d'autres choses, donc à la commission urbanisme, maintenant je suis à la commission communication donc , voilà, mais pour moi je n'ai pas eu le sentiment d'une rupture (...)" . Mme P.

Par contre, M.P. son époux, s'est vu contraint de ralentir son activité professionnelle à l'occasion d'une réorganisation dans son entreprise :

"(...)je n'étais pas content sur le coup mais en même temps je me suis rendu compte que, dans les mois qui ont suivis, que c'était une bonne chose parce que ça oblige à lâcher prise par rapport à l'antérieur; il y a eu une chance aussi, c'est qu'il y a eu un passage, une modification technique qui m'a aidé aussi, c'est que les lignes aériennes - c'était l'époque où on s'est mis à faire beaucoup de lignes souterraines, ce qui demande moins de technique technicienne disons, c'est à dire moins de calcul ou autre, donc d'une certaine façon c'était moins intéressant du point de vue du travail- alors finalement, dans la mesure où le travail changeait un peu, je suis parti au bon moment quoi; et ça m'a permis de prendre le temps de me recentrer, de me recadrer, de me préparer quoi!" (M.P.)

M.P. a vécu une fin de carrière difficile puisque son poste a été supprimé; maintenu dans des fonctions qui ne l'intéressaient pas pendant trois ans, il a profité de cette situation pour anticiper le temps de la retraite en démarrant l'apprentissage d'une nouvelle activité, l'informatique, à laquelle il pourra s'adonner comme à une nouvelle

passion, une fois à la retraite. Ce temps de fin d'activité lui a également permis de remettre en question son rapport au travail professionnel :

"(...) ça m'a permis en un sens de m'occuper aussi ce qui n'est pas mal et puis de découvrir qu'après tout, un je n'étais pas indispensable, deux que je pouvais survivre même si je ne faisais pas ce qui m'intéressait et qu'après tout je pouvais prendre la vie du bon côté quand même sans me défoncer au travail; (...) donc j'ai pris les choses du bon côté et ça m'a préparé pour prendre ma retraite finalement, je l'ai prise très tranquillement..." !" (M.P.)

M.P. avait projeté de s'engager dans l'apprentissage de plusieurs activités nouvelles pour vaincre l'ennui.

15.2 - La survivance des contraintes et le maintien des routines temporelles

Les retraités que nous avons rencontrés s'investissent dans des activités sociales le plus souvent liées aux anciennes activités professionnelles, mais aussi à des activités sociales dans lesquelles la personne était déjà engagée avant sa cessation d'activité professionnelle. C'est bien le cas pour Mme P. comme nous venons de le voir plus haut et qui précise :

"(...) j'aime un peu me défoncer, j'aime avoir beaucoup d'activité que ce soit sur le plan intellectuel ou sur le plan social donc en fait, bon il a des moments où j'étais un peu fatiguée quand même mais enfin je préfère encore avoir trop de travail que pas de travail du tout (...)" (Mme P.)

L'organisation de ces activités et leur programmation sont conçues par l'individu sur le modèle d'organisation de la vie professionnelle comme cela semble être le cas pour Monsieur R. déjà investis dans des activités sociales hors de la sphère professionnelle et qui nous expose comment il a planifié ses engagements bénévoles :

" La retraite pour moi, c'est me réserver des espaces de contraintes pour me permettre de continuer à être intellectuellement actif, donc il me faut des choses sur lesquelles je vais phosphorer (...) Là je suis sur un espace de 2 ans actuellement avec un programme pour la fin d'année, des choses sur le premier semestre 2001 et d'autres choses sur 2002, pourquoi? J'ai fait des choix pour la fin de l'année, je suis administrateur de la Maison de l'Europe, je vais revenir à Admnesty International pour faire du militantisme là dedans, je serais Président de mon club Rotary à partir du premier juillet 2002, donc ça c'est un lourd travail à préparer et un lourd travail à assumer, ensuite, je fais un peu d'activité sportive, je marche beaucoup (...), donc je me suis intellectuellement "surbooké" en me disant, "je préfère être surbooké pour pouvoir éliminer [des activités], que

désœuvré et choisir après tout d'être là à me dire je vais essayer de faire ça, et puis non (...)" M.R.

La nécessité de se constituer des "espaces de contrainte pour continuer à être actif" n'est-elle pas à considérer comme un moyen de combler le vide produit par la disparition définitive de l'activité professionnelle ainsi que l'affirme Marie-Pierre Noyer¹⁵⁹ lorsqu'elle écrit à propos du surinvestissement dans des engagements associatifs qu'il a pour fonction de combler le vide: *"Comblar le vide passe alors par une sujétion voulue, pensée et parfois construite : certains s'enorgueillissent d'agendas bien remplis et d'emplois du temps particulièrement serrés. Ils témoignent par là de leur difficulté de vivre cette inactivité officialisée par leur statut de retraité mais aussi de leur refus d'être mis soudain à l'index de la société à laquelle ils ont parfois largement contribué par leur travail."*

N'est ce pas également pour combler le vide engendré par la perte de statut, de reconnaissance sociale ou de réseau relationnel que la nécessité de continuer à s'inscrire dans les contraintes du travail perdure?

Mme J. qui a pris sa retraite administrative de manière anticipée en raison de son statut de fonctionnaire couplé à celui de mère de trois enfants et aussi parce que les conditions de travail qui étaient les siennes au moment de sa fin de carrière ne lui convenaient plus, ne pouvait pas concevoir de rester sans travailler après son passage à la retraite et avait une représentation bien affirmée du travail :

" Le travail, c'est quelque chose qui se voit, vous rentrez le soir fatigué mais vous savez que vous avez travaillé. (...) j'ai fini avec 7 familles chez qui je faisais des ménages. Des ménages, j'en ai partout, je faisais des jardins à C., je faisais... c'est pour ça que pour moi arrêter de travailler, ça n'est pas possible (...) pour moi je suis reconnue parce que je fais des ménages, alors que dans un bureau vous êtes un numéro, il faut dire les choses comme elles sont, on ne vous connaît pas, il n'y a plus cette reconnaissance de l'ouvrier parce qu'il est ouvrier; (alors) que dans les ménages les gens ont besoin de vous donc il vous reconnaissent pour ce que vous faites." (Mme J.)

15.3 - Le paradoxe contrainte/autonomie: l'aspiration à la liberté et la nécessité de se confronter à des contraintes temporelles

Si l'individu reste marqué par l'organisation de ses activités selon le schéma antérieur de la vie de travail il fait en même temps l'apprentissage de la libération des

¹⁵⁹ NOYER Marie-Pierre Des jeunes retraités aux adolescents en voie d'insertion professionnelle: le risque d'une analogie, in LEGRAND Monique, (sous la direction) La retraite: une révolution silencieuse, ERES, coll. Pratiques du champ social, Ramonville St Agne, 2001. 350 p.

contraintes temporelles: les contraintes horaires de l'organisation professionnelle, coercitives, structurées et formalisées, disparaissent. Monsieur R. que nous avons rencontré la veille de son départ à la retraite exprime ainsi ce à quoi il aspire :

"(...) partir trois jours, mon rêve, ce qui n'est pas possible dans notre organisation, c'est demain matin, de me lever et de dire: "Françoise, tu fais les valises, on se barre, on va aller à Munich, il y a la fête de la bière, j'ai envie qu'on y aille!". Et puis elle va me dire oui, oui, on y va, (...). Tant que j'étais en activité, c'était pas possible, demain ça va être possible! (...)là c'est véritablement la liberté, vous n'avez aucune contrainte matérielle de travail, aucune contrainte financière....parce que la liberté, c'est bien ce que j'explique à tout le monde quand on me dit.... Je dis la liberté c'est parce que on peut partir et qu'on ne se pose pas de question....et ça c'est la vraie liberté"M.R.

Ce sentiment est fondé sur la levée de la contrainte produite par la norme temporelle dominante *"qui repose sur une conception du temps de travail, unique, mesuré, imposé et divisé en deux parties : le temps du travail et le temps du "hors travail"*¹⁶⁰. L'individu se trouve alors en position de décider en fonction de lui seul qu'elles seront ses activités et la manière dont il les organisera; ainsi Madame J. continuera d'avoir des activités rémunérées jusqu'à ce qu'un accident la contraigne à s'arrêter. C'est alors seulement qu'elle ressentira pleinement le fait d'être à la retraite :

"(...) ma retraite c'est ça, faire ce que j'ai envie, voilà, là maintenant je fais ce que j'ai envie, j'ai envie de coudre, je couds, j'ai envie de tricoter, je tricote, j'ai envie de faire le maçon, je fais de la maçonnerie, j'ai envie de couper l'arbre, je le couperais quand le moment sera venu, maintenant je fais ce que j'ai envie et quand je veux; quand je n'ai pas envie de travailler, je ne travaille pas.(..) donc je fais mon train-train, j'oublie d'aller chercher les courses et bien tant pis; ça m'arrive de ne plus avoir de biscottes ou de café, de me trouver en panne de café; et bien j'attends midi ou le lendemain et puis j'en trouve le lendemain; il n'y a plus d'obligation, enfin moi je ne me crée plus d'obligation, d'abord parce que j'ai du temps donc ce que je ne fais pas aujourd'hui, je le fais demain, d'abord parce que je n'ai plus personne à ma charge, donc ça veut dire aussi que ça me donne une certaine liberté; aujourd'hui j'ai envie de partir voir quelqu'un, je prends la voiture et je m'en vais, (...), je ne veux pas me créer d'obligations"(Mme J.)

Non seulement, le choix des activités relève de la décision de l'individu en dehors de toute contrainte imposée par un tiers, mais les conditions temporelles de réalisation de ces activités sont également décidées par lui en tout autonomie :

"Ce qui m'a manqué et que je peux faire maintenant, c'est faire ce que je veux quand je veux au rythme que je veux (...) l'influence des autres est maintenant

¹⁶⁰ TERSSAC de Gilbert et TREMBLAY Diane, ss la dir., *Où va le temps de travail ?*, Octares, Toulouse, 2000. 284p.

une influence que j'accepte, c'est une influence consentie par moi; quand l'influence des autres ne m'intéresse pas je la jette, je ne pouvais pas jeter les directives de la hiérarchie" M.A.

Et lorsque il y a contrainte temporelle dans l'organisation de l'activité, elle est librement consentie puisque le choix de l'activité relève de la seule décision de la personne ainsi que c'est le cas pour Mme P., enseignante à la retraite qui poursuit, par choix, une activité d'enseignement auprès d'adultes tout en se réservant la liberté d'abandonner cette activité :

"(...), on a eu la première promotion l'an dernier et là normalement, je vais redémarrer au moins pour cette année, parce que ça, j'ai trouvé que ce n'était pas très facile comme public et ça m'a un peu moins plu (...)j'avais pensé à un moment donné abandonner cette formation mais comme je vous l'ai dit, ils ont un gros problème pour trouver quelqu'un pour la faire, bon je me suis dit "je vais essayer un deuxième groupe et puis si vraiment cette année ça ne me plaît et bien je laisserais tomber" (Mme P.)

La transformation des contraintes dans le quotidien, le choix du moment où l'on va pouvoir réaliser telle ou telle activité donnent à l'individu le sentiment d'avoir retrouver une certaine maîtrise du temps :

" ce qui m'a manqué c'est d'être maître de mon temps (...) je veux dire que ce ne sont plus les mêmes contraintes, vous pouvez choisir les jours de semaines pour circuler , pour faire les course, (...) je veux dire maîtriser son temps, c'est vraiment dans le quotidien, même pour faire des petits voyages ou autres, aller à des moments aussi où il n'y a pas trop de monde; où il n'y a plus la contrainte, parce qu'il y avait la contrainte, " (M.P.)

15.4 - L'importance des valeurs

Nous pouvons repérer dans les récits de vie recueillis que les valeurs participant à la socialisation sont peu remises en question au moment du passage à la retraite; ainsi Monsieur R., père de trois enfants, n'envisage pas de modifier la partition des activités dans son couple malgré les tensions occasionnées par l'inactivité professionnelle de son épouse et que celle-ci lui reproche. Il se réfère aux valeurs sur lesquelles il s'est appuyé pour organiser sa vie familiale :

"(...) j'avais une conception issue de mes origines où l'homme doit assumer tout. Alors aujourd'hui c'est complètement en dehors des clous et pourtant j'estime que chacun doit avoir son rôle. Enfin on a des missions naturelles à remplir, aujourd'hui ça n'est plus le cas, les femmes travaillent, les hommes élèvent les enfants; moi j'étais pour une conception matriarcale un petit peu, la femme élève les enfants et l'homme subvient aux besoins, bon et ma femme, 30 ans après, l'a mal supporté et m'a dit "c'est de ta faute si je n'ai pas travaillé" alors que c'était pour son bien.

j'ai toujours eu peur, parce que je suis très matérialiste, de perdre le travail et de ne pas pouvoir assumer totalement mon rôle de responsable financier de la bien fait.

[La maison], c'est le territoire de mon épouse... je ne veux pas la contraindre et puis la gêner parce que la vie de couple n'est pas toujours facile et puis 37 ans de vie ce n'est pas la même chose que quand on en a 5, donc pour moi, on va continuer à investir des moments communs à travers de la randonnée, des voyages, des préparations de voyages, éventuellement du théâtre, des concerts, des petits enfants à aller voir etc... mais par contre, je ne pense pas qu'on essaie de trouver de nouveaux champs communs qui viennent de la liberté de temps que j'ai retrouvé, je ne le pense pas." (M.R.)

Dans ce cas l'agencement des temporalités dans le couple ne semble pas être remise en cause par l'accès à la retraite d'un des membres du couple. Quel sera alors le prix à payer pour que se maintienne l'ordre temporel alors même que la situation de retraite introduit du désordre temporel du fait de la disparition de la contrainte professionnelle?

Mme J. pour qui la valeur travail est une référence de tous les instants, ne peut envisager de modifier l'agencement de ses horaires dans le temps quotidien; elle a donc conservé l'habitude d'être matinale au lever du matin :

"(...) mais là l'hivers arrive et à 8 heures il fait encore nuit le matin donc il faut trouver une occupation le matin, parce que moi 6 heures, 6 heures et demi, c'est mon heure.(...) une habitude, je ne sais pas me lever tard." (Mme J.)

Les habitudes temporelles ne sont pas remises en question et sont ancrées sur des pratiques antérieures au passage à la retraite.

16 - Conclusion

Notre recherche sur le passage à la retraite nous indique quelques pistes de recherche. Il s'agirait de confirmer ces résultats sur un plus grand nombre d'individus. En particulier nous souhaiterions approfondir nos investigations autour des situations d'isolement et de "repli sur soi" que nous avons rencontrées, mais qui rendent difficile l'entretien biographique. Somme toute, dans notre échantillon le cas d'une retraite mal vécue n'apparaît pas du fait d'une approche plus facile en terme d'entretien d'une retraite "heureuse". Nous considérons donc nos résultats comme provisoires mais néanmoins un certain nombre d'observations peuvent être faites. 1) Nous avons vu dans tous les cas que la rupture que représente le passage à la retraite est précédée d'événements représentant des ruptures repérables dans les trajectoires de vie: mise en cause professionnelle, mort d'un proche, divorce, maladie, déménagement. Dans nos entretiens on repère une manière de vivre le

passage à la retraite à mettre en lien avec les ruptures fondamentales de la vie antérieure. Notre hypothèse est ici que la gestion des ruptures biographiques antérieures permet d'anticiper sur la rupture que sera le passage à la retraite. Bien que la retraite signe l'exclusion de la sphère professionnelle et constitue en ce sens une rupture pour l'individu qui perd à la fois son statut professionnel, son rôle d'actif et qui voit s'éloigner le groupe de ses pairs, l'apprentissage de la gestion des ruptures antérieures permet au nouveau retraité d'aborder cette nouvelle rupture en l'anticipant. La situation n'est donc pas complètement nouvelle et si elle l'était, les nouveaux retraités ont néanmoins les ressources et les savoirs disponibles leur permettant de gérer leur passage à la retraite.

2) La diversité des activités sociales est maintenue et le mode d'organisation de ces activités est conforme à celui antérieur à la retraite. Pourtant La rupture a pour conséquence une désorganisation temporelle des activités et une réorganisation selon une nouvelle hiérarchie temporelle. Cette désorganisation/réorganisation est fonction de la force de la rupture et s'observe plus fréquemment chez les hommes que chez les femmes. La prise en charge de l'organisation de la vie familiale qui incombe aux femmes que nous avons rencontrées est sans doute un élément de continuité dans la transition que représente le passage à la retraite.

3) On constate chez tous l'expression d'un sentiment de liberté par opposition à la contrainte du temps de travail. La retraite représente bien une véritable libération des contraintes professionnelles et l'on peut dire qu'une des spécificités des temporalités de la retraite consiste dans cet allègement, voir cette disparition de la contrainte temporelle.

4) Néanmoins, nous constatons aussi une difficulté à vivre ce temps libéré des contraintes professionnelles selon des modèles différents de ceux d'une articulation entre les temps sociaux centrée sur le temps de travail. En effet nous pouvons avoir l'impression que certaines des activités exercées, même lorsqu'elles sont socialement reconnues comme les activités associatives par exemple sont pratiquées par le sujet comme activités de "remplissage" permettant de faire face à une "peur du vide". Il s'agit en effet de "remplir" l'emploi du temps. La structuration de ces activités se construit en contrepoint du vide laissé par la perte de l'activité professionnelle. Tout se passe comme si la persistance des normes temporelles liées au temps de travail trouvait aussi sa légitimité en dehors des individus et de leur emploi du temps.

Nous concluons sur une détermination combinée du vécu du passage à la retraite (1) par les trajectoires individuelles et notamment par la gestion des ruptures biographiques antérieures et par (2) l'implantation solide dans la société des normes temporelles centrées sur le travail fournissant le cadre temporel implicite des activités du temps de la retraite.

E/ BIBLIOGRAPHIES

BIBLIOGRAPHIE SUR LES REPRESENTATIONS DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

- ESCOFIER B, PAGES J, *Analyses factorielles simples et multiples. Objectifs, méthodes et interprétation*, Dunod, 1998.
- FRIEDMANN G. *Où va le travail humain?*, Gallimard, Paris, 1950.
- GHIGLIONE R, LANDRE A, BROMBERG M, MOLETTE P, *L'analyse automatique des contenus*, Dunod, 1998.
- LEBART L, MORINEAU A, PIRON M, *Statistique exploratoire multidimensionnelle*, Dunod, 2000.
- MARCHAND P, *L'analyse du Discours Assistée par Ordinateur*, Armand Colin, 1998.
- SANDERS L, *L'analyse statistique des données en géographie*, Alidade, 1989.
- THOEMMES J, de TERSSAC G, *La négociation du temps de travail et les composantes du référentiel temporel*, *Loisir et Société*, vol 20, 1997.
- TROPES, *Manuel de référence, version 3.2*, édition du 28 juin 2000.

BIBLIOGRAPHIE DU VOLET TEMPS PARTIEL, TEMPS LIBRE

- ABRAMOVICI G., La consommation des ménages depuis 1959, *Données Sociales, La société française*, INSEE, 1996.
- ABRAMOVICI G., La consommation des ménages en 1994, *INSEE Première*, n° 380, INSEE, Juin 1995.
- ALONZO P., *Femmes et salariat, l'inégalité dans l'indifférence*, L'Harmattan, 2000.
- ANDRE-ROUX V., LE MINEZ S., Dix ans d'évolution du chômage des cadres : 1987-1997, *Données sociales, la société française*, INSEE, 1999.
- ANGELOFF T., *Le travail à temps partiel, un marché de dupes ?*, Syros, 2000.
- ATTIAS-DONFUT C., *Génération et âge de vie*, Paris, PUF, 1991.
- ATTIAS-DONFUT C., GOGNALONS-NICOLET M., Après cinquante ans, la redistribution des inégalités, *Documents d'information et de gestion*, n° 46/47, Novembre 1980.
- AUDRIC S., FORGEOT G., Le développement du travail à temps partiel, *Données Sociales*, INSEE, 1999.
- BAUDELLOT C., GOLLAC M., *Travailler pour être heureux ?*, Paris, Fayard, 2003.
- BELLOC B., De plus en plus de salariés à temps partiel, *Economie et Statistique*, n° 193-194, Novembre/Décembre 1986.
- BELLOC B., LAGARENNE C., Emplois temporaires et emplois aidés, *Données Sociales, la société française*, INSEE, 1996, p.127.
- BIDART C., *L'amitié, un lien social*, Paris, La Découverte, 1997.
- BISAULT L., BLOCH-LONDON C., LAGARDE S., LE CORRE V., Le développement du travail à temps partiel, *Données Sociales, la société française*, INSEE, 1996.

BLANPAIN N., PAN KE SHON J.-L., 1983-1997 :les français se parlent de moins en moins, *INSEE Première*, n° 571, Mars 1998.

BLANPAIN N., PAN KE SHON J.-L., A chaque étape de la vie, ses relations, *Données Sociales, La société française*, INSEE, 1999.

BOISSANNAT J., Travail et loisir : le temps redistribué, *Psychologie*, 1999.

BOISSONNAT J., *Le travail dans vingt ans*, Odile Jacob/La documentation française, 1995.

BOLLIER G., DURAND C., *La nouvelle division du travail*, Les Edition de l'Atelier / Les Editions Ouvrières, Paris, 1999

BOUFFARTIGUE P., DE CONINCK F., PANDARIES J.-R., Le nouvel âge de l'emploi à temps partiel. Un rôle nouveau lors des débuts de la vie active des femmes, *Sociologie du travail*, Vol. XXXIV, n° 4, 1992.

BOUFFARTIGUE P., PENDARIES J.-R., Formes particulières d'emploi et gestion d'une main-d'œuvre féminine peu qualifiée : le cas des caissières d'un hypermarché, *Sociologie du travail*, Vol. XXXVI, n° 3, 1994.

BOULIN J.-Y., CETTE G., TADDEI D., *Le temps de travail*, Coll. Futuribles, Ed. Syros, 1993.

BOULIN J-Y, MÜCHENBERGER U., *La ville à mille temps*, Paris, ed. de l'Aube, Datar, 2002

BOULIN J-Y,, DOMMERGUES P., GODARD F. (eds), *La nouvelle aire du temps*, Paris, ed. de l'Aube, Datar, 2002.

BRECHON P. (ss la dir. de), *Les valeurs des français*, Armand Colin, 2000.

BUSCH M.-C., *La sociologie du temps libre existe-t-elle ?*, Mouton, 1975.

CAIRE G., Précarisation des emplois et régulation du marché du travail, *Sociologie du travail*, n° 2, Avril/Mai/Juin 1982.

CASES L., La consommation des ménages en 1998. Un fort soutien à la croissance, *INSEE Première*, n° 657, INSEE, Juin 1999.

CASTEL R., *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, 1995.

CATTANEO N, Qui partage et que partage-t-on ?, *in Femmes et partage du travail*, Coll. Alternatives Sociologiques, Ed. Syros, 1996.

CHALLIER M.-C., Travail atypique et flexibilité à la recherche du temps choisi ?, *Revue française des affaires sociales*, n°1, Janvier/Mars 1986.

CHOQUET O., Vingt ans de développement des loisirs, *Données Sociales*, INSEE, 1990.

COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES, Evolution de l'emploi dans la Communauté Européenne : résultats d'une enquête auprès des chefs d'entreprises et des travailleurs, *Economie Européenne*, n° 47, Mars 1991.

CONCIALDI P., PONTHEUX S., L'emploi à bas salaire : les femmes d'abord, *Travail, genre et sociétés*, 1/1999.

CRENNER E., La parenté : un réseau de sociabilité actif mais concentré, *INSEE Première*, n° 600, INSEE, Juillet 1998.

DE TERSSAC G., FLAUTRE A., THEBAUT C., Le compte épargne temps (CET) : mise en œuvre et utilisation, *Revue française des affaires sociales*, n° 3, Juillet / Septembre 1998.

DE TERSSAC G., TREMBLAY D.-G. (ss la direction de), *Où va le temps de travail*, Octarès, 2000.

DONNAT O., *Les pratiques culturelles des français. Enquête 1997*, La documentation française, Ministère de la culture et de la communication, Paris, 1998.

DUBAR C., DEJOURS C., DE BANDT J., *La France malade du travail*, Bayard, 1995.

DUBAR C., Identités professionnelles : le temps du bricolage, *Travail, mode d'emploi*, n°114, Mars 2001, p. 32.

DUMAZEDIER J., *Sociologie empirique du loisir : critique et contre-critique de la civilisation du loisir*, Paris, Seuil, 1974.

DUMAZEDIER J., Travail et temps libre. A propos du livre de W. GROSSIN des résignés aux gagnants, *Sociologie du travail*, n° 4, Octobre/Novembre/Décembre 1982.

DUMONTIER F., PAN KE SHON J.-L., En 13 ans, moins de temps contraints et plus de loisirs, *INSEE Première*, n° 675, Octobre 1999.

DURKHEIM E., MAUSS M., De quelques formes primitives de classification. Contribution à l'étude des représentations collectives, *L'Année sociologique*, 1901-1902.

ELIAS N., *Du temps*, Fayard, 1984.

ELSTER J. (dir), *The multiple self*, Cambridge University Press, 1985.

Enquête emploi du temps 1998-1999, *INSEE Résultat*, n° 693-694, INSEE, 2000.

Enquête sur l'emploi de Janvier 1999, *INSEE Résultats*, n° 153-154, INSEE, 1999.

FARRUGIA F., Une brève histoire des temps sociaux : Durkheim, Halbwachs, Gurvitch, *Cahiers internationaux de sociologie*, Vol. CVI, PUF, Janvier-Juin 1999.

FOUQUET A., LETABLIER M.-T., Le partage du travail ou la gestion sexuée de la pénurie d'emploi », in *Femmes et partage du travail*, Coll. Alternatives Sociologiques, Ed. Syros, 1996.

FOUREL C., LOISEL J.-P., Huit français sur dix concernés par la vie associative, *Consommation et mode de vie*, n° 133, CREDOC, Février 1999.

FREYSSINET J., *Le temps partiel en France*, La documentation française, 1999.

GAGNON M.-J., *Le travail, une mutation en forme de paradoxes*, Coll. Repères, Ed. La Découverte, 1993.

GALTIER B., *Durée du travail et emploi*, La documentation française, 1998.

GALTIER B., les temps partiels : entre emplois choisis et emplois "faute de mieux", *Economie et Statistique*, n° 321-322, 1999.

GOFFMAN E., *Les cadres de l'expérience*, Ed. de Minuit, 1991.

GORZ A., *Misère du présent, richesse du possible*, Galilée, Débats, 1997.

GROSSIN W., Les fonctions sociales du temps de travail diversifié, *Revue française des affaires sociales*, n° 1, Janvier/Mars 1988.

GROSSIN W., *Les temps de la vie quotidienne*, Mouton, 1974.

GROSSIN W., Limites, insuffisances et artifices des études de budgets-temps, *Temporalistes*, n° 39, Mars 1999.

GROSSIN W., *Pour une science des temps ; introduction à l'écologie temporelle*, Toulouse, Octares, 1996.

GROSSIN W., Temps de travail et temps libres, *Revue française des affaires sociales*, n° 2, Avril/Juin 1984, p. 10.

GURVITCH G., *La multiplicité des temps sociaux*, Cours de la Sorbonne, Paris, Centre de Documentation Universitaire, 1958.

HALBWACHS M., *La mémoire collective*, Paris, PUF, 1950.

HALL E. T., *La danse de la vie. Temps culturel et temps vécu*, Paris, Seuil, 1984.

HATCHUEL G., LOISEL J.-P., La vie associative : participer, mais pas militer, *Données Sociales, La société française*, INSEE, 1999.

HERPIN N., VERGER D., Modes de vie et consommation en France de 1980 à 1996, *Données Sociales, La société française*, INSEE, 1999.

HUBERT H., MAUSS M., Etude sommaire de la représentation du temps dans la religion et la magie, *Mélanges d'histoire des religions*, Paris, F. Alcan, 1929.

ISAMBERT F.-A., Henri Hubert et la sociologie du temps, *Revue française de sociologie*, Vol. XX, n° 1, 1979.

JARREAU P., *Du bricolage : archéologie de la maison*, CIC, Centre Georges Pompidou, 1985.

JARREAU P., *Les pratiques du loisir*, Paris, INSEE, 1989.

KARPIK L., Attentes et satisfactions au travail, *Sociologie du travail*, n° 4, Octobre / Décembre 1996.

KAUFMANN J.-C., *La trame conjugale. Analyse du couple par son linge*, Paris, Nathan, 1992.

KAUFMANN J.-C., *Corps de femmes, regards d'hommes. Sociologie des seins nus*, Paris, Nathan, 1995.

KERGOAT D., *Les femmes et le travail à temps partiel*, Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, Juin 1984.

KERGOAT D., NICOLE-DRANCOURT C., *Temps partiel et trajectoires. Itinéraires de salarié(e)s à temps partiel*, GEDISST-CNRS, Paris VII, 1998.

LAHIRE B., *L'homme pluriel*, Nathan, 2001.

LALIVE d'EPINAY C., BASSARD M., CHRISTE E., GROS D., *Temps libre. Culture de masse et cultures de classes aujourd'hui*, Lausanne, Favre, 1983.

LALLEMENT M., Daedalus Laborans, in « travailler est-il (bien) naturel », *Revue du M.A.U.S.S.*, n° 18, La découverte, Deuxième semestre 2001.

LALLEMENT M., *Temps, travail et modes de vie*, Paris, PUF, 2003

LAURENT E., Egalité professionnelle et flexibilité de l'emploi : vers une concurrence hommes-femmes sur les "petits boulots" ?, *Revue française des affaires sociales*, n° 3, Juillet/Septembre 1987.

Le travail à temps partiel, *Les dossiers thématiques*, n° 2, INSEE, Liaisons sociales, DARES, 1995.

LEGER J., Les dépenses pour les loisirs depuis 1960, *INSEE Première*, n° 306, INSEE, Mars 1994.

Les emplois du temps en France, Cf 1974-1975 et 1985-1986, INSEE.

LINHART D., Travail : défaire, disent-ils, *Sociologie du travail*, Vol. XXXIX, n° 2, 1997.

MAGAUD J., L'éclatement juridique de la collectivité du travail, *Droit social*, n° 12, Décembre 1975.

MAGAUD J., Vrais et faux salariés, *Sociologie du travail*, n°1, 1974

MARUANI M., NICOLE-DRANCOURT C., *La flexibilité à temps partiel*, La documentation française, 1989.

MARUANI M., *Travail et emploi des femmes*, Coll. Repères, Ed. La Découverte, 2000.

MEDA D., *Le Travail, une valeur en voie de disparition*, Aubier, 1995.

MEDA D., Quelques notes pour en finir vraiment avec la fin du travail, *Revue du MAUSS*, n° 18, Deuxième semestre 2001.

MERCURE D., *Les temporalités sociales*, L'Harmattan, 1995.

MERCURE D., PRONOVOST G., Les transformations des rapports entre le temps de travail et le temps libre, *Temps et société*, Institut québécois de recherche sur la culture, 1989.

MERCURE D., WALLEMACQ A. (ss la dir. de), *Les temps sociaux*, Ed. Universitaires, 1988.

MERMET G., *Francoscopie 2001*, Larousse, 2001.

NAVILLE P., *Temps et techniques : structure de la vie de travail*, Genève, Droz, 1972.

NICOLE-DRANCOURT C., Les femmes et le travail à temps partiel : tentations et perversions, *Revue française des affaires sociales*, n° 4, Octobre/Décembre 1984.

NICOLE-DRANCOURT C., Organisation du travail des femmes et flexibilité de l'emploi, *Sociologie du travail*, Vol. XXXII, n° 2, 1990.

NOWOTNY H., *Le temps à soi, genèse et structuration d'un sentiment du temps*, Ed. de la maison des sciences de l'homme, Paris, 1992, p. 122.

PAUGAM S., *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF, 2000.

PERRET B., *L'avenir du travail. Les démocraties face au chômage*, Coll. Histoire immédiate, Ed. Seuil, 1995.

PIALOUX M., L'ouvrière et le chef d'équipe ou comment parler du travail ?, *Travail et emploi*, n° 62, 1995.

RAMOS J-M, La vie à contretemps : de la gestion des désynchronisations aux représentations du temps, communication au symposium « Temps culture et société », *Informations sur les Sciences Sociales*, Sage publications, 1997

RAMOS J-M., Les cadres sociaux de la recherche sur le temps représenté, inédit (?)

REZSOHAZY R., Les mutations sociales récentes et les changements de la conception du temps, *Revue internationale des sciences sociales*, n° 107, 1986.

ROUCH J.-P., *Instants d'Images : approche sociologique de l'image, du temps et des rythmes sociaux*, Thèse de Doctorat NR, dir. J.-M. Berthelot, Toulouse, Janvier 1996.

SAINSAULIEU R., *L'identité au travail*, Presses de Sciences po, 1977.

SAMUEL N., Histoire et sociologie du temps libre en France, *Revue internationale des sciences sociales*, n° 107, 1986.

SCHNAPPER D., *Contre la fin du temps de travail*, Textuel, 1997.

SILVERA R., Les femmes et la diversification du temps de travail : nouveaux enjeux, nouveaux risques, *Revue française des affaires sociales*, n° 3, Juillet/Septembre 1998.

SUE R., Entre travail et temps libre : l'émergence d'un secteur quaternaire, *Cahiers internationaux de sociologie*, Vol. 99, Paris, PUF, 1995.

SUE R., *Temps et ordre social*, PUF, 1995.

SUE R., *Vers une société du temps libre*, Paris, PUF, 1982

THOEMMES J., *Vers la fin du temps de travail ?*, Paris, PUF, 2000.

VEBLEN Th., *Théorie de la classe de loisir*, Gallimard, 1970.

WATIER P., *L'imaginaire de la réussite*, Thèse, Université Sciences Humaines de Strasbourg, 1981.

YONNET P., *Jeux, modes et masses (1945-1985)*, Gallimard, 1985.

ZUCKER E., Les temps de notre temps : enjeux, incertitudes, complexité, *Revue française des affaires sociales*, n° 3, Juillet / Septembre 1998.

BIBLIOGRAPHIE SUR LA RETRAITE ET LA RUPTURE BIOGRAPHIQUE : UNE MISE EN CAUSE DES TEMPS SOCIAUX ?

AUBERT Nicole, *Le culte de l'urgence - La société malade du temps*, Flammarion, 2003, 375 p.

BARUS-MICHEL Jacqueline, ENRIQUEZ Eugène, LEVY André, (sous la dir.), *Vocabulaire de psychosociologie - références et positions*, Eres, Ramonville St Agne, 2003, 590 p.

CARADEC Vincent, *Sociologie de la vieillesse et du vieillissement*, Nathan, coll. Sociologie 128, Paris, 2001. 127 p.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES, *Âge et travail, un axe de réflexion essentiel pour l'avenir des retraites*, La documentation française, Paris, 2001, 197 p.

DEMAZIERE Didier et DUBAR Claude, *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple de récits d'insertion*. Nathan, coll. Essais et Recherches, Paris, 1997.

DUBAR Claude, *La crise des identités - L'interprétation d'une mutation*. PUF coll. Le lien social, Paris, Juin 2000. 239p.

DUBAR Claude, *La socialisation, constructions des identités sociales et professionnelles*. Armand Collin, Paris. 1991.

FRIEDANN Betty, *La révolte du troisième âge*, Albin Michel, Paris, 1995, 493 p.

GAULLIER Xavier *Les temps de la vie -Emploi et retraite* coll. Société, Edition Esprit, Paris, 1999. 258 p.

GAULLIER Xavier *Les temps des retraites -Les mutations de la société salariale*, Edition du Seuil et La république des idées, Paris, 2003. 95 p.

GRAS Alain, *Sociologie des ruptures - Les pièges du temps en sciences sociales*, PUF, Paris, 1979, 206 p.

GUILLEMARD Anne-Marie *L'âge de l'emploi - Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Armand Colin, Paris, 2003, 286 p.

HAICAULT Monique, *Les jeunes retraités, une génération intervalle dans le temps et l'espace*, in Revue Prévenir n°35, 2^{ème} semestre 1988.

LEGRAND Monique, (sous la direction) *La retraite: une révolution silencieuse*, ERES, coll. Pratiques du champ social, Ramonville St Agne, 2001. 350 p.

OLIEVENSTEIN Claude, *Naissance de la vieillesse*, Editions Odile Jacob, Paris, 1999, 200 p.

PALIER Bruno *La réforme des retraites*, Coll. Que sais-je?, PUF, Paris, 2003, 127 p.

SANSOT Pierre *Les vieux, ça ne devrait jamais devenir vieux*, Petite Bibliothèque Payot, Paris, 1995, 198 p.

TERSSAC de Gilbert et TREMBLAY Diane, (sous la direction), *Où va le temps de travail ?*, Octares, Toulouse, 2000. 284p.