



HAL
open science

L'autonomie temporelle et ses usages : un révélateur des inégalités sociales devant le temps

Jeanne Ganault

► To cite this version:

Jeanne Ganault. L'autonomie temporelle et ses usages : un révélateur des inégalités sociales devant le temps. Sociologie. Institut Polytechnique de Paris, 2022. Français. NNT : 2022IPPAG008 . tel-03898523

HAL Id: tel-03898523

<https://theses.hal.science/tel-03898523v1>

Submitted on 14 Dec 2022

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

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



INSTITUT
POLYTECHNIQUE
DE PARIS

NNT : 2022IPPAG008

Thèse de doctorat



L'autonomie temporelle et ses usages : un révélateur des inégalités sociales devant le temps

Thèse de doctorat de l'Institut Polytechnique de Paris
préparée à l'École nationale de la statistique et de l'administration économique

École doctorale n°626 École doctorale de l'Institut Polytechnique de Paris (EDIPP)
Spécialité de doctorat : Sociologie

Thèse présentée et soutenue à Palaiseau, le 28/11/2022, par

JEANNE GANAULT

Composition du Jury :

Ariane Pailhé Directrice de recherche, Institut National d'Études Démographiques	Présidente
Alain Chenu Professeur émérite, Sciences Po (CRIS)	Rapporteur
Camille Peugny Professeur des universités, Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines (Printemps)	Rapporteur
Julie Landour Maîtresse de conférence, Université Paris-Dauphine (IRISSO)	Examinatrice
Frédéric Lebaron Professeur des universités, École Normale Supérieure Paris-Saclay (IDHES)	Examineur
Laurent Lesnard Directeur de recherche, CNRS, Sciences Po (CRIS)	Directeur de thèse
Nicolas Robette Maître de conférence, Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines (Printemps)	Co-directeur de thèse

À Diedou.

Table des matières

Remerciements	5
Introduction	9
I (Re)définir l'autonomie temporelle	19
1 Discussions théoriques et méthodologiques	21
2 Une approche multidimensionnelle de l'autonomie temporelle	63
3 Du cumul des contraintes à l'autonomie 'absolue'	111
Conclusion partielle	167
II Utiliser son autonomie temporelle	169
4 La place du travail rémunéré	171
5 L'utilisation genrée de l'autonomie temporelle	211
Conclusion partielle	257

III S'ajuster à son autonomie temporelle ou en changer	261
6 Genre et autonomie temporelle dans les parcours de vie	263
7 Faire de nécessité autonomie ?	315
Conclusion	347
Bibliographie	359
Annexes	387
Table des figures	435
Liste des tableaux	439

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier mes directeurs de thèse, Laurent Lesnard et Nicolas Robette, pour leur expertise, leurs conseils avisés et leur soutien tout au long de ce travail. Leur accompagnement et leur confiance au fil de mes années de master et de thèse m'ont permis d'envisager et de mener à bout cette entreprise.

Je remercie chaleureusement Ariane Pailhé, sans qui cette recherche n'aurait pas été ce qu'elle est. Tant ses conseils et échanges que ses propres travaux ont été d'une aide inestimable dans ma recherche. Je remercie également Frédéric Lebaron, qui a suivi et encouragé mon travail depuis mes premières années cachanaises, et dont les enseignements ont nourri mon amour de Bourdieu et des analyses géométriques. Un immense merci à eux, ainsi qu'à Alain Chenu, Julie Landour et Camille Peugny, qui me font le grand honneur de participer à mon jury et de discuter mon travail.

Je remercie toutes les personnes qui ont accepté de s'entretenir avec moi dans le cadre de cette enquête. Leur temps, leurs récits, et parfois, leur enthousiasme ont donné vie à cette thèse. Je les remercie infiniment pour leur confiance. Merci à la DARES et au Comité du Secret Statistique pour leur rôle instrumental dans la réalisation de mes entretiens.

Écrire une thèse sur les conditions de travail des salariées et salariés me permet de prendre toute la mesure de ma chance. Un grand merci au GENES d’avoir financé cette recherche, et à Ivaylo Petev en particulier de m’avoir accueillie au sein du CREST. Malgré des escaliers trop nombreux qui n’ont fait que révéler les limites de mes capacités physiques, le CREST m’a offert un environnement de travail stimulant, une grande autonomie et un soutien matériel et financier précieux. Merci à Céline Goffette, Yannick Lemel, Étienne Ollion, Ivaylo Petev, Patrick Präg, Nicolas Robette, Sorana Toma, Felix Tropf et Sander Wagner. Je remercie également Mirna Safi de m’avoir accueillie au sein de l’OSC (CRIS), et tous les membres du laboratoire pour les échanges et séminaires qui ont nourri ma recherche. Enfin, merci à Anette Fasang de m’avoir accueillie dans le département de microsociologie de l’Université Humboldt à Berlin, et de m’avoir accompagnée dans la transition vertigineuse vers « l’après-thèse ». Merci au labex ECODEC et à l’ECSR d’avoir rendu possible ce séjour, et à Pascale Deniau de m’avoir accompagnée dans les déboires administratifs de ce séjour et de tous les autres.

Au labo, à la bibliothèque ou sur Zoom, j’ai eu la chance de partager les moments durs et joyeux de la thèse avec les doctorants, doctorantes et jeunes docteurs et docteuses de ces équipes. Pour leurs nombreuses relectures et leur soutien pendant ces quatre ans, un immense merci à Maël et Mathieu. Merci également à Sébastien, Vitalina, Marine, Hadrien, Sofian et Felix pour leurs retours et questions toujours utiles, et pour leur présence physique sur le plateau de Saclay. Merci à Capucine, soeur de thèse, et à l’ensemble des doctorants et doctorantes de l’OSC (CRIS). Enfin, merci à tous les doctorants et doctorantes de Humboldt, SCRIPTS et DYNAMICS pour leur accueil et leurs recommandations berlinoises.

Cette thèse me donne également l’occasion de remercier mes proches, et je me réjouis de la saisir. Merci à mes parents, de m’avoir toujours encouragée, soutenue et relue (d’autant

que la concision n'est pas mon fort). Il ne m'a pas fallu attendre de faire de la sociologie pour me rendre compte de tout ce que vous avez fait pour moi, et je partage cette nouvelle étape avec vous. Merci à ma soeur, avec qui j'ai, malgré moi mais surtout malgré elle, tout partagé depuis toujours, j'ai hâte de fêter ça et tout le reste avec toi, à Florence ou à Lyon, ou n'importe où ailleurs.

Merci aux copains et copines, famille de coeur. À Paris, merci : à Powpow d'avoir vécu et décortiqué avec moi tous les moments les plus importants et les plus insignifiants des onze dernières années, ils n'en ont été que meilleurs ; à Lowlow, pour ton énergie débordante qui a égayé ma vie au foyer et depuis ; à Céline, pour nos discussions à n'en plus finir. Merci à Mathieu, Maël, Vitalina, Flavien, Guillaume, Marie-Caroline, Perrine, Constance, Mathilde, Laure, pour les grands moments de joie passés à vos côtés. Merci à Margo pour toutes les confidences et margaritas partagées au fil des années ; à Quentin, fidèle compagnon des doutes existentiels de la recherche et de la vie ; à Clemmy et Coco, pour ces années et étés de zouzing en bonne et due forme, aux cotés de Manon, Sarah, Camille et Antoine ; merci à Alice, d'avoir découvert et survécu avec moi au froid berlinois et aux élections. Merci à Valentin pour ton soutien et ton écoute, et plus anecdotiquement, ton expertise \LaTeX . À Lille, merci : à Sophie, pour ton amour et ta présence infaillibles depuis toujours ; à Souf, Sarah, Clem et Kat, pour avoir occupé et égayé mon jardin et mes albums photos ; à Félix, co-équipier de thèse, de bibliothèque et autre parisien dans l'âme ; à Valère, pour des lundis Game of Thrones et des mardis qui plombent la semaine ; à Simon, pour cette fin de thèse en excellente compagnie sur fond de ranging.

Plus que tout, merci à Clément, d'avoir fait de ces mois de rédaction des moments immensément heureux. Aux nombreux autres à venir. Il me tarde de les vivre avec toi.

Introduction

Lors du premier confinement lié à la crise de l'épidémie de Covid-19, qui est en vigueur du 17 mars 2020 au 11 mai 2020, les articles de presse s'inquiétant des risques du confinement et de la crise sanitaire en termes d'inégalités sociales se multiplient. Dans le journal *Le Monde*, un ensemble de tribunes et articles commentent « l'exacerbation »¹, « l'aggravation »², « l'amplification »³, « l'accroissement »⁴, « l'accentuation »⁵, « l'augmentation »⁶ des inégalités sociales entre les mois de mars et mai 2020. Le constat d'une « explosion » des inégalités sociales (Lambert *et al.*, 2021) est confirmé par les enquêtes de recherche menées pendant le premier confinement, et s'observe à plusieurs niveaux : les Françaises et Français ne sont pas égaux en termes de logement, de niveau de vie, d'exposition au virus, de santé, de possibilité de travailler et des conditions dans lesquelles ce travail peut s'effectuer (Recchi *et al.*, 2020; Barhoumi *et al.*, 2020; Collectif d'Analyse des Familles en Confinement, 2021).

1. Cohen, Daniel, Yann Algan, Bruno Cautrès et Luc Rouban. « La crise sanitaire exacerbe la fracture sociale et politique », *Le Monde*, 8 avril 2020.

2. « La crise sanitaire ne fait qu'aggraver les inégalités et les violations des droits des plus vulnérables », 21 avril 2020 ; Valo, Martine. « La pandémie de Covid-19 aggrave la conditions des femmes dans le monde », *Le Monde*, 9 mai 2020.

3. Le Nevé, Soazig. « L'école à la maison, amplificateur des inégalités scolaires », *Le Monde*, 11 mai 2020.

4. Dubet, François. « Le confinement accroît la violence des 'petites inégalités' », *Le Monde*, 21 avril 2020.

5. Theuret, Johan, et Aude Fournier. « Fonction publique : L'après-11 mai porte le risque d'un monde à deux vitesses accentuant les inégalités du travail », *Le Monde*, 14 mai 2020.

6. Raubaud, Alice. « Confinement et tâches domestiques : une augmentation des inégalités de ressources et d'accès aux soins », *Le Monde*, 21 mai 2020.

Tandis que les personnels soignants et caissiers et caissières de supermarché deviennent les visages des travailleurs et travailleuses « de première ligne », des travailleurs et travailleuses « essentielles⁷ » continuant à exercer leur activité en dehors de leur domicile dans des conditions de travail dégradées par un manque de matériel et les nouveaux protocoles sanitaires (Beatriz *et al.*, 2021a), le télétravail devient la norme pour les cadres, avec les privilèges et les inconvénients qu’il peut engendrer (Lambert *et al.*, 2020).

Pour les uns (et surtout, les unes) comme pour les autres, la crise sanitaire a pu participer d’une intensification du rythme et d’un allongement des heures de travail (Beatriz *et al.*, 2021a). Mais tous et toutes n’ont pas disposé des mêmes marges de manoeuvre pour y faire face : les cadres en télétravail pouvaient être plus à même de faire varier leurs horaires de début ou de fin de journée ou de choisir leurs temps de pause pour faire face à cette intensification, là où les infirmières et infirmiers hospitaliers ou les caissiers et caissières de grande surface ne le pouvaient pas nécessairement. La crise sanitaire a mis sur le devant de la scène des inégalités préexistantes entre ces professions, mais aussi en leur sein : des inégalités d’*autonomie temporelle*.

L’autonomie temporelle dans le travail rémunéré renvoie à la possibilité qu’ont les individus d’agencer librement leur temps de travail. Les individus qui disposent d’une autonomie temporelle forte sont, par exemple, en mesure de choisir quand travailler au cours de la journée, de se préserver des moments libérés du travail rémunéré le soir ou le week-end ; les individus qui disposent d’une autonomie temporelle faible ne le sont pas. Elle pourrait être perçue, *a priori*, comme l’apanage des travailleurs et travailleuses indépendantes - le statut d’indépendance garantissant en théorie un libre agencement de ses horaires de travail. En

7. Dans cette thèse, j’adopte une écriture inclusive en déclinant les termes au masculin et au féminin. Les adjectifs sont accordés selon la règle de la proximité, consistant à accorder l’adjectif avec le nom dont il est le plus proche (ici, travailleuses, et non pas travailleurs). Je fais délibérément varier l’ordre des termes masculins et féminins au fil du texte.

pratique, une autre réalité se dessine pour de nombreux indépendants et indépendantes, dont la condition a connu des mutations majeures depuis les années 1970 et plus encore depuis les années 2000 (Landour, 2019a). De nouveaux entrants dans le statut d'indépendant, tels que les « nouveaux travailleurs des applis » (Abdelnour et Méda, 2019), oscillent entre un statut d'entrepreneur et de « salarié déguisé » (Bernard et Abdelnour, 2017). La frontière entre indépendance et salariat est rendue poreuse, d'une part, par ces nouveaux et nouvelles indépendantes qui occupent une position « paradoxale » sur le marché du travail et peuvent dépendre tantôt d'un unique client (l'ancien patron), tantôt d'une plateforme (Dubet, 2019) ; et d'autre part, par des individus salariés dans des situations de « quasi-indépendance », au salaire variable et aux horaires de travail librement déterminés (Bernard, 2020).

Il demeure que cette distinction reste suffisamment prégnante pour que les travaux continuent de porter sur l'une ou l'autre de ces populations, et qu'elles continuent d'être traitées différemment par la statistique publique : les individus indépendants sont rarement interrogés sur leurs conditions de travail dans la même précision que les individus salariés dans les grandes enquêtes statistiques, telles que l'enquête *Conditions de travail* de la DARES et les enquêtes *Emploi du temps* et *Emploi* de l'INSEE, dans lesquelles les questions relatives à l'organisation du temps de travail sont filtrées et posées exclusivement aux individus salariés. L'exclusion *a priori* des individus indépendants de ces questions empêche une comparaison systématique des conditions de travail de l'ensemble de la population active. *A contrario*, la richesse des informations relatives aux conditions de travail des individus salariés permet une étude statistique fine de cette population et des inégalités qui la traversent, ces conditions de travail étant nécessairement déterminées par, négociées selon et inscrites dans un rapport de force entre employeur⁸ et salarié ou salariée. L'étude de l'autonomie temporelle dans le

8. Dans l'ensemble de la thèse, le masculin généralisé est employé pour le terme « d'employeur », se référant non pas à l'individu, sexué, qui occupe la position de supérieur ou supérieure hiérarchique, mais à la figure générale d'une personne, entreprise ou établissement employant un individu.

salariat peut permettre de mettre au jour les conditions dans lesquelles ce rapport de force contraint l'individu salarié, dans l'organisation de son temps de travail rémunéré et au-delà. Dans le travail salarié, l'autonomie temporelle peut se comprendre comme l'ensemble des libertés dont disposent les individus dans l'organisation de leur temps de travail. Elle peut ainsi permettre à celles et ceux qui en bénéficient de travailler sur leurs horaires souhaités et de les ajuster à leurs obligations personnelles (par exemple, les horaires de sortie d'école), ou à l'inverse, contraindre celles et ceux qui en manquent à ajuster leurs obligations personnelles à leurs horaires de travail, imposés.

Les exemples de professions cités précédemment permettent à la fois d'illustrer la diversité des formes d'autonomie temporelle qui existent au sein de la population salariée, et leur distribution inégale. Avant, pendant comme après le premier confinement, toutes les personnes salariées n'ont pas accès dans la même ampleur au télétravail, ne peuvent pas librement déterminer leurs horaires de travail ou interrompre leur activité (Beatriz *et al.*, 2021b). Les raisons de ces différences d'accès peuvent être multiples : les personnes plus diplômées, mieux rémunérées ou avec davantage de responsabilités pourraient bénéficier de davantage d'autonomie temporelle comme d'autres formes de privilèges sur le marché du travail ; mais selon leur secteur d'emploi, leur établissement, leur supérieur ou supérieure hiérarchique ou leur dépendance vis-à-vis de leurs collègues, cette autonomie pourrait être entravée. Dans le premier cas, elle serait le reflet de leur position sociale dominante au sein de la hiérarchie des professions, caractéristique de leur classe sociale ; dans le second, elle serait régie par les conditions spécifiques à leur environnement de travail. On peut alors se demander de quelles formes d'autonomie temporelle disposent les individus salariés, et dans quelle mesure leur autonomie temporelle peut être considérée comme un révélateur des inégalités sociales.

La comparaison entre les cadres, infirmiers ou infirmières et caissiers ou caissières ne

reflète pas uniquement des inégalités de classe sociale ou des environnements professionnels différents, mais également des inégalités de genre. Si la proportion de femmes parmi les cadres a doublé entre 1982 et 2019 pour atteindre 42% (et jusqu'à dépasser la proportion d'hommes dans les professions scientifiques et la fonction publique) (Forment et Vidalenc, 2020), elles continuent d'occuper des fonctions et des secteurs différents parmi ces emplois, qui pourraient conduire à des conditions de travail spécifiques. À l'inverse, en 2019, 85,7% des infirmiers et infirmières hospitalières et 94,8% des caissiers et caissières⁹ sont des femmes. Pendant le premier confinement, les femmes ont davantage connu une dégradation et une intensification de leurs conditions de travail (Beatriz *et al.*, 2021a), ce qui peut notamment s'expliquer par une forte ségrégation professionnelle (Argouarc'h et Calavrezo, 2013) mais qui se constate également à profession égale, avec seulement 29% des femmes cadres pouvant télétravailler dans une pièce isolée contre 41% des hommes cadres (Lambert *et al.*, 2020). On pourrait y voir à la fois une perte plus importante d'autonomie temporelle pour les femmes liée à la crise sanitaire, et la marque d'une autonomie temporelle plus faible avant (et donc, après) la crise sanitaire, mais les différences d'autonomie temporelle entre hommes et femmes salariées ont rarement fait l'objet d'une analyse fine et systématique. Or, au-delà du cumul de privilèges, auquel s'ajoute l'autonomie temporelle, dont pourraient bénéficier davantage (en moyenne) les hommes que les femmes, les inégalités d'autonomie temporelle dans le travail rémunéré ont des répercussions hors du temps de travail rémunéré qui peuvent tendre à renforcer l'ordre du genre. De quelles formes d'autonomie temporelle disposent les hommes et les femmes ? Et comment celles-ci sont-elles utilisées, c'est-à-dire, comment les hommes et femmes agencent-ils et elles leur temps de travail rémunéré selon les possibilités qu'ils et elles ont de le faire ?

Là encore, le premier confinement peut être éclairant pour illustrer la façon dont l'auto-

9. D'après l'enquête *Conditions de travail* de la DARES.

nomie temporelle peut refléter et renforcer les inégalités sociales en général, et de genre en particulier, en ce qu’il offre une « expérience quasi-naturelle », forçant une grande partie de la population salariée à rester à leur domicile et rendant donc visible le travail domestique habituellement invisibilisé et toujours majoritairement pris en charge par les femmes (Brousse, 2015a). Plutôt que de « rebattre les cartes » du travail domestique, dans un moment où les hommes, et *a fortiori* les pères, auraient pu s’impliquer davantage face à la disparition (pour certains) des contraintes de présence sur un lieu de travail extérieur et à l’alourdissement des tâches ménagères lié à l’augmentation du nombre de repas passés à la maison, et l’absence de recours aux modes de garde extérieurs ou « l’école à la maison » pour les parents, les femmes ont continué de prendre en charge la grande majorité du travail domestique (Recchi *et al.*, 2020), même lorsqu’elles travaillaient en extérieur (Barhoumi *et al.*, 2020). Lorsqu’elles ont été seules à exercer une activité professionnelle, elles ont continué à consacrer leur temps hors travail rémunéré au travail domestique et parental ; lorsque les deux membres du couple ont télétravaillé, la qualité du temps de travail professionnel des mères et des pères n’était pas équivalente, les premières étant plus souvent interrompues, sollicitées et plus engagées dans la sphère privée même lors des périodes dédiées à la sphère professionnelle (Collectif d’Analyse des Familles en Confinement, 2021). Pour reprendre le cadre d’analyse des auteurs et autrices, les femmes continuent pendant le confinement de faire preuve d’une « disponibilité permanente », et les hommes, d’une « disponibilité conditionnelle » à la sphère privée. Derrière ce résultat, c’est une utilisation genrée de l’autonomie temporelle qui peut s’observer : il semble que lorsque les femmes et les hommes disposent d’une même forme d’autonomie temporelle (en l’occurrence, le télétravail¹⁰), ils et elles l’utilisent différemment. Mais là en-

10. Le télétravail prend des formes multiples et ne s’accompagne pas nécessairement d’une libre organisation de son temps : certaines et certains travailleurs continuent de devoir pointer en ligne, ont des horaires fixes et une durée de pause limitée, malgré la réalisation de leur travail à domicile. Pour autant, le télétravail s’accompagne dans la majorité des cas d’une libre détermination des horaires : en 2019, 80,6% des individus qui télétravaillent au moins quelques jours par mois peuvent modifier eux-mêmes leurs horaires et 73,8% ne subissent aucun contrôle de présence, contre respectivement 35,8% et 51,5% des individus qui ne télétravaillent jamais (d’après l’enquête *Conditions de travail*).

core, l'autonomie temporelle a été largement exclue de l'étude des usages du temps, au profit du revenu ou d'autres caractéristiques d'emploi.

Il est d'autant plus important de s'intéresser à la forme de l'autonomie temporelle des hommes et des femmes et à la façon dont ils et elles l'utilisent au quotidien, que ces usages sont révélateurs de rapports au temps et aux normes sociales façonnés tout au long de la vie. « *What we do now is what we did before, with small changes. What we do is constrained by what we can do. What we can do is determined by what we have done* » (Gershuny, 2000, p.76). Ce que les individus *peuvent faire* dépend de leurs ressources économiques, culturelles et sociales, et lorsqu'ils en sont fortement dotés, leur autonomie temporelle peut davantage relever d'une caractéristique d'emploi « choisie » que « subie » : certains et certaines peuvent décider de s'orienter dans des études, des secteurs, des professions qui leur permettront de bénéficier de certaines marges de manoeuvre sur l'organisation de leur temps de travail. Dans cette décision, peut se révéler le poids des normes intériorisées par les individus : les jeunes femmes sont plus susceptibles de vouloir s'orienter vers des professions qui leur permettront de « concilier » leurs futures obligations familiales et professionnelles anticipées, là où les jeunes hommes anticipent un rôle de « *breadwinner* » et un investissement professionnel lourd (Murray et Cutcher, 2012). À l'inverse, pour les individus faiblement dotés en ressources, l'autonomie temporelle n'est pas une caractéristique d'emploi qu'il est facile d'anticiper, de « choisir » ou de changer. Les parcours des individus en termes d'autonomie temporelle sont inégalement contraints. Et en ce sens, leurs aspirations le sont également. Les différents degrés d'autonomie temporelle dans le travail rémunéré peuvent être constitutifs d'investissements différenciés dans le jeu social et les attentes qui lui sont liées (Bourdieu, 1997, p.249) : se projeter dans l'avenir, s'imaginer changer de poste, d'employeur, de logement, c'est déjà avoir la possibilité de le faire. Manquer d'autonomie temporelle au quotidien, c'est également connaître une réduction du champ des possibles du futur *imaginé*. Ainsi, l'au-

tonomie temporelle structure la vie des individus au-delà de l'agencement ponctuel des temps sociaux qu'elle permet ou non d'atteindre au quotidien ; et la population salariée mérite d'être étudiée à l'aune des inégalités d'autonomie temporelle qui la traversent.

Cette thèse appréhende l'autonomie temporelle des individus salariés de plusieurs façons : en examinant les formes multiples qu'elle peut prendre et les inégalités sociales que leur distribution recouvre ou recompose ; en étudiant ses liens avec les usages du temps au quotidien ; et en interrogeant son rôle dans les parcours professionnels et biographiques, antérieurs et anticipés, des individus. Elle entend faire dialoguer la sociologie du travail, la sociologie du temps et la sociologie de la classe et du genre, et contribuer ainsi à améliorer notre compréhension des inégalités qui structurent l'agencement temporel des personnes salariées au quotidien et au cours de leur vie. Je cherche à montrer que l'autonomie temporelle est une ressource multidimensionnelle, inégalement distribuée et inégalement utilisée. Je m'intéresse plus particulièrement aux inégalités de classe et de genre dans l'accès à certaines formes d'autonomie temporelle, et dans son utilisation au profit du travail rémunéré *ou* domestique, au quotidien et au cours de la vie. Je combine pour cela plusieurs échelles d'analyse : l'échelle individuelle et l'échelle du couple, d'une part, afin de tenir compte de l'imbrication des sphères professionnelles et privées dans la construction et la négociation des emplois du temps quotidiens ; l'échelle d'une journée et l'échelle d'une vie (au moins, d'une période de vie), d'autre part, afin de saisir les usages quotidiens d'une forme d'autonomie donnée et ses changements au fil des événements biographiques (professionnels ou familiaux) ; enfin, je raisonnerai à la fois à l'échelle de la population salariée française, comme à l'échelle de parcours individuels isolés. J'adopte ainsi une approche mixte au cours de la thèse : je m'appuie sur les données de deux grandes enquêtes statistiques, l'enquête *Emploi du temps* 2010 de l'Insee et les enquêtes *Conditions de Travail* 2013, 2016 et 2019 de la DARES ; et je mobilise des entretiens réalisés avec 31 individus, sélectionnés à partir de leurs différentes caractéristiques d'autonomie

temporelle dans le cadre d'une post-enquête et par interconnaissance.

Mon analyse est structurée en trois parties. Dans une **première partie**, je cherche à (re)définir l'autonomie temporelle pour en proposer une conceptualisation et une opérationnalisation multidimensionnelle. Le **chapitre 1** présente le cadre théorique et les principaux choix méthodologiques de la thèse. Il apporte une lecture critique du concept d'« autonomie » en sociologie, et rend compte des apports et limites des conceptualisations antérieures de l'autonomie temporelle pour saisir les inégalités d'agencements temporels. Le **chapitre 2** défend une approche multidimensionnelle de l'autonomie temporelle. Il identifie trois dimensions de l'autonomie temporelle et leurs liens avec la classe sociale et le contexte organisationnel¹¹ des individus. À partir de ces trois dimensions, le **chapitre 3** présente une typologie d'autonomie temporelle. Huit types d'autonomie temporelle (regroupés en trois grandes catégories, les types à autonomie temporelle faible, intermédiaire ou forte) sont élaborés et décrits à partir des conditions de travail et du profil socio-démographique de leurs membres.

Dans une **deuxième partie**, j'étudie les liens entre les différents types d'autonomie temporelle et les temps de travail rémunéré et de travail domestique au quotidien. Le **chapitre 4** interroge la place du travail rémunéré dans les emplois du temps quotidiens et dans la façon dont les hommes et femmes salariées les relatent. Il étudie les liens entre le type d'autonomie temporelle et les durées et rythmes quotidiens de travail rémunéré, et cherche à examiner la norme du « travailleur idéal » à l'aune des usages du temps des individus temporellement autonomes. Le **chapitre 5** montre que l'expression de cette norme est l'apanage des hommes : il étudie la forme de la division du travail entre hommes et femmes et au sein des couples de sexe différent à partir de l'autonomie temporelle individuelle et conjugale. À ces deux niveaux, il identifie les configurations d'autonomie temporelle qui tendent à limiter ou

11. Le secteur d'activité, la taille de l'établissement ou encore le statut dans l'emploi (être salarié ou salariée du secteur privé, du secteur public ou auprès d'un particulier).

au contraire, à exacerber l'expression des normes de genre à travers les emplois du temps quotidiens.

Dans une **troisième partie**, j'adopte une approche dynamique et j'étudie la façon dont l'autonomie temporelle peut être amenée à évoluer au cours du temps, et la façon dont les individus sont amenés à percevoir et rationaliser cette évolution (ou son absence). Le **chapitre 6** étudie les changements d'autonomie temporelle au fil des parcours professionnels et familiaux, et interroge ainsi le phénomène de « sélection » dans l'autonomie. Il cherche à identifier les effets des changements d'autonomie temporelle à l'échelle de la population salariée et à partir de récits de parcours individuels, ces derniers permettant de rendre compte des mécanismes à l'oeuvre derrière les effets statistiques décelés. Enfin, le **chapitre 7** conclut la thèse, en examinant la façon dont les parcours individuels structurent et sont structurés par l'intériorisation de l'autonomie temporelle dont les individus peuvent aspirer à disposer. Il interroge la déconnexion entre l'autonomie temporelle objective et l'autonomie temporelle perçue, et l'attitude qui l'accompagne qui consiste à « faire de nécessité autonomie »¹².

12. Pour reprendre la formule de Bourdieu (1977) lorsqu'il analyse la façon dont les paysans kabyles tendent à « faire de nécessité vertu ».

Première partie

(Re)définir l'autonomie temporelle

Chapitre 1

Discussions théoriques et méthodologiques

Ce chapitre présente le cadre théorique et méthodologique de la thèse. S'intéresser à l'autonomie temporelle des individus se heurte, d'emblée, à un enjeu d'opérationnalisation et de mesure. Ce concept n'est pas univoque en sociologie, et y est relativement peu défini. Le plus souvent absent des dictionnaires de sociologie, « l'autonomie » renvoie davantage à une direction de recherche qu'à un phénomène ou une approche spécifique (Lallement, 2015). Elle constitue une qualité humaine inaliénable pour certains, une illusion pour d'autres. Derrière ce désaccord se jouent les liens que l'on considère entre l'autonomie temporelle et les inégalités sociales : si tous les individus sont considérés comme autonomes, libres d'agir sur leur temps, comment penser le sous-emploi des uns et des unes, le sur-travail des autres ? Comment expliquer la pérennité et reproduction des écarts de positions entre groupes sociaux ? Deux types de réponses sont apportés à cette question. Un premier ensemble de travaux, dans

la lignée de Kant, tend à définir l'autonomie temporelle indépendamment des conditions de possibilité de son exercice, distinguant ainsi l'autonomie inaliénable de la volonté des conditions matérielles et sociales des individus. Un second ensemble de travaux considère que tous les individus n'ont pas la même forme, ou le même degré d'autonomie temporelle. En France, la sociologie du travail, d'héritage marxiste, s'inscrit dans cette optique et étudie les conditions de travail à l'aune du contrôle qui pèse sur les individus, et donc, de l'autonomie dont ils manquent. Cette littérature a étudié de manière extensive les liens entre les marges de manoeuvre au travail et la classe sociale, à travers la figure emblématique de l'ouvrier à la chaîne dans un premier temps, ou celle du cadre autonome soumis à des exigences de résultats dans un second temps. L'accent mis sur ces deux figures participent non seulement d'exclure de l'analyse un ensemble de professions et secteurs, mais aussi de limiter l'analyse aux conditions de travail des hommes, invisibilisant ainsi les liens entre inégalités de genre et autonomie temporelle. Cette thèse entend explorer les liens entre autonomie temporelle, classe et genre pour l'ensemble des personnes salariées en France, aussi bien dans les formes d'autonomie dont elles disposent que dans les usages qu'elles en font.

Cet objectif nécessite de concilier un ensemble d'approches, tant théoriques que méthodologiques, présentées dans ce chapitre. La première partie présente la conceptualisation qui a été faite de l'autonomie, et plus précisément, de l'autonomie temporelle dans les travaux précédents. La seconde partie s'intéresse aux usages de l'autonomie temporelle, aussi bien dans les articulations des temps opérées par les individus au quotidien (leurs rythmes et durées d'activité) que dans la façon dont ils perçoivent cette articulation et projettent ou non d'en changer. Enfin, la troisième partie détaille la méthodologie qui permettra d'appréhender ces questions au fil des chapitres de la thèse.

1.1 Le concept d'autonomie

1.1.1 Penser l'individu autonome

L'autonomie est un concept qui pose problème en sociologie, car il implique de délimiter, sinon trancher entre, ce qui relève de choix libres opérés par les individus, et ce qui relève des déterminismes sociaux qui pèsent sur eux. Dans l'une des rares entrées disponibles dans un dictionnaire de sociologie, de Terssac (2012) la définit comme « [décrivant] la capacité de se gouverner selon ses propres règles et [signifiant] 'qui ne dépend que de soi' ou 'ce dont on peut disposer' ». Dès lors que l'autonomie est la *capacité d'agir selon ses propres règles*, elle dépend des conditions de possibilité d'agir selon des règles érigées indépendamment d'un pouvoir extérieur, d'une force externe plus ou moins coercitive. Autrement dit, l'autonomie se heurte aux conditions de possibilité de la liberté individuelle.

Ce concept, et la définition qui en est donnée par de Terssac, sont hérités de la pensée kantienne. Pour Kant, « le principe de l'autonomie est donc : de toujours choisir de telle sorte que les maximes de notre choix soient comprises en même temps comme lois universelles dans ce même acte de vouloir » (Kant, 1785, p.169). « L'autonomie » renvoie à l'autonomie de la volonté, qui se trouve chez Kant dans l'action morale, elle-même définie comme le fait d'agir selon une maxime universalisable. Kant énonce ainsi la maxime de l'action libre : « Agis comme si la maxime de ton action devait être érigée par ta volonté en loi universelle » (p.137). Est libre toute action morale, et l'individu autonome est donc l'individu qui, résistant à ses penchants, désirs et intérêts, agit selon l'universalisation possible de la maxime de son action. C'est en suivant cette loi et en faisant un usage public de sa raison que l'individu peut

espérer sortir de sa minorité et gagner une autonomie politique (Kant, 1784). Dans une vision kantienne, chaque individu doté d'une raison peut agir librement et donc être autonome.

Il est reproché à cette vision de l'autonomie de ne pas tenir compte du fait que tous, et *toutes*, ne sont pas également à même d'user (publiquement qui plus est) de leur raison, en fonction de leurs conditions sociales et économiques, leurs capacités physiques ou psychologiques, ce qui remettrait en cause l'existence même d'autonomie (Appay, 2012). « Croire, comme le suggère la philosophie kantienne, que l'homme est libre quelles que soient les circonstances où il agit, ce serait rester aveugle aux différences (sociales, ethniques, de genres, etc.) qui constituent autant de démentis à l'indépendance réelle », résume ainsi Foessel (2011, p.345). À cela, Foessel répond que l'autonomie entendue par Kant ne réside pas dans le choix d'une chose plutôt qu'une autre, choix qui pourrait ne pas être disponible à tous et toutes ; au contraire, elle est donnée par un sentiment qui est partagé par tous et toutes et les dépasse. L'autonomie serait inaliénable et intrinsèque à l'individu, indépendamment de ses conditions sociales, économiques et démographiques. En ce sens, l'autonomie kantienne aurait une faible valeur sociologique, puisqu'elle ne permet pas de penser l'individu dans son contexte particulier.

Deux positions peuvent alors être observées parmi les sociologues, selon qu'ils et elles considèrent l'autonomie comme caractéristique inaliénable ou illusoire. Dans le premier cas, l'autonomie est une « caractéristique essentielle de l'action humaine » (de Terssac, 2012, p.47), ce qu'avancent notamment Crozier lorsqu'il analyse « l'agent autonome », Touraine lorsqu'il s'intéresse au « retour de l'acteur » et Reynaud lorsqu'il étudie « l'autonomie de l'acteur social ». Crozier et Friedberg (1977) revendiquent cette position lorsqu'ils dénoncent les « illusions des théoriciens de la domination » qui assimilent la conduite humaine au « produit mécanique de l'obéissance ou de la pression des données structurelles » (p.45), mini-

misant les marges de manoeuvre dont disposent inévitablement les individus. Ils récusent un rôle uniquement instrumental de l'individu pris par et agissant pour la structure, et le définissent, plutôt que comme une « main », comme « une *tête*, *c'est-à-dire une liberté*, ou en termes plus concrets, un agent autonome qui est capable de calcul et de manipulation ». L'autonomie, qualité inaliénable des acteurs au sein des organisations, se traduit chez Crozier et Friedberg par la capacité de mettre en oeuvre des stratégies : aussi contraignant leur environnement soit-il, les acteurs seraient toujours en mesure d'agir stratégiquement, c'est-à-dire, de se dégager des marges de manoeuvre par le contrôle des zones d'incertitude inhérentes à toute organisation (Crozier et Friedberg, 1977). Cette conclusion repose en outre sur l'observation de comportements actifs de la part des individus au sein des organisations, d'actes de négociation, de « contournement » et donc réappropriation des règles officielles. Si, à la manière de Kant, Crozier et Friedberg pensent tous les individus autonomes, ils reconnaissent néanmoins que tous ne disposent pas des mêmes « possibilités d'action », celles-ci étant « [sur-déterminées par des] inégalités structurelles » antérieures. Mais penser l'individu autonome revient à penser l'individu, l'acteur social, premier sur la structure ou le système qui le détermine.

D'autres, critiques quant à la pertinence du concept d'autonomie pour penser le monde social, lui préfèrent le concept d'aliénation (ce que l'on retrouve chez Marx, Gorz, Friedmann ou Naville), de domination (mobilisé par Bourdieu) ou de surveillance (théorisé par Foucault) (de Terssac, 2012). L'autonomie serait, dans ces cadres d'analyse, inaccessible aux individus dès lors qu'ils sont dépossédés du produit de leur travail, déterminés par des catégories de penser et d'agir qui façonnent un habitus particulier et orientent leurs actions, ou contrôlés et observés par un pouvoir externe et une discipline intériorisée. Pour autant, le concept d'autonomie n'est pas incompatible avec une lecture dite « déterministe » du monde social¹.

1. L'autonomie apparaît de trois façons dans la pensée de Bourdieu : dans sa théorie des champs, dans sa conception du rôle de la sociologie, et dans la comparaison des positions sociales des individus dans le

Dans la pensée de Bourdieu, l'individu, agent social, pense et agit de manière hétéronome, selon son habitus, « système de dispositions durables et transposables, structures structurées destinées à fonctionner comme structures structurantes c'est-à-dire en tant que principe générateur et organisateur de principes et de représentations » (Bourdieu, 1980, p.88). Le concept d'habitus fait une place forte aux déterminismes sociaux qui pèsent sur les individus, schèmes de penser et d'agir acquis et permanents, et qui participent de reproduire les inégalités de classes sociales qui structurent la société. Néanmoins, en cherchant à rendre les individus (et plus spécifiquement, les individus dominés) conscients de ces déterminismes sociaux, la sociologie critique entend leur donner une certaine autonomie. « Nous naissons déterminés et nous avons une petite chance de devenir libre » (Bourdieu et Chartier, 2010). Bourdieu se défend ainsi d'une lecture fataliste de son oeuvre, dans une note de *La Noblesse d'État* citée par Mauger (2012, p.15) : « Paradoxalement, il y a des gens pour stigmatiser comme "déterministes" des analyses qui, en essayant d'accroître l'espace ouvert à la conscience et à l'explicitation, offrent à ceux qui en font l'objet (...) la possibilité d'une libération ». L'individu, pris dans ses dispositions acquises, ne peut avoir qu'une illusion d'autonomie, mais la prise de conscience de ses dispositions lui (re)donne une forme de liberté.

Mais la façon de penser l'autonomie dans l'oeuvre de Bourdieu à laquelle je m'intéresse tout particulièrement dans cette thèse renvoie moins aux motivations de l'action individuelle qu'à l'étendue même des actions possibles. Pour Bourdieu, tous les agents ne disposent pas de la même autonomie, en ce qu'ils n'ont pas le même champ des possibles. Par exemple, « le degré de liberté qui est imparti à chaque travailleur, liberté de choisir son emploi et son employeur, liberté de définir le rythme et la qualité de son travail, liberté de revendiquer le

monde du travail. Dans sa théorie des champs, il lui accorde une place décisive. Les champs sont caractérisés par Bourdieu comme des espaces sociaux autonomes, régis par un ensemble de règles et structurés par des rapports de domination qui leurs sont propres, dans une fin, une *lutte*, spécifique. Dans les champs artistique et scientifique, par exemple, les logiques économiques, de profit, qui prévalent dans le champ économique, sont effacées au profit d'un « désintéressement scientifique » ou d'une logique « d'art pour l'art » (Bourdieu, 1992).

respect dans les relations professionnelles, varie considérablement selon les catégories socio-professionnelles, selon les revenus et surtout selon le degré de qualification ou d'instruction. De même, le champ des possibles tend à s'élargir lorsque l'on s'élève dans la hiérarchie sociale (...) » (Bourdieu, 1977, p.68). L'autonomie n'est alors plus pensée indépendamment des inégalités sociales qui traversent la société, mais comme l'une des incarnations de ces inégalités.

1.1.2 Travail, aliénation et autonomie

Chez Bourdieu comme chez Crozier et Friedberg, l'autonomie est pensée en lien étroit avec le monde du travail, et c'est bien, en France, la sociologie du travail qui s'est le plus (ou du moins, le plus tôt) emparée de cet objet. Lallement (2015) catégorise les travaux portant sur les liens entre autonomie et travail en deux approches : les travaux, plus sociologiques, portant sur l'autonomie *au* travail, et ceux, plus philosophiques, traitant de l'autonomie *du* travail. S'interroger sur l'autonomie *du* travail revient à s'interroger sur l'existence même, et les conditions nécessaires à l'existence d'individus travailleurs *et* autonomes. Autrement dit, cela revient à réfléchir à l'aliénation des individus *par le travail*. Héritier de la pensée marxiste, André Gorz considère l'alinéation, et donc, l'absence d'autonomie, inévitable dans le travail salarié. Gorz distingue les activités « autonomes » des activités « hétéronomes » : les activités autonomes sont toutes les activités qui « sont à elles-mêmes leur propre fin », qui « valent par et pour elles-mêmes (...) parce que la réalisation [de leur] but autant que l'action qui le réalise sont sources de satisfaction » (Gorz, 2004, p. 267). À l'inverse, est hétéronome « le travail socialement divisé, spécialisé et professionnalisé, accompli en vue de son échange marchand et dont ni la valeur d'échange, ni la durée, ni la nature, ni le but ou sens ne peuvent être souverainement déterminés par nous-mêmes ». Dans le cadre du système capitaliste, le

travail aliène les individus et se voit dépossédé de toute possibilité d'autonomie, dès lors qu'il a une fin marchande et sert une organisation préétablie et extérieure à l'individu. Un travail rémunéré serait nécessairement hétéronome, mais une activité peut être autonome lorsqu'elle est entreprise par l'individu dans le seul but d'un accomplissement et épanouissement personnel et qu'elle existe en dehors du système marchand. Gorz ne cherche ainsi pas à « libérer le travail de ses formes aliénées », mais à « libérer [les individus] du travail » (Flichy, 2017, p.47) - comprendre, du travail rémunéré.

L'étude de l'autonomie *au* travail, quant à elle, s'intéresse aux différentes incarnations de l'autonomie ou du manque d'autonomie dans la réalisation de l'activité professionnelle. Elle s'inscrit, comme la pensée de Gorz, dans la tradition marxiste de la sociologie française, qui, à partir des années 1950, fait de l'établi et de la condition ouvrière les figures de proue de l'objet - du sujet - sociologique. L'autonomie se comprend alors, négativement, comme ce dont manquent les ouvriers (et ouvrières, bien que souvent absentes de ces travaux). Les sociologues s'intéressent aux contraintes qui pèsent sur l'activité, sur l'individu, dépendant de la cadence de la chaîne, risquant à tout moment de perdre le rythme et se retrouver à « couler », c'est-à-dire, être déporté de son poste et devoir continuer à travailler en même temps que l'ouvrier suivant (Linhart, 1981). Dès les analyses de Georges Friedmann sur le « travail en miettes », l'aliénation par le travail industriel est étudiée, concrètement, au travers des conditions de travail des individus en général, et du monde ouvrier en particulier. Il décrit ainsi la façon dont le travail industriel, tel qu'il s'incarne à l'usine, parcellise (*émiette*) l'activité et repose sur une « conduite presse-boutons » plutôt que sur une activité artisanale autonome (Friedmann, 1956)². L'approche (négative) de l'autonomie au travail est alimentée

2. À la différence, néanmoins, de Linhart, Friedmann ne fait pas du travail à la chaîne l'incarnation de l'aliénation au travail mais, dans un premier temps, la figure emblématique d'une rationalisation industrielle, étape nécessaire mais temporaire dans l'évolution du travail (Rot et Vatin, 2004). S'il se fait de plus en plus critique du travail parcellaire, la chaîne n'en serait selon lui que le reflet et non la cause, et il s'intéressera longtemps aux conditions de son humanisation. *Le travail en miettes* marque en ce sens une rupture dans son analyse de l'automatisation et du travail en chaîne.

1.1. LE CONCEPT D'AUTONOMIE

par les travaux, monographies d'une part (Beaud et Pialoux, 2012), enquêtes statistiques d'autre part (Gollac *et al.*, 2014), qui rendent compte des conditions de travail des individus - des individus salariés plus particulièrement, dont la figure (masculine) de l'ouvrier reste emblématique du contrôle au travail. Cette approche de l'autonomie permet ainsi d'objectiver les conditions (difficiles) des travailleurs, pour ouvrir la voie aux transformations du travail nécessaires à la réduction des inégalités entre dominants et dominés, capitalistes et prolétaires, entre travailleurs autonomes et contraints.

L'autonomie au travail peut également être saisie de manière positive, en se concentrant moins sur les contraintes imposées au travail que sur les libertés dont disposent les individus, et certaines professions en particulier. La sociologie des professions s'intéresse à l'autonomie dans son « acception politique d'autodétermination, (...) à savoir le droit et le privilège accordés par une entité gouvernementale à une classe de professionnels, et à chacun de ses membres certifiés, de dispenser des services sans contrôle » (Sapiro, 2019, p.5). Aux ouvriers contraints s'opposent alors les travailleurs indépendants, artisans, médecins et généralement dotés de compétences techniques dont l'acquisition, l'évaluation ou le contrôle sont gérés par eux-mêmes. Lorsqu'il s'intéresse plus particulièrement aux médecins, Freidson (1970) fait résider le cœur d'une profession dans l'autonomie sur les *techniques*. Si l'autonomie professionnelle ne peut jamais être absolue, dès lors qu'elle est accordée par l'État et donc, potentiellement, pourrait être limitée par lui³, l'autonomie sur les techniques et leur évaluation est suffisante à garantir l'existence d'une profession. Malgré des degrés variables d'autonomie relative aux conditions d'exercice de la profession - en termes, notamment, de rémunération ou de localisation -, un travailleur - et en l'occurrence, un groupe de travailleurs - est autonome si l'État

3. Freidson compare entre autres la profession médicale aux États-Unis et en Union Soviétique, qui représentent l'un et l'autre deux extrêmes d'autonomie professionnelle. Aux États-Unis, l'autonomie professionnelle des médecins est maximale, en ce qu'elle porte aussi bien sur les techniques, les compétences requises par la profession, que sur ses conditions d'exercice économiques, géographiques et sociales. À l'inverse, en Union Soviétique, seule l'autonomie sur les techniques est accordée au corps médical, les conditions d'exercice étant régulées par l'État central.

lui accorde le contrôle sur la dimension technique de son activité. Hodson (2001) rejoint l'analyse de Freidson lorsqu'il identifie l'autonomie comme l'un des éléments essentiels permettant aux travailleurs - et plus particulièrement, aux professions intellectuelles et scientifiques et aux artisans - de conserver leur « dignité » au travail. Selon Hodson, le pouvoir et statut de ces professions reposent sur leur « autonomie fonctionnelle » (« *functional autonomy* »), qu'il définit comme « *their control of the necessary skills to ensure that production proceeds correctly and efficiently* » (2001, p.141).

Le terme d'autonomie tend ainsi à subsumer des réalités et des traditions sociologiques et philosophiques différentes. Certains la considèrent comme antinomique au travail rémunéré (Gorz, 2004), d'autres en font la pierre angulaire de toute profession instituée (Freidson, 1970). Il n'est pas étonnant de constater que ces deux conceptions de l'autonomie sont associées à des regards et des objets d'étude, au sein du monde du travail, très différents : l'absence d'autonomie au travail est d'autant plus visible que l'on s'intéresse à des positions subalternes telles que dans le travail ouvrier à la chaîne, et la marque de l'autonomie d'autant plus visible que l'on étudie les professions libérales. Mais cette dichotomie entre professions contraintes et autonomes, au sens d'une autonomie « technique » ou « fonctionnelle », ne résiste pas à l'analyse des transformations du monde du travail.

1.1.3 La généralisation de l'autonomie comme condition du travail salarial

Plusieurs analyses portant sur les évolutions du travail salarié au cours du vingtième siècle soulignent une tendance à la généralisation de l'autonomie comme caractéristique d'emploi. À partir d'une méta-analyse sur les changements de caractéristiques d'emploi depuis les années

1975, Wegman *et al.* (2018) concluent que l'autonomie⁴ est de plus en plus prévalente dans les professions, indépendamment de la complexité et complexification de celles-ci (c'est-à-dire, de la diversité des compétences nécessaires à la réalisation des tâches). Les différentes formes d'autonomie accessibles à la population salariée, en revanche, sont plus rarement caractérisées.

La place croissante de l'autonomie dans le travail est analysée en détail par Boltanski et Chiapello (1999) dans leur ouvrage *Le nouvel esprit du capitalisme*. Dans ce « nouvel » esprit incarné par le néo-management, l'autonomie devient, en outre, une réponse à la critique (« artiste ») de l'aliénation faite au capitalisme industriel et à son caractère bureaucratique et hiérarchisé (Boltanski et Chiapello, 1999), critique que l'on retrouve chez des auteurs comme Gorz et Friedmann. Elle y est « l'état de grandeur » de la cité par projet, c'est-à-dire que les individus seront « grands » ou « petits », auront plus ou moins d'estime sociale, en fonction de l'autonomie dont ils seront dotés. Loin de suggérer que les travailleurs seraient désormais exempts de l'ensemble des contraintes qui pesaient autrefois sur eux, Boltanski et Chiapello expliquent la récupération de la dénonciation d'un manque d'autonomie dans le travail par la confusion inhérente au terme de « libération », « qui peut s'entendre comme délivrance par rapport à une situation d'oppression subie par un peuple, ou comme émancipation par rapport à toute forme de détermination susceptible de limiter la définition de soi et l'autoréalisation des individus » (Boltanski et Chiapello, 1999, p.578). Plutôt qu'un idéal d'émancipation ou la marque d'une autodétermination, le terme d'autonomie est alors repris pour désigner une injonction renvoyant, « dans un contre-sens ironique de l'histoire », à « l'idéologie néolibérale de l'individualisme, celle d'un individu désengagé et uniquement soucieux de son développement et de son bien-être personnel, valorisant l'indépendance à

4. L'autonomie y est définie comme « *the degree to which the job provides substantial freedom, independence, and discretion to the employee in scheduling the work and determining the procedures to be used in carrying it out* » (Hackman et Oldham (1975) cité par Wegman *et al.* (2018, p.7)).

l'égard de tous et de tout. » (Appay, 2012, p.38). Vidée de son contenu critique et créatif, l'autonomie serait disponible à une partie de plus en plus importante des travailleurs.

Comme l'écrit Lallement (2003), « le travail est moins prescrit aujourd'hui qu'hier, ou, pour le dire en d'autres termes, [toutes] les catégories de salariés ont gagné en autonomie », de manière néanmoins paradoxale. « Le fait est que intensification du travail, contrôle accru des tâches et accroissement de l'autonomie vont bien de pair à l'heure actuelle » (p.48). Ce paradoxe né des transformations du capitalisme industriel est incarné dans le terme « d'autonomie contrôlée » conceptualisé par Appay (2005). L'autonomie « contrôlée » renvoie à « un processus contradictoire entre l'accroissement d'une centralisation et le développement d'unités plus localisées, autonomes et flexibles » (p.69), illustré par le développement de la sous-traitance « en cascade »⁵ dans les entreprises externalisant des tâches auprès de sous-traitants qui, eux-mêmes, externalisent des tâches, et ce à plusieurs niveaux. Les entreprises et les personnes salariées « sous-traitantes » sont alors dans une position simultanée d'autonomie et d'exécution. À travers le concept d'autonomie « contrôlée », Appay invite les lecteurs et lectrices à repenser l'autonomie dans le contexte de ce nouveau capitalisme, en « [réinjectant] (...) la question du contrôle social et de la domination dans ce que l'on peut appeler le mythe de l'autonomie » (Appay, 1991, p.65).

Les approches critiques de l'autonomie au travail proposées par Boltanski, Chiapello, et Appay permettent ainsi de réconcilier l'étude de l'autonomie en tant qu'objet sociologique et l'étude des inégalités sociales qui traversent la société, en ce qu'elles historicisent le concept et l'inscrivent au coeur des dynamiques de transformation du travail. Plutôt que de la comprendre comme une qualité humaine inaléniabile (ou inatteignable, selon la lecture qui en

5. « Le concept de sous-traitance en cascade rend compte initialement d'un processus par lequel les firmes leaders du bâtiment, parmi les plus performantes, se restructuraient et réorganisaient la division du travail entre les entreprises dès le début des années 1980 outre-Manche (Appay, 1987 : 117). Il désigne un processus organisé d'externalisation et d'atomisation de la force de travail » (p.70-71).

1.1. LE CONCEPT D'AUTONOMIE

est faite), les auteurs la comprennent et la présentent comme une caractéristique de l'emploi dont les formes et évolutions informent sur les transformations sous-jacentes au monde du travail. Pour autant, l'autonomie au travail reste, dans leurs approches, un concept peu défini et délimité. Appay décrit « l'autonomie contrôlée » avant tout comme un paradoxe, un « processus *et* une stratégie » (Appay, 2005, p.53) - plus spécifiquement un « processus de concentration et d'atomisation » et « une stratégie d'expansion par l'externalisation ». Elle la fait ainsi dépendre de grandes tendances macrosociales et macroéconomiques plutôt que de la définir à partir de conditions de travail individuelles. Boltanski et Chiapello (1999), quant à eux, ne proposent pas de définition de l'autonomie, et l'étudient plutôt à partir de sa conception indigène, telle qu'elle apparaît dans la littérature grise de néo-management. Ces approches ne visent pas à objectiver les formes d'autonomie auxquelles les individus salariés seraient de plus en plus exposés.

Bernard (2020) cherche à fournir une telle objectivation, à partir de l'évolution des formes de rémunération dans le salariat, et elle identifie une transformation de l'autonomie dans le travail salarial au cours du temps, plutôt qu'un accroissement de celle-ci : l'autonomie *hors organisation* laisse place à l'autonomie *malgré l'organisation*, puis à l'autonomie *pour l'organisation*. L'autonomie *hors organisation* prévaut jusqu'à l'avènement du taylorisme, et consiste en un salariat dans lequel l'organisation du travail n'est pas prise en charge par le patronat mais par les individus salariés, à travers les systèmes de marchandage, de tâcheronnage ou de participation aux bénéfices. Ces systèmes confèrent aux ouvriers « une autonomie professionnelle et économique » large en les rendant responsables de l'organisation de leur travail. L'autonomie *malgré l'organisation*, qui s'installe avec le taylorisme, marque le contrôle de l'organisation du travail par le patronat. L'autonomie ouvrière y est perçue comme « source d'improductivité » (p.16), et se limite alors à des « techniques de résistance et de réappropriation », dans le cadre d'un travail très contraint et standardisé. L'autonomie

pour l'organisation, découle du besoin de flexibilité créé par la globalisation et la concurrence exacerbée, et se caractérise par une hausse de l'autonomie « contrôlée » dans laquelle « ce n'est pas tant l'exécution du travail qui est contrôlée que les résultats » (p.19). Les résultats sont récompensés et incités par un système de rémunération (au moins) partiellement variable.

Cette nouvelle forme d'autonomie *pour l'organisation*, étudiée par l'autrice à partir des secteurs de la grande distribution, de la banque et du commerce, existe sous des formes variées (notamment, trois figures emblématiques, le salarié « associé », « méritant » ou « quasi-indépendant »), laissant aux individus salariés différentes formes et différents degrés de marges de manoeuvre sur l'organisation de leur temps de travail. Elle peut également coexister avec une autonomie *malgré* l'organisation dans des secteurs caractérisés par des contraintes industrielles fortes (Boisard *et al.*, 2003) et dont l'organisation du travail se rapproche davantage de l'OST. Cette thèse entend contribuer à la littérature sur l'autonomie au travail en apportant une analyse fine des formes que l'autonomie sur l'organisation du temps de travail plus spécifiquement, ce que je nomme autonomie temporelle, peut prendre dans l'ensemble des secteurs et pour l'ensemble des personnes salariées.

1.1.4 Les inégalités d'autonomie temporelle

Si l'autonomie renvoie plus généralement à la capacité d'agir selon ses propres règles, l'autonomie temporelle peut se comprendre plus spécifiquement comme la capacité d'agencer son temps selon ses propres règles. Pour Thompson (1967), le salariat s'est historiquement construit sur une transaction d'autonomie temporelle : l'individu salarié vendait son temps à son employeur, qui pouvait alors le contrôler selon *ses* propres règles. Plus récemment, l'entrée massive des femmes dans le travail salarié et l'augmentation de la part de couples

1.1. LE CONCEPT D'AUTONOMIE

bi-actifs ont créé des besoins sans précédent d'autonomie temporelle pour les individus et les ménages, tandis que les tendances à la précarisation, la stagnation de la productivité dans l'industrie et la tertiarisation de l'économie peuvent conduire les employeurs à limiter l'autonomie temporelle des salariés et salariées au profit d'une production ou de prestations en flux tendus. Si le terme est, plus encore que celui d'autonomie, largement absent des études de sociologie, sa réalité ne l'est pas pour autant, mais le plus souvent abordée sous le prisme de la « flexibilité » - terme qui connaît une popularité croissante aussi bien auprès des réseaux académiques que médiatiques et politiques (Crompton et Lyonette, 2006). Les travaux qui se sont intéressés à et emparés de cette notion l'ont majoritairement abordée sous l'angle de la « *work-life* balance » (ou « conflict ») (Presser, 2003; Crompton et Lyonette, 2006), visant à identifier les difficultés d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle plutôt que les conditions de travail globales des individus. La définition qui est donnée de l'autonomie temporelle reste largement ambiguë, et symptomatique des tendances contradictoires qui pèsent sur l'autonomie temporelle : la « flexibilité » renvoie tantôt à la possibilité qu'ont les personnes salariées d'organiser leur temps de travail (incarnée par des politiques d'entreprise généralement), tantôt à la possibilité qu'ont les employeurs d'améliorer leur productivité (à travers des contrats précaires et horaires atypiques imposés)(Hofäcker et König, 2013). Dans le premier cas, elle est le plus souvent appréhendée par des indicateurs isolés (le choix des horaires de travail) ou des politiques d'entreprise « family-friendly » spécifiques (Gerstel et Clawson, 2018).

Bouffartigue et Bouteiller (2012) dépassent cette tension inhérente au concept de « flexibilité » lorsqu'ils décrivent les changements normatifs du temps de travail salarié en France. Les auteurs expliquent que les tendances à la tertiarisation et la diversification du temps de travail ont participé d'une érosion de la « norme fordienne », caractérisée par la stabilité, régularité et typicité de l'emploi, réalisé à temps plein et dans le cadre de la durée de travail

hebdomadaire légale (p.68), au profit du développement d'une « norme flexible autonome » et d'une « norme flexible hétéronome ». La première, la norme flexible autonome, serait incarnée par les cadres et professions artistiques et intellectuelles et caractérisée par une grande « [maîtrise] des variations [du] temps de travail » ; la seconde « s'impose aux salarié-es peu qualifié-es, surtout quand ils (elles) sont doublement handicapé-es, en tant que femmes et en tant que faiblement diplômé-es et qualifié-es sur le marché du travail » (p.88). Les auteurs illustrent ces normes à travers des exemples particuliers et un ensemble d'enquêtes ethnographiques (auprès d'infirmières, d'ouvriers et de cadres), en appréhendant l'autonomie temporelle « du point de vue de l'expérience des salariés ». Il mettent en lumière, à travers ces exemples, les liens qui existent entre l'autonomie temporelle, et les inégalités de classe et de genre qui structurent le travail, rémunéré comme domestique.

L'importance de l'autonomie temporelle réside bien dans ce lien avec les inégalités sociales. Et comprendre l'ampleur et les différentes formes de ce lien nécessite de mesurer l'ampleur et les différentes formes de l'autonomie temporelle dans la population salariée, ce que j'entreprends dans cette thèse. Face à l'intensification des rythmes de travail et la complexification des contraintes auxquelles doivent faire face les individus salariés (Boisard *et al.*, 2003), combinées à un accroissement (Lallement, 2003) et une transformation de l'autonomie dans le travail salarial (Bouffartigue et Bouteiller, 2012; Bernard, 2020), je propose une analyse systématique et multidimensionnelle des formes d'autonomie temporelle auxquelles sont exposés les individus salariés. Je mobilise une définition multidimensionnelle de l'autonomie temporelle comme *l'ensemble des libertés dont disposent (ou non) les individus salariés dans l'organisation de leur temps de travail*. Dans la première partie de cette thèse, j'opérationnalise cette conceptualisation de l'autonomie temporelle et j'identifie ses déterminants socio-professionnels. J'entends ainsi faire dialoguer la littérature sociologique et managériale anglo-saxonne sur la « flexibilité » et la littérature (majoritairement française) sur les condi-

tions de travail des salariés et salariées, à partir notamment des inégalités de classe et de genre qu'elles révèlent. Mais les inégalités d'autonomie temporelle ne se limitent pas à des inégalités d'accès, et méritent d'être étudiées à l'aune des usages qui en sont faits. Quels liens existe-t-il entre l'autonomie temporelle dont disposent les individus, et la façon dont ils occupent leur temps, au quotidien et au cours de leur vie ?

1.2 L'autonomie temporelle au cours du temps

1.2.1 L'autonomie temporelle, un révélateur du « temps dominant » ?

La sociologie du temps naît de l'observation des transformations des sociétés modernes et de l'émergence de la société dite « industrielle ». C'est dans la pensée de Durkheim, et avant lui, de Hubert, qu'apparaissent les premières réflexions sociologiques sur le temps⁶. Dans *Les formes élémentaires de la vie religieuse*, Durkheim (1912), qui s'inspire de Hubert (1905), cherche à rendre compte de la nature sociale du temps et d'un rythme spécifique à et caractéristique de chaque société. Pour les deux auteurs, le social s'incarne dans l'alternance de moments différenciés – des moments sacrés et des moments profanes – qui, plutôt que de découler de lois naturelles, serait le produit de conventions sociales : la caractérisation d'un moment comme sacré, et d'un autre comme profane, ne dépendrait pas tant de phénomènes physiques que d'un besoin social d'encadrer la vie en commun par des règles temporelles⁷.

6. Il convient de rappeler que l'analyse de Durkheim sur le temps s'inscrit dans sa volonté plus générale d'instituer la sociologie en tant que science du social, une « science des institutions, de leur genèse et de leur fonctionnement » (Durkheim, 1895, p.30). Il entendait émanciper la sociologie de ses disciplines voisines, notamment de la philosophie, en s'emparant de l'un de ses objets de prédilection, le temps, pour le redéfinir comme une institution, fondée socialement et propre à chaque société.

7. En ce sens, la pensée durkheimienne du temps repose sur une antinomie (Lallement, 2008) : le temps est à la fois un tout produit par et commun à la collectivité, et une succession de moments différenciés, dont

Pour Durkheim, le rythme est un produit de la société, et répond à ses besoins plutôt qu'à des lois naturelles extérieures, ou à des expériences individuelles indépendantes⁸. Dans la conclusion des *Formes*, Durkheim affirme ainsi que de la même façon que les individus doivent se répartir en groupe dans l'espace afin d'éviter tout « heurt », ils doivent également convenir de dates fixées, s'entendre sur un temps commun « que tout le monde conçoit de la même façon » (1912, p.416). Véhiculant une vision fonctionnaliste de la société, Durkheim explique la nature sociale du temps par le besoin de coordination des activités sociales, par la nécessité de permettre la participation collective « au même moment », qui se fait de plus en plus importante à mesure que la solidarité organique prend le pas sur la solidarité mécanique.

La réunion de la collectivité, sa synchronisation, doit alors se faire autour d'un temps particulier, d'une activité, d'un « temps social dominant », selon les termes de Georges Gurvitch, que reprendra Roger Sue. Comme l'écrit Sue (1994), « les temps sociaux révèlent les activités sociales qui sont particulièrement importantes et significatives pour une société. (...) En conséquence ils nous renseignent sur le système de valeur d'une société (...), les interrelations entre les principales activités sociales, leurs rapports, leur hiérarchisation, bref un certain mode d'organisation sociale qu'ils permettent immédiatement de saisir » (p.29-31). Sue reprend à Gurvitch le concept de temps social dominant⁹ pour décrire l'activité autour de laquelle se structurent les autres activités, un temps « qui structure et polarise l'ensemble des temps sociaux autour de sa propre structure » et qui correspond à une société, une époque,

on pourrait s'imaginer qu'elle s'incarne différemment selon les groupes ou individus eux-mêmes.

8. Il poursuit ainsi la réflexion de Hubert, qui dénote que même un rythme reposant sur les mouvements solaires ou lunaires s'appuierait sur une convention préalable, et notamment sur une décision d'autorité quant à la délimitation de leurs cycles parfois changeants. Selon l'exemple que Hubert en donne, les astrologues royaux décrètent le début du cycle lunaire en Mésopotamie, comme le font l'autorité sacerdotale avec le peuple en Judée, et les pontifes à Rome (Hubert, 1905, p.22).

9. La typologie de temps dominants établie par Gurvitch est, selon Sue, trop abstraite. On y trouve notamment le temps de la longue durée ou temps au ralenti, le temps trompe-l'oeil ou temps du calme apparent, le temps des changements de rythmes ou temps des battements irréguliers, le temps cyclique, le temps en retard sur lui-même, le temps d'alternance, le temps en avance sur lui-même et enfin le temps explosif, celui de la création et des révolutions (Gurvitch, 1961).

un moment donné (Sue, 1994, p.124). Le temps dominant d'une société informe sur elle et sur l'ordre social qui lui correspond. Sue identifie cinq critères qui permettent de qualifier un temps de « dominant » : ce temps doit être quantitativement dominant, c'est-à-dire, occuper une partie importante du temps quotidien ; il doit véhiculer les valeurs dominantes dans la société ; il doit produire les catégories sociales dominantes d'une société ; il doit se situer dans le mode de production dominant d'une société ; enfin, il doit être reconnu comme dominant par les membres de la société.

« Ainsi, le temps sacré est-il le temps dominant dans les sociétés primitives, le temps religieux celui du Moyen-Âge, le temps de travail celui de l'industrialisation et de la modernité, et, sans aucun doute, le temps libre est-il devenu le temps dominant des sociétés postmodernes » (*op. cit.*). Il ne s'agit pas ici de restituer les termes du débat relatif à la « fin du travail » et l'émergence d'une « société de loisir » au sein duquel Sue s'inscrit en postulant le passage du travail au loisir comme temps dominant¹⁰, qui seront présentés dans le chapitre 4. Plutôt, je cherche à mettre en évidence, avec le concept de temps dominant chez Gurvitch et Sue¹¹, l'intérêt d'étudier ce qui structure le temps des individus, la façon dont ils occupent et perçoivent leur temps, pour comprendre les normes qui régissent la société. Et plus encore, je cherche à étudier dans cette thèse la façon dont les individus occupent et perçoivent leur temps selon qu'ils sont en mesure de choisir comment l'occuper ou non.

La notion de « temps social dominant » chez Gurvitch ou Sue, ou encore de « temps total » chez Durkheim¹² laisse *a priori* peu de place à l'autonomie temporelle individuelle.

10. Sue précise en outre qu'il peut exister un décalage entre la reconnaissance d'un temps comme temps dominant par la société, et sa qualification selon les quatre autres critères : selon lui, la société continue de considérer le temps de travail comme dominant, même s'il a fait place au temps de loisir.

11. On en trouve également une trace dans le concept de « temps-pivot » de Pronovost (1996).

12. Pour Durkheim, le temps tel qu'il est structuré par la société industrielle – c'est-à-dire, son rythme – est un constituant majeur du lien social. Les « moments forts de la vie collective » permis par la réunion des membres d'une société pour une occasion particulière agissent selon lui comme obstacles à l'anomie, et seraient le lieu privilégié de l'évolution des normes de la collectivité, de l'émergence de la pensée collective.

En mettant plutôt l'accent sur la dimension intrinsèquement collective - et par conséquent, inévitablement plus rigidifiée - du temps, ni Durkheim ni Gurvitch ou Sue n'examinent les (im)possibilités objectives qu'ont les individus, les ménages au sein desquels ils sont insérés, les professions qu'ils occupent, de choisir comment occuper leur temps. Pourtant, le temps social - plutôt, les temps sociaux - mérite d'être étudié à l'aune de ces possibilités, à l'aune de l'autonomie temporelle des membres de la société. Si l'on suppose que le temps dominant (qu'il s'agisse, à ce stade de l'analyse, du temps de travail rémunéré ou du temps de loisir) est plus socialement valorisé, on peut supposer que l'autonomie temporelle permette aux individus d'y consacrer plus de temps qu'à d'autres activités. Je propose dans cette thèse de considérer l'autonomie temporelle comme un révélateur des normes sociales liées aux usages du temps, comme un outil d'analyse des activités socialement valorisées.

1.2.2 L'autonomie temporelle comme outil d'ajustement des temps contraints

Les temps sociaux sont régis par un ensemble de règles et de contraintes auxquelles les individus sont inégalement capables d'échapper. Dans leurs développements en faveur d'une heuristique des temps sociaux, Lewis et Weigart (1981) adoptent une perspective durkheimienne et énoncent les deux propositions suivantes : « *Proposition 2a : The greater the interdependence of actors, the greater the necessity for temporal synchronisation* » ; et « *Proposition 2b : The degree of difficulty in temporal synchronisation is a positive exponential function of the number of timetables involved.* » (p.453). Si le besoin de synchronisation et

« Le rythme de la vie collective domine et embrasse les rythmes variés de toutes les vies élémentaires dont il résulte ; par suite, le temps qui l'exprime domine et embrasse toutes les durées quotidiennes. C'est le temps total. » (Durkheim, 1912, p.587). Le rythme de la vie collective est produit par la collectivité, et la maintient ; il suppose le groupement des individus, et le permet.

1.2. L'AUTONOMIE TEMPORELLE AU COURS DU TEMPS

la difficulté à se synchroniser augmentent avec le nombre d'emplois du temps concernés, on comprend que des formes d'autonomie temporelle - par exemple, le fait de pouvoir choisir ses horaires - deviennent une ressource à la fois primordiale et socialement différenciée dans les sociétés dites « complexes » (au sens durkheimien du terme, c'est-à-dire, où la division sociale du travail est forte). Les exigences de productivité dans une économie de plus en plus tertiaisée conduisent à une désynchronisation imposée des horaires de travail des uns et des unes, pour assurer une synchronisation entre les consommateurs et consommatrices de services et les prestataires de services.

On observe alors non seulement une interdépendance des emplois du temps, mais bien une interdépendance de l'autonomie temporelle des individus, que l'on trouve partiellement théorisée dans des travaux qualitatifs (Clawson et Gerstel, 2014; Sharma, 2014). Pour Clawson et Gerstel (2014), les individus coexistent dans une « toile de temps » (*web of time*) au sein de laquelle tous et toutes sont susceptibles de vivre des situations et événements imprévisibles (par exemple, un enfant qui tombe malade, une voiture qui tombe en panne), mais ne sont pas également à même de faire face à cette imprévisibilité (qu'ils qualifient de « normale »), en fonction de leur position de classe et de genre. Par exemple, l'imprévisibilité rencontrée par un médecin devant prendre un patient en urgence peut se répercuter sur sa propre journée de travail, mais aussi sur celle de sa secrétaire, qui ne dispose pas du même contrôle sur ses horaires, ou encore sur celle de sa partenaire, si elle doit, par exemple, aller chercher leur enfant à sa place. Pour Sharma, « *individual experiences of time depend upon where people are positioned within a larger economy of temporal worth* » (Wajcman et Dodd, 2017, p.133), une économie au sein de laquelle les classes sociales supérieures peuvent agencer leur emploi du temps quotidien *parce que* les classes populaires doivent s'y calibrer. Le secteur des services à la personne, largement féminisé, illustre bien cette asymétrie. Ces analyses laissent penser que les inégalités d'autonomie temporelle seraient décisives dans l'articulation et l'ajustement

des individus à leurs contraintes professionnelles et familiales, elles-mêmes déterminées par leur classe et leur genre.

C'est ce que montrent Goodin *et al.* (2008) dans leur ouvrage *Discretionary Time*, qui porte spécifiquement sur les inégalités « d'autonomie temporelle » entre hommes et femmes dans différents contextes nationaux. Les auteurs définissent l'autonomie temporelle par le « temps discrétionnaire » (*discretionary time*) qu'elle permet d'obtenir, à savoir un temps théoriquement disponible aux individus une fois remplies les obligations familiales et professionnelles nécessaires pour subvenir à leurs besoins. Ils décrivent l'autonomie temporelle comme « *simply a matter of having control over how one chooses to use one's own time* » (p.31), et le mesurent par la quantité de « discretionary time », qui est du temps « *beyond that necessary to attend to necessary functions* » (p.5) ou « *time the use of which is not dictated by the 'necessities of life'* » - des nécessités qui peuvent être d'ordre biologique, économique ou social. Ils distinguent alors ce « temps discrétionnaire » d'un « temps libre » (*spare time*), le temps effectivement libéré du travail rémunéré et domestique dans une journée, et qui tend à être plus faible que le premier. Autrement dit, même lorsque les individus disposent d'une forte autonomie temporelle et peuvent profiter de davantage de temps libre, ils « choisiraient » de consacrer plus de temps à des temps contraints (le travail rémunéré, surtout pour les hommes, et le travail domestique, surtout pour les femmes).

La conclusion de Goodin *et al.* rejoint deux constats. Le premier est fait par Gershuny (2000), lorsqu'il observe que les catégories supérieures, autrefois qualifiées de « classe de loisir » dans les termes de Veblen et caractérisées par leur habileté à gaspiller du temps (leur « oisiveté »), ont désormais les horaires de travail les plus longs. Ce sur-investissement dans le travail rémunéré serait le signe (et, d'une certaine façon, la cause) d'une valorisation sociale du travail acharné pour une nouvelle classe travailleuse « supérieure » (« *busyness as*

the badge of honor for the new supordinate working class »). Alors que les longues journées de travail deviennent le garant d'un statut social élevé, les horaires décalés et/ou fragmentés sont le signe d'une position sociale subalterne (Lesnard et de Saint Pol, 2008). On observe une « inversion du gradient » (Gershuny, 2000) et une polarisation du temps de travail au sein des sociétés post-industrielles (Schor, 1998). Je cherche ainsi à examiner le rôle de l'autonomie temporelle dans cette polarisation et valorisation du temps de travail dans le chapitre 4. Le second constat est initié par West et Zimmerman (1987) et plus récemment testé dans les articles, entre autres, de Hook (2017) et Pailhé *et al.* (2019), qui s'accordent sur l'idée que le travail domestique est une activité foncièrement genrée que les femmes continuent d'entreprendre indépendamment de leur revenu ou leur nombre d'heures de travail relatifs. Au cours de leur socialisation genrée, les femmes intériorisent une assignation à la sphère domestique (Oakley, 1978) qui les conduit à « performer » leur identité genrée en prenant en charge le travail domestique et parental (Lachance-Grzela et Bouchard, 2010). J'étudie le rôle de l'autonomie temporelle des individus et des couples dans la division genrée du travail dans le chapitre 5.

La deuxième partie de cette thèse vise ainsi à montrer que la polarisation du temps de travail rémunéré d'une part, et la division genrée du travail d'autre part, reflètent les effets d'inégalités d'autonomie temporelle dans le travail rémunéré entre la « classe travailleuse supérieure » et la classe travailleuse, et l'utilisation différenciée de cette autonomie entre les femmes et les hommes. Répondre à cet objectif est permis par une conceptualisation opérationnelle de l'autonomie temporelle. La définition que donnent Goodin *et al.* (2008) de l'autonomie temporelle ne permet pas d'en appréhender les inégalités de formes et d'usages, puisqu'elle confond l'autonomie temporelle avec l'allocation temporelle qu'elle permettrait (ou non) d'obtenir. Selon les auteurs, ce sont les durées de travail rémunéré et domestique « strictement nécessaires » qui détermineraient, par défaut, l'autonomie dont disposent les

individus (leur temps théoriquement « libre »). Mais avoir du temps théoriquement disponible, ne signifie pas avoir les moyens de l’agencer. Warren (2003) distingue ainsi la dimension « d’autonomie » du temps, qui rend compte d’un « contrôle personnel sur son temps », d’une dimension « chronologique », renvoyant à la quantité de temps disponible, ou suffisante (p.735). En adoptant une définition de l’autonomie temporelle comme un ensemble de conditions de travail, et donc indépendante de l’agencement des temps qu’elle permet (ou non) d’obtenir, je peux interroger et caractériser les liens entre les formes d’autonomie temporelle, les articulations des temps, et les normes sociales que ces formes d’organisation mettent en exergue. Ces normes ne sont pas révélées au travers des seuls rythmes et durées quotidiennes, c’est-à-dire, dans les articulations de temps au quotidien, mais également dans la façon dont les individus perçoivent et présentent ces articulations, et décident ou non d’en changer.

1.2.3 Étudier l’autonomie temporelle de manière dynamique et subjective

En tant qu’outil d’ajustement des temps contraints, l’autonomie temporelle est amenée à évoluer et/ou être utilisée différemment au cours de la vie des individus, selon qu’ils ont des enfants, des parents à charge, des responsabilités professionnelles lourdes. Les individus peuvent être amenés à désirer et rechercher davantage d’autonomie temporelle lorsqu’ils sont confrontés à ces contraintes familiales et professionnelles, ou en amont. Les jeunes femmes peuvent anticiper les charges familiales qui pèseront sur elles et s’orienter dans des professions ou secteurs qu’elles jugent plus compatibles avec une vie familiale, tandis que les hommes peuvent anticiper une certaine pression financière avec l’arrivée des enfants et s’orienter vers des professions ou secteurs plus rémunérateurs et dans le même temps, plus contraignants temporellement (Murray et Cutcher, 2012). Que ces besoins en autonomie temporelle soient

1.2. L'AUTONOMIE TEMPORELLE AU COURS DU TEMPS

anticipés ou vécus, ils reposent sur la perception qu'ont les individus de leurs contraintes et de leurs marges de manoeuvre quotidiennes ou futures et des ressources qu'ils estiment nécessaires ou suffisantes pour y faire face.

Pour Grossin (1996), les ressources nécessaires aux individus pour qu'ils parviennent à agencer leur temps comme ils l'entendent sont avant tout d'ordre organisationnel. Il fait dépendre l'articulation quotidienne des temps sociaux d'un calcul individuel, une « équation temporelle », aboutissant à des « gagnants » et des « perdants », fracture qui ne recoupe pas parfaitement les caractéristiques sociales des enquêtés. Les « gagnants » parviennent à consacrer du temps aux activités qu'ils souhaitaient réaliser, et témoignent de « compétences » temporelles particulières, telles qu'une capacité d'organisation ; les perdants n'y parviennent pas, sans nécessairement manquer des ressources économiques ou sociales pour y parvenir. L'analyse de Grossin rejoint celle de Goodin *et al.* (2008) lorsqu'ils avancent l'idée d'une « illusion de pression temporelle » : les individus qui déclarent ressentir le plus de pression temporelle (les parents bi-actifs dans des positions managériales) sont également les plus « temporellement autonomes », c'est-à-dire qu'ils sont financièrement plus libres de travailler moins d'heures et d'externaliser davantage de tâches ménagères, et ils pourraient donc occuper leur temps différemment. Ils sont, dans les termes de Grossin, « perdants ». Outre leur confusion de l'autonomie temporelle avec le temps disponible (voir section 1.2.2), ce constat souligne néanmoins une dimension importante de l'autonomie temporelle : la déconnexion entre l'autonomie temporelle objective, et l'autonomie temporelle perçue.

Cette déconnexion peut être comprise par deux mécanismes de socialisation différents, donnant lieu à deux types de dissonance : le remplacement d'une contrainte extérieure par une auto-contrainte pour les plus autonomes (Elias, 1996), et l'ajustement des espérances subjectives aux chances objectives pour les plus contraints (Bourdieu, 1977, 1997). Dans le

premier cas, disposer d'une forte autonomie temporelle ne suffirait pas à libérer les individus d'une contrainte invisible et intériorisée. C'est notamment ce qui ressort du « paradoxe de l'autonomie », mobilisé pour expliquer le comportement des travailleurs indépendants qui mettent à profit leur forte autonomie temporelle pour travailler plus et sur des horaires atypiques (Shevchuk *et al.*, 2019). De la même manière, Cousin (2006) décrit le paradoxe du nouveau modèle productif : « La contrainte ne s'exerce plus par des formes de contrôle visibles et limitant les marges d'action des salariés, mais par une promesse, rarement tenue, d'exaltation de soi par un engagement sans fin dans le travail : en pensant travailler pour lui, pour sa réussite ou son plaisir, le salarié ne fait que travailler pour son entreprise et sa quête de profit » (p.59). Dans le second cas, disposer d'une forte autonomie temporelle permettrait aux individus de se projeter dans l'avenir en élargissant leur champ des possibles, et inversement, disposer d'une faible autonomie temporelle refermerait ces possibilités. Les individus les plus contraints, par manque de choix, pourraient « faire de nécessité vertu » (Bourdieu, 1977) et être amenés à rationaliser leur articulation quotidienne et ne pas vouloir en changer ; les plus autonomes, par abondance de choix, pourraient aspirer à un quotidien ajusté, perfectionné, et juger plus sévèrement leur situation actuelle (Schwartz, 2007).

Le type d'autonomie dont disposent les individus serait alors constitutif de leur autonomie perçue, bien que différent de celle-ci. Grossin construit une échelle d'attitude temporelle plus ou moins réglée, attitude qu'il suggère être le *produit* de contraintes temporelles fortes plutôt que la cause : « [...] n'est-ce pas au contraire parce qu'il est conduit à ménager et aménager son temps que [l'individu réglé] en vient à considérer que le temps c'est de l'argent ? Aux yeux de l'individu lui-même, c'est l'attitude qui dirige son comportement. Et sans doute intervient-elle. Mais n'est-ce pas de façon seconde comme renforcement et justification d'un comportement par ailleurs provoqué, imposé, façonné ? » (Grossin, 1974, p.160). Le cas particulier des horaires de nuit choisis permet d'illustrer la façon dont l'autonomie (ou son

absence) peut être recherchée, mais également rationalisée par les individus. Dès lors qu'ils permettent aux parents d'être présents pour accompagner leurs enfants à l'école, les récupérer et passer la soirée avec eux, les horaires de nuit (particulièrement répandus dans les professions de la santé notamment) sont parfois une solution choisie (c'est-à-dire, demandée auprès de leur responsable) par les salariés, et majoritairement, les salariées (Devetter, 2006; Bouffartigue et Bouteiller, 2012; Täht et Mills, 2016). Il s'agit là d'un « choix » sous d'importantes contraintes, à savoir, choisir entre des horaires décalés la nuit, le matin ou le soir, ces deux dernières options réduisant davantage le temps de synchronisation familial possible. Pour autant, il est présenté et intériorisé par les acteurs comme une préférence individuelle.

La troisième partie de cette thèse cherche à interroger de front les oppositions trop souvent caricaturales entre choix et déterminisme, autonomie et contrainte, entre l'expression d'une préférence et l'intériorisation d'une norme, de deux manières. D'une part, j'étudie ce qui conduit les individus à changer (ou ne pas changer) d'autonomie temporelle au cours de leurs parcours professionnels et familiaux, dans le chapitre 6. D'autre part, je confronte l'autonomie temporelle objective des individus à la perception qu'ils en ont, dans le chapitre 7. Dans son analyse des paysans kabyles, Bourdieu souligne l'importance d'étudier leurs « conditions d'existence » en rapport avec les perceptions qu'ils en ont, et à l'aune des multiples temporalités qui les structurent : « étant donné que les pratiques (économiques ou autres) de chaque agent ont pour racine commune le rapport qu'il entretient objectivement, par la médiation de l'habitus qui est lui-même le produit d'un type déterminé de condition économique, avec l'avenir objectif et collectif qui définit sa situation de classe, seule une sociologie des dispositions temporelles permet de dépasser la question traditionnelle de savoir si la transformation des conditions d'existence précède et conditionne la transformation des dispositions ou l'inverse, en même temps que de déterminer comment la condition de classe peut structurer toute l'expérience des sujets sociaux, à commencer par leur expérience économique, sans agir

par l'intermédiaire de déterminations mécaniques ou d'une prise de conscience adéquate et explicite de la vérité objective de la situation. » (Bourdieu, 1977, p.12).

Trois questions sont donc abordées dans cette thèse. Dans un premier temps, il s'agit d'identifier les formes d'autonomie temporelle qui existent dans l'emploi salarié, et dans quelle mesure leur distribution reflète des inégalités de classe et de genre. Dans un deuxième temps, ces formes d'autonomie temporelle sont confrontées aux rythmes et durées de travail rémunéré et domestique des individus et des couples. Dans un troisième et dernier temps, je m'intéresse à l'autonomie temporelle dans une perspective dynamique et subjective, en étudiant la façon dont l'autonomie temporelle peut évoluer au cours du temps et permettre (ou non) aux individus de vouloir ou d'imaginer en changer. Ces questions sont abordées par une combinaison de méthodes quantitatives et qualitatives, présentées ci-après.

1.3 Une approche mixte de l'autonomie temporelle

1.3.1 « Objectiver » l'autonomie temporelle et ses usages

Si l'autonomie est une notion qui pose problème conceptuellement en sociologie, elle soulève également un ensemble de questions méthodologiques. En comprenant l'autonomie temporelle comme une caractéristique (multidimensionnelle) de l'emploi, plutôt que comme une qualité humaine inaliénable, cette recherche vise à saisir finement les marges de manœuvre et les contraintes des individus salariés dans l'organisation de leur temps de travail - ce que, comme précisé plus haut, les travaux antérieurs n'ont pas toujours visé - ainsi que les façons dont ils organisent leurs journées - ou du moins, dont leurs journées sont organi-

sées. Mais comment saisir ces éléments ? S'interrogeant sur les difficultés à mesurer la valeur accordée au travail, Dominique Méda (2010a) pose la question suivante : « Mais comment accéder à la 'réalité', voire à la 'vérité' de ce que pensent les individus de leur travail, de l'importance qu'ils lui accordent, de ce que le travail représente pour eux : une obligation, un moyen de s'exprimer, une contrainte, un plaisir... ? » De la même manière, l'étude du temps (les possibilités de l'agencer, les façons de l'agencer, les raisons de cet agencement) se heurte, inévitablement, à la question de la « réalité » : de quelle autonomie disposent « réellement » les individus, comment l'utilisent-ils « réellement », et quelles sont les « vraies » motivations de cette utilisation ? L'autonomie pourrait se prêter aux mêmes types de biais que la valeur du travail : dès lors qu'il serait plus socialement valorisé et valorisant de se déclarer, et même, de se représenter comme autonome, les individus pourraient tendre à surestimer leur autonomie temporelle au travail. Elle pourrait par ailleurs révéler la valeur sociale du travail, et conduire les individus à « tricher » (Méda, 2010a), en insistant davantage, par exemple, sur les utilisations de leur autonomie à des fins professionnelles (travailler plus) que personnelles (accorder plus de temps à des activités de loisir).

Dans le cas de la valeur du travail, Méda revient sur un ensemble d'approches qui visent à minimiser les biais de reconstruction et de désirabilité sociale qui pourraient conduire les individus à surestimer l'importance qu'ils accordent au travail. Goldthorpe *et al.* (1968) préconisent de s'en tenir aux pratiques plutôt qu'aux discours (par exemple, le fait de ne pas changer d'emploi sera considéré par les auteurs comme la marque d'un certain degré de satisfaction dans l'emploi en question). Les grandes enquêtes statistiques¹³ permettent une approche comparative en interrogeant de larges échantillons représentatifs sur leur rapport subjectif au travail, la « place » ou « l'importance » du travail dans leur vie. Baudelot et Gol-

13. Parmi les enquêtes françaises, Méda cite notamment « Histoire de vie - Construction des identités » de l'INSEE ou « Travail et Modes de vie » instiguée par Christian Baudelot et Michel Gollac avec la DARES et l'INSEE (intitulée « Travail et Bonheur » par ses concepteurs) ; les enquêtes internationales citées sont l'EVS (*European Value Survey*), l'ISSP (*International Social Survey Program*) et l'ESS (*European Social Survey*).

lac (2003) utilisent des questions détournées pour mesurer cette importance (par exemple, en demandant aux individus s'ils aimeraient que leurs enfants s'engagent dans la même activité qu'eux). De la même manière, on pourrait imaginer des solutions pour se rapprocher de la « réalité » de l'autonomie temporelle et ses usages : étudier les pratiques, autrement dit, les usages du temps, plutôt que les récits ou estimations des individus ; mobiliser des grandes enquêtes statistiques afin de comparer les déclarations des individus à partir d'échantillons représentatifs ; appréhender les perceptions qu'ont les individus de leur autonomie par des questions indirectes. Dans cette thèse, ces trois approches sont mobilisées tour à tour : j'analyse des données de questionnaire sur les conditions de travail et les usages du temps, issues de deux grandes enquêtes statistiques et représentatives présentées brièvement ci-après ; j'inclus, dans des entretiens menés auprès d'individus salariés, des questions indirectes m'informant sur leur autonomie et la façon dont ils l'utilisent. Enfin, dans ces entretiens, je prends le parti de m'intéresser aux discours et déclarations des individus *en tant que tels*, en tant que les représentations du monde et d'eux-mêmes qu'ils souhaitent véhiculer, plutôt que comme des déformations plus ou moins importantes d'une réalité substantielle.

L'enquête *Emploi du temps* L'enquête *Emploi du temps* 2010 (ci-après EDT 2010) est la cinquième d'une série d'enquêtes réalisées depuis 1966 par l'INSEE, en collaboration avec le Ministère du Travail (Dares), le Ministère de l'Éducation nationale (Depp), le Ministère des Affaires sociales (Drees), et la Cnaf. Elles remplacent alors les enquêtes dites « Budgets-temps », qui répondaient à une même logique : l'appréhension, de la façon la plus fine possible, de l'emploi du temps d'une population. L'enquête EDT permet ainsi de recueillir des informations précises sur l'usage que font les individus de leur temps et propose des possibilités d'analyses quantifiées de la vie quotidienne, telles que l'étude des durées accordées à une activité ou des rythmes quotidiens selon la population observée. Elle constitue une « source

majeure » dans la mesure des inégalités sociales et économiques et de leur évolution (Ricroch et Roumier, 2011; Ponthieux, 2015). Elle est également un outil essentiel dans l'appréhension des modes de vie et de l'articulation des emplois du temps pour les couples (Lesnard, 2009b). Lors de la passation de l'enquête, un individu tiré au sort parmi les 11 ans et plus du ménage (individu dit « Kish ») est interrogé, ainsi que son éventuel conjoint. Selon le protocole de l'enquête, les personnes tirées au sort doivent remplir un ou deux carnets journaliers (un jour de semaine et un jour de weekend), un semainier (renseignant leurs horaires de travail sur la semaine, si elles sont actives), un questionnaire individuel et un questionnaire « ménage ».

Le questionnaire individuel contient des informations riches et rarement aussi exhaustives quant à l'autonomie temporelle des répondants et répondantes. Je mobilise dans cette thèse treize indicateurs qui permettent d'aborder l'autonomie temporelle de façon multidimensionnelle, sans la confondre avec les durées travaillées ni la limiter au mode de détermination des horaires. Ces indicateurs incluent, en plus du choix des horaires, le choix des pauses ou des congés, la possibilité de s'absenter, de ramener du travail à la maison, ou encore le fait de ne pas avoir à pointer. La totalité des variables ainsi que leur distribution au sein de l'échantillon retenu sont présentées plus en détail dans le chapitre 2.

Les carnets journaliers permettent de saisir les pratiques des individus à travers la description, par tranche de dix minutes, de chaque activité principale et secondaire de l'individu, ainsi que leur but, et les éventuels accompagnateurs. Les travaux de Robinson et Bostrom (1994), Robinson *et al.* (2011) et Gershuny et Sullivan (1998) rendent compte de la pertinence des « *time-use diaries* » par rapport aux estimations *a posteriori*¹⁴ pour connaître le temps que les individus allouent aux activités, leur séquençage et leur contexte. Les carnets, par rapport aux questionnaires classiques, minimisent les biais de mémoire (l'enquêté ou enquêtée

14. À travers des questions demandant aux enquêtés et enquêtées d'estimer le temps qu'ils et elles consacrent habituellement au travail rémunéré ou aux tâches domestiques, par jour ou par semaine.

ne remplissant son carnet que sur une journée) et de désirabilité sociale (l'enquêté ou enquêtée remplissant son carnet seule plutôt que dans une situation d'interaction avec l'enquêteur ou enquêtrice)¹⁵. Les questionnaires individuels et ménage apportent également des éléments essentiels à notre étude, à travers un ensemble de questions portant sur l'autonomie temporelle des individus, données rarement disponibles dans des enquêtes statistiques en général et des enquêtes de type « budget-temps » en particulier, ainsi que des questions relatives à la situation socio-économique, démographique et familiale des individus, entre autres.

L'enquête *Conditions de travail* L'enquête *Conditions de travail* (ci-après CDT) de la DARES permet d'étudier, depuis 1978, les conditions de travail des personnes actives occupées françaises en termes d'horaires, de rythmes de travail, ou d'organisation du travail (Beque *et al.*, 2019b), d'autonomie au travail (Algava et Vinck, 2015; Beque *et al.*, 2019a), de vécu du travail (Algava et Vinck, 2016), ou encore en termes de risques, de sécurité ou de conflits au travail. Les données de l'enquête CDT permettent, d'une part, de reproduire et corroborer ou nuancer les analyses menées sur l'enquête EDT à partir d'un échantillon plus large et plus récent (2019 pour la dernière enquête en date). Les données sont néanmoins moins exhaustives en termes d'autonomie temporelle, et l'on ne peut les relier aux usages du temps. D'autre part, elles permettent d'adopter une approche longitudinale de l'autonomie temporelle, dans la troisième partie de cette thèse. Depuis 2013, l'enquête est reconduite tous les trois ans et suit un panel d'individus, dont on peut observer l'évolution des conditions de travail ou de vie, et les mécanismes potentiels qui les expliquent (Halaby, 2004). Je mobilise

15. Robinson *et al.* (2011) se réfèrent notamment à l'étude de Chase et Godbey (1983) qui, en comparant la réponse des membres de clubs de tennis et de natation à des questions concernant leur fréquentation de ces établissements au cours des 12 derniers mois, aux registres de ces clubs, ont pu voir que plus de la moitié des individus avait surestimé leur participation de plus de 100%. Les informations recueillies à partir des carnets sembleraient permettre une meilleure appréhension des pratiques culturelles et sportives des individus (pratiques particulièrement susceptibles de faire l'objet de biais de désirabilité sociale) qu'une exploitation des données des questionnaires individuels classiques. Néanmoins, l'échelle d'une seule journée dans la méthode des carnets entraîne souvent des effectifs assez faibles pour chaque pratique isolée, contrairement aux questions portant sur des pratiques à l'échelle d'un mois, voire d'une année (Cushman *et al.*, 2005).

dans cette thèse les données des éditions 2013, 2016 et 2019 de l'enquête.

1.3.2 Faire dialoguer les méthodes quantitatives

J'adopte dans cette thèse une approche mixte de plusieurs façons. Dans un premier temps, la diversité du matériau quantitatif que j'exploite et les différentes questions de recherche posées au fil des chapitres me conduisent à articuler un ensemble de méthodes quantitatives. Dans le chapitre 2, je cherche à construire un espace d'autonomie temporelle et identifier les déterminants de sa structure différenciée, à partir d'une analyse géométrique (analyse des correspondances multiples, ou ACM) et de modèles de régressions linéaires (OLS). Plutôt que de penser la première comme une méthode « exploratoire » et/ou « descriptive » et la seconde comme une méthode « confirmatoire » et/ou « explicative », je considère ces deux méthodes comme deux façons complémentaires d'éclairer les liens qui existent entre l'autonomie temporelle des individus et leurs caractéristiques socio-démographiques, professionnelles et organisationnelles (Rouanet *et al.*, 2002), la première en tenant compte de l'interdépendance entre les variables d'autonomie temporelle et leur structure, la seconde en identifiant le poids relatif des déterminants de leur structure (Biland *et al.*, 2008). L'ACM me permet de construire l'espace de l'autonomie temporelle à partir de 13 indicateurs, et d'étudier son homologie avec l'espace social. Les modèles de régression linéaire multiple me permettent de mesurer le poids des caractéristiques individuelles d'une part, et organisationnelles d'autre part, dans la détermination des dimensions de cet espace.

Dans le chapitre 3, j'élabore une typologie de l'autonomie temporelle à partir de l'espace construit dans le chapitre 2. L'association des analyses géométrique et classificatoire est désormais relativement courante en sociologie, et particulièrement adaptée pour combiner

une approche - et une visualisation - relationnelle permise par l'étude des plans d'une ACM, et une approche en termes d'idéaux-types aux caractéristiques saillantes permise par l'étude des classes issues d'une classification ascendante hiérarchique (ou CAH)¹⁶ (Husson *et al.*, 2010). J'identifie dans ce chapitre huit types d'autonomie temporelle, typologie qui constitue par la suite un outil d'analyse pour déchiffrer les liens entre l'autonomie temporelle et les usages du temps dans les chapitres 4 et 5.

Ces chapitres mobilisent les données temporelles issues des carnets d'activité de l'enquête EDT, et des méthodes d'analyse adaptées à ce type de données : l'analyse de séquence et l'analyse typologique (Lesnard, 2009a; Lesnard et Kan, 2011). Le chapitre 4 dessine des journées types individuelles et leurs associations avec les types d'autonomie, mobilisant pour cela une représentation visuelle permise par l'analyse géométrique (analyse factorielle des correspondances). Le chapitre 5 dessine des journées types de couple et leurs associations avec des types d'autonomie de couple, mobilisant alors un modèle de régression multinomial. Enfin, le chapitre 6 explore l'évolution de l'autonomie temporelle en s'appuyant sur une analyse de panel à partir de modèles de régression avec effets fixes. Ce type de modèles permet de comparer les individus non pas entre eux, mais avec eux-mêmes à différents moments dans le temps. Les « effets fixes » permettent de contrôler l'hétérogénéité inobservée entre les individus, soit l'information que l'on ne peut saisir à partir de nos données d'enquête, et qui pourrait affecter les variables d'autonomie temporelle. Ces modèles viennent compléter les analyses transversales, et donc, statiques, menées dans les chapitres précédents, en étudiant la dynamique des changements d'autonomie temporelle au cours du temps.

16. Coenen-Huther (2003) rappelle que l'idéal-type ne doit pas être confondu avec le type moyen, qu'il s'agit d'une « construction intellectuelle obtenue par accentuation délibérée de certains traits de l'objet considéré » et non de « banales opérations de typologie » (p.532). La typologie élaborée dans le chapitre 3 s'appuie sur des statistiques moyennes, mais vise précisément à identifier un trait saillant considéré empiriquement et théoriquement comme spécifique à un type plutôt qu'un autre. Les noms de chaque type d'autonomie reflète la spécificité et l'exagération de cette caractéristique.

1.3.3 Enrichir et compléter les données quantitatives

La seconde façon dont j'adopte une approche mixte est en combinant des méthodes quantitatives et qualitatives. Les intérêts à combiner raisonnement statistique et méthodes qualitatives sont désormais largement documentés par les sciences sociales (Dietrich *et al.*, 2012). Ces méthodes mixtes (« *mixed methods* ») peuvent renvoyer à beaucoup de dispositifs d'enquête différents - selon, entre autres, ce que l'on fait rentrer sous les appellations de « quantitatif » et « qualitatif » - et répondre à différents objectifs (Small, 2011). Mon dispositif d'enquête est mixte en ce qu'il repose sur différents types de matériau, à savoir des données d'enquêtes statistiques et des entretiens semi-directifs, et ce dans une optique de « complémentarité » - qui repose sur l'idée selon laquelle « *any given type of data can produce only a given kind of knowledge* » (p.64) - et de « triangulation » des résultats - « *when attempting to ensure that [my] findings do not depend primarily on the particular kind of data collected* » (p.63). L'analyse quantitative menée à partir de l'enquête EDT permet de déceler des types d'autonomie et les rythmes quotidiens qui leur sont associés. Partant de cette typologie, le volet qualitatif de l'analyse vise, dans un premier temps, à mieux rendre compte des mécanismes qui conduisent de l'un à l'autre - soit, d'un certain type d'autonomie, à une certaine organisation du quotidien. Il s'agit donc de dévoiler, à travers des entretiens semi-directifs, à la fois les façons dont les conditions constitutives de la position sociale des individus d'une part, et constitutives de leur position au sein d'un champ professionnel spécifique d'autre part, contribuent à façonner non seulement une certaine organisation du temps, mais un certain rapport à celle-ci.

Dans un second temps, les entretiens permettent d'illustrer et d'approfondir ou nuancer les dimensions et types d'autonomie obtenus à l'issue des analyses quantitatives, en mettant

au jour les contraintes temporelles que les individus connaissent et reconnaissent au-delà des seules modalités de leur contrat de travail, et les principes qui guident leur organisation quotidienne du temps. Les entretiens sont l'occasion d'incarner et d'illustrer les résultats statistiques, *et* d'apporter des éléments supplémentaires, que l'on ne pourrait pas saisir à l'aide des seules données d'enquête, quant à la façon dont « concrètement et pratiquement chacun s'y prend pour faire face à sa situation et à ses contraintes (...), *quelles ressources* il possède, de quelle *marge de liberté* il dispose, et de *quelle façon*, à *quelles conditions* et *dans quelles limites* il peut les utiliser » (Crozier et Friedberg, 1977, p.458). Ces éléments relevant davantage de l'ordre du discours que des pratiques, ils peuvent, et tendent à être discrédités en tant que représentation « réelle » ou « réaliste » du quotidien des individus et à « [interroger quant au] rapport entre ce qui est dit et ce qui s'est passé, effectivement, précisément, exactement, au juste » (Demazière, 2007, p.88). La tentation de prendre le discours des enquêtés et enquêtées « à la lettre » est qualifiée par Jerolmack et Khan (2014) de « *attitudinal fallacy* », écueil dans lequel tomberaient souvent, selon eux, les sociologues qualitativistes qui s'appuient exclusivement sur des entretiens, en ce que les entretiens seraient nécessairement désincarnés du contexte et de l'expérience quotidienne des individus par rapport à de l'observation directe. Mais la valeur heuristique des discours des enquêtés et enquêtées ne réside pas tant dans la juste description de leur quotidien - dans le cas présent, de leur autonomie temporelle -, que dans la perception qu'ils et elles en ont et choisissent de relater. Comme l'écrit Demazière, « la question de la fidélité d'un discours produit en situation d'entretien de recherche par rapport à des 'faits' tels qu'ils se sont effectivement passés n'a de sens que si l'on privilégie la fonction descriptive ou informative du langage comme représentation d'une réalité déjà là, indépendante de sa catégorisation. (...) Mais une autre fonction du langage peut être privilégiée, le considérant comme un moyen d'ordonner le monde social, de l'organiser, de le catégoriser, de lui donner du sens, de le construire » (2007, p.95).

Si le discours des enquêtés et enquêtées m'intéresse en tant que tel, il peut cependant également être mobilisé comme « factuel », ou informatif, selon la façon dont les entretiens sont conduits. Small (2017) identifie trois écueils dans la façon dont les enquêtés et enquêtées peuvent relater leurs expériences : « *the tendency of people to describe what they believe typically happens, rather than what actually happened; the tendency of people to represent their motivations as rational; and the tendency of people to represent their actions as intentional, rather than unexpected* » (p.189). Il propose alors trois techniques, permettant de répondre à ces trois problèmes, techniques que j'ai également utilisées dans la conduite des entretiens. La première consiste à demander aux enquêtés et enquêtées des exemples récents de leur quotidien plutôt que de se satisfaire de présentations générales¹⁷. La seconde consiste à utiliser l'entretien pour sonder et vérifier les propos des enquêtés et enquêtées, ce qu'il qualifie de « *counterfactual questioning* » : « *the idea is to probe the interviewee's account of motivation *m* as the reason to approach person *P* to discuss topic *t* by examining what would have happened if the core elements of the event they described had not occurred* » (p.191). Enfin, la troisième consiste à interroger le contexte dans lequel l'action ou la situation présentée par l'enquêté ou l'enquêtée comme intentionnelle a eu lieu, pour tenter de distinguer les situations imprévues présentées *a posteriori* comme intentionnelles de situations effectivement instiguées par l'enquêté ou enquêtée. Si l'on ne peut considérer les discours tenus par les enquêtés et enquêtées comme une représentation exacte de leurs « véritables » pratiques (pas plus que ne le seraient leurs déclarations dans le cadre d'enquêtes statistiques), ces techniques permettent néanmoins d'accéder à leur vécu.

17. Plutôt que de leur demander de me raconter une journée « typique » de travail, je demandais ainsi aux individus en début d'entretien de retracer leur journée de la veille, et je posais des questions de vérification pour m'assurer de la cohérence de leur restitution.

1.3.4 Différentes façons d'imbriquer les méthodes

Recueillir des données mixtes Les façons d'imbriquer les données quantitatives et qualitatives sont désormais nombreuses en sciences sociales (Onwuegbuzie et Collins, 2007; Teddlie et Yu, 2007), et les questions qui se posent dans le cadre de cette imbrication le sont également. Un premier ensemble de questions relève de la collecte de matériaux de nature différente mais qui peuvent néanmoins tenir ensemble. Pour que les données qualitatives et quantitatives puissent se compléter d'une part, se corroborer ou contredire d'autre part, j'ai procédé de deux manières. Dans un premier temps, j'ai élaboré le profil des individus que je souhaitais interviewer à partir de mes résultats statistiques; dans un second temps, j'ai intégré des questions issues des enquêtes statistiques exploitées dans ma grille d'entretien dans le cadre des entretiens.

La première partie des entretiens (17 personnes au total) a été réalisée par le biais d'interconnaissances. Les analyses statistiques (dont les résultats sont présentés dans les chapitres 2 et 3) révélant un lien particulièrement fort entre les dimensions ou les types d'autonomie temporelle et la catégorie socio-professionnelle et profession détaillée des individus, les enquêtés et enquêtées ont été sélectionnés à partir de leur profession, et, autant que possible, à partir de leur genre, afin d'explorer les dimensions genrées de l'utilisation de l'autonomie temporelle, au quotidien et sur le long terme. La seconde partie des entretiens (14 personnes au total) a été réalisée par le biais d'une post-enquête, opportunité rare en sociologie qui permet d'effectuer des entretiens qualitatifs auprès de l'échantillon d'une enquête quantitative - en l'occurrence, l'enquête CDT 2016. La combinaison d'entretiens par interconnaissance et par post-enquête a avant tout découlé de difficultés pratiques liées à la post-enquête, quant aux délais d'accès aux données personnelles d'une part, et au faible taux de réponse des

enquêtés et enquêtées d'autre part, mais présente un certain nombre d'avantages. L'intérêt de mener des entretiens par interconnaissance tient avant tout à la possibilité d'établir une relation de confiance avec les personnes enquêtées plus facilement et rapidement lorsqu'elles sont recrutées par une personne de leur entourage. La post-enquête, quant à elle, permet de contextualiser et d'enrichir les données (déjà particulièrement riches) de l'enquête statistique, et de mettre ainsi en avant les nuances souvent gommées par le format même d'un questionnaire (Peugny, 2009; Savage et Gayo, 2011). Une justification implicite de ce type d'approches réside dans le processus de sélection supposé *aléatoire* des personnes enquêtées : le tirage au sort des individus au sein d'une base d'enquête se prémunirait d'un ensemble de biais liés à une sélection par interconnaissance, par des réseaux sociaux, par des syndicats, par un intermédiaire particulier, selon une conception plutôt quantitativiste des méthodes qualitatives (Small, 2009).

Si ces deux motivations font partie du choix de conduire une post-enquête, le réel intérêt de cette approche pour cette thèse tient avant tout à la possibilité de sélectionner les enquêtés à partir d'un ensemble de critères difficilement contrôlables par d'autres biais, à savoir, l'autonomie temporelle des individus. Les entretiens menés par interconnaissance et sur la base de la profession des individus comme « proxy » du type d'autonomie dont ils disposent ont vite montré les difficultés à déduire de la seule profession leurs conditions de travail précises. Pour autant, le tirage ayant dû être réalisé sur les dernières données disponibles au moment de l'enquête, à savoir celles de 2016, et non 2019, ces critères objectivables n'ont pu réduire qu'en partie l'incertitude quant aux conditions temporelles de travail actuelles des enquêtés et enquêtées, incertitude qui s'est vue considérablement renforcée par la crise sanitaire et le confinement liés à la Covid-19. Plutôt que d'invalider le protocole de sélection envisagé, cette contrainte m'a incitée à interroger la stabilité de la typologie initialement établie à partir de l'enquête EDT et reproduite sur les échantillons des enquête CDT 2013 et 2016,

à la fois quantitativement et qualitativement. Quantitativement, cela revient à étudier les changements d'autonomie temporelle, et les changements professionnels et familiaux qui ont pu les provoquer. Qualitativement, cela revient à élucider, au cours des entretiens, les raisons liées aux changements (réels ou perçus) d'autonomie des individus, et de pouvoir alors mieux comprendre leurs liens avec les emplois du temps quotidien et dispositions temporelles.

L'échantillon final de la post-enquête a pu être sélectionné sur la base de critères plus fins que l'échantillon obtenu par interconnaissance. Les critères de sélection étaient la zone géographique (réduite à deux régions : les Hauts-de-France, et l'Île-de-France¹⁸), le type d'autonomie (variable issue de l'analyse classificatoire sur CDT 2016), le sexe (la parité étant visée lorsqu'elle est possible¹⁹), la profession (identifiée à partir des professions détaillées les plus sur-représentées dans chaque type aux deux vagues d'enquête), et l'âge²⁰. En raison de la composition sociale différente de chaque type d'autonomie temporelle, et par là des différentes probabilités d'accepter de participer à cette enquête, certains types ont été sur-échantillonnés et d'autres sous-échantillonnés. Du fait de ces nombreux critères de sélection, la supposée représentativité statistique de l'échantillon tiré aléatoirement doit être ici largement nuancée. En plus des restrictions géographiques et des choix sociologiques propres à chaque classe d'autonomie, les individus devaient être tirés aléatoirement parmi ceux qui, ayant répondu aux trois vagues d'enquête (2013, 2016 et 2019), avaient également accepté d'être potentiellement recontactés dans le cadre d'une post-enquête, biaisant l'échantillon en faveur des individus les plus enclins à participer à une enquête sociologique. Pour autant, ce biais de représentativité relativement inévitable à toute enquête qualitative comme quantitative ne remet pas en question la pertinence sociologique des récits recueillis, nécessairement

18. La restriction géographique devait permettre, initialement, de conduire les entretiens en personne, mais la situation sanitaire m'a *in fine* contrainte à réaliser l'essentiel des entretiens par téléphone ou visioconférence.

19. Certaines professions - en outre, les assistantes maternelles - étaient non mixtes dans l'échantillon - en l'occurrence, uniquement des femmes - et n'ont pas permis d'atteindre la parité de ce sous-échantillon.

20. Le critère d'âge a été fixé pour pallier l'âge moyen relativement jeune des personnes sélectionnées par interconnaissance.

particuliers et socialement situés (Small, 2009).

Le corpus final d'entretiens est composé de 38 entretiens, réalisés avec 31 enquêtés et enquêtées. La présentation détaillée de ce corpus est disponible en annexe (voir tableau 8.1). Parmi les personnes interrogées avant le premier confinement instauré en mars 2020, sept ont été ré-interrogées au cours de ce premier confinement. Les entretiens ont duré entre 50 minutes et 3h30. Tous les entretiens depuis mars 2020 ont été réalisés à distance (par téléphone ou en visioconférence). Tous les entretiens ont suivi une structure plus ou moins identique, orientée par la grille d'entretien présentée en annexe (voir page 390). Des questions spécifiques à chaque profession étaient posées, pour déterminer les conditions précises de travail, et donc, l'autonomie temporelle « objective » ; ces questions variaient donc d'un métier à l'autre. Des questions relatives aux conséquences du covid ou du confinement ont été posées à partir de mars 2020 ; trois des personnes interrogées avant la crise sanitaire n'ont pas participé au suivi et n'ont pas eu l'occasion de répondre à ces questions. Les individus sélectionnés par interconnaissance ont eu à répondre aux questions issues de l'enquête CDT et mobilisées pour l'analyse quantitative de l'autonomie temporelle après l'entretien.

Étant donné l'impossibilité de mener un nombre satisfaisant d'entretiens avec l'ensemble des types d'autonomie identifiés dans les analyses quantitatives, j'ai limité la sélection des enquêtés et enquêtées, en priorité, à certains types particulièrement intéressants pour l'analyse des inégalités de classe et de genre (aussi bien en termes de composition que des usages du temps mesurés par l'enquête EDT). D'autres profils ont pu être interrogés, à des fins de comparaison ou lorsque l'accès était facilité. J'ai analysé les 38 entretiens à l'aide du logiciel MaxQDA, en procédant à une annotation détaillée de chaque transcription et en assignant un ou plusieurs codes à chaque passage. Ces codes pouvaient renvoyer aux conditions objectives de l'individu (par exemple, les formes d'autonomie dont il dispose, mais aussi, son origine

sociale, ses études, son parcours professionnel) ; à ses perceptions subjectives (renvoyant à l'appréciation positive ou négative de son quotidien, à sa conception de son autonomie temporelle, de son activité professionnelle, ou encore à ses projections) ; aux normes sociales, intériorisées par ou imposées à l'individu et visibles à travers son discours ; enfin, à ses usages d'autonomie temporelle.

Présenter des résultats mixtes Un second ensemble de questions quant à la façon d'articuler les méthodes tient à l'analyse et la présentation de résultats différents. Je procède alors de différentes manières au fil des chapitres et en fonction de la question étudiée. Les entretiens sont dans un premier temps mobilisés pour incarner et approfondir la caractérisation de l'autonomie temporelle issue de l'analyse quantitative. Des extraits d'entretiens sont mobilisés en tant qu'exemples de la multidimensionnalité de l'autonomie temporelle dans le chapitre 2, et je présente des portraits d'enquêtées et enquêtés parangons de cinq types d'autonomie temporelle, issus de la CAH réalisée dans le chapitre 3. Dans les chapitres 4 et 6, les données quantitatives et qualitatives sont mobilisées séparément et pour aboutir à des résultats de nature différente, quant à la place du temps de travail rémunéré pour les individus salariés (chapitre 4) et aux changements d'autonomie temporelle au cours de la vie (chapitre 6). Enfin, le chapitre 5 s'appuie exclusivement sur des données quantitatives, tandis que le chapitre 7 s'appuie exclusivement sur des données qualitatives. Ces différentes façons d'articuler résultats statistiques et qualitatifs visent à multiplier les points de vue, dégager des tendances générales et éclairer des mécanismes particuliers sur l'autonomie temporelle.

Chapitre 2

Une approche multidimensionnelle de l'autonomie temporelle

Ce chapitre démontre et caractérise la multidimensionnalité de l'autonomie temporelle des personnes salariées. L'émergence de l'autonomie en tant que composante majeure de la relation d'emploi, présentée dans le chapitre 1, a été bien documentée. L'autonomie temporelle, définie comme l'ensemble des libertés dont disposent les individus salariés dans l'organisation de leur temps de travail rémunéré, en est un élément important. Quelques études examinent en détail l'autonomie temporelle d'une profession, d'une organisation ou d'une industrie particulières ; d'autres étendent leur analyse à l'ensemble des salariés mais mesurent l'autonomie temporelle moins finement. J'entends ici réconcilier ces deux approches, en construisant l'espace de l'autonomie temporelle et en étudiant sa structure. Cela me permet de soulever la question des liens entre autonomie temporelle, classe sociale et contexte organisationnel. Si les recherches sur les déterminants de l'autonomie temporelle établissent souvent une distinc-

tion entre les facteurs « professionnels » ou « individuels » (tels que la profession, le niveau de diplôme ou le revenu) et les facteurs « organisationnels » (l'industrie ou la taille de l'établissement), il est rare qu'elles énoncent clairement leurs différentes implications en termes d'inégalités sociales. Mais la profession exercée peut être plus déterminée par et déterminante des ressources économiques, culturelles et sociales d'une personne que l'établissement ou le secteur d'activité. Avoir plus ou moins d'autonomie temporelle, ou certaines formes d'autonomie temporelle plutôt que d'autres, pourrait dépendre avant tout de ces ressources, ou, à l'inverse, des activités spécifiques à une profession, des contraintes propres à un établissement ou une industrie.

Je m'appuie dans ce chapitre sur les données de l'enquête EDT 2010, pour un échantillon de 8100 personnes salariées, et sur des extraits d'entretiens réalisés auprès de 31 personnes salariées. Dans la première partie, je justifie l'intérêt d'une définition multidimensionnelle de l'autonomie temporelle à partir de travaux antérieurs et d'extraits d'entretiens. Je présente les différents indicateurs d'autonomie temporelle retenus, et trois dimensions de l'autonomie temporelle identifiées à partir d'une ACM. La deuxième partie revient sur les conceptions théoriques de la classe sociale et explore ses liens possibles avec l'autonomie temporelle, à partir de l'analyse de la structure sociale de l'espace d'autonomie temporelle construit. La troisième partie étudie le poids relatif de la classe sociale dans la détermination des trois dimensions d'autonomie temporelle.

2.1 Les dimensions de l'autonomie temporelle

2.1.1 Pourquoi étudier l'autonomie temporelle de façon multidimensionnelle ?

Le chapitre 1 a présenté la conceptualisation progressive (et relativement tardive) de l'autonomie temporelle dans le travail rémunéré. Dans une économie dirigée par la production de masse industrialisée, où la fabrication est passée d'une affaire familiale à des activités fragmentées et automatisées dans des usines à grande échelle, les durées et rythmes de travail étaient presque exclusivement imposés par les employeurs (Thompson, 1967), laissant peu de place à l'analyse multidimensionnelle des formes d'autonomie temporelle dans le salariat. Mais alors que le contrôle hiérarchique et industriel que les employeurs exerçaient sur leurs employés et employées a été progressivement remis en question dans le cadre d'un « troisième esprit du capitalisme », « l'autonomie » est devenue un idéal de plus en plus prôné par la direction et une caractéristique d'emploi plus répandue (Boltanski et Chiapello, 1999). La supervision directe par la hiérarchie a cédé la place à une dépendance directe vis-à-vis de la demande externe et à une érosion des horaires standards et stables dans l'industrie des services en pleine croissance (Boulin *et al.*, 2006). On assiste, en France et dans d'autres pays européens, à une baisse de la part d'emplois ouvriers industriels ou employés administratifs qualifiés, et une hausse des emplois subalternes tels que les employés et employées dans les services, d'autant plus exposées aux temps partiels contraints qu'elles sont moins qualifiées (Peugny, 2018), mais échappant dans le même temps au contrôle direct d'un employeur (comme c'est le cas pour les femmes de ménage par exemple) (Peugny, 2021). La supervision directe reste néanmoins largement implantée dans le secteur de l'industrie, créant une grande variété de

contraintes temporelles dans l'ensemble (Boisard *et al.*, 2003), et pour les individus salariés en particulier, et justifiant la nécessité d'une conceptualisation plus poussée de l'autonomie temporelle pour cette population.

L'indicateur le plus communément utilisé pour mesurer l'autonomie temporelle est le mode de détermination des horaires de travail. C'est l'indicateur qu'utilise Lesnard (2009b) lorsqu'il observe qu'au sein des professions salariées, les cadres et professions intellectuelles supérieures sont généralement libres de choisir leurs horaires de travail, tandis que des positions subalternes et peu qualifiées ont dans la grande majorité des horaires imposés. Anttila *et al.* (2015) en étendent la définition, décrivant la « time autonomy » comme « *the ability to control one's own time (start and end times of shifts, breaks, days off, holidays, and total number of work hours)* » mais, en pratique mesurent également l'autonomie temporelle par la seule détermination des horaires de travail. Le mode de détermination des horaires de travail ne peut cependant pas nécessairement, à lui seul, rendre compte de l'autonomie temporelle des individus. Par exemple, la liberté de choisir à quelle heure et jusqu'à quelle heure travailler peut dépendre de l'environnement de travail : dans les contextes professionnels où prévaut un « schéma de dévouement au travail » (*work devotion schema*) (Blair-Loy, 2003), selon lequel le travail devrait être prioritaire et demander un investissement personnel considérable, les individus peuvent ne pas se sentir libres d'exercer leur droit à des horaires librement déterminés sous peine d'être stigmatisés par leur hiérarchie et/ou collègues (Williams *et al.*, 2013). C'est le cas notamment dans le secteur de la finance, étudié par Blair-Loy. Linh, cadre dans la finance, illustre le type d'obstacles auxquels les personnes salariées pourraient faire face dans l'usage de leur liberté horaire :

Extrait d'entretien - Linh (45 ans, cadre dans la finance)

Enquêtrice : Mais on vous a jamais fait de remarques sur vos horaires ?

2.1. LES DIMENSIONS DE L'AUTONOMIE TEMPORELLE

Linh : Alors, enfin, il y a toujours ces... Ces remarques que je trouve un peu déplacées où un jour je suis partie à 16h, parce que je devais absolument récupérer mon grand, j'avais pas de nounou et il fallait que je le récupère. Je suis partie à 16h et là, on m'a dit : « ah, tu prends ta demi-journée » [d'un ton moqueur]. (...) Normalement, si on devait respecter les horaires, je devrais partir à 04h [de l'après-midi]. Je ne le fais pas.

Le mode de détermination des horaires serait alors un instrument de mesure insuffisant pour saisir la situation de Linh. On peut penser à d'autres façons dont la libre détermination des horaires peut être limitée par des contraintes temporelles. Pauline, infirmière intérimaire, explique qu'elle choisit les remplacements qu'elle effectue parmi un ensemble de remplacements proposés, notamment en fonction de leurs horaires. Elle dispose en ce sens d'une liberté sous contrainte, puisqu'elle ne peut pas choisir les horaires de chaque remplacement à proprement dit, mais en choisir un plutôt qu'un autre. Elle doit néanmoins faire avec le risque d'annulation de son remplacement à la dernière minute.

Extrait d'entretien - Pauline (40 ans, infirmière)

Pauline : Donc par contre, ça m'arrive qu'on m'annule.

Enquêtrice : Ah oui ?

Pauline : Des fois au dernier moment. Donc ça, c'est casse-pieds parce que s'il y a deux endroits qui me proposent du boulot, je vais refuser parce que je vais m'engager quelque part. Et si après l'établissement me fait faux bond, bah moi du coup, j'ai tout perdu quoi. (...) Donc ça, ça arrive des fois. Il y a un établissement là pas très loin de chez moi, ils sont pas hyper sérieux avec ça. Euh là, par exemple en septembre, ils m'avaient positionnée sur... Euh... Huit nuits, et ils m'en ont annulées cinq quoi, en m'envoyant un texto en me disant : « Voilà, vos nuits sont annulées ».

L'imprévisibilité à laquelle est confrontée Pauline ponctuellement est largement connue des conductrices et conducteurs routiers interrogés, dont les horaires peuvent être communiqués quelques jours, voire, quelques heures avant leur départ. C'est le cas de Cathy, conductrice routière dans une société de transport de marchandises, qui estime que « *le problème*

qu'on a, c'est qu'on est averti à la dernière minute. Donc, si vous voulez, dès qu'on termine une mission, et bin, on doit téléphoner, savoir où on va. C'est pas tout le temps comme ça, mais c'est quasi... on va dire que c'est souvent quoi. Et donc, on peut rien préparer ». Jérôme, conducteur routier, dit connaître ses horaires « *au jour le jour* », expression que reprend Ludovic, routier également, lorsqu'il explique devoir vivre au jour le jour : « *on vit au jour le jour, on nous entretient à vivre au jour le jour, la preuve c'est que, pour les ordres de mission on vous dit jamais où vous allez* ». L'imprévisibilité des horaires est une dimension essentielle de l'autonomie temporelle, caractéristique du secteur des transports, mais aussi des services. Les personnels des services à la personne, par exemple, doivent ainsi témoigner d'une grande « disponibilité temporelle » en dehors de leurs horaires de travail (Boulin *et al.*, 2006), tandis que les employés et employées de la vente en détail tendent à connaître leurs horaires tardivement et sont exposées à des changements horaires de dernière minute et des variations horaires d'une semaine sur l'autre (Henly et Lambert, 2014).

Au-delà des horaires de début et de fin de la journée, c'est également au cours de la journée de travail que peut s'exercer (ou non) l'autonomie temporelle des individus. Les caissiers et caissières en grande surface sont par exemple soumises à des contraintes de fluidité qui rendent le choix des pauses impossible et qui rendent leur travail largement dépendant de l'affluence (relativement imprévisible) des clients. Monique et Arthur, caissière et caissier dans un hypermarché, expliquent lors de l'entretien le système de « roulement » ou « d'ordre » qui régit leurs pauses, calculées à partir du nombre d'heures travaillées (trois minutes par heure travaillée) et fixées par la chef de zone de manière à ce que le flux ne soit pas interrompu. Leurs demandes de congés sont elles aussi soumises à la validation de leurs supérieurs hiérarchiques, et dépendantes, d'une part, de la clientèle anticipée (déterminée à partir des flux observés l'année précédente) et, d'autre part, des demandes de leurs collègues, et peuvent donc être refusées. Ce fut notamment le cas pour Monique :

Extrait d'entretien avec Monique (59 ans, caissière) :

Enquêtrice : Vous, vous savez déjà quelle période vous allez demander ?

Monique : (...) Bah l'année dernière, j'avais demandé deux semaines en juillet et deux semaines en septembre et en fait, on m'a refusé le mois de septembre. Je me disais : ça va embêter personne, parce que tout le monde demande août, donc je me suis dit... Et en fait, on m'a refusé, j'ai eu qu'une semaine au mois de septembre. J'ai... Et l'autre, je la mets où ? Fin septembre ? J'ai demandé début septembre, « non, non, c'est pas possible non plus, tu mets en mai ou en juin ».

À l'inverse des caissières et caissiers, un ensemble de personnes salariées disposent de grandes marges de manoeuvre dans le choix de leurs pauses, d'autant plus qu'elles seraient amenées à travailler depuis leur domicile. Par exemple, si les enseignantes et enseignants sont contraints par les rythmes institutionnels de l'école sur leur temps de cours, leur temps de travail à la maison peut être agencé librement. Leurs congés, à l'inverse, sont encadrés par le rythme de vacances scolaires de l'Éducation nationale.

Ces exemples ne prétendent pas être exhaustifs ni représentatifs des professions présentées ou de l'ensemble des contraintes auxquelles pourrait faire face la population salariée. Plutôt, ils visent à rendre compte des limites à envisager l'autonomie temporelle de cette population à partir d'un indicateur unique. Certaines études reconnaissent ces limites et adoptent une définition multidimensionnelle de l'autonomie temporelle, incluant le contrôle des heures de travail, des pauses, des congés (Knauth, 1998) et du lieu de travail (Anttila *et al.*, 2015), mais la mesurent rarement de manière multidimensionnelle. Knauth (1998) ne propose pas d'opérationnalisation du concept d'autonomie temporelle, tandis qu'Anttila *et al.* (2015) n'utilisent *in fine* qu'une mesure, le mode de détermination des horaires de travail. D'autres travaux incluent une variété d'indicateurs, rassemblés pour construire un indicateur linéaire (Boisard *et al.*, 2003; Powell et Cortis, 2017). Si cette approche est multivariée, elle ne laisse pas à voir plusieurs dimensions, et repose sur une hypothèse d'uniformité et de linéarité

des indicateurs qui n'a rien d'évident. À ma connaissance, très peu d'études proposent une conception *et une mesure* multidimensionnelles de l'autonomie temporelle. Ala-Mursula *et al.* (2005) identifient deux dimensions de l'autonomie temporelle, le contrôle des heures de travail quotidiennes et le contrôle des jours de congé, tandis que Sweet *et al.* (2014) distinguent la capacité à déplacer le travail, à le réduire ou à le mettre en pause. Les auteurs n'explorent cependant pas les liens entre ces différentes dimensions et la position sociale des travailleurs et travailleuses, ce que ce chapitre - et plus largement, cette thèse - propose de faire.

2.1.2 Comment mesurer l'autonomie temporelle de façon multidimensionnelle ?

S'il semble pertinent de concevoir l'autonomie temporelle comme multidimensionnelle, il reste à savoir comment la mesurer. Une première façon de procéder consiste à identifier *a priori* et théoriquement, à partir des travaux antérieurs, différentes dimensions de l'autonomie temporelle à partir desquelles ou à propos desquelles il serait possible de construire et tester des hypothèses de recherche, par la suite infirmées ou confirmées par des données à déterminer. C'est ainsi que procède Sweet *et al.* (2014). Une seconde approche consiste à « laisser parler les données », et identifier *a posteriori* et empiriquement différentes dimensions à partir de données déjà sélectionnées, dans la lignée de Ala-Mursula *et al.* (2005). Ces deux approches reproduisent une opposition traditionnelle en sociologie, entre un raisonnement déductif ou inductif. Les partisans d'une démarche plus déductive peuvent reprocher aux seconds de confondre données et théorie (Sutton et Staw, 1995)¹, et d'obtenir des résultats trop dépendants des données, qui échapperaient à la sanction d'un raisonnement

1. « *Empirical results can certainly provide useful support for a theory. But they should not be construed as theory themselves* » (Sutton et Staw, 1995, p.374).

2.1. LES DIMENSIONS DE L'AUTONOMIE TEMPORELLE

confirmatoire (Merton, 1968)². Les partisans d'une démarche inductive peuvent se défendre de rendre mieux compte de la réalité observée en ne lui imposant pas une grille de lecture préétablie, reprochant au raisonnement strictement hypothético-déductif de privilégier des « *clean models* » aux « *dirty hands* » (Hirsch *et al.*, 1987). Néanmoins, loin d'être diamétralement opposées, ces deux approches sont souvent amenées à coexister au cours du travail de recherche : les résultats antérieurs guident la recherche de données tandis que les données disponibles informent les questions de recherche posées. Ma démarche ici est à la fois inductive et déductive. J'identifie empiriquement trois dimensions de l'autonomie temporelle à partir d'une analyse des correspondances multiples (ACM), sans poser d'hypothèses préalables sur les liens entre les différentes variables qui servent à la construction de l'ACM. La sélection des variables, inévitablement dépendante des données disponibles, s'appuie néanmoins sur un cadre théorique qui me permet également d'émettre des hypothèses sur les liens entre les dimensions d'autonomie temporelle, la classe sociale et le contexte organisationnel.

À partir des données de l'enquête EDT 2010, je retiens treize indicateurs pour mesurer l'autonomie temporelle, présentés dans le tableau 2.1. En tant qu'un élément structurant essentiel de l'organisation des journées de travail, la libre détermination des horaires est l'indicateur le plus souvent mobilisé pour mesurer l'autonomie temporelle (Golden, 2001; Lesnard, 2009b; Glauber, 2011; Lyness *et al.*, 2012) et est inclus dans l'analyse. Il est complété par deux indicateurs subjectifs : le souhait de modifier ses horaires de travail (ou d'autres horaires) ou le souhait de travailler plus longtemps. Combiner le mode de détermination des horaires avec le souhait de modifier ses horaires de travail permet de mieux saisir l'autonomie réelle des individus, étant donné les obstacles qui peuvent empêcher les individus salariés de

2. Merton fait reposer les « *theories of middle-range* » sur des « *specific hypotheses* » qui seraient « *logically derived and confirmed by empirical investigation* » (Merton, 1968, p.68), par opposition à une approche inductive et « trop » orientée vers les données : « *Nonetheless, a large part of what is now described as sociological theory consists of general orientations toward data, suggesting types of variables which theories must somehow take into account, rather than clearly formulated, verifiable statements of relationships between specified variables* » (Merton, 1968, p.52).

profiter de leur liberté sur les horaires (Williams *et al.*, 2013). Pour la même raison, le souhait de travailler plus longtemps peut saisir le contrôle sur le nombre d'heures travaillées, qui n'est pas mesuré directement dans les données. Si cet indicateur est plus souvent utilisé pour rendre compte d'un ralentissement économique ou de la prévalence du sous-emploi, il permet de distinguer les travailleurs et travailleuses qui peuvent choisir d'ajuster leur nombre d'heures travaillées de celles et ceux qui ne peuvent pas.

Dans la lignée de Boisard *et al.* (2003) et Ala-Mursula *et al.* (2005), j'inclus également le choix des pauses et des congés dans l'analyse. Dans son analyse sur les horaires et l'organisation du travail, Chenu (2002) étudie lui aussi l'autonomie des individus actifs à partir de la possibilité qu'ils ont de prendre des pauses librement ou non, ainsi que de la possibilité qu'ils ont de s'absenter de leur travail librement, difficilement ou pas du tout, ce que j'inclus aussi dans l'analyse.

Le lieu de travail est parfois évoqué (Anttila *et al.*, 2015) mais rarement inclus dans les mesures de l'autonomie temporelle. Possenriede et Plantenga (2014) incluent le télétravail dans leur mesure de la « flexibilité temporelle et spatiale du travail ». J'inclus à la fois la possibilité de travailler à domicile et le lieu de travail, ce qui me permet de dissocier des situations potentiellement très différentes en termes d'autonomie temporelle, entre les professions (souvent très qualifiées) travaillant dans un bureau mais ayant la possibilité (ou l'obligation) de continuer à travailler à domicile, facilitant par exemple l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, et les travailleurs et travailleuses « à domicile » (souvent moins qualifiées), dans le secteur des services à la personne par exemple, dont l'activité dépend de la présence de leurs clients ou patients et ne peut être menée à un autre moment ou dans un autre lieu.

L'imprévisibilité est identifiée comme un élément essentiel de la capacité des travailleurs à façonner leur emploi du temps (Henly et Lambert, 2014; Clawson et Gerstel, 2014). J'inclus donc l'imprévisibilité des horaires dans l'analyse, à l'échelle d'une journée, d'une semaine ou d'un mois. Le fait de conserver ces trois échelles de temps différentes permet de distinguer l'imprévisibilité quotidienne ou régulière, souvent vécue par les professions subalternes dans des secteurs axés sur la demande comme le commerce de détail ou les services à la personne, des formes plus ponctuelles d'imprévisibilité. L'inclusion de trois variables distinctes évite également de devoir catégoriser un grand nombre de combinaisons d'imprévisibilité *a priori*, mais les résultats de l'ACM restent stables lorsque l'analyse est menée avec une unique variable combinée.

Enfin, j'inclus deux variables qui, à ma connaissance, n'ont pas été étudiées dans les travaux précédents sur l'autonomie temporelle (peut-être par manque de données disponibles) : le fait d'être soumis ou non à un contrôle de présence ; et la présence et durée de la pause déjeuner. Le fait de ne pas être soumis à un contrôle de présence offre une plus grande souplesse horaire (arriver légèrement plus tard ou partir légèrement plus tôt, même lorsque les horaires sont imposés), tandis que l'absence de pause déjeuner ou, à l'inverse, une pause très longue peut refléter des horaires fragmentés le plus souvent imposés (Lesnard et de Saint Pol, 2008).

TABLE 2.1 – Distribution des treize indicateurs d'autonomie temporelle

Variables	Modalités	Fréquence (%)
Choix des horaires	Horaires imposés	63.93
	Horaires négociés	22.10
	Horaires libres	13.96
Prévisibilité pour le lendemain	Horaires inconnus (jour)	9.48
	Horaires connus (jour)	90.52
Prévisibilité pour la semaine suivante	Horaires inconnus (semaine)	16.24
	Horaires connus (semaine)	83.76
Prévisibilité pour le mois suivant	Horaires inconnus (mois)	28.23
	Horaires connus (mois)	71.77
Souhait de travailler plus	Travailler plus	26.68
	Ne pas travailler plus	73.32
Souhait de changer...	Ses horaires de travail	24.56
	Les horaires des services	25.29
	D'autres horaires	21.19
	Ne sait pas	28.96
Possibilité de s'absenter	Absence impossible	8.19
	Absence avec perte RTT/salaire	19.92
	Absence avec arrangement	47.10
	Absence libre	24.79
Choix des pauses	Pause imposée	29.63
	Pause libre	70.37
Choix des congés	Congés imposés	38.86
	Congés libres	61.14
Durée de pause déjeuner	Pas de pause déjeuner	12.28
	Pause déjeuner (1h)	65.72
	Pause déjeuner (+ d'1h)	21.99
Contrôle horaire	Contrôle de présence	33.38
	Pas de contrôle de présence	66.62
Lieu de travail	Lieu variable	12.25
	Lieu fixe hors domicile	80.80
	Domicile	6.95
Fréquence du travail à domicile	Jamais	65.81
	Occasionnellement	14.96
	Régulièrement	9.47
	Sans objet	9.75

Source : Enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des salariés et salariées sans valeurs manquantes pour les 13 indicateurs d'autonomie, soit 8100 individus.

Ces treize indicateurs sont inclus comme variables actives dans une ACM pondérée. L'analyse est menée sur l'ensemble des personnes salariées résidant en France métropolitaine et n'ayant aucune valeur manquante pour les treize variables sélectionnées, soit 8100 salariés et salariées³. L'ACM est ensuite reproduite sur des échantillons différents, à partir des variables disponibles dans les enquêtes CDT 2013 dans un premier temps, puis 2016 et 2019. En 2016 et en 2019, deux variables importantes manquantes ou changées (la détermination des horaires de travail et des congés) sont imputées⁴. Seuls les résultats de l'analyse sur les données de 2019 sont discutés dans ce chapitre, par souci de synthèse, et sont inclus en annexe (voir figure 8.4 et 8.5). La reproduction de l'ACM sur des échantillons plus récents (et plus larges) permet de renforcer et d'affiner les résultats retenus, et invitent à les présenter avec la précaution nécessaire. Cependant, la variabilité des questionnaires, à la fois entre les enquêtes EDT et CDT et entre les vagues consécutives de l'enquête CDT, et aussi bien en termes de formulation des questions que des questions incluses ou non, crée inévitablement de la variabilité dans les résultats obtenus, qu'il convient également de ne pas sur-interpréter⁵. Les

3. 123 individus dans la base ont une ou plusieurs données manquantes pour les variables d'autonomie temporelle, dont 36 n'ont que des données manquantes. Parmi ces 36 individus, 32 sont en contrat court (CDD, intérim ou autre); ces contrats ne sont néanmoins pas sur-représentés dans l'échantillon de 123 individus, dont la composition sociale se rapproche également de celle de l'échantillon final.

4. L'imputation est réalisée à l'aide du package « mice » dans R, à partir de l'ensemble des réponses des individus aux autres variables d'autonomie temporelle de l'année en question. Tous les individus pour qui l'ensemble des réponses sont restées inchangées entre les vagues d'enquête ont été préalablement attribués la même réponse qu'en 2013 aux deux variables manquantes. À la différence de la vague de 2016, la vague de 2019 contient une variable relative à la détermination des horaires. Cette variable est cependant présentée en trois modalités différentes (horaires libres, imposés ou sans objet, plutôt que horaires libres, négociés ou imposés). Étant donné que la modalité « sans objet » ne représente que 0,6% de l'échantillon (soit 132 individus) et que son interprétation est difficile, les individus ayant choisi cette modalité sont exclus de l'analyse. Puis, par souci d'homogénéité entre les vagues d'enquête de CDT, et entre les deux enquêtes (CDT et EDT), une nouvelle variable est imputée, avec les mêmes trois modalités qu'en 2013 et que dans EDT. La variable imputée est ensuite corrigée à partir de la variable présente, afin que les réponses « horaires imposés » ne puissent pas être changées en « horaires libres », et inversement. Seules les imputations relatives aux horaires négociés sont conservées.

5. En plus des deux variables absentes mentionnées plus haut, deux différences sont à noter. La variable relative au lieu de travail comporte deux modalités sur le travail à domicile dans EDT - le travail réalisé exclusivement à domicile (qui représente 3,2%) et le travail réalisé partiellement à domicile (3,7%), modalités que l'on a regroupées dans l'ACM et la CAH) - quand elle n'en comporte qu'une (plus rare) dans CDT - le travail réalisé exclusivement à domicile, qui représente seulement 1,5% de la population. Cette modalité, bien que très rare, a été incluse comme modalité active dans l'analyse, mais son exclusion ne perturbe pas les résultats. Les variables relatives à la prévisibilité horaire sont également différentes dans l'enquête CDT,

analyses de robustesse sont donc avant tout interprétées en tendance, et tendent à corroborer le sens et l'ampleur des relations entre les variables d'autonomie temporelle.

2.1.3 Les trois dimensions de l'autonomie temporelle

Les résultats de l'ACM montrent que les trois premières dimensions expliquent en grande partie la distribution différenciée de l'autonomie temporelle au sein de la population (selon la méthode dite « du coude », voir figure 8.1 en annexe), ce qui est corroboré par les difficultés à interpréter les axes suivants. Les trois premiers axes expliquent 27,6% de la variance totale du nuage : l'axe 1 explique 11,9%, l'axe 2 explique 8,7% et l'axe 3 explique 7%. Si l'on se réfère aux taux d'inertie modifiés, calcul développé par Benzécri à partir de pseudo-valeurs propres⁶ et aboutissant à des taux moins conservateurs, la part d'information expliquée par les trois premiers s'élève à 97,5% : le premier axe capte alors 67,7% de l'inertie totale du nuage, l'axe 2 22% et l'axe 3 7,8%.

Un aperçu des nuages des modalités actives sur les plans formés par les axes 1 et 2 puis 2 et 3 (figures 2.1 et 2.2) révèle que certaines modalités sont plus discriminantes que d'autres. Plus précisément, le fait de pouvoir choisir ses horaires de travail librement, le fait d'avoir des horaires imprévisibles pour le mois, la semaine et le jour suivants et le fait de travailler

car elles sont filtrées : les individus ayant répondu connaître leurs horaires pour le mois suivant, n'avaient pas à répondre aux questions sur les horaires de la semaine suivante ou du lendemain. Cette variable a été recodée, de façon à ce que toutes les non-réponses liées au filtre représentent un « oui » aux deux questions (les individus qui connaissent leurs horaires pour le mois suivant sont donc considérés comme connaissant nécessairement leurs horaires pour la semaine et le jour suivant). Cela conduit à une modalité relative aux horaires inconnus pour le lendemain plus rare dans les trois vagues de CDT que dans EDT, et donc à un premier axe davantage tiré par celle-ci. Par souci de comparabilité entre les deux enquêtes, cette modalité est maintenue comme modalité active, mais ici encore, les relations entre les variables restent inchangées par son exclusion.

6. $\rho(\lambda) = (s/(s-1))^2(\lambda - 1/s)^2$, où s est le nombre de questions actives et λ la valeur propre issue de l'analyse des correspondances du tableau disjonctif complet (Lebart *et al.*, 2006).

à domicile semblent être des formes relativement sélectives d'autonomie temporelle, comme l'indiquent leurs positions soit à l'extrême droite du premier axe, soit tout en haut du troisième axe. À l'inverse, le fait de connaître ses horaires à l'avance et de ne pas pouvoir choisir ses horaires de travail restent relativement plus proches du centre de l'axe, bien que nettement à gauche. Cette structure inégale est corroborée par les nuages des individus (figures 8.2 et 8.3 en annexe), qui rendent compte d'une plus grande concentration d'individus du côté gauche et de nuages plus dispersés du côté droit de l'axe 1⁷.

Le premier axe est avant tout expliqué par le fait de pouvoir choisir librement ses horaires (qui contribue à 10,3% de l'axe, voir tableau 8.2 en annexe), et le fait de ne pas connaître ses horaires pour le jour (17,6%), la semaine (19,8%) et le mois à venir (14,7%), modalités qui sont associées et situées à l'extrême droite de l'axe horizontal. Si l'absence de prévisibilité sur les horaires peut être considérée comme un signe de manque d'autonomie, elle pourrait refléter ici la capacité à adapter et ajuster ses horaires à la charge de travail quotidienne ou à des événements imprévus. À l'inverse, les horaires prévisibles sont associés à un manque de contrôle sur les horaires de travail, à gauche de l'axe. Le premier axe semble donc déterminé par l'autonomie sur les horaires de travail, à la fois pour fixer ses horaires et les adapter.

Le deuxième axe oppose quant à lui les individus qui ne peuvent pas choisir quand prendre une (des) pause(s) (13,3%), qui ne peuvent pas s'absenter de leur lieu de travail si besoin (7,9%) et qui ne peuvent pas choisir leurs congés librement (6,7%) en haut de l'axe vertical, et les individus libres de prendre une pause (5,6%) et de s'absenter de leur travail (8,8%) en bas de l'axe. Cette dimension semble dissocier les formes de liberté des formes de contraintes

7. Ce type de structure pourrait être artificiellement créé par l'inclusion de modalités extrêmement rares. Le fait de ne pas connaître ses horaires pour le jour, la semaine ou le mois suivants représente respectivement 9,5%, 16,2% et 28,2% de la population, tandis que 6,9% travaillent à domicile et 9,4% apportent régulièrement du travail à la maison. Lorsque l'on reproduit l'analyse en incluant toutes les modalités inférieures à 10% comme modalités supplémentaires (dans une ACM spécifique), les résultats restent stables (les coefficients de corrélation entre les coordonnées des individus sur les axes deux à deux sont supérieurs à 0,9).

sur les arrêts de travail et représente ainsi l'autonomie sur les arrêts de travail. On peut observer la façon dont ces deux dimensions interagissent sur le premier plan factoriel. Les modalités relatives à l'imprévisibilité des horaires et à leur libre détermination, associées sur l'axe 1, sont à l'inverse opposées sur l'axe 2. Le cadran nord-est rassemble les individus qui ne connaissent pas leurs horaires et ceux qui travaillent dans des lieux variables (typiquement, on peut penser aux conductrices et conducteurs routiers, qui ont très peu de visibilité sur leurs horaires et dont le lieu de travail est mobile), qui se distinguent des individus pouvant librement choisir leurs horaires *et* librement s'absenter dans le cadran sud-est. En ce sens, ce qui peut constituer une forme d'autonomie sur une dimension (avoir des horaires imprévisibles peut signifier être en mesure de les adapter et donc ne pas *avoir* à les connaître ou les fixer en amont), peut ne pas l'être sur une autre. On retrouve les mêmes associations et oppositions dans l'analyse réalisée sur l'enquête CDT 2019, mais les axes 1 et 2 semblent s'inverser : l'axe 1 oppose l'imprévisibilité et la libre détermination des horaires, tandis que l'axe 2 les associe (voir figure 8.4). Les cadrans restent cependant stables : les horaires libres, congés libres, pause libre et absence libre sont rassemblés dans le cadran nord-ouest, en opposition aux horaires imposés, congés imposés, pause imposée et absence impossible dans le cadran sud-est.

auraient plus de liberté pour arranger et organiser leurs tâches à leur discrétion ; les seconds seraient moins autonomes et sous une supervision hiérarchique plus directe. On peut voir sur la figure 2.2 une association entre une forte autonomie sur l'organisation (spécifiquement, le fait de travailler principalement à domicile), et l'impossibilité de s'absenter, ce qui pourrait par exemple s'expliquer par l'absence de collègues ou de possibilités d'être remplacé⁸. À l'inverse, le fait de ramener du travail à domicile occasionnellement est opposé au travail à domicile principal ou régulier sur l'axe 3, mais associé à la possibilité de s'absenter librement et à la libre détermination des horaires sur l'axe 2. C'est dans l'association (ou, à l'inverse, dans l'exclusion) d'un ensemble de conditions de travail que se crée l'autonomie temporelle dont disposent les individus. Et ces conditions peuvent dépendre elles-mêmes de plusieurs facteurs, qu'il convient à présent d'étudier.

8. Cette association ne se retrouve pas dans l'analyse réalisée sur l'enquête CDT 2019, où l'impossibilité de s'absenter est opposée au travail exclusivement à domicile et au fait de ramener du travail au domicile. Cependant, la question relative aux absences n'est pas posée de la même manière dans les deux enquêtes. Dans l'enquête EDT, les individus devaient répondre à la question suivante : « Si vous deviez vous absenter plusieurs heures pendant votre travail : ... » puis choisir entre un ensemble de modalités. Dans l'enquête CDT, la question spécifiait : « en cas d'imprévu personnel ou familial, pouvez-vous vous absenter de votre travail, même quelques heures ? ». On pourrait imaginer que les individus exerçant leur activité à domicile soient plus susceptibles de répondre positivement à la formulation de CDT que de EDT.

2.2 Les déterminants socio-professionnels de l'espace d'autonomie temporelle

2.2.1 Les liens théoriques entre activité professionnelle, classe sociale et contexte organisationnel

La structure différenciée de l'espace d'autonomie temporelle, opposant des formes de liberté à des formes de contraintes (sur les horaires, sur les arrêts, sur l'organisation), pourrait recouvrir des inégalités préexistantes au sein de la population salariée, notamment en termes de classe sociale. Le concept de « classe sociale » peut renvoyer à des considérations théoriques et méthodologiques différentes, et sa validité empirique ne fait pas consensus en sociologie. D'importants débats concernant la « fin des classes sociales » (Lemel, 2004) ou leur « retour » (Chauvel, 2001) animent la sociologie contemporaine. Dans leur ouvrage *Les classes sociales en Europe*, Huguée, Pénissat et Spire (2017) postulent que « la position de classe reste un outil pertinent pour penser et décrire les inégalités et les frontières sociales à l'échelle internationale », et notamment les inégalités en termes de conditions de travail. Je mobilise ici ce concept pour rendre compte d'inégalités structurelles entre des individus dans des positions dominantes et dominées, et je m'appuie pour cela sur une lecture bourdieusienne des classes sociales, héritée des pensées de Marx et Weber.

Trois grandes conceptions de la classe sociale permettent de penser ses liens avec l'activité professionnelle et ses conditions de réalisation, et plus particulièrement, l'autonomie temporelle qu'elle permet d'obtenir. Pour Marx, la classe sociale est déterminée par la possession (ou non) des moyens de production : dans sa conception la plus schématique, présentée

2.2. LES DÉTERMINANTS SOCIO-PROFESSIONNELS DE L'ESPACE D'AUTONOMIE TEMPORELLE

notamment dans *Le Manifeste du parti communiste* (1848), la bourgeoisie les possède, le prolétariat en est dépossédé⁹. Les personnes salariées, dans cette conception binaire, seraient par définition privées des moyens de production. L'analyse de Wright (1997) affine ce dernier point, en reconnaissant l'existence de « positions contradictoires au sein des relations de classe » (*contradictory locations within class relations*). Ces positions contradictoires peuvent être liées aux différents types de contrôle qui existent dans le travail rémunéré - sur les investissements (*ownership*), et sur l'opération concrète des moyens (matériels et humains) de production (*possession*) - à différents degrés - total, partiel, minimal ou nul. Wright en vient à identifier une catégorie de *semi-autonomous employees*, partageant des caractéristiques avec le prolétariat comme avec la petite-bourgeoisie, « *defined as positions which did not involve self-appropriation of the product of labor (i.e. they were capitalistically exploited) but did involve self-direction within work (i.e. they were not capitalistically dominated in that they retained an effective unity of conception and execution)* » (p.51). L'autonomie des travailleurs et travailleuses sur l'organisation de leur travail (*execution*) n'est pas, selon Wright, un critère de sélection des classes sociales ; elle est, en revanche, intimement liée à celles-ci.

Pour Weber (1909), la classe sociale ne repose pas uniquement sur la possession (ou non) des moyens de production, mais sur la position des individus dans l'ordre économique d'une part, c'est-à-dire, leurs chances d'accès aux différents biens et services, et la stabilité de cette position d'autre part. Tandis qu'il identifie un vaste ensemble de classes économiques, rassemblant les individus qui ont les mêmes chances d'accès à certains biens, il identifie quatre classes sociales, entre lesquelles la mobilité sociale est limitée et au sein desquelles

9. La pensée de Marx est souvent réduite à une opposition binaire entre prolétariat et bourgeoisie. Celle-ci se trouve néanmoins complexifiée dans plusieurs de ses ouvrages. Dans *Les luttes des classes en France 1848-1850* (1850), Marx distingue sept classes aux intérêts divergents : l'aristocratie financière, la bourgeoisie industrielle, la bourgeoisie commerçante, la petite bourgeoisie, la paysannerie parcellaire, le prolétariat et le lumpenprolétariat, une forme de « sous-prolétariat ». Dans *Le 18 brumaire de Louis Bonaparte* (1851), il en vient à distinguer dix-huit classes.

elle est aisée¹⁰ : la classe ouvrière, la petite bourgeoisie, « les intellectuels et les spécialistes sans biens (techniciens, ‘employés’ du commerce et autres, fonctionnaires, éventuellement très différents socialement les uns des autres, selon les dépenses faites pour leur instruction) [et] les classes des possédants et de ceux qui sont privilégiés par leur éducation » (Weber, 1909, 394). Celles-ci sont distinguées en fonction de la propriété des moyens de production, du type de propriété et du type de services offert sur le marché du travail, et sont *in fine* liées à (voire, désignées par) la profession exercée. Dans *The Constant Flux* (1992), Erikson et Goldthorpe s’appuient sur l’analyse de Weber pour établir leur « schéma de classes » (en 11, 7 ou 3 classes, selon le degré de finesse), largement repris en sociologie. Ils distinguent, dans un premier temps, les personnes indépendantes des personnes salariées (soit, propriétaires ou non des moyens de production), puis différencient dans un second temps les personnes salariées selon leurs relations avec leur employeur (*employment relations* (p.37)), opposant principalement les « *labour contracts* » et les « *service relationships* »¹¹.

Cette dernière distinction repose largement sur le degré et les formes d’autonomie temporelle dont disposent les individus dans leur travail. En testant la validité empirique de cette classification, Evans (1992) met en évidence une très forte corrélation entre la classe sociale et les « conditions d’emploi » (*employment conditions*), et entre la classe sociale et l’autonomie au travail (« *degree of autonomy and control that employees have over their work and conditions* ») (p.216). Les conditions d’emploi sont mesurées par le fait de devoir pointer ou non, le type de rémunération (à la pièce ou à l’heure) et le fait d’être rémunéré pour les heures supplémentaires ; l’autonomie, par le fait de pouvoir choisir sa cadence, ses horaires et ses tâches. On observerait ainsi un lien entre la classe sociale et la profession, et par là, un

10. « On appellera ‘classe sociale’ l’ensemble de ces situations de classe à l’intérieur duquel un changement est aisément possible et se produit de manière typique, pour une personne donnée, dans la succession des générations. » (Weber, 1909, p.391)

11. Le contrat de travail repose sur un échange précis d’un acte contre un salaire (à la pièce ou à l’heure) et implique un degré de supervision important, tandis qu’une relation de service est caractérisée par un échange plus « diffus » et de plus long terme.

2.2. LES DÉTERMINANTS SOCIO-PROFESSIONNELS DE L'ESPACE D'AUTONOMIE TEMPORELLE

lien indirect entre la classe sociale et les dimensions d'autonomie temporelle des individus.

Ce lien se laisse observé dans l'analyse que fait Bourdieu des classes sociales et de leurs caractéristiques (voir section 1.1.1). Dans la lignée de Marx et Weber, Bourdieu accorde une place importante à la profession dans sa conception des classes sociales - ce que l'on peut constater par exemple à partir des représentations graphiques de l'ACM réalisées dans *La Distinction* (1979), où l'on observe les professeurs d'université, producteurs artistiques et professeurs du secondaires dans la « fraction dominée de la classe dominante », les patrons de l'industrie, patrons du commerce ou professions libérales dans la « fraction dominante de la classe dominante », ou encore, les salariés agricoles, manoeuvres et ouvriers spécialisés dans la classe dominée (p.140-141)¹². Bourdieu se distingue néanmoins des analyses marxistes et wébériennes en ce que le rôle des professions dans la détermination de l'appartenance de classe n'est pas limité à « l'ordre économique » (dans les termes de Weber), mais s'étend plus largement à des « styles de vie » (dans les termes de Bourdieu) auxquels elles sont associées. Il adopte une conception multidimensionnelle de la classe qui entend « [rompre] avec l'économisme qui conduit à réduire le champ social (...) au seul champ économique, aux rapports de production, ainsi constitués en coordonnées de la position sociale » (Bourdieu, 1984, p.3)¹³.

Dans cet espace social multidimensionnel, la profession, et derrière, les « relations d'emploi » qu'elle représente ou le niveau de vie qu'elle permet d'obtenir, ne sont pas les seuls éléments déterminants de la classe des individus, contrairement à l'analyse d'Erikson et Gold-

12. J'emploie ici le masculin généralisé pour correspondre au graphique mentionné.

13. Comme Weber, et, après lui, Goldthorpe, il rompt avec le réalisme marxiste qui postule l'existence substantielle des classes sociales, qu'il qualifie « d'illusion intellectualiste qui porte à considérer la classe théorique, construite par le savant, comme une classe réelle, un groupe effectivement mobilisé » (Bourdieu, 1984, p.3). Il dénonce également, néanmoins, le « relativisme nominaliste qui annule les différences sociales en les réduisant à de purs artefacts théoriques » (p.4), et identifie à l'inverse des « classes sur le papier » qui constituent des « classes probables », sinon réelles.

thorpe (1992) : le niveau de diplôme, le niveau de diplôme des parents, le patrimoine ou encore le temps de travail des individus sont autant d'éléments constitutifs de la dotation des individus en capitaux (économique, culturel et social). Comme l'écrit Bourdieu : « Les déterminations qui s'exercent, tout au long de l'existence, sur les agents constituent un système à l'intérieur duquel un poids prédominant revient à des facteurs tels que le capital possédé, défini dans son volume global et aussi dans sa structure, et à la position corrélatrice dans les rapports de production (repérée à travers la profession, avec toutes les déterminations qui lui sont associées, comme l'influence des conditions de travail, du milieu professionnel. etc.) » (1979, p.512). Les conditions de travail en général et les dimensions d'autonomie temporelle en particulier (les « disciplines temporelles imposées par l'entreprise »), occupant une place secondaire face aux dotations en capital dans la détermination d'un habitus de classe, seraient « corrélées » à celles-ci (p.534). On pourrait donc observer une homologie entre l'espace social et l'espace de l'autonomie temporelle, ce que Bourdieu constate pour l'espace des styles de vie.

La notion de « disciplines temporelles imposées par l'entreprise » suggèrent néanmoins que les formes d'autonomie temporelle pourraient être partagées non seulement par des individus qui ont la même profession et, plus largement, la même classe sociale, mais également par des personnes salariées dans un même établissement, indépendamment de la fonction qu'ils y occupent. Travailler dans un même secteur d'activité, ou selon le même statut (soit, en tant que personne salariée du privé, du public, ou auprès d'un particulier) pourrait également participer d'un cadre temporel de travail commun à des individus qui occupent des positions de classes différentes. Pailhé et Solaz (2009) observent une opposition, en matière d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, entre les établissements qui offrent un ensemble d'aménagements horaires (la possibilité d'aménager ses horaires pour de longs trajets, pour s'adapter aux horaires de crèche ou d'école ou en cas d'enfant malade, ou encore

2.2. LES DÉTERMINANTS SOCIO-PROFESSIONNELS DE L'ESPACE D'AUTONOMIE TEMPORELLE

la possibilité de travailler à domicile en cas de contraintes personnelles), et ceux qui n'en offrent aucun. Parmi les premiers, on trouve notamment les secteurs des activités récréatives, de l'hôtellerie-restauration, du commerce de détail et de l'industrie automobile. Les secteurs de l'éducation, des activités financières, de la recherche et développement et des matières premières et la fonction publique d'État ou territoriale combinent quant à eux arrangements horaires et prestations financières. À l'inverse, les secteurs des transports, de la construction, de la métallurgie, de la chimie, du textile, du commerce de gros ou automobile, du conseil ou des postes et télécommunications n'offrent pas d'arrangements horaires. « Outre les différences entre secteurs privé et public, ce sont les éventuelles contraintes organisationnelles qui différencient les pratiques », écrivent les autrices (Pailhé et Solaz, 2009, p.302). Toutes choses égales par ailleurs, le secteur hospitalier offre davantage d'arrangements horaires, tandis que les plus petits établissements offrent plus de souplesse que les plus grands¹⁴. Sweet *et al.* (2014) constatent quant à eux que les secteurs du commerce de détail, de la construction et des services professionnels, scientifiques et techniques sont deux à trois fois plus susceptibles d'offrir à la plupart ou à l'ensemble des travailleurs et travailleuses la possibilité soit de « déplacer », soit de « réduire », soit de « faire une pause » dans leur travail, par rapport à l'industrie manufacturière.

La classe sociale des individus et le contexte organisationnel dans lequel ils travaillent semblent donc liés à leur autonomie temporelle, mais la forme et l'ampleur (relative et absolue) de ces liens sont loin d'être évidentes, et semblent varier selon la dimension d'autonomie temporelle étudiée.

14. Elles notent également que le travail de nuit régulier, « signe d'une organisation du travail par nécessité plus rigide qui contraint les éventuels aménagements d'horaires » (p.303), joue négativement sur la souplesse horaire. Dans un autre chapitre, une typologie des établissements est élaborée à partir, entre autres, des arrangements temporels qu'ils proposent : les établissements « activistes » tels que les grands établissements dans le secteur hospitalier, ou les établissements « arrangements », tels que les petits établissements dans le commerce et les services aux entreprises, sont associés à plus d'arrangements horaires.

2.2.2 Position dans l'espace social et position dans l'espace d'autonomie temporelle

À partir de l'ACM réalisée dans la partie 2.1.3, il est possible d'examiner ces liens au sein de l'espace d'autonomie temporelle. Je projette dans un premier temps cinq variables relatives à la classe sociale des individus : la profession des individus (mesurée par la catégorie socio-professionnelle à deux chiffres), leur niveau de diplôme, leur décile de revenu, le niveau de diplôme de leur père et le niveau de diplôme de leur mère sur les deux plans factoriels étudiés (formés par les axes 1 et 2 puis par les axes 2 et 3). Sur le premier plan, constitué par l'autonomie sur les horaires de travail (axe 1, horizontal) et l'autonomie sur les arrêts de travail (axe 2, vertical), on observe une gradation, du cadran nord-ouest vers le cadran sud-est, des niveaux de diplôme et de revenus des individus, ainsi que des niveaux de diplôme des parents (voir figure 2.3). Dans le cadran sud-est, on trouve ainsi, du centre vers l'extérieur, les sixième, septième, huitième et neuvième déciles, indiquant une élévation des niveaux de vie à mesure que l'on se rapproche du pôle d'autonomie sur les horaires (à droite) et de celui d'autonomie sur les arrêts de travail (en bas). À l'inverse, les deuxième et troisième déciles se situent dans le cadran nord-ouest. On remarque néanmoins que le premier décile de revenus se situe à droite de l'axe vertical, du côté de l'autonomie vers les horaires, mais il ne se situe pas dans le même cadran que la libre détermination des horaires. Les niveaux de diplôme suivent une trajectoire similaire à celle des niveaux de revenus : le barycentre des individus sans diplôme se situe dans le cadran nord-ouest, tandis que celui des individus ayant un diplôme supérieur à « bac + 2 » se situe dans le cadran sud-est. Entre les deux, se situent dans l'ordre, de gauche à droite, les personnes ayant un CEP, puis ayant obtenu le baccalauréat, et enfin, ayant obtenu un diplôme de niveau « bac + 2 ». On observe la même gradation pour les diplômes des deux parents, de façon légèrement moins prononcée à gauche de l'axe 1 : les

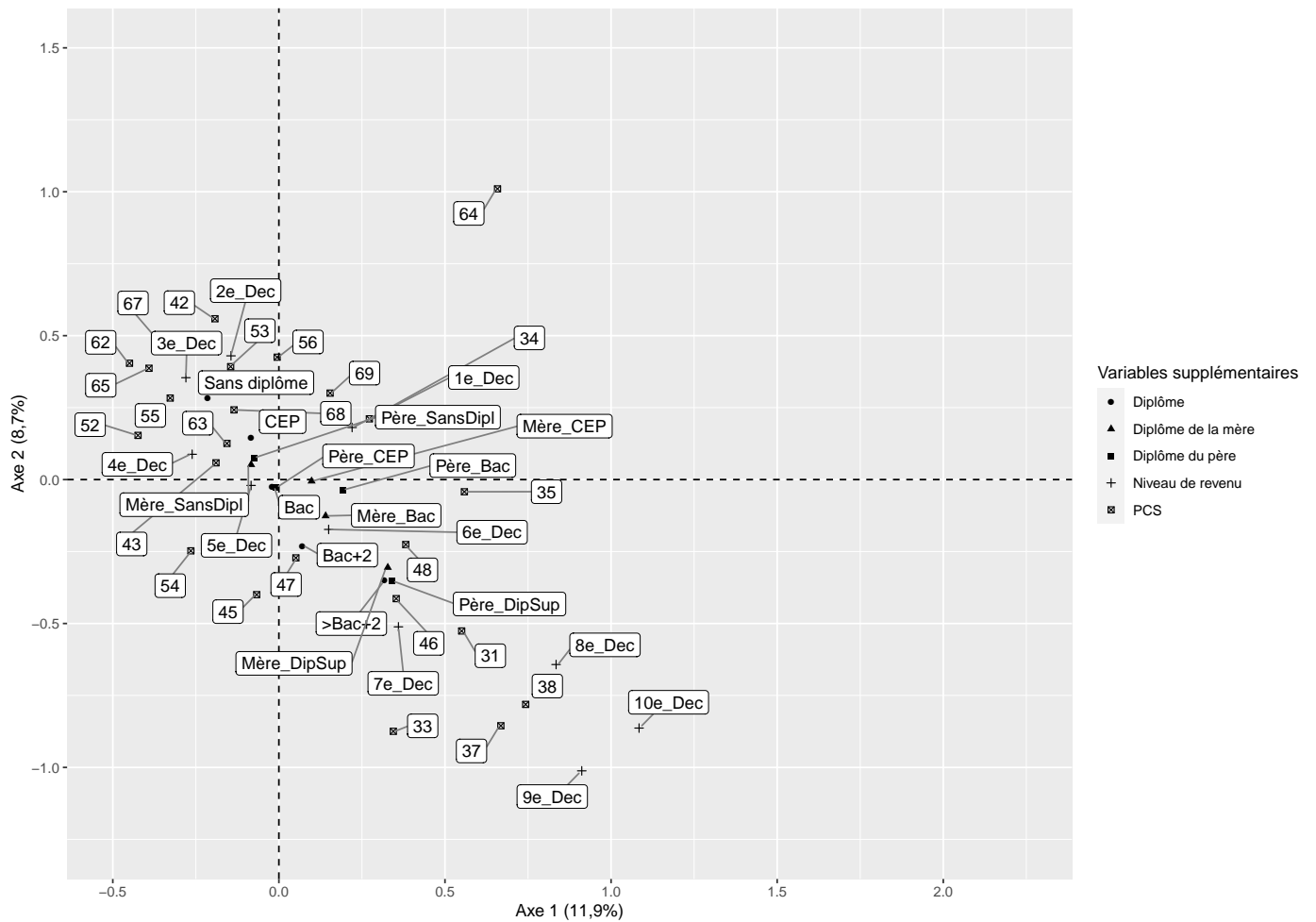
2.2. LES DÉTERMINANTS SOCIO-PROFESSIONNELS DE L'ESPACE D'AUTONOMIE TEMPORELLE

individus dont la mère et/ou le père n'ont pas de diplôme se situent toujours dans le cadran nord-est, mais sont plus proches du centre du plan, et ceux dont l'un des parents (ou les deux) a un BEP se situent à droite de l'axe 1 (mais au centre de l'axe 2). En revanche, les individus dont la mère et/ou le père sont diplômés du supérieur se situent distinctement dans le cadran sud-est. De prime abord, l'autonomie sur les horaires et l'autonomie sur les arrêts de travail semblent donc reproduire des inégalités en termes de capital économique et culturel, « *yet another privilege of those with more resources* » (Clawson et Gerstel, 2014, p.9.2).

La position des PCS ne confirme que partiellement cette hypothèse. On retrouve, comme on aurait pu le conjecturer à partir des niveaux de diplôme et de revenu, les femmes et les hommes cadres administratifs et commerciaux (PCS 37) et ingénieurs et cadres techniques d'entreprise (PCS 38) dans le cadran sud-est, aux côtés des plus hauts déciles et des personnes diplômées (et dont les parents sont diplômés) du supérieur. Dans le cadran nord-ouest, à l'inverse, les ouvriers et ouvrières qualifiées et non qualifiées de l'industrie (PCS 62 et 67), les ouvriers et ouvrières de la logistique (PCS 65) ou les employés et employées du commerce (PCS 55) côtoient les bas déciles de revenus et de diplôme. Néanmoins, certaines catégories socio-professionnelles occupent des places plus décorrélées de leur capital culturel ou économique. C'est le cas, par exemple, de la position des instituteurs et institutrices (PCS 42), situées dans le premier plan à côté des ouvriers et ouvrières non qualifiées de l'industrie. Sur l'axe 2 plus spécifiquement, les enseignantes et enseignants du secondaire et du supérieur sont voisins des ouvriers et ouvrières agricoles et assimilées, des individus dont le père n'est pas diplômé et du premier décile de revenu. Les professions intermédiaires de la santé et du travail social se situent dans le cadran nord-est (bien que proches du centre), tandis que les professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises (PCS 46) se situent distinctement dans le cadran sud-est. Enfin, les chauffeurs et chauffeuses se situent dans le cadran nord-est, plus au nord que n'importe quelle autre modalité. Chacune de ces

positions pourrait mieux s'expliquer par l'activité même de la profession plutôt que par l'appartenance de classe qu'elle implique. Les métiers de l'enseignement (PCS 42 et 34) disposent d'une faible autonomie sur les arrêts de travail, aussi bien en termes de pauses ou d'absence (sur les temps de cours) que de congés (dont les dates sont fixées par l'Éducation nationale), ce qui les rapproche davantage des professions ouvrières que des cadres. Les chauffeurs et chauffeuses (PCS 64) ont des coordonnées très proches des modalités actives relatives à l'imprévisibilité des horaires sur le premier plan factoriel, ce qui les rapproche des cadres sur l'axe 1 (figure 2.1) ; sur l'axe 2, ils et elles occupent une position opposée à la libre détermination des horaires et proche de l'impossibilité de s'absenter, ce qui les rapproche davantage des catégories ouvrières et employées. La position de cette catégorie socio-professionnelle, et plus particulièrement des conducteurs et conductrices routières, qui représentent 58% de cette catégorie dans les données de l'enquête EDT, reflète leur configuration particulière d'autonomie temporelle. Ainsi, si les variables de diplôme et revenus suggèrent une distribution (presque) parfaitement hiérarchisée de l'autonomie sur les horaires et les arrêts de travail, la prise en compte des catégories socio-professionnelles nuance cette idée.

2.2. LES DÉTERMINANTS SOCIO-PROFESSIONNELS DE L'ESPACE D'AUTONOMIE TEMPORELLE



Source : Enquête EDT 2010.

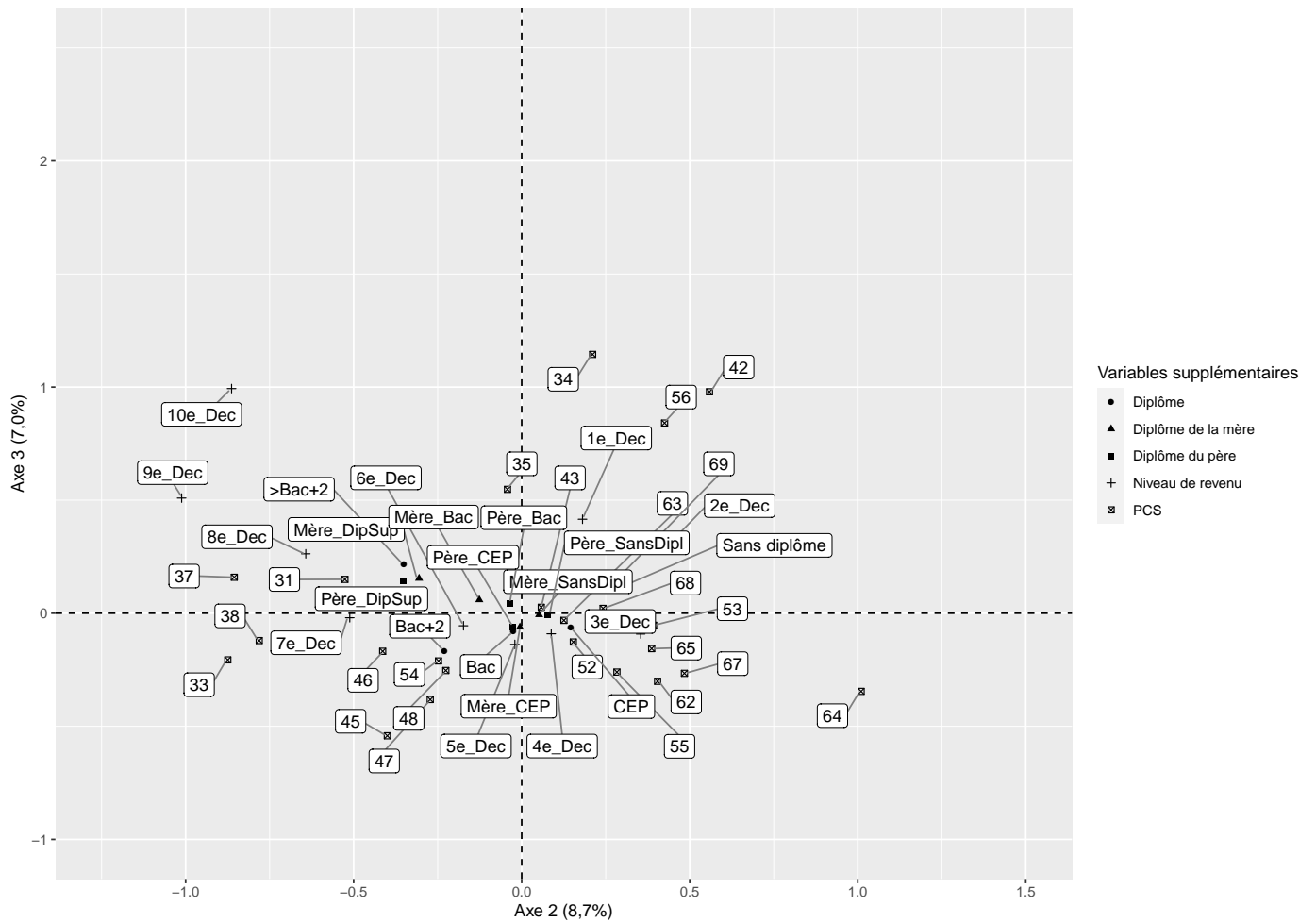
Champ : ensemble des salariés et salariées sans valeurs manquantes pour les 13 indicateurs d'autonomie et dont la PCS à deux chiffres compte plus de 5 individus, soit 8086 individus. Sont exclus de l'analyse les PCS 12 (agriculteurs sur moyenne exploitation, 1 individu), 21 (artisans salariés de leur entreprise, 1 individu), 22 (commerçants et assimilés, 3 individus), 23 (chefs d'entreprise, 5 individus) et 44 (clergé, 4 individus).

Note : 31 = professions libérales ; 33 = cadres de la fonction publique ; 34 = professeurs, professions scientifiques ; 35 = professions de l'information, des arts et des spectacles ; 37 = cadres administratifs et commerciaux d'entreprise ; 38 = ingénieurs et cadres techniques d'entreprise ; 42 = professeurs des écoles, instituteurs et professions assimilées ; 43 = professions intermédiaires de la santé et du travail social ; 45 = professions intermédiaires administratives de la fonction publique ; 46 = professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises ; 47 = techniciens (sauf techniciens tertiaires) ; 48 = contremaîtres, agents de maîtrise ; 52 = employés civils et agents de service de la fonction publique ; 53 = agents de surveillance ; 54 = employés administratifs d'entreprise ; 55 = employés de commerce ; 56 = personnels des services directs aux particuliers ; 62 = ouvriers qualifiés de type industriel ; 63 = ouvriers qualifiés de type artisanal ; 64 = chauffeurs ; 64 = ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport ; 67 = ouvriers non qualifiés de type industriel ; 68 = ouvriers non qualifiés de type artisanal ; 69 = ouvriers agricoles et assimilés.

FIGURE 2.3 – Nuage des modalités supplémentaires relatives à la classe sociale sur les axes 1 et 2.

L'autonomie sur l'organisation du travail apparaît plus encore liée aux spécificités de rythmes propres aux catégories socio-professionnelles. Dans le cadran nord-est (du côté autonome de la dimension 3 mais contraint de la dimension 2, voir figure 2.4), on retrouve les PCS 34, 42 et 56, soient les enseignants et enseignantes du secondaire et supérieur, les instituteurs et institutrices, et les personnels des services directs à la personne, à proximité de la régularité du travail à domicile, le domicile comme lieu de travail et l'impossibilité de s'absenter (que l'on pourrait comprendre, ici, comme le corollaire du travail à domicile plutôt que comme la contrainte de présence qu'elle représente sur l'axe 2). À ce cadran de travailleurs et travailleuses à domicile, s'opposent les travailleurs et travailleuses de bureau, dans le cadran sud-ouest. On y trouve les professions intermédiaires administratives de la fonction publique (PCS 45) et des entreprises (PCS 46), les techniciens et techniciennes (PCS 47) et les contremaîtres (PCS 48), et les employés et employées administratives des entreprises (PCS 54), catégories qui sont associées au fait de ramener du travail à domicile occasionnellement, d'avoir un lieu de travail fixe et extérieur au domicile, de souhaiter changer les horaires des services administratifs (probablement parce qu'ils correspondent à leurs propres horaires de travail) et enfin à la négociation de leurs horaires de travail. Ces groupes ne semblent pas reproduire (parfaitement du moins) des différences de classe, tandis que les niveaux de revenu et les niveaux de diplôme des individus et de leurs parents ne sont pas linéairement hiérarchisés sur l'axe 3 : les premier et neuvième déciles occupent la même position sur cet axe, de même que les niveaux « bac +2 » et « sans diplôme », tandis que les coordonnées relatives aux niveaux de diplôme des parents sont au centre de l'axe horizontal. Par rapport aux deux premières dimensions, l'autonomie sur l'organisation du travail semble plus décorrélée de la classe sociale, et davantage liée aux rythmes spécifiques de certaines professions et catégories socio-professionnelles.

2.2. LES DÉTERMINANTS SOCIO-PROFESSIONNELS DE L'ESPACE D'AUTONOMIE TEMPORELLE



Source : Enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des salariés et salariées sans valeurs manquantes pour les 13 indicateurs d'autonomie, soit 8100 individus.

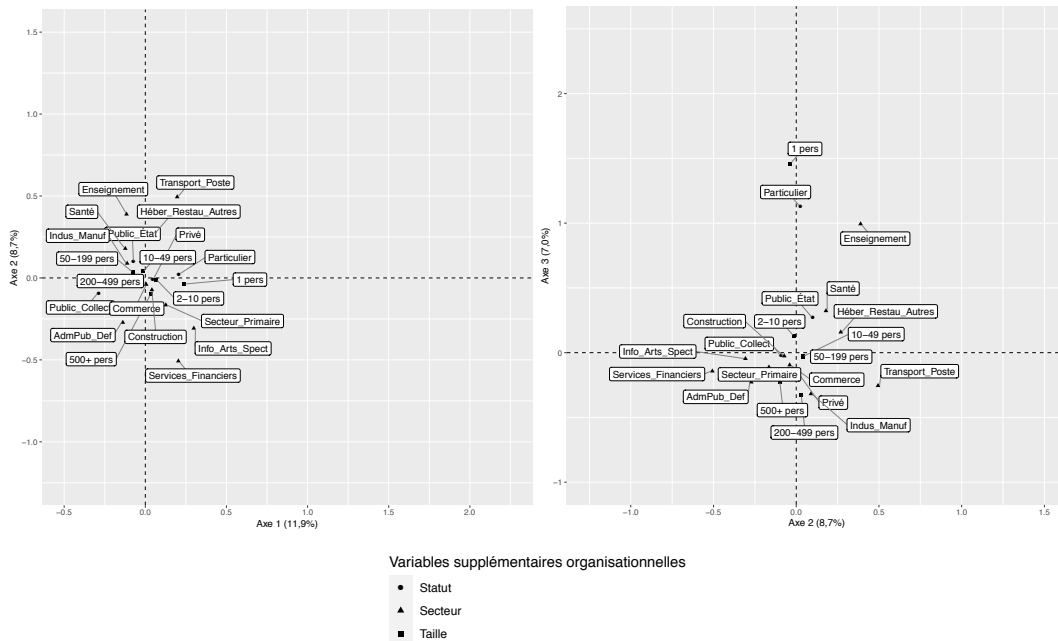
FIGURE 2.4 – Nuage des modalités supplémentaires relatives à la classe sociale sur les axes 2 et 3

Je projette dans un second temps, sur les mêmes plans factoriels, trois caractéristiques relatives au contexte organisationnel : le secteur d'activité, la taille de l'établissement et le statut d'emploi. Sur le premier plan factoriel, les modalités relatives à la taille de l'établissement et au statut dans l'emploi occupent des positions relativement centrales et apparaissent

donc faiblement discriminantes. On observe néanmoins une opposition sur l'axe 1 entre les individus salariés auprès d'un particulier et travaillant donc seuls dans leur « établissement » à droite de l'axe, du côté le plus autonome, et les individus salariés des collectivités locales ou hôpitaux publics, à gauche de l'axe. Cela pourrait se comprendre par une plus grande latitude permise par la proximité avec son employeur lorsqu'il s'agit d'un particulier, et inversement, de lourdes contraintes associées à des lieux de travail particuliers (typiquement, des hôpitaux) qui empêcheraient les employés et employées de choisir leurs horaires librement, ou de les adapter au jour le jour. Les secteurs d'activité apparaissent relativement plus dispersés que les modalités liées à la taille ou au statut sur l'axe 1, et plus encore sur l'axe 2. Dans le cadran nord-ouest, qui réunit les contraintes sur les horaires et sur les arrêts de travail, les professions ouvrières, les instituteurs et institutrices, et les plus bas niveaux de décile et de diplôme, se situent à proximité des secteurs de l'industrie manufacturière, de la santé et de l'enseignement. Dans le cadran sud-est, avec la libre détermination des horaires et les cadres, aux plus hauts revenus et niveaux de diplôme, on retrouve les secteurs des services financiers et de l'information, des arts et des spectacles. On retrouve, logiquement, le secteur des transports à proximité des chauffeurs et chauffeuses. Les liens forts entre la classe sociale et l'autonomie temporelle sur les deux premières dimensions s'inscrivent ainsi dans un système économique différencié, dans lequel le secteur semble jouer un rôle déterminant. Sur le plan 2-3, les liens entre autonomie temporelle et secteur d'activité sont d'autant plus visibles. La santé, l'enseignement et les services d'hébergement, restauration ou autres se situent dans le cadran nord-est, où se situent les travailleurs et travailleuses à domicile ; les services financiers et l'administration publique se situent dans le cadran sud-ouest, à proximité des professions intermédiaires administratives de la fonction publique et des entreprises. Au travail à domicile est également associé le fait de travailler pour un particulier ; au travail de bureau sont associés les établissements de plus de 200 et de plus de 500 salariés et salariées.

2.2. LES DÉTERMINANTS SOCIO-PROFESSIONNELS DE L'ESPACE D'AUTONOMIE TEMPORELLE

Il ressort de ces analyses qu'il existe des liens, plus ou moins forts, entre l'autonomie temporelle, la classe sociale et le contexte organisationnel selon la dimension étudiée. Les femmes et hommes cadres les mieux rémunérés et les plus diplômés, dont les parents sont eux-mêmes diplômés du supérieur et qui travaillent dans les services financiers, le secteur de l'information, les arts et spectacles, apparaissent bien dominants sur le premier plan factoriel étudié, mais ils ne le sont pas sur le second. Cela pose la question du rôle « propre » de la classe sociale dans la détermination de l'autonomie temporelle. La projection des variables supplémentaires offre un premier aperçu de l'importance relative de la profession, du diplôme ou du secteur, par exemple, dans la détermination de l'autonomie temporelle des individus, mais ne distingue pas leurs liens respectifs aux trois dimensions d'autonomie temporelle. Je me tourne donc à présent vers une analyse « toutes choses égales par ailleurs ».



Source : Enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des salariés et salariées sans valeurs manquantes pour les 13 indicateurs d'autonomie, soit 8100 individus.

FIGURE 2.5 – Nuage des modalités supplémentaires relatives au contexte organisationnel sur les plans 1-2 et 2-3

2.3 Les inégalités d'autonomie temporelle : affaire de classe ou de contexte organisationnel ?

2.3.1 Hypothèses et méthodes

Selon un ensemble de résultats antérieurs, la libre détermination des horaires apparaît hiérarchiquement distribuée, et principalement liée à la classe sociale des individus. Lyness *et al.* (2012) observent que les personnes salariées sont d'autant plus susceptibles d'avoir du contrôle sur leur durée et leurs horaires de travail rémunéré qu'elles ont un niveau d'éducation (mesuré par le nombre d'années d'études) et un niveau de revenu plus élevés, indépendamment du contexte national. Les individus qui occupent des positions précaires sur le marché du travail sont plus susceptibles de ne pas pouvoir choisir combien d'heures travailler, et surtout, de ne pas pouvoir choisir de travailler plus, dans des contrats à temps partiel imposés ou du type des « zero-hour contracts » (Kalleberg, 2011). Ils sont également moins susceptibles de pouvoir choisir quand commencer et terminer leur journée de travail (Lesnard, 2009b), notamment par le biais de politiques familiales (Sweet *et al.*, 2014). L'autonomie sur les horaires de travail peut également être fortement déterminée par des contraintes externes liées à la demande (dans les services à la personne ou l'hébergement et la restauration par exemple) (Boisard *et al.*, 2003), par des contraintes de rythme incompressibles selon le secteur (Pailhé et Solaz, 2009) ou par la facilité plus ou moins grande de négociation ou d'échange des horaires selon la taille de l'établissement. L'offre d'arrangements temporels peut également varier selon les employeurs, en fonction de leur statut (public ou privé), leur secteur ou leur taille (Pailhé et Solaz, 2009). *On suppose que, toutes choses égales par ailleurs, et en particulier, indépendamment du contexte organisationnel, la première dimension de l'autonomie*

temporelle est avant tout déterminée par la classe sociale (H1), et reproduit des inégalités de classe en termes de catégorie socio-professionnelle, de revenu et de diplôme (H1a). Des différences significatives peuvent subsister entre les secteurs et les établissements indépendamment de la classe : les individus salariés dans le secteur privé (H1b), dans des secteurs aux contraintes temporelles fortes (la santé, l'enseignement, l'industrie, les transports et la construction) (H1c) et dans de grands établissements (H1d) pourraient être moins à même de choisir leurs horaires.

L'autonomie sur les arrêts de travail s'avère elle aussi, a priori, multidéterminée. La liberté de s'arrêter au jour le jour (pouvoir choisir quand prendre des pauses, pouvoir s'absenter en cas d'urgence) a été historiquement inaccessible aux ouvriers et ouvrières de l'industrie (typiquement, travaillant à la chaîne), qui doivent pointer et ne peuvent pas choisir quand prendre une pause déjeuner ou aller aux toilettes (Linhart, 1981; Linder et Nygaard, 1998). Si cette situation peut être symptomatique de leur position subalterne dans la hiérarchie sociale, elle est également typique des « contraintes automatiques » dans les industries manufacturières (Boisard *et al.*, 2003). Les industries confrontées à d'autres types de contraintes temporelles rigides, reposant soit sur une disponibilité permanente comme dans le secteur de la santé ou des services à la personne, soit sur des horaires fixes comme dans l'éducation, sont moins susceptibles de permettre aux travailleurs d'arrêter de travailler sans préavis ou de prendre des jours de congé sans organiser leur remplacement (Kerkhofs *et al.*, 2008), mais plus susceptibles de proposer des politiques visant à faciliter l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle (Pailhé et Solaz, 2009). Le fait de travailler dans un secteur spécifique pourrait être un bon indicateur de la capacité d'une personne à choisir ses pauses, ses absences ponctuelles ou ses congés que sa classe, car il est prédictif de l'intensité et du rythme de travail (Boisard *et al.*, 2003; Anttila *et al.*, 2015). La taille de l'établissement est également l'un des facteurs les plus déterminants de la flexibilité « au jour le jour » et « tout au long

de la vie » (Kerkhofs *et al.*, 2008), mais les résultats concernant l'effet de la taille varient selon le type de mesure de la flexibilité (Sweet *et al.*, 2014). *On suppose ici que, toutes choses égales par ailleurs, l'autonomie sur les arrêts de travail est avant tout déterminée par le secteur et la taille de l'établissement, mais reproduit néanmoins des inégalités de classe, et spécifiquement entre groupes professionnels (H2). Les individus salariés dans les secteurs de l'éducation, de la santé, de la construction, de l'hébergement, restauration et autres services, des transports ou de l'industrie manufacturière (H2a), et dans des grands établissements (H2b), seraient moins susceptibles d'être autonomes sur leurs arrêts de travail; les ouvriers et ouvrières seraient également moins susceptibles d'être autonomes sur cette dimension, et les cadres davantage (H2c).*

L'autonomie sur l'organisation du travail pourrait reproduire ces mêmes inégalités : si les enseignants et enseignantes sont responsables de l'organisation de leur travail de préparation de cours, les ouvriers et ouvrières à la chaîne ne le sont pas, et un écart par rapport à la cadence imposée peut potentiellement mettre en danger le système de production et leur position au sein de celui-ci (Linhart, 1981). Les caissiers et caissières, parfois assimilées à des OS, contrôlent eux- et elles-mêmes la cadence du tapis roulant et se dégagent une autonomie à la marge, mais ils et elles demeurent largement contraintes par une supervision directe et des exigences de vitesse de leur hiérarchie (Bernard, 2005). Certaines professions sont intrinsèquement plus dépendantes de l'autonomie dans l'organisation du travail, quel que soit le secteur ou l'établissement : les cadres et les professionnels sont de plus en plus encouragés à élaborer et à mener à bien des « projets », à être responsables de la gestion de leur temps dans un réseau horizontal (Boltanski et Chiapello, 1999), et peuvent parfois le faire à leur propre domicile (Possenriede et Plantenga, 2014; Anttila *et al.*, 2015). Mais la liberté dans le lieu de travail et l'organisation des tâches exige de ne dépendre ni de machines ou d'infrastructures spécifiques, ni des autres travailleurs et travailleuses et de leur spécialisation, ce

qui la rend probablement moins accessible aux individus dans le secteur industriel, la santé, les transports, la construction, ou ceux travaillant dans de grands établissements (Pailhé et Solaz, 2009). Les personnes travaillant dans la production de connaissances (les « *knowledge workers* »), occupant pourtant une position privilégiée sur le marché du travail, peuvent également manquer d'autonomie dans l'organisation du travail, en fonction du « processus de travail » et du degré de dépendance de leur travail par rapport à celui des autres (dans le secteur financier par exemple) (Tammelin *et al.*, 2017). À l'inverse, une part croissante d'individus non ou peu qualifiés et occupant des positions précaires sur le marché du travail, exercent leur activité depuis leur domicile ou en dehors d'un lieu de travail fixe, et de manière non supervisée, comme les auxiliaires de vie, assistantes maternelles ou femmes de ménage (Stacey, 2011; Peugny, 2021). *On suppose que l'autonomie dans l'organisation du travail est principalement déterminée par le contexte organisationnel et non par la classe sociale (H3). Les personnels des services à la personne et les enseignants et enseignantes, en particulier, seraient plus libres d'organiser leur travail (H3a), tandis que les individus travaillant dans les secteurs de l'industrie manufacturière, la santé (H3b), et dans de grands établissements (H3c) seraient moins libres de le faire.*

Afin de tester ces hypothèses et d'identifier les liens entre les variables relatives à la classe sociale ou(/et) au contexte organisationnel « toutes choses égales par ailleurs » sur les trois dimensions d'autonomie temporelle, je réalise des modèles de régression linéaires sur les coordonnées standardisées des individus sur les trois premiers axes de l'ACM. La PCS (regroupée en 11 catégories¹⁵), le niveau de diplôme et le niveau de revenu sont inclus comme variables explicatives relatives à la classe sociale. L'inclusion de ces trois indicateurs simultanément ne va pas de soi, et pourrait soulever des problèmes de corrélation, voire, de multicolinéarité entre les variables, puisque la PCS (à un niveau détaillé du moins) est

15. Trois regroupements de catégories professionnelles ont été systématiquement analysés (en 4, 11 et 24 catégories) et les tendances sont restées inchangées.

partiellement construite à partir des niveaux de qualifications et des grilles salariales (ainsi que du secteur d'activité). L'inclusion de ces trois variables présente néanmoins un intérêt théorique. Les coefficients « nets » liés à la PCS peuvent constituer de bons indicateurs de dimensions autrement difficiles à saisir de la classe sociale : la profession y est mesurée indépendamment du salaire qui lui est associé, des qualifications qu'elle nécessite, du secteur où elle est exercée, ce qui permet alors d'y voir des éléments tels que les styles de vie et la position des individus dans un rapport de pouvoir hiérarchique (voir partie 2.2.1). Cela permet ainsi d'identifier par quels canaux le lien entre autonomie temporelle et classe sociale se joue (le revenu, le diplôme, ou les autres éléments structurants des PCS). Le regroupement des PCS à deux chiffres en 11 catégories plutôt que 24, et le regroupement du revenu en quintiles plutôt qu'en déciles minimisent le risque de multicollinéarité, et les mesures corrigées de « *variance inflated factors* », qui permettent de tester la multicollinéarité entre deux ou plusieurs variables d'un modèle, sont inférieures à 2, comme le recommande Allison (2012). Par souci de parcimonie, les variables relatives à l'origine sociale (le niveau de diplôme du père et de la mère) ne sont pas incluses dans les modèles.

J'inclus également le secteur d'activité, la taille de l'établissement et le statut dans l'emploi comme caractéristiques organisationnelles. Les variables de contrôle incluses dans les trois modèles sont le sexe, l'âge, le type de contrat (temps partiel ou plein et durée du contrat), l'ancienneté, le secteur d'emploi et le type de ménage¹⁶. Les valeurs manquantes ont été imputées pour les variables indépendantes ou de contrôle¹⁷. L'inclusion d'un trop grand nombre de variables explicatives dans un modèle de régression peut conduire à une instabilité des

16. L'inclusion du type de ménage est utile, en particulier, pour le modèle 3, sur la troisième dimension d'autonomie temporelle : le fait d'avoir des enfants peut être déterminant dans la possibilité de travailler depuis son domicile. Afin d'harmoniser l'ensemble des modèles, cette variable est incluse dans les modèles 1 à 3, mais son inclusion ne perturbe pas l'analyse.

17. Les variables dont les valeurs ont été imputées sont le secteur d'activité, la taille de l'établissement et l'ancienneté. J'ai effectué l'imputation à l'aide du package « *mice* » de R (van Buuren et Groothuis-Oudshoorn, 2011).

résultats et peut masquer des « effets de structure » qu'il est important de prendre en compte (Lebaron et Castro T., 2018). La deuxième partie de ce chapitre a ainsi permis de mettre au jour la structure de l'autonomie temporelle, et la cohérence des résultats entre les analyses géométriques et économétriques suggère une certaine stabilité des coefficients.

À partir de ces modèles, j'observe deux éléments. Dans un premier temps, j'analyse le signe des coefficients de régression. Si les coefficients liés aux catégories socio-professionnelles, niveaux de diplôme et de revenus indiquant l'appartenance à une classe sociale supérieure (par rapport aux modalités de référence) sont positifs, et ceux indiquant l'appartenance à une classe sociale inférieure négatifs en tenant compte des caractéristiques organisationnelles, on peut supposer que la distribution de l'autonomie temporelle reproduit des inégalités de classe sociale. Si l'inclusion des variables organisationnelles conduit à des coefficients non hiérarchisés au sein des catégories socio-professionnelles, niveaux de diplôme et niveaux de revenu, on pourrait y voir une plus grande importance de l'activité exercée au sein du système économique que de la classe sociale dans la détermination de l'autonomie temporelle.

Dans un second temps, je calcule des coefficients de corrélation semi-partielle au carré (*squared semi-partial correlation coefficients*) pour évaluer la taille des effets hiérarchiques et organisationnels pour chaque dimension. Ces coefficients mesurent la proportion de la variance de la variable dépendante (les coordonnées) expliquée par une variable donnée, une fois que toutes les autres sont prises en compte, ce qui équivaut à la différence de R^2 entre le modèle complet et un modèle excluant ladite variable (Cohen *et al.*, 2003). Un coefficient élevé pour la PCS, le revenu et/ou le niveau de diplôme, et des coefficients plus faibles pour la taille de l'établissement et le secteur d'activité, suggéreraient que la classe sociale est plus déterminante pour cette dimension que le contexte de travail.

2.3.2 Résultats

TABLE 2.2 – Modèles OLS sur les trois dimensions d'autonomie temporelle (coefficients)

	<i>Variable dépendante :</i>		
	Dimension 1	Dimension 2	Dimension 3
	(1)	(2)	(3)
Constante	-0.18** (0.08)	0.42*** (0.07)	-0.52*** (0.07)
<i>Catégorie socio-professionnelle</i>			
Cadres	0.59*** (0.07)	0.31*** (0.06)	0.06 (0.06)
Prof. intell. sup.	0.54*** (0.10)	-0.38*** (0.09)	0.74*** (0.09)
Instituteurs-trices	0.23*** (0.08)	-0.47*** (0.10)	0.58*** (0.09)
Profs. inter. santé	0.18** (0.08)	-0.36*** (0.08)	0.18*** (0.06)
Profs. inter. autres	0.41*** (0.06)	0.04 (0.05)	-0.09** (0.05)
Empl. admin. public	0.07 (0.06)	-0.38*** (0.07)	0.01 (0.06)
Empl. autres	0.03 (0.06)	-0.54*** (0.07)	0.14** (0.06)
Ouvr. qualif.	-0.10* (0.06)	-0.43*** (0.06)	-0.05 (0.05)
Ouvr. logistiques	0.40*** (0.09)	-0.77*** (0.09)	-0.06 (0.07)
Ouvr. non qualif.	-0.02 (0.07)	-0.45*** (0.07)	-0.07 (0.06)
<i>Diplôme</i>			
>Bac+2	0.02 (0.05)	0.23*** (0.04)	0.001 (0.04)
Bac+2	-0.01 (0.05)	0.13*** (0.04)	-0.03 (0.04)
Bac	-0.01 (0.05)	0.04 (0.04)	0.02 (0.04)
Sans diplôme	-0.08* (0.04)	-0.04 (0.04)	0.06 (0.04)
<i>Niveau de revenu</i>			
1er quintile	0.08 (0.05)	-0.05 (0.05)	0.09* (0.04)
3e quintile	0.16*** (0.03)	0.08** (0.03)	0.01 (0.03)
4e quintile	0.57*** (0.06)	0.19*** (0.05)	0.17*** (0.05)
5e quintile	0.70*** (0.12)	0.27*** (0.10)	0.64*** (0.12)
<i>Secteur d'activité</i>			
Industrie manif.	-0.15** (0.06)	-0.23*** (0.04)	0.03 (0.05)
Secteur primaire	0.04 (0.10)	-0.06 (0.07)	0.11 (0.08)
Construction	0.05 (0.08)	-0.12** (0.06)	0.15*** (0.05)
Commerce	-0.09 (0.07)	-0.05 (0.05)	0.05 (0.05)
Transport, poste	0.04 (0.08)	-0.52*** (0.08)	-0.001 (0.06)
Info, arts, spectacle	-0.06 (0.08)	-0.12** (0.06)	0.03 (0.07)
Enseignement	-0.27*** (0.07)	-0.62*** (0.08)	0.55*** (0.07)
Santé	-0.12** (0.06)	-0.24*** (0.05)	0.12** (0.05)
Adm. publique, défense	-0.02 (0.06)	-0.01 (0.06)	-0.10* (0.05)
Héber., restau., autres	0.02 (0.08)	-0.24*** (0.08)	0.14** (0.07)

2.3. AFFAIRE DE CLASSE OU DE CONTEXTE ORGANISATIONNEL

	<i>Variable dépendante :</i>		
	Dimension 1 (1)	Dimension 2 (2)	Dimension 3 (3)
<i>Taille de l'établissement</i>			
1 pers	0.46*** (0.11)	0.22** (0.09)	1.15*** (0.10)
2-9 pers	0.13*** (0.04)	0.02 (0.04)	0.14*** (0.03)
50-199 pers	-0.08** (0.04)	-0.03 (0.03)	-0.04 (0.03)
200-499 pers	-0.11** (0.04)	-0.05 (0.04)	-0.20*** (0.04)
500+ pers	-0.07 (0.04)	-0.06 (0.04)	-0.11*** (0.04)
<i>Statut dans l'emploi</i>			
Public (État)	-0.12** (0.05)	-0.01 (0.05)	0.09** (0.05)
Public (collectivités)	-0.18*** (0.05)	0.19*** (0.05)	0.12*** (0.05)
Particulier	0.13 (0.12)	0.12 (0.10)	0.19** (0.09)
R^2 ajusté	0.17	0.26	0.26

Source : Enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des salariés et salariées sans valeurs manquantes pour les 13 indicateurs d'autonomie et dont la PCS à deux chiffres compte plus de 5 individus, soit 8086 individus.

Note : *p<0.1 ; **p<0.05 ; ***p<0.01. L'individu de référence est : un homme employé administratif dans une entreprise, diplômé du CEP, appartenant au 2e quintile de revenu, dans un établissement de 10 à 49 personnes dans le secteur des services financiers, en tant que salarié du privé. Il travaille en CDI à temps plein, a entre 4 et 9 ans d'ancienneté, a entre 35 et 44 ans, et vit seul sans enfants. Les coefficients des variables de contrôle sont disponibles en annexe.

Les résultats concernant l'autonomie sur les horaires de travail (dimension 1) indiquent un effet linéaire des PCS : les cadres et les ingénieurs et ingénieures sont associées à beaucoup plus d'autonomie, et les ouvriers et ouvrières qualifiées et non qualifiées à beaucoup moins d'autonomie que les employés et employées administratives, lorsque les caractéristiques organisationnelles sont prises en compte (modèle 1, voir tableau 2.2). Ce gradient linéaire se retrouve également dans les niveaux de revenu, avec des coefficients significatifs, positifs et progressivement plus importants à mesure que le revenu augmente. Le niveau de diplôme est globalement non significatif, mais cohérent avec une distribution hiérarchique de l'autonomie sur les horaires, puisque le fait de ne pas avoir de diplôme est négativement associé à l'auto-

nomie sur les horaires de travail lorsque l'on contrôle les caractéristiques organisationnelles. Ces résultats semblent corroborer l'hypothèse 1a : l'autonomie sur les horaires reproduirait des inégalités de classe. Si l'on s'intéresse aux caractéristiques organisationnelles, on observe que le fait de travailler dans un établissement de petite taille (moins de 10 personnes) est associé à plus d'autonomie, et inversement, le fait de travailler dans un établissement de 50 à 499 personnes est associé à moins d'autonomie par rapport à un établissement de 10 à 49 personnes, validant l'hypothèse 1d. Par rapport au secteur des services financiers, l'industrie manufacturière, l'enseignement et la santé sont associés à moins d'autonomie, mais pas les secteurs des transports ou de la construction, validant partiellement seulement l'hypothèse 1c. Enfin, le secteur public est négativement corrélé à l'autonomie sur les horaires, aussi bien dans la fonction publique d'État que territoriale, ce qui invalide l'hypothèse 1b selon laquelle les individus salariés du secteur privé seraient moins autonomes sur leurs horaires. Ce résultat prévaut indépendamment de la PCS de référence.

Les résultats du modèle 2 sur l'autonomie sur les arrêts de travail (dimension 2) sont plus mitigés. La PCS a un effet relativement non linéaire : tous les coefficients associés aux professions ouvrières sont négatifs, mais les coefficients associés aux cadres, professions intellectuelles supérieures et professions intermédiaires ne sont pas tous positifs. Par rapport aux employées et employés administratifs d'entreprise, les enseignants et enseignantes et les professions de l'information et du spectacle sont associées à moins d'autonomie sur les arrêts de travail. L'hypothèse 2c est néanmoins validée : par rapport aux employées et employés administratifs d'entreprise, les cadres et les ingénieurs et ingénieures sont associés à une plus grande autonomie, et les ouvriers et ouvrières à une plus faible autonomie. Les coefficients liés aux diplômes du supérieur, et aux troisième, quatrième et cinquième quintiles sont significatifs et positifs dans le deuxième modèle, mais l'absence de diplôme et le fait d'appartenir au premier quintile de revenus ne sont pas significatifs. Pour ce qui est des caractéristiques

2.3. AFFAIRE DE CLASSE OU DE CONTEXTE ORGANISATIONNEL

organisationnelles, la taille de l'établissement n'est relativement pas significative, sinon que les individus qui n'ont pas de collègues sont plus autonomes que ceux travaillant dans un établissement employant 10 à 49 personnes, ce qui va dans le sens de l'hypothèse 2b mais ne suffit pas à la valider pleinement. Les secteurs de l'industrie manufacturière, de l'industrie et de la santé sont ici aussi moins autonomes, avec le secteur de la construction, des transports et de l'hébergement et la restauration, validant l'hypothèse 2a. Tous ces secteurs constituent en effet des secteurs imposant une cadence de travail difficilement modulable, sur le court terme (choisir ses pauses, ses absences) ou le long terme (choisir ses congés).

Enfin, dans le modèle 3 sur l'autonomie dans l'organisation du travail (dimension 3), les coefficients associés aux PCS et au revenu ne semblent pas reproduire des inégalités de classe. Le niveau de diplôme est non significatif dans l'ensemble. Les professions intellectuelles supérieures, cadres et professions intermédiaires de santé sont toutes plus susceptibles d'être autonomes sur l'organisation de leur travail que les employés et employées administratives d'entreprise, mais les professions intermédiaires hors santé le sont moins. Lorsque la profession est décomposée en 24 catégories plutôt que 11 (c'est-à-dire, lorsque l'on inclut la catégorie socio-professionnelle à deux chiffres), on peut voir que les personnels des services directs à la personne tendent à être plus autonomes que les employés et employées administratives d'entreprise, tandis que les employés et employées du commerce de détail ou les ouvriers et ouvrières qualifiées de l'industrie le sont moins (voir tableau 8.4 en annexe). Les cadres ne sont plus autonomes que dans les activités administratives ou commerciales, mais pas dans les activités techniques, tandis que les cadres de la fonction publique sont moins autonomes que la catégorie de référence. Enfin, les coefficients associés aux quintiles de revenus supérieurs et inférieurs à la modalité de référence sont tous positifs, soient non hiérarchisés. Cela suggère ici encore une décorrélation plus importante entre l'autonomie sur l'organisation du travail et la classe sociale, et l'hypothèse 3a est vérifiée : les enseignants et enseignantes et les

personnels des services à la personne sont plus autonomes sur l'organisation de leur travail. Ce sont avant tout les petits établissements qui sont associés à plus d'autonomie, et les grands à moins d'autonomie, conformément à l'hypothèse 3c. Contrairement aux dimensions précédentes, les secteurs de l'enseignement et de la santé sont associés à plus d'autonomie, ainsi que le secteur de la construction et de l'hébergement et restauration, tandis que le secteur de l'administration publique et la défense est associé à moins d'autonomie. L'hypothèse 3b postulait une moindre autonomie sur l'organisation des secteurs de la santé et de l'industrie manufacturière, et n'est donc pas validée.

L'étude des coefficients de corrélation semi-partielle au carré (présentés dans le tableau 2.3) confirme les tendances observées à partir des coefficients de régression pour ce qui est de l'autonomie sur les horaires de travail. Conformément à l'hypothèse 1, les variables relatives à la classe semblent plus déterminantes que les variables organisationnelles. La catégorie socio-professionnelle est la variable la plus déterminante sur la première dimension, avec une perte de pouvoir explicatif de 19,9% lorsqu'elle est exclue du modèle, suivie par le revenu (perte de 10,8%). Le niveau de diplôme, en revanche, ne contribue pas beaucoup au modèle, avec une perte de moins de 1% du pouvoir explicatif lorsqu'elle est exclue. Seules certaines dimensions de la classe sociale semblent donc jouer, toutes choses égales par ailleurs, sur l'autonomie sur les horaires. Le secteur, la taille de l'établissement et le statut d'emploi ont une moindre importance sur l'axe 1, avec un pouvoir explicatif inférieur ou égal à 5%. La PCS est également la variable la plus déterminante sur la deuxième dimension (22,3%), mais le revenu ou le niveau de diplôme ne le sont pas (respectivement 1,1% et 1,9%), ce qui va dans le sens de reproduction d'inégalités entre groupes professionnels plutôt qu'entre classes sociales. Le secteur d'activité gagne en importance (10,2%), mais pas la taille de l'établissement ni le statut d'emploi, produisant des résultats mitigés. L'hypothèse 2, qui postulait une plus grande importance du secteur *et* de la taille de l'établissement, n'est donc pas entièrement validée.

2.3. AFFAIRE DE CLASSE OU DE CONTEXTE ORGANISATIONNEL

Enfin, l'affaiblissement de l'effet de la PCS par rapport à la taille et au secteur d'activité combinés (soit 9,5% contre 16,4% et 7,2%), et le pouvoir explicatif limité d'autres indicateurs hiérarchiques tels que le revenu ou le niveau de diplôme sur le troisième axe, suggèrent que le contexte organisationnel est mieux à même de saisir l'autonomie sur l'organisation du travail que la classe sociale, validant l'hypothèse 3.

TABLE 2.3 – *Squared semi-partial correlation coefficients* (en %)

Variable	Dim 1	Dim 2	Dim 3
PCS	19.89	22.35	9.54
Niveau de revenu	10.80	1.14	3.44
Niveau de diplôme	0.57	1.89	0.38
Secteur	3.41	10.23	7.25
Taille de l'établissement	5.11	0.76	16.41
Statut d'emploi	1.70	1.14	0.76

Source : Enquête EDT 2010.

*

Ce chapitre a identifié trois dimensions d'autonomie temporelle, l'autonomie sur les horaires de travail, l'autonomie sur les arrêts de travail et l'autonomie sur l'organisation du travail, et a exposé ses liens avec la classe sociale et le contexte organisationnel. L'analyse de la détermination de l'autonomie temporelle selon ses trois dimensions permet de clarifier des résultats potentiellement divergents ou partiels sur ses liens avec les indicateurs de classe et les caractéristiques organisationnelles. L'autonomie sur les horaires est avant tout déterminée par la classe sociale des individus, et plus précisément par la PCS et le niveau de revenu, bien qu'elle soit également plus ou moins importante dans certains contextes organisationnels : elle manque aux salariés et salariées des grands établissements et des secteurs de l'industrie

manufacturière, de la santé et de l'enseignement. L'autonomie sur les arrêts de travail reproduit dans une certaine mesure des inégalités de classe entre les cadres et les ouvriers et ouvrières, mais pas, toutes choses égales par ailleurs, entre les hauts et bas revenus ni entre les individus plus ou moins diplômés. Elle est en revanche largement dépendante du secteur d'activité. Enfin, l'autonomie sur l'organisation du travail est principalement déterminée par le contexte organisationnel, et plus spécifiquement la taille de l'établissement (de plus petits établissements permettant une plus grande autonomie), mais cette dimension ne semble pas être le reflet d'inégalités de classe. La conception multidimensionnelle de l'autonomie temporelle d'une part, et de ses déterminants d'autre part, permet donc d'améliorer notre compréhension de la façon dont les conditions de travail plus largement reproduisent des positions sociales inégales.

Pour cela, ce chapitre a présenté différentes conceptions de la classe sociale, issues des pensées de Marx (et dans sa lignée, Wright), Weber (et ses relecteurs, Goldthorpe et Erickson), et Bourdieu. Chacune rend compte d'un certain rapport entre la classe sociale et la profession exercée - elle-même inévitablement liée à un contexte organisationnel particulier. Mais une conception plus fine de la classe sociale (au sens d'une conception plus détaillée) pourrait intégrer ces deux éléments. Weeden et Grusky (2005) préconisent ainsi de prendre en compte le « *site of production* » et d'étudier les classes sociales à partir du niveau de profession détaillé. Selon eux, les tenants du discours sur la « fin » des classes sociales se tromperaient de conclusion : si les classes sociales n'apparaissent plus opérantes pour comprendre les comportements sociaux, c'est parce que leurs mesures sont inadéquates. Plutôt que d'opérer à un niveau agrégé, c'est au niveau localisé (de la profession détaillée, du site de production) que l'on observe une institutionnalisation des conditions. Si ce chapitre ne propose pas un test empirique de la validité du concept de « micro-classe » de Weeden et Grusky, celui-ci permet de ne pas dissocier trop rapidement ni trop radicalement les variables plus classique-

ment déterminantes de la classe sociale d'une part (la PCS, le revenu, le diplôme, l'origine sociale) des variables plus classiquement considérées comme organisationnelles d'autre part. En tant que telles, les variables relatives au secteur, au statut ou à la taille de l'établissement se prêtent difficilement à une hiérarchisation ou un antagonisme de classe. Néanmoins, elles participent de construire un espace social inégalement structuré : à « profession égale », travailler dans l'industrie manufacturière n'est pas équivalent au fait de travailler dans les services financiers. Tous ces éléments fonctionnent ensemble dans la détermination d'une autonomie temporelle multidimensionnelle, et s'incarnent dans des configurations particulières, aux caractéristiques professionnelles mais aussi socio-démographiques particulières. C'est ce qu'il convient d'étudier dans le chapitre 3.

Chapitre 3

Du cumul des contraintes à l'autonomie 'absolue'

Les trois formes d'autonomie temporelle, l'autonomie sur les heures travaillées, l'autonomie sur les arrêts de travail et l'autonomie sur l'organisation du travail, existent dans des degrés différents dans l'emploi salarié. Le chapitre 2 a identifié deux ensembles de déterminants pouvant expliquer la dotation des individus en l'une ou l'autre forme d'autonomie, à savoir les indicateurs de leur position de classe, et leur contexte organisationnel. Selon l'établissement qui les embauchent, le secteur dans lequel ils travaillent, leur niveau de diplôme ou encore leur catégorie socio-professionnelle, les individus salariés sont amenés à avoir des configurations d'autonomie temporelle professionnelles différentes, que ce chapitre entend mettre au jour à partir d'une analyse typologique et d'études de cas. L'intérêt premier d'élaborer des types d'autonomie temporelle professionnelle, après avoir analysé trois dimensions orthogonales, est d'étudier la façon dont celles-ci s'imbriquent dans des situations

professionnelles particulières. Quelles combinaisons des trois formes d'autonomie observe-t-on réellement dans l'emploi salarié ? Le second intérêt à élaborer des types d'autonomie est d'étudier leur composition sociale. Quelles caractéristiques socio-démographiques sont associées aux types d'autonomie temporelle ? Ce chapitre est l'occasion d'adopter une approche contextuelle à l'intersection de la classe et du genre, et d'examiner la façon dont les multiples caractéristiques socio-démographiques coexistent dans les types d'autonomie temporelle. Un dernier intérêt à construire une typologie est de fournir un outil d'analyse multidimensionnel et plus intelligible que des coordonnées dans un espace, pour examiner les répercussions, hors travail, des inégalités d'autonomie temporelle selon la classe et le genre, ce que j'entreprends dans la deuxième partie de cette thèse.

Je mobilise dans ce chapitre deux enquêtes statistiques : l'enquête EDT 2010, et l'enquête CDT (principalement 2019). Je réalise dans un premier temps une classification ascendante hiérarchique (CAH) à partir de l'analyse des correspondances multiples présentée dans le chapitre 2. Pour certains des types issus de la classification, je présente des portraits de personnes interviewées, sélectionnées à partir de l'échantillon de l'enquête CDT 2016 ou par interconnaissance, et je mobilise des extraits d'entretien. Dans une première partie, je présente les motivations théoriques d'une analyse typologique et d'une perspective contextuelle pour étudier l'autonomie temporelle, ainsi que ma méthodologie. Dans les deuxième, troisième et quatrième partie, je présente huit types d'autonomie temporelle, regroupés en trois ensembles : l'autonomie temporelle faible, intermédiaire et forte.

3.1 Construire une typologie d'autonomie temporelle

3.1.1 Une approche contextuelle

Il ressort du chapitre 2 que différentes formes d'autonomie temporelle professionnelle peuvent être favorisées par différents contextes organisationnels, entendus alors comme les secteurs et les établissements où sont employés les individus. Le « contexte » de leur situation, professionnelle et personnelle, dépasse néanmoins largement ces éléments. Dès lors que l'autonomie temporelle délimite les marges de manoeuvre dont disposent les individus au travail, elle est façonnée par l'ensemble des obstacles et des ressources propres à leur situation professionnelle. Mais comment caractériser cet ensemble ? Dans son ouvrage sur la « dignité » au travail (2001), Randy Hodson pose la question suivante : « *How are we to study the quest for dignity across diverse work settings ?* » Sa réponse est de réaliser une « *systematic analysis of the existing body of ethnographic studies of the workplace* ». Les « ethnographies organisationnelles » étudiées par Hodson lui permettent de décrire la façon dont les individus naviguent les contraintes structurelles dans lesquelles ils sont insérés et négocient leur « dignité », dans des contextes variés. De la même manière, ces travaux peuvent représenter des sources précises et fiables de configurations d'autonomie temporelle et les contextes organisationnels qui les favorisent.

L'autonomie temporelle professionnelle apparaît dans beaucoup d'ethnographies organisationnelles, en filigrane ou comme un objet d'analyse privilégié. Hodson consacre d'ailleurs un chapitre à l'étude de l'autonomie au travail, pour les professions intellectuelles et scientifiques et les artisans en particulier, dont l'autonomie peut être opposée à ou limitée par

des règles bureaucratiques ou un contrôle direct de la hiérarchie (p. 145). L'environnement de travail dans lequel peuvent s'exercer ces professions (en l'occurrence, bureaucratique ou non, avec supervision ou non) dessine l'ampleur de leur autonomie temporelle, qui peut, dans certains cas, être très grande. Bouffartigue et Bouteiller (2012) isolent en particulier les informaticiens, des « cadres experts autonomes », comme des « modèles du salarié flexible autonome » (p.109). Plus particulièrement lorsqu'ils sont prestataires, ces travailleurs (et travailleuses, minoritaires) sont présentés par les auteurs comme disposant de grandes marges de manoeuvre sur leurs horaires et l'organisation de leur travail, d'autant plus qu'ils choisiraient et/ou seraient à même de « travailler dans des lieux multiples » (p.108). Ils sont néanmoins contraints, avant tout, par leur charge de travail.

À l'autre extrême de l'autonomie temporelle, les auteurs étudient le travail des « joueuses en blouse blanche », les infirmières hospitalières, à partir d'un travail ethnographique dans deux services d'un centre hospitalier. Ils rendent compte entre autres de leur « gestion serrée des temps sociaux », au travail et hors travail, face à des horaires atypiques imposés et lourds, et une grande disponibilité vis-à-vis des patients et de l'hôpital. Lorsqu'ils élaborent leur concept de « *web of time* », Clawson et Gerstel (2014) s'intéressent eux aussi aux infirmières, qu'ils observent dans différents contextes (hôpitaux ou maisons de retraite principalement) et aux côtés d'autres métiers de la santé (les ambulanciers et ambulancières, les aides-soignants et aides-soignantes et les médecins). À partir d'un travail d'observation, d'entretiens et d'un questionnaire, les auteurs restituent l'autonomie temporelle limitée des infirmières hospitalières, leur rythme effréné (« *constantly on the go* », « *balancing multiple and conflicting priorities* » (p.39-40)), leur absence de contrôle sur leurs horaires et leur dépendance à l'égard, entre autres, des médecins. L'analyse typologique présentée dans ce chapitre permet d'identifier que ces deux configurations spécifiques de travail, celles des cadres prestataires et des infirmières hospitalières, constituent deux pôles d'autonomie temporelle

3.1. CONSTRUIRE UNE TYPOLOGIE D'AUTONOMIE TEMPORELLE

professionnelle, parmi huit types au total.

Au-delà de leurs formes d'autonomie temporelle, ces configurations sont également caractérisées par leurs profils socio-démographiques particuliers : masculin, et hautement qualifié pour les « cadres experts », féminin et qualifié mais largement subordonné au travail pour les infirmières. Dès lors que l'autonomie temporelle professionnelle est façonnée par les environnements de travail, elle est également façonnée par les inégalités de genre et de classe, entre autres, qui structurent le marché du travail (Maruani, 2013). Il semble donc pertinent d'aborder la description des types d'autonomie temporelle en tenant ensemble ces éléments : « *while gender, race and class - what people come to experience as organizing categories of social difference - exhibit vastly different descriptive characteristics and outcomes, they are, nonetheless, comparable as mechanisms for producing social inequality* » (1995, p.9). Si les prismes du genre et de la classe sont essentiels dans mon analyse, l'origine ethno-raciale n'est pas une dimension développée dans cette thèse, étant donné l'absence de données statistiques mises à disposition dans les enquêtes EDT et CDT. En revanche, les entretiens permettent d'apporter des éléments quant au statut migratoire des individus et leur pays d'origine, qui peuvent venir enrichir ici une approche à l'intersection du genre et de la classe¹. En étudiant les caractéristiques sociales des enquêtés et enquêtées précisément et simultanément, il s'agit de révéler la façon dont les types d'autonomie temporelle sont socialement situés, au-delà du seul prisme de la classe sociale adopté dans le chapitre 2.

Plus généralement, adopter une approche « contextuelle » est entendu ici comme le fait de rendre compte de la particularité des situations individuelles, et des éléments structu-

1. Le concept d'intersectionnalité est un concept généralement attribué à la juriste Kimberlé Crenshaw (Crenshaw, 1989), qui entend étudier l'imbrication de plusieurs rapports de domination. L'intersectionnalité entend alors souligner que l'expérience du sexisme d'une femme noire n'est pas la même que celle d'une femme blanche, et celle d'une femme de classe populaire n'est pas la même que celle d'une femme de classe supérieure.

rants qui permettent de les relier entre elles. Je cherche ainsi à « contextualiser efficacement pour donner du sens aux parcours individuels tout en rendant compte de leur diversité » (Demazière et Samuel, 2010, p.4). Je m'inscris, dans ce chapitre et au fil de cette thèse, dans l'une des trois approches identifiées par Demazière et Samuel (2010) pour « articuler parcours et contextes »², à savoir de considérer « la trajectoire et les contextes dans leurs interactions continues » et le parcours comme étant « en tant que tel (...) déjà une forme de contextualisation » (p.3).

3.1.2 Méthodologie sous contraintes

Dans son analyse secondaire de matériaux ethnographiques, Hodson (2001) récuse la pertinence des questionnaires pour saisir le processus de « *dignity at work* ». Au contraire, les questionnaires sont ici considérés comme une méthode privilégiée, mais non suffisante, pour saisir l'autonomie temporelle au travail. L'approche typologique statistique nous permet d'adopter une approche comparative sur l'ensemble des professions et secteurs du salariat, sur des profils socio-démographiques variés. En plus de l'exploitation statistique de questionnaire, des entretiens sont nécessaires pour comprendre la façon dont ces professions, secteurs, contextes professionnels plus largement, et caractéristiques socio-démographiques s'imbriquent dans la constitution de types d'autonomie temporelle.

La classification ascendante hiérarchique Je réalise d'abord une classification ascendante hiérarchique (CAH) utilisant le critère d'agrégation de Ward sur les dix premiers axes

2. La première approche consiste à intégrer des éléments macrosociaux et macroéconomiques au cadre d'analyse, le contexte étant alors vu comme producteur de parcours différenciés. La deuxième approche considère le contexte à une échelle « moins englobante », au niveau des activités individuelles (contexte familial, professionnel, résidentiel).

de l'analyse des correspondances multiples (ACM) réalisée dans le chapitre 2. Construire la CAH à partir de l'ACM permet de positionner les types sur un espace d'autonomie temporelle, et réduire l'ACM à ses dix premiers axes sert ici de méthode de « débruitage », conduisant à un regroupement plus stable qu'en utilisant directement les indicateurs ou l'ensemble des axes de l'ACM pour la classification (Lebart *et al.*, 2006; Husson *et al.*, 2010), sans pour autant limiter l'information aux seuls axes interprétables, qui captent, selon les taux d'inertie bruts (c'est-à-dire, non modifiés), moins de 30% de l'hétérogénéité des données. Nous retenons une partition en huit classes, qui permet de saisir la diversité de l'autonomie temporelle dans un nombre limité de classes. Toutes les partitions entre trois et treize classes ont été testées, et trois partitions (à trois, huit et treize classes) étaient associées à une perte minimale d'informations (voir figure 8.7 en annexe), parmi lesquelles la partition à huit classes était la plus pertinente sociologiquement, afin de ne pas confondre des situations socialement distinctes. La restriction de l'analyse à 7 classes entraîne, par exemple, le rapprochement dans une même classe d'individus aux horaires imposés et d'individus aux horaires négociés, les premiers occupant des positions hiérarchiques et disposant de niveaux de diplôme inférieurs et d'une autonomie sensiblement plus faible que les seconds. La partition en huit classes est ensuite consolidée par l'algorithme des K-means pour renforcer l'homogénéité des classes (Husson *et al.*, 2010). Les huit classes, présentées dans les sections suivantes, sont interprétées à l'aide des fréquences et des valeurs-tests³ des modalités dans chaque classe.

Les données issues de l'enquête EDT me permettent d'analyser statistiquement les configurations d'autonomie temporelle dans la population salariée, et de les relier, dans les cha-

3. La « valeur-test » d'une modalité renseigne sur la distribution de celle-ci selon les classes obtenues. Elle mesure l'écart entre la distribution aléatoire d'une modalité, et sa distribution observée. Plus la valeur-test d'une modalité (resp. variable) est élevée (en valeur absolue) pour une des classes issues de la classification, plus cette modalité (resp. variable) est typique (si elle est positive) ou atypique (si elle est négative) de cette classe. Si la valeur-test d'une modalité pour une classe donnée se situe entre 2 et -2, la modalité n'est pas caractéristique de cette classe. Si elle est supérieure à 2 ou inférieure à -2, la distribution de la modalité n'est pas aléatoire et celle-ci est sur-représentée (si la valeur-test est positive) ou sous-représentée (si elle est négative) dans cette classe.

pitres suivants, aux emplois du temps. Pour cette raison, toutes les analyses sont menées, principalement, sur cette enquête. Néanmoins, comme pour l'ACM, l'analyse typologique est reproduite sur les données de l'enquête CDT, plus récentes et qui ont servi de base de sondage pour une partie de l'échantillon final d'enquêtés et enquêtées interrogées. Afin de s'assurer de la stabilité de l'analyse, la CAH est reproduite sur les vagues de 2013, 2016 et 2019. Par souci de synthèse, seuls les résultats de 2019 sont mobilisés à titre comparatif dans ce chapitre.

Les entretiens La classification ascendante hiérarchique permet de dégager des types d'autonomie temporelle, et d'en décrire les caractéristiques socio-démographiques. Les entretiens permettent d'étudier la façon dont ces types s'incarnent dans des histoires et profils particuliers. Ils sont, pour cette raison, réalisés avec des membres des classes d'autonomie temporelle, selon une procédure de sélection détaillée dans le chapitre 1 (voir section 1.3.2). Déterminer l'appartenance d'un ou d'une enquêtée à *un* type d'autonomie est pour autant loin d'être évident, aussi bien d'un point de vue méthodologique qu'épistémologique.

Pour la partie de l'échantillon sélectionnée à partir d'une post-enquête sur l'enquête CDT 2019, déterminer l'appartenance à un type d'autonomie en amont de l'entretien a été facilité par l'accès à des données de questionnaire, mais contraint néanmoins, puisque seules les données des vagues de 2013 et 2016 étaient disponibles au moment de la sélection de l'entretien. Ces individus ont été sélectionnés à partir de leur type d'autonomie en 2016. L'entretien constituait donc un moment privilégié pour interroger la cohérence de leur type statistique avec leur situation au moment de l'entretien, et leurs réponses à la vague de 2019 ont pu être utilisées *a posteriori* pour identifier leur type statistique actuel, dès lors que leur situation n'avait pas changé entre 2019 et la date de l'entretien. Pour la partie de l'échantillon sélectionnée par interconnaissance, leur type d'autonomie était déterminé *a priori* à partir des

3.1. CONSTRUIRE UNE TYPOLOGIE D'AUTONOMIE TEMPORELLE

caractéristiques les plus saillantes des types (une forme de condition de travail, une profession ou un secteur d'activité sur-représenté). L'entretien était ici encore un moment crucial pour interroger la cohérence entre leur type supposé et leurs conditions de travail. Ces individus avaient ensuite à répondre, au moment de l'entretien ou à la suite de l'entretien, aux questions relatives à l'autonomie temporelle incluses dans l'enquête CDT⁴. À partir de leurs réponses aux questions, ils ont été inclus en individus supplémentaires sur l'ACM reproduite sur les données de CDT 2019, afin d'imputer un type d'autonomie à chacun et chacune à partir de leurs coordonnées sur les 10 premiers axes de l'ACM. L'imputation sur ce petit échantillon (n=17) est imparfaite, au vu de l'ensemble des informations fournies au fil de l'entretien, mais a pu être utilisée comme un guide et corrigée si besoin pour attribuer un type d'autonomie aux individus interrogés.

Mais les régularités statistiques ne sont pas évidentes à confronter aux cas particuliers, et les individus ne se laissent pas toujours aisément ranger dans des catégories. On peut aussi observer, dans les situations individuelles, les caractéristiques de plusieurs type d'autonomie plutôt que d'un seul. Les cas limites, difficiles à classer dans un type statistique particulier, ou dont le récit entre en contradiction avec leur type déterminé statistiquement, ne peuvent pas infirmer une tendance générale, pas plus que des individus « typiques » ne peuvent la confirmer, mais ils peuvent informer sur l'importance du contexte dans la détermination de l'autonomie temporelle. Avoir des horaires imposés peut ne pas signifier la même chose en fonction de la personne qui les impose, la façon dont ils sont imposés, ou des expériences passées des individus en termes de détermination de leurs horaires ; et inversement, être libre de choisir ses horaires peut renvoyer à des situations largement différentes en fonction de la charge de travail à réaliser ou des échéances (imposées). Apporter ces nuances est néces-

4. Quatre personnes n'ont pas répondu au questionnaire elles-mêmes au moment de l'entretien, et n'ont plus été joignables par la suite. Pour ces personnes, j'ai rempli moi-même le questionnaire à partir des éléments fournis au cours des entretiens. Ces réponses sont donc traitées avec précaution.

saire pour comprendre la façon dont l'autonomie temporelle se construit dans les situations professionnelles et sociales. Il s'agit, dans ce chapitre, de dresser les portraits et parcours biographiques d'individus qui, par certains aspects de leurs conditions de travail au moins, appartiennent à un type d'autonomie particulier, et peuvent être considérés comme des parangons de ce type. Leurs trajectoires sont présentées afin de rendre compte de la façon dont ils et elles en sont venues à appartenir à tel ou tel type d'autonomie, et leurs expériences sont mobilisées pour apporter des éléments supplémentaires, difficiles à saisir dans un questionnaire.

Pour des raisons de temps, de parcimonie et d'accessibilité des personnes à interroger, tous les types ne sont pas présentés dans le même niveau de détail : cinq types (sur huit) sont présentés à la fois statistiquement et qualitativement, répartis dans les trois grandes catégories, l'autonomie temporelle faible, intermédiaire ou forte.

3.2 Les configurations à autonomie temporelle faible

Les trois premiers types sont caractérisés par une très faible autonomie sur les heures travaillées (à gauche sur l'axe 1) et une autonomie plus ou moins faible sur les arrêts de travail, et occupent des positions relativement subalternes dans la hiérarchie salariale. Tandis que les individus aux « contraintes 'absolues' » (classe 1, 9%) cumulent une absence d'autonomie sur les horaires, sur le fait de s'arrêter de travailler et sur les conditions de réalisation de ce travail, ceux disposant de « contraintes sur les horaires et le lieu » (classe 2, 14,1%) ont davantage de liberté sur les arrêts de long terme (en pouvant notamment choisir leurs congés), et les individus aux « contraintes sur les horaires » (classe 3, 25,1%) ont davantage de liberté

3.2. LES CONFIGURATIONS À AUTONOMIE TEMPORELLE FAIBLE

sur le long et le court terme, pouvant choisir leurs congés et leurs pauses, et s'absenter si besoin (voir tableau 3.1).

TABLE 3.1 – Statistiques descriptives sur les trois types à faible autonomie temporelle

Modalités	Contraintes 'absolues'	Contraintes sur les horaires et le lieu	Contraintes sur les horaires
<i>Choix des horaires</i>			
Imposés par l'employeur	93.90	75.70	78.00
Négociés	5.50	22.20	21.50
Choisis par l'employé	0.70	2.10	0.50
Ensemble	100.00	100.00	100.00
<i>Horaires connus (jour)</i>			
Non	2.10	0.40	0.40
Oui	97.90	99.60	99.60
Ensemble	100.00	100.00	100.00
<i>Horaires connus (semaine)</i>			
Non	9.90	5.40	1.10
Oui	90.10	94.60	98.90
Ensemble	100.00	100.00	100.00
<i>Horaires connus (mois)</i>			
Non	27.40	14.00	13.00
Oui	72.60	86.00	87.00
Ensemble	100.00	100.00	100.00
<i>Souhait de travailler plus</i>			
Oui	38.60	25.90	29.90
Non	61.40	74.10	70.10
Ensemble	100.00	100.00	100.00
<i>Souhait de changer...</i>			
Ses horaires de travail	36.30	31.00	31.90
Les horaires des services admin. et com.	16.70	23.60	33.30
D'autres horaires	14.00	16.30	0.00
Ne sait pas	33.00	29.20	34.80
Ensemble	100.00	100.00	100.00

CHAPITRE 3. DU CUMUL DES CONTRAINTES À L'AUTONOMIE 'ABSOLUE'

Modalités	Contraintes 'absolues'	Contraintes sur les horaires et le lieu	Contraintes sur les horaires
<i>Possibilité de s'absenter</i>			
Absence impossible	53.90	0.00	0.40
Perte de salaire ou RTT	9.10	94.80	0.00
Arrangement possible	31.40	0.00	91.00
Sans difficulté	5.60	5.20	8.60
Ensemble	100.00	100.00	100.00
<i>Choix des pauses</i>			
Non	63.10	35.50	29.30
Oui	36.90	64.50	70.70
Ensemble	100.00	100.00	100.00
<i>Choix des congés</i>			
Congés imposés	62.80	30.80	38.60
Congés libres	37.20	69.20	61.40
Ensemble	100.00	100.00	100.00
<i>Durée de la pause déjeuner</i>			
Pas de pause	66.10	3.20	3.20
Moins d'1 heure	28.10	78.50	63.90
Plus d'une heure	5.80	18.30	32.90
Ensemble	100.00	100.00	100.00
<i>Contrôle de présence</i>			
Oui	44.40	57.40	38.10
Non	55.60	42.60	61.90
Ensemble	100.00	100.00	100.00
<i>Lieu de travail</i>			
Lieu variable	19.20	5.70	7.10
Lieu fixe, hors domicile	80.00	93.70	92.90
Au domicile	0.80	0.60	0.00
Ensemble	100.00	100.00	100.00
<i>Travail à domicile</i>			
Jamais	87.90	85.40	90.10
Occasionnellement	6.60	8.70	8.50
Régulièrement	1.50	0.90	1.40
Sans objet	4.00	4.90	0.00
Ensemble	100.00	100.00	100.00

Source : Enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des salariés et salariées appartenant aux types d'autonomie temporelle faible, soit 3417 individus.

3.2.1 Les « contraintes ‘absolues’ » : « *on nous impose tout* »

La classe 1 décrit un cumul des contraintes. Les figures 3.1 et 3.2 projettent les huit types d'autonomie sur l'espace d'autonomie temporelle construit à partir de l'enquête EDT, et les figures 8.9 et 8.10 représentent la même chose à partir des données de l'enquête CDT. Sur le premier plan factoriel, on retrouve la classe 1 dans le cadran nord-ouest sur la figure 3.1 (respectivement, cadran sud-est sur la figure 8.9), aux côtés des horaires imposés et connus, de l'impossibilité de s'absenter ou de choisir quand prendre ses pauses et de l'absence de pause déjeuner. La quasi-totalité de ses membres a des horaires imposés (93,9%) et travaille en dehors de son domicile (99,2%) et plus de la moitié n'est pas en mesure de s'absenter (53,9%), choisir ses pauses (63,1%) ou ses congés (62,8%) (voir tableau 3.1). Cette classe est caractérisée par une sur-représentation de femmes (à 58,8%), de professions intermédiaires de la santé (10%) et d'employés et employées de la fonction publique (20%) – plus spécifiquement, des infirmiers et infirmières, des aides-soignants et aides-soignantes ou encore des vendeurs et vendeuses en alimentation. Si les individus aux « contraintes ‘absolues’ » sont loin d'occuper des positions privilégiées sur le marché du travail, avec 22,9% sans diplôme, 44,5% ayant au plus un CEP, et plus d'un quart de ses membres appartenant au premier quintile de revenus, tous ne sont pas dans une situation de précarité. En outre, on y trouve un ensemble d'individus occupant une position relativement stable sur le marché du travail, une fraction dominante des classes dominées, dont la situation professionnelle qualifiée leur impose des contraintes temporelles fortes : c'est le cas notamment des infirmiers ou infirmières, plus particulièrement en soins généraux à l'hôpital⁵. Les enquêtés et enquêtées aux « contraintes

5. Cette profession représente 6,4% de la classe dans l'enquête EDT, contre 1,9% dans la population générale, et atteint 8,4% (contre 2,2% dans la population générale) dans l'enquête CDT 2019. Si ces pourcentages restent faibles, ils rendent compte d'une sur-représentation, confirmée par des résidus supérieurs à 2. 30,4% des infirmières et infirmiers en soins généraux appartiennent à la classe 1, 23,7% à la classe 2 et 20,1% à la classe 3.

'absolues' » qui ont été interrogées occupent des positions relativement subalternes, bien que différenciées dans l'espace social : Pauline et Adrien, infirmière et infirmier, ont tous les deux un diplôme équivalent à « bac + 2 » mais sont dans des positions très contraintes, du fait de l'environnement de travail de l'hôpital ou des institutions de santé d'une part, et du fait de leur position dominée au sein de ces institutions d'autre part. Monique, Matthias, Arthur et Charlène sont quant à elles et eux dans des positions non qualifiées de caissier et caissière en grande surface (même si tous et toutes ne sont pas sans qualification), et ont en commun de ne pas avoir (ou ne pas avoir eu) d'autres options d'emploi stable.

Pauline résume ainsi la situation de « contraintes 'absolues' » des infirmiers et infirmières à l'hôpital : « *On vous impose tout, tout est imposé, comment vous allez travailler, avec qui vous allez travailler, où vous allez travailler...* ». Pauline, 42 ans, est désormais infirmière intérimaire. Elle obtient son diplôme d'infirmière en 2006, après un BEP « sanitaire et social », un baccalauréat « sciences médico-sociales », et une formation de « clown et comédien » dans une filière « arts et spectacle » à l'université (filiale qu'elle intègre après avoir raté une première fois le concours infirmier). Elle commence à travailler à l'hôpital, dans un service de chirurgie-cancérologie à Paris, où elle finit par être titularisée ; elle rejoint par la suite deux services d'urgences et un service de « néo-nat » tout en travaillant en intérim sur ses jours de congés. En 2013, elle demande une mise en disponibilité de la fonction publique (pour convenance personnelle dans un premier temps, puis pour se rapprocher de son conjoint, ingénieur, qui obtient un poste près de Lille), et travaille depuis exclusivement en intérim. Pauline décrit ses expériences en tant qu'infirmière fonctionnaire à l'hôpital comme « compliquées » et difficiles, et insiste beaucoup, rétrospectivement, sur le manque d'autonomie temporelle qu'elle connaissait alors - autonomie qu'elle estime avoir en partie retrouvée en choisissant de remplacer en intérim, même si elle reconnaît au fil de l'entretien connaître désormais une autre forme de précarité. On retrouve dans le discours de Pauline une description de son

3.2. LES CONFIGURATIONS À AUTONOMIE TEMPORELLE FAIBLE

absence d'autonomie sur les horaires, sur les arrêts de travail et sur l'organisation du travail. « *Déjà, au niveau de l'emploi du temps, on m'a imposé l'horaire. Donc j'ai eu beaucoup de mal à supporter la nuit, j'ai dû prendre beaucoup de... J'ai découvert les somnifères (...).* », explique-t-elle de sa première expérience à l'hôpital. En plus du manque d'autonomie sur les horaires quotidiens, elle dit aussi ne pas avoir eu d'autonomie sur ses congés, ce qu'elle explique tantôt par son manque d'ancienneté et sa situation familiale (« *Et ben comme on est nouvelle arrivante et que nouvelle dans la profession, ben pas de vacances. Les vacances de Noël, il faut oublier, c'est pour ceux qui ont des enfants, voilà. Donc, au niveau de l'emploi du temps, c'était assez compliqué.* »), tantôt par les exigences du service (d'urgences en l'occurrence : « *Donc pareil, le timing, le timing, le timing, pareil, impossible de prendre des vacances* »). Ses pauses sont elles aussi contraintes par le rythme des services d'urgences, de chirurgie ou de néo-nat, tous les trois décrits comme très intensifs : « *Surtout que pendant le travail, ben il y a pas de pause, surtout pas aux urgences. Aux urgences, en fait, pas le temps de manger, pas le temps d'aller aux toilettes, pas le temps... Si vous allez aux toilettes, vous y allez vite-fait, mais... En fait, même quand j'étais en chirurgie, en cancérologie dans le premier service, ben en fait, si vous vous posez, c'est du temps que vous allez perdre, et après, vous allez vous mettre en difficulté.* ». Elle explique finalement sa demande de mise en disponibilité par la situation extrêmement contrainte qu'elle connaît en tant que titulaire à l'hôpital : « *... moi, j'aime bien mon travail, j'aime bien soigner les gens, c'est un truc que j'aime bien faire, que j'ai toujours voulu faire. Mais ce qui a été difficile pour moi, c'est tout ce qu'il y a autour : la hiérarchie, le fait de perdre sa liberté, de travailler les week-ends, les jours fé... automatiquement les week-ends, les jours fériés, les fêtes, les machins.* » Les infirmiers et infirmières hospitalières, particulièrement dans les services où prime « la logique de l'aléa et de l'urgence » tels que les urgences ou la réanimation, où Pauline commence sa carrière, sont soumises à des contraintes temporelles particulièrement fortes, que Pauline comme d'autres cherche à éviter (Bouffartigue et Bouteiller, 2012, p.156).

Au fil de l'entretien, il apparaît que la position d'intérimaire de Pauline est largement contrainte également. Elle est ainsi dépendante des offres d'intérim proposées, elle peut parfois être « annulée » à la dernière minute, et elle ne bénéficie plus de congés payés ni d'arrêts maladie, et se décrit comme une « travailleuse de l'ombre ». L'illusion d'autonomie que sa situation lui procure se retrouve dans les discours des auto-entrepreneurs et auto-entrepreneuses étudiées par Sarah Abdelnour et Dominique Méda (2019), et pourrait inciter Pauline à insister, rétrospectivement, sur les aspects les plus contraignants de son poste d'infirmière fonctionnaire, de la même manière que les auto-entrepreneurs et auto-entrepreneuses peuvent insister sur les dysfonctionnements du salariat. La façon dont Pauline distingue sa situation actuelle de ses conditions de travail antérieures rend compte d'une rationalisation et d'une reconstruction de son autonomie qui sera étudiée plus en détail dans le chapitre 7. Il en ressort que Pauline retient, de ses expériences en tant qu'infirmière titulaire à l'hôpital, des « contraintes 'absolues' » qu'elle cherche par la suite à éviter : « *En fait, j'ai choisi... en fait, il y a quand même beaucoup d'inconvénients, enfin, dans la vie quotidienne, d'être infirmier. Moi, j'ai choisi le moyen de continuer à exercer mon travail en minimisant au plus les emmerdes.* »

Cette option n'est pas toujours disponible aux membres de la classe des « contraintes 'absolues' ». Pauline est une infirmière diplômée, mariée à un ingénieur en informatique dans le secteur bancaire : elle occupe une position privilégiée par rapport aux individus dans des postes non qualifiés et financièrement ou professionnellement précaires. Monique, caissière dans un hypermarché, semble disposer de « contraintes 'absolues' » auxquelles elle ne peut pas - et n'a pas pu - échapper. Monique, 59 ans, travaille dans un hypermarché depuis 35 ans. Après un BTS secrétariat de direction, elle travaille en tant que secrétaire médicale à l'hôpital pendant un an et demi dans un poste non-titulaire, dont elle se fait licencier. Elle se met alors à travailler « par-ci par-là », puis tombe enceinte de son premier enfant et « décide

de l'élever pendant un an ». Au bout d'un an, elle postule à Intermarché « par hasard » pour travailler « dans les bureaux » grâce à sa formation comptable. Après avoir été diagnostiquée d'une tumeur au cerveau qui lui cause des douleurs, elle passe en mi-temps. Monique est aujourd'hui toujours à mi-temps malgré l'amélioration de son état de santé et ses demandes pour passer à temps plein, et elle travaille exclusivement en caisses et non plus dans les bureaux.

Comme Pauline, Monique explique manquer d'autonomie à plusieurs niveaux au travail. Ses horaires, imposés, lui sont communiqués quinze jours à l'avance, et peuvent varier d'un jour à l'autre de la semaine. Lorsque je lui demande s'il lui arrive de devoir échanger ses horaires avec ses collègues, elle répond d'un rire ironique, sur le ton de l'évidence, qu'elle n'a pas le droit d'échanger, et ne peut s'absenter que pour une raison médicale importante. Ses pauses, dont la durée est déterminée par le nombre d'heures travaillées (trois minutes par heure), sont imposées, autant pour des pauses courtes que pour sa pause déjeuner : « *Et la pause déjeuner, ça dépend ce que vous appelez « déjeuner », parce qu'on peut travailler de 10h00 à 16h00, des fois, non-stop. Ou 10h15, un autre mieux, 10h15/16h00, ça fait juste 5h45, donc ça fait 15 minutes. 15 minutes pour manger, le toilette, enfin voilà. La pause déjeuner est comprise dans la pause... Enfin dans la... Y a pas de pause déjeuner en fait.* » Dans son analyse du travail des caissières, Bernard (2005) décrit ces contraintes comme étant au coeur d'une double logique, une « logique productive » et une « logique de service », rythmée par un « double flux », des clients et des produits. Tandis que la logique « productive », qui transparaît notamment au travers de la standardisation des gestes par l'utilisation d'innovations techniques telles que le scanner, rapproche les caissières des OS dans l'industrie, la seconde logique, « de service », les en éloigne : « *[la caissière] n'est pas soumise à la cadence de la machine comme l'ouvrier à la chaîne dans l'industrie, mais à une autre pression tout aussi impérieuse. Ainsi, à la pression mécanique du convoyeur de la chaîne en usine,*

se substitue ici la pression psychologique de la clientèle et de la direction lui imposant un rythme soutenu et intensif » (Bernard, 2005). En plus des contraintes quotidiennes à court terme, Monique est contrainte dans l'agencement de son temps de travail sur le long terme. Ses dates de congés peuvent ne pas être accordées, en fonction des dates demandées par les autres caissiers et caissières, et elles peuvent être modifiées par la hiérarchie. Elle explique notamment que la cinquième semaine de congés est régulièrement imposée : « *Au mois de février, pour les semaines de, oui, la cinquième semaine, souvent on m'a demandé de changer. Alors je dis oui, mais il faut pas avoir... Réserve quelque chose, quoi ! Des fois, on nous prévoit un mois à l'avance, on nous dit que « non, non, ta semaine, tu peux pas la prendre là ».* Alors je dis « oui ? » Bon bah alors... je la propose à une autre semaine ? « Non, non, t'as le choix entre celle-là et celle-là ». C'est pas la peine qu'on nous demande, autant qu'ils nous les fixent d'avance. ». Elle doit pointer en arrivant au travail, et en repartant. Elle est, en termes d'autonomie sur les horaires, sur les arrêts ou sur l'organisation de son travail, « 'absolument' contrainte ».

3.2.2 Les « contraintes sur les horaires et le lieu » et les « contraintes sur les horaires »

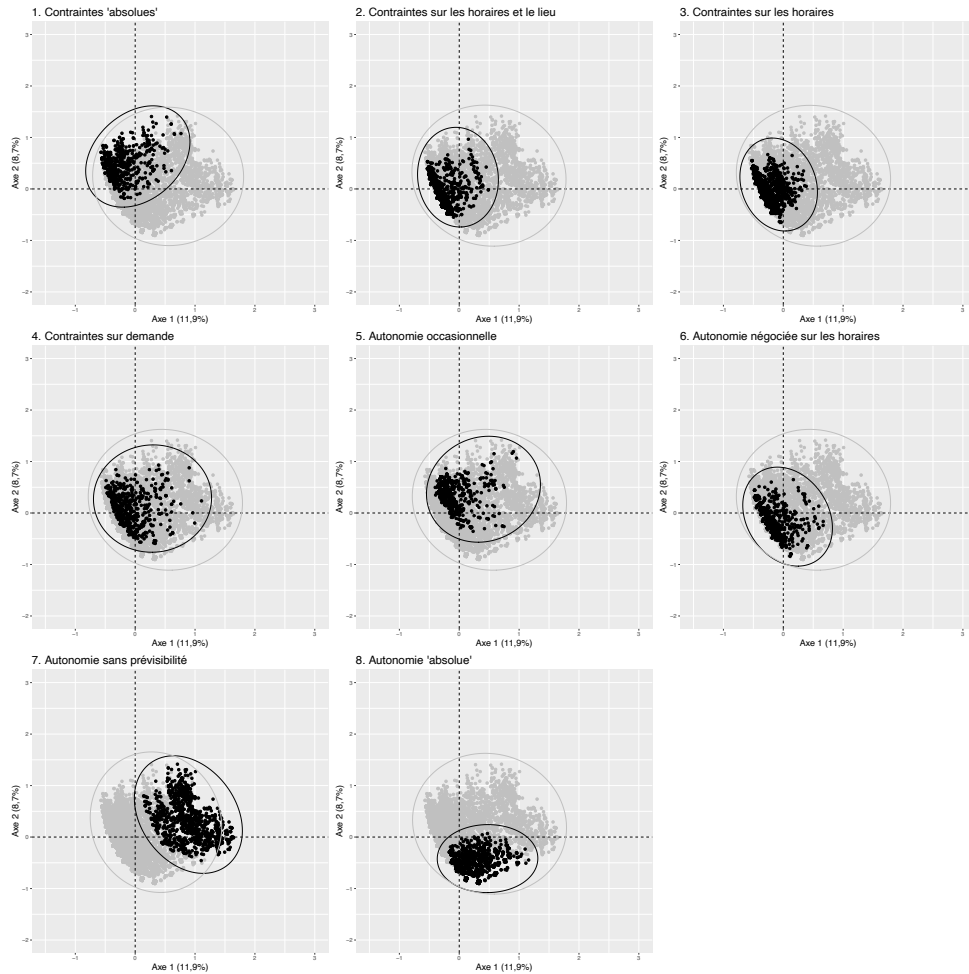
Occupant des positions légèrement plus autonomes sur les deuxième et troisième axes (voir figures 3.1 et 3.2), les classes 2 et 3 décrivent la situation relativement rigide et très routinière de plus d'un tiers de la population salariée, qui n'ont qu'un très faible contrôle sur leurs horaires de travail et leur organisation mais quelques marges de manœuvre sur leurs arrêts de travail : à long terme pour la classe 2, et à court *et* long terme pour la classe 3. Les membres de ces deux classes sont plus nombreux à pouvoir participer à la négociation de leurs horaires de travail (respectivement 22,2% et 21,5%, contre 5,5% pour les membres de

3.2. LES CONFIGURATIONS À AUTONOMIE TEMPORELLE FAIBLE

la classe 1), à connaître leurs horaires en avance (86% et 87% connaissent leurs horaires pour le mois suivant, contre 72,6% pour les membres de la classe 1) (voir tableau 3.1). Ils sont également plus nombreux à pouvoir choisir leurs pauses (64,5% et 70,7%, contre 36,9% pour la classe 1) et leurs congés (69,2% et 61,4% contre 37,2% pour la classe 1). Les « contraintes sur les horaires et le lieu » (classe 2) est en revanche caractérisée par un taux élevé de contrôle de présence, avec 57,4% contre 44,4% pour les membres de la classe 1, et 38,1% pour les membres de la classe 3, classe des « contraintes sur les horaires ». Tandis que les membres des « contraintes sur les horaires et le lieu » répondent à 94,8% perdre une partie de leur salaire ou un RTT s'ils doivent s'absenter, 91% des membres des « contraintes sur les horaires » peuvent s'arranger préalablement avec leurs responsables ou collègues. Enfin, les membres des « contraintes sur les horaires et le lieu » ont une pause déjeuner plus courte que les individus aux « contraintes sur les horaires ». Les « contraintes sur les horaires *et le lieu* » semblent ainsi caractérisées par un niveau de contraintes supplémentaire, au jour le jour et sur le lieu de travail, par rapport aux « contraintes sur les horaires », qui offrent davantage de marges de manoeuvre à cet égard.

Socialement, ces classes restent proches, avec néanmoins des différences notables. Par rapport à la classe 1, les classes 2 et 3 sont toutes deux nettement plus équilibrées en termes de genre, avec 49,1% de femmes dans la classe 2 et 51,1% dans la classe 3, et les membres de ces classes sont légèrement plus diplômés, mais environ 60% de chacune ont au plus un CEP. Les membres de la classe 2 sont sur-représentés dans des postes ouvriers (14,7% occupent des postes d'ouvriers qualifiés et 11% des postes d'ouvriers non qualifiés), dans des grands établissements (de plus de 500 personnes) et dans les secteurs de l'industrie manufacturière ou de l'administration publique et défense. Cette classe semble en ce sens représenter, en partie du moins, la figure largement étudiée de l'ouvrier (dans une moindre mesure, de l'ouvrière) dans une grande usine de l'industrie manufacturière, bien qu'elle reste socialement plus mixte.

Les membres de la classe 3 sont quant à eux sur-représentés dans des postes d'employés et d'employées (38,5%) et de professions intermédiaires (19,6%), et sont fortement associés au secteur privé, au commerce en particulier, et aux fonctions de secrétariat.

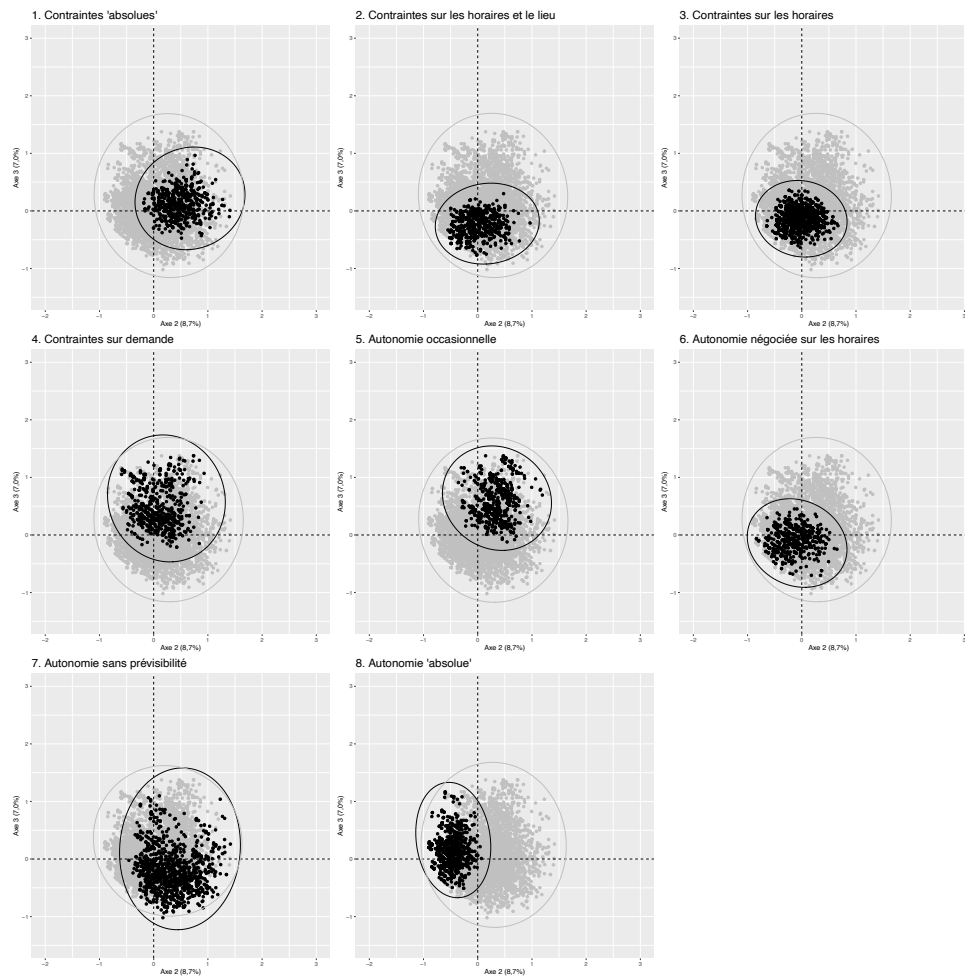


Source : Enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des salariés et salariées sans valeurs manquantes pour les 13 indicateurs d'autonomie, soit 8100 individus.

FIGURE 3.1 – Projection des types d'autonomie sur les axes 1 et 2

3.3. LES CONFIGURATIONS À AUTONOMIE TEMPORELLE INTERMÉDIAIRE



Source : Enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des salariés et salariées sans valeurs manquantes pour les 13 indicateurs d'autonomie, soit 8100 individus.

FIGURE 3.2 – Projection des types d'autonomie sur les axes 2 et 3

3.3 Les configurations à autonomie temporelle intermédiaire

Les trois types suivants, 4, 5 et 6, sont définis par des configurations mixtes de contraintes et libertés. Ces classes sont toutes les trois caractérisées par un mélange d'autonomie (sur

l'organisation du travail pour les classes 4 et 5, sur les horaires pour la classe 6) et de contraintes. Leur composition sociale, en revanche, diffère largement d'une classe à l'autre : par exemple, la classe 4, les « contraintes sur demande », est une classe peu diplômée et majoritairement composée d'employés et employées, tandis que la classe 5, « l'autonomie occasionnelle » est très diplômée et majoritairement composée de professions intellectuelles supérieures et intermédiaires. Ces différents profils rendent compte du caractère socialement situé de certaines formes d'autonomie temporelle.

TABLE 3.2 – Statistiques descriptives sur les trois types à autonomie temporelle intermédiaire

Modalités	Contraintes sur demande	Autonomie occasionnelle	Autonomie sur les horaires
<i>Choix des horaires</i>			
Imposés par l'employeur	80.00	81.10	57.70
Négociés	10.20	10.30	38.50
Choisis par l'employé	9.90	8.60	3.80
Ensemble	100.00	100.00	100.00
<i>Horaires connus (jour)</i>			
Non	1.40	1.00	1.80
Oui	98.60	99.00	98.20
Ensemble	100.00	100.00	100.00
<i>Horaires connus (semaine)</i>			
Non	7.10	3.40	2.80
Oui	92.90	96.60	97.20
Ensemble	100.00	100.00	100.00
<i>Horaires connus (mois)</i>			
Non	20.90	17.60	14.90
Oui	79.10	82.40	85.10
Ensemble	100.00	100.00	100.00
<i>Souhait de travailler plus</i>			
Non	72.50	83.30	68.60
Oui	27.50	16.70	31.40
Ensemble	100.00	100.00	100.00
<i>Souhait de changer...</i>			
Ses horaires de travail	28.90	18.10	1.30
Les horaires des services admin. et com.	21.60	23.30	0.00
D'autres horaires	18.80	27.10	98.10

3.3. LES CONFIGURATIONS À AUTONOMIE TEMPORELLE INTERMÉDIAIRE

Modalités	Contraintes sur demande	Autonomie occasionnelle	Autonomie sur les horaires
Ne sait pas	30.70	31.40	0.60
Ensemble	100.00	100.00	100.00
<i>Possibilité de s'absenter</i>			
Absence impossible	13.90	24.60	0.80
Perte de salaire ou RTT	15.40	8.30	10.60
Arrangement possible	51.00	59.00	65.50
Sans difficulté	19.60	8.20	23.20
Ensemble	100.00	100.00	100.00
<i>Choix des pauses</i>			
Non	28.70	81.20	22.60
Oui	71.30	18.80	77.40
Ensemble	100.00	100.00	100.00
<i>Choix des congés</i>			
Congés imposés	32.80	96.90	35.90
Congés libres	67.20	3.10	64.10
Ensemble	100.00	100.00	100.00
<i>Durée de la pause déjeuner</i>			
Pas de pause	16.60	2.10	14.90
Moins d'1 heure	63.70	74.40	66.30
Plus d'une heure	19.70	23.60	18.80
Ensemble	100.00	100.00	100.00
<i>Contrôle de présence</i>			
Oui	22.60	28.50	30.70
Non	77.40	71.50	69.30
Ensemble	100.00	100.00	100.00
<i>Lieu de travail</i>			
Lieu variable	8.10	2.20	4.40
Lieu fixe, hors domicile	48.40	66.40	95.30
Au domicile	43.50	31.40	0.30
Ensemble	100.00	100.00	100.00
<i>Travail à domicile</i>			
Sans objet	82.40	0.00	1.60
Jamais	15.80	5.90	69.40
Occasionnellement	1.00	0.00	26.40
Régulièrement	0.80	94.10	2.70
Ensemble	100.00	100.00	100.00

Source : Enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des salariés et salariées appartenant aux types d'autonomie temporelle intermédiaire, soit 2540 individus.

3.3.1 Les « contraintes sur demande » : « *il faut être disponible* »

Les individus aux « contraintes sur demande » (9,1%, classe 4) ont, comme les classes à faible autonomie temporelle, des horaires majoritairement imposés par leur employeur (c'est le cas de 80% de cette classe, voir tableau 3.2), mais ils ont une plus grande autonomie sur l'organisation de leur travail : 43,4% d'entre eux travaillent depuis leur domicile, et seulement 22,6% sont soumis à un contrôle de présence (contre, au mieux, 38,1% pour la classe 3). Les membres de cette classe sont légèrement plus nombreux à pouvoir s'absenter librement (même si cette modalité reste minoritaire, à 19,6%), et sont majoritairement libres de choisir leurs pauses (à 71,3%). On les observe à droite de l'axe 3, mais occupant une position relativement centrale sur les axes 1 et 2. Cette classe est composée à 60,6% de femmes et à 27% de personnes sans diplôme, 32% de ses membres sont des personnels des services directs à la personne (contre seulement 7,9% dans l'échantillon total) et 31% travaillent dans le secteur de la santé. Près d'un quart des individus appartiennent au premier quintile de revenus.

Plusieurs facteurs distinguent les membres de la classe 4 des membres de la classe 1, classe également caractérisée par une sur-représentation de femmes et de professionnels de santé. Tandis que les individus aux « contraintes 'absolues' » sont sur-représentés dans les grands établissements (tels que des hôpitaux, des grandes surfaces, des grandes entreprises de ménage), les membres de la classe 4 sont sur-représentés dans le fait d'être le ou la seule employée d'un « établissement » et de travailler auprès d'un particulier. Les assistantes maternelles représentent 20,7% de cette classe contre seulement 2,3% de l'échantillon total, et 80,7% des assistantes maternelles de l'échantillon appartiennent à cette classe d'autonomie. Aux côtés des assistantes maternelles, d'autres professions s'exerçant depuis son domicile ou le domicile de patients ou clients sont sur-représentées : 19,8% des aides à domicile et 73,9%

des gardiens d'immeuble ont des « contraintes sur demande » et représentent respectivement 5,3% et 2,1% de la classe. Les contraintes de cette classe sont en ce sens « sur demande » parce qu'elles rendent compte d'une dépendance de ses membres vis-à-vis de la demande extérieure (des patients ou clients) : les membres de la classe 4 doivent faire preuve de « disponibilité temporelle » (Devetter, 2006; Boulin *et al.*, 2006). Cette classe est ainsi genrée à deux niveaux : ses membres sont majoritairement des femmes, et le type de contraintes qui les caractérisent, qui touchent largement aux soins, au *care work*, sont « féminines » (au sens où elles sont majoritairement portées par et attribuées aux femmes) (Devetter, 2006).

L'autonomie du travail à domicile La forme principale d'autonomie dont disposent les membres de la classe 4 (et dont ne disposent pas les membres de la classe 1) tient à l'exercice de leur travail à domicile, qui concerne près de la moitié des membres de la classe 4. Pour les assistantes maternelles, cette autonomie se manifeste de deux façons : elles peuvent plus facilement articuler leurs vies familiale et professionnelle en combinant, par exemple, leurs tâches parentales et leurs activités professionnelles ; et elles peuvent exercer ces activités, le plus souvent, sans surveillance.

Kendra (48 ans) explique ainsi que son métier d'assistante maternelle a pu lui permettre de s'occuper de son enfant pendant qu'elle s'occupait d'autres enfants, de le faire manger chez elle tous les midis plutôt qu'à la cantine et d'aller le chercher facilement à l'école avec l'accord des parents, que ça ne « *dérangeait pas* ». Kendra est assistante maternelle depuis 2006, alors que son fils est âgé de 2 ans. Elle est désormais agréée pour trois enfants, c'est-à-dire qu'elle est autorisée à garder deux enfants en bas-âge (moins de 2 ans) et un enfant plus âgé (plus de 2 ans). Elle est née en France d'origine marocaine, et part vivre au Maroc avec ses parents à l'adolescence. Elle rencontre là-bas son premier mari, et travaille pendant

dix ans en tant que secrétaire administrative. Lorsqu'ils décident de s'installer en France, elle suit une formation dans les métiers de la petite enfance, qui lui « plaisent bien ». Elle tombe enceinte alors qu'elle entame les démarches pour obtenir un BAFA, et lorsque son fils a deux ans, elle entame les démarches nécessaires pour devenir assistante maternelle. Sylvie (49 ans) devient elle aussi assistante maternelle après la naissance de ses enfants, il y a 11 ans, alors que ses enfants avaient 7 et 5 ans. Elle insiste aussi sur la possibilité que lui offrait ce métier d'articuler ses rôles de mère et d'assistante maternelle : « *C'était très bien de pouvoir mêler le métier et vos propres enfants. C'est-à-dire que je pouvais m'occuper d'eux, je pouvais en même temps gérer les devoirs, gérer les écoles, être là tout le temps.* » Sylvie travaille dans un premier temps pour son mari artisan (dont elle est désormais divorcée), ce qui lui laisse le temps de s'investir en tant que parent délégué à l'école de ses enfants. Elle explique être devenue assistante maternelle sous les conseils de la directrice de cette école. Elle suit une formation d'assistante maternelle et passe dans le même temps son CAP petite enfance. En 2019, alors que tous ses enfants ont intégré une filière à l'université, Sylvie passe un concours pour devenir ATSEM (agente territoriale spécialisée des écoles maternelles), qu'elle obtient du premier coup, mais elle n'a aujourd'hui toujours pas trouvé de poste d'ATSEM et continue à travailler en tant qu'assistante maternelle. Les parcours de Kendra et Sylvie révèlent à la fois des contraintes biographiques et un degré de « sélection » dans le métier d'assistante maternelle, qu'elles présentent aujourd'hui comme un « choix », et ils seront examinés plus en détail dans le chapitre 6. À ce stade de l'analyse, leur discours permet de rendre compte du type d'autonomie dont peuvent disposer les travailleurs et travailleuses aux « contraintes sur demande » (et dont ne bénéficient pas, par exemple, les travailleurs et travailleuses qui ont une autonomie temporelle faible).

La possibilité de travailler à domicile (le plus souvent, leur propre domicile) signifie également l'absence de hiérarchie et de contrôle sur le lieu de travail. Kendra et Sylvie connaissent

3.3. LES CONFIGURATIONS À AUTONOMIE TEMPORELLE INTERMÉDIAIRE

particulièrement cette liberté : elles n'ont pas à pointer lorsqu'elles commencent leur journée de travail, lorsqu'elles prennent une pause ou lorsque leur journée se termine. Si leur activité est informellement suivie par leurs employeurs, les parents des enfants qu'elles gardent pouvant leur donner des consignes particulières, leurs récits rendent avant tout compte d'une absence de surveillance. Sylvie ne juge pas uniquement positivement l'absence de directives quant à la façon d'exercer son métier : « *Mais je vous dis, comme il y a aucune... comme de toutes façons, à aucun moment il y a aucun contrôle, on vous impose pas de faire quelque chose. On vous donne un agrément, on vous dit voilà, vous avez ce qu'il faut pour garder des enfants, la maison, tout, là-dedans on vous demande aucun compte, je dirais, sur ce que vous faites avec les enfants.* » Plus tard, elle explique que « *ce qui est le plus difficile, je dirais, c'est d'être toujours à la maison* », contrairement à un lieu de travail où « *vous n'êtes plus responsable de tout, en fait, vous n'êtes plus obligé de prendre toutes les décisions* ». Mais à travers son ambivalence à l'égard du fait de travailler à la maison, on observe l'autonomie dont elle dispose. Stacey (2011) distingue les aides à domicile des aides dans des institutions de soin par « *the degree of autonomy* » dont les premières disposent au domicile des patients : « *The work is highly decentralized, autonomous, and relies on self-monitoring rather than direct managerial supervision* ». De la même manière, Peugny (2021) constate que les femmes de ménage à domicile « bénéficient d'une relative autonomie dans leur travail » du fait de l'absence de supérieurs hiérarchiques ou collègues qui leur permet « d'intervenir au moins à la marge sur la quantité de travail à accomplir ».

La situation d'Assa (48 ans) diffère de celle de Kendra ou Sylvie sur un point important : Assa travaille en « garde partagée » chez ses employeurs, et non depuis son domicile. Assa est originaire du Cameroun, elle s'installe en France en 2004 et commence par faire des sorties d'écoles à temps partiel, ce qu'il est possible de faire sans être régularisée. En 2011, Assa est régularisée, et commence à travailler à temps plein. En 2018, elle passe son CAP petite

enfance, pour éventuellement partir travailler en crèche, « si un jour [elle veut] des horaires un peu allégés ». Assa, qui est, ou du moins, a été dans une position plus fragilisée sur le marché du travail du fait de son statut de citoyenneté, occupe également une position plus contrainte au sein du type des « contraintes sur demande ». Assa n'exerce pas son activité depuis *son* domicile, et elle explique à la fin de l'entretien que, malgré sa satisfaction et fierté quant à son parcours en France, elle estime que son logement reste un problème important. Elle ne parvient pas à obtenir de logement social, ni d'aide au logement, et trouve vivre difficilement avec son fils (né en France en 2010) : « *Parce que là mon fils, on étudie euh... Dans le salon, c'est petit hein ! Je vais vous faire voir. (Tourne la caméra pour me montrer son appartement). C'est petit hein ! J'ai juste un canapé, donc euh, je pousse la table, et il a le dos qui lui fait mal. C'est pas... Parce que je peux pas mettre une table ici. Et il faut qu'on ait l'espace pour passer.* » Les conditions de logement d'Assa bride largement l'autonomie dont elle peut disposer. Pour autant, elle explique pouvoir travailler librement depuis le domicile des parents qui l'emploient, dès lors qu'ils ne sont pas présents, mais cette autonomie déjà plus faible a été mise à mal avec la montée du télétravail liée à la crise sanitaire, qui la force à travailler régulièrement en présence de ses employeurs.

La disponibilité temporelle Malgré des degrés d'autonomie différents, les discours des trois assistantes maternelles convergent sur les principales contraintes qui pèsent sur elle, et qui tiennent à la disponibilité dont elles doivent faire preuve auprès des enfants d'une part, et de leurs employeurs d'autre part. Assa résume ainsi la situation : « *il faut être disponible. Parce que... Nous on a pas que les enfants à gérer, faut gérer les employeurs !* ». La disponibilité à l'égard des enfants, le fait de les « gérer », est présentée comme une dimension primordiale et fatigante du métier par les trois enquêtées. La surveillance permanente et la responsabilité qui l'accompagne sont identifiées par Folbre (2006) comme une dimension

3.3. LES CONFIGURATIONS À AUTONOMIE TEMPORELLE INTERMÉDIAIRE

temporelle essentielle du soin aux enfants, ce qui la conduit à décrire « *the nature of child care as a responsibility that constrains all activities, rather than merely an activity in and of itself* » (p.192). Sylvie (49 ans) parle ainsi de « l'attention » qui doit être « tout le temps là », « forcément », sans quoi « *il y en a toujours un qui va mettre les doigts là où il faut pas ou se sauver dans une pièce où il doit pas, peu importe, mais voilà.* »

La disponibilité des assistantes maternelles à l'égard des enfants qu'elles gardent est doublée d'une dépendance vis-à-vis de leurs employeurs (les parents). Kendra la met en évidence lorsqu'elle me parle de son emploi du temps qu'elle décrit comme « atypique » :

Kendra : Des fois, je peux ramener à... parce que la maman, elle est... (...) la maman, elle est aide-soignante et du coup, des fois, ça peut... comme le mercredi je peux travailler l'après-midi, ça dépend de la maman en fait. Des fois, si elle travaille, la maman, on a mis dans le contrat, dans mon contrat on a mis : plus les matinées, c'est 30 heures par semaine, mais des fois je peux..., ça peut arriver que je travaille l'après-midi. (...) Voilà, c'est horaires variables parce que c'est... voilà, parce qu'elle est aide-soignante à domicile. Ce qui fait que des fois, je... je dépends des parents en fait.

On voit ici s'imbriquer plusieurs niveaux de disponibilité : Kendra, assistante maternelle aux « contraintes sur demande », est dépendante de l'emploi du temps de la mère qui l'emploie, aide-soignante à domicile, elle-même disposant d'horaires variables et dépendants de ses patients. De la même manière, Sylvie explique devoir s'adapter aux horaires variables d'un de ses employeurs : « *J'ai des parents, j'ai un papa qui est en intérim, donc là, c'est assez compliqué, parce que là, on est toujours obligé de jongler et ça change d'une semaine sur l'autre, donc c'est difficile.* » La situation de Kendra et Sylvie illustre bien le concept de « *web of time* » développé par Clawson et Gerstel (2014), qui renvoie à l'interconnexion des emplois du temps et de l'imprévisibilité liée à ces emplois du temps : elles peuvent être amenées à prolonger leurs horaires ou adapter leur emploi du temps, si les parents qui les

emploient sont eux-mêmes obligés de le faire. Sylvie explique devoir parfois attendre l'arrivée tardive des parents pour déposer ou récupérer un enfant :

Sylvie : Surtout, quand vous vous levez le matin, que vous vous préparez, que vous attendez que l'enfant arrive une demi-heure après, il y a des fois où je leur dis : 'non, mais là, faut pas exagérer quand même. La prochaine fois, je me lèverai une demi-heure après, si t'arrives à l'heure, t'attendras devant la porte'. Ça fait rire tout le monde sur le coup, on dit ça en rigolant, mais on leur dit quand même [rires], parce que quelquefois, c'est... parce que si vous avez un rendez-vous ou si vous avez quelque chose...

Le retard des parents implique nécessairement l'extension des heures travaillées, ou disponibles au travail, pour les assistantes maternelles. Et à l'inverse, une absence ou une impossibilité de travailler de la part d'une assistante maternelle pose une contrainte forte sur les horaires de travail du ou des parents qui l'embauchent. Assa explique ainsi ne choisir que des formations qui ont lieu les week-ends (en dehors de ses horaires habituels de travail), pour ne pas avoir à s'absenter et potentiellement « perdre son travail » : « *S'il faut aller en formation pendant que les employeurs ils travaillent... C'est pas possible. Ils seraient obligés de, d'être arrêtés aussi pour s'occuper de leurs enfants. (...) Sachant que votre employeur lui il est pas... Il est pas PDG (rires), il est aussi employé quelque part, donc il a sa part de contrat aussi, il doit respecter, il peut pas être absent tous les jours.* » L'interdépendance du travail des assistantes maternelles et de leurs employeurs se traduit à la fois dans la détermination des horaires de travail (Kendra explique ainsi que le contrat qu'elle a signé avec l'aide-soignante tient compte de la variabilité des horaires de cette dernière), dans le débordement de ces horaires, et dans la possibilité - ou plus exactement, l'impossibilité - de s'absenter.

Cette disponibilité s'étend jusqu'aux contrats mêmes. Lorsque je m'entretiens avec Kendra en octobre 2020, elle m'explique n'avoir actuellement qu'un seul contrat (c'est-à-dire qu'elle ne s'occupe que d'un seul enfant), en attendant deux contrats qui doivent débiter en janvier

3.3. LES CONFIGURATIONS À AUTONOMIE TEMPORELLE INTERMÉDIAIRE

et février. Lorsque je lui demande ce qui explique ce décalage, elle me dit ne pas avoir eu suffisamment de demandes pour la période actuelle.

Kendra : Là parce que j'avais pas, j'avais pas... de demande en fait, c'était un petit peu... Comment dire... je sais pas si c'est avec le confinement, avec tous ces événements, j'ai pas eu de contrat en fait qui s'est présenté, donc j'ai décidé de... les parents, ils venaient, ils demandaient un peu plus loin. Au début, je refusais, mais... (...) Des fois, ça accroche pas hein, des fois c'est la proximité ou ils ont trouvé un autre mode de... voilà, j'ai eu des retours, des entretiens que j'ai eus cet été, ils ont eu des... [cherche ses mots] Une réponse de la crèche, qu'ils mettaient à la crèche. Voilà. C'est ça. Du coup, j'ai pas trouvé et j'ai décidé de voir un peu, parce que ce qui se présentait, c'était un petit peu le janvier, février, donc j'ai dit, si j'attends, j'attends, il vaut mieux réserver une place au moins je sais qu'au mois de janvier...

Au niveau de son nombre total d'heures travaillées (et donc, de son salaire), Kendra dépend aussi de la demande des parents. L'exemple qu'elle donne de parents ayant reçu une réponse positive de la part de la crèche est un exemple que donnent également Sylvie et Assa. Pour autant, dès lors qu'elles disposent de « contraintes *sur demande* », ces travailleuses, et plus largement, les membres de la classe 4, peuvent se retrouver en position privilégiée, si la « demande » est forte. À la différence des personnes aux « contraintes 'absolues' », les personnes aux « contraintes sur demande » peuvent être en position de choisir leurs contrats, négocier leurs horaires ou imposer leurs congés, si elles sont dans une situation financièrement et professionnellement stable. Sylvie explique avoir refusé plusieurs contrats cette année, et imposer ses dates de congés aux parents, sans quoi elle n'aurait « jamais de vacances ».

3.3.2 « L'autonomie occasionnelle » : « être prof c'est moitié moitié quoi »

Une autre configuration se dessine pour la classe 5 (4,4%), composée à 73,9% d'enseignants et enseignantes du primaire, secondaire ou supérieur - et dans laquelle on trouve 52,8% des enseignants et enseignantes du secondaire et du supérieur et 58,4% des enseignants et enseignantes du primaire. Cette classe est caractérisée par une « autonomie occasionnelle », décrivant une alternance entre une très grande autonomie sur les horaires, les arrêts ponctuels de travail et la réalisation de celui-ci pour ce qui concerne le travail réalisé à domicile, et une très faible autonomie sur les horaires et les arrêts de travail dans le cadre des heures de cours (impossibilité de prendre des pauses, de s'absenter ou de choisir ses congés). La classe 5 est, comme on peut le voir sur la figure 3.2, la plus autonome sur l'organisation de son temps de travail (axe 3), mais très proche de la classe 1 sur les axes 1 et 2. 81,1% des membres de la classe ont des horaires imposés par leur employeur et 24,6% ne peuvent pas s'absenter (mais 59% peuvent s'absenter en s'arrangeant préalablement). La quasi-totalité de cette classe ne peut pas choisir ses congés, à 96,9%, et seuls 18,8% peuvent choisir leur pauses. À l'inverse, 31,4% travaillent depuis leur domicile, et 94,1% ramènent régulièrement du travail chez eux.

Étant très majoritairement constituée d'enseignants et enseignantes, cette classe est très diplômée (70,9% ont un niveau de diplôme supérieur à « Bac +2 »), et féminisée (62,6% sont des femmes). Elle est la plus homogène en termes de secteur (avec 74,1% de ses membres dans l'enseignement) et de profession. Les statuts des enseignants et enseignantes du primaire, secondaire et supérieur ne sont pour autant pas équivalents, et les réformes récentes tendent à exacerber les écarts entre les attentes de l'institution scolaire vis-à-vis de chaque groupe : « instituteurs et professeurs sont inégalement situés dans la structure sociale » (Farges, 2017,

3.3. LES CONFIGURATIONS À AUTONOMIE TEMPORELLE INTERMÉDIAIRE

p.15). En termes d'autonomie temporelle, les récits des enseignants et enseignantes interrogées dans les trois niveaux font entrevoir des différences, mais rendent compte d'une expérience commune, tandis que les statistiques mettent en évidence une homogénéité importante entre les trois niveaux d'enseignement.

Sophie, 45 ans, est enseignante de philosophie dans un grand lycée public d'une métropole du Nord. Après une première année de classe préparatoire littéraire (hypokhâgne/khâgne) dans sa ville d'origine, elle intègre un grand lycée parisien et, à l'issue de la troisième année, intègre l'ENS de Fontenay-Saint-Cloud (désormais ENS Lyon), puis passe et obtient le CAPES de philosophie. Sophie devient alors remplaçante (« TZR ») dans le Nord-Pas-de-Calais pendant une quinzaine d'années, avant d'obtenir un poste au lycée dans lequel elle travaille depuis trois ans. Elle a une fille de 13 ans et un garçon de 16 ans, qui vivent avec elle une semaine sur deux ; elle est divorcée du père de ses enfants (enseignant dans le secondaire également) mais a un compagnon, enseignant de philosophie dans le supérieur. Au moment de notre entretien, Sophie est en congé formation pour préparer le concours de l'agrégation. Lorsque je lui demande si elle peut habituellement - c'est-à-dire, lorsqu'elle n'est pas en année de congé formation - choisir quand prendre des pauses, Sophie décrit spontanément « l'autonomie occasionnelle » dont elle dispose :

Sophie : En cours, non, chez moi, oui. C'est-à-dire que, être prof c'est moitié moitié quoi, voilà, y a la moitié des heures qui sont des heures contraintes, et là pour le coup on va pas boire un café pendant l'heure de cours quoi ! C'est, c'est comme Pavlov, y a la sonnerie qui nous fait baver au bon moment (rires), c'est pas... Voilà. En revanche... Pour l'autre moitié du travail, je m'organise parfaitement comme je veux ! Si j'ai envie de travailler à 2h du matin, ça m'arrive hein d'ailleurs. Parfois, si je fais une insomnie, bah je me lève et je vais corriger des copies, je veux dire, quitte à pas dormir autant que ce soit utile ! Et puis, il m'est arrivé de corriger des copies à 3h du matin, à 4h du matin, et en revanche de pas, d'arrêter de travailler à un moment parce que j'en peux plus, j'en ai marre... J'ai autre chose à faire. Donc c'est oui, et non. Mes réponses c'est toujours ça en fait ! (Rires)

Des préparations et corrections autonomes L'autonomie sur l'organisation des enseignants et enseignantes se traduit par la possibilité de choisir quand réaliser certaines tâches (préparer leurs cours, corriger leurs copies), et, pour la plupart, où. Sophie explique changer régulièrement de lieu de travail pour mieux « supporter » les corrections et être plus efficace : « *je corrige dans le bus, je corrige au café, je corrige chez le médecin, dès que je m'arrête quelque part je corrige (rires). C'est un peu tout le temps quoi* ». De la même manière, Delphine (45 ans), institutrice, dit pouvoir choisir, selon les jours et selon ses obligations familiales ou domestiques, entre rester corriger dans sa salle de classe ou rentrer corriger chez elle. Cette autonomie est, selon elle, « l'avantage » de son métier : « *Alors l'avantage de notre métier c'est ça, c'est qu'on peut vraiment, en fait faire, enfin... Aménager... On a nos horaires fixes en classe, et en dehors de ça, si j'ai envie de tra - (...) C'est pas euh... C'est pas figé en fait. On a un travail à faire, mais notre travail on l'organise comme on l'entend.* » Delphine est institutrice dans une école primaire privée dans une commune du Nord. Elle est mère de deux garçons de 16 et 20 ans, et son mari est policier. Elle dit être passée par « plein de phases » : après une licence de lettres, Delphine passe - et rate - le CAPES de Lettres, et suit son conjoint en région parisienne où elle enchaîne les « petits boulots » (aide au devoir notamment). Lorsqu'elle et son conjoint rentrent dans le Nord, elle passe un concours pour devenir administrative. Elle suit son conjoint lorsqu'on lui offre la possibilité de partir en Outre-mer, et elle est recrutée là-bas en tant qu'institutrice, face à un manque de personnel. De retour en France, elle décide de passer le concours de professeure des écoles, à 37 ans. Comme celui de Kendra ou Sylvie, le parcours de Delphine illustre des logiques de « sélection » que j'étudierai dans le chapitre 6.

Cyril, 47 ans, enseignant d'électrotechnique en BTS dans un lycée de la banlieue parisienne depuis 2003, ne dispose pas de la même autonomie que Sophie et Delphine. Du fait de la discipline qu'il enseigne, et du matériel nécessaire pour l'enseigner, Cyril est contraint de

3.3. LES CONFIGURATIONS À AUTONOMIE TEMPORELLE INTERMÉDIAIRE

travailler, la majeure partie du temps, au lycée : « *ramener chez moi, c'est trop contraignant, voire même, enfin, il y a du matériel qui marche en triphasé et c'est une source d'énergie que j'ai pas chez moi par exemple. Soit je travaille sur la mise en oeuvre de matériel pour des TP qu'on va réaliser avec les élèves, et là il faut que je sois sur place. Donc globalement, majoritairement, je travaille euh, je travaille au lycée, oui.* ». Ce travail reste mené en autonomie, dans le sens où il est libre d'arriver et de repartir du lycée aux horaires qui lui conviennent (en dehors de ses horaires de cours) et il n'est pas supervisé, mais les contraintes matérielles limitent son autonomie temporelle, par rapport à beaucoup d'autres enseignants et enseignantes. Pour autant, Cyril dispose d'une liberté dans la réalisation de la conception de ses cours, étape pour laquelle il n'est pas obligé d'avoir accès au matériel. Cyril est divorcé et partage la garde de ses enfants avec son ex-femme, et il explique pouvoir organiser son travail pendant les vacances de façon à moins travailler (voire, ne pas travailler) la semaine où il a ses enfants : « *généralement, la semaine de vacances où je les ai pas, j'en profite pour bosser. Et là cette semaine, je les ai, donc... depuis hier. Donc là, non, j'ai pas prévu de travailler cette semaine. Par contre, j'ai travaillé la semaine dernière, oui* ».

Des cours contraints Malgré cette liberté d'organisation, les enseignants et enseignantes interrogées décrivent avoir des horaires de cours imposés, à des degrés également variables. Sophie et Cyril ont une certaine marge de manœuvre dans la détermination de leurs horaires quotidiens. Sophie peut formuler des vœux quant à ses horaires, qui peuvent être plus ou moins acceptés :

Sophie : Selon les capacités du proviseur adjoint et sa bonne volonté, ils sont plus ou moins suivis. (...) Enfin ils peuvent être très variables. Par exemple moi pendant des années je disais 'Bah moi le mercredi et le samedi - le samedi c'est pas possible, parce que j'ai des enfants et je suis toute seule, parce que je les ai en garde alternée, donc il faut que je paie quelqu'un pour venir le samedi'. Bon, bah on me faisait travailler le

mercredi et le samedi. Voilà.

Son proviseur actuel, en revanche, est décrit par Sophie comme « *vraiment super, d'une part parce qu'il maîtrise son truc, et d'autre part parce qu'il a un vrai souci humain de l'organisation des cours.* » Sa nouvelle hiérarchie lui offre davantage d'autonomie, même si ses horaires restent fixés par un ensemble de contraintes (l'emploi du temps des collègues, des élèves, des différentes classes...). Les horaires de Cyril sont quant à eux déterminés en interne, au travers d'arrangements plus officieux entre collègues, « *en fonction des souhaits des uns et des autres* » :

Cyril : On arrive tous les ans à se mettre d'accord. Bon après, chacun faisant des concessions. Des fois, on va dire que, y a une année, il y a quelqu'un qui va avoir moins de souhaits qui ont été respectés, puis l'année d'après c'est lui qui sera prioritaire. Enfin, lui ou elle, parce qu'on a aussi des collègues féminines, voilà le, le... On va dire qu'au sein de l'équipe, oui, on arrive à... est arrivé à un accord qui contente à peu près tout le monde.

Ce système a pu être mis en place, selon lui, parce que les enseignements en BTS ont tous lieu dans une salle dédiée, et les enseignants et enseignantes faciliteraient le travail de l'administration en organisant eux- et elles-mêmes leur emploi du temps (et donc l'emploi du temps de la salle).

À l'inverse, Malick (35 ans), enseignant contractuel qui remplace des enseignants et enseignantes aux emplois du temps déjà fixés, et Delphine, institutrice, n'ont aucune marge de manoeuvre sur leurs horaires de cours. Malick explique que ses horaires sont « *[déterminés] par l'employeur, sans aucune possibilité de modifier (en insistant). J'ai été confronté au cas où j'ai voulu modifier pour pouvoir continuer à emmener mon fils, et ça n'a pas été possible.* »

3.3. LES CONFIGURATIONS À AUTONOMIE TEMPORELLE INTERMÉDIAIRE

De la même manière, Delphine décrit un cadre très rigide de travail, tant au niveau des cours (« *Nous euh, alors c'est bien on a des horaires fixes, mais pas malléables du tout. C'est euh, le matin tu dois arriver à telle heure, et c'est comme ça, fin voilà on est pas... On doit être là à l'heure quoi. Tu peux pas te dire « bah j'arrive 10 minutes plus tard, c'est pas grave ». C'est pas possible. Tu dois être là à l'heure.* ») qu'au niveau des réunions mensuelles avec l'équipe pédagogique (je lui demande si ces réunions peuvent être déplacées en cas d'empêchement d'un ou d'une enseignante : « *Ah non, non non non, non non c'est fixé. Ouai. Non non. Ça on a pas le droit, c'est euh... On pourrait presque nous retirer une partie de notre salaire si on y allait pas. Fin bon ça s'est jamais fait mais ouai. Parce que c'est des heures payées quoi donc non non on est obligé de les faire.* »). Ces deux exemples illustrent les différentes sources de contraintes qui peuvent peser sur les individus - pour Malick, son statut de contractuel, pour Delphine, le niveau auquel elle enseigne.

La situation de Malick diffère largement de celle des autres enquêtées et enquêtés, en raison de la forte imprévisibilité de ses horaires. Derrière ces différences de contraintes se dessinent également des caractéristiques socio-démographiques particulières. Malick est originaire du Sénégal. Après un bac littéraire, il obtient une bourse pour partir faire ses études en France. Il explique avoir effectué un séjour à Paris lorsqu'il était plus jeune et avoir souhaité s'y installer depuis. Il s'engage dans une licence LLCE (« Langues, littérature et civilisation étrangère ») en anglais pendant 2 ans, avant de passer à une licence 3 de LEA (« Langues étrangères appliquées ») afin, selon son récit, de ne pas devenir enseignant. Il poursuit ses études en master et obtient un emploi de bureau dans un « *data center* », emploi qu'il décrit comme stressant, aux horaires incertains. Après plusieurs demandes de sa femme pour qu'il se reconvertisse, Malick démissionne de son CDI et prend un poste de contractuel dans l'enseignement, qu'il occupe depuis maintenant 3 ans. Il effectue cette année essentiellement des remplacements courts, de 3 mois (le plus long) à deux semaines. Le jour de notre entretien, un

jeudi, Malick ne savait pas quel poste il allait occuper pour la semaine suivante, et expliquait qu'il ne le saurait pas avant lundi. Malick est père de deux garçons, l'un de 7 ans, l'autre de quelques mois. Sa femme est actuellement au chômage. Après sa thèse de sociologie, elle est devenue elle aussi enseignante contractuelle, mais son contrat annuel n'a pas été renouvelé d'une année sur l'autre.

Malgré une forte homogénéité de la classe de « l'autonomie occasionnelle » en termes de diplôme et de profession, les entretiens révèlent l'intérêt d'étudier des cas particuliers et des parcours individuels pour comprendre la façon dont un même type d'autonomie peut s'inscrire dans des contextes différents. Le cas de Malick est également intéressant parce qu'il constitue un cas « limite » : l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son travail de préparation et de correction des cours et les contraintes de présence en cours correspondent à « l'autonomie occasionnelle » telle qu'elle est définie statistiquement ; mais la grande imprévisibilité de ses horaires combinée à l'impossibilité de les modifier rend plutôt compte d'une situation « 'absolument' contrainte ».

3.3.3 « L'autonomie négociée sur les horaires »

Enfin, la dernière classe d'individus avec une configuration intermédiaire d'autonomie temporelle dispose d'une « autonomie négociée sur les horaires » (10,8%, classe 6). Typiquement, ces individus occupent le même type de profession que les membres de la classe des « contraintes sur les horaires » (classe 3), mais à un niveau hiérarchique supérieur – il s'agit de professions intermédiaires des secteurs public ou privé, telles qu'un ou une comptable ou secrétaire générale –, et, à la différence des membres de la classe 3, ils participent à la négociation de leurs horaires. En effet, 38,5% des individus de cette classe peuvent négocier

3.3. LES CONFIGURATIONS À AUTONOMIE TEMPORELLE INTERMÉDIAIRE

leurs horaires avec leur employeur, contre, au plus, 22% pour les autres classes présentées. Leurs horaires sont largement prévisibles, avec 85% des individus connaissant leurs horaires pour le mois suivant, et seul 1,3% des membres de cette classe déclarent vouloir changer leurs horaires de travail. Les individus avec une « autonomie négociée sur les horaires » peuvent s'absenter relativement facilement : 23,2% le peuvent sans difficulté, et 65,5% le peuvent en s'arrangeant préalablement. Pour le reste, leur situation est très proche de celle de la classe 3 : 77,4% peuvent choisir leurs pauses et 64,1% peuvent choisir leurs congés, contre 70,7% et 61,4% pour la classe 3, et ils sont aussi susceptibles que les membres de la classe 3 de travailler dans un lieu fixe hors du domicile et de ramener occasionnellement du travail chez eux.

« L'autonomie négociée sur les horaires » est positivement associée au secteur privé, et aux fonctions de gestion, comptabilité et secrétariat en particulier. Elle est également, contrairement à toutes les autres classes, positivement associée à une configuration familiale particulière, le fait d'être en couple bi-actif et d'avoir des enfants. Cette association pourrait suggérer deux phénomènes : une sélection des parents ou futurs parents dans ce type de postes aux horaires plus flexibles mais à moindre responsabilité que des postes de cadres ; ou une plus grande flexibilité offerte après la naissance des enfants, pour des hommes et femmes disposant par exemple de « contraintes sur les horaires » auparavant. Ces hypothèses ne sont toutefois pas testées ici.

3.4 Les configurations à autonomie temporelle forte

TABLE 3.3 – Statistiques descriptives sur les deux types à forte autonomie temporelle

Modalités	Autonomie sans prévisibilité	Autonomie « absolue »
<i>Choix des horaires</i>		
Imposés par l'employeur	37.90	22.40
Négociés	28.10	26.90
Choisis par l'employé	34.00	50.70
Ensemble	100.00	100.00
<i>Horaires connus (jour)</i>		
Non	66.90	1.00
Oui	33.10	99.00
Ensemble	100.00	100.00
<i>Horaires connus (semaine)</i>		
Non	98.90	3.30
Oui	1.10	96.70
Ensemble	100.00	100.00
<i>Horaires connus (mois)</i>		
Non	99.30	23.60
Oui	0.70	76.40
Ensemble	100.00	100.00
<i>Souhait de travailler plus</i>		
Oui	29.30	11.30
Non	70.70	88.70
Ensemble	100.00	100.00
<i>Souhait de changer...</i>		
Ses horaires de travail	24.00	15.30
Les horaires des services admin. et com.	29.90	35.90
D'autres horaires	18.60	12.20
Ne sait pas	27.50	36.60
Ensemble	100.00	100.00

3.4. LES CONFIGURATIONS À AUTONOMIE TEMPORELLE FORTE

Modalités	Autonomie sans prévisibilité	Autonomie 'absolue'
<i>Possibilité de s'absenter</i>		
Absence impossible	5.60	0.80
Perte de salaire ou RTT	14.80	5.90
Arrangement possible	42.60	11.30
Sans difficulté	37.00	82.00
Ensemble	100.00	100.00
<i>Choix des pauses</i>		
Non	21.40	1.60
Oui	78.60	98.40
Ensemble	100.00	100.00
<i>Choix des congés</i>		
Congés imposés	42.50	17.90
Congés libres	57.50	82.10
Ensemble	100.00	100.00
<i>Durée de la pause déjeuner</i>		
Pas de pause	8.90	5.00
Moins d'1 heure	71.00	73.30
Plus d'une heure	20.10	21.70
Ensemble	100.00	100.00
<i>Contrôle de présence</i>		
Oui	30.10	8.20
Non	69.90	91.80
Ensemble	100.00	100.00
<i>Lieu de travail</i>		
Lieu variable	33.00	16.10
Lieu fixe, hors domicile	60.30	79.90
Au domicile	6.60	4.00
Ensemble	100.00	100.00
<i>Travail à domicile</i>		
Sans objet	7.80	0.30
Jamais	53.70	48.50
Occasionnellement	19.90	37.70
Régulièrement	18.70	13.50
Ensemble	100.00	100.00

Source : Enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des salariés et salariées appartenant aux types d'autonomie temporelle intermédiaire, soit 2143 individus.

C'est la libre détermination des heures travaillées qui distingue les deux derniers types du reste des personnes salariées, les deux seuls types à se situer à droite de l'axe 1. Leur position relativement plus autonome en termes d'horaires recouvre néanmoins des réalités différentes, entre une autonomie imprévisible (pour la classe 7) ou non (pour la classe 8).

3.4.1 « L'autonomie sans prévisibilité » : vivre « *au jour le jour* »

« L'autonomie sans prévisibilité » (12,9%) est caractérisée, comme son nom l'indique, par un degré élevé d'imprévisibilité sur les horaires du mois, de la semaine, voire du jour suivants. Contrairement à toutes les autres classes, au sein desquelles au moins 90% des individus connaissent leurs horaires pour le lendemain ou la semaine suivante, et plus des trois quarts pour le mois suivant, les membres de la classe 7 répondent en majorité *ne pas* connaître leurs horaires : seuls 33% connaissent leurs horaires pour le jour suivant, et environ 1% connaissent leurs horaires pour la semaine ou le mois suivant. Parallèlement à cette imprévisibilité, la classe 7 est également caractérisée par une plus grande autonomie sur les horaires de travail : seuls 37,9% des membres de cette classe ont des horaires imposés (contre un peu plus de la moitié pour la classe 6, et plus de 75% pour toutes les autres). Les « autonomes sans prévisibilité » sont aussi majoritairement libres de choisir quand prendre leurs pauses (à 78,6%) et peuvent dans l'ensemble s'absenter librement (37,%) ou avec un arrangement préalable (42,6%), mais ils sont légèrement moins nombreux à pouvoir choisir leurs congés que d'autres classes par ailleurs plus contraintes (42,5% ont des congés imposés). Par rapport à toutes les autres classes, une part relativement importante des membres de la classe 7 a un lieu de travail variable (33%), et près de 40% ramènent du travail au moins occasionnellement à leur domicile.

3.4. LES CONFIGURATIONS À AUTONOMIE TEMPORELLE FORTE

La classe de « l'autonomie sans prévisibilité » est socialement mixte. On y trouve une sur-représentation d'un ensemble de professions appartenant à des classes sociales différentes : les conductrices et conducteurs routiers et grands routiers (et plus largement la catégorie socio-professionnelle de « chauffeurs », qui se situe à 44,1% dans cette classe et qui représente près de 9% de la classe contre 2,5% de la population générale) ; les techniciens commerciaux et techniciennes commerciales, et les experts, expertes, techniciens et techniciennes divers, les cadres de commerce des petites et moyennes entreprise ou encore les ingénieurs, ingénieures et cadres d'étude, recherche et développement en informatique. La ségrégation professionnelle à l'oeuvre dans ces professions (Argouarc'h et Calavrezo, 2013) est reflétée par un taux de masculinité qui atteint 67% pour cette classe. Les personnes cadres et ingénieures dans cette classe travaillent principalement dans les secteurs des services financiers (respectivement 34% et 16,3%) et de l'industrie manufacturière (23,5% et 36,7%) ; les techniciennes et techniciens commerciaux travaillent principalement dans le secteur du commerce (31,4%), et les chauffeurs et chauffeuses, dans le secteur des transports (77%). Tandis que près de 60% des cadres bénéficient d'horaires libres, ce n'est le cas que de 29,4% des chauffeurs et chauffeuses, ces professions étant ainsi davantage rassemblées par le caractère imprévisible de leurs journées de travail que le mode de détermination de leurs horaires. À partir des enquêtes CDT, Lambert (2022) identifient parmi les salariés et salariées un régime temporel de « surtravail et horaires débordants » qui semble correspondre à « l'autonomie sans prévisibilité » : ce régime temporel, caractérisé par des horaires de travail longs et imprévisibles, est principalement masculin, et concerne majoritairement les hommes cadres et ouvriers non qualifiés.

L'imprévisibilité subie L'imprévisibilité qui concerne l'ensemble des membres de la classe 7 prend une forme différente pour les deux ensembles de professions types de cette classe, à savoir, les conductrices et conducteurs routiers d'une part, et les cadres d'autre part. Pour le

premier cas, l'imprévisibilité est liée à une production de service en flux tendu et aux aléas de la route, et elle est déterminée et entretenue par leur employeur (le « transporteur ») ; dans le second cas, elle peut être liée à la charge de travail variable, au « work process » qui fait dépendre les horaires et la quantité de travail de certains du travail d'autres personnes.

Les discours des quatre conductrices et conducteurs routiers interrogés sont largement concordants : « *après, à la semaine, je sais, moi je sais mes horaires au jour le jour. C'est-à-dire, admettons... Admettons. Je commence un dimanche à 21h00, je sais que je dois aller, admettons aller charger à tel endroit pour aller livrer à tel endroit, et après, je coupe. (...)* c'est : livraison et après coupure pour, on me donne ce que j'ai à faire le lendemain. (...) C'est au jour le jour en fait » (Jérôme, 46 ans). Jérôme dit ne pas avoir eu une « bonne enfance ». Fils d'un père mineur et d'une mère femme au foyer, il dit avoir dû « *rester là [à la maison] pour pas que mon père tape sur ma mère. Parce que mon père, il buvait beaucoup alors...* ». Lorsqu'il est à l'école, jusqu'au lycée, Jérôme veut être « prof de maths », mais n'obtient finalement pas son baccalauréat : il redouble sa cinquième (ce qu'il associe au manque d'intérêt de son père pour ses progrès à l'école en sixième), sa seconde puis sa terminale, et rejoint l'armée en 1992, à quelques mois de l'examen du baccalauréat, dans les « paras », où il connaît déjà un ami et où il peut avoir un meilleur salaire que dans d'autres sections de l'armée. Il « finit » l'armée au bout de deux ans, et trouve un poste de livreur pour une entreprise de distribution de presse en véhicule léger via une annonce, poste qu'il occupe pendant 14 ans. Lorsque l'entreprise ferme en 2008, Jérôme devient, comme son frère avant lui, routier : il passe ses permis en trois mois, alors qu'il est au chômage, et devient routier pour une moyenne entreprise de transports. Là aussi, il justifie ce choix de métier par le salaire plus élevé qu'il peut permettre : « *En fait, [mon frère] gagnait plus d'argent et il m'a dit : 'tu devrais faire routier'* ». Le métier de conducteur routier offre à Jérôme une « autonomie opérationnelle » (Carré et Desfontaines, 2017) et une autonomie financière

3.4. LES CONFIGURATIONS À AUTONOMIE TEMPORELLE FORTE

(Jérôme estime son salaire à environ 2800 euros par mois), qui peuvent constituer une certaine ascension sociale par rapport à la situation contrainte et faiblement rémunérée de son père ⁶. Jérôme est désormais polyvalent, il connaît « toutes les tournées » et son employeur lui en propose régulièrement à la dernière minute pour remplacer un ou une collègue, ce qu'il tend à accepter et ce qui lui permet de gagner ce qu'il estime être un « bon » salaire.

Sabine (53 ans) et Ludovic (50 ans), routier et routière dans la même entreprise de transports, ont également des horaires largement imprévisibles. Sabine explique ne « *jamais [savoir son] boulot à l'avance, on sait jamais ce qu'on va faire* » : « *lundi matin, je m'en vais à Paris, mais pour faire quoi après, je sais pas. (...) Et toute la semaine, on sait pas ce qu'on fait. On sait pas.* » L'imprévisibilité, et la variabilité horaire qui l'accompagne, est visible dans le discours de Ludovic, qui est souvent amené à se reprendre et se corriger au fil de l'entretien lorsqu'il me décrit ses semaines de travail. S'emmêlant entre les différentes « tournées » qu'il a effectuées, il s'exclame : « non mais n'importe quoi », « je vous raconte des bêtises ».

Quelle autonomie pour les « routiers » ? Les récits des routiers et routières sur leurs horaires de travail semblent remettre en question l'appellation de cette classe : de quelle *autonomie* disposent-ils et elles, dès lors qu'on ne leur communique leurs horaires de travail qu'à la dernière minute, pour des tournées (et donc, des heures de départ) qu'ils et elles n'ont pas choisies ? L'autonomie des routiers et routières est encadrée par un ensemble de règles

6. Jérôme attribue sa capacité de travail au « courage » hérité de son père mineur : « *Ma patronne, la première, quand j'ai travaillé six mois routier, quand j'avais dit que j'étais, que mon père était mineur et tout ça, elle voulait à tout prix que je vienne travailler chez elle, parce qu'elle disait que les enfants de mineurs, ils sont plus... Plus courageux. Pas dire plus courageux, mais en fait, mineur c'est... Quand on est mineur, on est courageux, automatiquement les enfants sont plus courageux que d'autres. Après, je sais pas, ça j'ai pas de preuves sur ça mais... Mais mon frère et moi, c'est vrai qu'on faisait des heures incroyables. Au début, quand on a commencé, on était ceux qui faisaient le plus d'heures. Une fois, j'avais fait 280... J'avais dû faire 286h dans le mois, tout était payé, et je pensais que c'était moi qui avais gagné, non, il avait encore gagné, il avait fait 288. C'est toujours lui qui faisait le plus d'heures. C'était un fou.* »

conventionnelles et légales (Carré et Desfontaines, 2017) au sein desquelles chacun et chacune semble « choisir » son rythme. Leur durée de travail hebdomadaire est régie par les heures de repos nécessaires, soit 11 heures de repos journalier avec possibilité de 9 heures de repos trois fois par semaine. Les routiers disposent de 45 minutes de pause pour 9h de conduite. Les repos (les « coupures ») et les pauses sont enregistrés dans un « chronotachygraphe » qui peut être contrôlé par les autorités. Au sein de ce cadre réglementé et contraint, les routiers et routières doivent organiser leurs pauses, leurs heures de départ et leurs coupures. Par exemple, Cathy « *prend toujours 15 (...) et l'autre, 30. J'essaie de rouler euh... à peu près 2h de, toutes les 2h je m'arrête. (...) Parce que déjà, c'est fatigant, en plus j'ai été opérée du dos, donc toutes les 2h j'essaie de m'arrêter. Même s'il y a pas besoin, je fais quand même un petit arrêt, même si j'ai pas besoin de faire la coupure.* » Jérôme, quant à lui, dit que l'organisation de ses pauses peut varier : « *ça dépend. Ça dépend comment... quand des fois je pars de l'entrepôt et j'ai un client, (...), je peux pas y arriver en 4h30, donc, je roule 4h... je sais pas, 4h20-25, je m'arrête, je dois faire 45 minutes de coupure et après je reprends. Et après on continue. Et sinon après, ça peut arriver, si j'arrive chez un client et que c'est eux qui déchargent, si je sais qu'il y en a pour au moins 15 minutes, je coupe 15 minutes vu que c'est pas moi qui décharge.* »

L'institutionnalisation des « coupures », des pauses, et plus largement du « temps de service » des routiers et routières est le fruit de conflits et négociations progressives entre chauffeurs et chauffeuses et transporteurs, qui exposent les premiers et premières au marché « tout en les protégeant » : « bien que flexible, le temps pendant lequel le conducteur est à la disposition de son employeur est maintenant borné et rémunéré intégralement » (Carré et Desfontaines, 2017, p.151). L'autonomie des routiers et routières est relative et bornée par un cadre réglementaire, et s'observe dans leurs réponses aux questions sur leur autonomie temporelle : plus de 70% disent être libres de choisir leurs pauses, et plus de 60% répondent ne

3.4. LES CONFIGURATIONS À AUTONOMIE TEMPORELLE FORTE

pas être soumis à un contrôle de présence et pouvoir s'absenter librement ou avec arrangement préalable, malgré le système de surveillance instauré par le chronotachygraphe.

L'imprévisibilité comme outil d'ajustement L'imprévisibilité qui ressort du quotidien de cadres comme Victor et Elsa n'est pas du même ordre : elle semble dépendre, dans les deux cas, de la quantité de travail et des conditions extérieures, et conduire les deux cadres à allonger plus ou moins dramatiquement leurs horaires de travail pour que « le travail soit fait ». Victor, 32 ans, est cadre supérieur dans la finance. Fils de deux parents médecins, Victor obtient un bac S, à la suite duquel il intègre une classe préparatoire littéraire, puis une école de commerce. Après ses années d'école, dont une passée à Montréal, il obtient un poste d'auditeur, puis de « conseil ». Il est aujourd'hui responsable des fusions et acquisitions dans une grande entreprise de multimédia et se situe, selon ses termes, au troisième niveau de la hiérarchie, après le PDG et le comité exécutif (« Comex »). Il décrit son rythme comme tributaire de la spécificité du métier, à savoir, de la nature confidentielle et donc nécessairement urgente des projets à encadrer :

Victor : Après, encore une fois, t'as quand même, une opération de M&A comme ça tu maîtrises pas, tu maîtrises pas toujours le calendrier. Parce qu'en fait t'es dans un contexte de négociation. Y a un moment, c'est aussi le jeu de se renvoyer la patate chaude entre les parties, c'est-à-dire que toi tu leur mets la pression pour dire 'bah faites-nous une offre rapidement parce que... Peut-être qu'on va signer avec quelqu'un d'autre', donc là ils sont dans la seringue, ils te répondent, ils font toutes leurs analyses, pareil ils dorment pas, et puis ils te disent 'ouai par contre vous avez quelques jours pour l'accepter'. Donc là tu vois quand on te met la pression comme ça, j'ai beau me dire 'ah je rentre chez moi à 18h', bah si je le fais je plante l'opération.

La classe 7 semble incarner, dans les termes de Clawson et Gerstel (2014), la routine de l'imprévisibilité, la « *normal predictability* » (« *events that are predictable in the aggregate but*

unpredictable in their particular timing » (p.6)) au travail, à divers degrés. L'imprévisibilité que connaît Victor n'est pas nécessairement moins contraignante que celle que connaissent les routiers et routières, mais elle est moins régulière et liée à des événements et des cycles particuliers ; elle est donc, en un sens, *plus prévisible*. À trois reprises, lorsqu'elle répond au questionnaire de l'enquête *Conditions de travail* au moment de la passation (en 2013, 2016 et 2019), Elsa répond elle aussi avoir des horaires de travail imprévisibles pour le jour, la semaine ou le mois suivant. Lors de l'entretien, néanmoins, il ressort du discours d'Elsa que l'imprévisibilité de ses horaires est également plus irrégulière. Elsa est cadre du contrôle dans une entreprise qui réalise des études de marché. Après un bac en section ES, Elsa intègre une école de commerce, à l'issue de laquelle elle obtient un double diplôme d'un établissement du supérieur en Angleterre. Elle postule alors pour une grande entreprise de mesure de l'audience et des usages des médias, où elle travaille plusieurs années avant d'être recrutée dans son entreprise actuelle. Ses parents étaient cadres « dans le projet » (son père) et en communication (sa mère). En parlant de ses horaires de travail, Elsa dit que ses horaires du soir sont « *très variables. Je suis entre euh... Entre 18h et 20h, ça dépend.* » Lorsque je lui demande de quoi cela dépend, elle me répond : « *Hum... Ça dépend de ma charge de travail, euh... Ça dépend euh... De la productivité que j'ai pu avoir dans la journée [en souriant], ou les jours précédents, ça dépend d'une urgence... Ça dépend aussi de ce que je fais dans la soirée après, hum... Voilà.* » Les urgences, la charge de travail, la productivité sont cités comme des éléments qui peuvent faire varier ses horaires, au même titre que des projets personnels prévus. L'imprévisibilité dont disposent Victor et Elsa semble être le corollaire de la liberté horaire dont il et elle disposent : elle est un outil d'ajustement aux urgences, « *périodes qui chauffent* » (dans les termes de Victor), mais elle n'est pas permanente. En dehors de ces périodes spécifiques, Elsa et Victor disposeraient d'une « *autonomie 'absolue'* ».

3.4.2 « L'autonomie 'absolue' » : « *parfois j'ai trop de liberté* »

La dernière classe d'autonomie temporelle qui ressort de l'analyse typologique est définie par une « autonomie 'absolue' » : 50,7% de ses membres sont libres de choisir leurs horaires de travail, qui sont presque exclusivement prévisibles pour le jour ou la semaine suivante ; 82% d'entre eux sont libres de s'absenter sans difficulté ; 98,4% sont libres de choisir leurs pauses ; 82% sont libres de choisir leurs congés ; 91,8% ne sont pas soumis à un contrôle de présence ; et plus de 50% ont la possibilité de travailler depuis leur domicile. Cette classe est, par rapport à « l'autonomie sans prévisibilité », plus homogène socialement, et constituée d'individus plus diplômés et aux positions sociales élevées : 38,2% sont cadres et 35,6% diplômés et diplômées du supérieur, contre respectivement 19,5% et 20,2% dans la classe 7. Les membres de la classe 8 occupent typiquement des fonctions de recherche et développement, ils sont majoritairement des hommes (à 62,2%), et leurs revenus sont les plus élevés de tous les types, avec plus de 40% de la classe dans les quatrième et cinquième quintiles de revenus. Ils se situent, sur le premier plan factoriel, à la fois à droite de l'axe 1 et en bas de l'axe 2, disposant ainsi d'une grande autonomie sur les heures travaillées et sur les arrêts de travail, et leur position à droite de l'axe 3 illustre leur autonomie sur l'organisation du temps de travail.

À l'inverse des membres de la classe 1, le pôle de « contraintes 'absolues' », les membres de la classe 8 occupent une position privilégiée au sein de l'espace d'autonomie temporelle et de l'espace social. Elsa et Victor, présentés dans la section précédente, dont les parents étaient cadres et médecin et occupant des postes de cadres supérieurs, en sont une illustration partielle (leur autonomie n'étant 'absolue' que dans des périodes spécifiques). La situation de Marie, 57 ans, cadre en informatique dans une société de prestation de services, reflète l'intersection d'une position sociale et d'un environnement de travail permettant une certaine

autonomie. Par rapport à Elsa et Victor, Marie est issue d'un milieu plus modeste, qu'elle qualifie elle-même de classe moyenne : son père était menuisier-charpentier avant de devenir gendarme, et sa mère était couturière à domicile puis femme au foyer. Après son bac en sciences économiques, Marie fait une première année de licence de droit, puis une année de licence d'économie, avant d'intégrer un BTS pour devenir informaticienne, et « *[voit] tout de suite que ça [lui] plaît* ». Elle travaille, après ses études, à des postes qu'elle qualifie de « fixes » (donc, pas en tant que prestataires), notamment dans un infocentre, puis intègre en 1998 la boîte de prestation pour laquelle elle travaille aujourd'hui. Marie est célibataire et n'a pas d'enfants, et s'occupe de ses parents les week-ends. En tant que prestataire de service, elle travaille sur des « missions », auprès d'autres entreprises qui embauchent la société de prestation de services pour laquelle elle travaille. Étant donné qu'elle change plus ou moins régulièrement de mission (certaines durent quelques mois, d'autres plusieurs années), je lui demande si ses horaires ont tendance à varier eux aussi :

Marie : Bah [souffle]. Moi, j'ai pas de... enfin, je suis pas très... À avoir trop d'habitudes. Donc, mes horaires, elles peuvent changer en fonction de mon emploi du temps, des fois, personnel. Et bon, parfois, mon emploi du temps personnel peut aussi changer en fonction de mon travail. C'est-à-dire que si je suis sur une tâche qui est pas terminée et que j'ai vraiment envie de la finir, ça m'est déjà arrivé de décaler des rendez-vous, de téléphoner en disant : 'Bon bah, je vais arriver plus tard' ou 'est-ce qu'on peut remettre à demain le dîner qu'on devait faire?' Enfin, quand c'est possible. Donc, j'arrive à adapter mon temps.

Là où Victor et Elsa faisaient référence à des « urgences » ou de la « pression », le vocabulaire qu'emploie Marie au fil de l'entretien est révélateur d'un rapport plus autonome à l'organisation de son temps de travail : si elle a « *vraiment envie* » de finir, lorsqu'elle est « *dans un truc où [elle est] sur un problème et [qu'elle veut] décortiquer jusqu'au bout* », plutôt que si elle est obligée de le faire, il peut lui arriver de travailler plus tard. Sa pause dé-

3.4. LES CONFIGURATIONS À AUTONOMIE TEMPORELLE FORTE

jeuner est elle aussi souple, de même que les pauses plus courtes : « *Et puis le déjeuner, c'est pareil. Des fois, il peut être décalé aussi. Je suis pas trop... j'ai pas trop d'habitudes, quoi. (...) Pareil, les pauses, elles étaient pas à des heures particulièrement régulières, mais j'en faisais forcément.* » Le statut de prestataire de Marie lui confère une position à la fois plus autonome et plus précaire au sein des établissements dans lesquels elle travaille : par rapport aux personnes salariées (et spécifiquement, aux cadres) des entreprises dans lesquelles elle travaille, Marie est « *vraiment [dans le] à faire, c'est-à-dire vraiment dans du technique* », elle a peu de responsabilités et peut travailler davantage en autonomie, mais l'entreprise est seule responsable de la durée de la mission.

Marie : Je pense que quand on fait ce genre de métiers et qu'on fait de la prestation, des fois en rigolant, je disais : « Un jour et un jour de plus ». Bon, alors, c'est un peu exagéré dans le sens où je ne peux pas... (...) On partait... je pars rarement du jour au lendemain d'une mission. Mais... Mais la preuve que c'est possible ! Voilà, il faut l'avoir en tête. Mais c'est avec un filet de protection qui est très grand, puisque, normalement, ma société, elle, elle ne peut pas en effet me mettre comme ça dehors.

Marie fait ici référence à une mission qu'elle devait réaliser et qui a été annulée au moment du premier confinement lié à la crise sanitaire par le client, soit l'entreprise qui avait embauché l'entreprise de prestation de services dans laquelle Marie est employée. Mais comme le précise Marie, son « filet de protection » est très grand : à l'inverse de Pauline en situation d'intérimaire qui, lorsque ses missions sont annulées, ne perçoit aucune rémunération, Marie est salariée d'une entreprise de prestation et reçoit un salaire indépendamment des missions réalisées - ou annulées.

Victor, Elsa et Marie disposent tous et toutes trois d'une grande autonomie au travail, avec plus ou moins d'imprévisibilité. Mais il est important de noter qu'il et elles n'ont pas d'enfant(s), et, pour Elsa et Marie, pas de partenaire. L'autonomie temporelle qu'il et elles

perçoivent et relatent dans leur discours peut alors prendre une place importante, leurs contraintes de temps étant principalement liées à leur travail. En revanche, Linh (45 ans), contrôleuse de gestion dans une entreprise pharmaceutique, est mère de deux enfants de 13 et 10 ans, et les contraintes qui pèsent sur elle en dehors du travail rémunéré sont fortes. Elle est née au Vietnam et est arrivée à l'âge de 5 ans en France, en région parisienne. Elle obtient un bac ES et poursuit des études d'économie, suivies d'un Diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) dans la finance. Après son diplôme, Linh connaît une période de chômage de 5 mois, puis commence à travailler en tant qu'assistante administrative dans des petits cabinets d'expertise comptable. Au bout de 5 mois, elle trouve un poste de contrôleuse de gestion dans une entreprise dans la finance, qui la conduira à aller travailler en Allemagne pendant un an, avant de rentrer en région parisienne. En 2013, elle suit son mari qui est muté en région toulousaine, et obtient le poste qu'elle occupe actuellement. Linh considère l'autonomie dont elle dispose comme inhérente au statut de cadre. Lorsque je lui demande si elle a des horaires fixes, ou fixés par ses supérieurs, elle répond :

Linh : Non, on est cadre. Enfin, moi, j'estime, alors ça dépend des personnes, mais j'estime qu'en étant cadre, euh... Vous êtes autonome, vous avez votre mission, vous avez des résultats à rendre. Quelle que soit la façon dont vous vous organisez, il faut que le résultat soit rendu en temps et en heure. À nous de nous organiser pour dire, bon bah voilà on doit rendre tel résultat tel jour et on peut faire 15h un jour et peut-être 8h le deuxième jour.

Cette autonomie s'accompagne, dans le cas de Linh, d'une charge de travail qu'elle qualifie de « soutenue », et d'une organisation familiale à sa charge. Pour y faire face, les moyens dont elle dispose pour s'y adapter sont, relativement aux autres salariés et salariées, importants. En plus de la possibilité de choisir ses horaires, Linh bénéficie (et bénéficiait avant la crise sanitaire) d'un jour de télétravail par semaine, qu'elle peut organiser comme elle l'entend ⁷,

7. Elle explique notamment en profiter pour faire les courses sur sa pause déjeuner. La situation de Linh

et elle est libre de prendre des pauses quand elle le souhaite. Ses congés, en revanche, sont limités par le cycle budgétaire.

Marie et Linh, et d'une certaine manière, Victor et Elsa, connaissent des contraintes, professionnelles et personnelles, au quotidien. Mais contrairement aux membres des autres classes d'autonomie, il et elles ont les moyens d'ajuster leur temps de travail à ces contraintes. Pour Victor, cette capacité d'ajustement est précisément la « clé de son métier » : « *c'est un peu à ça que je suis payé quoi, anticiper, gérer le temps, à la fois le faire traîner quand il faut, l'accélérer quand il faut, (...) le tirer au bon moment, le raccourcir au bon moment euh...* ». Victor se décrit d'une certaine manière comme un maître du temps, une position que l'on peut voir se dessiner en filigrane dans le discours de Marie ou Elsa, qui ajustent leurs horaires au quotidien selon leur charge de travail et leur « envie » (dans les termes de Marie). Elsa explique même trouver que « *parfois [elle a] trop de liberté* ». Cette liberté n'a cependant pas la même allure pour chacun et chacune, en fonction de leurs charges familiales et domestiques, ce qu'il convient d'étudier plus en détail dans la partie suivante.

*

Ce chapitre a identifié huit types d'autonomie temporelle et les profils socio-démographiques qui les caractérisent, à partir d'une approche mixte qui a permis à la fois de dresser des tendances générales, tout en laissant une place importante au contexte et aux cas particuliers. Au sein de chaque type coexistent des parcours de vie et histoires personnelles différentes, et des

est loin d'illustrer l'absence de contraintes quotidiennes, mais bien la présence de marges de manoeuvre dans l'agencement de son travail rémunéré. Le chapitre 5 présentera plus en détail les liens entre l'autonomie temporelle professionnelle et le travail domestique, et la place du genre dans les emplois du temps quotidiens.

régularités statistiques que l'on a cherché à mettre en lumière. Les « contraintes 'absolues' » subies par Pauline et Monique sont caractérisées par des horaires imposés, l'impossibilité de choisir quand prendre ses pauses ou congés, un rythme de travail déterminé par des logiques de flux tendus et de rationalisation du travail d'infirmière et/ou de caissière. Elles se distinguent des « contraintes sur demande » d'Assa, Kendra ou Sylvie, libres d'exercer leur activité sans surveillance et, souvent, depuis leur domicile, mais devant rester disponibles vis-à-vis des parents et des enfants qu'elles gardent. « L'autonomie sans prévisibilité » et « l'autonomie 'absolue' » se distinguent de ces configurations d'autonomie plus contraintes, en ce que ces deux types sont caractérisés par une plus grande autonomie sur les horaires, les arrêts et l'organisation du travail. L'exemple des routiers et routières rend compte des limites qui peuvent exister à cette autonomie, qui peut s'accompagner d'une très grande imprévisibilité (subie) sur les horaires de travail ; à l'inverse, Marie et Linh incarnent l'absence de limites sur l'agencement temporel de leur travail, bien qu'elles restent largement dépendantes de la charge de travail qui leur incombe.

Comme en témoignent les entretiens, les deux pôles d'autonomie temporelle, les « contraintes 'absolues' » et « l'autonomie 'absolue' », ne le sont que relativement. Les personnes qualifiées d'« 'absolument' autonomes » ont par ailleurs des objectifs à atteindre et peuvent être soumises à des contraintes organisationnelles d'une autre nature : « l'autonomie pure n'existe pas » (Bouffartigue et Bouteiller, 2012, p.89). Mais mon approche est ici comparative et s'appuie sur les conditions de travail objectives des individus : dans cette comparaison, certains peuvent choisir leurs horaires, temps de pause, dates de congé, lieu de travail et ont une visibilité de court et long terme sur leurs heures, tandis que d'autres ne disposent d'aucune de ces marges de manoeuvre. Les premiers ont, en ce sens, une « autonomie 'absolue' », et les seconds des « contraintes 'absolues' ». Leurs positions extrêmes en termes d'autonomie temporelle se reflètent, au moins partiellement, dans des positions extrêmes dans l'espace so-

3.4. LES CONFIGURATIONS À AUTONOMIE TEMPORELLE FORTE

cial : devant l'autonomie temporelle comme devant d'autres dimensions, les inégalités peuvent « [former] système. C'est-à-dire qu'elles constituent un processus cumulatif, au terme duquel les privilèges s'accumulent à l'un des pôles de l'échelle sociale tandis qu'à l'autre pôle se multiplient les handicaps » (Bihl et Pfefferkorn, 2008, p.355). Si les auteurs excluent les inégalités de genre de leur champ d'études, ce chapitre révèle bien leur entremêlement avec les inégalités de classe dans la caractérisation sociale des types d'autonomie.

Conclusion partielle

La première partie a cherché à définir et mesurer l'autonomie temporelle de façon multidimensionnelle. Le chapitre 1 a montré que le concept d'autonomie renvoyait à un ensemble d'acceptions et de traditions sociologiques différentes. À partir des travaux de Bourdieu (1977, 1997), Boltanski et Chiapello (1999), Appay (2005) et Bernard (2020) entre autres, j'ai rappelé que l'autonomie était une caractéristique essentielle du salariat, et j'ai montré que l'autonomie *temporelle* constituait l'une des formes d'autonomie les plus critiques à l'organisation de la vie quotidienne des individus salariés. Les transformations du marché du travail et les inégalités sociales qui le structurent participent d'une diversification de l'autonomie temporelle dont les individus disposent, et les chapitres 2 et 3 ont cherché à identifier précisément les formes et degrés variés de l'autonomie temporelle salariée. Dans le chapitre 2, j'ai mis en évidence trois dimensions d'autonomie temporelle dans le travail rémunéré, l'autonomie sur les horaires de travail, l'autonomie sur les arrêts de travail et l'autonomie sur l'organisation du travail. Ces dimensions s'incarnent dans des degrés variés dans huit types d'autonomie temporelle, présentés dans le chapitre 3. Les individus bénéficiant d'une « autonomie 'absolue' » sont autonomes sur leurs horaires, leurs arrêts et l'organisation de leur travail ; les individus aux « contraintes 'absolues' », à l'inverse, sont contraints sur ces trois dimensions ; et les individus disposant d'une autonomie temporelle intermédiaire sont auto-

nomes sur une dimension et constraints sur les autres. J'ai montré dans cette première partie que ces formes et configurations d'autonomie temporelle reproduisaient dans une certaine mesure des inégalités de classe et de genre sur le marché du travail, tout en étant tributaires d'environnements professionnels particuliers. Autrement dit, j'ai examiné les déterminants sociaux de l'autonomie temporelle.

Il s'agit à présent d'en étudier les usages. D'une part, il importe d'étudier la façon dont les inégalités d'autonomie temporelle participent de façonner des rythmes de travail rémunéré différenciés, et donc des rythmes de travail hors rémunéré différenciés ; d'autre part, il importe de comprendre pourquoi les individus utilisent leur temps comme ils le font, et pourquoi, à autonomie temporelle égale, certains et certaines peuvent l'utiliser différemment que d'autres.

Deuxième partie

Utiliser son autonomie temporelle

Chapitre 4

La place du travail rémunéré

« Le travail est notre fait social total. Il structure de part en part non seulement notre rapport au monde, mais aussi nos rapports sociaux. Il est le rapport social fondamental. » (Méda, 2010b, p.58)

La partie précédente a cherché à rendre compte de la multidimensionnalité de l'autonomie temporelle et de la façon dont elle s'incarne dans des configurations particulières d'emploi salarié. Cette partie décrit la diversité des usages qui en sont faits. Le chapitre 4 examine les liens entre l'autonomie temporelle et le travail rémunéré, à la fois en termes des durées et rythmes de travail, et de la place qu'occupe le travail rémunéré dans les représentations des enquêtés et enquêtées. Lorsque les individus peuvent choisir leurs horaires de travail, quels sont-ils ? Quand ils ne le peuvent pas, combien de temps et à quels horaires travaillent-ils ? Dans un cas comme dans l'autre, le travail rémunéré occupe-t-il une place différente dans leurs préoccupations, leurs aspirations, dans leur vie quotidienne ? Peu de travaux ont abordé la question des usages du temps par le prisme de l'autonomie temporelle, et moins

encore l'ont abordé à l'aide d'une conception multidimensionnelle de l'autonomie temporelle. Face aux multiples configurations d'autonomie temporelle, il n'est pas évident de savoir si toutes, ou lesquelles, sont associées à des journées de travail spécifiques. De plus, la place qu'occupe le travail rémunéré n'est pas aisée à définir, ni à mesurer (voir section 1.3.1). Ce chapitre cherche à objectiver celle-ci de deux manières : d'une part, en décrivant précisément les journées de travail des individus salariés, en fonction de l'autonomie temporelle dont ils disposent ; d'autre part, en étudiant le discours des enquêtés et enquêtées sur leurs journées de travail, les exemples de journées qu'ils et elles choisissent de mettre en avant et la façon dont ils et elles les qualifient.

Dans une première partie, je m'attacherai à présenter les liens théoriques entre autonomie temporelle et durée et rythmes de travail rémunéré, et à décrire empiriquement les journées de travail selon le type d'autonomie temporelle des individus à partir des données de l'enquête *Emploi du temps*. Dans une deuxième partie, je m'intéresserai à la valorisation subjective du travail rémunéré et au rôle de l'autonomie dans le sur-investissement du travail rémunéré. Je m'appuierai sur des entretiens pour étudier la façon dont les enquêtés et enquêtées performant (ou non) une norme de « travailleur idéal » et mettent en avant la distinction sociale associée au travail rémunéré dans la façon dont ils et elles relatent leurs journées de travail, et plus largement, leur emploi du temps quotidien.

4.1 L'autonomie temporelle et les rythmes de travail rémunéré

4.1.1 L'évolution du temps de travail rémunéré

Le temps de travail n'est pas qu'une réalité sociologique, mais bien une réalité sociale, qui a une existence propre aux yeux des individus. Chenu (2004) constate notamment que le salariat participe de faire du « travail abstrait (...) une catégorie pratique pour les acteurs sociaux eux-mêmes. Il donne lieu (...) à une quantification par les acteurs sociaux, principalement sous la forme d'une mesure de sa durée » (p.289). Étudiant la façon dont les enquêtés et enquêtées renseignent leurs activités dans les carnets de l'enquête *Emploi du temps*, l'auteur constate que les individus sont nombreux à renseigner leur travail sur ce mode « abstrait », comme une catégorie générique subsumant l'ensemble des tâches auxquelles ils se livrent au cours de leur journée de travail, à la différence du « travail domestique » ou du « loisir » qui constituent davantage des constructions sociologiques, des outils d'analyse. Le « temps de travail » a du sens pour les individus, qui s'essaient eux-mêmes à une approximation, à un décompte, contrairement aux autres activités qui composent leur quotidien. Sa mesure n'est pourtant pas univoque, malgré un ensemble considérable de travaux sociologiques sur la question, et la durée de travail rémunéré continue d'être l'enjeu de négociations et de conflits entre les individus salariés et leur employeur (Thompson, 1967; Linhart et Moutet, 2005). Le temps de travail sert d'étalon à la fois pour la subordination de l'individu salarié (en délimitant le temps sur lequel l'employeur a une emprise) et pour sa rémunération (Lallement, 2012), et s'inscrit au coeur de l'émergence de la « question sociale » et de l'amélioration des conditions de travail des personnes salariées en général, et ouvriers et ouvrières en particulier, de la

réduction du temps de travail des enfants employés dans les manufactures, usines et ateliers en 1841 (respectivement, à 12h et 8h par jour pour les enfants de moins de 16 et 12 ans) et celle des adultes en 1848, jusqu'à l'instauration des lois Aubry en 1998 et 2000.

En France, l'instauration des 35h vient en un sens parachever la lutte sociale pour la réduction du temps de travail, ou plutôt, l'augmentation du temps « libre ». La tendance longue à la réduction du temps de travail, incarnée par l'évolution de la durée maximale légale de travail, conduit Dumazedier (1962), entre autres, à théoriser l'émergence d'une « civilisation du loisir » au sein de laquelle le loisir est érigé en « valeur » substantiellement plus importante que le travail. Parallèlement à l'évolution du temps de travail, Dumazedier fait l'histoire de l'apparition du loisir comme une revendication des ouvriers, qu'il fait débiter en 1864 avec le texte revendicatif de 183 délégués parisiens demandant une réduction du temps de travail pour pouvoir « profiter de l'école du soir » (la fonction du loisir que Dumazedier qualifiera de « développement ») (p.48). L'avènement de cette « civilisation de loisir », corroborée par Sue (1994) ou Pronovost (1983) lorsqu'ils avancent que le temps de loisir est devenu un temps « dominant » ou « pivot », et qui culmine dans l'ouvrage de Rifkin (1996), a néanmoins été contredit par l'évolution plus récente du temps de travail (Chenu et Herpin, 2002). S'intéressant à l'évolution du temps de travail de la population active américaine, Schor (1998) observe même le phénomène inverse : contrairement aux pays européens, le temps de travail des Américains et Américaines a augmenté dans la période d'après-guerre plutôt que décliné (à raison d'environ un jour de plus par an des années 1970 aux années 1990). Schor explique ce constat de deux manières : d'une part, la structure capitaliste de l'économie américaine incite les employeurs à élargir les heures de travail des personnes déjà employées plutôt que d'embaucher de nouvelles personnes (amortissant ainsi davantage leurs coûts fixes, tels que les cotisations pour chaque personne employée) ; d'autre part, le temps de loisir des Américains et Américaines est particulièrement centré sur la consommation, et conduit à un arbitrage

4.1. L'AUTONOMIE TEMPORELLE ET LES RYTHMES DE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ

travail-loisir en faveur du travail et de la rémunération qui l'accompagne. Jacobs et Gerson (2004) viennent nuancer ce constat : plutôt que l'exploitation de l'ensemble de la population salariée américaine par du « surtravail », ils observent une polarisation du temps de travail, avec un « surtravail » des individus les plus qualifiés, et un sous-emploi (principalement une hausse du chômage) des moins qualifiés.

Le constat d'une polarisation rejoint l'analyse comparative que fait Gershuny (2000) de l'évolution du temps de travail sur la deuxième moitié du vingtième siècle. À partir des enquêtes *Emplois du temps* de vingt pays (dont la France) de 1960 à 1990, Gershuny observe une « inversion du gradient » du temps de travail, selon laquelle les catégories professionnelles qui autrefois, travaillaient le plus d'heures (par exemple, les ouvriers et ouvrières), ont désormais un temps de travail plus faible que les catégories professionnelles autrefois absentes du travail rémunéré et qui, désormais, travaillent le plus longtemps (à savoir, les plus qualifiées telles que les cadres et professions intellectuelles supérieures). Comme Schor, Gershuny explique ce paradoxe en termes d'arbitrage travail-loisir : à mesure que les sociétés se développent économiquement et que les individus gagnent en productivité (par le biais d'une accumulation de connaissances, c'est-à-dire de capital humain), il devient plus avantageux de garantir sa position sociale par la consommation plus intensive de biens permise par les revenus du travail, théoriquement illimités, que par la quantité de temps libéré du travail, nécessairement limitée à 24h. Et ce d'autant plus que le travail rémunéré peut être lui-même source de satisfaction, voire, de bonheur (Baudelot et Gollac, 2003). Hochschild (1997) observe que le travail rémunéré peut constituer un « *safe heaven* », un refuge face à des vies familiales sources de conflit (du fait des attentes et exigences des environnements professionnels d'une part, et familiaux d'autre part).

Dès lors qu'un temps long de travail rémunéré devient une marque de statut social élevé,

on peut s'attendre à ce que l'autonomie temporelle dont disposent certains individus soit mise au service du travail rémunéré. À l'inverse, une absence d'autonomie temporelle serait associée à un temps de travail rémunéré plus court. Mais toutes les heures de travail rémunéré ne se valent pas. Le fait de travailler de 10h à 11h du matin un jour de semaine, sur des horaires standards partagés par la moitié de la population active et par les écoles, administrations et commerces, n'est pas équivalent au fait de travailler de 21h à 22h ou de 1h à 2h du matin, en décalage avec le « rythme collectif » (Durkheim, 1912). Le travail rémunéré est d'autant plus un marqueur social qu'il peut être réalisé la journée, et préserver des moments libres le soir et le week-end, pour profiter de la consommation intensifiée prévue par les analyses de Schor ou Gershuny. Dans leurs travaux sur les horaires de travail français, Lesnard et de Saint Pol (2008) et Lesnard (2009b) rendent compte d'une tendance à la désynchronisation des emplois du temps professionnels de la population salariée, avec une place de plus en plus importante des horaires dits « atypiques », et confrontent ces horaires à la liberté qu'ont (ou non) les individus salariés de choisir leurs horaires de travail. Les individus libres de choisir leurs horaires sont sur-représentés parmi les journées longues ou aux horaires standard, tandis que les individus dont les horaires sont imposés par leur employeur sont sur-représentés parmi les journées aux horaires décalés (le matin, l'après-midi et en soirée ou la nuit), avec des jours travaillés hors du domicile le week-end (Boulin et Lesnard, 2016). Chenu (2002) observe également une corrélation entre les horaires longs et décalés en soirée, et le fait de pouvoir s'absenter librement de son travail ou de pouvoir interrompre son activité : les plus autonomes à cet égard ont une plus grande propension à travailler au-delà de leurs horaires habituels, notamment en ramenant du travail chez eux. L'autonomie temporelle des individus constituerait alors une ressource, leur permettant d'organiser leur emploi du temps comme ils le souhaitent, et en plus ou moins grande conformité avec les normes de valorisation sociale du travail.

4.1. L'AUTONOMIE TEMPORELLE ET LES RYTHMES DE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ

Ces analyses montrent que la différenciation sociale des horaires de travail ne se joue pas uniquement sur la durée, mais également sur le rythme : les auteurs adoptent une analyse multidimensionnelle du temps de travail et mettent en évidence les principales configurations horaires de la population salariée française. Mais l'autonomie temporelle, comme l'ont montré les précédents chapitres, mérite elle aussi d'être étudiée de façon multidimensionnelle. « L'autonomie 'absolue' » dont disposent certains individus peut se traduire par des durées et rythmes de travail différents de ceux de « l'autonomie sans prévisibilité », qui associe la libre détermination des horaires à une grande imprévisibilité de ceux-ci et donc des horaires potentiellement plus longs ou plus variables d'un jour à l'autre. Cette imprévisibilité est caractéristique du groupe d'entrepreneurs « autonomes et [aux] horaires lourds » identifiés par Chenu (2002), groupe qui travaille beaucoup en fin de journée et dont les horaires varient beaucoup d'une semaine à l'autre ; ou du groupe d'experts, managers et gestionnaires caractérisé par des « débordements d'horaires fréquents mais contrôlés ».

L'absence de liberté sur les horaires de travail des « contraintes 'absolues' » peut être associée à des emplois du temps différents de celle des « contraintes sur les horaires et le lieu » ou des « contraintes sur les horaires », des configurations avec une faible autonomie sur les horaires mais disposant de davantage de marges de manoeuvre au quotidien et/ou sur le long terme dans la répartition de leur temps de travail. Si l'on suit les résultats de Gershuny (2000) ou Lesnard et de Saint Pol (2008), les premiers seraient caractérisés par la plus forte proportion de journées courtes et décalées (notamment la nuit), tandis que le groupe des « contraintes sur les horaires », composé entre autres « d'agents des grandes organisations bureaucratiques », serait caractérisé par des horaires diurnes et standards particulièrement fixes et réguliers Chenu (2002). Le travail à domicile caractéristique des « contraintes sur demande » et de « l'autonomie occasionnelle » pourrait être associé à des horaires de travail plus courts et/ou fragmentés, répartis sur l'ensemble des jours de la semaine Chenu (2002).

En tenant compte de la complexité des liens entre autonomie temporelle et temps de travail rémunéré, la section 4.1.2 présente en détail les rythmes quotidiens de travail rémunéré de la population salariée à partir de l'enquête EDT 2010, et la section 4.1.3 étudie leur distribution selon le type d'autonomie temporelle des individus.

4.1.2 Mesurer les rythmes de travail rémunéré

Les méthodes utilisées pour mesurer les rythmes de travail rémunéré des individus sont multiples. Presser (2003) caractérise *a priori* le type d'horaires de travail, et définit les horaires atypiques comme tous les individus travaillant au moins la moitié du temps sur des horaires irréguliers ou non diurnes, une approche reprise dans d'autres travaux portant sur les horaires atypiques (Täht et Mills, 2016). Elle distingue, parmi les horaires atypiques, entre des horaires fixes le soir, fixes la nuit, irréguliers de jour ou irréguliers de soir ou nuit. Chenu (2002) établit lui aussi des types de semaines de travail *a priori* à partir de plusieurs indicateurs de rythmes et de durée, et distingue entre les semaines avec travail de nuit, les semaines comportant au moins six jours de travail, les semaines standards, les semaine de cinq jours (sauf semaines standards), les semaines de quatre jours de travail, et les autres semaines.

D'autres adoptent une approche plus inductive, et construisent empiriquement une typologie des rythmes quotidiens et hebdomadaires de travail rémunéré. Ces travaux utilisent des méthodes dites « d'appariement optimal », qui consistent à comparer les journées des individus (leurs « séquences ») entre elles et les regrouper selon leurs proximités, et qui permettent de « conjuguer régularité statistique et diversité et dépasser ainsi l'antagonisme de la moyenne et des indicateurs a priori » susceptibles d'assimiler dans des catégories prééta-

4.1. L'AUTONOMIE TEMPORELLE ET LES RYTHMES DE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ

blies des situations hétérogènes¹ (Lesnard et de Saint Pol, 2006, p.90). Ces méthodes sont présentées en annexe (voir p.410). À partir des données de l'enquête EDT 1999, Lesnard et de Saint Pol (2008) identifient cinq types de journées de travail, standard, long, décalé, fragmenté, et de repos, qui composent neuf types de semaines de travail, standards ou atypiques selon que les jours de week-end sont travaillés ou chômés, en limitant l'analyse aux journées et semaines de travail qualifiées de « normales » par les répondants et répondantes de l'enquête². Cette analyse est reproduite par Sautory et Zilloniz (2015) à partir des journées et semaines « normales » de l'enquête EDT 2010 : les autrices identifient alors huit types de journée (standard, longues, demi-journées, décalées matin, après-midi et soirée, ou nuit, fragmentées, courtes) et neuf types de semaines de travail, caractérisées principalement par l'un des types de journées identifiés ou par des jours de repos. Les types obtenus sont décrits à partir de plusieurs indicateurs : les durées quotidiennes et hebdomadaires moyennes de travail rémunéré ; les horaires médians de début et de fin de journée ; le nombre de pauses ou leur durée.

Dans les deux cas, l'intérêt de réduire l'analyse aux semaines « normales » est de saisir les horaires de travail les plus fréquents des individus. Pour autant, comme le font remarquer Sautory et Zilloniz (2015), la proportion de semaines « normales » parmi les semaines renseignées diminue entre 1999 et 2010, pour passer de 81% à 73%, avec une hausse pour toutes les catégories socioprofessionnelles des semaines de travail mêlant journées travaillées ou journées de congés/RTT. Dans l'étude de l'autonomie temporelle, les journées ou semaines non entièrement travaillées sont également pertinentes, pour rendre compte le plus finement

1. Par exemple, en classant dans une même catégorie de « travail de nuit » des journées de travail qui se terminent peu après minuit ou débutent peu avant 5h, comme c'est le cas dans l'enquête *Emploi* (Lesnard et de Saint Pol, 2006).

2. Dans chaque édition de l'enquête EDT, il est demandé aux individus si la journée renseignée dans le carnet d'activité est une journée normale de travail, une journée semi-travaillée, un jour de repos légal ou férié non travaillé, un jour de repos légal ou férié travaillé, un jour de congé maladie, un jour de vacances, ou autre. Respectivement, ils doivent qualifier le type de semaine renseignée : normale (c'est-à-dire, travaillée), de congé, chômeuse, ou autre.

possible de la place et la forme du travail rémunéré dans le temps quotidien des individus.

Pendant ces semaines faiblement ou partiellement travaillées, pourraient notamment avoir lieu des épisodes de travail à domicile (par exemple, les enseignants et enseignantes peuvent travailler pendant leurs semaines de congé). Dans leur analyse du travail dominical, Boulin et Lesnard (2016) soulignent la distinction entre le travail dominical à domicile et hors domicile, le second étant beaucoup plus nuisible aux moments de sociabilité que le premier. Tandis que travailler le dimanche depuis son domicile est caractéristique des cadres et des enseignants et enseignantes, travailler hors de son domicile est celui des policiers et policières, et des employés et employées des commerce et services. Et, si cette distinction n'est pas faite dans l'analyse des auteurs, le travail à domicile peut lui aussi être socialement différencié, selon que le domicile constitue le lieu exclusif de travail des individus ou non. On pourrait distinguer deux types de travailleurs et travailleuses à domicile : ceux et celles dont l'intégralité de l'activité est exercée à leur domicile ou un local attenant sont majoritairement des employées des services à la personne (dans l'enquête EDT 2010, 82,2% sont des assistantes maternelles ou gardiennes d'enfant, et 6,4% des aides à domicile, aides ménagères ou travailleuses familiales³) ; à l'inverse, ceux et celles qui travaillent partiellement à leur domicile ou principalement dans un lieu de travail habituel hors domicile occupent dans l'ensemble des positions plus élevées (enseignants et enseignantes de l'enseignement supérieur, chercheurs et chercheuses de la recherche publique, cadres des services aux entreprises, enseignants et enseignantes du secondaire).

Afin de tenir compte de ces deux formes distinctes de travail à domicile, la suite de l'analyse distinguera entre travail *exercé* (exclusivement) à domicile et travail *ramené* (occa-

3. Ces 6,4% représentent en fait 2 individus : la première est une femme, employée dans le secteur public, travaillant dans un établissement à plus de 500 salariés, dans le secteur de l'hôtellerie et la restauration ; le second, un homme employé par un particulier, dans le secteur de la santé.

4.1. L'AUTONOMIE TEMPORELLE ET LES RYTHMES DE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ

sionnellement ou régulièrement) à domicile⁴. Le premier, le travail *exercé* à domicile, concerne les individus qui ont renseigné avoir travaillé depuis leur domicile dans leur carnet⁵, et qui ont répondu travailler exclusivement depuis leur domicile et ne pas « rapporter » de travail chez eux dans le questionnaire individuel. Le second, le travail *ramené* à domicile, concerne les individus qui ont renseigné avoir travaillé depuis leur domicile dans leur carnet, et dont le lieu de travail principal ou exclusif n'est pas leur domicile mais qui, d'après leur questionnaire, doivent ou peuvent être conduits à rapporter du travail à leur domicile (le soir, sur leurs jours de congés ou le week-end par exemple).

À partir des carnets journaliers de l'enquête EDT 2010, j'adopte dans ce chapitre une approche principalement inductive : je construis une typologie des rythmes quotidiens de travail rémunéré en étendant l'analyse à l'ensemble des journées contenant au moins un épisode de travail (soit, 10 minutes), et en distinguant *a priori* le travail hors domicile du travail ramené ou exercé à domicile. Cela me permet de décrire l'ensemble des rythmes de travail, et non uniquement les rythmes « normaux », définis *a priori*. J'identifie 10 types de journées de travail pour les personnes salariées françaises. Les chronogrammes des journées de travail sont représentés dans la figure 4.1, et le détail de l'analyse de séquence est présenté en annexe (voir page 410). Les semainiers sont également mobilisés, afin de mesurer les durées hebdomadaires de travail rémunéré et le nombre moyen de jours travaillés associés à chaque type de journée de travail.

4. L'enquête EDT contient deux questions permettant de mettre en évidence les deux formes de travail à domicile : le lieu de travail, et la possibilité de ramener du travail à la maison. Les individus déclarant que leur domicile est leur lieu de travail exclusif ou principal répondent à 96% ne pas pouvoir ou ne jamais ramener de travail à la maison, tandis que plus de 63% des individus répondant ramener souvent du travail à domicile travaillent hors de leur domicile - cette proportion s'élève à près de 90% pour les individus déclarant ramener du travail « parfois » ou « rarement ». On y voit la marque de deux formes de travail à domicile différentes, et perçues différemment par les individus.

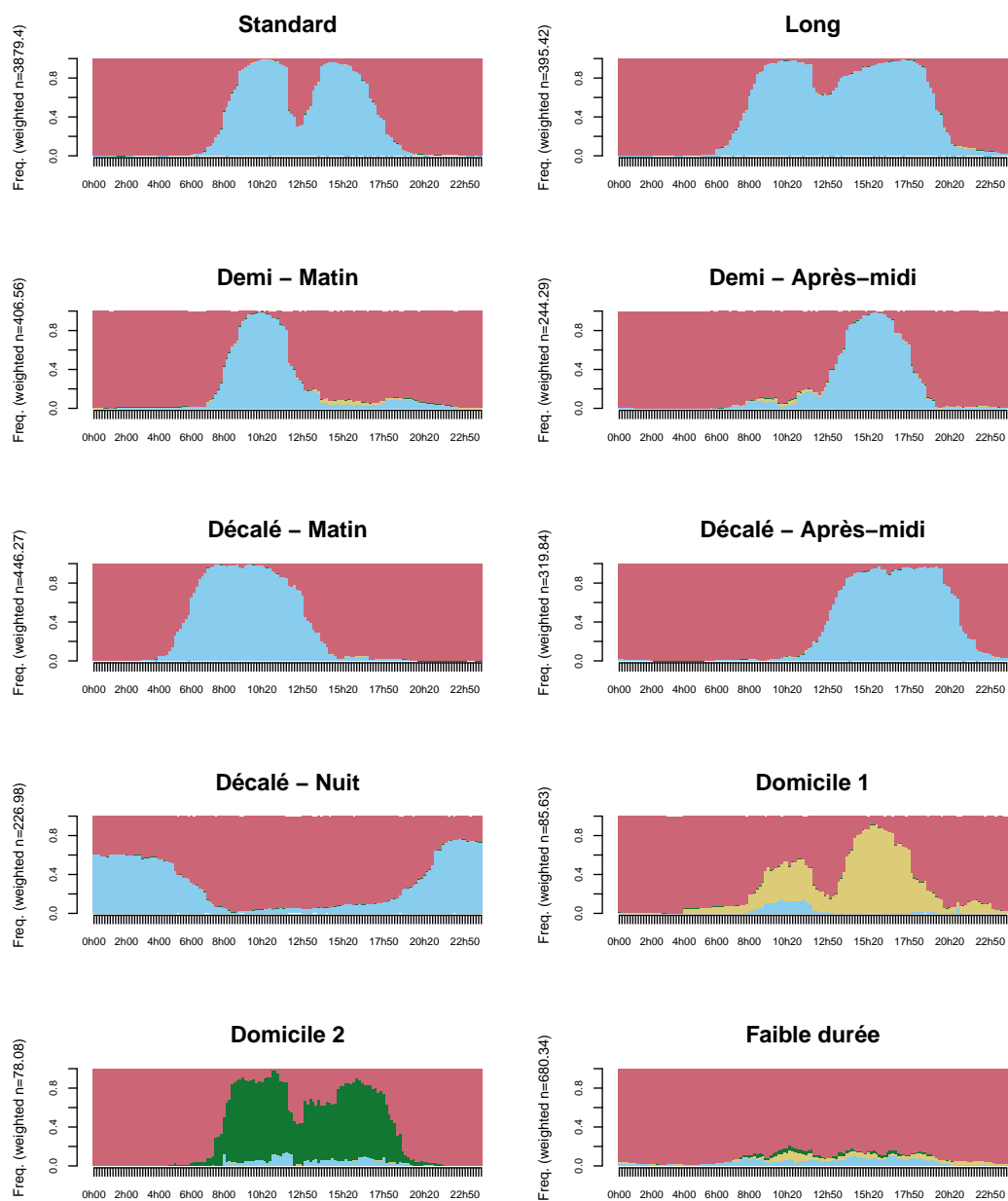
5. Le code des activités effectué par l'Insee distingue entre le « travail normal professionnel, hors du domicile » (activité 211) et le « travail normal professionnel, à domicile » (activité 212). Ce sont ces deux activités qui sont utilisées pour distinguer le travail à ou hors domicile.

4.1.3 Quand, combien de temps et où les individus salariés travaillent-ils ?

Le premier type de journée, le plus fréquent dans la population salariée (57,4%), est caractérisé par des horaires de travail standards, avec une heure médiane de début à 8h20⁶ et une heure médiane de fin à 17h30, pour une durée médiane de 8h00 (voir tableaux 4.1 et 4.2). Le deuxième type de journée (5,8%), aux horaires relativement standards, est avant tout caractérisé par des horaires longs, qui commencent avant 8h10 et finissent après 19h30, et par une durée médiane d'au moins 10h40. On observe sur le chronogramme une absence relative de pause déjeuner, ou du moins, une désynchronisation des individus sur leur temps de pause déjeuner : contrairement aux journées standards (type 1), plus des deux tiers des membres des journées longues travaillent au moment de la pause méridienne, de 12h à 14h.

Les deux types suivants correspondent à des demi-journées, travaillées le matin (type 3, 6,0%) ou l'après-midi (type 4, 3,6%), et caractérisées par des heures médianes de début et de fin de journée respectives de 8h20 à 13h10, et de 12h40 à 18h00.

6. C'est-à-dire que 50% des journées comprises dans ce type ont débuté avant 8h20.



Source : Enquête *EDT 2010*, carnets.
 Champ : ensemble des carnets remplis avec au moins un épisode de travail, soit 6508 journées (les valeurs manquantes pour le type d'autonomie ont été exclues de l'analyse).

FIGURE 4.1 – Chronogrammes des 10 types de journée de travail

On identifie ensuite trois types de journées décalées, le matin (type 4, 6,6%), l'après-midi (type 5, 4,7%) et la nuit (type 6, 3,4%). Les heures médianes de début et de fin respectives des journées de travail sont de 6h10 à 13h20 pour les journées décalées le matin, de 13h10 à 21h00 l'après-midi et de 21h00 à 3h10 la nuit ⁷.

TABLE 4.1 – Durées médianes pour les 10 types de journée

	%	Durée médiane de travail hors domicile	Durée médiane de travail ramené à domicile	Durée médiane de travail exercé à domicile	Durée médiane de hors travail
Standards	57.36	8h00	0h00	0h00	15h50
Long	5.85	10h40	0h00	0h00	13h10
Demi - Matin	6.01	4h00	0h00	0h00	19h30
Demi - Après-midi	3.61	4h40	0h00	0h00	18h40
Décalé - Matin	6.60	7h30	0h00	0h00	16h30
Décalé - Après-midi	4.73	7h50	0h00	0h00	16h00
Décalé - Nuit	3.36	7h30	0h00	0h00	16h30
Domicile 1	1.27	0h00	4h40	0h00	18h50
Domicile 2	1.15	0h00	0h00	7h20	15h20
Faible durée	10.06	0h00	0h50	0h00	22h20

Source : Enquête *EDT 2010*, carnets.

Champ : ensemble des carnets remplis avec au moins un épisode de travail, soit 6508 journées (les valeurs manquantes pour le type d'autonomie ont été exclues de l'analyse).

Enfin, deux types de journées sont caractérisés par du travail à domicile : ramené à domicile, pour les personnes dont le lieu de travail principal ou exclusif est hors de leur domicile (type 8, 1,3%), ou exercé à domicile, pour les personnes dont le lieu de travail

7. M'intéressant ici à une unique journée, de minuit à minuit, les données ne contiennent pas de nuit entièrement travaillée. Pour cette raison, on observe deux types de nuits travaillées : les nuits travaillées le soir du jour rempli, jusqu'à au moins minuit, et les nuits travaillées la veille du jour rempli, ayant démarré au moins avant minuit. En raison du très faible effectif de ces deux types de nuits travaillées, elles sont ici rassemblées, mais les heures médianes de début et de fin de journée en sont affectées. Par exemple, l'heure médiane de fin de journée de travail des nuits partiellement travaillées la veille du jour renseigné est de 5h30. Le rassemblement de ces deux types de nuits participe également de diminuer la proportion d'épisodes consacrés au travail par rapport aux autres activités la nuit, et donc d'aplatir le chronogramme présenté dans la figure 4.1.

4.1. L'AUTONOMIE TEMPORELLE ET LES RYTHMES DE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ

exclusif est leur domicile (type 9, 1,1%). L'intérêt de distinguer ces deux formes de travail à domicile apparaît à la fois dans la différence de durée et de rythmes entre les deux types de journée : on observe une durée médiane plus courte (4h40) et une heure médiane de début de journée plus tardive (11h10) pour les journées de travail *ramené* à domicile plutôt que pour les journées de travail *exercé* à domicile (qui durent au moins 7h20 et commencent à 8h10 pour 50% des journées). Ces écarts s'expliquent en partie par le fait que le travail *ramené* à domicile, notamment pour les enseignants et enseignantes, marquées par un « dualisme heures statutaires/temps de préparation » (Chenu, 2002), peut tendre à s'étaler tout au long de la semaine, y compris les journées de week-end, et se cumuler avec du temps de travail hors domicile, augmentant considérablement la durée totale de travail hebdomadaire.

Enfin, le dernier type de journée identifié est caractérisé par des journées de faible durée (10,1%) : il est le résultat de l'absence de restriction sur la durée de travail renseignée dans le carnet (avec un seuil fixé ici à 10 minutes) ou sur le type de journée (comme le font les analyses précédentes en se concentrant sur les journées dites « normales »). Elles sont caractérisées par une durée médiane de travail hors domicile nulle, mais une durée médiane de travail ramené à domicile de 50 minutes, travaillée entre 11h20 et 17h25 (en médiane). Les journées de faible durée ne seront pas analysées ci-après, mais permettent de déterminer *a posteriori* les journées effectivement travaillées par les individus.

TABLE 4.2 – Heures médianes de début et de fin de journée de travail pour les 10 types de journée

	Heure médiane de début	Heure médiane de fin
Standards	8h20	17h30
Long	8h10	19h30
Demi - Matin	8h20	13h10
Demi - Après-midi	12h40	18h00
Décalé - Matin	6h10	13h20
Décalé - Après-midi	13h10	21h00
Décalé - Nuit	21h00	3h10
Domicile 1	11h10	19h00
Domicile 2	8h10	18h30
Faible durée	11h20	17h25

Source : Enquête *EDT 2010*, carnets.

Champ : ensemble des carnets remplis avec au moins un épisode de travail, soit 6508 journées (les valeurs manquantes pour le type d'autonomie ont été exclues de l'analyse).

Ces types de journées s'insèrent dans des semaines différentes en termes de durée, de nombre de jours travaillés ou chômés et de quels jours sont travaillés ou chômés. Les journées standards (type 1) composent des semaines avec en moyenne un peu moins de 5 jours travaillés et un peu plus de 2 jours chômés, principalement le week-end, et une durée médiane hebdomadaire de 40h20 (voir tableau 4.3). Cette durée atteint 51h40 pour les journées longues, qui sont également caractérisées par des semaines avec plus de jours travaillés et moins de jours chômés en moyenne.

Les demi-journées de travail, le matin ou l'après-midi, sont caractérisées par des durées de travail hebdomadaires médianes plus faibles (entre 31h et 32h hebdomadaires environ), mais le nombre de jours travaillés ou chômés reste relativement stable (respectivement, autour de 5 et de 2). Il en est de même pour les journées décalées, avec néanmoins un nombre moyen de jours chômés le week-end sensiblement plus faible (à hauteur de 0,8) pour les journées

4.1. L'AUTONOMIE TEMPORELLE ET LES RYTHMES DE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ

décalées la nuit.

La journée de travail *ramené* à domicile (Domicile 1) est également caractérisée par un nombre moyen de jours chômés le week-end plus faible, et un nombre de jours moyen travaillés le plus élevé de tous les types de journée, à 5,6 jours travaillés en moyenne. À l'inverse, la journée *exercée* à domicile (Domicile 2) est caractérisée par le nombre moyen de jours travaillés le plus faible (à 4,15 jours), et symétriquement, par le nombre de jours chômés le plus élevé (à 2,85 jours).

TABLE 4.3 – Statistiques descriptives des semaines qui contiennent chaque type de journée

	Nombre moyen de jours travaillés	Nombre moyen de jours chômés	Nombre moyen de jours chômés le week-end	Durée médiane hebdoma- daire de travail rémunéré
Standards	4.88	2.12	1.60	40h20
Long	5.13	1.87	1.27	51h40
Demi - Matin	5.01	1.99	1.36	31h53 ⁸
Demi - Après-midi	4.91	2.09	1.37	31h20
Décalé - Matin	4.96	2.04	1.23	37h10
Décalé - Après-midi	4.93	2.07	1.13	38h43
Décalé - Nuit	5.05	1.95	0.78	34h42
Domicile 1	5.57	1.43	0.81	37h50
Domicile 2	4.15	2.85	1.86	37h40
Faible durée	5.26	1.74	1.18	34h08

Source : Enquête *EDT 2010*, semainiers.

Champ : ensemble des semaines composées par les journées renseignées dans les carnets, soit 3899 semaines (les valeurs manquantes pour le type d'autonomie ont été exclues de l'analyse).

8. Cette durée inclut les individus qui travaillent à temps plein et à temps partiel. Pour les individus travaillant à temps plein, la durée médiane hebdomadaire des semaines contenant une demi-journée travaillée le matin est de 40h36, et l'après-midi, de 40h03. Pour les individus travaillant à temps partiel, la durée médiane hebdomadaire des semaines contenant une demi-journée travaillée le matin est de 24h52, et l'après-midi, de 28h47.

Les types obtenus confortent les résultats précédents sur les enquêtes de 2010 (Sautory et Zilloniz, 2015) et de 1999 (Lesnard et de Saint Pol, 2008), tout en mettant au jour des spécificités supplémentaires liées à l’inclusion du travail ramené ou exercé au domicile qui permettent d’étudier finement les liens entre le type d’autonomie temporelle et le rythme de travail rémunéré.

4.1.4 Quand, combien de temps et où les individus salariés *peuvent-ils* travailler ?

Le tableau 4.4 rend compte de variations dans les durées moyennes de travail par jour (de semaine comme de week-end) et le tableau 4.5 les variations dans les durées moyennes par semaine selon le type d’autonomie temporelle. Les individus aux « contraintes ‘absolues’ » (classe 1) consacrent en moyenne, sur une journée travaillée, 6h53 en semaine et 6h31 le week-end au travail rémunéré, avec une durée hebdomadaire moyenne de 32h16. Leurs durées de travail la semaine et le week-end sont ainsi très proches, ce qui n’est plus le cas pour les individus des classes 2 et 3, aux « contraintes sur les horaires et le lieu » et « contraintes sur les horaires », dont le temps de travail rémunéré est plus long que les individus les plus contraints la semaine (7h41 en moyenne), mais plus court le week-end (5h23). Aux côtés des membres des classes 2 et 3, les membres de la classe 6, qui ont une « autonomie négociée sur les horaires », et de la classe 8, avec une « autonomie ‘absolue’ », ont des durées de travail rémunéré très proches un jour de semaine, ce qui pourrait s’expliquer par leurs horaires de travail rémunéré routiniers et relativement standards – imposés pour les membres des classes 2 et 3, négociés pour les membres de la classe 6 et librement choisis pour les membres de la classe 8. Les plus autonomes ont par ailleurs le temps de travail rémunéré le plus court le week-end, avec en moyenne 3h59 hors domicile et 1h11 au domicile pour un jour travaillé

4.1. L'AUTONOMIE TEMPORELLE ET LES RYTHMES DE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ

le week-end, mais le temps de travail hebdomadaire le plus long en moyenne (de 40h26 en moyenne, et 43h46 en semaine pour une semaine « normale » de travail rémunéré).

En semaine, les personnes aux « contraintes sur demande » (classe 4), classe des personnels de services à la personne, et ayant « une autonomie occasionnelle » (classe 5), classe typique des enseignants et enseignantes, ont le temps de travail rémunéré le plus faible. En travaillant au moins partiellement à domicile (on compte par exemple 1h10 un jour de semaine et 2h37 un jour de week-end pour les individus à « l'autonomie occasionnelle »), les membres de ces deux classes pourraient avoir un temps de travail plus fragmenté et étalé au cours de la semaine. Leur durée moyenne de travail hebdomadaire est d'ailleurs plus importante que celle des individus les plus contraints, à 37h54 pour les individus aux « contraintes sur demande » et 35h46 pour les individus à « l'autonomie occasionnelle ». Pour les derniers, leur durée moyenne de travail hebdomadaire se voit limitée par l'inclusion des semaines de vacances scolaires, et atteint 39h00 lorsqu'on limite l'analyse aux semaines « normales » de travail rémunéré. Les membres de la classe 7, qui ont une « autonomie sans prévisibilité », ont à l'inverse la durée quotidienne de travail rémunéré la plus longue en semaine avec 8h10 de travail rémunéré en moyenne par jour, 42h08 en moyenne par semaine, et 45h09 lorsqu'on réduit l'analyse aux semaines « normales » de travail rémunéré.

Derrière ces différences en termes de durée, se cachent des différences en termes de rythme de travail. Le croisement des deux typologies (d'autonomie temporelle d'une part, et de journées travaillées d'autre part) est significatif au seuil de 0,01% avec un V de Cramer de 0,22⁹, et rend compte d'une répartition différenciée des types d'horaires de travail, que l'on étudie ici à l'aide d'une AFC (analyse factorielle des correspondances). Cette analyse va permettre de « décomposer la liaison entre deux variables en une somme (ou une superposition) de

9. Le V de Cramer permet de mesurer l'intensité du lien entre les deux variables, en plus de sa significativité.

TABLE 4.4 – Durées moyennes de travail rémunéré selon le type d'autonomie

	Travail hors domicile		Travail ramené à domicile		Travail réalisé à domicile	
	Semaine	Week-end	Semaine	Week-end	Semaine	Week-end
Contraintes 'absolues'	6h53	6h31	0h06	0h05	0h01	0h00
Contraintes sur les horaires et le lieu	7h41	5h23	0h04	0h10	0h00	0h00
Contraintes sur les horaires	7h41	5h30	0h04	0h06	0h00	0h00
Contraintes sur demande	6h51	4h50	0h01	0h01	1h44	0h34
Autonomie occasionnelle	6h40	3h55	1h10	2h37	0h00	0h00
Autonomie négociée sur les horaires	7h26	5h04	0h04	0h14	0h00	0h00
Autonomie sans prévisibilité	8h10	4h56	0h20	0h24	0h02	0h05
Autonomie 'absolue'	7h36	3h59	0h13	1h11	0h00	0h00

Source : Enquête *EDT 2010*, carnets et semainiers.

Champ : ensemble des carnets et semainiers remplis avec au moins un épisode de travail, soit 6508 journées et 3899 semaines (les valeurs manquantes pour le type d'autonomie ont été exclues de l'analyse).

TABLE 4.5 – Durées moyennes de travail rémunéré selon le type d'autonomie

	Travail hebdomadaire	
	Toutes les semaines	Semaines normales
Contraintes 'absolues'	32h16	34h13
Contraintes sur les horaires et le lieu	37h05	38h27
Contraintes sur les horaires	37h19	38h32
Contraintes sur demande	37h54	39h58
Autonomie occasionnelle	35h46	39h00
Autonomie négociée sur les horaires	35h47	37h09
Autonomie sans prévisibilité	42h08	45h09
Autonomie 'absolue'	40h26	43h46

Source : Enquête *EDT 2010*, carnets et semainiers.

Champ : ensemble des carnets et semainiers remplis avec au moins un épisode de travail, soit 6508 journées et 3899 semaines (les valeurs manquantes pour le type d'autonomie ont été exclues de l'analyse).

tendances simples et interprétables (...) et de mesurer leur importance relative afin de les ordonner » (Escofier et Pagès, 2008, p.66).

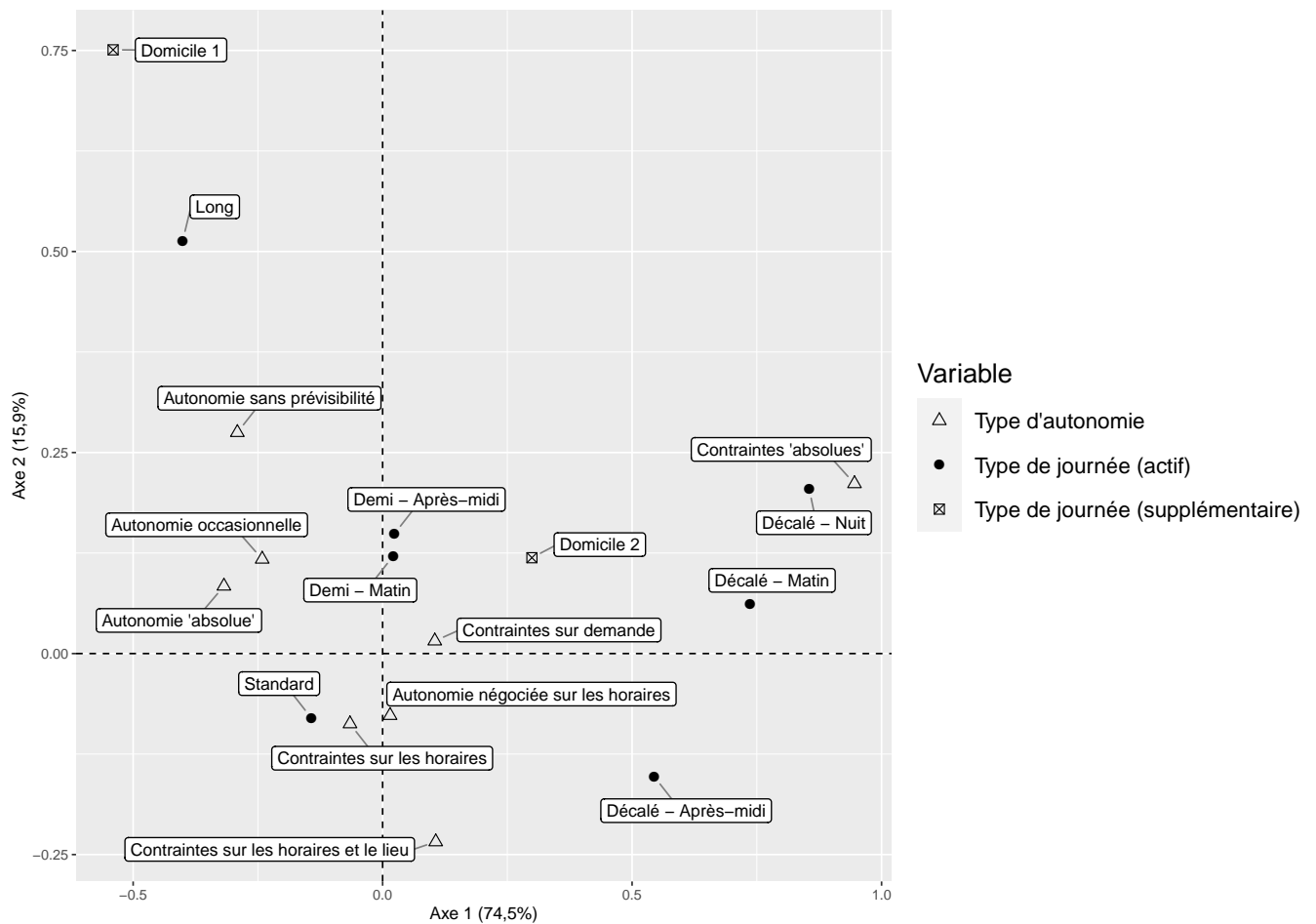
4.1. L'AUTONOMIE TEMPORELLE ET LES RYTHMES DE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ

La figure 4.2 représente le premier plan factoriel de l'AFC¹⁰ sur le tableau de contingence entre le type d'autonomie et le type de journée travaillée (à l'exception des journées de « faible durée »), qui résume 90,3% de l'information du nuage de points¹¹. On y voit, à droite de l'axe 1, une association entre les « contraintes 'absolues' », les journées décalées la nuit, et, dans une moindre mesure, l'après-midi et le matin ; tandis qu'à gauche de l'axe, « l'autonomie 'absolue' », « l'autonomie occasionnelle » et « l'autonomie sans prévisibilité » sont associées aux journées « standards » et « longues ». On peut voir que les deux types de journées à domicile, en supplémentaires, se situent de chaque côté de l'axe 1 : le travail ramené à domicile est associé aux types les plus autonomes, et le travail exercé à domicile est plus proche des types les plus contraints sur l'axe 1. L'axe 2, quant à lui, est avant tout défini par « l'autonomie sans prévisibilité », les journées « longues » et les journées travaillées à domicile (« domicile 1 » et « domicile 2 ») en haut, qui s'opposent aux « contraintes sur les horaires et le lieu », « contraintes sur les horaires » et aux journées « standards » en bas. Il semble ainsi se dessiner une opposition entre les horaires « choisis » (à gauche) ou « subis » (à droite) sur l'axe 1, et entre les horaires souples et débordants (en haut), ou fixes et réguliers (en bas) sur l'axe 2.

L'étude des cadrans de ce premier plan factoriel rend compte d'univers temporels différents au sein de la population salariée. Dans le cadran nord-est, on identifie le travail décalé imposé aux « contraintes absolues » et le travail exercé à domicile des « contraintes sur demande », typique des personnels des services à la personne. Ces deux types d'autonomie sont proches aussi bien en termes de profils socio-démographiques (leurs membres étant fai-

10. L'analyse est restreinte au premier plan factoriel en raison de l'importance de la part d'inertie expliquée par le premier plan factoriel et des difficultés à interpréter les axes 3 et 4.

11. Les effectifs des journées travaillées à domicile 1 et 2 étant très faibles (1,2%), leur inclusion dans l'analyse déforme sensiblement les axes (la journée « domicile 2 » contribue alors à 96,1% de l'axe 1) et diminue la part d'inertie expliquée par les premiers axes (qui atteint 77,5% au lieu de 88,9%). Ces deux modalités sont donc incluses en modalités supplémentaires. À l'inverse, la journée décalée la nuit, qui ne représente que 2% des journées, ne déforme pas l'analyse ni ne détériore l'inertie du premier plan factoriel. Elle est donc incluse comme modalité active.



Source : Enquête *EDT 2010*, carnets.

Champ : ensemble des carnets avec au moins un épisode de travail, à l'exception des carnets appartenant au type « Faible durée », soit 4573 journées.

FIGURE 4.2 – Premier plan factoriel de l'AFC

blement diplômés, faiblement rémunérés, et majoritairement des femmes) que de secteur (la santé principalement), et leurs rythmes de travail semblent eux aussi associés. Ces types d'autonomie et de journée sont opposés, dans le cadran sud-est, aux journées « standards » et aux types d'autonomie les plus qualifiés, soit « l'autonomie occasionnelle », typique des enseignants et enseignantes, et à « l'autonomie 'absolue' », caractéristique des cadres et professions intellectuelles supérieures (mais qui se situe au centre de l'axe 2).

4.1. L'AUTONOMIE TEMPORELLE ET LES RYTHMES DE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ

De façon plus surprenante, c'est « l'autonomie sans prévisibilité », typique de travailleurs et travailleuses (plus souvent mobiles) qui peuvent occuper des positions de cadres et d'ouvriers et ouvrières (les chauffeurs et chauffeuses routières), qui se trouve le plus souvent associée aux journées de travail ramené à domicile (plutôt que « l'autonomie occasionnelle »), ainsi qu'aux journées « longues » (plutôt que « l'autonomie absolue »). Ces deux types de journées composent en moyenne des semaines avec davantage de jours travaillés, et notamment moins de jours chômés le week-end. On pourrait y voir la marque de la charge de travail particulièrement importante qui pèse sur les « autonomes sans prévisibilité », et qui se traduirait par des journées de travail longues hors du domicile, *et* des journées de travail ramené au domicile, débordant sur leurs horaires de travail hors du domicile. Si les journées longues de travail rémunéré peuvent constituer une nouvelle forme de distinction sociale, elles semblent néanmoins liées aux imprévus qui structurent le quotidien de certains et certaines salariées. La présence des conducteurs et conductrices routières dans la classe des « autonomes sans prévisibilité » en est un bon exemple : ils et elles ont une durée moyenne de travail rémunéré de 9h30 sur une journée travaillée, contre environ 8 heures pour les cadres de cette classe d'autonomie. Les longues journées de travail des conductrices et conducteurs routiers ne s'inscrivent pas dans la tendance longue à l'allongement des journées de travail des catégories socio-professionnelles privilégiées, mais décrivent bien les spécificités de la profession, qui implique un déplacement et/ou une disponibilité des individus sur de longues plages horaires, et une autonomie dans l'agencement de celles-ci (Pouy *et al.*, 1993). Néanmoins, à l'échelle de la semaine, les cadres, ingénieurs et ingénieures « autonomes sans prévisibilité » ont une durée de travail rémunéré plus longue (respectivement, 50h54 et 52h47) que les chauffeurs et chauffeuses appartenant au même type d'autonomie (47h22).

Les résultats quant aux associations entre le cumul des contraintes et les journées décalées, et le cumul des libertés et les journées standards et longues confirment ce que Lesnard et de

Saint Pol (2008) observent à partir des données de 1999 en étudiant la distribution des types de journées et semaines selon la possibilité ou non de choisir ses horaires de travail ; et l'association entre les journées travaillées à domicile et « l'autonomie occasionnelle » (propre aux enseignants et enseignantes) rejoint ce qu'observe Chenu (2002) quant au rythme spécifique de ces catégories socio-professionnelles. En plus de ces associations, on observe également des tendances moins évidentes ou étudiées. La distinction des journées de travail *exercé* ou *ramené* à domicile d'une part, et leurs associations différenciées avec les « contraintes sur demande » et « l'autonomie occasionnelle » ; et la différence de rythme entre « l'autonomie 'absolue' » et « l'autonomie sans prévisibilité » d'autre part. Ce sont les individus disposant d'une « autonomie sans prévisibilité », plutôt que d'une « autonomie 'absolue' », qui semblent les plus susceptibles de travailler des journées « longues ». Cela suggère que les longues journées de travail ne sont pas exclusivement réservées aux catégories socio-professionnelles privilégiées, et leurs liens avec l'autonomie temporelle ne relèvent pas exclusivement d'un sur-investissement volontaire de la part des individus.

Il demeure néanmoins que disposer d'une forte autonomie temporelle (avec ou sans prévisibilité sur les horaires), apparaît comme un élément déterminant des longues journées et semaines de travail ; elle peut être comprise comme une condition nécessaire à la performance d'une norme de « travailleur idéal » entièrement dévoué à la sphère professionnelle, sans être exclusivement réservée aux profils typiquement associés à cette norme (les catégories socio-professionnelles privilégiées - et plus spécifiquement, les hommes de ces catégories).

4.2 Le travailleur autonome comme « travailleur idéal »¹² ?

4.2.1 De la « *busyness* » au « *ideal worker* » : les normes de surinvestissement dans le travail rémunéré

Gershuny (2005) avance que la « *busyness* », qu'il définit comme « *subjective state that results from the individual's assessment of her or his own recent or expected activity patterns in the light of current norms and expectations* » (p.298), et que l'on pourrait traduire par le sentiment d'être très occupé, voire débordé, agit désormais comme un « badge d'honneur » pour la « classe travailleuse supérieure ». Partant de l'analyse de Veblen et de « l'oisiveté » comme distinction sociale de la « classe de loisir » (Veblen, 1899), Gershuny observe le remplacement progressif de celle-ci par le travail rémunéré dans la constitution et la préservation du statut social des classes supérieures (« *the best-off positions* »), à mesure que leurs revenus ont davantage dépendu de leur capital humain (plus exactement, « *embodied capital* », ou « *economic capabilities* ») que de leur capital matériel. Ce changement normatif est à la fois suscité par et déterminant de l'allongement de la durée de travail rémunéré des classes supérieures, l'une des deux dimensions de la « *busyness* » explorée par Gershuny¹³.

La valorisation de la « *busyness* » observée par Gershuny est ancrée dans un ensemble

12. L'emploi du masculin généralisé renvoie ici à la nature implicitement masculine de cette norme, ce qui sera exploré dans la suite de ce chapitre et développé plus spécifiquement dans le chapitre 5.

13. La seconde dimension est décrite par Gershuny comme la « densité » des temps de travail rémunéré, de travail non rémunéré et de loisir, et mesurée par le nombre de changements d'activités au cours d'une journée. À partir des données de l'enquête *Emploi du temps* 1999, Degenne *et al.* (2002) testent la distribution de cette dimension de « *busyness* » et observent que les hommes et les femmes les mieux dotés en ressources culturelles et économiques ont un temps de travail rémunéré plus long et un rythme de vie plus intensif, mesuré par un cumul d'activités plus important (notamment, des activités de loisir actives plutôt que passives et un temps de sommeil plus court), et un cumul d'activités domestiques plus important pour les femmes.

d'environnements professionnels façonnés par des idéaux de longues journées de travail (« *long work hours culture* ») (Burke et Cooper, 2008) et de « travailleur idéal » (« *ideal worker* »). Comme le décrivent Davies et Frink (2014), « *the ideal worker is one who is devoted single-mindedly to the good of the employer, and is not subject to personal distractions from family or other responsibilities* » et dispose d'une « *ability to compartmentalize the day, setting aside uninterrupted work time* » (p.20). Les auteurs consacrent ainsi le lien entre l'autonomie temporelle et la norme de « travailleur idéal ». Les normes de « busyness » et de « travailleur idéal » sont théoriquement distinctes mais fonctionnent ensemble et se renforcent l'une l'autre dans la valorisation et performance des longues journées de travail rémunéré. Implicitement, l'inversion de la valorisation de « l'oisiveté » au profit de celle de l'acharnement au travail serait alimentée soit par la possibilité qu'ont les travailleurs et travailleuses de choisir de travailler longtemps (c'est-à-dire, par une forte autonomie temporelle), soit par l'imposition de journées longues aux travailleurs et travailleuses qualifiées, qui considèreraient *a posteriori* cette obligation comme socialement valorisante. D'une certaine manière, ces deux phénomènes vont de pair : les individus disposant d'une forte autonomie temporelle sont sur-représentés dans des environnements de travail où les exigences de disponibilité des employés et employées envers l'organisation sont élevées (Williams *et al.*, 2013), les incitant à travailler longuement malgré des horaires théoriquement libres, et renforçant ainsi la norme des longues journées de travail.

Cette auto-aliénation des autonomes est d'autant plus susceptible de se produire que leur travail rémunéré peut être source de satisfaction, voire, de bonheur (Baudelot et Gollac, 2003). Les professions artistiques ou intellectuelles supérieures par exemple, figures emblématiques du travail autonome (en termes de temps et de contenu), peuvent trouver à s'accomplir (Menger, 2009), voire, à s'épanouir (Baudelot et Gollac, 2003, p.33) dans leur activité de travail rémunéré. Outre ce que procure l'activité même, la situation générale de travail, la

4.2. LE TRAVAILLEUR AUTONOME COMME « TRAVAILLEUR IDÉAL » ?

sociabilité avec les collègues par exemple, est l'une des deux principales sources de satisfaction au travail pour les individus (Baudelot et Gollac, 2003; Flichy, 2017). Le lieu de travail peut même, comme on a pu le voir précédemment, détrôner la sphère privée comme lieu de refuge, « *work becomes home and home becomes work* » (Hochschild, 1997), notamment face aux lourdes attentes placées sur les mères actives aujourd'hui, dans un contexte de reconfiguration des modèles familiaux et d'augmentation des couples bi-actifs (Maume et Bellas, 2001).

Ces analyses soulèvent plusieurs questions qu'il reste à explorer. Dans un premier temps, le travailleur idéal, entièrement dédié à son travail, semble être implicitement doté d'une forte autonomie temporelle, qu'il allouerait (et serait fortement incité à allouer) au travail rémunéré. Par ailleurs, ne pas « choisir » de travailler lorsqu'on a la possibilité de le faire, consisterait alors en un écart à la norme, qui peut être vécu comme un échec et source de culpabilité, et ce d'autant plus que le dévouement au travail requis par la performance de cette norme de « travailleur idéal » débordé par de longues journées de travail, est présenté ou perçu comme une source de plaisir et/ou d'accomplissement personnel (qui peut provenir de l'activité en elle-même, des interactions avec les collègues ou encore de l'acquisition d'un certain statut social). Enfin, le dévouement au travail n'existe pas indépendamment de la place accordée au « hors-travail », à la sphère privée qui, pour les femmes principalement, est également un lieu de travail (domestique), qui s'accompagne de son propre système de normes et de distinction parentales (Landour, 2019b) et ses propres attentes de sur-investissement (Blair-Loy, 2003). Les prochaines sections explorent ces questions à partir d'entretiens réalisés avec des enquêtés et enquêtées dont l'autonomie temporelle est forte ou, à titre comparatif, intermédiaire. Les entretiens révèlent dans un premier temps une valorisation de la *durée* de travail « sur un mode abstrait », pour reprendre les termes d'Alain Chenu, autrement dit, des longues journées de travail indépendamment de leur contenu (section 4.2.2). Cette valorisation de la *durée* de travail rémunéré se traduit par une peur de « perdre son temps »,

qui peut être une source de culpabilité et de souffrance pour les individus (section 4.2.3). Certains et certaines enquêtées, cependant, adoptent une position plus ambiguë, voire, plus en retrait vis-à-vis de cette valorisation des longues journées de travail, opposant au travail le désir « d’avoir une vie » (section 4.2.4).

4.2.2 Valoriser les longues journées de travail

L’attitude de Victor, cadre dans la finance et disposant d’une « autonomie sans prévisibilité » (parfois « absolue »), vis-à-vis du travail rémunéré reflète son adhésion (implicite, ou inconsciente) à la norme du « travailleur idéal ». Il est théoriquement libre de choisir ses horaires, mais considère que des horaires longs sont inévitables, et attache sa présentation de soi et de son quotidien à un rythme de travail long et acharné. Avant de m’entretenir avec Victor, en 2019, je lui ai proposé de remplir un carnet journalier similaire à celui de l’enquête *Emploi du temps*, sur la journée de la veille de notre entretien. Lorsque je lui demande, en début d’entretien, s’il a eu l’occasion de remplir le carnet comme convenu, il me répond « ne pas avoir eu le temps ». Il apparaît néanmoins que cette journée était, selon les termes de Victor, une journée « creuse », avec « rien » à faire, et qu’il juge être un mauvais exemple de son quotidien :

Enquêtrice : Par exemple, hier, est-ce que t’as pu remplir le -

Victor : Euh non j’ai pas eu le temps, désolé.

Enquêtrice : Pas de soucis, si ça te va on peut . . .

Victor : **Mais hier était pas un exemple.** Donc tu vois, typiquement, c’était **un très très mauvais exemple** de mon quotidien. Enfin si ça en fait partie mais c’est des périodes un peu creuses où . . . Tu vois hier c’était pas . . . Où j’ai répondu beaucoup à des mails, au téléphone, j’ai eu beaucoup de discussions on va dire informelles dans les bureaux, j’ai pas produit, j’ai quasiment rien produit parce que je suis, on va dire en pause dans ce que je fais, mais typiquement un projet . . . En fait, ce qu’il faut bien

4.2. LE TRAVAILLEUR AUTONOME COMME « TRAVAILLEUR IDÉAL » ?

comprendre dans ces métiers là, c'est d'ailleurs pas évident à gérer, ça peut être une cause de souffrance au travail, c'est que t'as soit énormément de boulot, soit rien.

On pourrait voir derrière la qualification de Victor de « *très très mauvais exemple* » de son quotidien, et possiblement, le refus de remplir le carnet d'activité ce jour-là, la valorisation des journées de travail longues et intenses, auxquelles Victor préférerait être associé. De la même manière, Linh, cadre dans la finance et mère de deux enfants, semble refuser l'identification à des journées de travail plus courtes, et répond à ma question concernant sa dernière journée travaillée de façon détournée, pour me décrire une journée qu'elle estime plus « typique » (soit, plus longue) :

Enquêtrice : Est-ce que vous pourriez du coup me retracer un peu votre journée d'aujourd'hui? Comment ça s'est passé, à quelle heure vous avez...

Linh : Alors, c'est une journée pas trop type, parce que c'est ma reprise, c'est ma première journée de reprise par rapport aux vacances, mais je vous donne une journée très type en dehors du télétravail. (...) Si je vous donne une journée type sans télétravail, j'arrive au travail vers 07h00-07h10. (...) »

Linh, comme Victor, cherche à ancrer sa présentation de soi autour d'horaires de travail longs. Lors de sa journée de reprise « atypique », Linh dit avoir travaillé de « 8h15, 8h20 » à 18h, avec une « grosse pause déjeuner » de 12h30 à 14h pour préparer à manger à ses enfants, une journée au cours de laquelle elle estime « [avoir] vraiment moins travaillé ». Au fil de l'entretien, Victor insiste quant à lui à plusieurs reprises sur les nombreuses nuits qu'il a passées à travailler, jusqu'à 2h ou 3h du matin, mais reconnaît, lorsque je lui demande si ces horaires correspondent à son quotidien au moment de l'entretien, que « *là maintenant c'est hyper exceptionnel. Je l'ai fait une fois en 2 ans dans mon poste* ». Si cet extrait et le précédent pourraient suggérer une « exagération » de la part de Victor, un possible décalage entre la

réalité de son quotidien et le récit qu'il en fait, ils reflètent avant tout l'intériorisation de la norme de « busyness » qui conduit Victor à mettre en avant les moments les plus débordés de son quotidien et à minimiser la place des moments plus calmes, en les justifiant par les aléas du métier et en les présentant comme étant hors de son pouvoir de décision. Victor se considère comme un « gros travailleur » et semble vouloir éviter d'être perçu autrement :

Enquêtrice : (En fin d'entretien) Est-ce que toi t'as des choses que t'as l'impression de pas avoir dites, ou sur lesquelles tu veux revenir ?

Victor : Non euh... Non non... (Pause). Bah, la, la conclusion quand même, enfin je sais pas s'il doit y avoir une conclusion mais... Ça je pense que c'est un bon indicateur : dans notre cercle de potes, on est ceux qui bossent le plus. On a un rythme - tu vois même par rapport... Ce sont que des gens d'école quasiment. Mais tu vois ouai, on n'est pas dans une moyenne quoi. On a un rythme euh... (...) Ils accordent moins de valeur et d'importance.

Victor choisit de conclure l'entretien sur son rapport au travail, qu'il présente ici comme particulier, comme n'étant « pas dans une moyenne », pas aussi important pour les autres. Mais si le travail rémunéré, ou plus généralement, la « busyness », est une source de distinction sociale, elle peut être valorisée par les individus au-delà de la seule « classe travailleuse supérieure » qu'incarne Victor. Les entretiens réalisés avec les membres de différents types d'autonomie suggèrent que la mise en avant d'une « busyness », du sentiment d'être débordé comme signe de distinction sociale, n'est pas limité aux individus les mieux dotés en ressources économiques et culturelles, ni aux individus les plus à-même de choisir quand et combien de temps travailler, soit, disposant d'une forte autonomie temporelle. D'autres enquêtés et enquêtées mettent spontanément en avant leurs journées et périodes de travail les plus chargées, et, inversement, minimisent et justifient leurs journées plus courtes. Ils et elles mobilisent notamment à plusieurs reprises l'expression d'une « belle » journée ou d'une « bonne » semaine, pour décrire un rythme de travail effréné. C'est le cas de Sylvie, assistante maternelle, qui

me décrit la journée de la veille comme une « *une belle journée en plus* », avant de décrire une amplitude horaire large, de 8h à 19h, avec pour seule pause la sieste des enfants. Elle conclut alors que « *c'est quand même des très bonnes journées, des très grandes* », associant directement « bonnes » et « grandes ». Kendra, également assistante maternelle, insiste à plusieurs reprises au fil de l'entretien sur la lourde charge de travail que représente la garde de trois enfants en même temps et répond régulièrement aux questions en se plaçant dans ce scénario, où elle serait débordée. Il apparaît que cette situation a duré huit mois sur l'ensemble de sa carrière d'assistante maternelle (environ 15 ans), et s'est arrêtée il y a plusieurs années. Jules, auxiliaire de vie à temps plein et étudiant en Master de psychologie, choisit de répondre à ma question sur ses horaires de travail en « *[prenant] une bonne semaine tiens. On va prendre une bonne semaine* », se référant à une semaine particulièrement remplie par ses diverses obligations professionnelles et scolaires. Sylvie et Kendra, assistantes maternelles, et Jules, auxiliaire de vie, disposent de « contraintes sur demande » : elles et il sont soumis à une forte disponibilité temporelle et leurs horaires de travail sont dictés par leurs multiples clients et contrats (voir chapitre 3). Mais tous et toutes les trois peuvent avoir une forme (ou illusion) d'autonomie quant au choix de ces clients et contrats : malgré une contrainte financière forte, Jules peut refuser une prestation si elle est trop courte ou loin de chez lui (ce qu'il dit faire), et Sylvie et Kendra peuvent se retrouver dans la position de refuser des contrats. Leurs « bonnes » journées peuvent ainsi leur paraître résulter d'un choix de leur part, de travailler plus plutôt que moins.

Ce qui distingue Victor et Linh du reste des enquêtés et enquêtées n'est pas tant la performance, dans leur discours, de la norme de « busyness », mais le fait qu'il et elle sont plus pleinement en mesure de faire correspondre leur emploi du temps à cette norme, d'assurer leur position sociale par des journées de travail longues. Disposer d'une forte autonomie temporelle leur permet d'agencer leurs journées « *in the light of current norms and expectations* », soit,

les normes d'un « travailleur idéal », entièrement dédié à ses obligations professionnelles (Williams, 2000). En permettant aux individus de « choisir » de travailler plus longtemps, l'autonomie temporelle tend à renforcer l'expression de la valeur dominante du travail, acquise au fil des socialisations primaires et secondaires, et tout usage non professionnel semble alors non seulement socialement dévalorisé ou dévalorisant, mais source de culpabilité pour les individus (Williams *et al.*, 2013).

4.2.3 La peur de perdre son temps

Dans son analyse des classes préparatoires, Muriel Darmon (2015) explique que le rapport au temps « légitime » dans ces filières sélectives se pense en termes de « plages temporelles » et non d'objectifs ou de projets à aboutir. Elle relie notamment cela à l'analyse de Thompson (1967) sur l'opposition entre « les cultures dominées 'orientées par la tâche', dans lesquelles la mesure du temps se fait au moyen des tâches et activités quotidiennes (le temps de la cuisson du riz, de la friture d'une sauterelle ou d'une prière), et les sociétés capitalistes dominantes régies par l'horloge et le travail horaire » (Darmon, 2015, p.171). Victor (qui a lui-même fait une classe préparatoire) et Linh semblent tous les deux valoriser les « plages temporelles » qu'ils « choisissent » de dédier au travail rémunéré. Leur autonomie temporelle est inévitablement une ressource ambiguë, potentiellement source d'exploitation et d'auto-aliénation. C'est ce qui ressort du discours de Sophie, enseignante de philosophie au lycée, avec qui je me suis entretenue alors qu'elle était en « disponibilité »¹⁴ pour préparer le concours de l'agrégation. Contrairement à Victor, Sophie a rempli le carnet d'activités que je lui avais envoyé en amont de notre entretien avec assiduité, mais m'a dit avoir trouvé l'exercice « très

14. Sophie a obtenu une « mise en disponibilité » de la part de l'éducation nationale, son employeur, pour passer un concours de l'enseignement. Pendant un an, elle n'exerçait donc pas au lycée, tout en conservant son poste.

4.2. LE TRAVAILLEUR AUTONOME COMME « TRAVAILLEUR IDÉAL » ?

culpabilisant », parce qu'elle trouvait n'avoir pas assez travaillé. Plus tard, elle revient sur ce sentiment :

Sophie : Y a le côté : je culpabilise si je travaille pas bien, parce qu'on m'a donné des sous quoi. Tu vois, c'est... À partir du moment où on te dit, on te donne cette possibilité, j'ai une sorte de devoir qui s'impose. Même si personne n'a vérifié. Enfin, on va vérifier que je suis des cours, que je rends des copies, que je me présente au concours, mais on va pas venir voir comment j'occupe mon temps. Mais bon, c'est pas grave, l'inspecteur il est dans ma tête.

Plutôt qu'une contrainte temporelle évidente, Sophie ressent un « devoir » à travailler : « *l'inspecteur est dans [sa] tête* ». « L'autonomie 'absolue' » dont elle dispose temporairement agit comme une forme d'auto-aliénation au travail, seul usage jugé légitime. On retrouve le sentiment de culpabilité chez Malick, enseignant contractuel qui prépare lui aussi le concours de l'agrégation. Contrairement à Sophie, Malick n'est pas titulaire de la fonction publique, et ne peut pas obtenir de « mise en disponibilité » lui permettant de préparer son concours sans enseigner en parallèle. Malick est également particulièrement contraint dans ses horaires de cours : en tant qu'enseignant remplaçant, il peut ne pas connaître ses horaires pour la semaine suivante (ce qui est le cas au moment de notre entretien). Malick dispose donc de sensiblement moins de marges de manoeuvre que Sophie pour aménager son temps de « travail pour l'agrégation », selon sa formule (distinguant ainsi son travail « de prof » de son travail « pour lui »). Il explique alors avoir renoncé à certaines activités du fait de la culpabilité qu'il ressentait à l'idée de « perdre » du temps :

Malick : J'ai arrêté le sport, parce que je commençais à **culpabiliser** (...) Parce que je me disais : voilà le sport ça me fait du bien, certes. Mais, ça me fait **perdre du temps**...

(...)

Enquêtrice : Là cette année tu... Tes loisirs du coup euh...

Malick : J'ai plus de loisirs moi ! (Rires) J'ai plus de loisirs (d'une voix aigue). J'en ai plus (marmonnant). J'en ai plus du tout. Je travaille, je travaille, et je fais tout pour ne pas penser au fait que je travaille. (...) Je fais tout, pour juste me concentrer sur ce que je dois faire. Je fais tout, pour ne pas prendre le recul et analyser. Donc je travaille. Je finis ça, j'attaque ça. Je finis ça, j'attaque ça. Et j'essaie de le faire. J'essaie de rester au jour le jour. (Inspire) Je n'ai pas envie, de me rendre compte, j'y pense un peu, que je fais que ça. Et qu'il serait bien que je fasse aussi d'autres choses, où je n'ai pas d'objectifs derrière. Je pense, ça me ferait du bien. Mais, je... **J'arrive pas à ne pas culpabiliser.** J'arrive pas à ne pas me dire que j'ai **perdu du temps à cause de ça.**

La culpabilité ne se présente pas de la même manière pour Sophie et Malick. Tandis que Sophie culpabilise d'avoir trop de temps disponible à allouer au travail rémunéré et ne pas parvenir à s'y consacrer entièrement, Malick culpabilise à l'idée de « perdre » le peu de temps disponible dont il dispose en le consacrant à autre chose que la préparation de l'agrégation. Dans un cas comme dans l'autre, la source de leur culpabilité semble reposer sur la crainte de ne pas avoir « rentabilisé » leur temps, de l'avoir « perdu ». Le travail rémunéré n'est plus tant vécu ni présenté comme la source d'une distinction sociale, que son absence est perçue comme un échec personnel. Sophie et Malick incarnent en ce sens le paroxysme de l'intériorisation de la norme du « travailleur idéal », de façon différente. Malick, disposant d'une autonomie limitée, « occasionnelle », présente le travail acharné comme nécessaire et mécanique, et considère le travail rémunéré (« pour les cours ») et scolaire (« pour l'agrégation ») comme le seul moyen de ne pas perdre son temps. En revanche, Sophie, « 'absolument' autonome » et disposant d'une charge de travail moindre, dit éprouver de la difficulté à se mettre au travail, mais requalifie dans le même temps un ensemble d'activités non professionnelles auxquelles elle s'adonne comme du « travail » :

Sophie : Il y a travail et travail. Il y a le travail qui est lié à l'activité qu'on fait, qui peut demander des efforts etc. Par exemple, aux mois de septembre octobre j'ai refait ma cuisine, ça a été des heures et des heures et des jours de travail, des journées à 8-10h

4.2. LE TRAVAILLEUR AUTONOME COMME « TRAVAILLEUR IDÉAL » ?

de travail, mais pour moi ça c'est pas du travail. C'est une activité que je choisis, où j'apprends des choses qui... Qui me développent comme personne et tout. J'avoue que préparer un concours, c'est du travail parce que... C'est contraint. C'est un peu comme ça que je le vis en tous cas. Et du coup j'ai un peu du mal à m'y mettre.

Le discours de Sophie rappelle l'analyse de Grossin sur la signification de l'expression « perdre son temps » : les enseignants et enseignantes au lycée la définissent majoritairement par le « désintérêt » (plutôt que « l'improductivité » ou « l'oisiveté » notamment) (Grossin, 1974, p.251). « L'autonomie 'absolue' » de Sophie lui permet en ce sens d'éviter de « perdre du temps » et la conduit à se présenter en « travailleur idéal » même lorsqu'elle ne s'adonne pas au « travail contraint » de l'agrégation. La conception qu'a Sophie du « travail » est symptomatique de la frontière poreuse entre « travail » et « loisir » pour les professions intellectuelles supérieures, et ce d'autant plus que leur travail peut être source de « plaisir » (Baudelot et Gollac, 2003; Flichy, 2017). Mais on peut également déceler derrière cette attitude une forme de retrait vis-à-vis du travail *rémunéré*, comme une manière de réduire la culpabilité ressentie face aux difficultés à se « mettre au travail », comme une manière d'accepter ses difficultés à atteindre la norme de « travailleur idéal ».

4.2.4 Travailler ou « avoir une vie » (familiale)

Disposer d'une autonomie temporelle forte (et plus encore, « absolue ») est nécessaire au libre agencement de son emploi du temps, qui peut alors refléter l'intériorisation d'une norme de « travailleur idéal » surmené. Mais dès lors que l'autonomie temporelle peut révéler l'adhésion à cette norme, elle peut aussi bien en révéler le refus, à travers une attitude de retrait vis-à-vis du travail *rémunéré*. Ce retrait peut également être imposé par une (très)

faible autonomie temporelle, empêchant d'emblée les individus plus contraints de « performer » cette norme dans la façon dont ils occupent leur temps, et les incitant ainsi à s'en détacher. Dans un cas comme dans l'autre, les individus exclus ou s'excluant de la norme de « travailleur idéal » tendent à opposer le travail au fait « d'avoir une vie ». C'est ce qu'exprime Mathilde, 26 ans, auxiliaire de vie, lorsqu'elle déclare qu'elle « *[veut] vivre en fait. Je veux pas vivre pour mon travail, je veux avoir un travail pour pouvoir vivre* ». Le détachement, voire, retrait vis-à-vis du travail rémunéré parmi les individus enquêtés, tous actuellement en emploi, n'est pas absolu, mais se présente plutôt sous la forme d'une priorité, voire, d'une injonction à donner la priorité à la vie personnelle. Sophie, qui a mis en avant son sentiment de culpabilité à l'idée de ne pas assez travailler à plusieurs reprises au cours de l'entretien, explique elle aussi « [vouloir] avoir une vie » :

Sophie : Il m'arrivait, à une époque, de corriger jusqu'à minuit ou une heure du matin, j'y arrive plus. Je peux plus. Surtout que, en plus, ces heures comme ça du soir, que tu prends sur ton sommeil, sur ta vie personnelle, c'est des heures où... Je me rendais compte parfois que j'avais réussi dans la soirée à corriger deux copies et demie... Et deux copies et demie ça veut dire deux copies parce que ça veut dire que le lendemain il faut recommencer l'autre, et où je me retrouvais à lire pendant une heure la même copie parce que, parce que le cerveau il y arrive plus quoi. Donc là, je n'y arrive... Enfin, je n'y arrive plus et je ne veux plus. Je ne veux plus faire ça. Je veux avoir une vie.

Dans cet extrait, Sophie affirme son détachement vis-à-vis d'une norme de « travailleur idéal » acharné mais semble néanmoins osciller entre deux formes de renoncement aux longues journées de travail : ne plus en être capable (« j'y arrive plus »), et ne plus le vouloir (« je ne veux plus faire ça »). Elle justifie le fait de ne plus travailler le soir en précisant que cela revenait à sacrifier « son sommeil » et « sa vie personnelle », mais aussi que ces plages horaires n'étaient pas *productives* et pouvaient donc être supprimées. Le travail le soir est présenté à plusieurs reprises par les enseignants et enseignantes interrogées en termes de « capacité »,

4.2. LE TRAVAILLEUR AUTONOME COMME « TRAVAILLEUR IDÉAL » ?

et plus spécifiquement, d'une capacité perdue, avec pour point de référence notamment les années de concours de l'enseignement :

Delphine : Et plus je vieillis et plus **j'ai du mal** à travailler le soir (rires). (...) Alors [l'année de concours] par contre euh, je travaillais le soir hein... C'était 8 heures et demie - minuit, et j'avais vraiment mes horaires bien calés, les enfants étaient couchés à 8h, 8 heures et demie voilà le temps de lire l'histoire etc., 8 heures et demie euh... (...) Là jusque minuit... Et c'était très très carré. (...) C'est pour ça je te dis que **maintenant, le soir, j'ai un peu plus de mal**. Je me verrais mal là maintenant recommencer à travailler à... 20h30 jusque minuit tous les soirs quoi. Du lundi au dimanche.

Cyril : Non, l'année de prépa agrég, c'était une vraie année de prépa. Là je bossais jusqu'à minuit ou une heure tous les jours, et je me levais à 7 heures et... ça a été comme ça pendant un an. Mais ça, j'ai été capable de le faire parce que j'étais jeune à l'époque. Mais non, non, ça, je pourrais pas le refaire.

Pour Delphine comme pour Cyril, se référer à leurs capacités (« j'ai du mal », « je ne pourrais plus ») plutôt qu'à un « choix » ou une décision de leur part leur permet de ne pas apparaître en échec vis-à-vis d'un idéal de longues journées de travail, mais plutôt, de souligner qu'il et elle ne « peuvent » pas y participer. Sophie, quant à elle, paraît se positionner dans un retrait plus explicite, bien qu'ambigu, en affirmant aussi bien ne pas « pouvoir » que ne pas « vouloir » y participer. On retrouve néanmoins cette même ambiguïté au fil des entretiens avec Cyril et Delphine. Cyril explique s'être orienté vers l'enseignement plutôt que de poursuivre des études d'ingénieur (comme son père), après avoir travaillé l'été dans l'entreprise où son père était employé et observé la charge de travail et le stress caractéristiques de cet environnement de travail auquel il refusait de s'exposer. Il compare notamment sa situation à celle de ses amis ingénieurs :

Cyril : Moi, enfin, j'ai des amis qui travaillent dans l'industrie, donc ils sont ingénieurs. Alors, ils gagnent une fois et demie ou deux fois mon salaire, mais, enfin, je voudrais pas de leur vie, quoi.

Enquêtrice : Oui. Qu'est-ce qui vous fait pas envie, par exemple ?

Cyril : Les semaines de 50 heures qu'ils ont, le stress en permanence, le fait d'avoir des journées à rallonge et de pas voir ses enfants grandir, et puis d'avoir quand même beaucoup moins de vacances que nous. Moi, je sais que, enfin voilà, j'ai passé toutes les vacances ou presque avec mes enfants. Donc ça, c'est du temps qu'on rattrape jamais.

Un élément essentiel apparaît ici quant au positionnement de Cyril vis-à-vis de la norme du « travailleur idéal », à savoir, sa vie *familiale*, et non uniquement personnelle. Blair-Loy (2003) décrit la famille et le travail comme deux institutions avares (« *greedy institutions* ») aux « dévouements concurrentiels » (« *competing devotions* »). Le discours de Cyril incarne cette concurrence : contre les semaines de 50 heures des ingénieurs, Cyril privilégie un « temps qu'on ne rattrape jamais », les vacances passées avec ses enfants. La norme du « travailleur idéal » se fait ici surpasser par une norme parentale de présence, de temps passé avec ses enfants, qui tend à croître. Le retrait vis-à-vis du travail rémunéré peut alors prendre la forme d'une mise en évidence de sa subordination à la famille, qui « doit » passer en premier. Lorsqu'elle décrit la difficulté de s'absenter (par exemple, dans le cas d'un enfant malade) en tant qu'institutrice (notamment parce qu'il faut alors prévoir du travail pour occuper ses élèves), Delphine précise, sur le ton d'une évidence : « *je ferais passer bien sûr mes enfants avant mon travail d'une classe quoi* ».

Si ce chapitre s'est intentionnellement concentré sur le temps de travail rémunéré, celui-ci n'existe pas indépendamment du temps consacré à sa vie personnelle ou familiale ; et l'importance accordée au travail rémunéré, ou au travail rémunéré « long », signe de « *busyness* », n'existe pas indépendamment d'un arbitrage que les travailleurs et travailleuses autonomes opèrent entre vie professionnelle et vie familiale. C'est dans cet arbitrage que la nature in-

4.2. LE TRAVAILLEUR AUTONOME COMME « TRAVAILLEUR IDÉAL » ?

trinsèquement genrée de la norme du « travailleur idéal » est révélée. Cette norme implique une disponibilité absolue vis-à-vis du travail difficilement compatible avec la disponibilité nécessaire aux soins de jeunes enfants par exemple, largement attendue et fournie par les femmes. Plus encore, une mère qui incarne la norme de « travailleur idéal » peut être jugée comme échouant à ses responsabilités familiales. Victor décrit ainsi longuement le rapport « malsain » de sa patronne à son travail rémunéré, qui, d'une certaine manière, correspond à ce qu'il décrivait au cours de l'entretien comme son propre rapport au travail :

Victor : J'ai vu passer des amis à elle [sa patronne], c'est des mecs de la boîte quoi ; Fin c'est bizarre quoi. T'as pas de... Tes amis c'est des mecs de la boîte quoi. C'est très très bizarre. Fin moi j'ai trouvé ça... ça m'a choqué en fait.

Enquêtrice : Ça n'arrive pas d'habitude ?

Victor : De quoi ça n'arrive pas d'habitude ?

Enquêtrice : C'est pas commun que -

Victor : Bah si moi j'ai des amis de précédentes boîtes qui sont vraiment devenus des amis, que j'ai invités à mon mariage, mais que... J'ai pas de... J'ai jamais... Tu vois, dans la boîte dans laquelle je suis, j'ai pas de gens que je vois le week-end quoi! (...) Mais elle elle est... Son rapport au travail est malsain. Je l'aime beaucoup hein mais... C'est clairement malsain.(...) C'est-à-dire que toute sa vie tourne autour de ça. Déjà elle a divorcé à cause de ça, voit pas assez ses enfants à cause de ça... Pour elle le boulot c'est samedi-dimanche inclus, elle dort 4/5h par nuit, euh... Fin, c'est délirant. (...) Là pour le coup y a un rapport au travail qui est extrêmement... Malsain je trouve. C'est... Y a rien qui passe avant.

Victor, qui n'est pas un père de famille (ou peut-être plus spécifiquement, qui n'est pas une mère de famille), a des amis proches de précédentes boîtes, mais il trouve « *très très bizarre* » que sa patronne entretienne des relations proches (ou du moins, non professionnelles) avec ses collègues. Il explique à plusieurs reprises l'importance particulière que revêt son travail rémunéré, au point de continuer à travailler et avoir des réunions pendant ses vacances, ce que ses amis ne partagent pas ; mais la considération de la famille de sa patronne, qu'il estime sacrifiée par son implication dans son travail rémunéré, rend ce dernier « *malsain* »,

problématique. Comme le formule Victor : « *Y a rien qui passe avant* ». Cette injonction des parents en général, et des mères en particulier, à accorder une priorité à la famille au travail est essentielle dans la compréhension des usages qui sont faits, par les hommes et les femmes distinctement, de leur autonomie temporelle, et est au coeur de l'analyse menée dans le chapitre 5.

Chapitre 5

L'utilisation genrée de l'autonomie temporelle

Delphine : Moi j'ai pas un caractère tellement, en fait à m'ennuyer (rires). Donc euh, non. J'ai toujours... Bah je pense que déjà quand t'es maman tu t'ennuies jamais, entre euh... Quand tu rentres on dit toujours c'est un petit peu ton deuxième métier quand tu rentres. T'as... à préparer le repas, tes lessives euh, voilà...

Malgré une relative convergence au fil du temps, la façon dont les femmes et hommes salariés occupent leur temps demeure largement genrée (Brousse, 2015b). Des études récentes réitèrent que cette articulation différenciée relève avant tout de la performance de genre (Hook, 2017; Pailhé *et al.*, 2019). Les femmes passent ainsi plus de temps au travail domestique, indépendamment de leur salaire ou du nombre d'heures de travail professionnel. Pour autant, ce résultat ne tient pas compte de l'autonomie temporelle des individus, rendant leurs horaires et rythmes quotidiens plus ou moins malléables. Le chapitre 4 a montré les liens

entre l'autonomie temporelle et les rythmes et durées de travail rémunérées. Ce chapitre vise à étudier les liens entre l'autonomie temporelle des personnes salariées et la division genrée du travail, afin de mieux cerner l'ampleur et la forme des inégalités de genre dans les usages du temps quotidien. Un homme et une femme autonomes sur leurs horaires, leurs arrêts et l'organisation de leur travail pourraient, chacun et chacune, « performer » leur identité genrée en décidant d'utiliser leur autonomie différemment : pour l'homme, pour réaliser davantage d'heures de travail rémunéré, depuis son domicile ou non ; et pour la femme, pour réaliser davantage de travail domestique, choisissant des journées de travail plus courtes ou intercalant par exemple des épisodes de travail rémunéré et des tâches ménagères. La spécialisation des individus dans des activités genrées peut en ce sens être renforcée au sein d'un couple hétérosexuel, et d'autant plus avec la présence d'enfants (Baxter *et al.*, 2008). Ce chapitre vise à savoir si l'autonomie temporelle exacerbe les différences de genre dans les agencements opérés par les individus entre travail rémunéré et travail domestique, et comment les individus d'une part, et couples d'autre part, utilisent leur autonomie temporelle pour répartir leur temps entre travail rémunéré et travail domestique.

Il s'agira dans une première partie de présenter les travaux relatifs à la division genrée du travail et ses liens avec l'autonomie temporelle des individus et des couples. Cette partie sera l'occasion de faire dialoguer des littératures encore trop souvent isolées : la sociologie des conditions de travail, la sociologie du genre et des rôles genrés, et l'étude des emplois du temps. Dans une seconde partie, j'étudierai les liens entre l'autonomie temporelle individuelle et les durées quotidiennes de travail rémunéré et travail domestique pour les hommes et les femmes, à partir des carnets d'activité de l'enquête EDT. Dans une troisième partie, j'adopterai une approche à l'échelle du couple, et je m'intéresserai à l'autonomie temporelle des deux membres du couple et leurs emplois du temps conjoints de travail rémunéré et domestique, à partir des données de couples mises à disposition dans l'enquête EDT, pour un échantillon de 1324

couples.

5.1 La division genrée du travail à l'aune de l'autonomie temporelle professionnelle

5.1.1 L'inégale répartition du travail domestique comme arbitrage économique ou temporel

La théorie économique standard postule que les individus, se comportant comme des *homo oeconomicus* rationnels, arbitrent librement leur temps entre travail rémunéré et loisir, sur le seul critère du revenu. Si cette vision sommaire a depuis longtemps été complexifiée dans la littérature économique, dépassant le binôme « travail-loisir » pour y intégrer le travail domestique, et l'*homo oeconomicus* isolé pour tenir compte des dynamiques de négociation au sein des couples (Bourguignon et Chiappori, 1992; Goux *et al.*, 2014; Bittmann, 2015), l'articulation des temps sociaux demeure largement présentée comme « libre ». Dans un article pionnier de la « *new home economics* », Gary Becker expliquait ainsi la répartition du temps entre travail rémunéré, travail domestique et loisir (entre autres) comme le résultat d'un calcul coûts-bénéfices, où les coûts d'une activité hors-travail (rémunéré) représentent à la fois son prix de marché et la quantité de temps « improductif » qu'elle engendre, et ses bénéfices renvoient à l'utilité qu'elle procure (Becker, 1965). Ainsi, en fonction de leur niveau de revenu et de l'utilité que la consommation de celui-ci pourrait leur procurer, les travailleurs et travailleuses choisissent d'allouer leur temps à une activité plutôt qu'une autre ; si un « effet de substitution » domine, davantage de temps sera alloué au travail rémunéré

pour assouplir la contrainte budgétaire ; si, au contraire, un « effet revenu » domine, moins de temps sera alloué au travail rémunéré, et davantage à la consommation de biens. Dès lors que le revenu des femmes est inférieur (et croît moins) que celui des hommes sur le marché du travail, il est rationnel, au sein d'un ménage, que la femme prenne en charge le travail domestique (plutôt que de l'externaliser), et l'homme, le travail rémunéré. L'analyse de Becker présente l'avantage de pouvoir se décliner sur l'ensemble des activités réalisées ou réalisables (le travail professionnel ou domestique et le loisir, mais également le sommeil, le temps de transport). Elle présente également les lourds inconvénients de faire abstraction aussi bien des déterminants sociaux qui peuvent orienter les individus dans leurs arrangements quotidiens, que des contraintes temporelles qui pèsent sur eux.

De nombreuses études ont depuis critiqué et invalidé empiriquement la théorie beckerienne de l'arbitrage temporel rationnel pour expliquer l'inégale répartition du travail domestique au sein des couples hétérosexuels, et entre hommes et femmes plus généralement. La première explication relève du revenu des individus (voir Bittmann (2015) pour une recension). Dans une perspective « relative », l'offre de travail domestique des femmes dépend du rapport entre leur salaire et celui de leur conjoint. Bittman *et al.* (2003) observent que l'offre de travail domestique des femmes a une relation curvilinéaire avec leur revenu relatif, et diminuerait d'abord, avant d'augmenter lorsque leur salaire devient plus élevé que celui de leur conjoint. Dans une perspective « absolue », l'offre de travail domestique des femmes dépend uniquement (ou plutôt principalement) de leur revenu (Gupta, 2007), et diminue lorsque le revenu augmente, dans une certaine mesure seulement (Killewald et Gough, 2010).

La seconde explication relève du temps disponible des individus. La « *time availability theory* » suppose que le membre du couple dont la charge de travail rémunéré est la moins lourde assume le plus de travail domestique. En raison de la structure du marché du tra-

5.1. LA DIVISION GENRÉE DU TRAVAIL À L'AUNE DE L'AUTONOMIE TEMPORELLE PROFESSIONNELLE

vail, de la sur-représentation des femmes dans les contrats à temps partiel et de leur sous-représentation dans les postes à haute responsabilité, leur temps consacré au travail rémunéré serait plus faible, et leur charge de travail domestique plus élevée (Bianchi *et al.*, 2000). Dans le premier cas, il est sous-entendu que les contraintes économiques sont les seules à peser sur le temps de travail des individus et donc, des ménages ; dans le second cas, il est sous-entendu que les heures de travail sont nécessairement fixes et exogènes et ne pourraient pas être ajustées (pour les hommes en particulier) pour prendre en charge le travail domestique.

5.1.2 La répartition du travail domestique comme produit de la performance d'identités genrées

Une lecture plus critique soutient que l'inégale répartition du travail domestique entre les membres des couples hétérosexuels tient avant tout au caractère *genré* de ces activités. Selon une première perspective, centrée sur les « rôles de genre », les individus reproduiraient des comportements genrés de manière automatique, en accord avec les rôles de genre observés et interiorisés dans leur enfance (y compris dans les couples de personnes de même sexe) (Bauer, 2016). Avec l'intériorisation de rôles de genre se produit l'intériorisation d'une attitude vis-à-vis de ceux-ci, une « idéologie de genre » plus ou moins égalitaire pouvant mener à une répartition plus ou moins égalitaire du travail domestique (Aassve *et al.*, 2014). Dans leur article fondateur, West et Zimmerman (1987) proposent une autre conceptualisation du genre, qui consiste en la performance par les individus de la catégorie de sexe à laquelle ils sont assignés. Le genre est, selon les auteures, une activité, un « faire » (« *doing* ») par lequel les individus réalisent (« *perform* ») et renforcent leur identité (de genre), construite au fil de leurs socialisations différenciées :

It is not simply that household labor is designated as « women's work », but that for a woman to engage in it and a man not to engage in it is to draw on and exhibit the « essential nature » of each. What is produced and reproduced is not merely the activity and artifact of domestic life, but the material embodiment of wifely and husbandly roles, and derivatively, of womanly and manly conduct. (...) If we do gender appropriately, we simultaneously sustain, reproduce, and render legitimate the institutional arrangements that are based on sex category. (West et Zimmerman, 1987, p.144-146).

Cette perspective implique que le travail domestique (y compris parental) est une activité nécessaire pour les individus à la construction et au maintien de leurs identités genrées (Lachance-Grzela et Bouchard, 2010), et participe de reproduire l'ordre social genré. Des études suggèrent que les individus sont d'autant plus susceptibles de chercher à confirmer leurs identités de genre qu'ils dérogent aux normes de genre par ailleurs, par exemple lorsque les femmes gagnent plus ou travaillent plus longtemps que leur partenaire (masculin) (Brines, 1994), selon une logique de « *compensatory gender-display* ». Hook (2017) suggère que les variations dans la répartition du travail domestique et parental selon les jours de la semaine tendent à invalider cette hypothèse. Elle observe que les femmes continuent de consacrer plus de temps au travail domestique quel que soit leur niveau de revenu relatif ou absolu ou leur durée de travail rémunéré les jours de week-end, tandis que leur revenu et leurs heures de travail rémunéré ont des rendements décroissants les jours de semaine (autrement dit, en semaine, la durée de travail domestique diminue plus lentement que l'augmentation du revenu ou de la durée de travail rémunéré, et tend vers un pallier). En étudiant l'utilisation que font les couples du « temps supplémentaire » offert par l'instauration des 35 heures de travail hebdomadaire en France, Pailhé *et al.* (2019) constatent que les heures de travail rémunéré ne sont pas un prédicteur satisfaisant, ni suffisant, de la division du travail. Les

5.1. LA DIVISION GENRÉE DU TRAVAIL À L'AUNE DE L'AUTONOMIE TEMPORELLE PROFESSIONNELLE

hommes consacrent leur temps supplémentaire à des tâches ménagères « flexibles » et « non routinières » (par exemple, les courses), et uniquement les jours de semaine, tandis que les femmes continuent de prendre en charge la majorité des tâches incompressibles (par exemple, les soins aux jeunes enfants).

La division genrée du travail semble également résister aux chocs externes sur le temps de travail des individus et de leur partenaire ainsi que sur leur niveau de vie (Solaz, 2005; Berik et Kongar, 2013). C'est ce qu'ont révélé plus récemment les enquêtes menées sur la répartition du temps des ménages pendant le premier confinement lié à l'épidémie de coronavirus (Covid-19) instauré en mars 2020. Tandis que le temps de travail domestique des deux conjoints et conjointes a tendu à augmenter face à l'accroissement des tâches domestiques (la préparation des repas notamment) et parentales, les femmes ont continué de prendre en charge une part plus importante de ce travail et d'assumer la charge mentale liée à sa répartition, en France (Recchi *et al.*, 2020; Collectif d'Analyse des Familles en Confinement, 2021) et dans d'autres contextes nationaux (Del Boca *et al.*, 2020; Carlson *et al.*, 2021; Dunatchik *et al.*, 2021), tandis que leur offre de travail rémunéré a diminué (Landivar *et al.*, 2020; Collins *et al.*, 2020)¹. Dans le contexte britannique, Hudde *et al.* (2021) montrent notamment que les idéologies genrées des individus et des couples, leurs attitudes vis-à-vis des rôles de genre, ne sont pas déterminantes de la répartition du travail domestique au sein des couples pendant le confinement : autrement dit, les couples qui n'adhèrent pas aux stéréotypes relatifs aux rôles de genre, assignant les femmes à la sphère domestique et les hommes à la sphère professionnelle, ne répartissent pas plus équitablement le travail domestique pendant le confinement.

1. Hupkau et Petrongolo (2020) montrent néanmoins que, pour le Royaume-Uni, l'emploi féminin a été légèrement moins affecté par la crise sanitaire en termes d'heures et de revenus, et qu'une part importante des ménages a connu une reconfiguration où le père est désormais le principal responsable de la garde des enfants.

Le fait que les hommes et les femmes utilisent différemment leur temps « supplémentaire », ou du moins, libéré de certaines contraintes de présence sur un lieu de travail, suggérerait qu'ils et elles utilisent leur autonomie temporelle différemment, mais cela n'a que peu été exploré. Les contraintes temporelles des hommes pourraient jouer différemment sur l'allocation du temps que celles des femmes, puisque leurs activités domestiques et parentales ne s'inscrivent pas dans la même temporalité et sont inégalement répétées et répétitives. Dès lors que la construction des identités genrées des individus est étroitement liée à la façon dont ils occupent leur temps, elles pourraient être d'autant plus visibles lorsque les hommes et les femmes ont plus d'autonomie dans l'aménagement de leur temps de travail.

5.1.3 Les usages différenciés des formes de « flexibilité »

Les travaux portant sur la répartition du travail domestique se sont développés de manière relativement isolée de la sociologie des conditions de travail et de l'autonomie temporelle en particulier. Une raison à cela peut tenir à ce que Dussuet (2018) nomme la « construction théorique féministe interrompue » du travail domestique : malgré de nombreux travaux portant sur le travail domestique et la façon dont sa prise en charge désavantage les femmes sur le marché du travail (aussi bien dans l'accès à l'emploi que dans le déroulement de leurs carrières), il reste principalement assimilé à un « hors travail » qui ne constituerait pas un « objet d'étude légitime » pour la sociologie du travail, longtemps focalisée sur le salariat. Les travaux de Julie Landour (2019a,b) sur les indépendants et indépendantes cherchent à dépasser cet écueil, en réconciliant une approche par les conditions de travail et une étude fine de la vie familiale. Le cas des « Mompreneurs » (des femmes devenant à la fois entrepreneures et mères) illustre bien l'appropriation genrée d'un statut historiquement masculin du fait des attributs masculins (dont, une longue durée de travail) qui lui sont associés. Les

5.1. LA DIVISION GENRÉE DU TRAVAIL À L'AUNE DE L'AUTONOMIE TEMPORELLE PROFESSIONNELLE

« Mompreneurs » voient dans l'indépendance un moyen de « concilier » leur vie familiale et professionnelle, et utilisent l'autonomie temporelle dont elles disposent pour réserver une partie importante de leur temps au travail domestique et parental (et ce d'autant plus qu'elles sont moins diplômées) (Landour, 2019b).

Contrairement à la sociologie du travail, la littérature sur les politiques d'entreprise et « l'équilibre » (ou le conflit) entre vie familiale et vie professionnelle (« work-life balance » ou « work-life conflict » selon les perspectives) s'est emparée plus directement des liens entre la répartition genrée du temps entre travail rémunéré et domestique et les conditions de travail, en s'intéressant généralement au concept de « flexibilité ». Ce dernier peut renvoyer à des mesures en faveur de l'employé ou de l'employeur (Chung et Tijdens, 2013) et est généralement mesuré par des indicateurs isolés : du côté des personnes employées, l'accès au « flexitime » (soit, la liberté plus ou moins grande de choisir ses horaires de début ou de fin de journée de travail rémunéré), au télétravail, à des congés parentaux ou personnels ; du côté des employeurs, la possibilité de travailler des heures supplémentaires, le fait de travailler sur des horaires décalés, et le travail à temps partiel (ce dernier occupant néanmoins une position plus ambiguë, et changeante selon qu'il est imposé ou choisi). Si ces travaux ne s'appuient pas sur une définition uniforme de la « flexibilité », ils permettent néanmoins de déceler des tendances entre les dimensions de l'autonomie temporelle proposée dans cette thèse (l'autonomie sur les heures travaillées, sur les arrêts de travail et sur l'organisation du travail), et les usages genrés du temps.

Parmi les mesures en faveur de l'employé ou employée, une large partie des travaux s'intéresse à la flexibilité en tant que « *schedule control* », se rapprochant de ce que j'identifie comme l'autonomie sur les heures travaillées, et son utilisation. À partir de données de panel allemandes, Chung et van der Horst (2020) constatent que les mesures de « flexitime »

ou de « working-time autonomy », qu'elles définissent respectivement comme une liberté limitée ou (relativement) absolue sur le temps de travail², sont utilisées différemment par les hommes et les femmes : les hommes tendent à réaliser plus d'heures supplémentaires que les femmes (mais uniquement lorsque les auteures incluent les travailleuses et travailleurs à temps partiel dans l'analyse); les hommes sont généralement mieux rémunérés pour ces heures supplémentaires que les femmes, et que les mères en particulier, qui « échangeraient » des heures supplémentaires contre plus d'autonomie sur leurs horaires. Hofäcker et König (2013) trouvent que, sur un échantillon européen représentatif de 26 pays, la possibilité de choisir ses horaires est utilisée pour atteindre « *a better work-life balance* » pour les femmes, et pour sur-investir le travail rémunéré pour les hommes, renforçant leur conflit perçu entre vie familiale et vie professionnelle.

Une deuxième forme de « flexibilité » étudiée sous le prisme du genre est la possibilité de travailler depuis son domicile, parfois baptisée « *spatial* » ou « *locational flexibility* », et qui renvoie à ce que je qualifie « d'autonomie sur l'organisation du travail »³. Le plus souvent, les travaux se concentrent exclusivement sur le télétravail, qu'il convient de distinguer du travail à domicile plus général⁴, et étudient ses effets sur la perception de « work-life conflict » et la division du travail au sein du couple. Les résultats sont variés et parfois contradictoires : si certaines études concluent que le télétravail est positivement perçu et associé à moins de conflit perçu entre vie professionnelle et vie privée pour les hommes comme pour les femmes (Possenriede et Plantenga, 2014; Peters *et al.*, 2009), d'autres nuancent ce résultat et

2. « *Within this broader definition, flexitime is the control over one's work schedule within certain limits. On the other hand, working-time autonomy entails (almost) full control over when and how long one works.* » (Chung et van der Horst, 2020, p.753).

3. Les dimensions spatiale et temporelle du travail à domicile sont parfois distinguées conceptuellement (Possenriede et Plantenga, 2014), mais demeurent intrinsèquement liées dans la construction de l'autonomie temporelle des individus (Peters *et al.*, 2009).

4. Rey et Sitnikoff (2006) rappellent qu'à la différence du travail à domicile, historiquement féminin et ouvrier (par exemple, typique des couturières travaillant chez elles), le télétravail repose sur l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

5.1. LA DIVISION GENRÉE DU TRAVAIL À L'AUNE DE L'AUTONOMIE TEMPORELLE PROFESSIONNELLE

soutiennent que le télétravail ne réduit pas la perception de conflit lorsqu'il est accompagné d'une culture de « travailleur idéal » (voir chapitre 4) (van der Lippe et Lippényi, 2018), les femmes et les mères en particulier étant les plus susceptibles de se sentir stigmatisées de télétravailler (Chung, 2020). Le sentiment accru de conflit pour les femmes peut s'expliquer par l'environnement de travail mais aussi par l'environnement familial : l'usage du télétravail semble n'être mis au profit du travail domestique que pour les femmes, les hommes privilégiant le travail rémunéré (De Ruijter et Van der Lippe, 2007).

Les individus ne bénéficiant d'aucune de ces formes de « flexibilité » en faveur des employés et employées, sont à l'inverse les plus exposés aux mesures de « flexibilité » en faveur de l'employeur, telles que les horaires atypiques, temps partiels imposés ou les heures supplémentaires imposées. Les liens entre leur faible autonomie temporelle et la répartition de leur temps entre travail rémunéré et domestique (à un niveau individuel ou conjugal) sont globalement peu documentés. Presser (2003) met en évidence les horaires atypiques, et spécifiquement, décalés, comme une composante majeure de la division du travail dans les couples, les hommes devant souvent effectuer davantage de tâches ménagères lorsque les deux membres du couple travaillent sur des horaires décalés (le plus souvent, décalés entre eux en plus d'être décalés par rapport aux horaires standards). Cependant, en n'intégrant pas la dimension imposée ou choisie de ces types d'horaires, ce résultat pourrait suggérer une plus grande convergence des usages du temps entre hommes et femmes qui, selon les termes de Lesnard, n'est « qu'un écran de fumée » (Lesnard, 2008, p.485) : les individus et les couples contraints ne « défont pas le genre » autant qu'ils n'ont pas nécessairement l'autonomie de le « faire » à travers leur répartition du travail.

5.2 Les durées quotidiennes des femmes et hommes

5.2.1 Hypothèses sur les liens entre autonomie temporelle et durées quotidiennes

Ces travaux suggèrent que les formes d'autonomie temporelle sont utilisées différemment par les hommes et les femmes, et que leur absence peut conduire à une convergence dans les emplois du temps des hommes et des femmes. Ils ne tiennent pas compte, néanmoins, du caractère multidimensionnel et cumulatif de l'autonomie temporelle des individus : quelles différences observe-t-on lorsque les femmes et les hommes disposent à la fois d'une autonomie sur leurs horaires, sur leurs arrêts et sur l'organisation de leur travail ? Ou au contraire, lorsqu'elles et ils ne disposent d'aucune de ces trois formes d'autonomie ? Comment agencent-elles et ils leur temps entre travail rémunéré, domestique (et parental) en fonction non seulement de leur propre autonomie temporelle, mais de celle de leur conjoint ou conjointe ? Le chapitre 4 a montré que les travailleurs et travailleuses les plus autonomes étaient plus susceptibles de travailler et valoriser des horaires longs. On pose l'hypothèse, à présent, que le sur-investissement et la valorisation des longues heures de travail rémunéré s'observe pour les hommes autonomes plus que pour les femmes autonomes de manière générale. *Parmi les hommes, on suppose donc un temps de travail domestique plus faible et un temps de travail rémunéré plus long à mesure qu'ils gagnent en autonomie temporelle ; parmi les femmes, on suppose une tendance inverse (H1).*

Mais parmi les hommes et parmi les femmes, tous et toutes n'ont pas les mêmes charges domestiques, parentales ou familiales. Si les personnes célibataires sans enfants n'échappent

5.2. LES DURÉES QUOTIDIENNES DES FEMMES ET HOMMES

pas au genre des institutions et des identités, leur temps de travail domestique est néanmoins plus court, et leur temps de travail parental nul. Sullivan (2013) défend l'idée de dissocier les soins aux enfants et tâches ménagères dans l'étude du travail domestique, aux niveaux individuel, institutionnel et interactionnel de la structure genrée⁵. *On fait l'hypothèse que les pères utilisent leur autonomie temporelle au profit de plus de travail rémunéré, et les mères au profit de plus de travail domestique* (H2a). En effet, si la présence d'enfants, particulièrement en bas-âge, alourdit les tâches ménagères et parentales pour les deux sexes, elle tend également à renforcer la spécialisation des hommes et des femmes respectivement dans les sphères professionnelle et familiale (Baxter *et al.*, 2008). Néanmoins, *les pères comme les mères les plus autonomes pourraient allouer davantage de temps que les moins autonomes aux soins aux enfants* (H2b), bien que davantage pour les mères, au vu de la convergence du temps que les pères et les mères consacrent à s'occuper de leurs enfants (Pailhé *et al.*, 2021).

Enfin, dans la lignée de Hook (2017) et Pailhé *et al.* (2019), on pourrait s'attendre à ce que ces différences soient d'autant plus visibles le week-end. Si chacun et chacune « performe » leur genre lorsqu'il et elle s'adonne aux tâches ménagères ou soins aux enfants, cette performance serait plus visible les jours de week-end et laisserait entendre une répartition du temps plus genrée le week-end. Pour autant, l'utilisation genrée de l'autonomie temporelle professionnelle pourrait être plus visible les jours travaillés que non travaillés : si l'allocation du temps peut aussi bien se faire à l'échelle de la semaine que de la journée (notamment pour les tâches flexibles), l'autonomie temporelle permet aux individus un ajustement de leurs temps professionnels et personnels quotidiens. Les femmes pourraient faire plus de place au travail domestique et/ou parental un jour travaillé, tandis que les hommes, moins susceptibles d'user

5. Au niveau individuel, les soins aux enfants sont généralement bien plus appréciés que les tâches ménagères, et elle constate des tendances contraires entre l'évolution du temps que les pères consacrent aux tâches ménagères par rapport aux soins aux enfants en fonction de leur niveau d'éducation (les plus diplômés ayant graduellement consacré de plus en plus de temps aux soins aux enfants, et les moins diplômés aux tâches ménagères).

de leur autonomie temporelle pour accorder la priorité à leur vie familiale sur les jours travaillés, pourraient s'organiser de manière à compenser leur temps de travail rémunéré la semaine, par davantage de temps de travail domestique et/ou parental le week-end. *On suppose ainsi que les écarts entre hommes et femmes d'une part (H3a), et pères et mères d'autre part (H3b) dans l'utilisation de l'autonomie temporelle seront plus importants les jours de semaine que de week-end.*

5.2.2 Méthodologie

Afin d'identifier les usages différenciés de l'autonomie temporelle des hommes et des femmes, et des pères et des mères, je réalise deux séries de modèles linéaires OLS sur les durées de travail rémunéré, de travail domestique et de travail parental, selon le type d'autonomie temporelle des individus.

Les durées sont calculées à partir des carnets d'activité remplis par les enquêtés, en sommant le nombre d'occurrences des activités qui constituent chacun de ces temps. J'inclus dans le temps de travail rémunéré les épisodes codés comme travail rémunéré hors domicile et travail rémunéré à domicile. Le temps de transport domicile-travail est exclu, dans la lignée des travaux mobilisant le même type de données et de méthodologie (Lesnard, 2009b), mais son inclusion ne perturbe pas les résultats. Le travail domestique est composé des activités de cuisine, ménage et linge, courses, des tâches administratives, du bricolage, réparations et jardinage, et d'autres activités de soin. Le travail parental est composé des activités de soins aux enfants, et exclut les « jeux et conversations », temps parental plus ludique que les soins incompressibles. La typologie d'autonomie, détaillée dans le chapitre 3 et mobilisée dans le chapitre 4, est ici réduite à trois grands groupes : l'autonomie temporelle faible (types 1, 2

et 3), l'autonomie temporelle intermédiaire (types 4, 5 et 6) et l'autonomie temporelle forte (types 7 et 8). L'intérêt d'utiliser ici une typologie réduite est de permettre une simplification de l'analyse au niveau de l'autonomie temporelle, pour favoriser une complexification en termes de genre et de configuration familiale. Par ailleurs, la partition en trois groupes est la partition qui maximise le plus l'inertie inter-classe et minimise l'inertie intra-classe (voir graphique 8.7 en annexe).

Une première série de modèles est réalisée sur l'ensemble de la population salariée, sur les durées de travail rémunéré et domestique (excluant les soins aux enfants) uniquement. La seconde série de modèles est limitée aux parents, sur les durées de travail rémunéré, domestique et parental. L'ensemble des modèles inclut le type d'autonomie (réduit), le genre, et un terme d'interaction entre type d'autonomie et genre comme principales variables d'intérêt. L'introduction d'une variable d'interaction entre ces deux variables explicatives permet de mesurer des associations entre type d'autonomie et durées potentiellement différentes pour les hommes et pour les femmes. Par exemple, cela permet de voir si le fait d'avoir un certain type d'autonomie se traduit par plus de travail rémunéré pour les hommes et moins pour les femmes. Je distingue entre les jours de semaine et de week-end en introduisant le type de journée (semaine ou week-end) ainsi qu'une interaction entre genre, type d'autonomie et type de journée, afin d'identifier des différences possibles dans l'utilisation (générée) de l'autonomie temporelle les jours de semaine ou de week-end. Les variables de contrôle sont : le niveau d'éducation, le quintile de revenu, la PCS agrégée, le fait d'être à temps partiel, l'âge, le type de ménage divisé en 4 modalités (personne seule, couple mono-actif, couple bi-actif et autre ménage) et la présence d'enfants (âgés de moins de 6 ans, ou plus).

Dans les modèles sur la durée de travail rémunéré, les durées de travail domestique et de travail parental sont exclues, tandis que dans les modèles sur le travail domestique et le

travail parental, la durée de travail rémunéré est exclue. Si l'inclusion de ces durées peut se justifier dans l'explication des tendances de travail rémunéré, domestique ou parental (Jenkins et O'Leary, 1995), elle pose ici deux problèmes : d'une part, dans l'optique d'identifier les « arbitrages temporels » réalisés par les individus, l'inclusion d'une durée dans un modèle sur une autre pose un problème de causalité inverse liée à la séquence des décisions (le temps de travail rémunéré informe-t-il le temps domestique ou inversement) ⁶ ; d'autre part, les liens entre les durées et les types d'autonomie temporelle (mis en évidence pour le travail rémunéré dans le chapitre 4, et que l'on cherche à mettre en évidence pour le travail domestique et parental) poseraient un problème de colinéarité entre les variables explicatives incluses dans les modèles.

Les modèles sont réalisés sur l'ensemble des journées renseignées par les individus salariés, soit 11532 journées. Des analyses supplémentaires réduites aux journées travaillées professionnellement sont incluses en annexe afin de s'assurer de la robustesse des résultats (voir tableaux 8.12 et 8.13). Certains individus ayant renseigné deux journées (une de semaine et une de week-end, voir page 408 en annexe), les modèles sont réalisés avec des erreurs standards robustes en grappe (*cluster-robust standard errors*) permettant de tenir compte de la non-indépendance entre les deux journées d'un même individu.

6. « *If people actually make joint decisions about market work, cooking, cleaning, sporting, watching TV, etc. then we cannot condition on market work when the model is estimated for nonmarket activities* » Flood et Klevmarken (1993) cités par Jenkins et O'Leary (1995, p.268).

5.2.3 L'autonomie forte comme catalyseur de la division genrée du travail

Toutes choses égales par ailleurs, l'autonomie temporelle semble jouer sur les durées quotidiennes de travail rémunéré et travail domestique, et ce différemment pour les hommes et pour les femmes. Le tableau 5.1 présente les coefficients associés au type d'autonomie, genre et type de journée, ainsi qu'aux termes d'interaction entre ces variables, pour l'ensemble de la population salariée. En s'en tenant dans un premier temps aux jours de semaine, quelques résultats déjà connus sont confirmés par les modèles : les femmes consacrent, en moyenne et toutes choses égales par ailleurs, moins de temps au travail rémunéré (43 minutes de moins) et davantage au travail domestique (45 minutes de plus) que les hommes la semaine, et ce d'autant plus lorsque l'on réduit l'échantillon aux journées travaillées (voir tableau 8.12 en annexe) ; et comme le soulignait le chapitre 4, les hommes disposant d'une autonomie forte consacrent davantage de temps au travail rémunéré que les hommes disposant d'une autonomie faible (29 minutes de plus). Mais ces modèles mettent aussi en évidence des résultats nouveaux : en semaine, et pour l'ensemble de la population salariée, disposer d'une autonomie forte est lié à une réduction du temps de travail domestique des hommes de 18 minutes par rapport à un homme disposant d'une autonomie faible, et une augmentation du temps de travail domestique des femmes de 55 minutes⁷ par rapport à un homme disposant d'une autonomie faible et de 1h13⁸ par rapport à un homme disposant d'une autonomie forte. Ce résultat confirme partiellement l'hypothèse H1 : les hommes les plus autonomes et les femmes les plus autonomes utilisent différemment leur autonomie, et ces différences reflètent et reproduisent une division genrée du travail.

7. Soit, 45 (coefficient associé à la modalité « Femme ») - 18 (coefficient associé à la modalité « Autonomie forte ») + 28 (coefficient associé à l'interaction « Autonomie forte * Femme ») minutes.

8. Soit, 45 (coefficient associé à la modalité « Femme ») + 28 (coefficient associé à l'interaction « Autonomie forte * Femme ») minutes.

On n'observe en revanche aucune différence significative entre le fait de disposer d'une autonomie faible (catégorie de référence) ou intermédiaire sur les durées de travail rémunéré ou domestique pour les hommes. Pour les femmes, on observe une différence significative entre ces deux catégories uniquement lorsque l'on réduit l'échantillon aux journées travaillées professionnellement : les femmes qui disposent d'une autonomie intermédiaire consacrent alors moins de temps au travail rémunéré que les femmes disposant d'une autonomie faible, mais davantage que celles disposant d'une autonomie forte, et inversement pour le travail domestique (voir tableau 8.12). L'absence de significativité des coefficients principaux et d'interaction liés à l'autonomie intermédiaire lorsque l'on s'intéresse à l'ensemble des journées renseignées suggère néanmoins que cette forme d'autonomie n'est pas utilisée, ou ne *peut pas* être utilisée significativement différemment par rapport aux individus les plus contraints, pour les hommes comme pour les femmes, en termes de *durée*. On peut penser, au vu des rythmes de travail rémunéré mis en évidence dans le chapitre 4, que les journées liées à l'autonomie faible ou intermédiaire se différencient avant tout sur les horaires travaillés (par exemple, plus souvent décalés pour les « contraintes absolues » et « contraintes sur les horaires et le lieu ») et le lieu (plus souvent à domicile pour les « contraintes sur demande » et « l'autonomie occasionnelle »).

L'autonomie forte, à l'inverse, joue sur les durées : les modèles 1 et 2 confirment le caractère genré de la valorisation des longues heures de travail rémunéré, et semblent mettre en évidence ses conditions de possibilité, à savoir, l'inégale répartition du travail domestique. La semaine, les femmes disposant d'une autonomie forte « performant » leur genre en utilisant leur autonomie au profit du travail domestique, et les hommes font de même en l'utilisant au profit du travail rémunéré. En l'absence de contraintes professionnelles sur l'organisation du temps de travail, ces utilisations genrées peuvent refléter une contrainte intérieure, à savoir l'intériorisation de la structure genrée du travail et la performance de son identité genrée.

Mais elles peuvent aussi refléter des contraintes extérieures, liées aux normes et attentes des environnements professionnels et des employeurs plus spécifiquement, quant à l'utilisation de l'autonomie temporelle des hommes et des femmes salariées. Les résultats des modèles suggèrent que ces deux mécanismes participent de façonner des emplois du temps différents pour les hommes et les femmes libres d'agencer leurs journées et leurs semaines. On observe une différence, pour les hommes, entre les jours de semaine et les jours de week-end, qui pourrait refléter une réticence à user de son autonomie temporelle pour autre chose que du travail rémunéré la semaine - réticence due, par exemple, à la stigmatisation d'un usage privé de son autonomie (Williams *et al.*, 2013). Contrairement aux femmes, pour qui les différences entre un jour de week-end et de semaine en termes de travail domestique ne sont pas significatives, les hommes fortement autonomes y consacrent 1h08 de plus un jour de week-end que de semaine, par rapport aux hommes faiblement autonomes.

Pour ce qui est du travail rémunéré, les hommes fortement autonomes travaillent moins longtemps que les hommes faiblement autonomes, et cet écart ne change pas de manière significative pour les femmes fortement autonomes. En revanche, les femmes faiblement autonomes semblent travailler plus longtemps que les hommes faiblement autonomes le week-end (comme l'indique le coefficient « Week-end * Femme »). Ces résultats suggèrent bien une atténuation dans l'utilisation genrée de l'autonomie temporelle le week-end, par rapport à la semaine, et semblent confirmer l'hypothèse 3a : plus les hommes sont autonomes, plus ils consacrent du temps au travail rémunéré la semaine et domestique le week-end. Dès lors que l'articulation entre vie familiale et vie privée peut être perçue par les employeurs comme incombant aux femmes (Pailhé et Solaz, 2009), tandis que l'image du père de famille est intimement liée à celle du « *breadwinner* » (Grunow et Evertsson, 2016), on peut penser que ces différentes utilisations de l'autonomie temporelle sont d'autant plus importantes pour les parents.

TABLE 5.1 – Modèles OLS sur les durées de travail rémunéré et domestique pour les journées de l'ensemble de la population salariée

	<i>Variable dépendante :</i>	
	Travail rémunéré (1)	Travail domestique (2)
Constante	378.64*** (16.85)	100.72*** (8.93)
Femme	-43.06*** (12.38)	45.47*** (6.57)
Autonomie intermédiaire	-3.17 (15.64)	2.33 (8.24)
Autonomie forte	28.61* (15.08)	-18.49** (6.74)
Week-end	-303.69*** (11.42)	51.21*** (7.5)
Autonomie intermédiaire * Femme	-22.07 (19.94)	3.85 (11.31)
Autonomie forte * Femme	-43.10** (21)	28.10** (11.61)
Week-end * Autonomie intermédiaire	-3.34 (22.16)	-3.65 (13.01)
Week-end * Autonomie forte	-52.19*** (16.94)	35.43*** (10.98)
Week-end * Femme	77.03*** (18.32)	-3.71 (10.53)
Autonomie intermédiaire * Femme * Week-end	-9.77 (28.77)	15.13 (17.26)
Autonomie forte * Femme * Week-end	16.78 (28.13)	-26.05 (18.2)
R ²	0.31	0.15

Source : enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des journées travaillées par les individus salariés, sans valeurs manquantes pour les variables d'autonomie temporelle et à l'exception des PCS à 2 chiffres avec moins de 10 individus (agriculteurs, artisans et commerçants, clergé), soit 11514 journées.

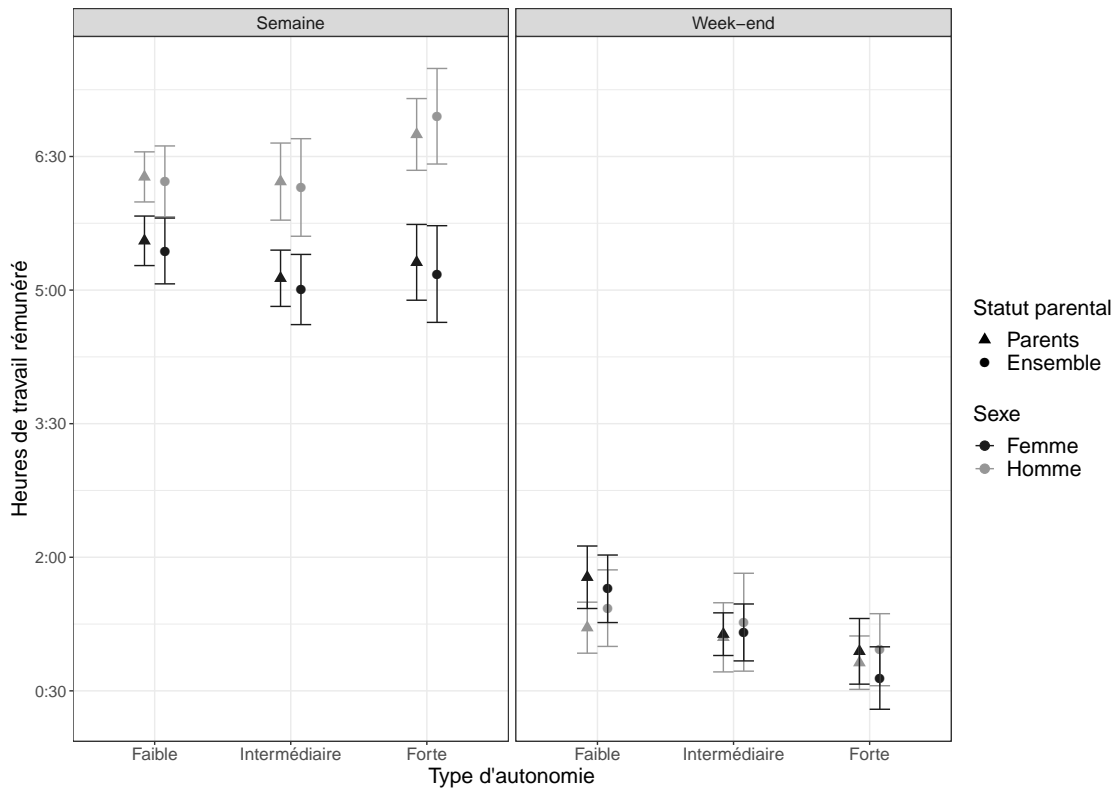
Note : **p<0.05; ***p<0.01. L'individu statistique de référence est un jour de semaine, renseigné par un homme, faiblement autonome, employé, diplômé du CEP, appartenant au 2e quintile de revenus, travaillant à temps plein, vivant seul et sans enfants, et âgé de 35 à 44 ans. Les coefficients liés aux variables de contrôle sont présentés dans le tableau 8.10 en annexe.

5.2.4 Une utilisation genrée exacerbée pour les parents

Toutes choses égales par ailleurs, et par rapport aux pères disposant d'une autonomie faible, les pères fortement autonomes tendent à allouer 44 minutes supplémentaires au travail rémunéré un jour de semaine (soit 14 minutes de plus que l'ensemble des hommes fortement

5.2. LES DURÉES QUOTIDIENNES DES FEMMES ET HOMMES

autonomes dans le modèle 1), et les mères fortement autonomes tendent à consacrer 1h02 de moins au travail rémunéré (soit 8 minutes de moins que l'ensemble des femmes fortement autonomes). Les écarts entre hommes et femmes sur la durée de travail rémunéré se creusent donc légèrement lorsque l'on restreint l'analyse aux parents. Il est utile, pour saisir ces différences, de passer par le calcul de durées prédites, et non uniquement par l'interprétation des coefficients linéaires. La représentation de ces durées prédites sur la figure 5.1 rend compte d'une double exacerbation des écarts entre hommes et femmes la semaine : d'une part, à mesure que l'autonomie temporelle augmente (cette représentation permet notamment de montrer l'exacerbation graduelle entre l'autonomie faible, intermédiaire et forte); d'autre part, entre les parents et l'ensemble de la population. La durée prédite moyenne de travail rémunéré des hommes fortement autonomes la semaine est de 6h45, contre 5h19 pour les femmes autonomes, soit une différence d'1h26; lorsque l'on réduit l'analyse aux parents, la durée prédite de travail rémunéré des pères fortement autonomes atteint 6h57, et celle des mères fortement autonomes 5h11, soit une différence de 1h46. Mais le graphique rend également compte d'une disparition de ces tendances le week-end, où l'autonomie temporelle ne semble pas exacerber les écarts entre hommes et femmes ni entre pères et mères.



Source : enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des journées renseignées par les individus salariés (sans valeurs manquantes pour les variables d'autonomie temporelle), soit 11514 journées, et par les parents salariés, soit 6490 journées.

FIGURE 5.1 – Durées prédites de travail rémunéré selon le sexe et la présence d'enfants

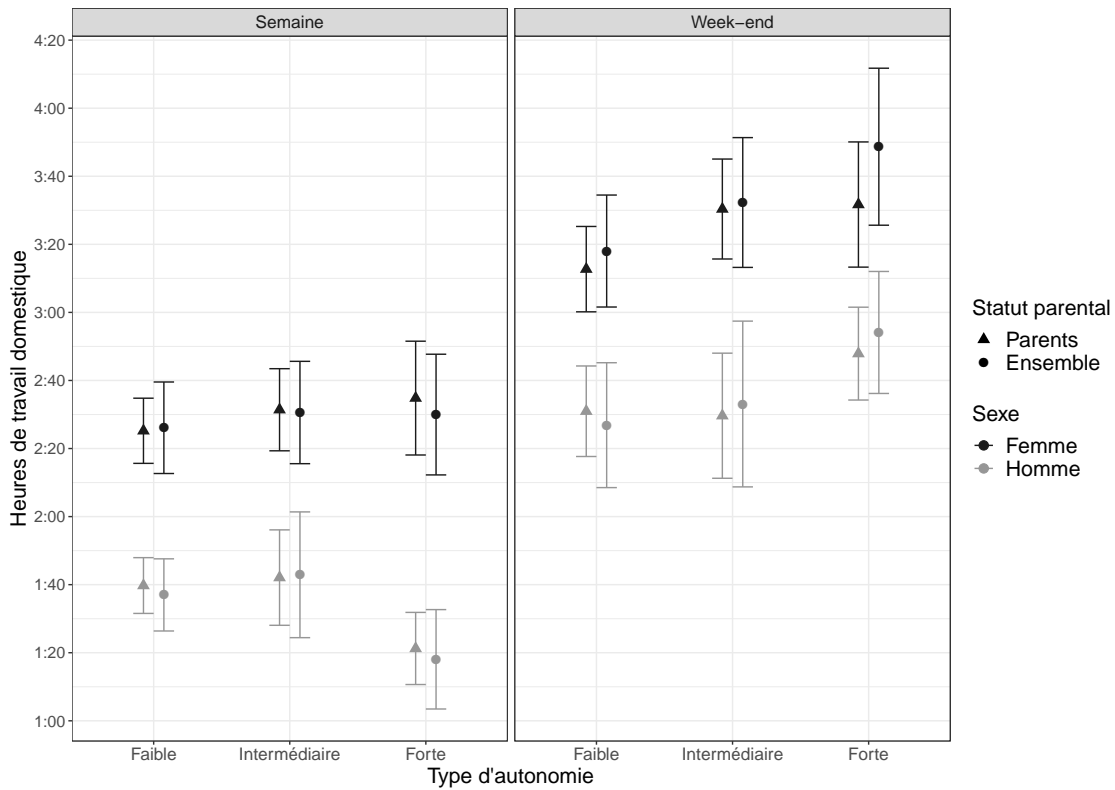
Pour ce qui est du travail domestique (hors travail parental), les variations liées à l'autonomie temporelle sont moins graduelles mais on observe toujours des différences de genre plus prononcées pour les parents plus autonomes, et moins prononcées pour les moins autonomes la semaine (voir figure 5.2) : en moyenne et toutes choses égales par ailleurs, les mères faiblement autonomes consacrent 2h26 au travail domestique contre 1h38 pour les pères faiblement autonomes, soit 48 minutes de différence, tandis que les mères fortement autonomes consacrent 2h30 et les pères fortement autonomes 1h18, soit une différence de 1h12. Là

encore, disposer d'une autonomie forte joue différemment pour les pères le week-end (avec 2h54 minutes de travail domestique contre 2h27 pour les pères les moins autonomes), mais pas pour les mères (les plus autonomes allouant toujours plus de temps au travail domestique que les moins autonomes, à hauteur de 3h49 contre 3h18). L'hypothèse 2a semble donc confirmée par les modèles, mais uniquement la semaine : les pères utilisent leur autonomie temporelle au profit de plus de travail rémunéré, et les mères au profit de plus de travail domestique.

L'hypothèse 2b postulait une convergence des durées de soins aux enfants des pères et des mères plus autonomes. Les coefficients du modèle tendent à invalider cette hypothèse : tandis que le fait de disposer d'une autonomie intermédiaire ou forte n'est associé à aucune variation significative du temps de soins aux enfants pour les hommes, ni la semaine, ni le week-end, le fait de disposer d'une autonomie forte joue positivement sur le temps de soins aux enfants des mères la semaine (voir tableau 8.11 en annexe). On observe néanmoins, en termes de durées prédites, une hausse de la durée consacrée aux soins aux enfants des pères le week-end, et une baisse de celle des mères, pour les moins autonomes *et* les plus autonomes. Les durées de travail rémunéré, domestique et parental des pères et des mères semblent donc converger davantage les jours de week-end, en accord avec l'hypothèse 3b.

Derrière l'exacerbation ou l'atténuation des différences de genre dans les durées quotidiennes de travail rémunéré, travail domestique et travail parental, se cache un exercice d'équilibre : les hommes et les pères à forte autonomie peuvent consacrer d'autant plus de temps au travail rémunéré et moins de temps au travail non rémunéré par rapport aux hommes à faible autonomie la semaine, qu'ils se déchargent de ces responsabilités auprès de quelqu'un d'autre. Les hommes comme les femmes les plus autonomes, en moyenne mieux rémunérées que le reste des individus salariés, peuvent externaliser une partie de leur tâches

ménagères, mais les résultats présentés dans cette section laisse entendre que les femmes continuent de prendre en charge autant, sinon plus de travail domestique lorsqu'elles gagnent en autonomie. On rejoint ici l'observation de Bouffartigue et Bouteiller (2012) lorsqu'ils analysent les usages du temps des cadres autonomes : « C'est quand ils peuvent appuyer leur mobilisation professionnelle sur la délégation systématique aux conjointes de la charge du travail parental et domestique que ces salariés ont la disponibilité temporelle la plus extensive » (p.88).



Source : enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des journées renseignées par les individus salariés (sans valeurs manquantes pour les variables d'autonomie temporelle), soit 11514 journées, et par les parents salariés, soit 6490 journées.

FIGURE 5.2 – Durées prédites de travail domestique selon le sexe et la présence d'enfants

5.3 L'autonomie temporelle conjugale et les agencements temporels des couples

5.3.1 Décrire la division genrée du travail au sein des couples

La section précédente a posé des hypothèses quant aux liens entre les durées quotidiennes de travail rémunéré, domestique et parental des hommes et des femmes, et l'autonomie temporelle dont ils et elles disposent. Mais l'agencement des activités quotidiennes ne relève pas (ou rarement) d'un exercice strictement individuel. C'est notamment dans la rencontre entre les contraintes professionnelles et familiales des membres d'un même ménage, des membres d'un couple hétérosexuel, que des emplois du temps genrés peuvent se construire et donner à voir la performance de genre de chacun et chacune. Comment, selon l'autonomie temporelle de leurs membres, les couples agencent-ils leurs activités quotidiennes de travail rémunéré, domestique et parental? Dans son analyse de la synchronisation des emplois du temps au sein des ménages, Lesnard (2009b) observe qu'en termes d'autonomie temporelle (définie alors comme la libre détermination des horaires de travail), l'homogamie est la règle : les hommes et les femmes qui n'ont aucune possibilité de choisir leurs horaires de travail ont le plus souvent des partenaires qui n'ont pas plus de possibilité de choisir leurs horaires, et inversement, les plus autonomes vivent avec des partenaires également autonomes. Cette homogamie a des conséquences sur le degré de synchronisation des horaires de travail rémunéré : les couples dont les deux membres sont libres de choisir leurs horaires de travail ont des journées et semaines de travail synchrones et « choisissent » majoritairement des horaires de travail standards et longs, là où les couples dont les deux membres ont des horaires imposés sont sur-représentés parmi les semaines composées de journées décalées ou fragmentées

(Lesnard et de Saint Pol, 2008).

Les analyses de Lesnard (2009b) et Lesnard et de Saint Pol (2008) mettent en évidence un point essentiel à prendre en compte lorsque l'on s'intéresse à la division genrée du travail au sein des couples : si les écarts de durées étudiés précédemment sont éclairants, celles-ci n'existent pas indépendamment des rythmes qui les permettent, en particulier pour les couples pour lesquels ces rythmes sont subis. Il est important de réfléchir aux créneaux horaires auxquels les individus sont « disponibles » (c'est-à-dire, lorsqu'ils ne travaillent pas professionnellement) ou pourraient se rendre disponibles pour comprendre la façon dont les couples répartissent les activités domestiques et parentales. La synchronisation des horaires de travail, cependant, ne signifie pas une synchronisation des horaires de travail domestique et parental, là où, à l'inverse, la désynchronisation des horaires de travail suggère une désynchronisation imposée des horaires de travail domestique et parental. Cette désynchronisation peut d'ailleurs constituer une stratégie de garde des enfants, pour les parents dont les horaires sont ou peuvent être décalés (par exemple, les infirmières ou aides-soignantes), et dont les moyens financiers sont limités (Täht et Mills, 2016). Pour autant, les rythmes de travail rémunéré d'une part, et domestique et parental d'autre part, sont rarement étudiés conjointement.










Cette section cherche à décrire les rythmes conjugaux de travail rémunéré et non rémunéré et leurs liens avec l'autonomie temporelle des deux membres du couple. J'élabore pour cela une typologie des journées de couple en tenant compte de ce que les deux membres font simultanément, à partir des données de l'enquête EDT 2010, sur un échantillon de 1631 journées de couples (pour 1324 couples). Les journées de couples sont décomposées en 9 états présentés dans le tableau 5.2. Le travail non rémunéré comprend ici le travail domestique et le travail parental⁹, afin de comparer les journées de l'ensemble de la population salariée sans

9. Dans la suite, on utilisera indistinctement les termes de travail domestique et travail non rémunéré pour se référer au travail domestique et parental.

5.3. L'AUTONOMIE TEMPORELLE CONJUGALE ET LES AGENCEMENTS TEMPORELS DES COUPLES

démultiplier le nombre d'activités ni distinguer *a priori* les rythmes des parents. L'étude simultanée des rythmes de travail rémunéré et non rémunéré vise à rendre compte de la façon dont ceux-ci s'imbriquent. Elle permet d'observer, selon le rythme de travail rémunéré des *deux membres* du couple, quand et par qui les activités de travail non rémunéré sont réalisées. Les horaires de travail non rémunéré ne sont pas imposés de manière coercitive et extérieure de la même manière que les horaires de travail rémunéré peuvent l'être pour beaucoup d'individus (et restent largement exclus du champ d'analyse de la sociologie du travail), mais ils permettent précisément de révéler la façon dont les individus agencent leur temps libéré des contraintes professionnelles coercitives, et en fonction de celles-ci.

TABLE 5.2 – Description des états des journées de couples

État	Homme	Femme	Couleur
1	Travail rémunéré	Travail rémunéré	 (bleu ciel)
2	Travail rémunéré	Travail non rémunéré	 (rose)
3	Travail rémunéré	Hors-travail ¹⁰	 (jaune)
4	Travail non rémunéré	Travail rémunéré	 (vert)
5	Hors-travail	Travail rémunéré	 (bleu marine)
6	Travail non rémunéré	Travail non rémunéré	 (magenta)
7	Hors-travail	Travail non rémunéré	 (turquoise)
8	Travail non rémunéré	Hors-travail	 (kaki)
9	Hors-travail	Hors-travail	 (bordeaux)

Sur la base des neuf états (donc les activités), je compare les séquences (donc les jours) des couples en utilisant la méthode du « Dynamic Hamming Matching », et je réalise une analyse de classification mixte, des K-means puis une classification ascendante hiérarchique (voir l'annexe méthodologique page 410 pour la méthodologie). La description des médoïdes est présentée en annexe, dans les figures 8.13 et 8.14 et dans les tableaux 8.15, 8.16 et 8.17. Comme pour l'analyse réalisée dans le chapitre 4, l'échantillon de journées est réduit aux

10. Cet état comprend toutes les activités personnelles et de récupération (sommeil, toilette, sieste, détente, repas), toutes les activités de loisir et temps libre, les temps de trajets et, s'il y en a, les activités liées à la scolarité, aux études ou aux formations.

journées contenant au moins un épisode de travail rémunéré pour l'un des deux membres du couple.

J'examine ensuite les liens entre ces rythmes conjugaux, et l'autonomie temporelle des deux membres du couple. Je construis pour cela une mesure jointe de l'autonomie temporelle : les couples à faible autonomie ; les couples à autonomie intermédiaire ; les couples à forte autonomie ; les couples où l'homme a une forte autonomie ; les couples où la femme a une forte autonomie. La distribution de la mesure jointe de l'autonomie temporelle est présentée en annexe dans le tableau 8.14. Cette catégorisation vise à tenir compte, d'une part, de l'homogamie constatée en termes d'autonomie temporelle (Lesnard et de Saint Pol, 2008; Lesnard, 2009b), et d'autre part, de l'intérêt porté à l'utilisation de l'autonomie temporelle forte. En comparant les couples où soit l'homme, soit la femme est fortement autonome, on peut ainsi mieux comparer l'usage qui est fait de cette autonomie par chacun et chacune que si l'on distinguait les couples selon le membre le plus contraint.

J'étudie la distribution des types de journées selon les types d'autonomie conjugaux en adoptant un raisonnement « toutes choses égales par ailleurs ». Des modèles logit multinomiaux avec des erreurs standards robustes en grappes (*cluster-robust standard errors*) sur le type de journée des couples, incluant l'autonomie temporelle conjugale comme principale variable indépendante, me permet de démêler les liens entre autonomie et rythmes conjugaux d'autres facteurs pouvant intervenir tels que la catégorie socio-professionnelle des membres du couple, leur niveau de revenu ou leur situation familiale. Afin de tenir compte des contraintes familiales différentes qui pèsent sur les parents, j'inclus une interaction entre le type d'autonomie et la présence d'enfants¹¹. Les variables de contrôle incluses dans le modèle sont :

11. En raison de la taille relativement réduite de l'échantillon et du nombre relativement important de modalités dans la variable expliquée, l'interaction ne tient pas compte de l'âge des enfants. Néanmoins, un premier modèle a été réalisé en distinguant la présence d'enfants de moins ou de plus de six ans, et le sens et la significativité des résultats ne sont pas perturbés par la simplification de la variable.

5.3. L'AUTONOMIE TEMPORELLE CONJUGALE ET LES AGENCEMENTS TEMPORELS DES COUPLES

une mesure duale de la profession ; une mesure duale du niveau d'éducation ; le type de jour (week-end ou jour de semaine) et le revenu du ménage. Les mesures duales sont présentées en annexe (voir tableau 8.14). Les résultats du modèle sont présentés en termes de probabilités prédites, afin d'en simplifier l'interprétation.

5.3.2 Les rythmes conjugaux de travail rémunéré et domestique

On identifie quatre grands types de journées conjugales à partir des analyses de séquence et classificatoire (chacune composée de plusieurs sous-types de journées) : les journées où les deux membres du couple travaillent professionnellement sur des horaires standards et (partiellement) synchrones (41,9%) ; les journées « spécialisées », où l'un des membres travaille professionnellement, sur des horaires standards (31,01%) ; les journées où l'homme travaille sur des horaires décalés (13,2%) ; et enfin, les journées sans travail rémunéré (13,91%). Ces dernières journées ne sont pas étudiées ici mais sont présentées en annexe (voir figure 8.15 et tableau 8.18). Si la dénomination de ces journées révèle l'importance (sinon, la prédominance) des horaires de travail rémunéré sur les rythmes quotidiens des couples, ces horaires de travail rémunéré s'imbriquent, pour chaque configuration présentée ci-après, dans des rythmes de travail non rémunéré particuliers. L'ensemble des types, leurs effectifs et leur distribution sont présentés dans le tableau 5.3.

Les types détaillés de journées de couple sont présentés graphiquement sous la forme de chronogrammes, comme dans le chapitre 4. Sur chaque chronogramme, je m'intéresse en particulier aux couleurs suivantes : l'aire bleu ciel (état 1), qui représente le travail synchrone ; les aires rose et jaune (états 2 et 3), qui représentent les moments de travail rémunéré pour les hommes, et respectivement de travail domestique ou hors-travail pour les femmes ; les

aires verte et bleu marine (états 4 et 5), qui représentent les moments de travail rémunéré pour les femmes, et respectivement de travail domestique ou hors-travail pour les hommes ; enfin, l'aire turquoise (état 7), qui représente les moments de travail domestique des femmes et de non-travail des hommes. Je m'appuie également sur des statistiques descriptives : à la fois les durées moyennes de travail rémunéré et domestique synchrones ou non synchrones (présentées dans le tableau 8.18 en annexe), et la part du travail domestique et rémunéré pris en charge par les femmes pour chaque type de journée.

TABLE 5.3 – Effectifs et distribution des types de journée de couple

<i>Type de journée</i>	n	%
<i>Journées standard</i>		
1 Standard synchrone	517	33.1
2 Homme standard, femme demi-journée matin	82	5.73
3 Homme standard, femme demi-journée après-midi	50	3.06
<i>Journées spécialisées</i>		
1 Homme travail rémunéré, femme travail domestique	117	7.49
2 Homme travail rémunéré, femme autre	181	11.12
3 Femme travail rémunéré, homme travail domestique	77	4.71
4 Femme travail rémunéré, homme autre	121	7.69
<i>Journées décalées</i>		
1 Homme décalé matin	107	7.58
2 Homme décalé soir	36	3.06
3 Homme décalé nuit	30	2.53
<i>Journées non travaillées</i>		
1 Travail domestique synchrone	74	3.22
2 Autre	239	10.69

Source : enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des journées travaillées par les couples salariés (sans valeurs manquantes pour les variables d'autonomie temporelle), soit 1631 journées.

La figure 5.3 présente trois journées types structurées par des horaires standards et (partiellement) synchrones de travail rémunéré. Le premier jour (33,1%) consiste en une journée de travail synchronisée complète (à hauteur de 6h18 de travail rémunéré synchrone, l'aire

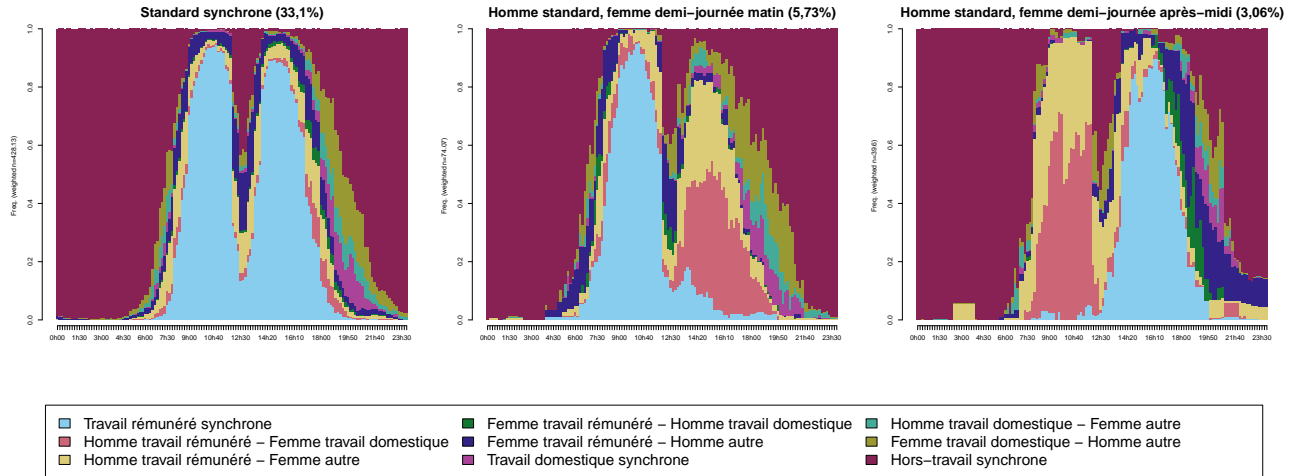
5.3. L'AUTONOMIE TEMPORELLE CONJUGALE ET LES AGENCEMENTS TEMPORELS DES COUPLES

bleu ciel), et le travail domestique (comprenant les soins aux enfants) semble être effectué soit avant les heures de travail professionnel, soit après, principalement par les femmes bien que pas exclusivement. Les femmes réalisent en moyenne 1h22 de travail domestique seules (aires rose et turquoise), contre 28 minutes pour les hommes seuls (aires verte et kaki), et 18 minutes de travail non rémunéré sont réalisées par les hommes et les femmes de façon synchrone (aire magenta).

Les deux autres types de journées standards sont beaucoup moins synchronisés en termes de travail rémunéré, et plus traditionnels en termes de division genrée du travail : dans les deux cas, les hommes travaillent toute la journée sur des horaires standards, tandis que les femmes travaillent le matin dans le type 2 (5,7%) et l'après midi (et le soir dans une moindre mesure) dans le type 3 (3,1%). Le temps de travail rémunéré synchronisé ou le temps où seul les hommes travaillent professionnellement restent stables, autour de 3h20 et 4h20 respectivement, mais le temps total que les femmes consacrent au travail non rémunéré est au moins deux fois supérieur par rapport à la journée standard de type 1, atteignant 3h25 pour la journée demi-travaillée le matin pour les femmes.

Si l'on examine ces journées à l'aune de la part du travail rémunéré et la part du travail domestique réalisées par les femmes (sur la somme du temps total de travail rémunéré ou domestique des deux membres du couple), on constate que ces trois types de journées sont caractérisées par une division du travail genrée et défavorable aux femmes : sur l'ensemble des trois jours standards, 46,6% du temps de travail rémunéré est réalisé par les femmes, contre 67,3% du travail domestique (voir tableau 5.4). Dans la journée travail standard synchrone (type 1), le temps de travail rémunéré est presque également réparti, mais près des deux tiers du travail domestique sont pris en charge par les femmes ; dans les deux autres types de journée, environ 62% du travail rémunéré est pris en charge par les hommes, contre plus de

76% du travail domestique par les femmes. Les journées de travail standards au niveau du couple sont donc caractérisées par une « double journée de travail » des femmes (Hochschild et Machung, 2012).



Source : Enquête *EDT 2010*, carnets.

Champ : ensemble des journées (partiellement) synchrones, soit 713 journées.

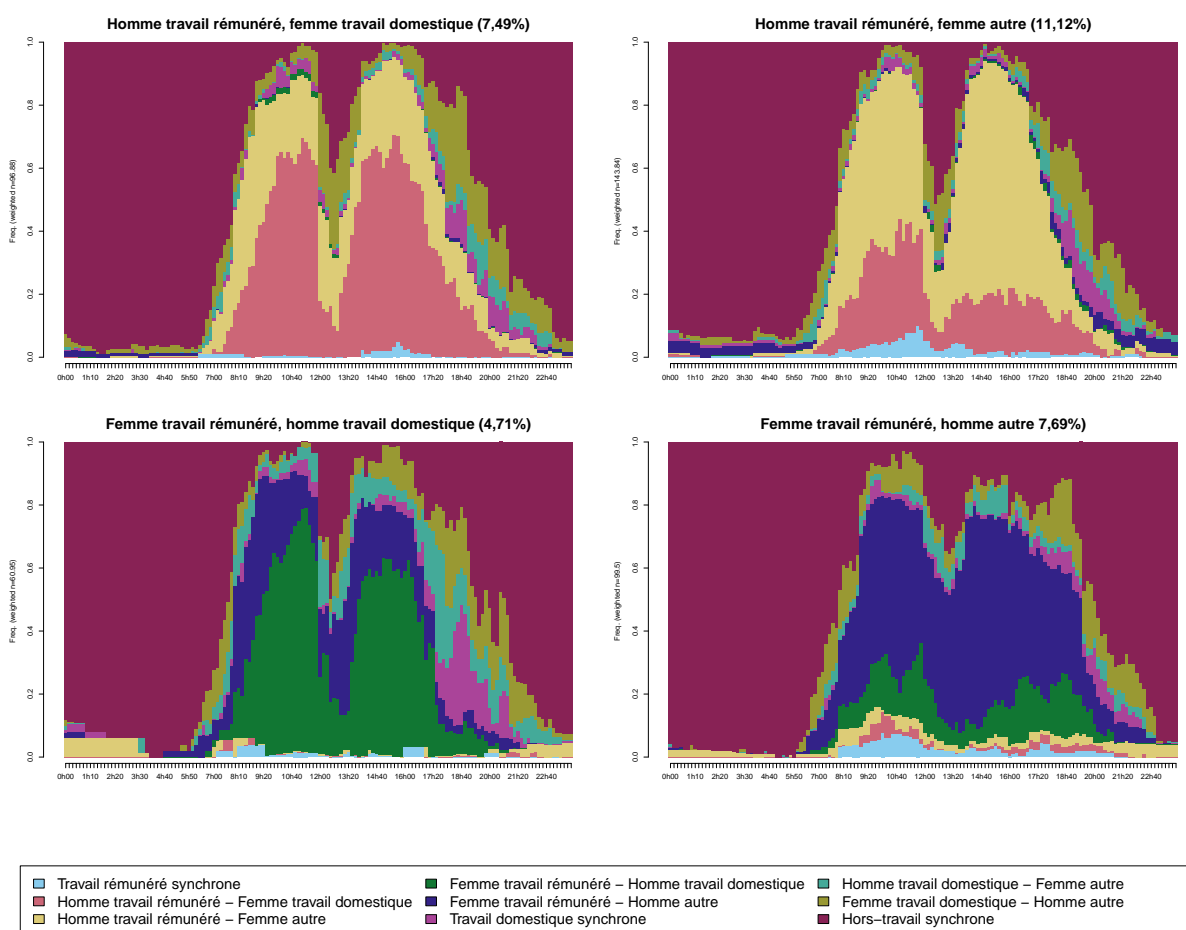
FIGURE 5.3 – Chronogrammes des journées travaillées (partiellement) synchrones

Un autre grand type de journée observé est constitué de journées « spécialisées », où seul l'un des membres du couples travaille. On observe quatre configurations (voir graphique 5.4, où l'aire rose rend compte d'un temps travaillé professionnellement par les hommes et domestiquement par les femmes, et l'aire verte rend compte de l'inverse) : dans les types 4 et 5, les hommes travaillent professionnellement (sur des horaires standards) tandis que les femmes réalisent principalement du travail domestique (type 4, 7,5%) ou d'autres activités (type 5, 11,1%). Dans les types 6 et 7, les femmes travaillent professionnellement (sur des horaires standards) tandis que les hommes réalisent principalement du travail domestique (type 6, 4,7%) ou d'autres activités (type 7, 7,7%). Parmi ces quatre configurations, on identifie donc une journée caractérisée par une division du travail traditionnelle, soit, genrée (le type 4, où

5.3. L'AUTONOMIE TEMPORELLE CONJUGALE ET LES AGENCEMENTS TEMPORELS DES COUPLES

les hommes travaillent professionnellement et les femmes domestiquement) ; et une journée caractérisée par une division du travail inverse, soit, non (ou moins) genrée (le type 6, où les femmes travaillent professionnellement et les hommes domestiquement).

Cependant, pour ces deux journées, les durées que les hommes et les femmes consacrent à chaque activité restent différentes : les jours où les hommes travaillent seuls et les femmes réalisent principalement du travail domestique, ils y consacrent en moyenne 7h48, et elles y consacrent en moyenne 6h07. À l'inverse, les jours où les femmes travaillent seules et les hommes réalisent principalement du travail domestique, elles y consacrent en moyenne 6h31, et ils y consacrent en moyenne 5h38. Lorsqu'elles sont les seules à travailler professionnellement, les femmes continuent de consacrer plus d'une heure au travail domestique (1h18 dans le type 6, 1h23 dans le type 7), tandis que les jours où ils sont les seuls à travailler, les hommes y consacrent respectivement 22 et 24 minutes (types 4 et 5). Dans les journées où les hommes travaillent professionnellement, les femmes prennent en charge en moyenne 83,7% du temps de travail domestique ; dans les journées où les femmes travaillent professionnellement, les hommes prennent en charge 63,3% du temps de travail domestique.



Source : Enquête *EDT 2010*, carnets.

Champ : ensemble des journées spécialisées, soit 496 journées.

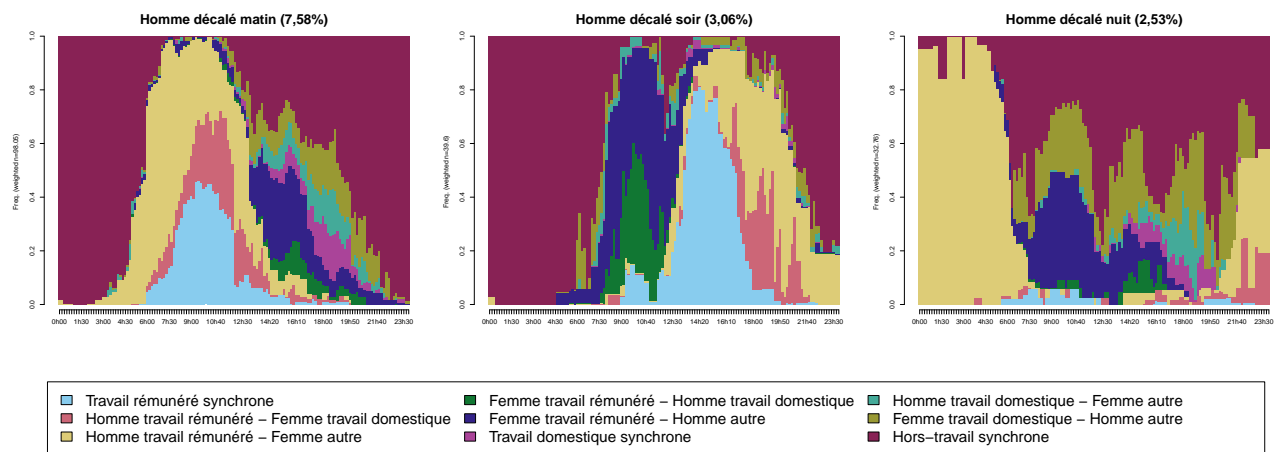
FIGURE 5.4 – Chronogrammes des journées travaillées spécialisées

Enfin, les derniers types de journées travaillées par l'un ou l'autre des membres sont des journées décalées. Ces types consistent en des horaires atypiques et décalés principalement pour les hommes, le matin, le soir ou la nuit (voir figure 5.5). Dans le premier type de journée décalée (type 8, 7,6%), les hommes travaillent professionnellement tôt le matin, et les femmes l'après-midi et le soir. Les hommes y travaillent plus longtemps, avec 4h49 de travail rémunéré seul contre 1h44 pour les femmes ; les femmes y sont en charge de 26,6% du travail

5.3. L'AUTONOMIE TEMPORELLE CONJUGALE ET LES AGENCEMENTS TEMPORELS DES COUPLES

rémunéré et 64,2% du travail domestique. La division du travail y est donc genrée mais si l'on tient ensemble le travail rémunéré et domestique, les femmes ne travaillent pas plus que les hommes.

Dans le deuxième type de journée décalée (type 9, 3,1%), les femmes travaillent professionnellement le matin et les hommes l'après-midi et le soir. Les hommes y consacrent presque autant de temps au travail domestique que les femmes, avec une durée de travail domestique réalisé seul de 1h28 pour les hommes et 1h38 pour les femmes. Si elles restent légèrement défavorables aux femmes, ces journées sont caractérisées par la division du travail la plus équitable de l'ensemble des journées, avec 48,3% du temps de travail rémunéré et « seulement » 55,1% du temps de travail domestique réalisés par les femmes.



Source : Enquête *EDT 2010*, carnets.

Champ : ensemble des journées (partiellement) synchrones, soit 173 journées.

FIGURE 5.5 – Chronogrammes des journées travaillées décalées

Le dernier type de journée décalée (2,5%) est caractérisé par des horaires de nuit pour les hommes, et une journée partiellement travaillée (surtout le matin) pour les femmes. Le

travail rémunéré synchronisé est de seulement 15 minutes, le temps de travail rémunéré réalisé par l'homme seul est de 7h47 et celui de la femme de 3h28. Plutôt que de refléter un rôle égalisateur du travail décalé, selon lequel les hommes travaillant la nuit consacraient mécaniquement plus de temps au travail domestique la journée, la journée décalée la nuit réitère une répartition genrée du temps, y compris la journée (lorsque les hommes ne travaillent pas professionnellement) : les femmes travaillent sensiblement moins longtemps que les hommes professionnellement, mais consacrent plus de trois fois plus de temps qu'eux au travail domestique (avec 2h41 minutes pour les femmes contre 40 minutes pour les hommes de travail domestique réalisé seul). Dans ce type de journée, les femmes sont en charge de 20,6% du travail rémunéré et de 74,4% du travail domestique.

Ainsi, les journées décalées semblent caractérisées par une division du travail genrée (avec une spécialisation des femmes dans le travail domestique et des hommes dans le travail rémunéré), mais plus également répartie que dans les autres types de journée : la part de travail domestique prise en charge par les femmes tend à être équivalente ou inférieure à la part de travail rémunéré prise en charge par les hommes. À l'inverse, les journées standards et les journées entièrement travaillées par les femmes sont plus défavorables aux femmes en termes de charge totale de travail, car elles y subissent une double charge professionnelle et domestique. Pourtant, si l'on en suit les résultats de Lesnard (2009b), les journées standards tendent à être privilégiées par les couples dont les deux membres sont libres de choisir leurs horaires, et les journées décalées à être imposées aux couples dont les deux membres sont contraints sur leurs horaires. Les couples autonomes opteraient alors pour un type de répartition qui fait peser une part de travail plus importante sur les femmes.

5.3. L'AUTONOMIE TEMPORELLE CONJUGALE ET LES AGENCEMENTS TEMPORELS DES COUPLES

TABLE 5.4 – Part du travail domestique et rémunéré réalisé par les femmes selon le type de journée de couple

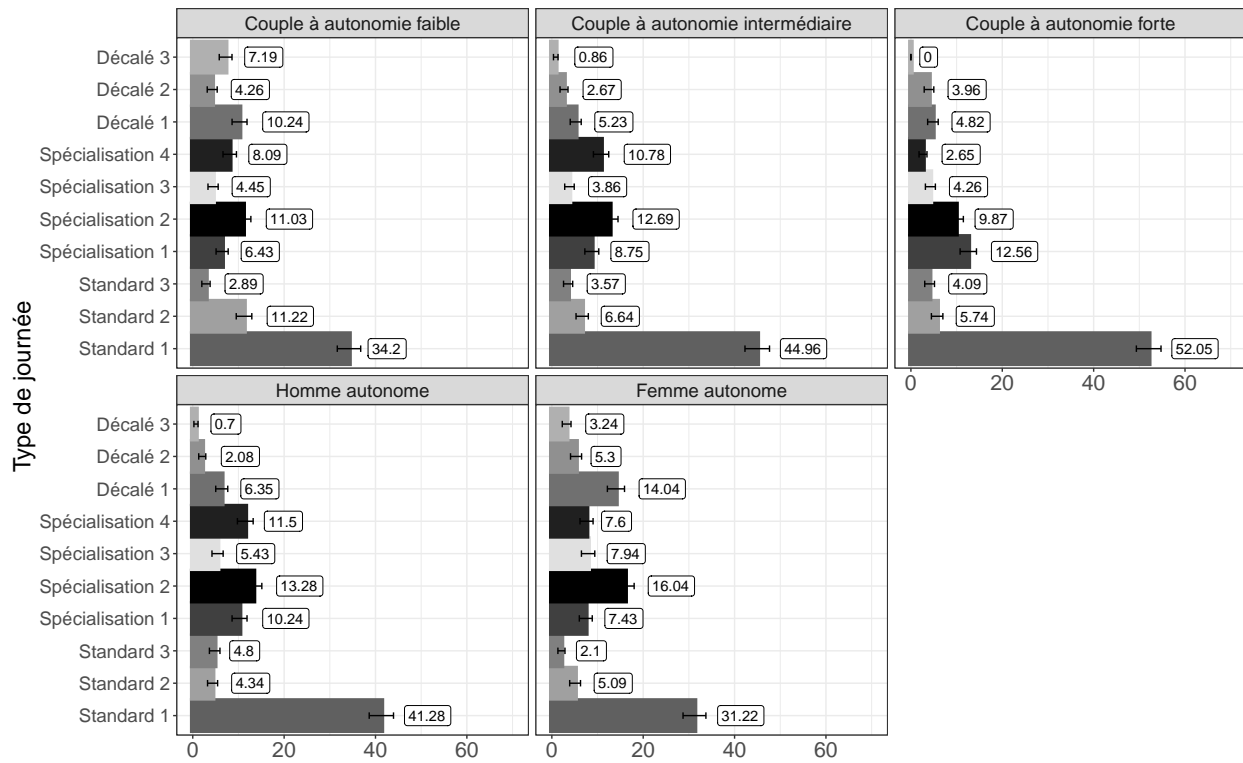
Type de jour	Travail rémunéré	Travail domestique
<i>Journées standards (partiellement) synchrones</i>		
1 Standard synchrone	49.03	64.84
2 Homme standard, femme demi-journée matin	37.17	76.27
3 Homme standard, femme demi-journée après-midi	38.20	76.81
Total	46.58	67.32
<i>Journées spécialisées</i>		
1 Homme travail rémunéré, femme travail domestique	2.83	88.30
2 Homme travail rémunéré, femme autre	7.88	80.59
Total	5.82	83.73
3 Femme travail rémunéré, homme travail domestique	94.72	26.02
4 Femme travail rémunéré, homme autre	89.60	43.67
Total	91.62	36.69
<i>Journées décalées</i>		
1 Homme décalé matin	26.58	64.23
2 Homme décalé soir	48.35	55.13
3 Homme décalé nuit	20.63	74.37
Total	30.59	63.99

Source : enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des journées travaillées par les couples salariés (sans valeurs manquantes pour les variables d'autonomie temporelle), soit 1631 journées.

5.3.3 L'importance de qui est autonome dans le couple

De la même manière que l'on observe des variations de durée de travail domestique et rémunéré selon le type d'autonomie individuel des hommes et des femmes, variations qui semblent refléter un effet catalyseur de l'autonomie temporelle forte sur la division genrée du travail, on peut s'attendre à voir des variations de rythmes quotidiens selon le type d'autonomie temporelle des couples, et ce distinctement pour les parents et les non-parents. Les distributions du type détaillé ou général de journée de couple selon le type d'autonomie du couple sont présentées dans les figures 5.6 et 5.7.



Source : Enquête EDT 2010, carnets.

Champ : ensemble des journées travaillées de couple, soit 1318 journées.

FIGURE 5.6 – Distribution du type détaillé de journée de couple selon le type d'autonomie de couple

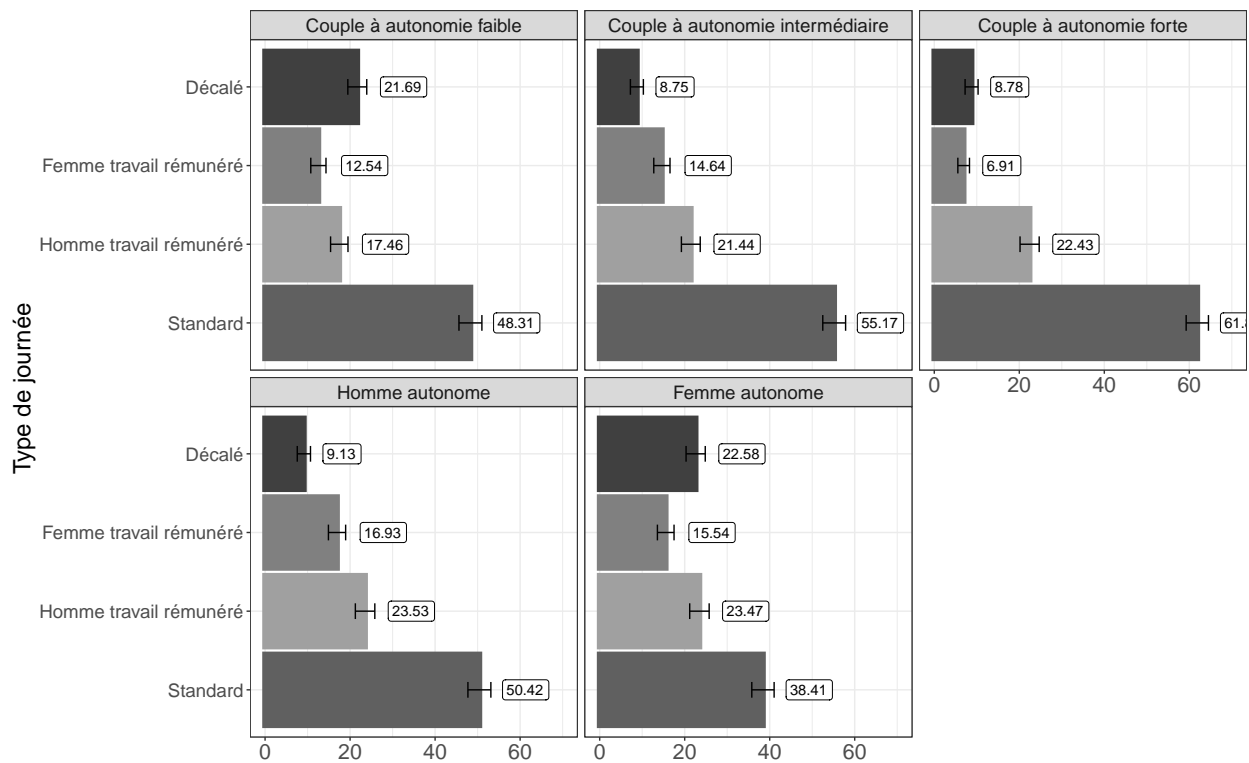
On observe sur la figure 5.6 une sur-représentation des couples à autonomie temporelle forte dans le premier type de journée standard, à savoir, la journée standard et synchrone, et une sous-représentation dans le quatrième type de journée spécialisée, qui correspond à une journée où seules les femmes travaillent professionnellement. La configuration privilégiée par les couples les plus autonomes est caractérisée par une division du travail partiellement traditionnelle, et défavorable aux femmes : si les femmes y travaillent sur des horaires et sur une durée particulièrement proches de ceux de leurs conjoints, elles prennent néanmoins en charge la grande majorité du travail domestique. La configuration la moins privilégiée par les

5.3. L'AUTONOMIE TEMPORELLE CONJUGALE ET LES AGENCEMENTS TEMPORELS DES COUPLES

plus autonomes s'inscrit quant à elle à l'encontre des normes de genre assignant les femmes à la sphère domestique et les hommes à la sphère professionnelle.

À l'autre extrême de l'autonomie temporelle, les couples à autonomie faible sont avant tout sur-représentés dans les journées décalées : tandis que les journées décalées représentent en moyenne 15,3% des journées pour l'ensemble des couples, elles représentent 21,7% des journées des couples les plus contraints (voir figure 5.7). Lorsque l'on s'intéresse aux types de journée détaillés, on observe que les couples à autonomie temporelle faible sont sur-représentés dans les configurations où les hommes travaillent la nuit et les femmes la journée (type décalé 3). Ils sont également sur-représentés dans des configurations où les hommes travaillent professionnellement la journée et les femmes travaillent professionnellement le matin et prennent en charge le travail domestique l'après-midi (type standard 2). Dans les deux cas, le travail domestique est avant tout à la charge des femmes, mais la répartition du travail domestique et rémunéré au sein du couples est plus équitable dans ces types que dans les journées standards.

Enfin, les couples à autonomie temporelle intermédiaire ne sont pas sur- ou sous-représentés dans une configuration particulière, tandis que de manière générale, les couples où l'homme est autonome sont sur-représentés dans les journées spécialisées, et les couples où la femme est autonome le sont dans les journées décalées (et plus spécifiquement, dans les journées où l'homme travaille sur des horaires décalés le matin et la femme l'après-midi et le soir, le type décalé 2, le type de journée le plus équitable en termes de division du travail).



Source : Enquête EDT 2010, carnets.

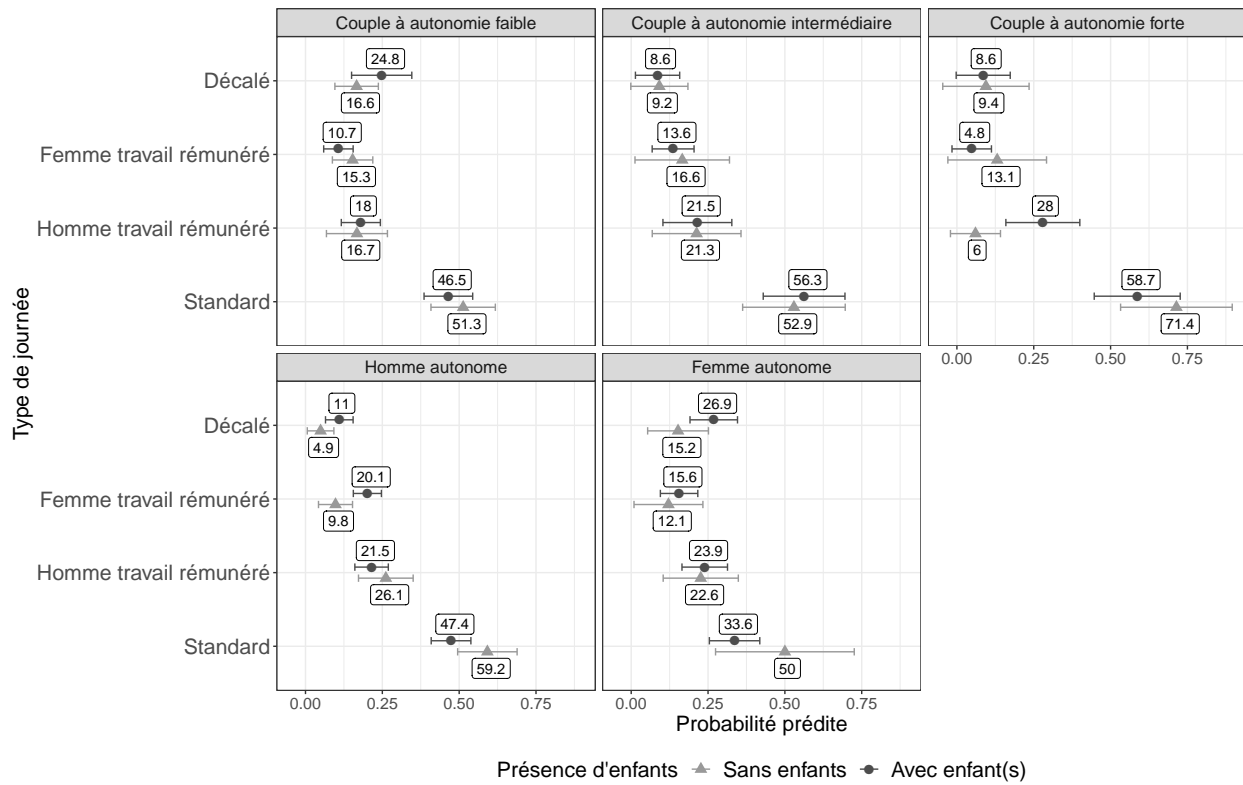
Champ : ensemble des journées travaillées de couple, soit 1318 journées.

FIGURE 5.7 – Distribution du type de journée de couple selon le type d'autonomie de couple

Ces associations différenciées peuvent être liées à différents facteurs : la possibilité d'externaliser les tâches domestiques et parentales et donc, le niveau de revenu du ménage ; le niveau d'éducation des membres du couples, possiblement lié à des idéologies genrées plus ou moins égalitaires ; ou encore, la charge de travail domestique et parental des ménages, le plus souvent plus lourde pour les couples avec des enfants. Afin de discerner les liens entre l'autonomie temporelle des couples et leurs agencements temporels toutes choses égales par ailleurs, on s'intéresse aux probabilités prédites d'avoir tel ou tel grand type de journée (les journées « spécialisées » sont néanmoins distinguées selon que l'homme ou la femme travaille

5.3. L'AUTONOMIE TEMPORELLE CONJUGALE ET LES AGENCEMENTS TEMPORELS DES COUPLES

professionnellement ¹²), présentées dans la figure 5.8.



Source : Enquête *EDT 2010*, carnets.

Champ : ensemble des journées travaillées de couple, soit 1318 journées.

FIGURE 5.8 – Probabilités prédites du type de journée de couple selon le type d'autonomie temporelle du couple

On peut voir que les couples n'ont pas les mêmes chances d'avoir tel ou tel type de journée de couple selon leur type d'autonomie d'une part, et leur situation familiale d'autre part. Si la journée standard (partiellement) synchrone est la plus commune pour tous les couples de l'échantillon, elle l'est d'autant plus pour les couples fortement autonomes sans

12. Les journées « spécialisées » ne sont pas confondues car elles représentent des configurations opposées en termes de division genrée du travail. D'autres regroupements ont été testés (isolant le premier jour standard, ainsi que le deuxième jour décalé, le jour le moins ségrégué en termes de genre), et les résultats sont restés inchangés, mais les types isolés n'étaient souvent pas statistiquement significatifs du fait des tailles d'échantillon trop faibles. Un regroupement plus parcimonieux permet d'assurer la stabilité du modèle.

enfants (avec 71,4% de chances d'avoir ce type de journée) et d'autant moins pour les femmes autonomes sans enfants (avec 50,0% de chances d'avoir ce type de journée). Pour les couples fortement autonomes, la probabilité d'avoir une journée standard (partiellement) synchrone diminue avec la présence d'enfants (atteignant 58,6%) ainsi que la probabilité d'avoir une journée uniquement travaillée par les femmes (passant de 13% à 4,8%), au profit des journées uniquement travaillées par les hommes (passant de 6,0% à 28,0%). Pour les couples où la femme est fortement autonome, la probabilité d'avoir une journée standard diminue également avec la présence d'enfants (atteignant 33,6%), mais on observe alors une augmentation de la probabilité d'avoir une journée décalée (de 15,2% à 26,9%), tandis que les probabilités d'avoir une journée spécialisée ne changent pas significativement avec la présence d'enfants.

Ainsi, que les deux membres du couple ou uniquement la femme soient autonomes, la présence d'enfants fait diminuer les probabilités pour une femme d'être la seule à travailler professionnellement ou de travailler sur les mêmes horaires que son conjoint. Mais lorsqu'elle est la seule à disposer d'une autonomie temporelle forte, ses probabilités de ne pas travailler professionnellement et de se spécialiser dans le travail domestique n'augmentent pas en présence d'enfants, alors que c'est le cas lorsque son conjoint dispose lui aussi d'une autonomie forte.

Les couples où seul l'homme est fortement autonome ont quant à eux de fortes chances d'avoir une journée où seul l'homme travaille professionnellement lorsqu'ils n'ont pas d'enfants (26,1%), et significativement plus que d'avoir une journée où seule la femme travaille professionnellement (9,8%). Autrement dit, dans les couples où la femme est moins autonome que l'homme, la probabilité qu'elle ne travaille pas professionnellement sur la journée renseignée est significativement plus élevée que la probabilité que l'homme ne travaille pas professionnellement. Cet écart n'est significatif pour aucun autre type de couple, ce qui signi-

5.3. L'AUTONOMIE TEMPORELLE CONJUGALE ET LES AGENCEMENTS TEMPORELS DES COUPLES

fié que dans les couples où la femme est plus autonome ou aussi autonome que son conjoint, la probabilité que l'homme ne travaille pas professionnellement sur la journée renseignée n'est pas significativement plus élevée que la probabilité que la femme ne travaille pas professionnellement. Néanmoins, cette asymétrie s'estompe en présence d'enfants.

Enfin, pour les couples à autonomie temporelle faible et les couples à autonomie temporelle intermédiaire, les écarts de probabilité entre les différents types de journée sont globalement non significatifs. On observe néanmoins, pour les couples à autonomie temporelle faible, une hausse de la probabilité d'avoir une journée décalée et une baisse de la probabilité d'avoir une journée travaillée professionnellement uniquement par la femme en présence d'enfants.

Dans l'ensemble, l'utilisation de l'autonomie temporelle forte au sein des couples semble refléter et reproduire une logique de genre et alourdir la charge de travail totale des femmes, mais avant tout lorsque les deux membres ou seulement les hommes en disposent. Sans enfants, les couples fortement autonomes ont la probabilité la plus élevée d'avoir des journées de travail standards et synchrones, où les femmes peuvent travailler presque autant que les hommes professionnellement mais beaucoup plus que les hommes domestiquement. En présence d'enfants, les couples fortement autonomes et les couples où les hommes sont fortement autonomes sont d'autant plus susceptibles d'avoir des journées où seuls les hommes travaillent professionnellement et d'autant moins susceptibles d'avoir des journées où seules les femmes travaillent professionnellement. À l'inverse, les couples où seules les femmes sont fortement autonomes ont plus de chances d'avoir des journées décalées, caractérisées par la répartition du travail domestique la plus équitable (voire, la moins genrée, pour le type décalé 2). Néanmoins, les couples où seules les femmes sont fortement autonomes n'ont pas significativement plus de chances d'avoir des journées où seules les femmes travaillent professionnellement.

L'absence d'autonomie au sein du couple semble elle aussi liée à une utilisation plus équitable du travail (les journées décalées sont statistiquement plus probables que pour les autres types de couple, et d'autant plus en présence d'enfants), mais les journées où seules les femmes travaillent professionnellement sont significativement moins probables en présence d'enfants pour les couples à autonomie temporelle faible.

*

Ce chapitre a mis en évidence les liens entre l'autonomie temporelle des hommes et des femmes et la division genrée du travail, en général et au sein des couples. Il a permis de souligner que, à autonomie temporelle égale, et spécifiquement, lorsque les hommes et les femmes disposent d'une autonomie temporelle forte, ils et elles ne l'utilisent pas de la même manière. Si le travail rémunéré est davantage privilégié par les hommes fortement autonomes que faiblement autonomes, en accord avec la norme de « travailleur idéal » mise en évidence dans le chapitre 4, ce n'est pas le cas pour les femmes. Au contraire, on observe un sur-investissement du travail domestique et parental des femmes fortement autonomes par rapport aux hommes fortement autonomes d'une part, et aux femmes faiblement autonomes d'autre part. Ces utilisations genrées de l'autonomie temporelle sont d'autant plus marquées pour les parents, et sur les jours de semaine plutôt que de week-end.

Lorsque l'on s'intéresse aux arrangements temporels au sein des couples, on constate que ces durées s'incarnent dans des rythmes quotidiens différents en fonction de qui est autonome dans le couple. La prise en compte du travail rémunéré et non rémunéré permet de révéler différentes façons dont les emplois du temps des couples peuvent être plus ou

5.3. L'AUTONOMIE TEMPORELLE CONJUGALE ET LES AGENCEMENTS TEMPORELS DES COUPLES

moins genrés. Certains types de journée sont caractérisés par un temps de travail rémunéré proche ou égal (les journées standards 1), mais qui n'est pas accompagné d'un temps de travail domestique proche ou égal. Cet arrangement est privilégié par les couples fortement autonomes, et ce d'autant plus qu'ils n'ont pas d'enfants. Lorsqu'ils en ont, ils privilégient également une journée où seuls les hommes travaillent professionnellement. On observe des tendances similaires pour les couples où seuls l'homme est autonome. À l'inverse, on observe des tendances similaires entre les couples où seule la femme est autonome et les couples qui ont une autonomie temporelle faible : ces types de couples sont tous les deux plus susceptibles d'avoir des journées décalées, et plus encore en présence d'enfants. Les journées décalées sont globalement plus équitables et peuvent être (mais ne le sont pas nécessairement) moins genrées que des journées standards. Pour autant, sur dix types de journées travaillées, un seul type est caractérisé par un temps de travail rémunéré plus long pour les femmes, où seules les femmes travaillent professionnellement, et cette journée n'est privilégiée par aucun type de couple, y compris ceux où les femmes sont les plus autonomes.

Il semble donc que l'autonomie temporelle n'est pas une ressource équivalente selon qu'elle est détenue par les hommes ou par les femmes. Cela pourrait s'expliquer en partie par des motivations différenciées : les femmes pourraient s'orienter (se « sélectionner ») dans des carrières leur permettant d'avoir accès à davantage d'autonomie temporelle, anticipant le temps de travail domestique et parental qu'elles auront à charge et l'articulation qu'elles auront à opérer. C'est ce que l'on se propose d'étudier dans le chapitre 6.

Conclusion partielle

Dans leur approche plus économiste de l'autonomie temporelle, Goodin *et al.* (2008) identifient une forme d'auto-aliénation des ménages les plus autonomes (c'est-à-dire, les plus à-même de subvenir à leurs besoins économiques, personnels et familiaux), qui sont les plus enclins à se déclarer subir une « pression temporelle » alors même qu'ils ont les moyens d'y échapper. Cette auto-aliénation se traduit par un temps de travail rémunéré et domestique plus longs que strictement nécessaires. Notre analyse suggère que cette auto-aliénation des plus autonomes est genrée : les hommes, et plus encore les pères, passent plus de temps au travail rémunéré que « strictement nécessaire ». Le sur-investissement dans le travail rémunéré à mesure que l'autonomie des hommes augmente et avec la présence d'enfants semble bien réitérer l'importance accordée au travail dans l'acquisition et/ou le maintien d'un statut social élevé (Gershuny, 2005), et d'un statut particulier au sein de la famille - celui de « *breadwinner* ». Il n'est par ailleurs pas nécessairement vécu comme « libre », comme un choix, mais bien comme les « conséquences du métier » (Rose, 2015), le prix à payer pour l'autonomie dont dispose l'individu : l'autonomie temporelle accordée aux travailleurs peut être une façon de les fidéliser (Boltanski et Chiapello, 1999), et son usage pour d'autres activités que le travail rémunéré est mal-venu (Berg *et al.*, 2003). En ce sens, parler d'une « autonomie absolue » ou d'une « autonomie temporelle forte » ne reflète pas nécessairement la perception

qu'ont les travailleurs au quotidien, et ces décalages entre autonomie « objective » (comparativement à l'ensemble des personnes salariées) et « subjective » pourraient expliquer en partie le sur-investissement des hommes les plus autonomes dans le travail rémunéré, dès lors qu'ils ne se sentiraient pas libres de travailler moins.

Pour les femmes, le fait que « l'autonomie absolue » ne se traduise pas par un sur-investissement de la sphère professionnelle toutes choses égales par ailleurs s'inscrit directement dans la lignée des « dévouements concurrentiels » de Blair-Loy (2003). Les femmes à forte autonomie sont confrontées à des injonctions contradictoires, à la fois pour investir du temps dans le travail rémunéré, et en tirer une reconnaissance sociale (Gershuny, 2005), ainsi que du plaisir et de la satisfaction (Hochschild, 1997) ; et pour investir du temps dans le travail domestique, en plus grande conformité avec les normes de genre qu'elles ont longtemps intériorisées (Oakley, 1978) et qu'elles pourraient ainsi performer et consolider (West et Zimmerman, 1987). Les résultats sur les couples suggèrent que ces normes conflictuelles conduisent à une division du travail plus genrée pour les ménages les plus autonomes, et ce d'autant plus en présence d'enfants.

Cette double injonction, qui pèse d'autant plus lourdement sur les mères, pourrait conduire à une sortie anticipée des femmes du marché du travail du fait de contraintes professionnelles trop lourdes, ou d'un temps de travail rémunéré trop long (Fermanian et Lagarde, 1999). Dans ce cas, on observerait dans notre échantillon une sous-représentation potentielle des femmes les plus contraintes d'une part, ou une sur-représentation des femmes les plus investies dans le travail rémunéré d'autre part. Les analyses réalisées dans les chapitres 4 et 5 adoptent une approche transversale (les données ne permettant pas autre chose), et la stratégie analytique suppose que les variations de l'autonomie temporelle peuvent se refléter dans les variations des usages du temps. Il se pourrait toutefois que l'autonomie tempo-

5.3. L'AUTONOMIE TEMPORELLE CONJUGALE ET LES AGENCEMENTS TEMPORELS DES COUPLES

relle d'une personne soit déterminée par la façon dont elle souhaite occuper son temps. En d'autres termes, les hommes, et les femmes en particulier, pourraient s'orienter vers des professions plus autonomes, afin, par exemple, de consacrer davantage de temps aux activités domestiques et familiales (Wiswall et Zafar, 2018). Dans ce cas, les modèles seraient limités par une potentielle causalité inverse, c'est-à-dire que l'autonomie temporelle d'un individu pourrait être déterminée par le temps qu'il souhaiterait consacrer à s'occuper de ses enfants, plutôt que déterminante de ce temps. Il convient ainsi d'étudier non seulement les inégalités d'autonomie temporelle entre hommes et femmes à un moment donné, mais leurs parcours d'autonomie temporelle différenciés.

La troisième partie de cette thèse propose ainsi d'aborder la question de l'évolution de l'autonomie temporelle et la façon dont elle perçue par les individus. Dans quelle mesure les individus peuvent-ils choisir l'autonomie temporelle dont ils disposeront ? Lorsqu'ils le peuvent, pour quelles raisons ? Perçoivent-ils leur situation comme autonome ? Lorsqu'ils ne le peuvent pas, comment perçoivent-ils les contraintes qui pèsent sur eux ?

Troisième partie

S'ajuster à son autonomie temporelle ou
en changer

Chapitre 6

Genre et autonomie temporelle dans les parcours de vie

Comme d'autres caractéristiques de l'activité professionnelle, voire l'activité professionnelle en elle-même, l'autonomie temporelle dont disposent les individus peut évoluer au fil de leur vie. La première partie de cette thèse s'est attachée à rendre compte des déterminants professionnels de l'autonomie temporelle : l'autonomie sur les horaires est plus grande pour les cadres que pour les employés et employées et les grands établissements limitent l'autonomie sur les arrêts de travail ; les enseignants et enseignantes disposent le plus probablement d'une « autonomie occasionnelle », là où les infirmières hospitalières sont susceptibles de disposer de « contraintes 'absolues' ». Dès lors, devenir enseignant, ou ne plus l'être, changer d'établissement, de secteur, de catégorie socio-professionnelle, semble s'accompagner d'un gain ou d'une perte d'autonomie d'une manière ou d'une autre. Ces changements professionnels peuvent être volontaires, dans le cas d'une reconversion professionnelle par exemple, ou subis,

dans le cas d'un licenciement ou d'un problème de santé, et peuvent parfois faire suite à des changements intervenus dans la vie privée des individus.

Tandis que de nombreux travaux examinent les parcours¹ professionnels différenciés des hommes et des femmes en termes de maintien dans ou de sortie de l'emploi, de passage à temps partiel ou d'évolution de la rémunération, peu de travaux examinent ces parcours à l'aune de l'autonomie temporelle dont ils et elles disposent. Ce chapitre vise à caractériser les déterminants de l'autonomie temporelle des hommes et des femmes de manière dynamique, en prenant en compte son évolution au fil de leurs parcours de vie. Je m'appuie pour cela sur les données de panel de l'enquête CDT en 2013, 2016 et 2019, et sur les parcours de vie d'enquêtés et enquêtées restitués à l'issue d'entretiens. Dans une première partie, je présente les résultats des travaux antérieurs sur les liens entre parcours de vie et autonomie temporelle. Dans une deuxième partie, j'adopte une approche causale et j'étudie les effets des caractéristiques professionnelles et familiales sur des formes spécifiques d'autonomie temporelle, pour les hommes et les femmes distinctement. Enfin, dans une dernière partie, je présente les différentes façons dont l'autonomie temporelle structure les parcours professionnels des enquêtés et enquêtées, selon qu'elle peut être « choisie » ou non.

1. Dans la lignée de Zimmermann (2011) et Landour (2019b), je privilégie le terme de « parcours » (professionnel, familial, ou plus largement de vie) aux termes de « carrière » et « trajectoire », pour rendre compte de « l'articulation dynamique [des] différentes formes d'engagements » (Landour, 2019b, p.13) dans lesquels les individus sont insérés, de l'imbrication des sphères professionnelle et personnelle et des décisions prises et contraintes subies par les individus dans l'une ou l'autre.

6.1 L'autonomie temporelle au cours de la vie

6.1.1 Sélection anticipée et genrée dans l'autonomie

L'autonomie temporelle, et certaines formes d'autonomie temporelle plus spécifiquement, telles que la possibilité de choisir ses horaires ou de travailler depuis son domicile, peuvent être des conditions de travail recherchées par les individus, et par conséquent, orienter leurs trajectoires professionnelles. C'est notamment ce que cherchent à examiner Mas et Pallais (2017) dans leur étude expérimentale sur les types d'arrangements « flexibles » désirés par les individus et leur « disposition à payer » (« *willingness to pay* ») pour ces arrangements. Ils élaborent un dispositif expérimental demandant aux individus de choisir entre deux types de postes, l'un à 40h par semaine de 9h à 17h dans un lieu fixe, et l'autre comportant un arrangement « flexible » sélectionné aléatoirement parmi la possibilité de choisir ses horaires (« *flexible scheduling* »), la possibilité de travailler depuis chez soi, et la possibilité pour l'employeur de modifier librement les horaires de ses employés et employées (« *employer discretion over scheduling* »), avec une différence de salaire aléatoire entre les deux postes. Les auteurs constatent, d'une part, que la majeure partie des travailleurs et travailleuses ne sont pas « disposées à payer » pour la possibilité de choisir leurs horaires, mais sont prêtes à payer pour éviter que l'employeur ne puisse les modifier ; et d'autre part, la possibilité de travailler à domicile est le plus désiré des « arrangements flexibles » (les individus acceptant en moyenne une perte de 8% de salaire pour cette option), ce particulièrement pour les femmes, et particulièrement pour les mères de jeunes enfants.

Les mères de jeunes enfants seraient prêtes à perdre en termes de rémunération pour

gagner en une forme d'autonomie temporelle qui leur permettrait d'être plus souvent chez elles, et donc possiblement plus présentes pour s'occuper de leurs enfants. Murray et Cutcher (2012) montrent que la conciliation entre vie familiale et professionnelle est une dimension déjà présente dans la façon dont les jeunes femmes et hommes prennent des décisions vis-à-vis de leur avenir pendant leurs études. Ils observent que les femmes anticipent l'adaptabilité dont elles devront faire preuve pour assurer les charges professionnelles et familiales qui pèseront sur elles. Cette adaptabilité est décrite par les auteurs comme « réactive », « *an attempt to salvage and resurrect choice in the context of diminishing alternatives* ». Refusant de « choisir » entre la famille et le travail professionnel, les femmes cherchent à trouver une voie qui leur permettra plus facilement de concilier les deux. Une enquêtée, Rachel, leur explique avoir fait le « choix spécifique » d'un cursus en trois ans afin d'avoir le temps de devenir auditrice avant « l'âge où [elle voudra] avoir des enfants », un choix qu'elle justifie par le « processus normal et naturel » qui la conduira à réduire son temps de travail une fois mère. Sa stratégie est celle d'un « *hypercommitment towards the early stages of career development in order to gain control of her career* » (p.325). Les hommes interrogés, s'ils prônent une répartition égalitaire des tâches de manière abstraite et générale, n'anticipent pas de devoir concilier leurs obligations professionnelles et familiales mais plutôt de devoir être eux-mêmes le « *breadwinner* » de leur famille et privilégier le temps de travail professionnel.

L'anticipation différenciée des hommes et des femmes qui se joue lors de leurs études est également mise en avant par Wiswall et Zafar (2018) lorsqu'ils analysent les préférences d'étudiantes et étudiants américains vis-à-vis de leur futur emploi à partir de scénarios hypothétiques de postes dont les caractéristiques varient en termes de salaire, perspectives d'avancement, risque de licenciement et autonomie sur les horaires. Les auteurs observent que les femmes ont en moyenne une plus grande disposition à payer (et donc, à avoir un salaire moins élevé) pour des postes avec plus d'autonomie sur les horaires et plus de stabilité,

et les hommes sont plus disposés à payer pour la possibilité d'une plus grande progression salariale. Ils estiment que ces préférences expliquent plus d'un quart de l'écart salarial entre femmes et hommes en début de carrière. Ces travaux mettent donc en évidence des « préférences » plus prononcées pour les femmes vers des professions leur garantissant davantage d'autonomie temporelle, et les hommes vers les professions leur permettant un salaire plus élevé. On observerait alors une sélection anticipée des femmes davantage que des hommes dans les professions les plus autonomes, résultant de la prévalence des normes de genre assignant les femmes au foyer et les hommes au travail professionnel.

6.1.2 Ajustements de carrière différenciés entre femmes et hommes

La sélection dans certaines formes d'autonomie n'est néanmoins pas nécessairement anticipée, ni accessible dès les études et, comme le montre l'exemple de Rachel, elle n'est pas synonyme d'immobilité du parcours professionnel. De nombreux travaux rendent compte de parcours professionnels différenciés entre hommes et femmes au-delà des secteurs et postes dans lesquels ils et elles débutent leur activité professionnelle, notamment autour de la naissance des enfants. Une partie importante de ces travaux s'intéresse au maintien ou la sortie des femmes de l'emploi, et met en avant une plus grande probabilité pour les femmes de quitter l'emploi (Méda *et al.*, 2003). À partir des données de l'enquête *Famille et employeurs* 2005, Pailhé et Solaz (2012) montrent que cette probabilité augmente avec le nombre d'enfants, les mères reprenant d'autant moins et d'autant moins vite une activité professionnelle après un deuxième ou troisième enfant : tandis que 80% des mères de un enfant ont repris une activité professionnelle au bout d'un an (plus de 95% au bout de 5 ans), ce n'est plus le cas que de 40 % des mères de trois enfants au bout d'un an (70 % au bout de 5 ans). Lorsqu'elles restent en emploi, les femmes connaissent davantage de transitions professionnelles

que les hommes, 50% d'entre elles déclarant un changement professionnel l'année qui suit la naissance d'un enfant, contre seulement 20% des pères (Pailhé et Solaz, 2007). En plus d'être plus fréquents, les changements professionnels des femmes ne sont pas les mêmes que ceux des hommes : les premières sont plus susceptibles de prendre des congés ou passer à temps partiel, tandis que les seconds sont plus susceptibles de changer de poste et de gagner en responsabilités.

Ces résultats peuvent refléter, à l'échelle du couple (spécifiquement, du couple bi-actif), des stratégies conjugales de « *scaling back* » mises en place au cours du cycle de vie (Becker et Moen, 1999), reposant tantôt sur une stratégie de limitation de l'activité professionnelle de l'un (le plus souvent, de l'une) qui limite alors sa durée de travail (en passant à un temps partiel), refuse des postes ou promotions géographiquement éloignées ou des heures supplémentaires ; ou sur une stratégie de « *job versus career* » où la priorité est accordée à la carrière d'un membre du couple (le plus souvent, l'homme), qui devient alors le « *breadwinner* » principal, tandis que l'autre (le plus souvent, la femme) devient le principal « *caregiver* » et s'adapte aux exigences de la carrière de son conjoint. Au sein des couples bi-actifs, et à l'issue des naissances, les femmes sont donc plus susceptibles de diminuer leur activité professionnelle, et les hommes, de la maintenir ou l'accroître.

Ces comportements genrés peuvent être propices à une autonomie temporelle différente après la naissance des enfants. À partir du panel de l'enquête *Conditions de travail*, Briard (2019) s'interroge sur les conditions de travail antérieures et ultérieures aux naissances des femmes. Elle observe notamment que les femmes qui ont réduit leur temps de travail après une naissance « jouissaient plutôt d'autonomie avant la naissance et avaient moins de contraintes d'organisation du travail et un travail moins intensif » (p.27), ce qui coïncide avec une utilisation genrée de l'autonomie temporelle (voir chapitre 5) et avec le phénomène de sélection

anticipée dans des professions plus autonomes (voir section 6.1.1) : les femmes plus autonomes sont en mesure de réduire leur activité et peuvent décider de le faire après une naissance. En revanche, par rapport aux femmes qui n'ont pas eu d'enfant entre 2013 et 2016, les femmes qui ont eu un enfant ou dont l'enfant a eu plus de 3 ans entre ces deux dates ont plus de chances de connaître une baisse de leur autonomie dans le travail, et elles connaissent également une dégradation de leurs conditions de travail en termes de conciliation et d'intensité, qu'elles diminuent ou non leur temps de travail. Ces tendances peuvent suggérer plusieurs mécanismes. D'une part, il se peut que les mères perçoivent leurs conditions de travail différemment à l'issue d'une naissance plus ou moins récente (il y a plus ou moins de trois ans), et que les mêmes conditions de travail aient pu leur paraître plus autonomes et adaptées à l'articulation entre leur vie privée et professionnelle avant cette naissance. D'autre part, il se peut que les employeurs identifient ces jeunes mères comme potentiellement moins investies dans la sphère professionnelle et leur confient moins de responsabilités et moins de marges de manoeuvre accompagnant celles-ci. Dans un cas comme dans l'autre, ces tendances semblent contredire l'idée que les jeunes mères bénéficieraient d'un gain d'autonomie temporelle leur permettant de mieux articuler leurs contraintes professionnelles et familiales.

6.1.3 Des parcours contraints

Les changements de conditions de travail des femmes suite à une naissance interrogent le rôle des employeurs dans l'évolution de l'autonomie temporelle des hommes et des femmes, et pose plus largement la question des acteurs de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Le chapitre 2 a rendu compte des déterminants organisationnels des différentes formes d'autonomie temporelle : l'autonomie sur les horaires est d'autant plus disponible que la taille de l'établissement est petite, et elle est moins accessible aux individus dans les

secteurs de l'industrie manufacturière, de la santé et de l'enseignement, et travaillant dans la fonction publique ; l'autonomie sur les arrêts de travail est systématiquement moins disponible aux salariés et salariées dans les secteurs de l'industrie manufacturière, la construction, les transports, les informations, arts et spectacle, l'enseignement, la santé, et l'hébergement, restauration et autres services par rapport au secteur du commerce, et n'est pas liée à la taille de l'établissement ; enfin, l'autonomie sur l'organisation diminue lorsque la taille de l'établissement augmente, et est plus importante dans les secteurs de la construction, l'enseignement, et l'hébergement, restauration et autres services (dont les services à la personne) (voir tableau 2.2). Dès lors que les individus intègrent ou quittent un certain établissement ou secteur, leur autonomie temporelle est alors susceptible de changer.

En termes de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, cependant, changer de secteur ou d'établissement n'est pas nécessairement évident, ni garant d'une plus grande autonomie. Ollier-Malaterre (2009) souligne qu'en France, par rapport aux États-Unis et au Royaume-Uni, la famille est perçue comme un enjeu public, régulé par l'État à travers un ensemble de politiques familiales : les congés maternité et paternité, les congés parentaux, l'école à partir de 3 ans, la mise à disposition de crèches subventionnées ou de systèmes de garde avant et après les horaires scolaires. Les entreprises sont perçues comme moins légitimes que l'État pour prendre en charge les difficultés de conciliation entre vie familiale et professionnelle. Parmi les employeurs français, tous ne sont néanmoins pas également (dés)investis de ces enjeux. Pailhé et Solaz (2009) distinguent notamment entre des employeurs « minimalistes » qui considèrent ne pas être responsables de faciliter la conciliation de leurs employés et employées, et des établissements « activistes » qui mettent en oeuvre des politiques d'entreprise dites « *family friendly* ». On pourrait alors observer des mobilités professionnelles, autour des naissances, des établissements « minimalistes » vers les établissements « activistes », mais il ressort que les établissements qui offrent le plus de politiques familiales sont

également ceux qui font peser le plus de contraintes temporelles sur leurs salariés et salariées. Il n'est donc pas évident de savoir si les individus sont susceptibles de s'auto-sélectionner dans ces établissements, ou même, s'ils le peuvent.

L'accès à l'autonomie est en outre largement déterminé par les parcours professionnels antérieurs, eux-mêmes limités par les ressources culturelles, économiques et sociales des individus. Les hommes sont d'autant moins susceptibles de disposer d'autonomie dans leur travail rémunéré qu'ils ont un parcours « précaire », marqué par des périodes de chômage et d'inactivité de longue durée, des carrières descendantes et des changements d'emploi assez fréquents, et les femmes sont d'autant plus susceptibles de subir des contraintes horaires et d'organisation du temps de travail qu'elles ont un parcours « dynamique », soit « des carrières avec des promotions peu linéaires et très instables de personnes changeant souvent d'emploi pour progresser professionnellement » (Mette, 2018). La possibilité de s'auto-sélectionner dans une carrière plutôt qu'une autre est largement indisponible à un ensemble de travailleurs et travailleuses précaires, faiblement qualifiées et occupant des positions fragilisées sur le marché du travail. C'est notamment ce que souligne la plus forte sortie du marché du travail des femmes aux conditions de travail pénibles dans des emplois moins bien rémunérés et précaires (Briard, 2019), et la plus faible probabilité de retour à l'emploi long des femmes non diplômées ou immigrées (Pailhé et Solaz, 2012). Les contraintes financières qui pèsent sur les individus et la limitation de leurs possibilités d'embauche sont autant de facteurs qui peuvent rendre toute sélection impossible et contraindre les parcours d'autonomie temporelle.

Pour les femmes et les hommes issus de l'immigration, les parcours d'autonomie temporelle sont d'autant plus contraints qu'elles et ils sont sans papiers. La position fragilisée des individus immigrés en attente d'un titre de séjour les rend particulièrement dépendants des secteurs et employeurs qui les embauchent, et de l'autonomie temporelle (le plus souvent,

faible) qu'on leur accorde. Dans son enquête ethnographique sur le « ferrailage »², Jounin (2006) rend compte de la dépendance de la main d'oeuvre à ce poste en particulier, et au secteur du bâtiment plus généralement, main d'oeuvre doublement vulnérable en tant qu'intérimaire et immigrée sans titre de séjour. « La ferraille, c'est le pire des métiers, tu devrais faire autre chose. Ça fait cinq ans, je n'ai jamais vu un Français dans la ferraille. (...) Ça fait cinq ans que je fais de la ferraille. C'est parce que je suis sans papiers », explique Houari, un jeune ferrailleur intérimaire, à l'auteur. Symétriquement, les femmes immigrées non régularisées sont contraintes à des secteurs et employeurs qui acceptent de les embaucher, le plus souvent dans le travail du « care », en tant qu'auxiliaire de vie, assistante maternelle ou femme de ménage (Desjonquères *et al.*, 2021). En France, ces femmes expliquent ne pas avoir d'autre alternative que de travailler dans ces métiers, leur statut les empêchant d'obtenir un travail déclaré et de signer un contrat de travail (Sohler et Lévy, 2013). Le secteur du travail domestique professionnel est alors une « porte d'entrée » dans l'emploi pour ces travailleuses, dont les conditions de travail peuvent varier sensiblement selon leur position au sein de la structure hiérarchique et stratifiée du secteur. Ces deux exemples mettent en avant les limites inévitables à l'accès à l'autonomie temporelle au cours de la vie.

2. « Sur le chantier, le ferrailage est l'activité qui, au minimum, consiste à poser les armatures qui soutiendront la structure en béton, et peut aller jusqu'à leur façonnage et leur assemblage. » (p.3) Cette activité est de plus en plus externalisée.

6.2 Étudier l'autonomie temporelle de manière longitudinale

6.2.1 Approche quantitative

Je mobilise dans un premier temps les données du panel de l'enquête *Conditions de travail* en 2013, 2016 et 2019. La dimension longitudinale de ces données permet d'examiner l'évolution de formes d'autonomie temporelle particulières dont disposent les individus, et d'identifier ce qui a pu les « causer ».

Pour répondre à cet objectif, cinq indicateurs d'autonomie temporelle sont étudiés isolément : la possibilité de choisir ses horaires librement ; le fait de connaître ses horaires pour la semaine suivante ; la possibilité de s'absenter librement ; le fait de ne pas subir un contrôle de présence ; et enfin, le lieu de travail (fixe hors du domicile, variable et à domicile). Les parties 1 et 2 de cette thèse ont cherché à rendre compte de l'intérêt heuristique d'une approche multidimensionnelle de l'autonomie temporelle, à partir de constructions statistiques telles que des types et des dimensions composites. Si ces constructions ne sont pas incompatibles avec une approche longitudinale (voir notamment Ginsburger (2022) sur la comparaison des espaces sociaux au cours du temps), leur étude dans le temps pose fondamentalement la question du type d'évolution observée : individuelle, ou structurelle. Autrement dit, observe-t-on des individus se déplacer dans une structure stable, ou une structure évoluer sans que les individus ne s'y déplacent ? Ce chapitre se concentre sur les parcours individuels, et je privilégie donc des analyses unidimensionnelles séparées. La diversité des indicateurs retenus permet néanmoins de saisir les trois dimensions de l'autonomie temporelle : le choix et la prévisibilité

des horaires renvoient à l'autonomie sur les heures de travail (dimension 1), la possibilité de s'absenter renvoie à l'autonomie sur les arrêts de travail (dimension 2) et le fait de ne pas subir un contrôle de présence et de travailler depuis son domicile caractérisent l'autonomie sur l'organisation du travail (dimension 3). Ils sont également pertinents pour examiner les effets des changements familiaux sur l'autonomie temporelle, en ce qu'ils peuvent faciliter ou, au contraire, compliquer l'articulation entre vie privée et vie professionnelle.

J'examine l'évolution de ces indicateurs d'autonomie temporelle entre 2016 et 2019 à partir de statistiques descriptives, puis je réalise des modèles de régression à effets fixes sur ces indicateurs à partir des données de 2013, 2016 et 2019. Par rapport aux régressions présentées dans le chapitre 2, ces modèles présentent des avantages et apportent de nouveaux éléments à deux niveaux. Premièrement, ils prennent en compte la nature dynamique de l'autonomie temporelle et permettent d'adopter une approche causale, en étudiant les effets des caractéristiques professionnelles et familiales sur les changements d'autonomie temporelle (par exemple, le fait de ne pas pouvoir choisir ses horaires à une date $t=1$, et de le pouvoir à une date $t=2$) indépendamment de toutes les caractéristiques individuelles stables dans le temps. Deuxièmement, ils étudient les effets différenciés des caractéristiques professionnelles et familiales sur l'autonomie temporelle des hommes et des femmes.

Les modèles à « effets fixes » me permettent de contrôler l'hétérogénéité inobservée entre les individus, c'est-à-dire, l'information que l'on ne peut saisir à partir de nos données d'enquête, et qui pourrait affecter les variables d'autonomie temporelle (voir encadré). Plutôt que de comparer les individus entre eux, ces modèles comparent un individu à lui-même à différents points dans le temps. Il est donc possible de contrôler les caractéristiques stables des individus, sans avoir besoin d'introduire une variable les mesurant. Par rapport à des modèles de régressions logistiques classiques, les modèles à effets fixes estiment donc les liens

6.2. ÉTUDIER L'AUTONOMIE TEMPORELLE DE MANIÈRE LONGITUDINALE

entre les caractéristiques professionnelles et/ou familiales des individus qui varient au cours du temps et leur autonomie temporelle, en tenant compte de toutes leurs caractéristiques individuelles inchangées. Par exemple, seront contrôlées les préférences individuelles en termes d'autonomie temporelle ou les préférences en termes d'articulation de vie familiale et vie professionnelle stables dans le temps, qui conduiraient certains individus à s'orienter vers une profession ou un secteur d'activité en raison de l'autonomie qu'ils pourraient en retirer. Tous les individus qui n'ont connu aucun changement d'autonomie temporelle sont mécaniquement « éliminés », parce qu'ils ne présentent pas de variation intraindividuelle sur la variable à expliquer.

TABLE 6.1 – Évolution des indicateurs d'autonomie temporelle

	2013	2016	2019
Choisir ses horaires			
Non	66.58	73.54	56.68
Oui	33.42	26.46	43.32
Pouvoir s'absenter en cas d'urgence			
Non	35.73	38,81	35.80
Oui	64.27	61.19	64.20
Connaître ses horaires pour la semaine suivante			
Non	15.02	12.9	13.55
Oui	84.98	87.1	86.45
Ne pas avoir de contrôle de présence			
Non	45.37	46.25	46.35
Oui	54.63	53.75	53.65
Travailler dans un lieu...			
Fixe hors dom.	77.87	76.94	84.57
Variable	15.28	15.73	13.96
À domicile	6.85	7.33	1.47

Source : enquêtes CDT 2013, 2016 et 2019.

Champ : ensemble des salariés et salariées aux trois dates d'enquête, soit 25420 individus en 2013, 24640 en 2016 et 18184 en 2019.

Encadré : les régressions logistiques à effets fixes

Je m'appuie ici sur la présentation de ce type de modèles faite par Allison (2005). Soit y_{it} la valeur de la variable dépendante (par exemple, le choix des horaires) pour l'individu i à l'instant t . y_{it} est une variable dichotomique, qui prend ses valeurs parmi 0 (l'individu ne peut pas choisir ses horaires) et 1 (l'individu peut choisir ses horaires). i prend ses valeurs parmi l'ensemble des individus interrogés dans le panel, soit 9409 individus, et t correspond aux trois vagues d'enquêtes (2013, 2016 et 2019), mais on suppose ici que $t = 1$ ou 2 , pour expliquer plus simplement la logique du modèle. Soit p_{it} la probabilité que $y_{it} = 1$, c'est-à-dire, la probabilité que l'individu i puisse choisir ses horaires à l'instant t . On a :

$$\log\left(\frac{p_{it}}{1-p_{it}}\right) = \mu_t + \beta x_{it} + \gamma z_i + \alpha_i$$

où z_i est un vecteur colonne de variables décrivant les individus et restant stables dans le temps (par exemple, leur origine ethno-raciale, ou, dans le cas d'individus cis-genre, leur genre), et x_{it} est un vecteur colonne de variables décrivant les individus qui varient dans le temps pour chaque individu, et entre les individus (par exemple, leur catégorie socio-professionnelle). μ_t est une constante qui varie dans le temps, β et γ sont des vecteurs lignes de coefficients, et α_i représente l'hétérogénéité entre les individus qui est stable dans le temps qui n'est pas prise en compte par z_i (par exemple, la préférence anticipée des individus en matière d'autonomie). On suppose que pour chaque individu i , y_{i1} et y_{i2} sont indépendants. On cherche à estimer μ et β en contrôlant toute l'hétérogénéité entre les individus qui reste stable dans le temps.

Pour les individus qui n'ont pas changé de réponse entre $t = 1$ et $t = 2$, c'est-à-dire, qui pouvaient choisir leurs horaires de travail aux deux dates, ou qui ne pouvaient les choisir à aucune date, alors $Pr(y_{i1} = 0, y_{i2} = 1) = 0$ et $Pr(y_{i2} = 1, y_{i1} = 0) = 0$, et ni μ ni β ne peuvent être estimés. Ils « disparaissent » du modèle. Pour les individus dont la valeur de y_{it} change entre les deux dates d'enquête, et parce que y_{i1} et y_{i2} sont considérés indépendants, on a :

$$Pr(y_{i1} = 0, y_{i2} = 1) = (1 - p_{i1})p_{i2}$$

$$Pr(y_{i1} = 1, y_{i2} = 0) = p_{i1}(1 - p_{i2})$$

$$\text{Soit : } \log\left(\frac{Pr(y_{i1}=0, y_{i2}=1)}{Pr(y_{i1}=1, y_{i2}=0)}\right) = \log\left(\frac{p_{i2}}{1-p_{i2}}\right) - \log\left(\frac{p_{i1}}{1-p_{i1}}\right)$$

Ce qui donne :

$$\log\left(\frac{Pr(y_{i1}=0, y_{i2}=1)}{Pr(y_{i1}=1, y_{i2}=0)}\right) = (\mu_2 - \mu_1) + \beta(x_{i2} - x_{i1})$$

On voit dans cette dernière équation que z_i et α_i , qui mesurent l'hétérogénéité observée et inobservée entre les individus qui ne varie pas au cours du temps (le genre pour notre échantillon, la préférence anticipée des individus en matière d'autonomie) disparaissent de l'équation, et sont contrôlés. Allison (2005) précise alors comment interpréter les coefficients β obtenus : « *Although the time-varying predictors are expressed as difference scores, their coefficients should be interpreted as they appear in [the first] equation — that is, as the effect of the value of the variable in a given year on the probability of poverty [ici, la probabilité de choisir ses horaires] in that same year* » (p.53). En prenant leurs odds-ratios, on pourra ainsi interpréter les coefficients de la manière suivante : le fait d'être cadre plutôt qu'employé (x_{it}) multiplie les chances de pouvoir choisir ses horaires plutôt que de ne pas pouvoir les choisir ($\frac{Pr(y_{i1}=0, y_{i2}=1)}{Pr(y_{i1}=1, y_{i2}=0)}$) par $exp(\beta)$.

Pour ces modèles, les indicateurs sont dichotomisés afin d'en faciliter l'analyse, à l'except-

tion du lieu de travail, pour lequel la distinction entre un lieu variable et du travail à domicile est importante. Afin d'étudier l'effet des changements familiaux sur les changements d'autonomie temporelle, j'introduis comme variables explicatives le nombre d'enfant(s) de moins de 3 ans et de 3 à 11 ans. La limite fixée à 11 ans marque l'autonomie plus importante des enfants de 12 ans et plus, et permet d'étudier plus finement l'effet de l'avancée en âge des jeunes enfants (Presser, 2003). Des caractéristiques professionnelles identifiées comme des déterminants de l'autonomie temporelle dans les chapitres 2 et 3 sont également introduites : le groupe socio-professionnel, la taille de l'établissement, le secteur d'activité et le statut dans l'emploi (salarié du secteur privé, public, ou d'un particulier). Le type de contrat (temps plein ou partiel, CDD ou CDI) est exclu des analyses car son inclusion dégrade la qualité des modèles, et ne change pas les résultats. Un contrôle pour l'année d'enquête est également ajouté, afin de tenir compte de l'évolution des formes d'autonomie entre 2013 et 2019 (voir tableau 6.1)³.

Les modèles sont réalisés séparément pour les hommes et les femmes, ce qui me permet d'étudier les différentes façons dont les caractéristiques professionnelles et familiales influent sur les changements d'autonomie temporelle selon le sexe. L'échantillon est réduit aux femmes de 20 à 49 ans, dans la lignée des travaux qui étudient les liens entre les naissances et l'activité professionnelle des femmes (Pailhé et Solaz, 2012; Briard, 2019). La même restriction est

3. L'augmentation de la possibilité de choisir ses horaires librement peut éventuellement être liée à la différence de formulation entre les enquêtes de 2013 et 2019. En 2013, il était demandé aux individus « comment sont déterminés [leurs] horaires de travail », avec 4 réponses possibles : « 1. Ils sont déterminés par l'entreprise ou l'administration sans possibilité de modification » ; « 2. Vous pouvez choisir entre plusieurs horaires fixes proposés par l'entreprise ou l'administration » ; « 3. Vos horaires sont modifiables par vous-même d'un jour à l'autre, dans un système du type horaires à la carte » ; « 4. Vos horaires sont déterminés par vous-même ». En 2019, la question est plus simplement formulée de la façon suivante : « Pouvez-vous modifier vous-même vos horaires de travail ? », avec 3 réponses possibles, « oui », « non » ou « sans objet ». Afin de comparer les réponses entre les trois vagues d'enquête, les réponses de 2019 ont été partiellement imputées à partir des réponses des individus en 2013 pour distinguer entre les horaires libres, imposés et négociés (voir chapitre 2, note 4), et les résultats restent inchangés selon que l'on utilise la variable imputée ou originale. La variable relative à la détermination des horaires ayant également été imputée pour 2016, un modèle est également réalisé sur les vagues 2013 et 2019 uniquement, et les résultats sont également stables, avec quelques changements de significativité pouvant être liés aux différentes tailles d'échantillons.

appliquée à l'échantillon des hommes, pour homogénéiser les échantillons.

6.2.2 Attrition et biais de sélection

Malgré la réduction du risque de causalité inverse permise par l'introduction d'effets fixes, ces modèles ne sont néanmoins pas exempts de biais potentiels. Une difficulté inhérente et inévitable à toute analyse de panel est liée au biais d'attrition : au fil des vagues d'enquête, des individus peuvent déménager, cesser de répondre, refuser de participer une nouvelle fois ou décéder. Parmi l'ensemble des répondants inclus dans l'analyse en 2016, c'est-à-dire, n'ayant aucune valeur manquante pour les variables d'autonomie temporelle en 2016, 77,1% ont répondu à l'enquête en 2019, 20,9% n'ont pas répondu, 1,7% sont considérés « hors champs » et 0,3% sont décédés. L'attrition s'élève donc à 22,9%, et la variable de pondération de panel permet de prendre en compte et corriger ce biais.

Une difficulté plus difficile à corriger et plus spécifique à la question posée dans cette section est liée au biais de sélection possible de l'échantillon. Si des individus sont amenés à quitter leur emploi en raison des trop fortes contraintes qui pèsent sur eux et qui les empêchent de concilier leur activité professionnelle et leurs charges parentales, l'échantillon étudié sera biaisé en faveur des individus aux conditions de travail plus autonomes. Dans ce cas, l'effet des charges parentales sur l'autonomie temporelle, lié à une naissance par exemple, pourrait être minimisé⁴. Afin de tenir compte de ce biais, je présente dans un premier temps

4. La question du biais de sélection a été traitée par des travaux cherchant à mesurer le salaire ou l'offre de travail (c'est-à-dire, le nombre d'heures travaillées) des femmes à partir de données en coupe (Heckman, 1979). Une façon de procéder consiste en une estimation en deux étapes, en tenant compte, pour l'estimation de l'offre de travail des femmes par exemple, de l'offre « nulle » des femmes inobservées dans l'échantillon via un modèle tobit généralisé (Fermanian et Lagarde, 1999). Ces procédures peuvent être étendues aux données de panel pour des variables quantitatives (Wooldridge, 1995; Lollivier, 2005) mais leur application à des variables qualitatives (c'est-à-dire, catégorielles) n'est dans l'ensemble pas implémentée dans les logiciels

les parcours d'autonomie temporelle en tenant compte des sorties du marché du travail, et j'examine les liens entre cette sortie et les indicateurs d'autonomie temporelle retenus à partir de statistiques descriptives et de régressions logistiques sur les hommes et les femmes distinctement (les femmes étant plus susceptibles d'être concernées par la sortie de l'emploi).

6.2.3 Approche qualitative

Tandis que les biais de sélection peuvent biaiser les résultats statistiques et en limiter la portée, ils constituent au contraire un phénomène riche à étudier de manière qualitative. Les entretiens permettent d'interroger la façon dont les individus perçoivent et restituent leurs motivations et leurs décisions, et peuvent donc permettre de comprendre ce qui conduit (ou non) une femme ou un homme à poursuivre une carrière plutôt qu'une autre. Ils permettent également d'étudier les changements d'autonomie temporelle de manière contextualisée, en tenant compte des parcours de vie des individus au-delà des seules « variables explicatives » identifiées *a priori* comme pertinentes pour les expliquer.

À partir du corpus de 31 enquêtés et enquêtées, j'identifie quatre façons dont l'autonomie temporelle façonne les trajectoires professionnelles des individus : le « choix » anticipé de l'autonomie (soit, l'auto-sélection dans certaines formes d'autonomie) ; les reconversions vers plus d'autonomie temporelle, suite à l'alourdissement des contraintes familiales ; les reconversions vers moins d'autonomie temporelle, suite à l'allègement des contraintes familiales ; et enfin, les formes et parcours d'autonomie temporelle imposés. Je restitue pour chaque situation le parcours d'enquêtés et enquêtées qui l'incarnent.

statistiques et est très exigeante en termes de calculs (Verbeek et Nijman, 1992).

6.3 Les effets des caractéristiques professionnelles et familiales sur les changements d'autonomie temporelle

6.3.1 Autonomie temporelle et activité

Cette première sous-partie vise à décrire les changements d'autonomie temporelle entre les enquêtes 2013 et 2019, et l'ampleur du phénomène de sortie de l'emploi selon l'autonomie temporelle des individus. Le tableau 6.2 présente l'évolution des cinq indicateurs d'autonomie temporelle retenus pour les hommes et les femmes entre 2016 et 2019, et rend compte d'une relative stabilité de certaines conditions de travail d'une année sur l'autre.

Près de deux tiers des femmes qui avaient des horaires imposés et qui ne pouvaient pas s'absenter librement en 2016 sont dans la même situation en 2019. Pour les hommes, ces tendances sont similaires, mais on observe néanmoins des gains d'autonomie plus importants en termes de choix des horaires et des absences : là où 59,5% des femmes ont des horaires imposés et 62,7% n'ont pas la possibilité de s'absenter librement aux deux dernières vagues d'enquête, ce n'est le cas que de, respectivement, 51,5% et 52,1% des hommes. Les femmes sont également légèrement moins nombreuses à conserver leur autonomie que les hommes sur ces deux indicateurs, avec notamment 75,9% des femmes qui peuvent s'absenter librement en 2016 et 2019 contre 81,4% des hommes.

Le caractère prévisible ou non des horaires semble quant à lui être une forme d'autonomie beaucoup plus stable pour les individus qui en ont toujours bénéficié, et beaucoup moins stable pour ceux qui n'en bénéficiaient pas : seuls 26,8% des femmes et 35,7% des hommes ont

des horaires inconnus pour la semaine suivante aux deux dates d'enquête, tandis que 87,5% des femmes et des hommes ont des horaires prévisibles aux deux dates d'enquête. On peut remarquer qu'en termes de prévisibilité horaire, ainsi qu'en termes de contrôle de présence, les hommes sont plus nombreux à conserver leurs contraintes que les femmes, à l'inverse du choix des horaires et de la possibilité de s'absenter. Il convient néanmoins de rappeler que si l'imprévisibilité des horaires est souvent imposée aux travailleurs et travailleuses occupant des positions subalternes (Henly et Lambert, 2014; Clawson et Gerstel, 2014), le chapitre 2 a montré qu'elle pouvait également constituer une forme d'autonomie lorsqu'elle est associée à la libre détermination des horaires (pour des cadres, des chercheurs ou des chercheuses qui n'auraient pas à connaître et donc à décider de leurs horaires en avance par exemple) : la sur-représentation des hommes dans l'imprévisibilité des horaires ne signifie donc pas nécessairement qu'ils sont moins autonomes que les femmes.

Enfin, la stabilité du lieu de travail varie sensiblement selon le lieu. Tandis que 63,5% des femmes (resp. 62,4% des hommes) continuent de travailler dans un lieu variable (par exemple, chez des clients ou patients, sur la route), et 89,4% (resp. 87,1%) continuent de travailler dans un lieu fixe hors domicile (par exemple, dans un bureau), seules 18,7% des femmes travaillent à domicile aux deux dates d'enquête. Cette proportion diminue à 5,5% pour les hommes. Cela suggère que le fait de travailler exclusivement à domicile est une condition de travail beaucoup moins permanente, et donc, plus circonstancielle, que le fait de travailler dans un bureau extérieur par exemple (en 2019), et la grande majorité des travailleurs et travailleuses à domicile en 2016 travaillent dans un lieu fixe extérieur en 2019 (respectivement 72,3% pour les femmes et 88,7% pour les hommes).

6.3. LES EFFETS DES CARACTÉRISTIQUES PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES SUR LES CHANGEMENTS D'AUTONOMIE TEMPORELLE

TABLE 6.2 – Distribution des indicateurs d'autonomie temporelle en 2019 selon l'autonomie temporelle en 2016

	Horaires imposés	Horaires libres	Sortie	Total
Femmes				
Horaires imposés	59.47	31.25	9.28	100.00
Horaires libres	28.93	63.85	7.21	100.00
Ensemble	51.27	40.01	8.72	100.00
Hommes				
Horaires imposés	51.46	42.01	6.53	100.00
Horaires libres	28.23	66.42	5.35	100.00
Ensemble	44.50	49.33	6.18	100.00
	Abs. non libre	Absence libre	Sortie	Total
Femmes				
Abs. non libre	62.67	27.04	10.29	100.00
Absence libre	16.51	75.84	7.65	100.00
Ensemble	35.35	55.92	8.72	100.00
Hommes				
Abs. non libre	52.10	39.40	8.50	100.00
Absence libre	13.60	81.40	5.00	100.00
Ensemble	26.53	67.30	6.18	100.00
	Horaires inconnus	Horaires connus	Sortie	Total
Femmes				
Hor. inconnus	26.84	64.69	8.47	100.00
Hor. connus	3.73	87.53	8.74	100.00
Ensemble	4.82	86.46	8.72	100.00
Hommes				
Hor. inconnus	32.52	58.48	9.01	100.00
Hor. connus	6.66	87.46	5.88	100.00
Ensemble	9.12	84.70	6.18	100.00
	Contrôle	Pas de contrôle	Sortie	Total
Femmes				
Contrôle	62.61	28.55	8.84	100.00
Pas de contrôle	19.52	71.85	8.63	100.00
Ensemble	39.21	52.06	8.72	100.00
Hommes				
Contrôle	69.52	23.08	7.40	100.00
Pas de contrôle	19.04	75.85	5.11	100.00
Ensemble	42.62	51.20	6.18	100.00

	Lieu variable	Lieu fixe hors dom.	À domicile	Sortie	Total
Femmes					
Lieu variable	63.46	24.75	0.51	11.28	100.00
Lieu fixe hors dom.	1.57	89.42	0.38	8.62	100.00
À domicile	1.31	72.28	18.65	7.76	100.00
Ensemble	5.85	83.24	2.18	8.72	100.00
Hommes					
Lieu variable	62.43	27.90	0.89	8.79	100.00
Lieu fixe hors dom.	6.71	87.08	0.48	5.73	100.00
À domicile	1.83	88.71	5.52	3.94	100.00
Ensemble	16.35	76.64	0.83	6.18	100.00

Source : enquêtes CDT 2016 et 2019.

Champ : ensemble des salariés et salariées ayant répondu aux trois vagues d'enquêtes, soit 10317 individus.

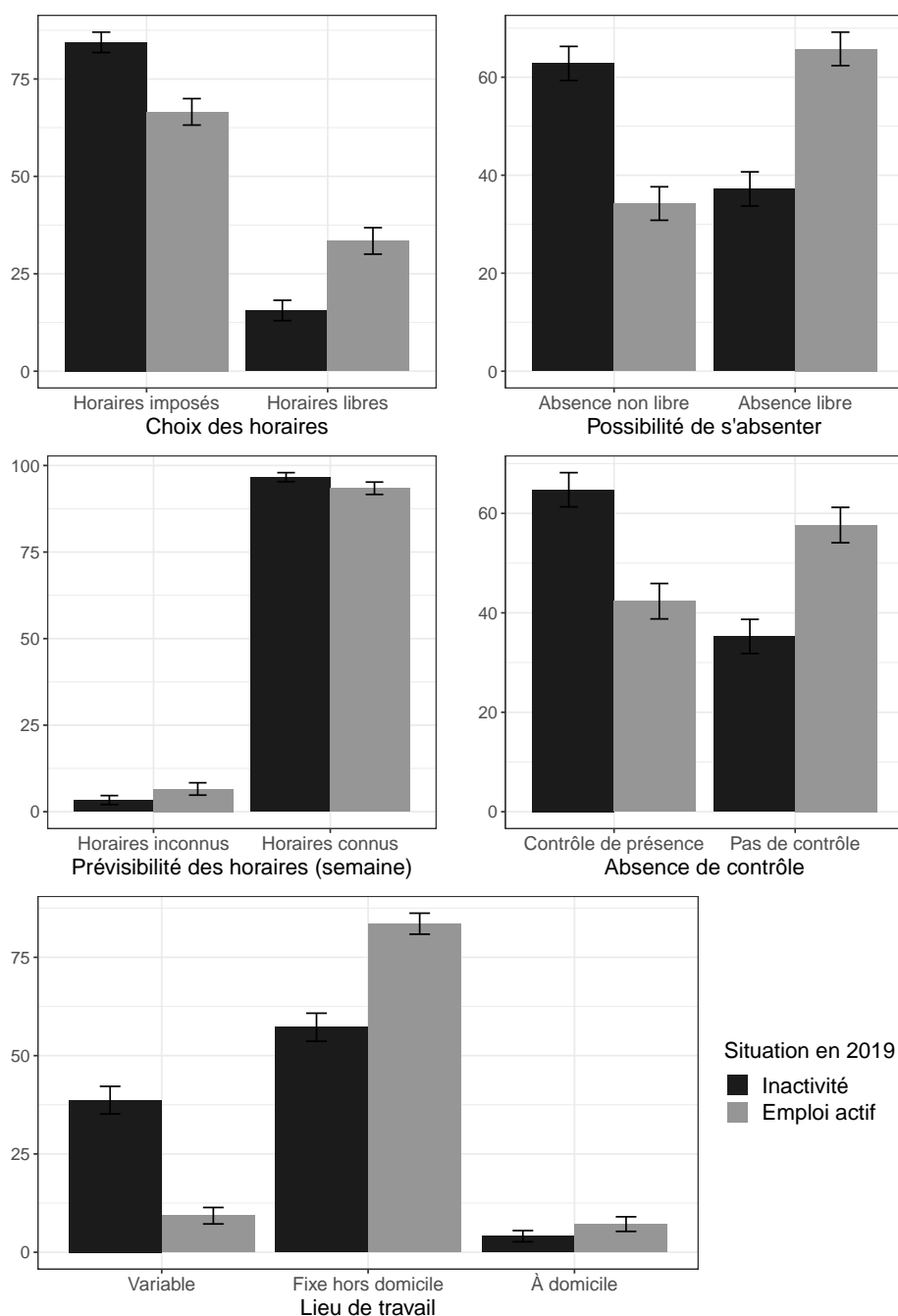
La situation d'emploi des hommes et des femmes évolue également différemment entre 2016 et 2019. Parmi l'ensemble des individus étant devenus inactifs entre 2016 et 2019, 57,5% sont des femmes, ce qui se reflète dans les proportions plus élevées de femmes sortant de l'emploi dans les tris croisés présentés plus haut. Pour autant, les liens entre la sortie de l'emploi plus importante des femmes et leurs formes d'autonomie temporelle ne semblent ni particulièrement forts, ni significatifs. Les résidus de Pearson calculés sur les tris croisés étudiés ici sont systématiquement compris entre -1 et 1, et lorsque l'on modélise la probabilité des femmes de sortir de l'emploi selon leurs formes d'autonomie temporelle, aucun des indicateurs n'est statistiquement significatif (voir tableau 8.20). Pour les hommes, seule la possibilité de s'absenter semble significativement liée au fait de devenir inactif, mais elle joue négativement, ce qui irait dans le sens inverse d'une sortie de l'emploi liée à un manque d'autonomie. En revanche, deux facteurs jouent significativement sur le fait de devenir inactive pour les femmes : le niveau de revenu (un niveau de revenu plus faible joue positivement sur la sortie de l'emploi, et inversement), et le nombre de naissances vécues entre 2016 et 2019. Si l'on distingue, dans l'échantillon du panel réduit aux vagues de 2016 et 2019, entre les individus

6.3. LES EFFETS DES CARACTÉRISTIQUES PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES SUR LES CHANGEMENTS D'AUTONOMIE TEMPORELLE

ayant et n'ayant pas eu de nouvel enfant entre les deux dates d'enquête, les liens entre les formes d'autonomie temporelle en 2016 et l'inactivité en 2019 semblent s'intensifier.

La figure 6.1 rend compte de la distribution des indicateurs d'autonomie temporelle en 2016 selon le statut d'activité des individus en 2019, pour les personnes ayant eu (au moins) un enfant entre ces deux dates. Tandis que 66,6% des individus toujours en activité en 2019 avaient des horaires imposés en 2016, c'est le cas de 84,4% des individus devenus inactifs entre 2016 et 2019. Parmi les individus toujours actifs en 2019, seuls 34,2% n'avaient pas la possibilité de s'absenter librement et 42,3% subissaient un contrôle de présence en 2016, contre respectivement 62,8% et 64,7% des individus devenus inactifs. Les faibles échantillons ne permettent pas de tester la significativité de ces croisements pour les femmes uniquement (seules 49 femmes étant devenues inactives ont accouché entre les deux enquêtes), mais ces tendances laissent entendre qu'une faible autonomie temporelle (plus spécifiquement, ne pas choisir ses horaires, ne pas pouvoir s'absenter librement ou subir un contrôle de présence) pourrait accélérer la sortie de l'emploi des femmes ayant (au moins) un enfant de moins de trois ans.

Pour autant, les femmes, y compris contraintes, restent majoritairement en emploi après une naissance, et il n'est pas évident de savoir si cette naissance peut leur permettre d'avoir accès à davantage d'autonomie temporelle, et sous quelle(s) forme(s).



Source : Enquête *CDT 2016 et 2019*.

Champ : ensemble des salariés et salariées en 2016 ayant répondu à l'enquête en 2019 (y compris les individus étant devenus inactifs) et ayant eu un enfant entre 2016 et 2019, soit 1048 individus.

FIGURE 6.1 – Distribution de l'autonomie temporelle en 2016 selon la situation d'emploi en 2019 pour les personnes ayant eu un enfant entre 2016 et 2019

6.3.2 Les déterminants de l'autonomie temporelle des femmes

Les femmes ont plus ou moins accès aux cinq formes d'autonomie temporelle selon leur situation familiale et professionnelle. Pour une femme, en 2019, le fait d'avoir (au moins) un enfant de moins de 3 ans ou de plus de 3 ans n'est pas significativement associé à la possibilité de choisir ses horaires, de s'absenter librement ou de ne pas subir de contrôle de présence (voir tableau 6.3). En revanche, avoir un enfant de moins de 3 ans (plutôt que ne pas en avoir) double les chances d'une femme d'avoir des horaires prévisibles pour la semaine suivante (plutôt que de ne pas en avoir), tandis qu'avoir un enfant de plus de 3 ans augmente ces chances de 52%. Ces résultats valent toutes choses égales par ailleurs, mais peuvent refléter deux types de mécanismes : un changement de conditions de travail dans un emploi existant, ou un changement de poste. Dans le premier cas, la naissance d'un enfant ou la scolarisation d'un enfant pourraient conduire l'employeur à accorder plus de prévisibilité horaire à son employée ; dans le second cas, une femme avec un (des) jeune(s) enfant(s) pourrait changer de poste pour gagner en prévisibilité horaire. Dans les deux cas, le gain en prévisibilité horaire dont bénéficie une mère de jeunes enfants peut rendre compte d'un besoin accru face aux contraintes des horaires de garde d'enfant ou de l'école.

Une femme dont l'enfant a plus de 3 ans voit aussi ses chances de travailler exclusivement à domicile augmenter de 157% (voir tableau 6.4). Ce résultat peut refléter une auto-sélection dans le travail à domicile, ou un ajustement contraint, lié à l'impossibilité pour une femme de continuer à travailler en dehors de son domicile tout en devant s'occuper d'(au moins) un enfant en bas-âge. Les effectifs sont néanmoins plus réduits pour ce modèle que pour les précédents, à hauteur de 568 femmes qui connaissent un changement de lieu de travail dans un sens (d'un lieu fixe hors domicile à un lieu variable) ou dans l'autre (d'un lieu fixe hors

domicile au domicile), et invitent à interpréter ces chiffres avec prudence.

La situation conjugale peut également être associée à plus ou moins d'autonomie temporelle pour les femmes : par rapport à une femme en couple bi-actif, une femme qui vit seule voit ses chances de pouvoir choisir ses horaires (plutôt que de ne pas les choisir) augmenter de 37%, et celles d'avoir des horaires prévisibles augmenter de 85%. Ces gains d'autonomie pourraient être liés à un investissement professionnel accru (ou perçu comme accru par un employeur) pour une femme vivant seule, qui serait récompensé par davantage d'autonomie sur les horaires.

TABLE 6.3 – Modèles à effets fixes sur quatre indicateurs d'autonomie temporelle pour les femmes (odds-ratio)

	Pouvoir choisir ses horaires	Pouvoir s'absenter	Connaître ses horaires	Ne pas avoir de contrôle de présence
<i>Naissance et avancée en âge des enfants</i>				
Nb enfants < 3 ans	0.94 (0.14)	0.94 (0.14)	1.98** (0.64)	1.14 (0.17)
Nb enfants 3-11 ans	1.05 (0.09)	0.94 (0.09)	1.52** (0.31)	0.99 (0.09)
<i>Type de ménage</i>				
Personne seule	1.37* (0.24)	1.17 (0.2)	1.85* (0.68)	1.12 (0.18)
Couple mono-actif	1.03 (0.18)	0.85 (0.15)	1.83 (0.68)	1.07 (0.19)
Autre ménage	1.27 (0.26)	1.33 (0.29)	1.94 (0.86)	0.84 (0.19)
<i>Groupe d'âge</i>				
Moins de 25 ans	0.38** (0.15)	0.38*** (0.13)	1.12 (0.76)	0.53* (0.18)
25-34 ans	1.04 (0.15)	0.81 (0.12)	0.79 (0.28)	1.17 (0.17)
45-54 ans	0.89 (0.11)	1.06 (0.13)	0.85 (0.23)	1.1 (0.14)
<i>Groupe socio-professionnel</i>				
Cadres, profs. int. sup.	2.69*** (0.88)	1.6 (0.54)	2.21 (1.78)	1.58 (0.5)
Profs. inter.	1.83*** (0.41)	1.61* (0.4)	0.62 (0.33)	1.2 (0.28)
Ouvrières	3.08** (1.72)	2.43* (1.28)	0.49 (0.4)	0.17*** (0.11)

6.3. LES EFFETS DES CARACTÉRISTIQUES PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES SUR LES CHANGEMENTS D'AUTONOMIE TEMPORELLE

	Pouvoir choisir ses horaires	Pouvoir s'absenter	Connaître ses horaires	Ne pas avoir de contrôle de présence
<i>Secteur</i>				
Industrie manuf.	0.96 (0.31)	0.5** (0.17)	1.72 (1.29)	1.07 (0.37)
Secteur primaire	2.25 (1.28)	1.04 (0.7)	1.41 (0.98)	2.16 (1.42)
Construction	1.65 (1)	2.61 (1.93)	2.33 (2.13)	2.26 (1.67)
Transport, poste	0.96 (0.52)	0.37** (0.19)	1.5 (1.85)	0.91 (0.48)
Services financiers	1.14 (0.37)	0.75 (0.25)	1.85 (1.69)	1.24 (0.43)
Info, arts, spect.	1.02 (0.44)	1.05 (0.48)	1.24 (0.76)	1.17 (0.54)
Enseignement	1.27 (0.52)	0.6 (0.25)	0.69 (0.64)	1.22 (0.5)
Santé	1.74 (0.62)	0.51* (0.18)	1.5 (1.1)	0.92 (0.34)
Admin. pub., défense	1.98* (0.71)	0.87 (0.31)	0.25** (0.14)	0.9 (0.35)
Héber., restau., autres	1.33 (0.49)	0.51* (0.2)	0.34* (0.19)	1.26 (0.49)
<i>Taille de l'établissement</i>				
1 pers	1.73** (0.37)	1.35 (0.29)	0.61 (0.28)	2.57*** (0.54)
2-10 pers	1.36 (0.26)	0.88 (0.16)	0.41** (0.16)	2.1*** (0.38)
50-199 pers	1.07 (0.15)	1.14 (0.16)	1.59 (0.49)	1.05 (0.14)
200-499 pers	1.67*** (0.29)	0.9 (0.16)	0.92 (0.36)	0.82 (0.15)
500+ pers	1.35* (0.24)	1.03 (0.18)	0.96 (0.37)	0.89 (0.15)
<i>Statut dans l'emploi</i>				
Public (État)	0.76 (0.19)	0.93 (0.22)	0.7 (0.41)	2.41*** (0.57)
Public (collectivité)	0.97 (0.21)	0.89 (0.19)	3.35** (1.92)	1.9*** (0.41)
Particulier	2.07 (1.05)	1.62 (0.8)	0.96 (0.8)	9.06*** (6.05)
<i>Vague d'enquête</i>				
2013	0.5*** (0.06)	1.1 (0.14)	0.81 (0.22)	0.92 (0.12)
2016	0.3*** (0.03)	0.88 (0.08)	1.03 (0.2)	0.83** (0.07)

Source : enquêtes CDT 2013, 2016 et 2019.

Champ : ensemble des femmes entre 20 et 49 ans à chaque vague d'enquête, ayant répondu aux trois vagues d'enquête et étant restées actives et en emploi salarié. La restriction d'âge implique une sortie des femmes de plus de 50 ans au fil des vagues. La taille des échantillons est de 3050 en 2019 (année de référence), 3643 en 2016 et 4273 en 2013. La nature déséquilibrée des données ne pose pas de problème computationnel et ne perturbe pas les résultats par rapport à une restriction de l'échantillon aux 3050 femmes ayant entre 20 et 49 ans en 2019 uniquement, et permet de conserver un plus grand nombre d'individus.

Note : *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01. L'individu de référence est une femme qui n'a pas d'enfants de moins de 11 ans, en couple bi-actif, de 35 à 44 ans, employée, travaillant dans le secteur du commerce dans un établissement privé de 10 à 49 personnes, en 2019. Pour tous les indicateurs, la modalité de référence est de ne pas disposer de la forme d'autonomie en question (ne pas choisir ses horaires, ne pas pouvoir s'absenter...). Lecture : toutes choses égales par ailleurs, une femme qui vit seule en 2019 a 1,37 fois plus de chances qu'une femme en couple bi-actif de pouvoir choisir ses horaires plutôt que de ne pas le pouvoir. Cela revient à dire que ses chances augmentent de 37% (odds-ratio - 1). Une femme de moins de 25 ans a 0,38 fois plus de chances qu'une femme de 35 à 44 ans de pouvoir choisir ses horaires plutôt que de ne pas le pouvoir : ses chances diminuent de 62% (1 - odds-ratio).

Avoir moins de 25 ans est généralement lié à une perte d'autonomie par rapport au fait d'avoir entre 35 et 44 ans en termes de choix des horaires, de la possibilité de s'absenter et de la prévisibilité des horaires, mais le fait d'avancer en âge n'est pas significativement associé à des gains d'autonomie.

En termes de caractéristiques professionnelles, il apparaît que les indicateurs d'autonomie temporelle qui ne sont pas significativement liés aux naissances ou à l'avancée en âge des enfants sont significativement liés au groupe socio-professionnel, et inversement. Par rapport à une femme employée, une femme cadre voit ses chances de pouvoir choisir ses horaires (plutôt que de ne pas les choisir) augmenter de 169%, mais elle est drastiquement plus susceptible de travailler dans un lieu variable plutôt que fixe ; tandis que devenir profession intermédiaire augmente les chances d'une femme de pouvoir choisir ses horaires de 83%, et augmente de 61% celles de pouvoir s'absenter librement. De façon plus surprenante, une femme ouvrière plutôt qu'employée a plus de 3 fois plus de chances de pouvoir choisir ses horaires plutôt que de ne pas les choisir, et plus de 2 fois plus de chances de pouvoir s'absenter librement plutôt que de ne pas le pouvoir. Ce résultat n'est pas dépendant du secteur retenu comme catégorie de référence (le commerce), et suggère que les femmes ouvrières sont plus avantagées que les femmes employées en termes d'autonomie temporelle, toutes choses égales par ailleurs.

Indépendamment du groupe socio-professionnel des enquêtées, le secteur d'activité peut être synonyme de gain ou de perte d'autonomie selon l'indicateur d'autonomie retenu. Les chances des femmes travaillant dans l'administration publique de pouvoir choisir leurs horaires (plutôt que de ne pas le pouvoir) augmentent de 98% par rapport aux femmes dans le secteur du commerce, mais leurs chances de connaître leurs horaires diminuent de 75%. Toujours par rapport au secteur du commerce, de nombreux secteurs entraînent des pertes

6.3. LES EFFETS DES CARACTÉRISTIQUES PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES SUR LES CHANGEMENTS D'AUTONOMIE TEMPORELLE

d'autonomie pour les femmes : les secteurs de l'industrie manufacturière, du transport, de la santé et de l'hébergement, restauration et autres services diminuent leurs chances de pouvoir s'absenter librement (plutôt que de ne pas le pouvoir) de 49% à 63%, et ce dernier secteur est également associé à une moindre probabilité d'avoir des horaires prévisibles. Pour ce qui est du lieu de travail, de nombreux secteurs sont associés à une hausse des chances de travailler dans un lieu variable plutôt que dans un lieu fixe hors domicile (notamment, le secteur primaire, le transport, les services financiers, la santé et l'administration publique et défense), mais seules 133 femmes travaillent dans un lieu variable en 2019, ce qui invite à interpréter ce chiffre avec prudence.

On observe enfin une variation des probabilités d'être autonome (plutôt que pas) sur tel ou tel indicateur selon la taille de l'établissement et le statut dans l'emploi. Les femmes travaillant pour une seule personne (taille de l'établissement) ont 1,7 fois plus de chances de choisir leurs horaires plutôt que de ne pas les choisir par rapport aux femmes travaillant dans un établissement de 10 à 49 personnes. Les femmes travaillant auprès d'un particulier (statut dans l'emploi) voient également augmenter leurs chances de travailler dans un lieu variable (plutôt que fixe hors domicile), et de ne pas subir de contrôle de présence (plutôt que d'en subir). Le secteur privé (modalité de référence) spécifiquement semble favoriser le contrôle de présence, toutes les autres modalités étant positivement associées à l'absence de contrôle. Être salariée des collectivités locales favorise la prévisibilité horaire, et travailler dans un établissement de 2 à 10 personnes la limite.

TABLE 6.4 – Modèle multinomial à effets fixes sur le lieu de travail des femmes (odds-ratio)

	Travailler dans un lieu variable	Travailler à domicile
<i>Naissance et avancée en âge des enfants</i>		
Nb enfants < 3 ans	0,58 (0,27)	2,04 (1,08)
Nb enfants 3-11 ans	0,83 (0,22)	2,57*** (0,89)
<i>Type de ménage</i>		
Personne seule	0,86 (0,39)	0,82 (0,5)
Couple mono-actif	1,15 (0,59)	0,7 (0,43)
Autre ménage	1,16 (0,93)	0,26* (0,2)
<i>Âge</i>		
Moins de 25 ans	0,68 (0,72)	1,09 (1,6)
25-34 ans	2,1 (1,08)	0,62 (0,31)
45-54 ans	1,59 (0,65)	0,65 (0,29)
<i>Groupe socio-professionnel</i>		
Cadres et profs. intell. sup.	21,28* (35,32)	0,78 (1,51)
Profs. inter.	2,1 (1,81)	0,27 (0,47)
Ouvrières	0,43 (0,61)	0 (0,01)
<i>Secteur</i>		
Industrie manuf.	0,53 (0,54)	2,59 (2,83)
Secteur primaire	29,33** (39,93)	9,57 (746295,2)
Construction	14,16 (24,26)	n.s. (n.s.)
Transport, poste	52,72*** (71,94)	n.s. (n.s.)
Services financiers	47,21*** (59,89)	0,86 (1,07)
Info, arts, spect.	4,33 (5,45)	9,49 (19,39)
Enseignement	0,57 (0,86)	2,27 (3,22)
Santé	7,27* (7,99)	5,32 (8,52)
Admin. pub., défense	31,75*** (38,95)	2,67 (3,65)
Héber., restau., autres	2,11 (2,5)	0,02** (0,03)
<i>Taille de l'établissement</i>		
1 pers	0,79 (0,45)	0,72 (0,54)
2-9 pers	0,16*** (0,11)	1,29 (0,69)
50-199 pers	0,62 (0,23)	1,53 (0,71)
200-499 pers	1,22 (0,61)	2,4 (1,75)
500+ pers	0,87 (0,45)	5,43** (4,63)

6.3. LES EFFETS DES CARACTÉRISTIQUES PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES SUR LES CHANGEMENTS D'AUTONOMIE TEMPORELLE

	Travailler dans un lieu variable	Travailler à domicile
<i>Statut dans l'emploi</i>		
Public (État)	0,88 (0,65)	0,88 (0,7)
Public (collectivité)	0,4 (0,23)	0,26 (0,26)
Particulier	60,51*** (78,8)	n.s (n.s)
<i>Vague d'enquête</i>		
2013	1,84 (0,71)	31,86*** (16,05)
2016	1,9** (0,52)	56,79*** (23,7)

Source : enquêtes CDT 2013, 2016 et 2019.

Champ : ensemble des femmes entre 20 et 49 ans à chaque vague d'enquête, ayant répondu aux trois vagues d'enquête et étant restées actives et en emploi salarié, soit 3050 en 2019 (année de référence), 3643 en 2016 et 4273 en 2013.

Note : *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01. La modalité de référence pour la variable dépendante est de travailler dans un lieu fixe hors de son domicile.

Enfin, on observe des tendances liées à l'année d'enquête, confirmant des tendances observées dans les statistiques descriptives. Les probabilités de pouvoir choisir ses horaires tendent à diminuer entre 2013 et 2019, et légèrement moins entre 2016 et 2019, tandis que les probabilités de travailler dans un lieu variable ou à domicile sont plus fortes en 2013 et 2016 qu'en 2019.

6.3.3 Les déterminants de l'autonomie temporelle des hommes

La situation familiale joue différemment pour les hommes. Le fait d'avoir (au moins) un enfant de moins de 3 ans (par rapport au fait de ne pas en avoir) diminue leurs chances de pouvoir choisir leurs horaires (par rapport au fait de ne pas les choisir) de 34%, et n'est associé à aucun gain d'autonomie sur les autres indicateurs (voir tableau 6.5). Cette perte d'autonomie liée à une naissance récente peut s'interpréter comme un désinvestissement pro-

fessionnel réel ou perçu par l'employeur, s'accompagnant d'une perte de responsabilités et donc d'autonomie.

Le type de ménage n'est associé à aucune différence significative en termes de choix des horaires, possibilité de s'absenter, prévisibilité horaire ou contrôle de présence, mais le fait d'être en couple mono-actif plutôt que bi-actif augmente les chances des hommes de travailler dans un lieu variable plutôt que fixe hors domicile de 72%. Le fait de travailler dans un lieu variable est contraignant en termes d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, et son exercice peut être permis ou facilité par la présence d'une conjointe à la maison, par rapport au fait d'avoir une conjointe active qui aurait ses propres horaires et contraintes de travail.

Contrairement aux femmes, le fait d'être plus jeune (moins de 25 ans ou de 25 à 34 ans) ne joue pas significativement sur l'accès aux cinq formes d'autonomie temporelle.

TABLE 6.5 – Modèles à effets fixes sur quatre indicateurs d'autonomie temporelle pour les hommes (odds-ratio)

	Pouvoir choisir ses horaires	Pouvoir s'absenter	Connaître ses horaires	Ne pas avoir de contrôle de présence
<i>Naissance et avancée en âge des enfants</i>				
Nb enfants < 3 ans	0,66** (0,11)	0,99 (0,16)	0,81 (0,19)	1,03 (0,16)
Nb enfants 3-11 ans	0,85 (0,09)	1,13 (0,12)	0,93 (0,14)	1,01 (0,1)
<i>Type de ménage</i>				
Personne seule	1,1 (0,22)	1,14 (0,22)	0,98 (0,26)	1,09 (0,21)
Couple mono-actif	0,99 (0,19)	1,01 (0,2)	0,8 (0,21)	0,8 (0,15)
Autre ménage	0,92 (0,27)	0,9 (0,24)	0,98 (0,36)	0,88 (0,22)
<i>Groupe d'âge</i>				
Moins de 25 ans	0,89 (0,32)	1,54 (0,52)	1,4 (0,68)	1,89, (0,65)
25-34 ans	1,13 (0,19)	1,12 (0,2)	1,37 (0,35)	1,22 (0,21)
45-54 ans	0,98 (0,14)	1 (0,15)	0,88 (0,2)	0,85 (0,13)

6.3. LES EFFETS DES CARACTÉRISTIQUES PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES SUR LES CHANGEMENTS D'AUTONOMIE TEMPORELLE

	Pouvoir choisir ses horaires	Pouvoir s'absenter	Connaître ses horaires	Ne pas avoir de contrôle de présence
<i>Groupe socio-professionnel</i>				
Cadres et profs. int. sup.	2,78** (1,14)	1,69 (0,72)	0,12*** (0,1)	2,02 (0,87)
Profs. inter.	1,15 (0,36)	1,03 (0,33)	0,39 (0,28)	1,01 (0,33)
Ouvriers	0,66 (0,24)	1,51 (0,49)	0,59 (0,41)	0,93 (0,31)
<i>Secteur d'activité</i>				
Industrie manuf.	1,21 (0,36)	1,17 (0,34)	1,05 (0,4)	1,03 (0,32)
Secteur primaire	1,43 (0,61)	2,37* (1,16)	2,01 (1,26)	0,66 (0,3)
Construction	1,8 (0,68)	0,73 (0,28)	0,56 (0,28)	0,81 (0,32)
Transport, poste	1,14 (0,5)	1,06 (0,39)	0,82 (0,4)	0,73 (0,32)
Services financiers	1,64 (0,58)	0,53* (0,19)	1,21 (0,55)	1,35 (0,48)
Info, arts, spect.	2,76** (1,15)	1,42 (0,67)	0,74 (0,41)	1,78 (0,73)
Enseignement	0,86 (0,43)	0,41* (0,2)	1,72 (1,39)	1,28 (0,68)
Santé	1,02 (0,5)	0,81 (0,38)	6,6** (5,76)	2,39* (1,22)
Admin. pub., défense	1,43 (0,55)	0,5* (0,2)	4,54** (3,12)	1,14 (0,44)
Héber., restau., autres	1,94 (0,92)	0,6 (0,27)	0,27* (0,2)	1,95 (0,9)
<i>Taille de l'établissement</i>				
1 pers	1,1 (0,28)	0,67 (0,18)	0,53 (0,21)	1,95** (0,55)
2-9 pers	0,98 (0,21)	1,1 (0,24)	1,12 (0,34)	0,59*** (0,12)
50-199 pers	0,94 (0,15)	0,85 (0,14)	0,93 (0,22)	0,64*** (0,1)
200-499 pers	0,67** (0,13)	0,82 (0,16)	0,98 (0,29)	0,62** (0,12)
500+ pers	0,71* (0,14)	0,70* (0,15)	0,90 (0,29)	0,51*** (0,1)
<i>Statut dans l'emploi</i>				
Public (État)	1,02 (0,33)	1,61 (0,49)	4,80** (3,12)	0,70 (0,21)
Public (collectivité)	1,5 (0,53)	2,02** (0,67)	0,72 (0,48)	0,73 (0,23)
Particulier	0,26 (0,33)	1,52 (1,35)	2,37 (2,61)	0,87 (0,79)
<i>Vague d'enquête</i>				
2013	0,37*** (0,05)	0,77* (0,11)	0,63** (0,13)	0,79* (0,11)
2016	0,28*** (0,03)	0,74*** (0,08)	0,98 (0,15)	1,00 (0,1)

Source : enquêtes CDT 2013, 2016 et 2019.

Champ : ensemble des hommes entre 20 et 49 ans à chaque vague d'enquête, ayant répondu aux trois vagues d'enquête et étant restés actifs et en emploi salarié. La taille des échantillons est de 2286 en 2019 (modalité de référence), 2752 en 2016 et 3209 en 2013.

Note : *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01. L'individu de référence est un homme qui n'a pas d'enfants de moins de 11 ans, en couple bi-actif, de 35 à 44 ans, employé, travaillant dans le secteur du commerce dans un établissement privé de 10 à 49 personnes, en 2019. Pour tous les indicateurs, la modalité de référence est de ne pas disposer de la forme d'autonomie en question (ne pas choisir ses horaires, ne pas pouvoir s'absenter...). Lecture : toutes choses égales par ailleurs, un homme qui a un enfant de moins de 3 ans en 2019 a 0,66 fois plus de chances qu'un homme qui n'en a pas de pouvoir choisir ses horaires plutôt que de ne pas le pouvoir. Cela revient à dire que ses chances diminuent de 34% (1 - odds-ratio). Un homme cadre a 2,78 fois plus de chances qu'un homme employé de pouvoir choisir ses horaires plutôt que de ne pas le pouvoir : ses chances augmentent de 178% (odds-ratio - 1).

Les caractéristiques professionnelles sont globalement plus significatives que les caractéristiques familiales pour les hommes. Comme pour une femme, être cadre plutôt qu'employé favorise le fait de pouvoir choisir ses horaires plutôt que de ne pas le pouvoir ; en revanche, contrairement à une femme, être cadre diminue les chances d'un homme de connaître ses horaires pour la semaine suivante de 88% par rapport au fait d'être employé.

Tandis que les chances d'une femme de pouvoir choisir ses horaires augmentent, et celles de pouvoir connaître ses horaires diminuent lorsqu'elle travaille dans le secteur de l'administration publique et défense, ce n'est pas le cas pour un homme, qui n'y gagne pas en termes de choix des horaires mais a plus de 4 fois plus de chances de pouvoir connaître ses horaires par rapport au secteur du commerce. Le seul changement de secteur qui augmente les chances d'un homme de pouvoir choisir ses horaires est celui de l'information, des arts et des spectacles, où un homme a 2,8 fois plus de chances de pouvoir choisir ses horaires plutôt que de ne pas le pouvoir, par rapport au secteur du commerce. Comme pour une femme, de nombreux secteurs diminuent les chances d'un homme de pouvoir s'absenter librement, mais pas les mêmes secteurs, et certains augmentent ces chances : le secteur primaire favorise la possibilité de pouvoir s'absenter, tandis que les secteurs des services financiers, de l'enseignement et de l'administration publique et défense la limitent. Enfin, pour un homme, travailler dans le secteur de la santé multiplie par 6 ses chances de connaître ses horaires (plutôt que de ne pas les connaître), et par plus de 2 ses chances de ne pas avoir de contrôle de présence.

Travailler dans un grand établissement diminue les chances d'un homme de choisir ses horaires (plutôt que de ne pas le pouvoir) d'au moins 29%. Les variations de taille d'établissement sont significativement liées au fait de ne plus avoir de contrôle de présence, mais de façon non linéaire : si le fait de travailler pour une seule personne est positivement associé au fait de ne pas avoir de contrôle de présence, travailler dans un établissement de plus de 2

6.3. LES EFFETS DES CARACTÉRISTIQUES PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES SUR LES CHANGEMENTS D'AUTONOMIE TEMPORELLE

personnes est systématiquement lié à une perte d'autonomie par rapport au fait de travailler dans un établissement de 10 à 49 personnes (modalité de référence).

Être ouvrier plutôt qu'employé ou travailler dans le secteur de la construction ou de la santé plutôt que du commerce sont autant de facteurs qui augmentent les chances d'un homme de travailler dans un lieu variable plutôt que fixe (voir tableau 6.6).

TABLE 6.6 – Modèle multinomial à effets fixes sur le lieu de travail des hommes (odds-ratio)

	Travailler dans un lieu variable	Travailler à domicile
<i>Naissance et avancée en âge des enfants</i>		
Nb enfants < 3 ans	1,17 (0,3)	1,42 (0,8)
Nb enfants 3-11 ans	1,21 (0,21)	1,59 (0,61)
<i>Type de ménage</i>		
Personne seule	1,3 (0,44)	2,53 (2,01)
Couple mono-actif	1,72* (0,55)	0,53 (0,47)
Autre ménage	0,71 (0,3)	0,72 (0,96)
<i>Groupe d'âge</i>		
Moins de 25 ans	1,25 (0,69)	0 (0)
25-34 ans	1,39 (0,4)	0,78 (0,45)
45-54 ans	0,91 (0,22)	1,22 (0,65)
<i>Groupe socio-professionnel</i>		
Cadres et profs. intell. sup.	0,8 (0,59)	0,69 (1,27)
Profs. inter.	1,95 (1,06)	0,33 (0,62)
Ouvriers	2,93** (1,58)	0,07 (0,16)

CHAPITRE 6. AUTONOMIE TEMPORELLE ET PARCOURS DE VIE

	Travailler dans un lieu variable	Travailler à domicile
<i>Secteur d'activité</i>		
Industrie manuf.	0,97 (0,43)	4,13 (12,54)
Secteur primaire	1,01 (0,63)	n.s. (n.s.)
Construction	2,74** (1,31)	0 (0,04)
Transport, poste	1,71 (0,98)	
Services financiers	1,51 (0,76)	0,9 (1,46)
Info, arts, spect.	0,42 (0,34)	0,5 (0,8)
Enseignement	0,43 (0,59)	3,35 (6,34)
Santé	6,01* (5,77)	9,21 (18,71)
Admin. pub., défense	1,59 (0,83)	2,46 (5,07)
Héber., restau., autres	0,35 (0,33)	38,91 (96,31)
<i>Taille d'établissement</i>		
1 pers	1,6 (0,52)	1,07 (1,28)
2-9 pers	1,63 (0,52)	0,21** (0,15)
50-199 pers	1,05 (0,25)	0,63 (0,35)
200-499 pers	1,03 (0,34)	0,75 (0,45)
500+ pers	1,56 (0,5)	0,91 (0,63)
<i>Statut dans l'emploi</i>		
Public (État)	0,81 (0,41)	3,26 (3,85)
Public (collectivité)	0,99 (0,51)	5,25 (5,95)
Particulier	n.s. (n.s.)	n.s. (n.s.)
<i>Vague d'enquête</i>		
2013	1,1 (0,26)	22,71*** (13,37)
2016	0,88 (0,14)	42,95*** (21,44)

Source : enquêtes CDT 2013, 2016 et 2019.

Champ : ensemble des hommes entre 20 et 49 ans à chaque vague d'enquête, ayant répondu aux trois vagues d'enquête et étant restés actifs et en emploi salarié. La taille des échantillons est de 2286 en 2019 (modalité de référence), 2752 en 2016 et 3209 en 2013.

Note : *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01. La modalité de référence pour la variable dépendante est de travailler dans un lieu fixe hors domicile.

Par rapport à une femme, il apparaît donc que l'autonomie temporelle d'un homme est moins sensible à la situation familiale, et varie différemment en fonction des caractéristiques professionnelles. Elle semble également plus sensible à la situation conjoncturelle, mesurée par l'année d'enquête. On retrouve une tendance similaire pour un homme et pour une femme

6.3. LES EFFETS DES CARACTÉRISTIQUES PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES SUR LES CHANGEMENTS D'AUTONOMIE TEMPORELLE

pour ce qui est du choix des horaires et du fait de travailler exclusivement à domicile, mais un homme est globalement plus susceptible de gagner en autonomie qu'une femme au fil des enquêtes, aussi bien en termes de possibilité de s'absenter (baisse de 23% en 2013 et de 26% en 2016), de prévisibilité horaire (baisse respective de 37% en 2013) ou d'absence de contrôle de présence (baisse de 21% en 2013).

6.3.4 Bilan des différences d'autonomie temporelle entre hommes et femmes

Les femmes et les hommes ne connaissent donc pas les mêmes variations d'autonomie temporelle, et celles-ci ne semblent pas générées par les mêmes caractéristiques familiales et professionnelles. Lorsqu'elles ont un enfant de moins de 3 ans, les femmes gagnent en prévisibilité horaire, mais pas les hommes. Lorsqu'elles vivent seules plutôt qu'en couple bi-actif (possiblement suite à une séparation), elles gagnent en possibilité de choisir leurs horaires et de les connaître, mais pas les hommes.

Les liens plus importants entre la situation familiale et les variations d'autonomie temporelle pour les femmes ne s'accompagnent pas d'une moindre sensibilité de leur autonomie temporelle aux changements professionnels. Par rapport au secteur du commerce, les femmes gagnent en autonomie temporelle dans le secteur de l'administration publique et la défense, et les hommes dans les secteurs de l'information, arts et spectacle, de la santé et de l'enseignement. Être cadre est synonyme d'un gain d'autonomie en termes de choix des horaires pour les hommes comme pour les femmes, mais les premiers y perdent en prévisibilité horaire, contrairement aux femmes. Travailler dans le secteur public ou être salarié d'un particulier sont, pour les hommes comme pour les femmes, synonymes de gains d'autonomie par rapport

au secteur privé.

Ces résultats « toutes choses égales par ailleurs » tiennent compte non seulement des caractéristiques professionnelles et familiales des hommes et des femmes, mais de leurs caractéristiques individuelles stables dans le temps. Si l'on considère que le désir de passer plus de temps auprès de sa famille ou l'envie de pouvoir disposer librement de son temps précèdent la première date d'enquête et n'évoluent pas entre les vagues, autrement dit, si l'on contrôle pour l'auto-sélection des femmes et des hommes dans des situations professionnelles autonomes, on observe que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de gagner en autonomie en présence d'enfants en termes de prévisibilité horaire et de lieu de travail, et que les hommes sont moins autonomes sur leurs horaires lorsqu'ils ont un jeune enfant. La plus grande autonomie des jeunes mères en contrôlant leurs préférences en termes d'autonomie et de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle suggère que les employeurs sont plus à même de leur offrir davantage d'autonomie temporelle.

Les deux formes d'autonomie dont elles sont plus susceptibles de disposer sont par ailleurs typiques des configurations d'autonomie temporelle plus féminines : le travail à domicile est typique des « contraintes sur demande », type d'autonomie composé à 57,9% de femmes, tandis que l'absence de prévisibilité horaire est caractéristique de « l'autonomie sans prévisibilité », type d'autonomie composé à 67% d'hommes. En 2019, 93,1% des femmes connaissent leurs horaires pour la semaine suivante, contre 88,5% des hommes, tandis que 2,4% travaillent exclusivement depuis chez elles, contre seulement 0,6% des hommes (voir tableau 8.21 en annexe). Les femmes sont donc plus susceptibles de gagner en autonomie temporelle dans les formes d'autonomie dont elles sont déjà plus dotées que les hommes en moyenne. En termes de choix des horaires, de possibilité de s'absenter ou d'absence de contrôle de présence, leur configuration familiale ne semble pas liée à une hausse d'autonomie temporelle, alors même

6.3. LES EFFETS DES CARACTÉRISTIQUES PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES SUR LES CHANGEMENTS D'AUTONOMIE TEMPORELLE

qu'elles sont en moyenne moins autonomes que les hommes sur ces trois formes d'autonomie temporelle.

À l'inverse, la moins grande autonomie des jeunes pères en contrôlant leurs préférences en termes d'autonomie et de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle (les travaux montrent notamment une auto-sélection des hommes vers les métiers mieux rémunérés avec plus de responsabilité (Murray et Cutcher, 2012), qui peuvent s'accompagner d'une plus grande autonomie sur les horaires) peut suggérer que les employeurs leur accordent *moins* d'autonomie, possiblement face à un investissement professionnel perçu comme amoindri, ou qu'ils perçoivent eux-mêmes leur situation comme moins autonome par rapport à leur situation avant la naissance de leur(s) enfant(s).

Une approche statistique et générale ne permet pas, néanmoins, d'appréhender ces variations d'autonomie temporelle à l'aune du contexte particulier qui les a permises, et des motivations ou explications avancées par les individus. Comment les individus perçoivent et anticipent-ils leurs changements familiaux et professionnels en termes d'autonomie temporelle ? Le type d'autonomie temporelle dont disposent, ou pourraient disposer les hommes et les femmes, entre-t-il en jeu dans leurs décisions familiales et professionnelles, et de quelles manières ?

6.4 L'autonomie temporelle au coeur des trajectoires professionnelles ?

6.4.1 Le « choix » de l'autonomie temporelle

Lorsqu'elle analyse les motivations des « Mompreneurs », Landour observe qu'elles voient dans l'indépendance une manière de faciliter, et même, d'accorder une priorité à l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle (Landour, 2019b). L'une des raisons pour lesquelles l'indépendance leur permet de jongler entre ces deux sphères est la possibilité de travailler depuis chez elle. C'est l'argument principal avancé par Kendra lorsqu'elle explique sa reconversion professionnelle après la naissance de son fils. Kendra, qui était secrétaire administrative pendant 10 ans en Algérie avant d'emménager en France (voir chapitre 3), insiste à plusieurs reprises sur l'attrait du métier d'assistante maternelle qui est, pour elle, la possibilité de travailler depuis son domicile :

Kendra : Et là... Et là je me suis intéressée au métier de la petite enfance en fait. Je me suis dit : si plus tard j'ai un enfant, moi j'aimerais pas travailler à l'extérieur, j'aimerais bien être avec lui, dans... présente quoi. (...) Parce que des fois, [mon fils] me dit : « maman, pourquoi t'as fait ça ? », je lui dis : « écoute, quand t'étais petit, moi je voulais que je sois avec toi, que je t'accompagne à l'école, que je te ramène, je veux pas que tu manges à la cantine, je veux que tu manges à la maison » et c'est qu'est-ce que je faisais. En fait, quand il est rentré à l'école, à la maternelle, j'emmenais avec l'autorisation des parents, je leur dis : « voilà, j'ai mon fils que je vais chercher tous les midis à l'école pour qu'il puisse manger » et les parents, ça les dérangeait pas quoi, du moment que l'enfant avait déjà mangé, on revient, voilà, après, si je le mets au dodo, à la sieste, ça posait pas de problème. Et voilà, ça a commencé comme ça et j'ai commencé jusqu'à maintenant que ça dure.

6.4. L'AUTONOMIE TEMPORELLE AU COEUR DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES ?

Kendra découvre le métier d'assistante maternelle avant la naissance de son premier enfant, alors qu'elle est en pleine procédure administrative pour que son conjoint, né en Algérie (contrairement à elle), puisse s'installer en France. Lorsque son fils a deux ans, elle « *commence à réfléchir* » et finit par obtenir un agrément pour garder un enfant. Elle met en avant un goût pour le travail avec les enfants, qu'elle retrace notamment à son enfance (« *Déjà, j'ai de l'expérience avec ma famille, ma petite sœur, mes neveux, on a participé, le change... j'aimais bien en fait* »), mais celui-ci apparaît néanmoins secondaire, lorsqu'elle parle de son métier, par rapport à la possibilité de travailler depuis chez elle : elle « *aimerait ne pas travailler à l'extérieur* » plus généralement, avant de vouloir être plus spécifiquement assistante maternelle.

Lorsque Cyril explique la façon dont il est devenu enseignant, il met lui aussi en avant le type d'autonomie que ce métier lui permet d'obtenir, ou plutôt, le type de contraintes qu'il lui permet d'éviter dans un premier temps, avant d'ajouter, dans un second temps, ce qui l'attirait dans le fait d'être enseignant :

Cyril : Et à travers des stages à plusieurs reprises dans l'industrie, je me suis clairement rendu compte que j'avais pas envie de ce rythme de boulot et de cette qualité de vie avec une pression et des horaires de boulot à n'en plus finir. Et puis, dans le même temps pendant mes études, j'avais été animateur de colo et de centre de loisirs. Et du coup... enfin, j'aimais bien le contact avec les plus jeunes, et puis voilà, quoi. Je me suis dit : « Tiens, pourquoi pas enseignant ? » J'ai passé un concours pour rentrer à l'ENS et puis je l'ai eu. Et puis du coup, voilà, ça s'est fait naturellement après.

Là où le métier d'ingénieur s'accompagnait pour Cyril d'une « *pression et des horaires de boulot à n'en plus finir* », celui d'enseignant lui permet, comme on a pu le mentionner dans le chapitre 4, de se détacher davantage d'une norme de sur-travail et de passer davantage de temps avec sa famille. Contrairement à Kendra, qui avance explicitement la vie de famille

comme la raison de son attrait pour le travail à domicile (« *je me suis dit : si plus tard j'ai un enfant* »), Cyril ne laisse jamais entendre que le fait d'être présent pour ses enfants ait été une envie anticipée, mais il valorise désormais sa profession pour le temps qu'elle lui permet de passer avec sa famille. Kendra comme Cyril se sont « sélectionnée » et « sélectionné » dans une profession pour, entre autres, le type d'autonomie particulier qui la caractérisait (le travail à domicile pour Kendra, les horaires fixes et vacances scolaires pour Cyril).

6.4.2 Des reconversions coûteuses vers plus d'autonomie

Mais le choix d'une certaine profession pour l'autonomie qu'elle procure n'est pas nécessairement accessible, et l'autonomie temporelle n'est pas une caractéristique d'emploi qu'il est facile d'anticiper. Alors que Cyril devient enseignant à la suite de ses études et avant d'être père de famille, Malick et Delphine commencent leur vie active dans d'autres secteurs et d'autres professions. Malick, père de deux enfants de 7 ans et 9 mois, était cadre dans un data centre à Paris, situation qu'il décrit comme « *très très prenante, très stressante* » avec un « *emploi du temps compliqué* » et des heures de travail qui débordaient sur sa vie personnelle. « *Officiellement je travaillais de 9h à 16h, mais je suis chez moi, je suis encore en train de travailler. Même le soir, le téléphone il va sonner, on va me prendre, on va me demander des comptes* ». Malick explique que c'est sa femme qui a insisté pour qu'il change de métier, et plus spécifiquement, de conditions de travail :

Malick : À un moment ma femme a failli péter les plombs et elle m'a dit « bon tu arrêtes ce boulot c'est pas une vie ». (...) « T'as même plus le temps de voir ton fils. T'as même plus le temps de l'accompagner à ses rendez-vous... » (Pause). Et elle a pris mon CV elle l'a envoyé au rectorat. Elle... (...) Non elle m'a dit, « tu quittes ce boulot tu vas faire autre chose. Donc tu vas... Enseigner, tu vas faire autre chose, mais tu changes

6.4. L'AUTONOMIE TEMPORELLE AU COEUR DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES ?

de boulot. »

Après cet échange avec sa femme, Malick accepte un entretien avec le rectorat et finit, quelques mois plus tard, par accepter de démissionner et de prendre un poste de contractuel dans l'enseignement secondaire. Cette reconversion professionnelle demande à Malick de déconstruire un ensemble de ses croyances et attitudes vis-à-vis de son poste antérieur, et de son nouveau métier d'enseignant. Il dit avoir été initialement réticent à démissionner, avoir été trop « focalisé sur [son] boulot : je pouvais pas voir que j'étais dans un truc qui était pas... Vivable. C'est après avec la distance que j'ai compris que j'étais dans un engrenage et que... Je me rendais pas compte que j'étais en train de... Bousiller ma vie familiale. » En même temps qu'il apprend à se détacher de la pression et l'investissement professionnel qui accompagnent son travail de cadre, il apprend également à se défaire de l'image négative qu'il associait au métier d'enseignant :

Malick : Mais je réfléchissais pas en termes de métier. Quand je suis venu en France, je réfléchissais pas du tout en termes de... en termes de... De devenir prof euh... Je le voulais pas, surtout pas, je voulais surtout pas être prof. Je voulais surtout pas être prof. (...) Parce que, parce que déjà, être prof, moi les profs que je connaissais à l'époque c'était des profs au Sénégal. Être prof au Sénégal c'est pas le plus beau des métiers. C'est mal payé, ça va avec les grèves, ça va avec les retards de salaire... C'est tout. (...) Y a rien à admirer chez les profs là-bas. À part les profs d'université, avec qui j'étais pas du tout en contact, donc je pouvais pas m'identifier à eux. Donc le métier de prof ne m'a jamais plu, parce que ça faisait pas rêver.

Le travail de déconstruction, ou reconstruction, opéré par Malick est rendu d'autant plus compliqué par la réalisation que sa nouvelle situation, choisie pour faciliter l'articulation entre sa vie familiale et sa vie professionnelle pour ne plus « bousiller sa vie familiale », présente de nouvelles contraintes, lourdes également. En tant qu'enseignant contractuel, Malick est

dépendant du calendrier des enseignants et enseignantes absentes, de la durée, souvent imprévisible, de leurs congés maladie, de leurs horaires de cours, et il change ainsi régulièrement de poste et d'horaires : « *Ah oui oui, là on est jeudi, lundi je sais pas, je sais - je sais pas si je vais revenir ici, je sais pas si je vais changer de lycée, je sais pas si je vais être envoyé à 1h30 de chez moi, parce qu'ils peuvent aussi m'envoyer jusqu'à 1h30 de chez moi.* » Afin d'éviter ces contraintes, Malick doit obtenir un poste d'enseignant titulaire, et donc, passer et obtenir le concours de l'agrégation, dont la préparation lui rajoute une lourde quantité de travail et de stress. Malick continue de trouver qu'il n'a pas assez de temps à consacrer à son fils. Son parcours d'autonomie temporelle est en ce sens difficile à qualifier : le gain d'autonomie qu'il cherchait à obtenir en choisissant une profession lui permettant *a priori* d'articuler plus facilement vies professionnelle et familiale, à savoir, éviter des horaires longs et envahissants, est compensé par une forte imprévisibilité des horaires et une double charge de travail liée à la préparation de l'agrégation.

Le cas de Malick permet à la fois d'incarner le mécanisme de sélection dans des professions perçues comme facilitant l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, et d'en montrer les limites. Ces limites sont notamment dues aux ressources qui manquent à Malick et son épouse pour faciliter la transition de Malick dans l'enseignement, ressources dont Delphine, à l'inverse, a bénéficié. L'expérience de Delphine, devenue enseignante à 37 ans alors qu'elle a deux fils âgés de 8 et 10 ans, s'éloigne de celle de Malick. Malick est le principal soutien financier de sa famille : au moment de l'entretien, sa femme est au chômage et s'occupe de leurs enfants ; au moment où il démissionne et prend un poste d'enseignant, elle finit son doctorat. Le salaire de Delphine, à l'inverse, est plus secondaire au sein de son ménage. Elle déménage à plusieurs reprises pour suivre son conjoint, policier, et prend alors « *des petits boulots, d'aide au devoir, fin des choses comme ça que je faisais là-bas* ». Delphine explique avoir eu un « dé clic » lorsqu'elle vivait avec sa famille à Mayotte, où elle a enseigné

6.4. L'AUTONOMIE TEMPORELLE AU COEUR DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES ?

en tant qu'institutrice⁵. Lorsqu'elle et sa famille retournent vivre en France, Delphine décide de passer le concours de professeur et professeure des écoles, et doit pour cela reprendre ses études et obtenir un master. Selon elle, sa reprise d'études et sa reconversion professionnelle sont permises par sa situation financière : « *On avait les moyens aussi financiers de pouvoir le faire ! Parce que pendant deux ans j'ai pas eu de salaire quoi donc euh... Fallait pouvoir le faire aussi financièrement.* » À l'inverse de Malick, Delphine a bénéficié de conditions qui lui permettent, dans un premier temps, d'obtenir son concours, avant, dans un second temps, de commencer à enseigner. Elle peut alors davantage profiter de son autonomie pour articuler ses contraintes professionnelles et familiales :

Delphine : (...) C'est pour ça aussi que moi le métier d'enseignant ça me convenait aussi parce que ça me permettait d'être présente pour mes enfants. (...) Aussi bien le matin, que... Voilà, on finit euh... Comme je l'ai dit tout à l'heure à 4 heures et demi, c'est pas pour autant qu'à 4 heures et demi on s'en va de l'école, quand ils étaient plus petits je me permettais pas cette liberté. Je partais vraiment à 4 heures et demi/5 heures moins le quart, pour dire qu'ils restent pas trop longtemps à l'étude ou à la garderie.

6.4.3 Allègement des contraintes familiales et alourdissement des contraintes professionnelles

Si les désirs et contraintes de temps à consacrer aux enfants (particulièrement en bas-âge) peuvent conduire à des changements d'autonomie temporelle, c'est également le cas de leur allègement à mesure que les enfants grandissent. Contrairement à Kendra et Delphine, Sabine aspirait à une profession qui aurait limité son temps de présence et sa disponibilité

5. Elle explique que les écoles primaires recherchaient des enseignants et enseignantes qui n'avaient pas besoin d'avoir obtenu le concours de professeur et professeure des écoles.

vis-à-vis de ses enfants, celle de conductrice routière. Elle explique avoir toujours eu une « *passion secrète du camion et de la route* », « *avoir ça dans le sang* » depuis qu'elle était enfant. Elle fait remonter cette passion à une émission de radio qu'écoutait sa mère, « Les routiers sont sympas », et à la solidarité entre les chauffeurs routiers qui transparaisait. Ses parents refusent néanmoins qu'elle poursuive cette voie, à une époque où « *il n'y avait pas de femmes* » et « *c'était très mal vu* ». À la place, ils l'incitent à faire des études de secrétariat, études qu'elle dit avoir « *foiré* » pour « *se venger* » (« *je voulais pas être derrière une machine à écrire, je voulais être derrière un volant!* »); elle obtient néanmoins son BEP, CAP, puis son bac secrétariat, et travaille brièvement dans des bureaux (« *ça m'a vite saoulée* »). Le parcours de Sabine est ensuite bouleversé par de nombreux événements : elle est obligée de démissionner de son poste de gérante d'agence-postale, qu'elle occupe pendant 4 ans, pour quitter la commune où vit également son ex-mari, violent ; elle quitte définitivement La Poste après s'être fait menacée avec une arme. Avec son second mari, elle devient maraîchère, pendant 10 ans, mais dit avoir alors dû cumuler « *beaucoup de choses, donc c'était 7j/7, quasiment h24* », en même temps qu'elle s'occupait de six enfants (trois de son premier mariage, trois de son second), et finit par quitter son mari et l'exploitation. À 45 ans, avec ses enfants à charge, elle devient d'abord chauffeure livreure pour Chronopost, et y rencontre un ami chauffeur routier, qui l'encourage à passer ses permis.

Le parcours de Sabine illustre bien les aléas et contraintes qui peuvent peser sur une trajectoire professionnelle, et elle ne présente à aucun moment de l'entretien l'une ou l'autre des professions qu'elle a exercées avant de « *se lancer* » dans la conduite de poids lourds comme un « choix ». Le fait d'être conductrice routière, à l'inverse, est mis en avant à plusieurs reprises comme une passion, quelque chose qui lui « *tenait vraiment à coeur* », malgré les difficultés du métier :

6.4. L'AUTONOMIE TEMPORELLE AU COEUR DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES ?

Sabine : Moi, je sais que je suis tranquille, mais il faut aimer quoi, faut aimer et il faut avoir la vie adéquate. Parce que c'est vrai qu'un national, quand t'as une vie de famille, c'est pas évident hein. (...) De toutes façons, [être célibataire] c'est le seul truc, je dirais quasiment presque essentiel pour être chauffeur routier national. (...) Parce que c'est vrai que... Bah, quand on n'a pas d'horaire, quand on n'est pas là de la semaine, s'il y a une femme à la maison ou un mari, bah c'est pas évident, c'est pas évident. C'est vrai que... C'est une vie assez spéciale.

Pour pouvoir « faire sa passion », Sabine demande à son second ex-mari de prendre la garde de leurs trois enfants, ce qui lui permet d'exercer son métier. L'incompatibilité entre le métier de conductrice et conducteur routier et la vie familiale et de couple est mise en avant par les quatre routiers et routières interrogées. Cathy explique, lorsqu'elle parle de sa reconversion dans la conduite de poids lourds (à laquelle son mari, ancien routier, s'oppose), que c'est un métier qu'elle peut exercer uniquement parce que ses enfants sont désormais grands. Contrairement à Sabine, Cathy grandit dans une famille de routiers, mais ne se lance pas dans cette voie jeune. Lorsque je lui demande si elle exerçait un autre métier quand ses enfants étaient plus jeunes, elle répond rapidement et comme s'il s'agissait d'une évidence : « *Ah oui, oui. Bah disons que j'ai, j'ai eu trois enfants et je les ai élevés déjà.* » Dans ses termes, conduire des poids lourds, pour une femme, ou plus spécifiquement, pour une mère de jeunes enfants, « *n'est pas un métier* » :

Cathy : Même ma fille qui est dans le... elle a suivi la lignée, mais elle, je l'ai incitée à pas passer le permis super lourd pour pas qu'elle prenne la route comme moi, parce qu'elle a un... Un enfant de 1 an. Donc elle, elle prend... déjà, c'est difficile, elle s'en rend compte maintenant, elle elle roule en chantier, mais en local sur Bordeaux. Donc, elle fait des petits chantiers sur Bordeaux avec un petit camion et elle voit le gamin, comme elle dit, elle me dit : « je l'embrasse le matin, j'arrive le soir, c'est pour le mettre au lit ». Bah oui, c'est pas un métier. C'est pas un métier.

Sabine et Cathy sont toutes les deux dans une profession, encore aujourd'hui, très majo-

ritairement masculine⁶, et chacune intègre cette profession alors qu'elles n'ont plus d'enfants à charge. Le type d'autonomie temporelle dont elles disposent en tant que routières, sur la répartition de leurs heures de conduite par exemple, le placement de leurs « coupures », de leurs pauses, de leurs heures de départ, ne facilite pas leur articulation entre vie familiale et vie professionnelle ; à l'inverse, l'imprévisibilité et l'atypicité des horaires la rend considérablement plus difficile, d'autant plus que « la mobilité professionnelle féminine implique des comportements transgressifs vis-à-vis des normes de genre » (Lambert, 2018). Ni Sabine, ni Cathy ne formule s'être empêchée de devenir routière lorsque leurs enfants étaient jeunes. En revanche, elles font toutes les deux reposer la possibilité d'exercer ce métier sur l'allègement de leurs charges parentales. Leur réorientation vers un type d'autonomie particulier, « sans prévisibilité », est à la fois liée à des événements de vie qui les ont conduites à devoir ou pouvoir changer de métier, et à un métier et un ensemble de contraintes qu'elles cherchaient à quitter. Sabine ne supporte plus la lourde charge de travail de maraîchère en plus de devoir prendre en charge six enfants, et finit par obtenir un contrat en intérim qui débouchera sur un CDI comme routière à l'issue de plusieurs rencontres, d'une période de chômage et de deux emplois temporaires, au cours de laquelle elle confie à son ex-conjoint la garde de ses plus jeunes enfants. Elle peut donc « choisir » de devenir routière dans un contexte particulier, et c'est la vente de sa partie de la maison qu'elle possédait avec son ex-conjoint qui lui permet de financer ses permis. Cathy, quant à elle, décide de quitter son travail en tant que technicienne de maintenance en informatique qu'elle trouve trop stressant à 41 ans, « après » avoir élevé ses trois enfants, dans ses termes, et alors que son conjoint est employé (et rémunéré) à plein temps. Elle explique s'être « lancée dans [sa] quête » pour que ses permis soient pris en charge par ses droits en formation (ce qu'elle réussit à obtenir), et avoir eu « beaucoup de difficultés à trouver un travail » en tant que « femme et sans expérience ». Cathy finit par « avoir de la chance », selon elle, en trouvant une entreprise de transport de marchandises

6. D'après les données de l'enquête *Conditions de travail* 2019, les femmes représentent seulement 4,6% des conducteurs et conductrices routières.

6.4. L'AUTONOMIE TEMPORELLE AU COEUR DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES ?

qui embauche 50% de femmes, sur Nancy, où elle vit.

Les parcours de Sabine et Cathy permettent ainsi de rendre compte de la complexité des parcours individuels d'autonomie temporelle, et de l'ensemble de contraintes familiales et financières dans lesquelles elles s'insèrent : là où certains individus disposent des ressources matérielles, financières et sociales leur permettant d'exercer le métier qu'ils souhaitent exercer, les mobilités professionnelles (et les changements d'autonomie temporelle qui en découlent) sont pour beaucoup façonnées par le champ des possibles limité auquel les individus peuvent aspirer.

6.4.4 Des formes d'autonomie temporelle imposées

Pour Assa et Anne, respectivement assistante maternelle et auxiliaire de vie, leur activité professionnelle et les contraintes spécifiques qui les caractérisent ont été déterminées par leur statut migratoire. Toutes deux sont arrivées en France sans permis de séjour, et expliquent que le secteur des services à la personne était l'un des seuls secteurs où elles pouvaient être embauchées « sans papiers ».

Assa : C'est vrai que quand je suis arrivée... Moi je viens du Cameroun, quand je suis arrivée, j'avais pas les papiers et tout (ton aigu), et c'était... C'est dans ce secteur où on peut facilement travailler. Ça veut dire que... Comme les parents sont à la recherche de... Toujours à la recherche de... De gardes d'enfants pour les enfants, moi c'était le plus simple pour moi. J'ai mis mon annonce à bébé-nounou, et puis... Le premier qui m'a prise c'est le premier qui m'avait employée. C'est pour ça que moi j'avais eu mon travail. Oui.

Assa est originaire du Cameroun, où elle grandit, termine sa scolarité dans le secondaire,

puis exerce « des petits boulots ». Avant de partir, elle cumule un emploi en tant que caissière et un emploi en tant que secrétaire pour un salaire mensuel de 50 euros par mois, alors qu'elle s'occupe de sa fille. Assa arrive en France en 2004 sans sa fille de 11 ans, et s'installe chez sa grande soeur qui y est déjà installée et qui la « fait venir ». Elle trouve alors du travail dans le secteur dans lequel elle peut travailler, mais est néanmoins contrainte par son statut et ne peut s'occuper que des sorties d'école, des contrats qui comprennent beaucoup moins d'heures et sont donc bien moins rémunérés que des contrats à temps plein sur lesquels elle travaille depuis qu'elle a été régularisée en 2011. Après sa régularisation, Assa continue de travailler en tant qu'assistante maternelle, désormais en « garde partagée »⁷, et lorsqu'elle envisage son futur, ses possibilités semblent toujours façonnées et limitées par sa position en termes de genre et de statut migratoire. Lorsque je lui demande si elle pense continuer à travailler en tant qu'assistante maternelle, Assa dit envisager de changer de profession face à la difficulté des conditions de travail depuis la crise sanitaire (la présence des parents rend selon elle son travail plus difficile et pénible), et mentionne deux autres possibilités pour elle, ATSEM (Agent territorial spécialisé des écoles maternelles) et aide-soignante.

Les trois assistantes maternelles interrogées dans le cadre de ces entretiens parlent de l'éventualité de devenir ATSEM (Sylvie a même obtenu le concours nécessaire et attend une affectation), et cette profession semble représenter pour chacune une suite logique à leur activité. En revanche, ce n'est pas le cas du métier d'aide-soignante. Les métiers d'aide-soignante et d'assistante maternelle font tous les deux partie des cinq métiers les plus féminisés d'une part (Boudaquin et Jobard, 2012), et les plus fréquemment exercés par les natifs de l'Afrique centrale et guinéenne d'autre part (Desjonquères *et al.*, 2021). Le parcours antérieur et potentiel d'autonomie temporelle d'Assa semble limité par des logiques de ségrégation professionnelle, qui participent également de façonner l'avenir qu'elle imagine pour sa fille. Alors

7. Deux familles s'arrangent pour faire garder ensemble leurs enfants chez les uns ou les autres.

6.4. L'AUTONOMIE TEMPORELLE AU COEUR DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES ?

que sa fille a un master de « banque et finance », Assa explique que sa meilleure option, si elle vient en France, est de tenter de passer le concours d'infirmière, où elle « *gagnerait beaucoup mieux [sa] vie en faisant ça que ... Banque et finance où je sais pas si [elle] trouvera un travail à... Par rapport à... [ses] trucs* ». Contrairement au métier d'aide-soignante, l'emploi de personnes immigrées est limité par un prérequis lié à la nationalité dans le métier d'infirmière (Desjonquères *et al.*, 2021). Assa semble néanmoins faire un lien entre le niveau d'études de sa fille et sa capacité à passer le concours d'infirmière, une profession plus qualifiée qu'aide-soignante, mais qui reste selon elle le meilleur débouché pour sa fille pourtant détentrice d'un master en « banque et finance ».

Anne, elle aussi, commence à travailler en tant qu'auxiliaire de vie par défaut, lorsqu'elle arrive en France depuis la République Démocratique du Congo :

Anne : Parce que moi, j'ai fait l'hôtellerie au pays et quand je suis arrivée, ben... J'ai travaillé j'avais pas les papiers d'ici, et fallait travailler dans des restaurants d'entreprise, dont les horaires c'était un peu... Très tôt ou voilà. Avec l'arrivée des enfants, ça a fait que... il fallait trouver autre chose. C'est pour cela, mes débuts, quand j'ai fait le ménage et c'était la concierge qui m'a mis en contact avec certaines personnes.

Dans son pays d'origine, Anne travaille dans l'hôtellerie pendant plusieurs années, où elle est en charge du service dans « de grands restaurants ». Elle suit son conjoint, exilé politique, en France, alors qu'elle a 26 ans et qu'ils ont un enfant. Ils ont un deuxième enfant une fois en France. Elle travaille initialement dans l'hôtellerie à son arrivée, où elle trouve du travail sans être régularisée, mais les horaires (ses journées commencent à 7h du matin) ne lui permettent pas de s'occuper de ses enfants. Le métier d'auxiliaire de vie, comme celui d'assistante maternelle, lui permet plus facilement d'articuler sa vie familiale et professionnelle tout en lui étant plus accessible, en tant que femme immigrée et non

régularisée.

*

L'autonomie temporelle des individus est amenée à évoluer différemment en fonction de leur genre, leur origine sociale, leur ressources financières ou de leur statut migratoire. Mais les discours des enquêtés et enquêtées rendent également compte de préférences, de goûts, qui peuvent être antérieurs à l'exercice de leur profession (Sabine dit avoir la route « *dans le sang* »), ou être reconstruits *a posteriori* (Malick ne « *voulait surtout pas être prof* »). Dans un cas comme dans l'autre, les individus tendent alors à présenter leur profession en mobilisant une rhétorique du choix, qui leur permet à la fois de se présenter et se représenter comme autonomes (« *[they] convince themselves their current situations accurately reflect their own preferences* »), et de minimiser leur conflit (ou la perception qu'ils en ont) entre vie familiale et vie professionnelle (Wynn et Rao, 2020, p.78). Et dès lors que l'on conçoit son métier comme un choix personnel, reconnaître les contraintes qu'il pose pourrait conduire à rendre visible et douloureux les déterminismes qui l'ont orienté. Le chapitre 7 entend ainsi interroger la façon dont les individus présentent et perçoivent l'autonomie dont ils disposent actuellement, rationalisent leur parcours antérieur et envisagent leur situation future.

Chapitre 7

Faire de nécessité autonomie ?

Mathilde : Je pense qu'il y a des contraintes que tu intériorises et que tu acceptes, et des contraintes qui restent très violentes en fait. Et la contrainte que tu vas intérioriser tu vas la faire tienne, donc elle va plus être dérangeante.

Dans cet extrait, Mathilde pointe du doigt une question centrale dans l'étude de l'autonomie temporelle et de sa mesure ou sa réalité. Dès lors que certaines contraintes peuvent être « intériorisées », pour reprendre ses termes, et ne plus être vécues comme des contraintes, restent-elles « objectivement » contraignantes ? Si l'individu ne perçoit pas ses contraintes comme telles, et considère ainsi avoir plus d'autonomie qu'il n'y paraîtrait pour un observateur extérieur, est-il plus autonome ? Comment réconcilier l'autonomie objectivée par le ou la sociologue, de l'autonomie revendiquée par la personne enquêtée ? Ce chapitre vise à explorer ces questions. Après avoir montré les différentes formes et usages de l'autonomie temporelle dans le travail salarié, il semble nécessaire de s'interroger sur ses conséquences subjectives, pour mieux en saisir la réalité aux yeux des personnes salariées.

Mathilde explique son rapport aux contraintes lors de notre second entretien au mois d'avril 2020, pendant le premier confinement lié à la crise sanitaire. À ce moment-là, elle est toujours employée en tant qu'auxiliaire de vie par une entreprise de prestations de services d'aide à domicile, et elle est en attente du règlement de son chômage partiel, qui ne lui a pas été versé dans son intégralité. Mathilde décrit elle-même sa situation, avec dérision, comme une « dégringolade » lors de notre premier entretien : « *ma pauvre mère qui est très élitiste, j'étais partie pour être médecin, après je me suis dit non finalement je préfère faire sage-femme, et puis après je me suis dit « non finalement » - enfin, j'ai raté le concours de sage-femme en fait. (Rires). À 9 places, les enfoirés! (Rires). Euh, après du coup j'ai fait concours infirmier, ça m'a vachement plu, et finalement je finis auxiliaire de vie - oh mon dieu! (Rires). J'ai raté ma vie! (Rires). (...) Mais ça a un peu fait selon ses critères la dégringolade quoi, de médecin à sage-femme à infirmière à auxiliaire de vie (rires).* » Elle explique néanmoins ne pas être inquiète pour l'avenir, elle dit être prête à exercer beaucoup de « petits boulots » et estime être en sécurité « avec son bagage » : sa mère est enseignante en lettres (et pourrait facilement l'héberger d'après Mathilde), son grand-père est psychiatre et son père est architecte. Au fil des deux entretiens, Mathilde fait preuve d'une attitude clivée : d'une part, elle explique disposer d'une faible autonomie temporelle et ne pas bien gagner sa vie¹ ; d'autre part, elle présente sa situation comme privilégiée, pouvant compter sur sa famille pour un soutien financier.

L'attitude clivée de Mathilde semble refléter sa position ambiguë : faiblement autonome dans l'organisation de son temps de travail, financièrement contrainte par son salaire, et autonome en termes des possibilités futures que lui permet son milieu social d'origine. Les enquêtés et enquêtées sont nombreux à adopter des discours contradictoires vis-à-vis de leur

1. Elle explique notamment que, depuis le confinement, l'entreprise qui l'embauche a refusé de lui attribuer certaines prestations, et elle a perdu sa prestation stable auprès d'un patient qui est retourné vivre chez ses parents le temps du confinement.

situation actuelle, passée et future, mais ces contradictions se présentent différemment selon l'autonomie dont les individus disposent. Là où certains et certaines, disposant d'une forte autonomie temporelle, aspirent à en disposer davantage, d'autres « font de nécessité autonomie ».

7.1 Les ressorts subjectifs de l'autonomie temporelle

7.1.1 La socialisation à (l'absence de) l'autonomie temporelle

L'autonomie temporelle telle que je l'ai définie jusqu'ici est intrinsèquement liée à la profession exercée et aux conditions de son exercice. J'ai montré dans les chapitres 2 et 3 que ses formes objectivées (l'autonomie sur les horaires, sur les arrêts ou sur l'organisation du travail) étaient principalement, bien que non exclusivement, dépendantes de la situation professionnelle des individus. En plus de façonner les marges de manoeuvre dont disposent les individus, la profession est également un élément déterminant de « l'identité sociale et professionnelle » des individus, construite par un processus de socialisation (Dubar, 2015). La construction de l'identité au travail est largement étudiée par Sainsaulieu (2019) dans l'industrie et l'administration, ou par Dubar (2015) lorsqu'il établit 4 formes identitaires au travail, de « l'exécutant stable » à « l'identité incertaine ou individualiste ». Sainsaulieu comme Dubar avancent l'argument que les organisations professionnelles sont des instances de socialisation essentielles dans la construction identitaire des individus, construction au cours de laquelle les contraintes « du métier » pourraient être intériorisées.

Hughes, largement mobilisé par Dubar et Sainsaulieu, détaille ce processus en s'appuyant

sur la profession médicale, et soutient l'intérêt de l'étendre à l'ensemble des professions. Dans son article « The Making of a Physician » (1956), plus tard repris dans son ouvrage *Men and Their Work*, il distingue plusieurs mécanismes de socialisation par lesquels les individus parviennent à s'identifier à leurs professions. Le « passage à travers le miroir » consiste, selon Hughes, à « *[looking] out on the world from behind it, and [seeing] things as in a mirror* » (p.22), soit à renoncer à des idées reçues quant au métier exercé et accepter une image « non profane » des activités, du rôle et du parcours propres qui le composent. « L'installation dans la dualité »² consiste en l'acceptation aussi bien du « *ideal or symbolic work* » qui incarne « *the dignity of the profession* » que du « *dirty work* ». Dans un cas comme dans l'autre, l'identification à un « groupe de référence » joue un rôle essentiel en permettant notamment aux individus de se projeter dans l'exercice de la profession. Dès lors que les individus seraient en mesure d'imaginer une carrière future, par le biais d'une forme de « socialisation anticipatrice » (Merton, 1968), on pourrait penser qu'ils seraient en mesure d'intérioriser, et donc, d'accepter, le type d'autonomie temporelle qui accompagne la profession (ou plus spécifiquement, son exercice dans un établissement et secteur particulier). À l'inverse, l'absence de perspective ou d'un « groupe de référence » stable (par exemple, en cas de *turnover* important des employés et employées), cette socialisation pourrait être entravée, et avec elle, le processus d'intériorisation d'un type d'autonomie.

Ce processus de socialisation professionnelle n'existe pas indépendamment des formes de socialisations antérieures, qui peuvent être plus ou moins clivées ou clivantes selon que les individus disposent ou non d'une autonomie temporelle importante. Il ressort du chapitre 3 que les individus « 'absolument' autonomes » sont également majoritairement issus des classes supérieures, où ils ont pu être préalablement socialisés, dans leurs familles et dans leurs études (plus spécifiquement, les classes préparatoires) à un rapport au temps planifica-

2. Nommée ainsi par Dubar (2015, p.135) dans son analyse de l'oeuvre de Hughes.

teur (Henri-Panabière *et al.*, 2019) et à l'apprentissage d'une certaine « maîtrise » du temps et de « l'urgence » les ayant préparé à la fois aux exigences scolaires et à un environnement de travail au rythme intensif (Darmon, 2015). Ces instances de socialisation primaire et secondaire ont participé d'une « transformation de la contrainte exercée de l'extérieur par l'institution sociale du temps en un système d'autodiscipline » (Elias, 1996, p.19), qui se traduit notamment, comme on a pu le voir dans le chapitre 4, par un temps de travail long « choisi » par les plus autonomes. Dès lors que les individus seraient parvenus à transformer une contrainte imposée en une auto-contrainte, ils seraient disposés à se percevoir comme autonomes - dictant eux-mêmes leurs longues journées de travail. On observerait alors une symbiose entre leurs expériences de socialisation antérieures et leur socialisation professionnelle à « l'autonomie 'absolue' » : des individus préparés à être autonomes, se retrouvent dotés d'une forte autonomie. À l'inverse, comment comprendre l'intériorisation de l'absence d'autonomie ?

7.1.2 Dissonances entre autonomie « réelle » et autonomie perçue

Dans *Le sens pratique* (1980), Bourdieu décrit l'habitus comme un système de prédispositions à agir et à penser selon lequel « (...) les pratiques les plus improbables se trouvent exclues, avant tout examen, au titre d'impensable, par cette sorte de soumission immédiate à l'ordre qui incline à **faire de nécessité vertu**, c'est-à-dire à refuser le refusé et à vouloir l'inévitable » (p.90). Autrement dit, les individus soumis à des conditions de travail « inévitables », sont susceptibles de les présenter et de les considérer comme un « choix ». Wynn et Rao (2020) observent notamment que le sentiment de « *perceived control* » d'un groupe de *consulting managers* (cadres dans le conseil) vis-à-vis de leurs conflits entre vie familiale et vie professionnelle les conduit à rejeter les politiques familiales mises en place par leur em-

ployeur. Les auteurs précisent que les personnes enquêtées « *use choice rhetoric to reframe oppressive work demands as personal choices* ». Cette rhétorique s'inscrit dans un ensemble de stratégies au travers desquelles les cadres mettent en scène leur autonomie. Les difficultés à articuler vie familiale et vie professionnelle sont présentées comme une caractéristique inévitable du métier, qui n'aurait donc pas à être prise en charge par l'employeur. Le fait de dépasser ces difficultés est alors mis en avant comme une marque d'aptitude.

Le décalage entre l'autonomie perçue des individus et leurs marges de manoeuvre peut être d'autant plus grand que ces dernières sont limitées. Il peut alors prendre appui sur d'autres dimensions du travail, qui peuvent être considérées comme des formes de compensations pour une absence d'autonomie. C'est ce qui ressort notamment de l'analyse de Bouffartigue et Bouteiller (2012) sur la façon dont les infirmières intériorisent l'atypicité de leurs horaires de travail. Leur socialisation aux horaires, qui a lieu lors des études d'infirmière, opère en même temps qu'une socialisation aux « orientations positives, sinon vocationnelles » (p.141) de la profession, qui agiraient comme un élément compensatoire, une contrepartie à l'absence d'autonomie sur les horaires (et sur les autres dimensions de leur temps de travail), ainsi qu'à leur faible rémunération. Dans le cas de ces « jongleuses en blouse blanche », dans les termes des auteurs, l'acceptation des contraintes passe par la valorisation de leur « vocation » aux soins.

Cet exemple suggère qu'une condition de l'intériorisation, et par là, l'acceptation de l'autonomie temporelle tient à la reconnaissance qui l'accompagne. La reconnaissance au travail peut être source de dissonance entre autonomie temporelle « objective » et « subjective » de deux façons : des contraintes lourdes peuvent être acceptées par des individus qui se sentiraient reconnus dans leur travail, tandis qu'une autonomie extensive pourrait ne pas être perçue comme telle par des individus en manque de reconnaissance. En effet, le senti-

ment de reconnaissance est loin de se situer exclusivement dans le haut de l'échelle sociale, ce qu'illustrent les travaux consacrés à l'expérience professionnelle de travailleurs et travailleuses occupant des positions subalternes. Reich et Bearman (2018) rendent compte du sentiment de fierté que peuvent ressentir les employés et employées de Walmart, chaîne de grande distribution américaine, lorsqu'ils et elles se prennent en photo avec le rayon qu'ils ont organisé (les « *shelfies* »), et ils le font dépendre du « respect » qui est (ou non) accordé à ces travailleurs et travailleuses. Le titre de l'ouvrage, *Working for Respect*, incarne cette idée. Le sentiment de reconnaissance n'est pas non plus systématiquement trouvé en haut de l'échelle sociale, et des individus très qualifiés et bien rémunérés peuvent se retrouver en situation de frustration à l'égard d'un manque perçu de reconnaissance, face à des « *promesses d'épanouissement non tenues* » (Méda et Vendramin, 2013). Pour les individus très autonomes comme pour les moins autonomes, on peut imaginer que certains parviennent à s'appropriier et intérioriser les contraintes et inconvénients de leur profession si la reconnaissance qu'ils en retirent leur permet de s'y identifier ; et inversement, que d'autres continuent de les vivre comme des contraintes.

7.1.3 Rapport au passé et projections dans l'avenir

En même temps que les individus intériorisent, ou, au contraire, continuent de subir les contraintes qui pèsent sur eux au quotidien, c'est l'ensemble de leurs dispositions temporelles qui peuvent être façonnées. Dans *Algérie 60* (1977), Bourdieu examine en particulier le rôle de l'habitus dans la capacité des individus à se projeter dans l'avenir, et la façon dont ils le font. Il opère une distinction entre le sous-prolétaire, pour qui les aspirations et « rêveries » sont en décalage avec la réalité et dont les « aspirations démesurées [semblent] se distribuer au hasard » (p.67) ; et à l'inverse, les salariés permanents, pour qui « les opinions deviennent plus

réalistes, c'est-à-dire plus strictement mesurées à la réalité, et plus rationnelles, c'est-à-dire plus étroitement soumises au calcul, à mesure que s'élèvent les possibilités effectives (dont le niveau d'instruction et le revenu sont de bons indices) » (p.69). L'autonomie temporelle des sous-prolétaires et des permanents n'est pas la même : les premiers sont soumis à une grande imprévisibilité et ne disposent pas du palier de sécurité que constitue l'emploi permanent. À ces différences d'autonomie temporelle s'ajoute une différence d'autonomie financière, les salariés permanents disposant d'un revenu régulier, contrairement aux sous-prolétaires. La position précaire des sous-prolétaires se traduit selon Bourdieu par une incapacité à se projeter dans un avenir réaliste, tandis que la relative stabilité des salariés permanents permet une projection davantage ancrée dans la réalité de leur situation, davantage en adéquation avec leurs « chances objectives ».

Bourdieu revient sur ce phénomène dans les *Méditations pascaliennes* (1997), lorsqu'il écrit que « les probabilités objectives ne deviennent déterminantes que pour un agent doté du sens du jeu comme capacité d'anticiper l'à venir du jeu. Le sens du jeu est ce sens de l'à venir du jeu, de ce qui est à faire (« c'était la seule chose à faire » ou « il a fait ce qu'il fallait ») pour qu'advienne l'à venir qui s'y annonce pour un habitus prédisposé à l'anticiper, ce sens de l'histoire du jeu, qui ne s'acquiert qu'à travers l'expérience du jeu – ce qui fait que l'imminence et la prééminence de l'à venir ont pour condition une disposition qui est le produit du passé » (p.279). Il relie alors conditions objectives actuelles (ici, l'autonomie temporelle dont disposent effectivement les individus), projections dans l'avenir et expériences passées. Le « sens du jeu » serait produit par le jeu passé, par la (non) réalisation d'espérances antérieures. L'analyse de Bourdieu renvoie à ce que Emirbayer et Mische (1998) nomment les dimensions « itérationnelle », « projectionnelle » et « pratique » de l'*agency*. Ils définissent l'*agency* comme un engagement temporellement construit d'acteurs par lequel ils interagissent avec leurs environnements structurels, faisant alors entrer en jeu l'habitude (la

dimension « itérationnelle »), l'imagination (la dimension « projectionnelle ») et le jugement (la dimension « pratique »)³. D'après les auteurs, distinguer ces trois dimensions, et les trois temporalités correspondantes, permet d'ouvrir la boîte noire de l'*agency*.

L'*agency*, si l'on reprend la définition donnée par Emirbayer et Mische, dépasse l'autonomie temporelle. Si le concept subsume toutes les façons dont les agents, devenant acteurs, « reproduisent et transforment » les structures dans lesquels ils sont insérés, on peut penser que l'autonomie temporelle en constitue un pilier. Les « *agentic orientations* » seraient informées et limitées par la façon dont les individus peuvent ou non agir sur leur temps, soit, leur autonomie temporelle. Et la perception qu'ont les individus de la façon dont ils peuvent agir sur leur temps à un moment donné (la dimension « pratique ») serait elle-même informée et limitée par l'autonomie temporelle dont ils ont disposé dans le passé (la dimension « itérationnelle »), et déterminante de l'autonomie temporelle qu'ils peuvent s'attendre à avoir dans le futur (la dimension « projectionnelle »). En interrogeant non pas les ressorts du *comportement* des enquêtés et enquêtées, mais la *perception* qu'ils et elles ont de leur situation actuelle, de leurs expériences passées et de leurs éventuelles perspectives d'avenir en lien avec leur autonomie temporelle, ce chapitre entend déconstruire l'antagonisme entre « choix » et « contrainte », et dépasser l'écueil de la théorie du choix rationnel, à savoir : « *the (clearly acknowledged) decision to bracket the question of how temporally embedded actors actually reach decisions that can retrospectively be interpreted as rational.* » (Emirbayer et Mische, 1998, p.966).

3. « *We define it as the temporally constructed engagement by actors of different structural environments — the temporal-relational contexts of action — which, through the interplay of habit, imagination, and judgment, both reproduces and transforms those structures in interactive response to the problems posed by changing historical situations.* » (p.970)

7.2 L'intériorisation de l'autonomie temporelle

7.2.1 Identification professionnelle et acceptation des contraintes

Charlène a 38 ans. Elle a deux enfants, de 7 et 5 ans, et son mari est militaire (en cours de reconversion). Elle obtient un bac professionnel en sciences médico-sociales, après quoi elle prépare les concours d'auxiliaire puéricultrice, qu'elle rate malgré de bonnes notes. Pour financer ses études, Charlène fait alors plusieurs « petits boulots à droite à gauche » : elle est embauchée comme caissière à Intermarché (24h/semaine), elle travaille dans une crêperie le samedi soir, et elle travaille pour deux personnes âgées (elle s'occupe du ménage et des courses). Lorsqu'elle passe à 30h/semaine à Intermarché, elle arrête ses autres emplois. Aujourd'hui, Charlène est principalement hôtesse d'accueil, à 36,5h/semaine, et ne fait presque plus de caisse. Dans l'entretien, Charlène précise très rapidement que « *à l'origine, c'est pas du tout mon métier hein ! Je, je travaille avec les enfants* ». Pour autant, elle explique aimer le métier qu'elle finit par occuper, et ne met pas en avant les contraintes qui lui sont associées. Elle dit très bien s'entendre avec ses collègues, qu'il y a une « bonne ambiance », et trouve que son travail n'est pas monotone, contrairement au travail de celles qui ne font « que de la caisse ». Lorsque je l'interroge sur les horaires qu'elle souhaiterait changer, Charlène en arrive à la conclusion que son métier contraint nécessairement les horaires qu'elle pourrait avoir ou souhaiter :

Enquêtrice : Et dans vos horaires, est-ce qu'il y a des horaires que vous souhaiteriez changer si vous pouviez ?

Charlène : Bah de toutes façons après... Bah moi, après ce que je pourrais changer, c'est les mêmes horaires que souvent, les gens font dans les entreprises : 08h00/17h30 (*rires*) ! Ça, ça me plairait (*sur le ton de la blague*), mais bon, après... tous les gens

sont obligés d'aller faire leurs courses aussi, donc ça serait pas possible.

Pour parler des aspects contraignants de son métier, Charlène parle des contraintes « des caissières », dont elle se distingue, tout en étant au même régime (elle ne choisit pas ses horaires, ne choisit pas ses temps de pauses, ses congés sont soumis à la discrétion de la supervision, elle pointe en arrivant et en repartant). Les contraintes de son poste en particulier, celui d'hôtesse d'accueil, sont toujours évoquées en comparaison à celles des hôtesse de caisses, qui sont décrites avec précision et comme étant souvent plus dures que les siennes. Charlène met néanmoins en avant la liberté dont « les filles » (les hôtesse de caisse) disposent dans ce supermarché, par rapport à d'autres magasins, et s'inclut dans une identité collective, « nous », « on », signifiant une certaine identification avec son poste et peut-être plus largement, « son » magasin :

Charlène : (...) Parce qu'il y a des magasins, je sais que... par exemple, elles ont été en pause, après, vous avez plus le droit d'aller aux toilettes. Alors que **nous**, les filles, si elles ont envie d'aller aux toilettes, elles vont aux toilettes. **On** va pas les empêcher d'aller aux toilettes, nous les premières hein donc euh...

Enquêtrice : Et si par exemple il y a beaucoup de monde en caisse, par exemple là, avec la période de Noël, j'imagine qu'il y a peut-être plus de...

Charlène : Oui, alors ça ça peut, ça peut arriver. Donc, quand il y a beaucoup, beaucoup de monde, **on** essaie de la faire remplacer.

On retrouve la même forme d'identification chez Matthias. Comme Charlène, Matthias ne fait pas que de la caisse, il est « polyvalent » et il insiste sur l'aspect non monotone de son travail, par rapport à celui « des filles » (en caisse). Il précise d'ailleurs que certaines des « filles », « les anciennes », refusent de faire autre chose que de la caisse, ce « qu'on » essaie d'éviter : « **On** essaie de les aider, **on** essaie de leur dire « bah »... En fait, le truc c'est que, faire 8h, 10h de caisse, c'est fatigant. (D'un ton las). (...) Donc c'est ce qu'**on** essaie de leur

faire comprendre, après on comprend, on les force pas, s'ils veulent pas, s'ils veulent rester en caisse, bon voilà. » À travers l'utilisation du pronom « on », Matthias témoigne d'une certaine identification avec son travail et son employeur, qui apparaît à plusieurs reprises au fil de l'entretien, pour culminer par l'affirmation de la priorité que représente le supermarché dans sa vie :

Matthias : [On va] créer un lien avec le client, qu'il soit content en fait de venir **chez nous** tout simplement. (...) [À Carrefour chez nous on essaie de laisser le temps [au client], on va pas le pousser, pas comment certains, je sais que bah... J'ai ma copine qui travaille à Lidl, c'est pas du tout la même euh... (...)]

*Plus tard, alors qu'il parle de la jalousie qu'éprouve sa copine vis-à-vis de ses collègues femmes au travail, il dit : « Je lui ai dit clairement de toutes façons là-dessus j'ai dit : « Bon. **Carrefour c'est ma première maison.** Si t'acceptes pas Carrefour, tu m'accepteras pas moi » (petit rire). Donc euh c'est... »*

Plusieurs choses ressortent de ces extraits. D'une part, on retrouve l'attitude consistant à distinguer ses propres conditions de travail de celles de collègues, dans son supermarché (les « filles » qui ne font que de la caisse) ou dans d'autres (sa copine qui travaille à Lidl), comparaison qui permet à Matthias de relativiser sa situation et de la considérer favorable. Il parle notamment du rythme de travail qui est beaucoup plus effréné et imposé à Lidl, par rapport à Carrefour. D'autre part, on voit la façon dont Matthias construit et présente son identité comme liée à son employeur : « Carrefour c'est ma première maison ». Les « on » et « nous » que Matthias mobilise ne se réfèrent pas aux hôtes et hôtesse de caisse, catégorie à laquelle il appartient, mais plutôt à l'ensemble de l'entreprise, voire à la hiérarchie (« *on essaie de les aider* », les caissières). La position de Matthias par rapport à son employeur rappelle le « *sense of place* » décrit par les employés et employées de Walmart observés lors de l'enquête pilotée par Reich et Bearman (2018), qui disent appartenir à « une grande famille » (comme Matthias : « *Là-dessus, c'est vrai que, on est très... [Ce Carrefour] en tous cas, est*

très familial. »). En mettant en avant ce sentiment d'appartenance, de « famille », Matthias parvient à passer outre certaines contraintes, voire à faire de contraintes autonomie :

Matthias : La première [pause], bah je l'ai eue très tôt. Je l'ai eue à 10h et demi alors que j'avais commencé à 8h et demi. **J'essaie moi de... Pour ma part** en tous cas, après peut-être ça dépend des personnes, moi plus je l'ai tard mieux c'est. Tu vois après ça fait qu'il me reste moins longtemps à travailler. Je le vois comme ça.

Les termes employés par Matthias, « j'essaie », « pour ma part », le placent comme acteur d'une situation qui ne dépend pour autant pas de lui : c'est la cheffe de zone qui attribue les horaires de pauses, et ses préférences ne sont pas prises en compte. Mais la façon dont il le présente semble rendre compte d'une reconstruction de son autonomie, qui pourrait lui permettre de préserver la reconnaissance sociale qu'il tire de son identité professionnelle, ou de tirer une forme de valorisation sociale de l'autonomie qu'il met en scène.

7.2.2 L'appropriation de l'autonomie

La façon dont Matthias et Charlène perçoivent leur autonomie dans une situation 'absolument' contrainte peut suggérer que, de la même manière que le travail, l'autonomie joue comme une distinction sociale (voir chapitre 4). Les travailleurs et travailleuses auraient alors intérêt à percevoir et présenter leurs conditions de travail comme autonomes, qu'ils et elles le soient ou non. Cette mise en avant de l'autonomie ne prend pour autant pas la même forme pour les travailleurs et travailleuses contraintes ou autonomes. Contrairement à Charlène et Matthias, Victor et Marie ne tendent pas à minimiser le rôle de leurs supérieurs hiérarchiques dans les contraintes qu'il et elle subissent au quotidien - Victor accuse directement et longuement le PDG de l'entreprise d'incompétence et d'être responsable de sa charge de travail

excessive. Plutôt, les deux cadres rendent compte de l'environnement de travail contraint dans lequel il et elle opèrent, mais expliquent s'en être libérés. Victor et Marie semblent décrire leur autonomie comme relevant avant tout d'un état d'esprit, qui est donc de leur propre fait, plutôt que de leur contrat de travail.

Lors de notre premier entretien, Victor, cadre responsable des fusions et acquisitions pour une grande entreprise spécialisée dans les services de transformations numériques (voir chapitre 3), insiste très longuement sur les contraintes liées à la « personnalité » du PDG de l'entreprise qui l'embauche, qu'il qualifie de « très exigeant », « caractériel » et va jusqu'à le comparer à un « harceleur »⁴ avant de nuancer son propos (« *Je me fais pas harceler hein, mais...* »). Contrairement à Matthias et Charlène, Victor tend à mettre en avant le manque d'autonomie que lui accorde son supérieur. Il dit n'avoir « pas le moindre pouvoir de décision » malgré une quantité de travail qu'il juge excessive, et attend avec impatience de prendre son nouveau poste :

Victor : Dans mon nouveau poste je serai... (...) J'y suis pas encore donc j'espère ne pas avoir trop de déconvenus, mais on m'a vendu, et c'est écrit d'ailleurs dans mon contrat de travail que j'aurai une complète autonomie de mon organisation, et j'ai assez hâte de ça. Parce qu'aujourd'hui je souffre pas mal quand même, de... Enfin encore une fois hein, je vais très bien, mais je suis très frustré de... De cette dépendance. C'est-à-dire que, on te met dans la seringue où on te met énormément de travail, par contre tu n'as pas le moindre pouvoir de décision.

D'une certaine manière, le discours de Victor révèle les limites d'une caractérisation de son autonomie comme élevée, voire 'absolue', à partir d'indicateurs qui ne saisissent ni son

4. « *Tu sais c'est un peu le principe du - le terme est un peu fort mais, c'est un peu le principe du harceleur quoi, c'est... Le jour où t'arrêtes de te laisser faire, bah il s'arrête. Alors c'est... Je me fais pas harceler hein, mais... Je veux dire quelqu'un qui se laisse bouffer, ça peut devenir du harcèlement à la fin. Tu te laisses complètement envahir par le truc, les mecs le savent, ils augmentent le rythme, ils t'envoient des mails, enfin tu vois, ils t'appellent... Quand tu leur dis « bon bah voilà, là y a une limite à pas dépasser, et je vous laisserai pas la dépasser », bah ils s'arrêtent.* »

environnement ni sa quantité de travail. Plutôt que de comprendre le discours de Victor comme étant en décalage avec son autonomie « objective », on pourrait considérer que la caractérisation quantitative de son autonomie est en décalage avec sa situation réelle. Pour autant, il est intéressant d'observer la trajectoire du discours de Victor au fil de l'entretien, qui vient progressivement nuancer ce portrait particulièrement contraint.

Victor : Et après, non il m'a refile du boulot, **mais moi j'ai décidé de travailler différemment** aussi. Parce que j'étais aussi un peu responsable du rythme, c'est que y a un moment je, je me laissais un peu déborder par ce qu'il se passait. (...) Mais si tu veux, **le fait d'avoir switché psychologiquement sur la maîtrise de ce que je faisais** fait que je prenais les choses avec beaucoup plus de recul et je travaillais avec beaucoup plus de plaisir. (...) [Y] a un moment où tu te dis : « Attends, la seule manière de m'en sortir et de bien faire c'est déjà de me protéger ».

Enquêtrice : Et concrètement du coup quand tu dis « te protéger » c'est... Aussi euh... Enfin, est-ce qu'y a des actions que tu mets en place ?

Victor : Hmm... (Hésite)... Bah je... Je dis pas oui à tout. Je dis plus oui à tout. C'est-à-dire que, quand je dis oui c'est que, j'estime que je peux le faire. (...) Mais en fait si tu veux, c'est toujours le problème de ces dirigeants qui sont pas dans le quotidien, qui comprennent pas tes problématiques, s'ils t'imposent, t'obligent de faire un truc, **typiquement on m'a imposé de sortir un rapport à telle date, bah je l'ai sorti deux semaines après**. Et je le savais depuis le départ que j'allais le sortir 2 semaines après. Mais juste que je les ai amenés petit à petit, en disant « ouai mais vous voyez là on a tel problème c'était pas prévu, on va prendre du retard ». Je jouais au con ! Mais comme eux jouaient aux cons avec moi. À un moment il faut... C'est ça que j'appelle me protéger. C'est que tu... **Tu les contrains**.

Dans cet extrait, on observe au contraire les marges de manoeuvre importantes dont dispose Victor dans l'organisation de son travail (pouvoir « [ne pas dire] oui à tout », pouvoir rendre un rapport en retard, pouvoir « contraindre » ses supérieurs hiérarchiques). Et ces marges de manoeuvre ne sont pas présentées par Victor comme un avantage de son poste, ni comme un élément intrinsèque à son métier, mais comme un état d'esprit, voire une compétence qu'il a acquise. C'est en « switchant psychologiquement » que Victor a selon lui gagné son autonomie. Matthias et Charlène insistaient spontanément sur l'absence de

contraintes quotidiennes, mais dévoilaient, au fur et à mesure de l'entretien, des situations contraignantes auxquelles il et elle n'avaient pas pu échapper. À l'inverse, Victor met en avant des contraintes qu'il présente comme particulièrement lourdes (« tu n'as pas le moindre pouvoir de décision »), et une autonomie qu'il aurait acquise du fait de sa propre volonté. Ce déclic semble ici incarner la réussite de la socialisation professionnelle de Victor (et donc, de son identification à son métier), son « passage à travers le miroir » (Hughes, 1956), à l'issue duquel il décrit être parvenu à être « hyper serein » et à avoir réalisé une « mission parfaite ».

Marie, cadre en informatique dans une agence de prestation, n'insiste pas sur ses contraintes quotidiennes au cours de l'entretien, mais plutôt sur la liberté dont elle pense avoir toujours disposé. Néanmoins, elle se présente elle aussi comme actrice et responsable de son autonomie. Lorsque je lui demande s'il lui arrive de manquer de temps, Marie répond :

Marie : Manquer de temps, euh... Bah, non, parce que, j'ai toujours réussi à... À faire ce que je voulais euh... (...) Peut-être que j'ai eu de la chance, mais je vous dis, peut-être que j'ai eu de la chance parce que je pense que si vraiment j'étais tombée sur des chefs, responsables, qui m'avaient mis dans des situations justement comme celle-ci, c'est-à-dire, de se dire : « Tu fais ça, tu pars pas, machin », je pense que j'aurais pas pu tenir. (...) Mais bon, après, on construit aussi sa vie pour éviter de se retrouver un peu dépendant ! (...) Quand vous êtes toujours en train de courir après vos, de l'argent et votre salaire, vous pouvez pas dire non à des gens qui vous obligent à faire quelque chose, parce que vous avez peur, peur de perdre votre boulot, donc perdre votre salaire, donc... Donc, l'autonomie, elle vient aussi de là, d'être capable de se dire : « Je peux dire non parce que... Je veux pas, ouai je veux pas rentrer dans cette espèce de mécanisme de petit chefaillon ».

Marie attribue son autonomie, d'abord, à de la « chance », puis, à la façon dont elle a « construit sa vie » de façon à être indépendante, à « ne pas courir après l'argent » ni « [avoir] peur ». Les positions de Marie et Victor nous invitent à penser au rôle de l'autonomie au-delà de la seule autonomie temporelle dans la construction des dispositions des individus. Loin

d'être uniquement temporellement autonomes, il et elle le sont également financièrement, ce qui, comme l'explique Marie, leur permet de pouvoir « dire non », ou « [ne pas dire] oui à tout », là où Charlène et Matthias sont largement dépendants de leur salaire. Et cette autonomie est présentée par Marie en des termes appartenant à la rhétorique du choix : « être capable », « je veux pas ». L'attitude de Victor et Marie consistant à s'approprier l'autonomie temporelle dont il et elle disposent peut s'inscrire dans une logique similaire à celle qui conduit Matthias et Charlène à accepter leurs contraintes : l'intériorisation de l'autonomie de leur profession conduit les deux cadres à la « faire sienne » (dans les termes de Mathilde) et la présenter comme telle; et la mise en évidence de cette autonomie peut servir de symbole de distinction sociale.

7.2.3 Le refus de faire de nécessité autonomie

Certains individus s'inscrivent néanmoins à rebours de ces processus d'intériorisation des contraintes et de l'autonomie de leur profession. C'est le cas de Monique et Sanjay, toutes les deux hôtesse de caisse, pour qui l'intériorisation des contraintes semble freinée par leur refus de s'identifier à leur profession. Sanjay a 26 ans au moment de notre entretien, et elle travaille en tant qu'hôtesse de caisse dans le même supermarché que sa mère (hôtesse de caisse également) depuis 2 ans. Ses deux parents ont immigré en France depuis l'île Maurice, et son père est aide-soignant. Après un bac S, Sanjay part faire ses études en Angleterre comme ses deux grands frères avant elle, et obtient une licence de journalisme multimédia. En 2015, à la fin de sa licence, elle rentre vivre en France, et ne trouve pas de travail. En 2018, après plusieurs relances de la part de sa mère, Sanjay accepte un poste d'hôtesse de caisse à Casino. En 2019, elle postule pour une école de journalisme, qu'elle finit par intégrer. Elle est actuellement étudiante à côté de son temps plein à Casino. Plus que Charlène ou

Matthias, Sanjay est amenée à se détacher de son métier de caissière en se rattachant à son identité d'étudiante en journalisme, et considère cet emploi comme temporaire à plusieurs reprises dans l'entretien. Alors qu'elle décrit des relations tendues avec certaines collègues, elle dit qu'elle préfère ne pas intervenir, étant donné qu'elle ne sera pas amenée à les revoir « après » : « *Fin, je sais pas j'ai pas envie, je vais pas finir ma vie là-bas donc je vais pas... Ptetre que... Fin... La relation va durer quoi... Jusqu'à ce que je finis... fin, que je finisse ma carrière là-bas ? Après, je suis sûre que... Y aura pas de contact, après quoi.* » L'échéance que Sanjay pose à son emploi participe du refus de s'y identifier, emploi qu'elle était initialement réticente à accepter.

Sanjay : La directrice, elle demandait de mes nouvelles à maman, et elle m'a dit que moi, en attendant de trouver, comme si, dans ma filière, je peux [être embauchée dans le magasin]. Moi, un peu... Pas, enfin pas, enfin je sais pas si on peut dire hautaine, j'avais pas les bonnes idées à ce moment-là et **je me suis dit « mais j'ai fait des études c'est pas pour devenir hôtesse » ceci cela**, et euh... J'avais fait la tête à ma maman quand elle était venue me proposer en fait cette euh... Parce qu'elle m'avait déjà demandé quand je suis rentrée en France. Trois ans après elle me redemande et je lui dis... Nan... Mon grand frère, mon deuxième grand frère, m'a parlé, il m'a dit « mais c'est important, en plus euh, y a grand frère, l'aîné qui se marie en août donc on a besoin quoi que, que tu commences à bosser », donc euh j'ai dit oui et, je regrette pas (*rires*). Je regrette pas. »

La dévalorisation sociale du métier d'hôte et hôtesse de caisse apparaît à plusieurs reprises dans les entretiens. Seulement, pour certains, comme Charlène et Matthias, un travail de reconstruction a été opéré pour revaloriser leur métier. Matthias explique qu'il avait une image « très péjorative » du travail de caissier, et que beaucoup de personnes de son entourage considéraient que « *bah t'es caissier t'es rien quoi* », mais qu'il voit désormais le métier « différemment », qu'il s'y sent « utile », qu'il peut y faire beaucoup de choses. Charlène, de la même manière, précise que caissière n'est pas son métier « à la base », mais finit aussi par s'y « plaire », elle dit aimer le rapport avec les clients et bien s'entendre avec ses collègues. Si

7.2. L'INTÉRIORISATION DE L'AUTONOMIE TEMPORELLE

Sanjay tente de mettre à distance l'image dévalorisante de caissière en expliquant qu'elle ne « regrette pas », elle considère néanmoins que son avenir se situe hors de ce magasin, dans une carrière de journaliste. Cette posture lui permet de se plaindre beaucoup plus spontanément de ses conditions de travail que ne le font Charlène et Matthias :

Enquêtrice : Est-ce qu'y a des horaires que t'aimerais changer dans ta semaine ?

Sanjay : Franchement ouai. Le lundi, c'est le jour de repos de ma maman, j'aimerais bien qu'elle me mette un jour sur deux le matin. Démarrer à 8h, finir à 14h. Ou même dans la journée quoi. Tu me fais finir à 16h30, 17h... Mais depuis je sais pas, peut-être le... Début de l'année, c'est que 14h30-22h30. (...) Après le mardi je me... Fin... Je m'en fous un peu quoi, l'heure qu'elle me met. Mercredi aussi. Jeudi je préfère le matin. Et le samedi, samedi, lundi une fois sur deux tu me mets le soir, le matin le soir. Mais pas constamment le soir.

Sanjay a une idée précise de l'emploi du temps qu'elle souhaiterait avoir, et des horaires qui lui posent problème et qu'elle aimerait changer, là où Charlène et Matthias tentent davantage de s'en accommoder. Alors que Matthias pouvait aller jusqu'à s'identifier, dans son discours, à la hiérarchie ou à l'enseigne même, par opposition « aux filles », Sanjay distingue tout au long de l'entretien un « nous » incluant toutes les hôtesse de caisse, d'un « ils » ou « elle » qui se réfèrent à ses supérieurs (la cheffe de zone, puis les managers et la direction), alors même qu'elle a été promue au statut de « suppléante » et non plus uniquement d'hôtesse de caisse. L'absence de projection dans un avenir au sein du supermarché, ou plus spécifiquement, la projection vers un avenir *ailleurs*, oppose Sanjay à Matthias, et participe de la facilité avec laquelle elle exprime ses doléances. Monique répond elle aussi sans difficulté, et avec engouement, à ma question sur les horaires qu'elle souhaiterait changer.

Enquêtrice : Il y a des horaires que vous auriez aimé changer dans vos semaines en général ?

Monique : (*Rapidement*) Ah oui, oui ! Oui les horaires que je n'aime pas, moi, c'est

quand on fait 10h00/15h00. Là, c'est horriblement long. Ça fait, on a pas l'impression que ça fait que 5h.

Monique, comme Sanjay, n'est pas parvenue à reconstruire un sens positif ou une forme de valorisation sociale à son métier. À trois ans de sa retraite, elle ne prévoit pas de le quitter, mais est depuis longtemps résignée à exercer un métier qu'elle « déteste ». En reconnaissant qu'elle aurait « *rêvé de faire autre chose* » et qu'elle n'a « *pas [eu] trop le choix, on est un peu bloqué dans notre travail qu'on déteste malheureusement, mais disons que ça nourrit et ça élève des enfants* » (voir chapitre 3), Monique refuse le processus d'identification à son travail et l'intériorisation des contraintes qui l'accompagnent. « *J'ai qu'une hâte, c'est d'arriver à la retraite dans 3 ans, de partir !* », poursuit-elle.

En refusant ce processus d'intériorisation, ce n'est pas uniquement le rapport de Monique à ses contraintes quotidiennes qui en est transformé, mais également la façon dont elle perçoit le parcours qui l'a amenée à occuper ce poste, et la façon dont elle projette, dans un futur plus ou moins proche, d'en changer ou non. L'extrait précédent souligne bien la coexistence de ces trois temporalités dans la perception qu'a Monique de sa situation : son « rêve » passé, sa résignation quotidienne, son anticipation de la retraite.

7.3 Reconstructions et projections de son autonomie

7.3.1 Une tendance généralisée à la rationalisation *a posteriori* ?

Dans « L'illusion biographique » (1986), Bourdieu faisait de la situation d'enquête le lieu propre à la production d'un « discours sur soi » particulier, une « sorte d'artefact socialement irréprochable qu'est 'l'histoire de vie' » (p.75) et qui consiste à présenter, artificiellement et *a posteriori*, une vie comme une succession chronologique d'événements sans rapporter chacun d'eux à la structure qui a permis de les faire naître. Les « lois de la biographie officielle », d'après Bourdieu, s'imposent aux individus au-delà de la seule situation d'enquête, au-delà des présentations officielles et publiques du soi, et participent de construire la représentation privée que les individus ont de leur vie. En ce sens, le sociologue n'aurait accès, en interrogeant un ou une enquêtée sur sa « trajectoire », qu'à la reconstruction et la rationalisation de celle-ci. Il ne précise pas, ou n'étudie pas, la différenciation sociale de cette tendance à la rationalisation, mais semble plutôt la décrire comme un processus inévitable à toute situation d'enquête (plus largement, à toute situation sociale). Pour autant, Bourdieu ne récuse pas le recours aux entretiens comme technique d'enquête. Au contraire, il en fait une méthode privilégiée pour étudier les dispositions des individus, et l'inscription des dispositions passées. Si l'entretien est le lieu de production d'un « discours sur soi » qui engage les représentations de soi des individus, il en permet aussi l'analyse.

La perception qu'ont les individus de leur autonomie temporelle s'inscrit dans ce discours, dans une certaine « trajectoire » reconstruite et relatée. L'intériorisation de l'autonomie temporelle, processus à l'issue duquel les individus parviennent à ne pas percevoir leurs

contraintes comme telles, semble ainsi s'accompagner d'une attitude similaire à l'égard des contraintes et obstacles passés. Cette attitude est bien décrite par une formule spontanée que l'on retrouve dans le discours de nombreux enquêtés et enquêtées : « pas de regret ». C'est ce qu'exprime Marie lorsqu'elle parle de ses études, puis à nouveau, de son parcours professionnel :

Marie : Donc, mon parcours est... oui, bon, j'ai pas de regret. Je, je, j'ai, je pense, je pense avoir même parfois de la chance, quoi ! Peut-être de la chance d'avoir compris certaines choses... et essayer d'être contente de ce que j'ai plutôt que d'avoir envie d'avoir des choses.

On retrouve une attitude similaire lorsque Marie s'exprime sur son « histoire de vie » que lorsqu'elle décrit ses (faibles) contraintes quotidiennes et la manière dont elle se les approprie. Elle dit, à nouveau, avoir « de la chance », tout en mettant en avant son rôle actif : elle a de la chance « d'avoir compris ». Marie résume elle-même cette tendance à la rationalisation et à l'intériorisation de son autonomie : elle cherche à « être contente de ce [qu'elle a] ». D'une certaine manière, cette attitude pourrait apparaître plus accessible, plus facile à soutenir, pour quelqu'un disposant d'une autonomie importante comme Marie, aussi bien temporelle que financière ou sociale. Pour autant, Marie est loin d'être la seule à revendiquer ne pas avoir de regret quant au parcours qui l'a amenée à occuper sa position actuelle.

C'est notamment le cas d'enquêtées et enquêtés largement plus contraints, comme Sanjay, qui disait « ne pas regretter » d'avoir accepté un poste de caissière ; ou encore Adrien, infirmier intérimaire. Adrien, 40 ans, obtient son diplôme d'infirmier en 2006, il travaille pendant 4 ans dans le service psychiatrique d'un hôpital de région parisienne, avant de déménager en Alsace pour suivre sa conjointe. Il trouve alors un nouveau poste dans un hôpital psychiatrique public pendant 3 ans, puis obtient un poste de nuit à l'hôpital de Strasbourg, avant de déménager

dans le sud de la France. Il travaille désormais dans une structure psychiatrique privée, sur un poste de nuit. Il a une fille de 5 ans et il est marié. Adrien est en disponibilité de l'hôpital de Strasbourg, et s'est vu refuser sa demande de mutation dans l'hôpital de Béziers, ce qu'il décrit comme de la « discrimination totale » : il explique être aujourd'hui en bonne santé, mais avoir une condition physique que l'hôpital estimerait trop coûteuse en soins. Adrien a subi une opération en 2013 et est depuis colostomisé, ce qu'il dit à plusieurs reprises n'être « pas quelque chose de contraignant ». Du fait de son opération, qu'Adrien savait devoir faire depuis ses 20 ans et a pu programmer, il n'est pas en mesure d'exercer le métier d'infirmier en « UMD » (Unité pour Malades Difficiles), « *parce que c'est quand même quelque chose assez voilà, intensif, et tout, mais malencontreusement, je peux plus.* ». C'est en parlant de cette impossibilité qu'Adrien dit pour la première fois n'avoir aucun regret :

Adrien : Donc, je m'y suis fait à l'idée parce que c'est comme ça. C'est les aléas de la vie, parce que physiquement, je peux plus. (...) Et, ouais, non, et comme je vous disais, ouais, j'aurais aimé, ouais, ce choix de carrière qui aurait été voilà. . . qui m'aurait bien plu. Mais bon après, je me suis fait à l'idée, je me suis fait à l'idée. (...) Mais y a des fois où y a des choses ou des choix à des moments dans la vie où on peut pas tout faire, et donc, voilà. Et donc, non, fin, c'est pas, y a pas de regret en ça, y a pas de regret, parce que bon, je le savais, il fallait que je le fasse...

La situation d'Adrien est à beaucoup d'égard opposée à celle de Marie. Physiquement contraint à accepter « l'inévitable », Adrien est également dans l'impossibilité de bénéficier de la sécurité de son statut de fonctionnaire (ce qu'il attribue à une discrimination de la part de l'hôpital où il aurait souhaité être muté), et occupe actuellement un poste de nuit « qui paye très peu » et qu'il a obtenu après une série de vacations de court terme (période qu'il décrit comme « compliquée »). Il n'est donc pas uniquement temporellement contraint : son autonomie temporelle (faible) s'imbrique dans une autonomie financière et, en l'occurrence, physique, limitée. Aux deux pôles de l'autonomie temporelle, on observe chez Adrien et Marie

une attitude similaire, une même tendance à « faire de nécessité vertu », alors même que leur champ des possibles est difficilement comparable. Mais des différences notables s’observent néanmoins au fil des deux entretiens. La rationalisation de Marie s’appuie principalement sur ce qu’elle présente comme ses propres capacités, l’exercice de son *agency* au cours de sa carrière - carrière qu’elle dit avoir « construite » de manière à rester indépendante. Dans « l’histoire de vie » désormais relatée par Marie, les contraintes extérieures occupent une place très limitée, à l’inverse du récit d’Adrien. La rhétorique du choix mobilisée par Adrien s’accompagne d’un accent mis sur les contraintes fortes qui ont pesé sur lui : « je me suis fait à l’idée », « on peut pas tout faire », « il fallait que je le fasse ». La conclusion en apparence similaire de Marie et Adrien (« pas de regret »), s’appuie sur des rationalisations sensiblement différentes, marquées par des inégalités d’autonomie - temporelle, et au-delà.

7.3.2 L’absence d’autonomie, l’absence de projection

La faible autonomie temporelle d’Adrien s’associe à une attitude particulière à l’égard du parcours qui l’a amené à occuper sa position actuelle, ainsi qu’à l’égard du parcours qu’il envisage à l’avenir. En même temps qu’il apprenait à « se faire à l’idée » de ne pas pouvoir poursuivre une carrière en Unité pour Malades Difficiles, Adrien intériorisait les limites de son champ des possibles - il « ajustait ses espérances ». Sur le long terme, cela se traduit chez lui par une absence de projection dans l’avenir.

Enquêtrice : Et comment vous imagineriez par exemple votre quotidien dans cinq ans ?

Adrien : J’en sais rien. Je me projette pas, non. Là pour l’instant, voilà, je suis bien là où je suis, je suis bien là où je suis... Je sais pas. J’en sais rien. On... Va voir comment ça évolue, mais après non, j’en sais rien. (...) J’en sais fichtre rien, ouais. Pour l’instant,

je suis bien là où je suis. Après, je verrai quoi, je sais pas, je... C'est pas un truc, je sais pas. J'ai pas calculé, je sais pas. Et si, et si, et si... non. Je sais pas.

Le fait qu'Adrien ne se projette pas dans un avenir plus ou moins lointain (sa réponse étant la même lorsque je lui demande comment il imagine son quotidien dans un an) s'inscrit dans la continuité du processus de rationalisation et d'intériorisation de ses contraintes qui le conduit à ne pas regretter, et à « [être] bien là où il [est] ». Il est utile de confronter la réponse d'Adrien aux faibles marges de manoeuvre dont il dispose au quotidien, et à la perception qu'il en a. Malgré des horaires de travail (de nuit) imposés, Adrien décrit sa situation comme « très libre » la nuit, « *un peu comme, on dirait, un cadre* » : « *si je veux faire [le pilulier] dès que j'arrive et que je finis à... À 1h du matin bah j'ai fini à 1h du matin, si je veux finir à 4h ou 5h bah je finis à 4h ou 5h, si je veux aller aux toilettes, je vais aux toilettes.* » La situation qu'il compare dans son discours à celle d'un cadre est celle d'une absence de surveillance, dont il bénéficie la nuit ; elle ne s'étend pas pour autant à ses horaires, ses congés (auxquels il n'a pas encore droit, du fait de son absence d'ancienneté), ou encore ses absences. Lorsque je lui demande s'il serait possible pour lui de s'absenter en cas d'urgence (pour sa fille par exemple), Adrien répond, là aussi, ne pas savoir.

Au regard de sa situation actuelle, on peut comprendre la réponse d'Adrien quant à la façon dont il imagine son quotidien comme une incapacité à se projeter, ou un refus à le faire. D'une part, l'impossibilité d'organiser son temps comme il l'entend au jour le jour pourrait participer d'une incapacité à l'organiser sur le long terme, en limitant ses options à différents horizons temporels. Adrien ne « saurait pas », « n'a pas calculé », parce qu'il n'a pas l'opportunité de le faire. D'autre part, une insatisfaction avec son quotidien pourrait le conduire à refuser de se projeter dans la même situation, tout en ne connaissant pas de situation alternative qui pourrait convenir. Monique, qui répond également ne pas se projeter,

explique quant à elle qu'elle cherche activement à « profiter du moment » :

Enquêtrice : Et comment vous imagineriez votre quotidien, par exemple l'année prochaine ? Est-ce que vous pensez qu'il y a des choses qui vont changer ou pas ?

Monique : Non, je pense pas. Franchement, non, non, je pense pas. Déjà, je me projette pas, j'arrive pas à me projeter. [Pause] Je pense que... Non non, d'ici les trois ans... Il me reste trois ans à faire et je pense que, j'imagine pas ma vie autrement que comme elle est là. Je sais pas. On verra à l'avenir. (...) J'ai toujours eu des projets dans ma vie qui ne se sont jamais réalisés en fait, il y a toujours eu un, un petit os quelque part, un petit grain de sable qui a coincé l'engrenage et ça s'est jamais réalisé donc euh... J'essaie plus de profiter du moment et puis euh... Je sais pas, quoi...

Monique apparaît dans cet extrait moins ambivalente qu'Adrien quant à son refus de se projeter dans l'avenir, alors qu'elle explique que les plans qu'elle a pu faire dans sa vie « ne [se sont] jamais réalisés ». Monique comme Adrien ne sont pas uniquement contraints par leurs faibles marges de manoeuvre quotidiennes, mais également par leur santé, leur position sociale et leur situation financière, autant de dimensions de l'autonomie qui coexistent et façonnent des perspectives futures plus ou moins limitées. Ni Monique, ni Adrien ne semblent orienter leur discours vers le futur, mais plutôt l'ancrer dans le présent (« j'essaie de profiter du moment », « pour l'instant, je suis bien »). Une place plus ou moins grande peut être accordée à la conscience des deux acteur et actrice de leur situation dans leur orientation présentiste. Dans leur analyse de la temporalité (ou plutôt, l'atemporalité) des différentes conceptualisations de l'*agency*, Hitlin et Elder Jr. (2007) avancent que : « *Humans are more capable of controlling their temporal orientation (...), and are able to engage in what Flaherty (2002, 2003) calls « time work », employing one's focus to control one's temporal experience.* » (p.174). « *Time work* », le travail du temps tel qu'il est défini par Flaherty, décrit la façon dont les individus peuvent manipuler leur expérience du temps⁵, en termes de durée, de fréquence,

5. Flaherty résume ainsi sa question de recherche : « *To what extent and in what ways do individuals purposefully construct lines of activity or social situations in order to create particular kinds of temporal experience ?* » (Flaherty, 2003, p.19).

de séquence, de *timing* ou d'allocation. D'une certaine manière, le « *time work* » auquel Monique et Adrien peuvent s'adonner est largement limité par leur faible autonomie temporelle, n'étant pas en mesure de contrôler la durée ou le *timing* de leur activité professionnelle, de la prévoir ou de l'organiser comme il et elle le souhaitent. Mais ces limites pourraient contribuer à manipuler leur perception du temps passé et futur, à façonner des dispositions temporelles plus présentistes. Bourdieu n'y voit pas tant l'exercice de leur *agency* que l'expression de leur habitus. Dans une lecture comme dans l'autre, l'autonomie temporelle des individus participe de façonner un rapport au temps passé, présent et futur particulier. La faible autonomie temporelle d'Adrien au quotidien s'accompagne d'une attitude présentiste qui lui permet de se satisfaire de son quotidien, et d'accepter et rationaliser son parcours antérieur contraint. Monique, qui refuse de « faire sienne » sa faible autonomie temporelle, refuse également de se projeter dans un avenir différent, tout en adoptant un regard très critique sur son présent.

La disposition à se projeter dans l'avenir peut néanmoins être encouragée par la situation d'enquête. C'est notamment ce que suggère Ludovic, lorsque je lui demande comment il imagine son quotidien dans 5 ans. Ludovic, conducteur routier, dit lui aussi ne pas se projeter dans l'avenir, et dit même s'en empêcher, dit « *préférer vivre au jour le jour parce qu'on [l'entretient] à vivre au jour le jour* ». Dans le même temps, Ludovic entreprend une réflexion très poussée sur l'avenir de son métier, sur les avancées technologiques qui pourraient le marquer, et finit, au fil de l'entretien, par se positionner au sein de ces avancées technologiques.

Ludovic : Moi il me reste une dizaine d'années à faire vous voyez. En fin de compte, voyez je me projette quand même, en y réfléchissant un petit peu. Voyez en... En faisant travailler un peu la caboche... Euh, moi personnellement, on va, on va pas me coller sur l'informatique, j'ai... Les camions embarqués on va pas m'y coller. (...) Alors on va mettre des jeunes comme ça. Et nous, les anciens, 10 ans... Bah on va attendre qu'on s'en aille.

La réflexion de Ludovic l'amène ainsi à sortir de sa disposition présentiste pour envisager son avenir dans la profession.

7.3.3 Au-delà de l'autonomie temporelle : les perspectives d'avancement

En ce sens, les limites que posent une faible autonomie temporelle aux tendances à la projection ne sont pas immuables. Un élément déterminant des exemples d'Adrien et Monique tient à leur absence de perspective d'avancement dans leur situation actuelle : Adrien travaille dans une structure très contrainte sur une « convention qui paye très peu » et dans le cadre d'une mise en disponibilité de la fonction publique qui arrive à échéance ; Monique s'est vue refuser un passage à temps plein ou une évolution de son poste à plusieurs reprises, et est désormais à trois ans de la retraite. À l'inverse, Matthias envisage une carrière dans le supermarché qui l'embauche, et il formule ainsi des projets futurs malgré une absence d'autonomie quotidienne :

Enquêtrice : Comment tu vois par exemple ton quotidien dans... je sais pas, 5 ans disons ?

Matthias : (Hésite). Bonne question. Bonne question j'en sais rien. Honnêtement euh... J'espère avoir progressé, j'espère être toujours à Carrefour, parce que c'est une entreprise dans laquelle je me sens bien, qu'y a quand même pas mal d'avantages à être là-bas (...) Donc j'espère être dans 5 ans encore dans cette entreprise, avoir évolué, avoir changé de logement, pour avoir quelque chose d'un peu plus grand, où on peut accueillir euh... (...) Comme j'ai trois enfants, j'aimerais bien qu'ils aient au moins une chambre pour les filles une chambre pour le garçon, euh... Donc avoir déménagé, avoir réglé tous les soucis de divorce, tous les soucis avec mon ex où y a eu pas mal de choses parce que bah, on avait acheté un logement, parce que y a eu des dettes, pas mal de petits trucs... Assez compliqués, euh... Je me vois un peu sortir la tête de l'eau, j'espère, dans 5 ans.

7.3. RECONSTRUCTIONS ET PROJECTIONS DE SON AUTONOMIE

Les projections de Matthias ne portent pas uniquement sur son travail, mais également sur son logement, ses enfants, ses dettes, sa situation conjugale. Autant d'éléments qui auraient pu avoir une place dans les projections d'Adrien, également père de famille, endetté par l'achat de sa maison. Les projections que Matthias formule vis-à-vis de sa vie personnelle sont ici attachées à un objectif professionnel, d'avoir « évolué », « progressé » à Carrefour, et les conséquences matérielles de cet objectif (bénéficier des « avantages » de Carrefour, ne plus avoir de dettes, avoir un logement plus grand). Malgré une forte identification de Matthias à son travail, comme en témoignent les extraits mobilisés dans la section 7.2.1, c'est ici sur le « mode de l'avoir » que Matthias se projette (Baudelot et Gollac, 2003). À l'inverse, c'est sur le « mode de l'être » qu'Elsa, cadre disposant d'une forte autonomie sur son temps de travail, répond à la même question :

Enquêtrice : Et comment vous vous imaginez dans 5 ans par exemple ?

Elsa : Dans 5 ans j'espère avoir changé de boulot quand même. Euh... Et peut-être euh... En fait, ce qui me motive aussi là pour changer c'est de réapprendre des choses, peut-être de... De revenir à un niveau euh... Où je sais pas en fait, je sais pas. Et... Il faut que je réapprenne, que je grandisse, que je reconstruise, etc. Donc euh... Donc dans 5 ans je, j'en serai, peut-être à un autre niveau de connaissances qu'aujourd'hui mais je continuerai à apprendre de nouvelles choses et à grandir etc. J'ai pas d'aspiration de carrière en fait, je suis pas une carriériste, j'ai pas d'aspiration à être plus haut dans l'organigramme, gagner plus, c'est pas... C'est pas ça qui me fait... Qui me donne envie en fait. Je préfère faire un truc intéressant qui me, qui me donne envie tous les jours d'aller bosser avec des gens, intéressants, et d'apprendre des trucs ouai. Plus que d'être dans le top top à me torturer le cerveau à savoir comment je vais gagner plus d'argent quoi.

Là où Matthias espère « sortir la tête de l'eau », Elsa adopte une attitude détachée vis-à-vis de l'argent, privilégiant « un truc intéressant » au fait de « savoir comment gagner plus d'argent » - révélant ainsi qu'elle n'en manque pas. Mais le rapport d'Elsa et Matthias à leurs futurs respectifs révèle également un rapport au travail qui touche à l'autonomie qui leur y

est accordée. Contrairement aux considérations matérielles et hors-travail de Matthias, les aspirations d'Elsa touchent directement au contenu de son travail : la possibilité « d'apprendre de nouvelles choses », de « grandir », de « reconstruire », des éléments qu'Elsa trouve absents de son poste actuel mais estime pouvoir attendre d'un autre poste, et des éléments qui sont considérés par Beque *et al.* (2019a) comme constitutifs de l'autonomie au travail. Le progrès hiérarchique et financier qu'espère Matthias est précisément l'aspect dévalorisé par Elsa, au profit de l'autonomie dont elle bénéficierait. Elsa formule en ce sens les mêmes aspirations que Victor quant à son futur emploi, qui a « hâte » d'avoir une « complète autonomie de son organisation ». L'autonomie dont Elsa et Victor disposent déjà dans leurs postes respectifs, leur permet d'envisager obtenir une autonomie plus grande.

*

L'autonomie temporelle des individus ne joue pas uniquement sur leur répartition du temps au quotidien ou sur le long terme, mais également sur les perceptions qu'ont les individus de leurs contraintes passées, actuelles et futures. En intériorisant l'autonomie temporelle de leur situation professionnelle, les individus s'approprient les éléments qui tendent (ou ont tendu) à étendre ou restreindre leur champ des possibles, au travail et en dehors, et se placent comme acteurs et actrices de leur « histoire de vie ». Les contraintes et obstacles passés ne sont pas « regrettés », tandis que les projets futurs sont plus ou moins limités par la déception (ou non) d'espérances antérieures. Lorsque ce processus d'intériorisation n'a pas lieu, les contraintes extérieures qui pèsent sur les individus sont à l'inverse présentées comme immuables et comme une force mouvante dans leur situation actuelle. La conscience de son manque d'autonomie peut alors participer de la conscience de ne pas contrôler sa trajectoire

CONCLUSION

future, ce qui se traduit par une incapacité ou un refus à se projeter dans l'avenir. C'est dans l'imbrication de multiples temporalités que les individus font l'expérience de leur autonomie temporelle, et c'est à l'aune de ces multiples temporalités que leur autonomie mérite d'être étudiée.

Conclusion

8.1 Principaux résultats

Cette thèse a proposé une étude approfondie de l'autonomie temporelle de la population salariée. Elle en a décrit les formes et identifié les déterminants, exploré les usages qu'en font les individus et les ménages et les perceptions qu'ils en ont, et mis au jour des mécanismes susceptibles d'en expliquer les variations ou, au contraire, l'inertie.

Dans une première partie, j'ai montré que l'autonomie temporelle était une ressource multidimensionnelle inégalement distribuée. Le chapitre 1 a rendu compte de la tension inhérente à l'étude du concept « d'autonomie » en sociologie, pris entre deux perspectives de recherche qui, dans un cas comme dans l'autre, ne permettent pas de l'étudier en tant qu'objet. Dans le premier cas, pour les partisans de l'existence de l'autonomie individuelle, elle consiste en une caractéristique humaine inaliénable dont tous les individus, même les plus contraints, seraient également dotés. Dans le second cas, l'autonomie individuelle ne peut être qu'illusoire, et les décisions et actions que l'individu qui se pense (ou que l'on pense) autonome entreprend sont nécessairement orientées et structurées par les déterminismes qui pèsent sur

lui. Ces positions *a priori* irréconciliables s’incarnent dans le rapport dialectique entre travail (et plus encore, salariat) et autonomie. L’autonomie n’existe, pour Gorz (1991), qu’en dehors du salariat hétéronome, qui fixe les règles du jeu et les impose aux individus salariés. C’est dans la démarche de Boltanski et Chiapello (1999), Appay (2005) et Bernard (2020) que j’ai inscrit cette recherche et dépassé ce dualisme, en proposant une lecture critique de l’autonomie comme caractéristique du travail salarié, féconde pour penser les inégalités sociales au travail. J’ai montré que l’autonomie *temporelle*, qui incarne historiquement le rapport de force entre l’employeur et ses employés et employées (Thompson, 1967), est un prisme privilégié pour éclairer les inégalités sociales qui structurent la population salariée française et façonnent leurs agencements temporels au quotidien et au cours du temps.

Le chapitre 2 a ainsi mis en évidence les liens entre l’autonomie temporelle des individus salariés et leurs positions au sein de l’espace économique. À partir des données des enquêtes *Emploi du temps* et *Conditions de travail*, j’ai identifié trois dimensions de l’autonomie temporelle : l’autonomie sur les horaires de travail, l’autonomie sur les arrêts de travail et l’autonomie sur l’organisation du travail. L’identification de ces trois dimensions distinctes m’a permis d’éclairer des résultats incohérents ou contradictoires quant au lien entre l’autonomie temporelle et différents indicateurs de la classe sociale (la catégorie socio-professionnelle, le revenu, le niveau de diplôme ou le niveau de diplôme des parents) et du contexte organisationnel (secteur d’activité, taille de l’établissement et statut d’emploi). J’ai mis en évidence le rôle de la catégorie socio-professionnelle et du niveau de revenu dans la détermination de l’autonomie sur les horaires, du secteur d’activité dans la détermination de l’autonomie sur les arrêts de travail (qui est moins disponible aux individus salariés dans les secteurs aux contraintes temporelles fortes comme l’industrie manufacturière, l’enseignement ou la santé, entre autres), et de la taille de l’établissement dans l’autonomie sur l’organisation du travail (qui diminue à mesure que le nombre d’individus employés dans l’établissement grandit).

CONCLUSION

En étudiant ces indicateurs conjointement et de manière isolée, dans un raisonnement « toutes choses égales par ailleurs », j'ai tenté de démêler, théoriquement et empiriquement, des éléments qui coexistent dans l'activité professionnelle : le statut social lié à la profession exercée, l'activité même qui la caractérise, et le contexte dans lequel elle est réalisée. C'est néanmoins dans cet entremêlement qu'est façonnée l'autonomie temporelle dont disposent les individus, qui ne peut être pensée isolément de leurs configurations particulières. Le chapitre 3 a ainsi présenté huit types d'autonomie temporelle, caractérisés par une autonomie temporelle faible, intermédiaire ou forte, à partir des enquêtes statistiques et d'extraits d'entretiens. Les situations de Pauline, infirmière hospitalière, et de Monique, caissière en grande surface, incarnent les « contraintes 'absolues' » de certains et surtout certaines salariées, qui manquent d'autonomie sur les horaires, leurs arrêts ou l'organisation de leur travail, et occupent des positions subalternes sur le marché du travail. Ce type d'autonomie est l'apanage des femmes, et Pauline et Monique rendent compte du rôle structurant du genre dans leurs parcours, façonnés ou limités par la fonction de « *carer* » qu'elles souhaitent occuper dans la sphère professionnelle (pour Pauline) ou doivent occuper dans la sphère privée (pour Monique). À l'inverse, Linh et Victor, cadres dans la finance, ont une « autonomie 'absolue' » et une « autonomie sans prévisibilité » : elle et il sont libres dans la détermination de leurs horaires, de leurs pauses ou de leur organisation, et occupent des positions privilégiées en termes de diplôme, de revenu et de statut. Ces types sont l'apanage des hommes, et peuvent être investis différemment par les hommes et les femmes : tandis que Linh explique profiter de sa liberté horaire ou de son droit au télétravail pour s'occuper de tâches ménagères et parentales, Victor dit en profiter pour « prendre le temps » et ne pas avoir à « être dans la seringue » au travail en travaillant plus longtemps. Ces deux pôles d'autonomie temporelle rendent compte de la dimension cumulative des inégalités sociales, qui forment un « système » (Bihr et Pfefferkorn, 2008) alimenté par les inégalités d'autonomie temporelle.

Ce sont les investissements différenciés dans le travail rémunéré, domestique et parental qui ont été examinés dans la deuxième partie de cette thèse. Dans le chapitre 4, j'ai mis en évidence les liens entre le type d'autonomie temporelle et le rythme de travail rémunéré des individus. J'ai montré que les « contraintes 'absolues' » sont sur-représentées dans les journées de travail rémunéré décalées la nuit, le matin ou l'après-midi, tandis que « l'autonomie 'absolue' », mais plus encore, « l'autonomie sans prévisibilité » le sont dans les journées longues de travail rémunéré. Les longues journées de travail apparaissent alors à la fois comme la marque d'un sur-investissement professionnel des plus autonomes, et des contraintes (d'imprévisibilité) de leur environnement de travail. Qu'elles soient imposées ou non, ces longues journées de travail sont valorisées par les enquêtés et enquêtées, qui catégorisent dans leur discours les « bons » ou « mauvais » exemples de journées travaillées selon la durée de celles-ci. Ils et elles cherchent ainsi à performer (ou, pour certains ou certaines, déroger) à une norme de « travailleur idéal » (Williams, 2000), dans laquelle se confondent les intérêts économiques de l'employeur et la valorisation sociale des employés et employées.

Cette norme est intrinsèquement masculine, en ce qu'elle suppose que les responsabilités domestiques et familiales peuvent être mises au second plan et prises en charge par une personne, et le plus souvent, une conjointe. Le chapitre 5 a rendu compte d'un usage genré de l'autonomie temporelle, qui sert le travail rémunéré pour les hommes et le travail domestique et parental pour les femmes. Les couples dont les deux membres ont une autonomie temporelle faible sont contraints à une répartition plus égalitaire du travail, par défaut davantage que par choix, tandis que les couples dont les deux membres ont une autonomie temporelle forte sont caractérisés par une répartition plus inégalitaire, les individus « faisant » leur genre (West et Zimmerman, 1987) à travers leurs usages du temps. Ce résultat reflète à la fois l'intériorisation des normes de genre par les individus et le fonctionnement genré des institutions, assignant les femmes à la sphère domestique et les hommes et à la sphère professionnelle.

CONCLUSION

Dès lors, l'utilisation genrée de l'autonomie temporelle au quotidien doit être pensée dans le temps long, en rapport avec les parcours professionnels et familiaux antérieurs, et les aspirations et projections futures. La troisième partie a ainsi interrogé la façon dont les individus tendent à « choisir », changer ou s'adapter à leur autonomie temporelle. J'ai montré dans le chapitre 6 l'entremêlement des parcours d'autonomie temporelle et des parcours professionnels et familiaux. En moyenne, l'autonomie temporelle des femmes est davantage liée aux événements familiaux que celle des hommes : pour les femmes, vivre seule est lié à un gain d'autonomie en termes de choix des horaires, et le fait d'avoir un enfant de moins de 3 ans ou de moins de 11 ans est associé à un gain d'autonomie en termes de prévisibilité horaire et de travail à domicile ; pour les hommes, seul le fait d'avoir un enfant de moins de 3 ans joue, et est associé à une perte d'autonomie en termes de choix des horaires. Les femmes semblent également plus susceptibles de s'orienter vers des professions autonomes en anticipant leurs contraintes familiales, mais les événements familiaux peuvent jouer un rôle décisif dans les bifurcations professionnelles des hommes, comme en témoigne le cas de Malick, qui quitte son emploi de cadre pour se réorienter vers l'enseignement, pensant y gagner en autonomie temporelle.

La reconversion professionnelle de Malick n'est pour autant pas accessible à tous et toutes et beaucoup d'enquêtés et enquêtées sont contraintes de « faire de nécessité autonomie », ce qu'explore le septième et dernier chapitre. J'ai mis en évidence dans ce chapitre la déconnexion possible entre l'autonomie temporelle « objective » (telle qu'appréhendée par les conditions de travail quotidiennes des individus) et « subjective » (telle qu'elle est perçue et présentée par les individus, de façon souvent plus abstraite et générale). Cette déconnexion est permise et entretenue par un processus d'identification à son métier et aux contraintes qui le caractérisent ; à l'inverse l'échec de cette identification rend visibles et douloureuses les contraintes qui pèsent sur les individus. Une autonomie temporelle « objective » faible ne

signifie pas une autonomie temporelle « subjective » faible, mais participe de restreindre la capacité des individus à se projeter dans une situation moins contrainte, révélant alors les limites de leurs rationalisations. À partir des parcours et projections d'enquêtés et enquêtées disposant de différents types d'autonomie temporelle, j'ai cherché à montrer comment ceux-ci structuraient non seulement leurs agencements temporels, mais également leurs dispositions temporelles.

8.2 Contributions

À travers ces résultats, cette thèse entend apporter plusieurs contributions théoriques, qui s'inscrivent au croisement de la sociologie du travail, la sociologie du temps et la sociologie du genre et des inégalités sociales plus largement.

En proposant une conceptualisation de l'autonomie temporelle indépendante des agencements temporels qu'elle est supposée permettre d'une part, et multidimensionnelle d'autre part, je propose un nouvel outil d'analyse pour appréhender les inégalités des individus salariés devant le temps. La confusion théorique entre l'autonomie sur le temps et la quantité de temps libre (Warren, 2003), que l'on retrouve notamment dans la définition que donnent Goodin *et al.* (2008) de l'autonomie temporelle, suggère implicitement que le temps libre est plus désiré et valorisé par les individus. Mon travail tend à déconstruire cette idée, et donne à voir la façon dont le « nouvel esprit du capitalisme » (Boltanski et Chiapello, 1999) s'incarne dans les usages que font les individus de leur autonomie temporelle, à savoir, des usages professionnels. La distinction opérée entre autonomie temporelle et agencement temporel permet ainsi, sinon de résoudre, du moins d'éclairer le « paradoxe de l'autonomie » (Mazmanian

CONCLUSION

et al., 2013; Shevchuk *et al.*, 2019), que Goodin *et al.* (2008) décrivent comme une « illusion de pression temporelle » : l'autonomie temporelle des individus permet leur auto-aliénation dans le travail rémunéré pour les hommes, et le travail domestique (et rémunéré) pour les femmes.

Cette auto-aliénation semble d'autant plus prégnante que l'autonomie temporelle est extensive. Ainsi, en appréhendant l'autonomie temporelle par le biais d'indicateurs multiples, je suis plus à même de saisir le rapport au temps et à l'agencement temporel quotidien des individus, qui se construit et se reconstruit quotidiennement à travers l'exercice des différentes marges de manoeuvre dont ils disposent, ou, au contraire, à travers l'imposition des différentes formes de contraintes qui pèsent sur eux. Construite ici à partir d'un jeu de données particulier, les données des enquêtes *Emploi du temps* et *Conditions de travail*, la typologie de l'autonomie temporelle peut être enrichie, amendée ou adaptée à d'autres situations, mais dégage des idéaux-types susceptibles d'être pertinents dans d'autres contextes nationaux. L'intérêt de cette approche multidimensionnelle réside dans la complexité des liens qui existent entre l'activité professionnelle des individus et leur position de classe (à la fois « d'arrivée » et « d'origine »). Adoptant une conception bourdieusienne de la classe sociale, cette thèse prône une étude des inégalités de classe par les conditions de travail (Hugrée *et al.*, 2017), pour mieux saisir les ressources disponibles aux uns et indisponibles aux autres dans l'agencement de leurs « styles de vie ».

Cette thèse propose ainsi de réconcilier l'étude des conditions de travail et des usages du temps, deux littératures qui restent relativement isolées dans la sociologie française⁶, et invite plus généralement à réfléchir à l'inscription temporelle des conditions de travail, de

6. Par rapport, notamment, à la littérature anglo-saxonne sur les liens entre les politiques familiales d'entreprise et la division genrée du travail (Fagan, 2001; De Ruijter et Van der Lippe, 2007; Chung et van der Horst, 2020; Chung *et al.*, 2021, entre autres).

plusieurs manières. D'une part, je montre l'intérêt heuristique à confronter les emplois du temps quotidiens aux libertés dont disposent les individus pour les agencer. D'autre part, je montre que l'autonomie temporelle mérite d'être étudiée de manière dynamique en ce qu'elle s'inscrit dans une temporalité longue, dépendante des parcours biographiques de chacun et chacune, et notamment de leur volonté de et capacité à se sélectionner dans des professions autonomes. Enfin, je rends compte de la façon dont l'autonomie temporelle présente et passée peuvent structurer les projections futures ou leur absence.

Ces multiples temporalités engagent l'ordre du genre à différents niveaux : parce que les femmes et les hommes ne s'engagent pas dans les mêmes activités professionnelles ; parce qu'ils et elles n'anticipent pas les mêmes contraintes ; et parce qu'ils et elles n'opèrent pas les mêmes ajustements au fil de leurs carrières professionnelles. Introduire l'autonomie temporelle dans les usages du temps et parcours professionnels genrés permet de rendre compte non seulement de ce que les hommes et femmes font différemment, mais de ce qu'ils font différemment *lorsqu'ils disposent des mêmes marges de manoeuvre* dans l'agencement de leur temps. Je contribue ainsi à la littérature sur le poids de la performance de genre dans la répartition du travail domestique (West et Zimmerman, 1987; Hook, 2017; Pailhé *et al.*, 2019), en étudiant cette répartition sous un nouvel angle et en tenant compte de l'interconnexion des emplois du temps et de l'autonomie temporelle des deux membres du couple en particulier, et des hommes et des femmes en général, dans une « *web of time* » (Clawson et Gerstel, 2014).

Ainsi, l'étude de l'autonomie temporelle invite à repenser l'opposition entre choix et déterminisme en apportant des éléments de contexte nécessaires pour éclairer les agencements temporels des individus au quotidien et au fil de leurs parcours. Elle permet d'examiner les décisions individuelles et conjugales à l'aune des normes sociales intériorisées et des contraintes temporelles imposées.

8.3 Limites et prolongements possibles de la recherche

Cette thèse comporte également des limites, qui offrent des perspectives de prolongements et d'améliorations possibles. Une première limite tient aux données disponibles, particulièrement face aux bouleversements qui ont pu être engendrés par la crise sanitaire. L'enquête *Emploi du temps*, riche à plusieurs niveaux, tant par l'inclusion de carnets journaliers que par l'inclusion des partenaires des enquêtés et enquêtées, ne me permet pas de tirer de conclusions quant aux usages du temps au-delà de l'année d'enquête, soit 2009-2010, tandis que les enquêtes *Conditions de travail*, bien que beaucoup plus récentes, se limitent elles aussi à l'avant-crise sanitaire. Ainsi, je ne peux pas décrire dans cette thèse l'autonomie temporelle des individus salariés dans le nouveau contexte qui s'est dessiné depuis mars 2020. Pour autant, comme indiqué dans l'introduction de cette thèse, les analyses tendent à suggérer une exacerbation plutôt qu'une recomposition des inégalités au travail, ce que les entretiens que j'ai menés pendant et après le premier confinement de mars 2020 ont tendu à corroborer, et les enquêtes statistiques réalisées au cours de la crise rendent compte d'une inertie des conditions de travail pour la majeure partie (54%) des personnes salariées (Beatriz *et al.*, 2021a). Une mise à jour de ma recherche pour étudier l'effet de la crise sanitaire sera permise par la mise à disposition de la dernière vague de l'enquête *Conditions de travail*, actuellement en cours de préparation et prévue pour 2025, et par l'exploitation des enquêtes menées au cours de ces deux dernières années pour suivre les individus au fil des confinements, telles que l'*Enquête nationale sur le vécu du travail et du chômage pendant la crise sanitaire liée à la Covid-19* (enquête *Tracov*) menée par la DARES ou l'enquête *COronavirus et CONfinement : Enquête Longitudinale* (enquête *COCONEL*), réalisée par l'Ined en collaboration avec le consortium COCONEL.

Une seconde limite liée aux données disponibles tient à l'exclusion de la population indépendante de l'analyse, liée au manque de données disponibles relatives à leur autonomie temporelle dans les enquêtes statistiques. Les travaux portant sur cette population soulignent l'intérêt de ne pas opposer strictement indépendance et salariat (Bernard et Abdelnour, 2017; Abdelnour et Méda, 2019; Landour, 2019b; Dubet, 2019), et confronter l'autonomie temporelle de ces deux populations permettrait non seulement de préciser les différences et proximités entre les deux statuts, mais aussi de décroisonner ces deux champs de recherche.

Au-delà des limites imposées par les enquêtes quantitatives, d'autres sont apparues dans la délimitation de l'objet de recherche et la conduite de la recherche. Le choix a été fait dans cette thèse d'étendre le champ d'analyse à l'ensemble de la population salariée et des professions qui la composent, au prix de réduire l'analyse de leurs arrangements temporels aux seuls temps contraints : le temps de travail rémunéré et le temps de travail domestique. On peut néanmoins penser que l'autonomie temporelle dont disposent les individus est également déterminante de leur temps « libre », au sens du temps libéré de ces contraintes professionnelles et domestiques et/ou parentales. Le temps de loisir est depuis longtemps un objet privilégié pour étudier les inégalités de classe et de genre dans les usages du temps (Dumazedier, 1962; Chenu et Herpin, 2002; Coulangeon *et al.*, 2002; Chatzitheochari et Arber, 2012), tandis que l'étude du temps de sommeil révèle un effet important de la libre détermination des horaires de travail (ou non) sur la durée et la synchronisation du sommeil au sein des couples (Rauch, 2021). Un prolongement possible pourrait donc consister à repenser la stratification sociale des rythmes quotidiens dans leur globalité (Vagni et Cornwell, 2018; Vagni, 2020), par le prisme de l'autonomie temporelle.

L'extension de l'étude des usages de l'autonomie temporelle pourrait également permettre d'éclairer les usages politiques qui peuvent ou non en être faits. Le chapitre 7 a montré que

les individus qui subissent de fortes contraintes étaient susceptibles d'intérioriser celles-ci jusqu'à ne plus les présenter comme contraignantes : cette attitude peut avoir des conséquences politiques, en ce qu'elle conduit les individus à accepter, plutôt que contester, leurs conditions de travail difficiles. La mobilisation des personnes salariées aux conditions de travail contraignantes et précaires est d'autant plus dure qu'elles peuvent trouver des avantages à leur situation, comme c'est le cas pour les femmes de ménage de Service Plus étudiées par Peugny (2021), qui valorisent « l'isolement » que leurs élues syndicales condamnent, au nom de la « quasi-indépendance » qu'il leur offre. Le décalage entre les conditions de travail des individus (notamment, leur précarité et leur absence d'autonomie) et la perception qu'ils en ont peut participer du décalage entre les revendications des syndicats et les attentes des salariés et salariées (Nizzoli, 2014). Une mobilisation des travailleurs et travailleuses contraintes n'est néanmoins pas impossible, et peut reposer sur des « *considerations of respect, control, and community that seem to animate workers [at Walmart] today* », et non plus sur les avantages matériels que les syndicats ont traditionnellement cherché à obtenir, comme l'observent Reich et Bearman (2018). De futures recherches pourraient s'interroger sur l'absence d'autonomie comme obstacle ou aide à la mobilisation des individus, selon qu'ils en ont conscience ou non.

La prise en compte des usages temporels et politiques de l'autonomie temporelle pourrait également être étendue au-delà du seul cas français. Une première comparaison est envisagée entre la France et l'Allemagne, et permettrait à la fois de tester la pertinence de la typologie d'autonomie temporelle et d'en étudier les usages dans un autre contexte national, plus conservateur en termes de genre. L'autonomie sur les horaires a déjà été liée au PIB, au type d'État-providence, à la couverture syndicale et à la réglementation du temps de travail dans les pays (Lyness *et al.*, 2012), et, pour cette forme spécifique d'autonomie, la France et l'Allemagne ont été regroupées et catégorisées comme des régimes relativement « conservateurs » avec un temps de travail maximum obligatoire (Anttila *et al.*, 2015; Hofäcker et König, 2013)

- dans une moindre mesure en Allemagne (Berg *et al.*, 2014). En examinant des politiques de flexibilité telles que la disponibilité du travail à temps partiel, les heures supplémentaires et l'accès aux congés de longue durée, Chung et Tijdens (2013) constatent que la France et l'Allemagne affichent toutes deux une flexibilité élevée en faveur de l'employeur et une flexibilité plutôt faible en faveur de l'employé ou employée, ce qui est conforme aux conclusions de Kerkhofs *et al.* (2008). Ces proximités suggèrent que les dimensions et les types d'autonomie temporelle développés sur la France pourraient être étendus à l'Allemagne, et une analyse comparative pourrait être enrichissante. Cette comparaison permettrait d'intégrer dans l'analyse des institutions et acteurs jusqu'ici relativement absents : les employeurs, les syndicats, le cadre réglementaire du marché du travail et, plus généralement, l'État-providence. Ces perspectives de prolongements pourront permettre de tester, d'étendre ou d'affiner la conceptualisation de l'autonomie temporelle proposée dans cette thèse, et d'en faire un outil pertinent pour l'étude des inégalités sociales au-delà du contexte français.

Bibliographie

Arnstein AASSVE, Giulia FUOCHI et Letizia MENCARINI, Desperate Housework : Relative Resources, Time Availability, Economic Dependency, and Gender Ideology Across Europe. *Journal of Family Issues*, 35(8):1000–1022, juin 2014.

Sarah ABDELNOUR et Dominique MÉDA, *Les nouveaux travailleurs des applis*. Presses Universitaires de France, Paris, 2019.

Leena ALA-MURSULA, Jussi VAHTERA, Anne LINNA, Jaana PENTTI et Mika KIVIMÄKI, Employee Worktime Control Moderates the Effects of Job Strain and Effort-Reward Imbalance on Sickness Absence : The 10-Town Study. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 59(10):851–857, octobre 2005.

Élisabeth ALGAVA et Lydie VINCK, Autonomie dans le travail. Rapport technique 16, DARES, 2015.

Élisabeth ALGAVA et Lydie VINCK, Vécu du travail : Reconnaissance, conflits de valeurs, insécurité et changements dans le travail. Rapport technique 21, DARES, 2016.

Paul D. ALLISON, *Fixed Effects Regression Methods for Longitudinal Data Using SAS*. SAS Institute, Cary, N.C, 2005.

Paul D. ALLISON, When Can You Safely Ignore Multicollinearity ? *Statistical horizons*, 2012.

- Timo ANTTILA, Tomi OINAS, Mia TAMMELIN et Jouko NÄTTI, Working-Time Regimes and Work-Life Balance in Europe. *European Sociological Review*, 31(6):713–724, décembre 2015.
- Béatrice APPAY, Individuel et collectif : questions à la sociologie du travail et des professions. L'autonomie contrôlée. *Cahiers du GEDISST*, 6:57–92, 1991.
- Béatrice APPAY, *La dictature du succès : le paradoxe de l'autonomie contrôlée et de la précarisation*. Logiques sociales. L'Harmattan, Paris, France, 2005.
- Beatrice APPAY, De l'autonomie émancipatrice à l'injonction d'autonomie. *Vie sociale*, 1 (1):29–40, 2012.
- Julie ARGOUARC'H et Oana CALAVREZO, La répartition des hommes et des femmes par métiers. Rapport technique 79, DARES, 2013.
- Meriam BARHOUMI, Anne JONCHERY, Sylvie LE MINEZ, Philippe LOMBARDO, Thierry MAINAUD, Ariane PAILHÉ, Catherine POLLAK, Émilie RAYNAUD et Anne SOLAZ, Les inégalités sociales à l'épreuve de la crise sanitaire : Un bilan du premier confinement. Rapport technique, INSEE, 2020.
- Christian BAUDELLOT et Michel GOLLAC, *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Fayard, 2003.
- Gerrit BAUER, Gender Roles, Comparative Advantages and the Life Course : The Division of Domestic Labor in Same-Sex and Different-Sex Couples. *European Journal of Population*, 32(1):99–128, février 2016.
- Janeen BAXTER, Belinda HEWITT et Michele HAYNES, Life Course Transitions and Housework : Marriage, Parenthood, and Time on Housework. *Journal of Marriage and Family*, 70(2):259–272, 2008.

BIBLIOGRAPHIE

Mikael BEATRIZ, Marilyne BEQUE, Thomas COUTROT, Marion DUVAL, Louis ERB, Ceren INAN, Amélie MAUROUX et Élodie ROSANKIS, Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psychosociaux ? Rapport technique 28, DARES, 2021a.

Mikael BEATRIZ, Louis-Alexandre ERB, Marilyne BEQUE et Amélie MAUROUX, Quelles étaient les conditions de travail en 2019, avant la crise sanitaire ? Rapport technique 44, DARES, 2021b.

Stéphane BEAUD et Michel PIALOUX, *Retour sur la condition ouvrière : enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*. La Découverte, Paris, nouvelle éd. édition, 2012.

Gary S. BECKER, A Theory of the Allocation of Time. *The Economic Journal*, 75(299):493, septembre 1965.

Penny Edgell BECKER et Phyllis MOEN, Scaling Back : Dual-Earner Couples' Work-Family Strategies. *Journal of Marriage and Family*, 61(4):995–1007, 1999.

Marilyne BEQUE, Aimée KINGSADA et Amélie MAUROUX, Autonomie dans le travail. Rapport technique 26, DARES, 2019a.

Marilyne BEQUE, Aimée KINGSADA et Amélie MAUROUX, Organisation du temps de travail. Rapport technique 25, DARES, 2019b.

Peter BERG, Gerhard BOSCH et Jean CHAREST, Working-Time Configurations : A Framework for Analyzing Diversity across Countries. *ILR Review*, 67(3):805–837, juillet 2014.

Peter BERG, Arne L. KALLEBERG et Eileen APPELBAUM, Balancing Work and Family : The Role of High-Commitment Environments. *Industrial Relations*, 42(2):168–188, avril 2003.

Günseli BERIK et Ebru KONGAR, Time Allocation of Married Mothers and Fathers in Hard Times : The 2007–09 US Recession. *Feminist Economics*, 19(3):208–237, juillet 2013.

Sophie BERNARD, Le temps de l'activité de la caissière : entre logique productive et logique de service. *Sociologie du travail*, 47(2):170–187, avril 2005.

Sophie BERNARD, *Le nouvel esprit du salariat : rémunérations, autonomie, inégalités*. Presses Universitaires de France, Paris, 2020.

Sophie BERNARD et Sarah ABDELNOUR, Entrepreneurs ou salariés déguisés ? Le cas des chauffeurs Uber. In *Journée d'étude "Tous Entrepreneurs ? Le Brouillage Des Frontières Entre Emploi Salarié et Emploi Indépendant"*, Poitiers, France, février 2017.

Suzanne M. BIANCHI, Melissa A. MILKIE, Liana C. SAYER et John P. ROBINSON, Is Anyone Doing the Housework ? Trends in the Gender Division of Household Labor. *Social Forces*, 79(1):191–228, septembre 2000.

Alain BIHR et Roland PFEFFERKORN, *Le système des inégalités*. La Découverte, 2008.

Émilie BILAND, Jean-Sébastien EIDELIMAN et Séverine GOJARD, Ceteris (non) paribus ? : Combiner régression logistique et analyse des données pour étudier les arrangements pratiques des personnes handicapées ou dépendantes. *Genèses*, 73(4):37, 2008.

Michael BITTMAN, Paula ENGLAND, Liana SAYER, Nancy FOLBRE et George MATHESON, When Does Gender Trump Money ? Bargaining and Time in Household Work. *American Journal of Sociology*, 109(1):186–214, juillet 2003.

Simon BITTMANN, Ressources économiques des femmes et travail domestique des conjoints : quels effets pour quelles tâches ? *Economie et statistique*, 478(1):305–338, 2015.

Mary BLAIR-LOY, *Competing Devotions : Career and Family Among Women Executives*. Harvard University Press, Cambridge, MA, 2003.

Pierre BOISARD, Damien CARTRON, Michel GOLLAC et Antoine VALEYRE, Time and Work :

BIBLIOGRAPHIE

- Work Intensity. Rapport technique, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Ireland, 2003.
- Luc BOLTANSKI et Ève CHIAPELLO, *Le nouvel esprit du capitalisme*. Nrf Essais. Éditions Gallimard, Paris, 1999.
- Agnès BOUDAQUIN et Annie JOBARD, Hommes, femmes : à chacun son métier. Rapport technique 84, Insee, 2012.
- Paul BOUFFARTIGUE et Jacques BOUTEILLER, *Temps de travail et temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*. Presses Universitaires de France, 2012.
- Jean-Yves BOULIN, Michel LALLEMENT, Jon C. MESSENGER et François MICHON, (éds.). *Decent Working Time : New Trends, New Issues*. International Labour Office, Geneva, 2006.
- Jean-Yves BOULIN et Laurent LESNARD, Travail dominical, usages du temps et vie sociale et familiale : Une analyse à partir de l'enquête Emploi du temps. *Economie et statistique*, 486(1):149–182, 2016.
- Pierre BOURDIEU, *Algérie 60. Structures économiques et structures temporelles*. Le sens commun. Éditions de Minuit, 1977.
- Pierre BOURDIEU, *La distinction : critique sociale du jugement*. Le Sens commun. Éditions de Minuit, Paris, 1979.
- Pierre BOURDIEU, *Le sens pratique*. Le Sens commun. Éditions de Minuit, Paris, 1980.
- Pierre BOURDIEU, Espace social et genèse des "classes". *Actes de la recherche en sciences sociales*, 52(1):3–14, 1984.
- Pierre BOURDIEU, L'illusion biographique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 62(1):69–72, 1986.

-
- Pierre BOURDIEU, *Les règles de l'art. Genèse et structure du champ littéraire*. Éditions du Seuil, Paris, 1992.
- Pierre BOURDIEU, *Méditations pascaliennes*. Éditions du Seuil, 1997.
- Pierre BOURDIEU et Roger CHARTIER, *Le Sociologue et l'historien*. Banc d'essais. Agone ; Raisons d'Agir, Marseille (Paris), 2010.
- François BOURGUIGNON et Pierre-André CHIAPPORI, Collective Models of Household Behavior. *European Economic Review*, 36:355–364, 1992.
- Karine BRIARD, Comportements d'activité et conditions de travail des salariées autour d'une naissance : Quels liens ? Document d'étude 229, DARES, 2019.
- Julie BRINES, Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home. *American Journal of Sociology*, 100(3):652–688, novembre 1994.
- Cécile BROUSSE, Travail professionnel, tâches domestiques, temps « libre » : Quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne. *Économie et statistique*, 478(1):119–154, 2015a.
- Cécile BROUSSE, La vie quotidienne en France depuis 1974. Les enseignements de l'enquête Emploi du temps. *Economie et statistique*, 478(1):79–117, 2015b.
- Ronald J. BURKE et Cary L. COOPER, *The Long Work Hours Culture : Causes, Consequences and Choices*. Emerald Publishing, 2008.
- Daniel L. CARLSON, Richard J. PETTS et Joanna R. PEPIN, Changes in US Parents' Domestic Labor During the Early Days of the COVID-19 Pandemic. *Sociological Inquiry*, 20(10):1–28, 2021.
- Stéphane CARRÉ et Hélène DESFONTAINES, De l'engagement au service du transporteur au temps de service des conducteurs. Mesure et norme temporelle du travail des chauffeurs routiers en France. *Droit et société*, 95(1):131, 2017.

BIBLIOGRAPHIE

- David R. CHASE et Geoffrey C. GODBEY, The Accuracy of Self-Reported Participation Rates. *Leisure Studies*, 2(2):231–235, janvier 1983.
- Stella CHATZITHEOCHARI et Sara ARBER, Class, Gender and Time Poverty : A Time-Use Analysis of British Workers' Free Time Resources. *The British Journal of Sociology*, 63(3):451–471, septembre 2012.
- Louis CHAUVEL, Le retour des classes sociales? *Revue de l'OFCE*, 79(4):315–359, 2001.
- Alain CHENU, Les horaires et l'organisation du temps de travail. *Economie et statistique*, 352(1):151–167, 2002.
- Alain CHENU, *Prendre La Mesure Du Travail*. Fayard, 2004.
- Alain CHENU et Nicolas HERPIN, Une pause dans la marche vers la civilisation des loisirs? *Economie et statistique*, 352(1):15–37, 2002.
- Heejung CHUNG, Gender, Flexibility Stigma and the Perceived Negative Consequences of Flexible Working in the UK. *Social Indicators Research*, 151(2):521–545, septembre 2020.
- Heejung CHUNG, Holly BIRKETT, Sarah FORBES et Hyojin SEO, Covid-19, Flexible Working, and Implications for Gender Equality in the United Kingdom. *Gender & Society*, 35(2):218–232, avril 2021.
- Heejung CHUNG et Kea TIJDENS, Working Time Flexibility Components and Working Time Regimes in Europe : Using Company-Level Data Across 21 Countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(7):1418–1434, avril 2013.
- Heejung CHUNG et Mariska VAN DER HORST, Flexible Working and Unpaid Overtime in the UK : The Role of Gender, Parental and Occupational Status. *Social Indicators Research*, 151(2):495–520, septembre 2020.

-
- Dan CLAWSON et Naomi GERSTEL, *Unequal Time : Gender, Class, and Family in Employment Schedules*. Russel Sage Foundation, 2014.
- Jacques COENEN-HUTHER, Le type idéal comme instrument de la recherche sociologique. *Revue française de sociologie*, 44(3):531, 2003.
- Jacob COHEN, Patricia COHEN, Stephen G. WEST et Leona S. AIKEN, *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*. Lawrence Erlbaum Associates, 2003.
- COLLECTIF D'ANALYSE DES FAMILLES EN CONFINEMENT, *Familles Confinées : Le Cours Anormal Des Choses*. Éditions du Croquant, Vulaines-sur-Seine, 2021.
- Caitlyn COLLINS, Liana Christin LANDIVAR, Leah RUPPANNER et William J. SCARBOURGH, COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work & Organization*, 28(1):101–112, 2020.
- Philippe COULANGEON, Pierre-Michel MENGER et Ionela ROHARIK, Les loisirs des actifs : un reflet de la stratification sociale. *Economie et statistique*, 352(1):39–55, 2002.
- Olivier COUSIN, Quelle place accorder au travail? *L'Homme et la société*, 162(4):59, 2006.
- Kimberle CRENSHAW, Demarginalizing the Intersection of Race and Sex : A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, (1):31, 1989.
- Rosemary CROMPTON et Clare LYONETTE, Work-Life 'Balance' in Europe. *Acta Sociologica*, 49(4):379–393, 2006.
- Michel CROZIER et Erhard FRIEDBERG, *L'acteur et le système. Les contraintes de l'action collective*. Éditions du Seuil, 1977.

BIBLIOGRAPHIE

- Grant CUSHMAN, Anthony James VEAL et Jiri ZUZANEK, (éds.). *Free Time and Leisure Participation : International Perspectives*. CABI Pub, Wallingford, Oxfordshire, UK ; Cambridge, MA, 2005.
- Muriel DARMON, *Classes préparatoires : la fabrique d'une jeunesse dominante*. La Découverte, Paris, 2015.
- Andrea Rees DAVIES et Brenda D. FRINK, The Origins of the Ideal Worker : The Separation of Work and Home in the United States From the Market Revolution to 1950. *Work and Occupations*, 41(1):18–39, février 2014.
- Esther DE RUIJTER et Tanja VAN DER LIPPE, Effects of Job Features on Domestic Outsourcing as a Strategy for Combining Paid and Domestic Work. *Work and Occupations*, 34(2):205–230, mai 2007.
- Gilbert DE TERSSAC, Autonomie. In Antoine BÉVORT, Anette JOBERT, Michel LALLEMENT et Arnaud MIAS, (éds.), *Dictionnaire Du Travail*, Quadrige. Dicos Poche. Presses Universitaires de France, Paris, 2012.
- Alain DEGENNE, Marie-Odile LEBEAUX et Catherine MARRY, Les usages du temps : cumuls d'activités et rythmes de vie. *Economie et statistique*, 352(1):81–99, 2002.
- Daniela DEL BOCA, Noemi OGGERO, Paola PROFETA et Mariacristina ROSSI, Women's and Men's Work, Housework and Childcare, Before and During COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 18:1001–1017, 2020.
- Didier DEMAZIÈRE, À qui peut-on se fier ? Les sociologues et la parole des interviewés. *Langage et société*, 121–122:85–100, 2007.
- Didier DEMAZIÈRE et Olivia SAMUEL, Inscrire les parcours individuels dans leurs contextes. *Temporalités*, 11, juillet 2010.

Aurore DESJONQUÈRES, Bertrand LHOMMEAU, Moustapha NIANG et Mahrez OKBA, Quels sont les métiers des immigrés? Rapport technique 36, DARES, 2021.

François-Xavier DEVETTER, La disponibilité temporelle au travail des femmes : une disponibilité sans contrepartie? *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 4(4), janvier 2006.

Pascale DIETRICH, Marie LOISON et Manuella ROUPNEL, *Articuler les approches quantitative et qualitative*. Presses Universitaires de France, 2012.

Claude DUBAR, *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Collection U. Armand Colin, Paris, 2015.

François DUBET, (éd.). *Les mutations du travail*. Recherches. La Découverte, 2019.

Joffre DUMAZEDIER, *Vers une civilisation du loisir? Les essais médiatiques*. Éditions du Seuil, Paris, 1962.

Allison DUNATCHIK, Kathleen GERSON, Jennifer GLASS, Jerry A JACOBS et Haley STRITZEL, Gender, Parenting, and The Rise of Remote Work During the Pandemic : Implications for Domestic Inequality in the United States. *Gender & Society*, 35(2):194–205, 2021.

Émile DURKHEIM, *Les règles de la méthode sociologique*. Quadrige. PUF, Paris, 1895.

Émile DURKHEIM, *Les formes élémentaires de la vie religieuse*. Presses Universitaires de France, 1912.

Annie DUSSUET, Le « travail domestique » : une construction théorique féministe interrompue. *Recherches féministes*, 30(2):101–117, mars 2018.

Norbert ELIAS, *Du temps*. Fayard, Paris, 1996.

BIBLIOGRAPHIE

- Mustafa EMIRBAYER et Ann MISCHÉ, What Is Agency? *American Journal of Sociology*, 103(4):962–1023, janvier 1998.
- Robert ERIKSON et John H. GOLDTHORPE, *The Constant Flux : A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Clarendon Press, Oxford, 1992.
- Brigitte ESCOFIER et Jérôme PAGÈS, *Analyses factorielles simples et multiples. Objectifs, méthodes et interprétation*. Dunod, Paris, 2008.
- Geoffrey EVANS, Testing the Validity of the Goldthorpe Class Schema. *European Sociological Review*, 8(3):211–232, décembre 1992.
- Colette FAGAN, The Temporal Reorganization of Employment and the Household Rhythm of Work Schedules. *American Behavioral Scientist*, 44(7):1199–1212, 2001.
- Géraldine FARGES, *Les Mondes Enseignants : Identités et Clivages*. Éducation & Société. Presses Universitaires de France, Paris, 2017.
- Jean-David FERMANIAN et Sylvie LAGARDE, Les horaires de travail dans le couple. *Économie et statistique*, (321-322):89–110, 1999.
- Michael G. FLAHERTY, Time Work : Customizing Temporal Experience. *Social Psychology Quarterly*, 66(1):17, mars 2003.
- Patrick FLICHY, *Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique*. Éditions du Seuil, 2017.
- Lennart FLOOD et N. Anders KLEVMARKEN, Market Work, Household Work and Leisure. *University of Gothenburg, Economics Department Memorandum*, 172, 1993.
- Michaël FÆSSEL, Kant ou les vertus de l'autonomie. *Études*, 414(3):341–351, 2011.

- Nancy FOLBRE, Measuring Care : Gender, Empowerment, and the Care Economy. *Journal of Human Development*, 7(2):183–199, juillet 2006.
- Virginie FORMENT et Joëlle VIDALENC, Les cadres : de plus en plus de femmes. Rapport technique 205, INSEE, 2020.
- Eliot FREIDSON, *Profession of Medicine : A Study of the Sociology of Applied Knowledge*. Dodd, Mead & Company, New York, 1970.
- Georges FRIEDMANN, *Le travail en miettes*. Nrf Essais. Éditions Gallimard, 1956.
- Jonathan GERSHUNY, *Changing Times. Work and Leisure in Postindustrial Society*. Oxford University Press, Oxford, 2000.
- Jonathan GERSHUNY, Busyness as the Badge of Honor for the New Superordinate Working Class. *Social research*, 72:287–314, 2005.
- Jonathan GERSHUNY et Oriël SULLIVAN, The Sociological Uses of Time-Use Diary Analysis. *European Sociological Review*, 14(1):69–85, 1998.
- Naomi GERSTEL et Dan CLAWSON, Control over Time : Employers, Workers, and Families Shaping Work Schedules. *Annual Review of Sociology*, 44:9.1–9.21, 2018.
- Maël GINSBURGER, The More It Changes the More It Stays the Same : The French Social Space of Material Consumption Between 1985 and 2017. *The British Journal of Sociology*, 73(4):706–753, septembre 2022.
- Rebecca GLAUBER, Limited Access : Gender, Occupational Composition, and Flexible Work Scheduling. *The Sociological Quarterly*, 52(3):472–494, août 2011.
- Lonnie GOLDEN, Flexible Work Schedules : Which Workers Get Them ? *American Behavioral Scientist*, 44(7):1157–1178, mars 2001.

BIBLIOGRAPHIE

- John H. GOLDTHORPE, David LOCKWOOD, Frank BECHHOFFER et Jennifer PLATT, *The Affluent Worker*. Cambridge University Press, London, 1968.
- Michel GOLLAC, Serge VOLKOFF et Loup WOLFF, *Les conditions de travail*. Repères. La Découverte, Paris, 2014.
- Robert E. GOODIN, James Mahmud RICE, Antti PARPO et Lina ERIKSSON, *Discretionary Time. A New Measure of Freedom*. Cambridge University Press, Cambridge, 2008.
- André GORZ, *Capitalisme, socialisme, écologie : désorientations, orientations*. Collection Débats. Galilée, Paris, 1991.
- André GORZ, *Métamorphoses du travail : critique de la raison économique*. Collection Folio Essais. Gallimard, Paris, 2004.
- Dominique GOUX, Eric MAURIN et Barbara PETRONGOLO, Worktime Regulations and Spousal Labor Supply. *American Economic Review*, 104(1):252–276, janvier 2014.
- William GROSSIN, *Les temps de la vie quotidienne*. Mouton, Paris, 1974.
- William GROSSIN, *Pour une science des temps : introduction à une écologie temporelle*. Octares, Toulouse, 1996.
- Daniela GRUNOW et Marie EVERTSSON, *Couples' Transitions to Parenthood. Analyzing Gender and Work in Europe*. Edward Elgar Publishing, 2016.
- Sanjiv GUPTA, Autonomy, Dependence, or Display? The Relationship Between Married Women's Earnings and Housework. *Journal of Marriage and Family*, 69(2):399–417, mai 2007.
- Georges GURVITCH, *La multiplicité de temps sociaux*. Centre de documentation universitaire, 1961.

-
- J. Richard HACKMAN et Greg R. OLDHAM, Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2):159–170, 1975.
- Charles N. HALABY, Panel Models in Sociological Research : Theory into Practice. *Annual Review of Sociology*, 30(1):507–544, août 2004.
- James J. HECKMAN, Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, 47(1):153, janvier 1979.
- Julia R. HENLY et Susan J. LAMBERT, Unpredictable Work Timing in Retail Jobs : Implications For Employee Work–Life Conflict. *ILR Review*, 67(3):986–1016, juillet 2014.
- Gaële HENRI-PANABIÈRE, Martine COURT, Julien BERTRAND, Géraldine BOIS et Olivier VANHÉE, La montre et le martinet. Structuration temporelle de la vie familiale et inégalités scolaires. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 226–227(1):16, 2019.
- Paul HIRSCH, Stuart MICHAELS et Ray FRIEDMAN, “Dirty Hands” versus “Clean Models” : Is Sociology in Danger of Being Seduced by Economics ? *Theory and Society*, 16(3):317–336, mai 1987.
- Steven HITLIN et Glen H. ELDER JR., Time, Self, and the Curiously Abstract Concept of Agency. *Sociological Theory*, 25(2):170–191, 2007.
- Arlie Russel HOCHSCHILD, *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. Henry Holt and Company, New York, 1997.
- Arlie Russel HOCHSCHILD et Anne MACHUNG, *The Second Shift : Working Parents and the Revolution at Home*. Penguin Books, 2012.
- Randy HODSON, *Dignity at Work*. Cambridge University Press, Cambridge ; New York, 2001.

BIBLIOGRAPHIE

- Dirk HOFÄCKER et Stefanie KÖNIG, Flexibility and Work-Life Conflict in Times of Crisis : A Gender Perspective. *International Journal of Sociology & Social Policy*, 33(9/10):613–635, septembre 2013.
- Jennifer L. HOOK, Women’s Housework : New Tests of Time and Money. *Journal of Marriage and Family*, 79(1):179–198, février 2017.
- Henri HUBERT, Étude sommaire de la représentation du temps dans la religion et la magie. *École pratique des Hautes Études, section des sciences religieuses*, 1905.
- Ansgar HUDDE, Karsten HANK et Marita JACOB, Gender Role Attitudes Cannot Explain How British Couples Responded to Increased Housework Demands during the COVID-19 Pandemic. *Socius : Sociological Research for a Dynamic World*, 7:1–21, 2021.
- Everett C. HUGHES, The Making of a Physician - General Statement of Ideas and Problems. *Human Organization*, 14(4):21–25, 1956.
- Cédric HUGRÉE, Étienne PENISSAT et Alexis SPIRE, *Les classes sociales en Europe : tableau des nouvelles inégalités sur le vieux continent*. Agone, Marseille, 2017.
- Claudia HUPKAU et Barbara PETRONGOLO, Work, Care and Gender during the COVID-19 Crisis. *Fiscal Studies*, page 29, 2020.
- Francois HUSSON, Julie JOSSE et Jerome PAGES, Principal Component Methods – Hierarchical Clustering – Partitional Clustering : Why Would We Need to Choose for Visualizing Data? *Technical Report of the Applied Mathematics Department (Agrocampus)*, page 17, 2010.
- Jerry A. JACOBS et Kathleen GERSON, *The Time Divide : Work, Family, and Gender Inequality*. The Family and Public Policy. Harvard University Press, Cambridge, MA, 2004.

- Stephen P. JENKINS et Nigel C. O'LEARY, Modelling Domestic Work Time. *Journal of Population Economics*, 8(3), août 1995.
- Colin JEROLMACK et Shamus KHAN, Talk Is Cheap : Ethnography and the Attitudinal Fallacy. *Sociological Methods & Research*, 43(2):178–209, mai 2014.
- Nicolas JOUNIN, Les travailleurs immigrés du bâtiment entre discrimination et précarité. L'exemple d'une activité externalisée : le ferrailage. *La Revue de l'Ires*, 50(1):3–25, mars 2006.
- Arne L. KALLEBERG, *Good Jobs, Bad Jobs : The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. Russel Sage Foundation, New York, 2011.
- Emmanuel KANT, *Qu'est-ce que les Lumières ?* Flammarion, 1784.
- Emmanuel KANT, *Fondements de la métaphysique des mœurs*. Le livre de poche, 1785.
- Marcel KERKHOFS, Heejung CHUNG et Peter ESTER, Working Time Flexibility Across Europe : A Typology Using Firm-Level Data. *Industrial Relations Journal*, 39(6):569–585, 2008.
- Alexandra KILLEWALD et Margaret GOUGH, Money Isn't Everything : Wives' Earnings and Housework Time. *Social Science Research*, 39(6):987–1003, novembre 2010.
- Peter KNAUTH, Innovative Worktime Arrangements. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 24(3):13–17, 1998.
- Mylène LACHANCE-GRZELA et Geneviève BOUCHARD, Why Do Women Do the Lion's Share of Housework ? A Decade of Research. *Sex Roles*, 63(11-12):767–780, décembre 2010.
- Michel LALLEMENT, *Temps, Travail et Modes de Vie*. Presses Universitaires de France, Paris, 2003.

BIBLIOGRAPHIE

Michel LALLEMENT, Une antinomie durkheimienne... et au-delà : regards sociologiques sur le temps et les temporalités. *Temporalités*, 8, juin 2008.

Michel LALLEMENT, *Transformations des temps, mutations du travail*, pages 17–34. ERES, 2012.

Michel LALLEMENT, Work and the Challenge of Autonomy. *Social Science Information*, 54 (2):229–248, juin 2015.

Anne LAMBERT, Les incidences biographiques du travail mobile. Configurations familiales et rapports de genre. *L'Année sociologique*, Vol. 68(2):315–340, septembre 2018.

Anne LAMBERT, Horaires atypiques de travail : les femmes peu qualifiées de plus en plus exposées. *Population et Sociétés*, 599, 2022.

Anne LAMBERT, Joanie CAYOUILLE-REMBLIÈRE, Élie GUÉRAUT, Guillaume LE ROUX, Catherine BONVALET, Violaine GIRARD et Laetitia LANGLOIS, Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français. *Population et Sociétés*, 579, 2020.

Anne LAMBERT, Joanie CAYOUILLE-REMBLIÈRE et Dominique MÉDA, (éds.). *L'explosion des inégalités : classes, genre et générations face à la crise sanitaire*. Monde en cours. Éditions de l'Aube, La Tour d'Aigues, 2021.

Liana Christin LANDIVAR, Leah RUPPANNER, William J. SCARBOROUGH et Caitlyn COLLINS, Early Signs Indicate That COVID-19 Is Exacerbating Gender Inequality in the Labor Force. *Socius : Sociological Research for a Dynamic World*, 6:1–3, 2020.

Julie LANDOUR, L'espace de l'articulation emploi/hors-emploi chez les travailleur.se.s indépendant.e.s. *Document de travail du Ceet*, 200, 2019a.

- Julie LANDOUR, *Sociologie des Mompreneurs : entreprendre pour concilier travail et famille ?* Le regard sociologique. Presses universitaires du Septentrion, Villeneuve-d'Ascq, France, 2019b.
- Frédéric LEBARON et Andrés F. CASTRO T., Some Contributions from Geometry to Linear Models' Construction in Social Sciences. *Bulletin of Sociological Methodology/Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 140(1):90–109, octobre 2018.
- Ludovic LEBART, Marie PIRON et Alain MORINEAU, *Statistique exploratoire multidimensionnelle. Visualisation et inférence en fouilles de données*. Dunod, Paris, 2006.
- Yannick LEMEL, La fin des classes? *In Les classes sociales, Que sais-je?*, pages 96–109. Presses Universitaires de France, Paris, 2004.
- Laurent LESNARD, Off-Scheduling within Dual-Earner Couples : An Unequal and Negative Externality for Family Time. *American Journal of Sociology*, 114(2):447–490, septembre 2008.
- Laurent LESNARD, Cost Setting in Optimal Matching to Uncover Contemporaneous Socio-Temporal Patterns. *Sociological Methods & Research*, 38:389–419, 2009a.
- Laurent LESNARD, *La famille désarticulée*. Le Lien social. Presses Universitaires de France, Paris, 2009b.
- Laurent LESNARD et Thibaut DE SAINT POL, Introduction aux méthodes d'appariement optimal (Optimal Matching Analysis). *Bulletin of Sociological Methodology/Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 90(1):5–25, avril 2006.
- Laurent LESNARD et Thibaut DE SAINT POL, Organisation du travail dans la semaine des individus et des couples actifs : Le poids des déterminants économiques et sociaux. *Economie et statistique*, 414(1):53–74, 2008.

BIBLIOGRAPHIE

- Laurent LESNARD et Man Yee KAN, Investigating Scheduling of Work : A Two-Stage Optimal Matching Analysis of Workdays and Workweeks. *Journal of the Royal Statistical Society : Series A (Statistics in Society)*, 174(2):349–368, 2011.
- J. David LEWIS et Andrew J. WEIGART, The Structures and Meanings of Social Time. *Social Forces*, 60:432–462, 1981.
- Marc LINDER et Ingrid NYGAARD, *Void Where Prohibited : Rest Breaks and the Right to Urinate on Company Time*. ILR Press, Ithaca, New York, 1998.
- Danièle LINHART et Aimée MOUTET, (éds.). *Le travail nous est compté : la construction des normes temporelles du travail*. Collection "Recherches". La Découverte, Paris, 2005.
- Robert LINHART, *L'établi*. Les Editions de Minuit, 1981.
- Stéfan LOLLIVIER, Biais de sélectivité portant sur des variables quantitatives sur données longitudinales. In *Journées Méthodologie Statistique de l'Insee*, page 6, 2005.
- Karen S. LYNESS, Janet C. GORNICK, Pamela STONE et Angela R. GROTTTO, It's All about Control : Worker Control over Schedule and Hours in Cross-National Context. *American Sociological Review*, 77(6):1023–1049, décembre 2012.
- Margaret MARUANI, (éd.). *Travail et genre dans le monde : l'état des savoirs*. La Découverte, Paris, 2013.
- Karl MARX, *Manifeste du parti communiste*. Flammarion, Paris, 1848.
- Karl MARX, *Les luttes de classes en France : 1848-1850*. Éditions sociales, Paris, 1850.
- Karl MARX, *Le dix-huit brumaire de Louis Bonaparte*. Flammarion, Paris, 1851.
- Alexandre MAS et Amanda PALLAIS, Valuing Alternative Work Arrangements. *American Economic Review*, 107(12):3722–3759, 2017.

Gérard MAUGER, Sur la domination. *Savoir/Agir*, 19(1):11, 2012.

David J. Jr. MAUME et Marcia BELLAS, L., The ‘Overworked American’ or the ‘Time Bind’ : Assessing Competing Explanations for Time Spent in Paid Labor. *American Behavioral Scientist*, 44(7):1137–1156, 2001.

Melissa MAZMANIAN, Wanda J. ORLIKOWSKI et JoAnne YATES, The Autonomy Paradox : The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals. *Organization Science*, 24(5):1337–1357, octobre 2013.

Dominique MÉDA, Comment mesurer la valeur accordée au travail? *Sociologie*, 1(1):121, 2010a.

Dominique MÉDA, *Le travail : une valeur en voie de disparition ?* Flammarion, Paris, 2010b.

Dominique MÉDA et Patricia VENDRAMIN, *Réinventer le travail*. Le lien social. Presses Universitaires de France, Paris, 2013.

Dominique MÉDA, Marie WIERINK et Marie-Odile SIMON, Pourquoi certaines femmes s’arrêtent-elles de travailler à la naissance d’un enfant ? Rapport technique 29.2, DARES, 2003.

Pierre-Michel MENGER, *Le travail créateur : s’accomplir dans l’incertain*. Hautes  tudes. Seuil : Gallimard, Paris, 2009.

Robert King MERTON, *Social Theory and Social Structure*. Free Press, New York, NY, 1968.

Corinne METTE, En quoi les conditions de travail sont-elles liées au parcours professionnel antérieur ? Rapport technique 002, DARES, 2018.

John MURRAY et Leanne CUTCHER, Gendered Futures, Constrained Choices : Undergraduate Perceptions of Work and Family. *Journal of Population Research*, 29(4):315–328, décembre 2012.

BIBLIOGRAPHIE

Cristina NIZZOLI, Étudier le syndicalisme par les pratiques. Approche comparée du secteur du nettoyage. *In XVIII ISA World Congress of Sociology*, page 20, Yokohama, Japon, 2014.

Ann OAKLEY, *The Sociology of Housework*. Robertson, London, 1978.

Ariane OLLIER-MALATERRE, Organizational Work–Life Initiatives : Context Matters. France Compared to the UK and the US. *Community, Work & Family*, 12(2):159–178, mai 2009.

Anthony J. ONWUEGBUZIE et Kathleen M. T. COLLINS, A Typology of Mixed Methods Sampling Designs in Social Science Research. *The Qualitative Report*, 12(2):281–316, 2007.

Ariane PAILHÉ et Anne SOLAZ, Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d'enfants. *Recherches et Prévisions*, 90(1):5–16, 2007.

Ariane PAILHÉ et Anne SOLAZ, *Entre famille et travail. Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*. La Découverte, Paris, 2009.

Ariane PAILHÉ et Anne SOLAZ, Durée et conditions de retour à l'emploi des mères après une naissance. *Retraite et société*, 63(2):51–77, août 2012.

Ariane PAILHÉ, Anne SOLAZ et Arthur SOULETIE, How Do Women and Men Use Extra Time ? Housework and Childcare after the French 35-Hour Workweek Regulation. *European Sociological Review*, 35(6):807–824, août 2019.

Ariane PAILHÉ, Anne SOLAZ et Maria STANFORS, The Great Convergence : Gender and Unpaid Work in Europe and the United States. *Population and Development Review*, 47(1):181–217, mars 2021.

Pascale PETERS, Laura DEN DULK et Tanja VAN DER LIPPE, The Effects of Time-Spatial

-
- Flexibility and New Working Conditions on Employees' Work–Life Balance : The Dutch Case. *Community, Work & Family*, 12(3):279–297, août 2009.
- Camille PEUGNY, *Le déclassement*. Grasset, Paris, 2009.
- Camille PEUGNY, L'évolution de la structure sociale dans quinze pays européens (1993-2013) : Quelle polarisation de l'emploi ? *Sociologie*, 9(4):399–416, 2018.
- Camille PEUGNY, Comment mobiliser des salariées isolées ? Le cas des femmes de ménage. *Sociologie du travail*, 63(2), juin 2021.
- Sophie PONTHEUX, Introduction. Les enquêtes Emploi du temps : Une source majeure pour l'étude des inégalités sociales et de genre. *Economie et statistique*, 478(1):59–77, 2015.
- Daniel POSSENRIEDE et Janneke PLANTENGA, Temporal and Locational Flexibility of Work, Working-Time Fit, and Job Satisfaction. *IZA Discussion Paper*, 8436:34, 2014.
- Jean-Bernard POUY, Patrick HAMELIN et Bruno LEFEBVRE, *Les routiers : des hommes sans importance ?* Collection "Des gens". Syros, Paris, 1993.
- Abigail POWELL et Natasha CORTIS, Working Time in Public, Private, and Nonprofit Organizations : What Influences Prospects for Employee Control ? *Human Service Organizations : Management, Leadership & Governance*, 41(2):162–177, mars 2017.
- Harriet B. PRESSER, *Working in a 24/7 Economy : Challenges for American Families*. Russel Sage Foundation, 2003.
- Gilles PRONOVOST, *Temps, culture et société : essai sur le processus de formation du loisir et des sciences du loisir dans les sociétés occidentales*. Presses de l'Université du Québec, Sillery, Québec, 1983.
- Gilles PRONOVOST, *Sociologie du temps*. Ouvertures sociologiques. De Boeck université, Paris, 1996.

BIBLIOGRAPHIE

Capucine RAUCH, Inégalités sociales et désynchronisation du sommeil au sein des couples. *Economie et Statistique*, (522-523):81–104, avril 2021.

Ettore RECCHI, Emanuele FERRAGINA, Olivier GODECHOT, Emily HELMEID, Stefan PAULY, Mirna SAFI, Nicolas SAUGER, Jen SCHRADIE, Katharina TITTEL et Andrew ZOLA, Living through Lockdown : Social Inequalities and Transformations during the COVID-19 Crisis in France. *OSC Papers*, (1):45, 2020.

Adam Dalton REICH et Peter S. BEARMAN, *Working for Respect : Community and Conflict at Walmart*. Columbia University Press, New York, 2018.

Claudie REY et Françoise SITNIKOFF, Télétravail à domicile et nouveaux rapports au travail. *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy*, (34), juillet 2006.

Layla RICOCH et Benoît ROUMIER, Depuis 11 ans, moins de tâches ménagères, plus d'Internet. *Insee Première*, (1377), 2011.

Jeremy RIFKIN, *La fin du travail*. La Découverte/Boréal, Paris, 1996.

Nicolas ROBETTE, *Explorer et décrire les parcours de vie : les typologies de trajectoires*. CEPED, Paris, 2011.

John P. ROBINSON et Ann BOSTROM, The Overestimated Workweek ? What Times Diary Measure Suggest. *Monthly Labor Review*, 117(8):11–23, 1994.

John P. ROBINSON, Steven MARTIN, Ignace GLORIEUX et Joeri MINNEN, The Overestimated Workweek Revisited. *Monthly Labor Review*, pages 43–53, 2011.

Emily ROSE, Temporal Flexibility and its Limits : The Personal Use of ICTs at Work. *Sociology*, 49(3):505–520, juin 2015.

Gwenaële ROT et François VATIN, Les avatars du « travail à la chaîne » dans l'œuvre de Georges Friedmann (1931-1966). *Genèses*, 57(4):23, 2004.

- Henry ROUANET, Frédéric LEBARON, Viviane LE HAY, Werner ACKERMANN et Brigitte LE ROUX, Régression et analyse géométrique des données : réflexions et suggestions. *Mathématiques et sciences humaines*, 160, décembre 2002.
- Renaud SAINSAULIEU, *L'identité au travail*. Références. Presse de Sciences po, Paris, 2019.
- Gisèle SAPIRO, Rethinking the Concept of Autonomy for the Sociology of Symbolic Goods. *Biens Symboliques / Symbolic Goods. Revue de sciences sociales sur les arts, la culture et les idées*, 4(4), juin 2019.
- Olivia SAUTORY et Sandra ZILLONIZ, De l'organisation des journées à l'organisation de la semaine : Des rythmes de travail socialement différenciés. *Économie et statistique*, 478 (1):155–188, 2015.
- Mike SAVAGE et Modesto GAYO, Unravelling the Omnivore : A Field Analysis of Contemporary Musical Taste in the United Kingdom. *Poetics*, 39(5):337–357, octobre 2011.
- Juliet B. SCHOR, *The Overworked American : The Unexpected Decline of Leisure*. Basic Books, New York, NY, 1998.
- Barry SCHWARTZ, *The Paradox of Choice : Why More Is Less*. Harper Perennial, New York, NY, 2007.
- Sarah SHARMA, *In the Meantime : Temporality and Cultural Politics*. Duke University Press, Durham, 2014.
- Andrey SHEVCHUK, Denis STREBKOV et Shannon N. DAVIS, The Autonomy Paradox : How Night Work Undermines Subjective Well-Being of Internet-Based Freelancers. *ILR Review*, 72(1):75–100, janvier 2019.
- Mario Luis SMALL, 'How Many Cases Do I Need?' : On Science and the Logic of Case Selection in Field-Based Research. *Ethnography*, 10(1):5–38, mars 2009.

BIBLIOGRAPHIE

- Mario Luis SMALL, How to Conduct a Mixed Methods Study : Recent Trends in a Rapidly Growing Literature. *Annual Review of Sociology*, 37(1):57–86, août 2011.
- Mario Luis SMALL, *Someone to Talk To*. Oxford University Press, New York, NY, 2017.
- Karin SOHLER et Florence LÉVY, Migration Careers and Professional Trajectories of Irregular Domestic Workers in France. In Anna TRIANDAFYLLIDOU, (éd.), *Irregular Migrant Domestic Workers in Europe : Who Cares ?*, Research in Migration and Ethnic Relations Series. Ashgate, Burlington, VT, 2013.
- Anne SOLAZ, Division of Domestic Work : Is There Adjustment Between Partners when One is Unemployed ? Evidence from French Couples. *Review of Economics of the Household*, 3 (4):387–413, décembre 2005.
- Clare L. STACEY, *The Caring Self : The Work Experiences of Home Care Aides*. The Culture and Politics of Health Care Work. ILR Press, Ithaca, 2011.
- Roger SUE, *Temps et ordre social : sociologie des temps sociaux*. Sociologue. Presses Universitaires de France, Paris, 1994.
- Oriel SULLIVAN, What Do We Learn About Gender by Analyzing Housework Separately From Child Care ? Some Considerations From Time-Use Evidence. *Journal of Family Theory & Review*, 5(2):72–84, 2013.
- Robert I. SUTTON et Barry M. STAW, What Theory is Not. *Administrative Science Quarterly*, 40(3):371, septembre 1995.
- Stephen SWEET, Marcie PITT-CATSOPHES, Elyssa BESEN et Lonnie GOLDEN, Explaining Organizational Variation in Flexible Work Arrangements : Why the Pattern and Scale of Availability Matter. *Community, Work & Family*, 17(2):115–141, avril 2014.

- Kadri TÄHT et Melinda MILLS, *Out of Time*. SpringerBriefs in Sociology. Springer Netherlands, Dordrecht, 2016.
- Mia TAMMELIN, Tuija KOIVUNEN et Tiina SAARI, Female Knowledge Workers and the Illusion of Working-Time Autonomy. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 37(9/10):591–604, septembre 2017.
- Charles TEDDLIE et Fen YU, Mixed Methods Sampling : A Typology With Examples. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(1):77–100, janvier 2007.
- Edward P. THOMPSON, Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism. *Past & Present*, 38:56–97, 1967.
- Giacomo VAGNI, The Social Stratification of Time Use Patterns. *The British Journal of Sociology*, pages 1468–4446.12759, avril 2020.
- Giacomo VAGNI et Benjamin CORNWELL, Patterns of Everyday Activities across Social Contexts. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115(24):6183–6188, juin 2018.
- Stef VAN BUUREN et Karin GROOTHUIS-OUDSHOORN, Mice : Multivariate Imputation by Chained Equations in R. *Journal of Statistical Software*, 45(3), 2011.
- Tanja VAN DER LIPPE et Zoltán LIPPÉNYI, Beyond Formal Access : Organizational Context, Working From Home, and Work–Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social Indicators Research*, octobre 2018.
- Thorstein VEBLEN, *Théorie de la classe de loisir*. Gallimard, Paris, 1899.
- Marno VERBEEK et Theo NIJMAN, Testing for Selectivity Bias in Panel Data Models. *International Economic Review*, 33(3):681–703, 1992.
- Judy WAJCMAN et Nigel DODD, (éds.). *The Sociology of Speed : Digital, Organizational, and Social Temporalities*. Oxford University Press, Oxford, United Kingdom, 2017.

BIBLIOGRAPHIE

Tracey WARREN, Class- and Gender-based Working Time? Time Poverty and the Division of Domestic Labour. *Sociology*, 37(4):733–752, novembre 2003.

Max WEBER, *Économie et Société*, volume 1 de *Agora*. Pocket, Paris, 1909.

Kim A. WEEDEN et David B. GRUSKY, The Case for a New Class Map. *American Journal of Sociology*, 111(1):141–212, juillet 2005.

Lauren A. WEGMAN, Brian J. HOFFMAN, Nathan T. CARTER, Jean M. TWENGE et Nigel GUENOLE, Placing Job Characteristics in Context : Cross-Temporal Meta-Analysis of Changes in Job Characteristics Since 1975. *Journal of Management*, 44(1):352–386, janvier 2018.

Candace WEST et Sarah FENSTERMAKER, Doing Difference. *Gender & Society*, 9(1):8–37, février 1995.

Candace WEST et Don H. ZIMMERMAN, Doing Gender. *Gender & Society*, 1(2):125–151, 1987.

Joan WILLIAMS, *Unbending Gender : Why Family and Work Conflict and What to Do about It*. Oxford University Press, New York, 2000.

Joan C. WILLIAMS, Mary BLAIR-LOY et Jennifer L. BERDAHL, Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma. *Journal of Social Issues*, 69(2):209–234, juin 2013.

Matthew WISWALL et Basit ZAFAR, Preference for the Workplace, Investment in Human Capital, and Gender. *The Quarterly Journal of Economics*, 133(1):457–507, février 2018.

Jeffrey M. WOOLDRIDGE, Selection Corrections for Panel Data Models under Conditional Mean Independence Assumptions. *Journal of Econometrics*, 68(1):115–132, juillet 1995.

Erik Olin WRIGHT, *Classes*. Verso, London, 1997.

Alison T. WYNN et Aliya Hamid RAO, Failures of Flexibility : How Perceived Control Motivates the Individualization of Work–Life Conflict. *ILR Review*, 73(1):61–90, janvier 2020.

Bénédicte ZIMMERMANN, *Ce que travailler veut dire : une sociologie des capacités et des parcours professionnels*. Etudes sociologiques. Economica, Paris, 2011.

Annexes

Enquête qualitative

TABLE 8.1 – Présentation des enquêtés et enquêtées

Prénom	Profession	Âge	Situation familiale	Type d'autonomie
Francesco	Agent de surface	39 ans	Marié, une fille de 3 ans	Contraintes « absolues »
Sanjay	Hôtesse de caisse	25 ans	Célibataire, vit chez ses parents	Contraintes « absolues »
Monique	Hôtesse de caisse	59 ans	Veuve, 3 enfants de 29 à 36 ans	Contraintes « absolues »
Charlène	Hôtesse de caisse	38 ans	Mariée, 2 enfants de 5 et 7 ans	Contraintes « absolues »
Arthur	Hôte de caisse	25 ans	Célibataire, vit chez ses parents	Contraintes « absolues »
Matthias	Hôte de caisse	29 ans	Fiancé (et en cours de divorce), 3 enfants d'un précédent mariage	Contraintes « absolues »
Pauline	Infirmière intérimaire	40 ans	Mariée	Contraintes « absolues »
Adrien	Infirmier en clinique psychiatrique	40 ans	Marié, une fille de 7 ans	Contraintes « absolues »
Samia	Aide-soignante (en arrêt)	56 ans	Mariée, un fils	Contraintes « absolues » (avant son arrêt)

Prénom	Profession	Âge	Situation familiale	Type d'autonomie
Harouna	Ouvrier de la manutention	43 ans	Marié, 5 enfants de 4 à 12 ans	Contraintes sur les horaires et le lieu
François	Ouvrier de la manutention	56 ans	Marié, un fils de 11 ans	Contraintes sur les horaires et le lieu
Florian	Journaliste	27 ans	En couple, vit avec sa conjointe	Contraintes sur les horaires
Agnès	Éducatrice spécialisée, ancienne adjointe administrative	55 ans	Mariée, un fils de 25 ans et une fille aînée	Contraintes sur les horaires
Mathilde	Auxiliaire de vie	26 ans	En couple, vit seule	Contraintes sur demande
Jules	Auxiliaire de vie	29 ans	Célibataire	Contraintes sur demande
Anne	Auxiliaire de vie	64 ans	Mariée, 3 enfants âgés de 25 à 39 ans	Contraintes sur demande
Assa	Assistante maternelle	48 ans	Divorcée, un fils de 9 ans	Contraintes sur demande
Sylvie	Assistante maternelle	49 ans	Mariée, 3 enfants en études supérieures	Contraintes sur demande
Kendra	Assistante maternelle	48 ans	Divorcée, un fils de 16 ans	Contraintes sur demande
Sophie	Enseignante (philosophie, lycée)	45 ans	En couple, 2 enfants de 13 et 16 ans avec son ex-conjoint	Autonomie occasionnelle
Cyril	Enseignant (électrotechnique, BTS)	47 ans	En couple, 2 enfants de 14 et 18 ans avec son ex-conjointe, vit avec les 2 enfants (de 9 et 11 ans) de sa conjointe	Autonomie occasionnelle
Malick	Enseignant contractuel (anglais, lycée)	35 ans	Marié, 2 enfants de 7 ans et 9 mois	Autonomie occasionnelle
Delphine	Institutrice	45 ans	Mariée, 2 fils de 16 et 18 ans	Autonomie occasionnelle

ANNEXES

Prénom	Profession	Âge	Situation familiale	Type d'autonomie
Linh	Cadre du contrôle des services financiers	45 ans	Mariée, 2 fils de 10 et 13 ans	Autonomie sur les horaires
Cathy	Conductrice routière	46 ans	Mariée, 3 enfants, la plus jeune a 31 ans	Autonomie sans prévisibilité
Jérôme	Conducteur routier	46 ans	Marié, 5 enfants de 2, 4, 15, 21, 24 ans (3 sont de deux relations antérieures)	Autonomie sans prévisibilité
Sabine	Conductrice routière	53 ans	Divorcée, six enfants, vit avec la plus jeune (15 ans)	Autonomie sans prévisibilité
Ludovic	Conducteur routier	53 ans	Marié	Autonomie sans prévisibilité
Elsa	Cadre salariée du contrôle-qualité	44 ans	Célibataire	Autonomie « absolue »
Marie	Cadre en informatique (prestataire de services)	57 ans	Célibataire	Autonomie « absolue »
Victor	Cadre supérieur dans la finance (puis dans une société d'EPHAD)	32 ans	Marié	Autonomie « absolue »

Grille d'entretien

1. Préambule

- Pour commencer, est-ce que vous pourriez me décrire un peu votre situation actuelle ?
- Est-ce que vous avez travaillé hier par exemple ?

2. Emploi du temps et conditions de travail rémunéré

- Si oui : quels horaires ? Est-ce que vous pourriez me retracer un peu votre journée, depuis le moment où vous vous êtes levé jusqu'au moment où vous vous êtes couché ?
- Sinon : est-ce que vous pouvez me retracer votre dernier jour travaillé ?
- Les autres jours ressemblent à celui-là ? Emploi du temps de la semaine ?
- Est-ce que vous le connaissez en avance ?
- Comment se passe la détermination de vos horaires de travail ?
- Avec vos collègues, ça se passe comment pour les horaires de chacun et chacune : possibilité d'échanger ?
- Est-ce qu'il vous arrive de dépasser ces horaires ? Système d'heures supplémentaires ?
- Si vous deviez vous absenter, si vous aviez une urgence le matin pour l'après-midi par exemple, comment ça se passerait ? Si vous deviez partir plus tôt ou arriver plus tard ? Ou ne pas venir du tout ?
- Si un ou une collègue est absente ?
- Comment se passent vos pauses ?
- Vos congés ?
- Quelles activités êtes-vous amené à faire dans votre journée ? Dans votre semaine ?

3. Vie et emploi du temps hors travail rémunéré

- Est-ce que vous vivez avec quelqu'un ? Quelle est sa profession ?
- Est-ce que vous vous voyez tous les jours ?
- Est-ce que vous avez des enfants ?
- Est-ce qu'il vous arrive de devoir annuler/changer des plans à cause de votre travail ? À cause du travail de votre partenaire ?
- Les jours où vous ne travaillez pas, comment se passent-ils ? (Retracer dernière journée non travaillée)
- Et en vacances ?
- Moments de « loisirs » prévus à l'avance ?
- Pour vos prochains jours libres, vous avez des plans ? S'ils s'annulent : est-ce que vous savez ce que vous voudriez faire à la place ?
- Est-ce que vous avez des hobbies ? Est-ce/quand est-ce que vous les planifiez ?
- Est-ce qu'il vous arrive de changer vos horaires de travail pour une raison extérieure, par exemple :
 - Une obligation familiale
 - Une sortie entre amis

4. Projections et rapport au temps

- Est-ce qu'il y a des horaires que vous souhaiteriez changer dans la semaine ?
- Est-ce qu'il y a des activités que vous souhaiteriez changer ? Est-ce qu'il y a des activités que vous souhaiteriez faire et que vous n'avez pas le temps de faire ?
- Est-ce qu'aujourd'hui vous avez l'impression de manquer de temps ?
- Si vous aviez plus de temps, comment l'occuperiez-vous ?
- Est-ce qu'il vous arrive de ne pas voir le temps passer ? De vous ennuyer ? Dans ce cas-là, est-ce que vous faites autre chose ?
- Êtes-vous satisfait de votre emploi du temps quotidien ?

- Comment imaginez-vous votre quotidien le mois prochain ? L'année prochaine ? Dans 5 ans ?
- Seriez-vous heureux que l'un de vos enfants s'engage dans la même activité que vous ? Pourquoi ?

5. Parcours biographique

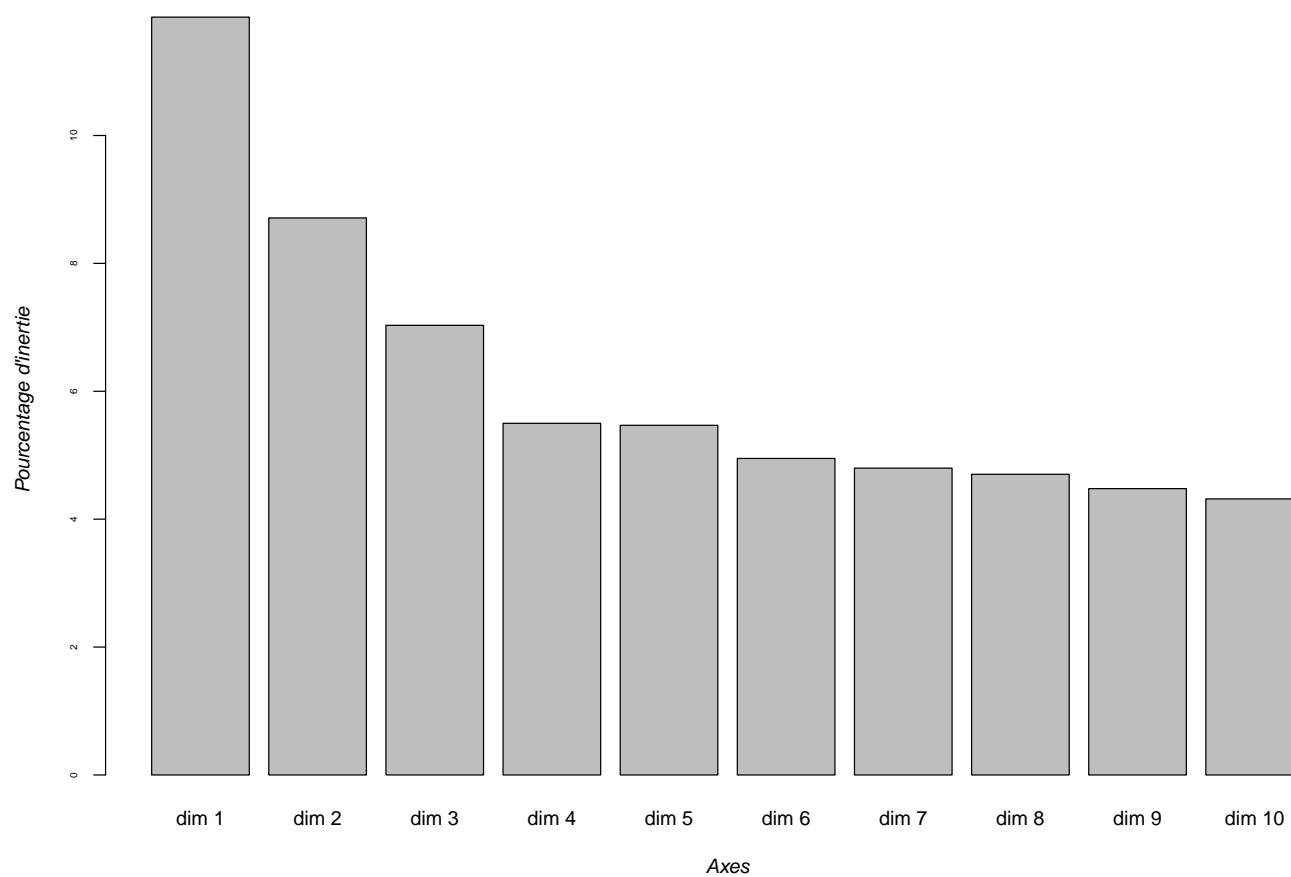
- Est-ce que vous pourriez me raconter un peu comment vous en êtes venu à être [profession] ?
- Profession de vos parents ? Des frères et sœurs ?
- D'autres amis qui ont fait comme vous ?
- D'autres emplois ? Comment se passaient vos journées/semaines dans les autres postes que vous avez eus ?
- Avez-vous connu une ou des périodes de chômage ?

6. Fin

- Est-ce qu'il y a d'autres choses que vous souhaiteriez aborder ? Est-ce que vous avez dit tout ce qui vous semblait important ?

Cette grille d'entretien était adaptée à la profession et la situation de chaque enquêté et enquêtée, et l'ordre des questions pouvait être amené à varier en fonction des échanges.

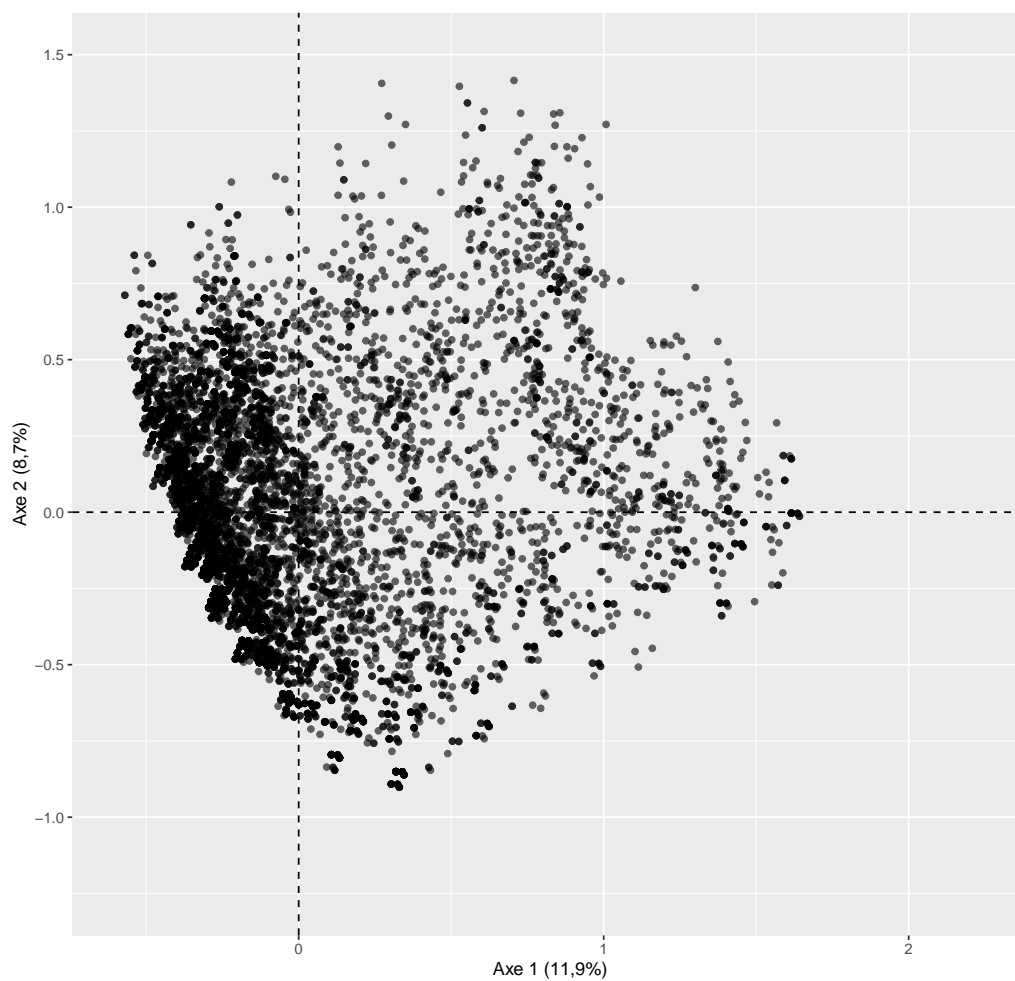
Chapitre 2



Source : Enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des salariés et salariées sans valeurs manquantes pour les 13 indicateurs d'autonomie, soit 8100 individus.

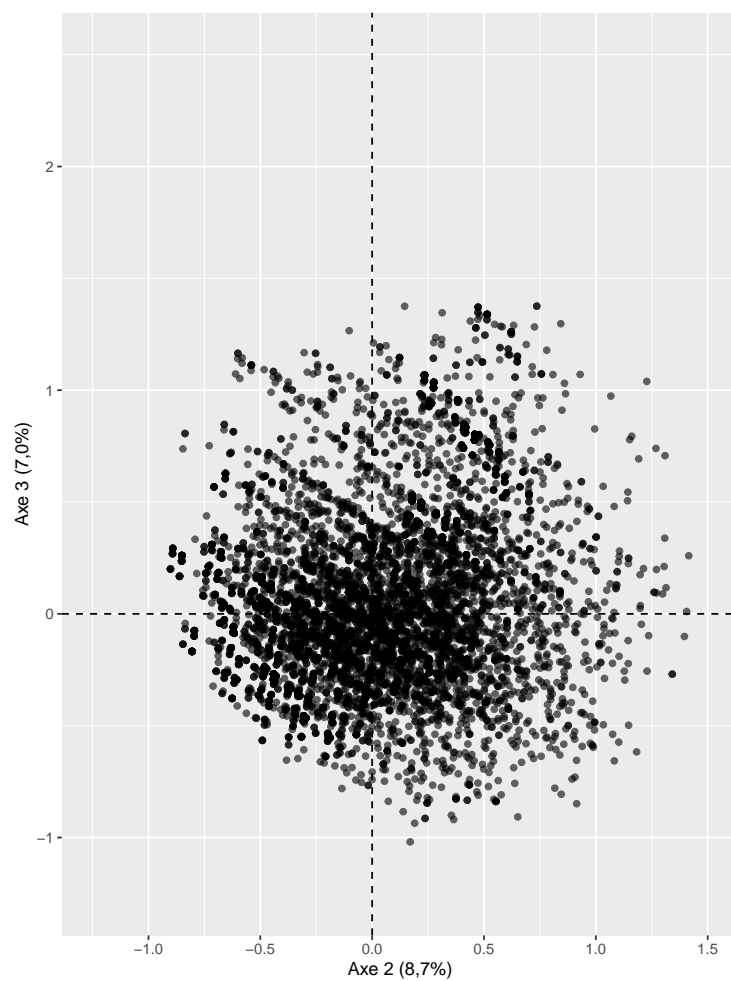
FIGURE 8.1 – Histogramme des valeurs propres de l'ACM (EDT 2010)



Source : Enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des salariés et salariées sans valeurs manquantes pour les 13 indicateurs d'autonomie, soit 8100 individus.

FIGURE 8.2 – Nuage des individus sur les axes 1 et 2 (EDT 2010)



Source : Enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des salariés et salariées sans valeurs manquantes pour les 13 indicateurs d'autonomie, soit 8100 individus.

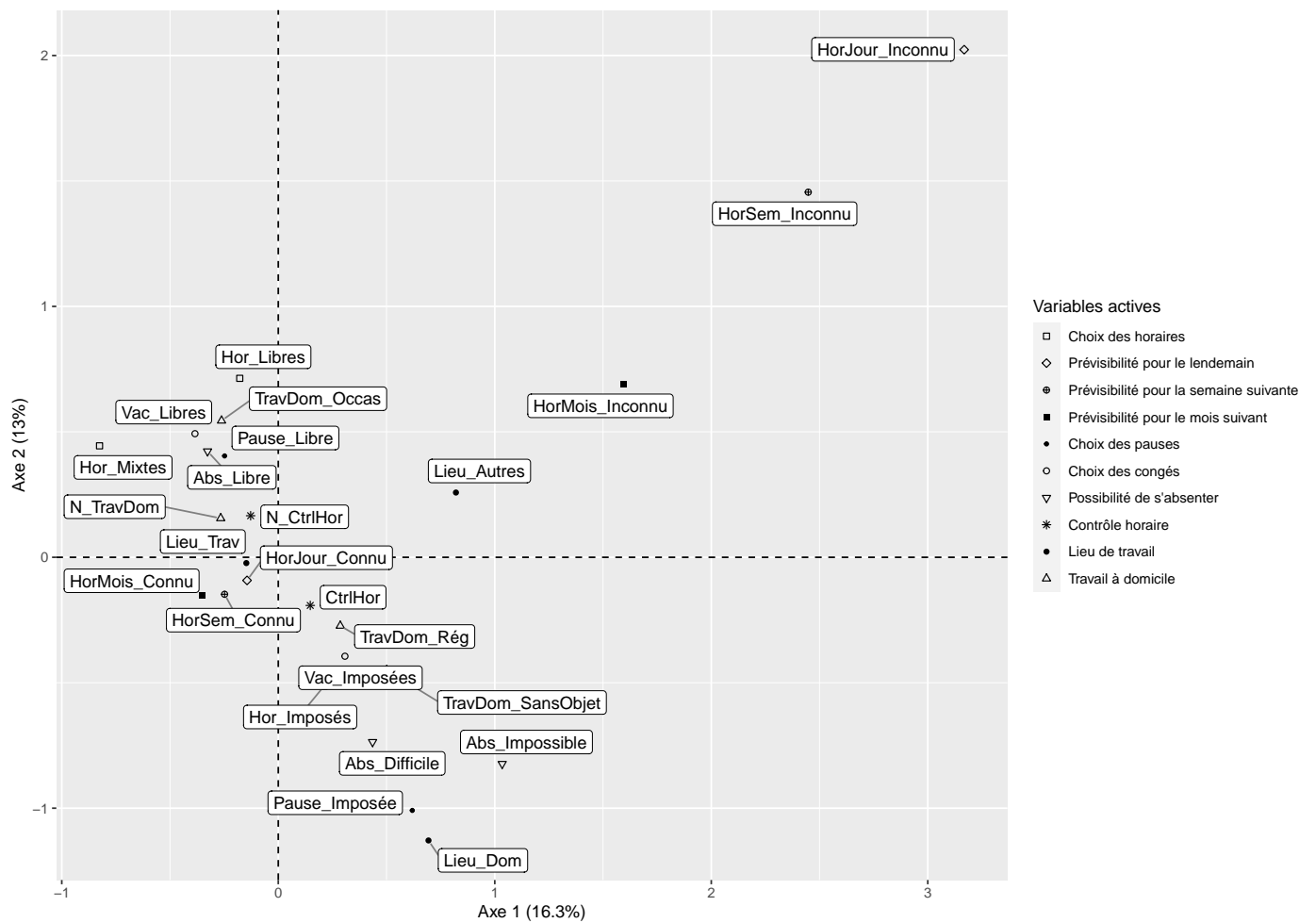
FIGURE 8.3 – Nuage des individus sur les axes 2 et 3 (EDT 2010)

TABLE 8.2 – Coordonnées et contributions des modalités actives aux trois premiers axes factoriels

Variables	Modalites	Dim 1		Dim 2		Dim 3	
		Coord.	Contrib. (%)	Coord.	Contrib. (%)	Coord.	Contrib. (%)
Choix des horaires	Horaires imposés	-0.36	3.10	0.34	3.89	0.10	0.41
	Horaires mixtes	0.15	0.20	-0.50	2.86	-0.76	8.25
	Horaires libres	1.39	10.27	-0.78	4.39	0.75	5.04
Prévisibilité pour ... le lendemain	Non	2.20	17.65	0.89	3.93	-0.61	2.28
	Oui	-0.23	1.85	-0.09	0.41	0.06	0.24
... la semaine suivante	Non	1.78	19.83	0.82	5.74	-0.50	2.65
	Oui	-0.35	3.85	-0.16	1.11	0.10	0.51
... le mois suivant	Non	1.16	14.67	0.57	4.77	-0.26	1.26
	Oui	-0.46	5.77	-0.22	1.87	0.10	0.49
Souhait de travailler plus	Travailler plus	-0.08	0.06	0.40	2.18	-0.29	1.46
	Ne pas travailler plus	0.03	0.02	-0.14	0.79	0.11	0.53
Souhait de changer les horaires...	De travail	-0.16	0.24	0.42	2.24	-0.14	0.30
	Des services	0.12	0.14	-0.17	0.38	-0.20	0.66
	D'autres horaires	0.09	0.06	-0.12	0.17	0.11	0.16
	Ne sait pas	-0.03	0.01	-0.12	0.21	0.21	0.86
Possibilité de s'absenter	Absence impossible	-0.15	0.07	1.36	7.94	1.19	7.46
	Avec perte RTT/salaire	-0.27	0.55	0.07	0.05	-0.55	3.92
	Avec arrangement	-0.23	0.94	0.17	0.70	-0.18	0.96
Choix des pauses	Absence libre	0.70	4.63	-0.83	8.84	0.39	2.42
	Pause imposée	-0.43	2.08	0.92	13.23	0.19	0.66
Choix des congés	Pause libre	0.18	0.88	-0.39	5.57	-0.08	0.28
	Congés imposés	-0.09	0.13	0.58	6.72	0.22	1.25
Durée de pause déjeuner	Congés libres	0.06	0.08	-0.37	4.27	-0.14	0.79
	Pas de pause déjeuner	-0.23	0.24	0.75	3.63	0.32	0.82
	Pause déjeuner (1h)	0.05	0.07	-0.05	0.10	-0.08	0.28
Contrôle horaire	Pause déjeuner (+ d'1h)	-0.04	0.01	-0.26	0.76	0.06	0.06
	Contrôle de présence	-0.30	1.17	0.45	3.51	-0.56	6.79
Lieu de travail	Pas de contrôle	0.15	0.59	-0.22	1.76	0.28	3.40
	Lieu variable	0.91	3.85	0.42	1.12	-0.01	0.00
	Lieu fixe hors domicile	-0.17	0.93	-0.08	0.27	-0.19	1.88
Fréquence du travail à domicile	Domicile	0.42	0.48	0.20	0.14	2.22	22.13
	Impossible	-0.03	0.00	0.48	1.18	1.07	7.18
	Jamais	-0.24	1.43	0.08	0.23	-0.27	3.06
	Occasionnellement	0.54	1.68	-0.79	4.87	-0.34	1.13
	Régulièrement	0.82	2.47	0.18	0.17	1.31	10.44

Source : Enquête EDT 2010.

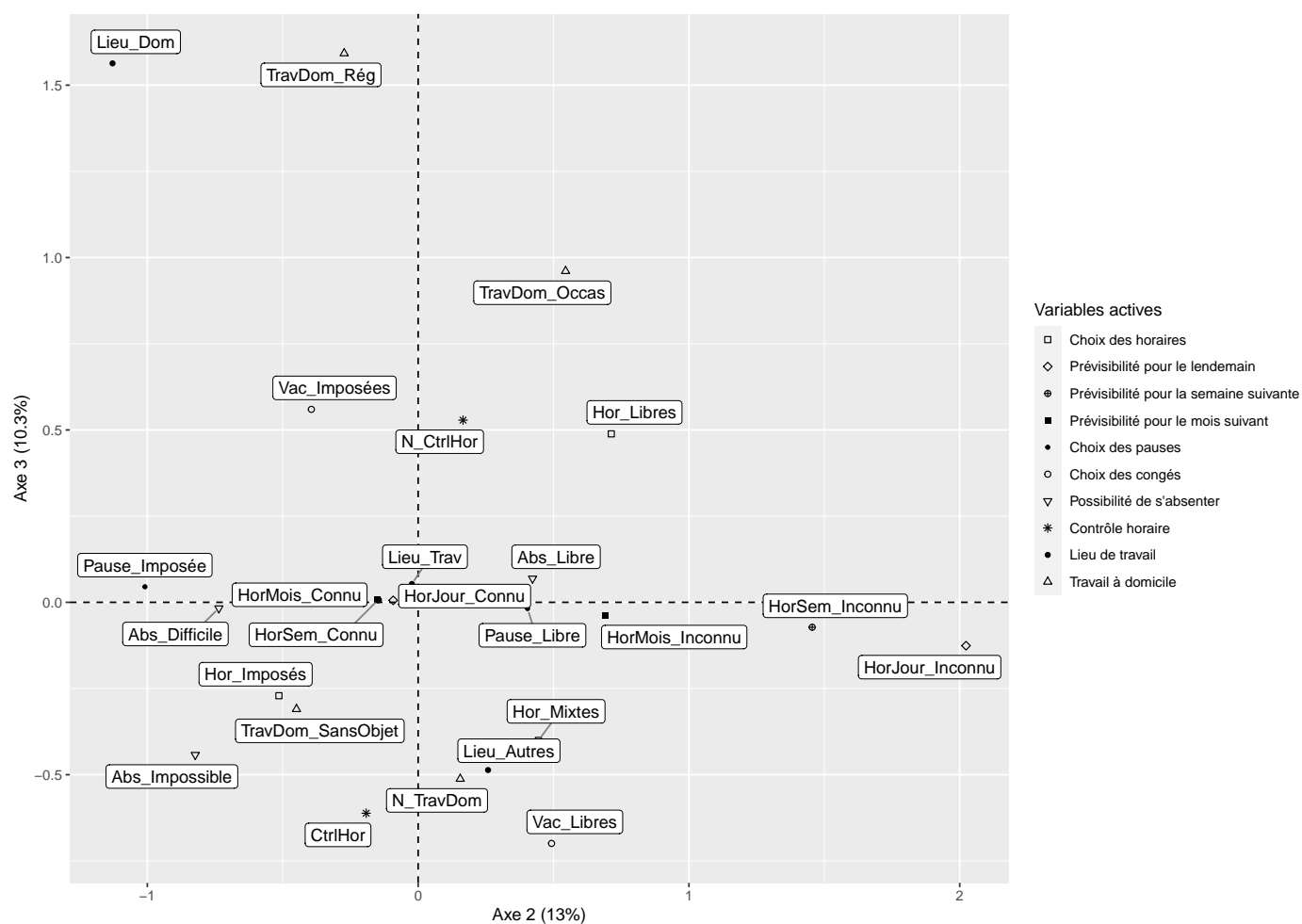
Champ : ensemble des salariés et salariées sans valeurs manquantes pour les 13 indicateurs d'autonomie, soit 8100 individus.



Source : Enquête CDT 2019.

Champ : ensemble des salariés et salariées sans valeurs manquantes pour les 10 indicateurs d'autonomie, soit 18184 individus.

FIGURE 8.4 – Nuage des modalités actives sur les axes 1 et 2 (CDT 2019)



Source : Enquête CDT 2019.

Champ : ensemble des salariés et salariées sans valeurs manquantes pour les 10 indicateurs d'autonomie, soit 18184 individus.

FIGURE 8.5 – Nuage des modalités actives sur les axes 2 et 3 (CDT 2019)

TABLE 8.3 – Coefficients des variables de contrôle dans les modèles OLS

		<i>Variable dépendante :</i>		
		Dimension 1	Dimension 2	Dimension 3
		(1)	(2)	(3)
Sexe	Femme	-0.16*** (0.03)	-0.04 (0.03)	-0.07*** (0.03)
Type de contrat	CDI partiel	0.02 (0.04)	-0.04 (0.04)	-0.06* (0.03)
	CDD autres	0.19*** (0.06)	-0.18*** (0.05)	-0.10** (0.05)
Ancienneté	Moins d'un an	-0.05 (0.06)	-0.20*** (0.05)	0.03 (0.05)
	1-3 ans	0.04 (0.04)	-0.03 (0.04)	0.004 (0.03)
	10-19 ans	-0.06 (0.04)	-0.02 (0.04)	0.03 (0.03)
	19+ ans	-0.17*** (0.04)	0.03 (0.04)	-0.03 (0.04)
Groupe d'âge	Moins de 25 ans	-0.05 (0.09)	-0.10 (0.07)	-0.08 (0.06)
	25-34 ans	-0.02 (0.04)	-0.11*** (0.04)	-0.02 (0.03)
	45-54 ans	0.003 (0.04)	0.03 (0.03)	0.09*** (0.03)
	Plus de 55 ans	0.06 (0.05)	0.14*** (0.05)	0.17*** (0.04)
Type de ménage	Seul-e avec enfant(s)	-0.02 (0.06)	0.11* (0.06)	0.06 (0.06)
	Couple sans enfants	0.06 (0.04)	0.04 (0.04)	0.13*** (0.03)
	Couple avec enfant(s)	0.02 (0.04)	0.04 (0.03)	0.15*** (0.03)
	Autre ménage	-0.03 (0.09)	0.05 (0.09)	0.28*** (0.08)

Source : Enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des salariés et salariées sans valeurs manquantes pour les 13 indicateurs d'autonomie, soit 8100 individus.

TABLE 8.4 – Coefficients des 24 PCS dans les modèles OLS

	<i>Variable dépendante :</i>		
	Dimension 1	Dimension 2	Dimension 3
	(4)	(5)	(6)
31	0.61*** (0.18)	-0.02 (0.15)	0.19 (0.34)
33	0.39*** (0.11)	0.22** (0.10)	- 0.19** (0.09)
34	0.47*** (0.11)	- 0.42*** (0.10)	0.71*** (0.10)
35	0.58*** (0.16)	- 0.31** (0.15)	0.59*** (0.15)
37	0.59*** (0.08)	0.32*** (0.07)	0.18*** (0.07)
38	0.62*** (0.09)	0.27*** (0.08)	-0.04 (0.07)
42	0.18** (0.09)	- 0.48*** (0.10)	0.53*** (0.09)
43	0.14* (0.08)	- 0.35*** (0.08)	0.13** (0.07)
45	0.25** (0.11)	-0.02 (0.10)	- 0.44*** (0.08)
46	0.52*** (0.07)	0.10* (0.06)	0.02 (0.06)
47	0.18** (0.08)	-0.01 (0.07)	- 0.16*** (0.06)
48	0.49*** (0.12)	-0.13 (0.09)	-0.13 (0.08)
52	0.02 (0.07)	- 0.33*** (0.07)	-0.10 (0.06)
53	0.02 (0.10)	- 0.76*** (0.11)	0.16** (0.08)
55	-0.06 (0.07)	- 0.42*** (0.08)	-0.08 (0.07)
56	0.12 (0.07)	- 0.60*** (0.08)	0.34*** (0.08)
62	- 0.22*** (0.07)	- 0.57*** (0.07)	- 0.11* (0.06)
63	-0.07 (0.07)	- 0.33*** (0.07)	-0.02 (0.06)
64	0.82*** (0.12)	- 1.03*** (0.11)	- 0.17* (0.09)
65	- 0.16* (0.09)	- 0.52*** (0.11)	0.01 (0.09)
67	-0.14 (0.09)	- 0.52*** (0.08)	-0.11 (0.08)
68	0.03 (0.10)	- 0.39*** (0.09)	-0.09 (0.08)
69	0.29 (0.21)	- 0.49*** (0.15)	0.21 (0.15)

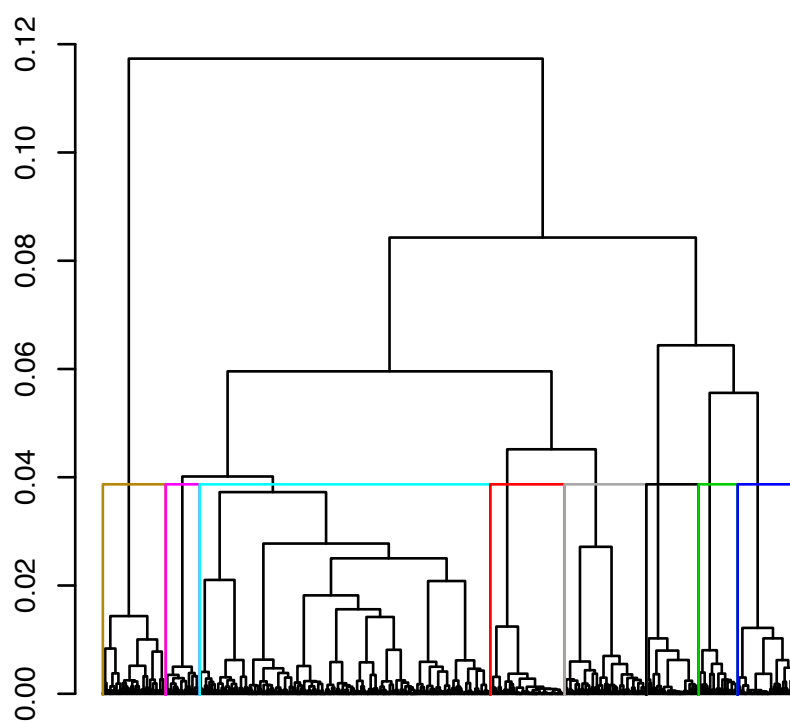
Source : Enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des salariés et salariées sans valeurs manquantes pour les 13 indicateurs d'autonomie et dont la PCS à deux chiffres compte plus de 10 individus, soit 8086 individus.

Note : *p<0.1 ; **p<0.05 ; ***p<0.01. L'individu de référence est : un homme employé administratif dans une entreprise, diplômé du CEP, appartenant au 2e quintile de revenu, dans un établissement de 10 à 49 personnes dans le secteur des services financiers, en tant que salarié du privé. Il travaille en CDI à temps plein, a entre 4 et 9 ans d'ancienneté, a entre 35 et 44 ans, et vit en couple bi-actif.

31 = professions libérales ; 33 = cadres de la fonction publique ; 34 = professeurs, professions scientifiques ; 35 = professions de l'information, des arts et des spectacles ; 37 = cadres administratifs et commerciaux d'entreprise ; 38 = ingénieurs et cadres techniques d'entreprise ; 42 = professeurs des écoles, instituteurs et professions assimilées ; professions intermédiaires de la santé et du travail social ; 45 = professions intermédiaires administratives de la fonction publique ; 46 = professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises ; 47 = techniciens (sauf techniciens tertiaires) ; 48 = contremaîtres, agents de maîtrise ; 52 = employés civils et agents de service de la fonction publique ; 53 = agents de surveillance ; 54 = employés administratifs d'entreprise (référence) ; 55 = employés de commerce ; 56 = personnels des services directs aux particuliers ; 62 = ouvriers qualifiés de type industriel ; 63 = ouvriers qualifiés de type artisanal ; 64 = chauffeurs ; 65 = ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport ; 67 = ouvriers non qualifiés de type industriel ; 68 = ouvriers non qualifiés de type artisanal ; 69 = ouvriers agricoles et assimilés.

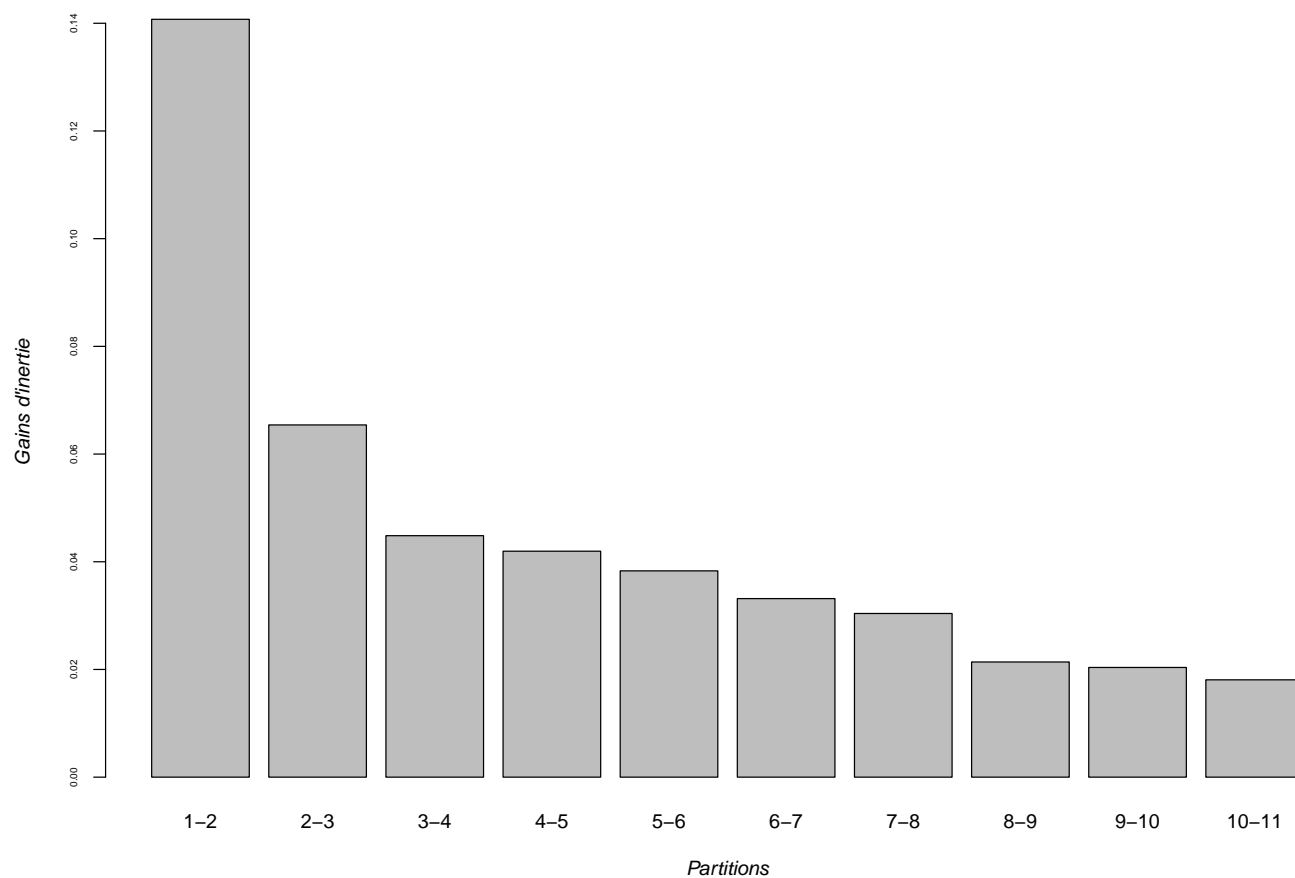
Chapitre 3



Source : Enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des salariés et salariées sans valeurs manquantes pour les 13 indicateurs d'autonomie, soit 8100 individus.

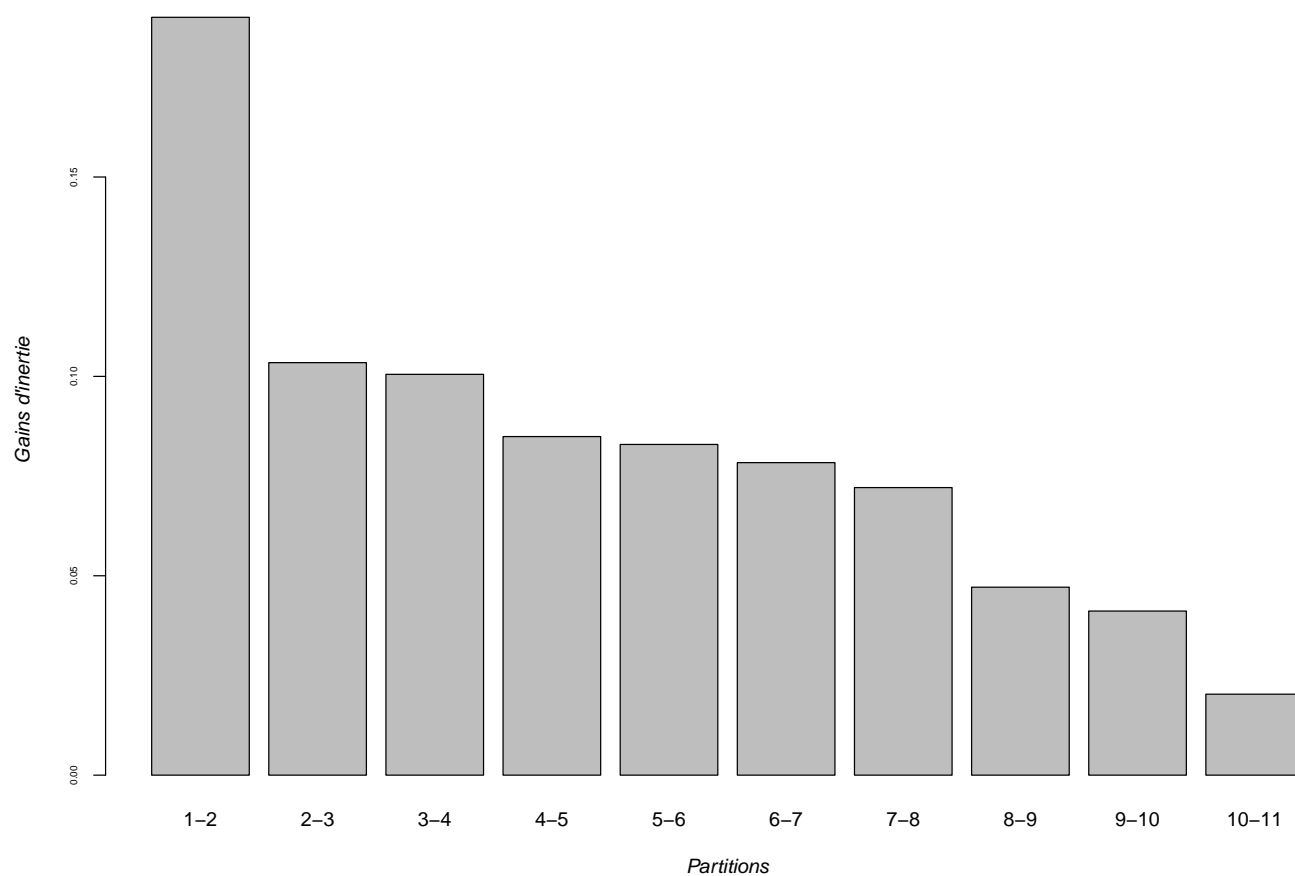
FIGURE 8.6 – Dendrogramme de la partition en 8 classes (EDT 2010)



Source : Enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des salariés et salariées sans valeurs manquantes pour les 13 indicateurs d'autonomie, soit 8100 individus.

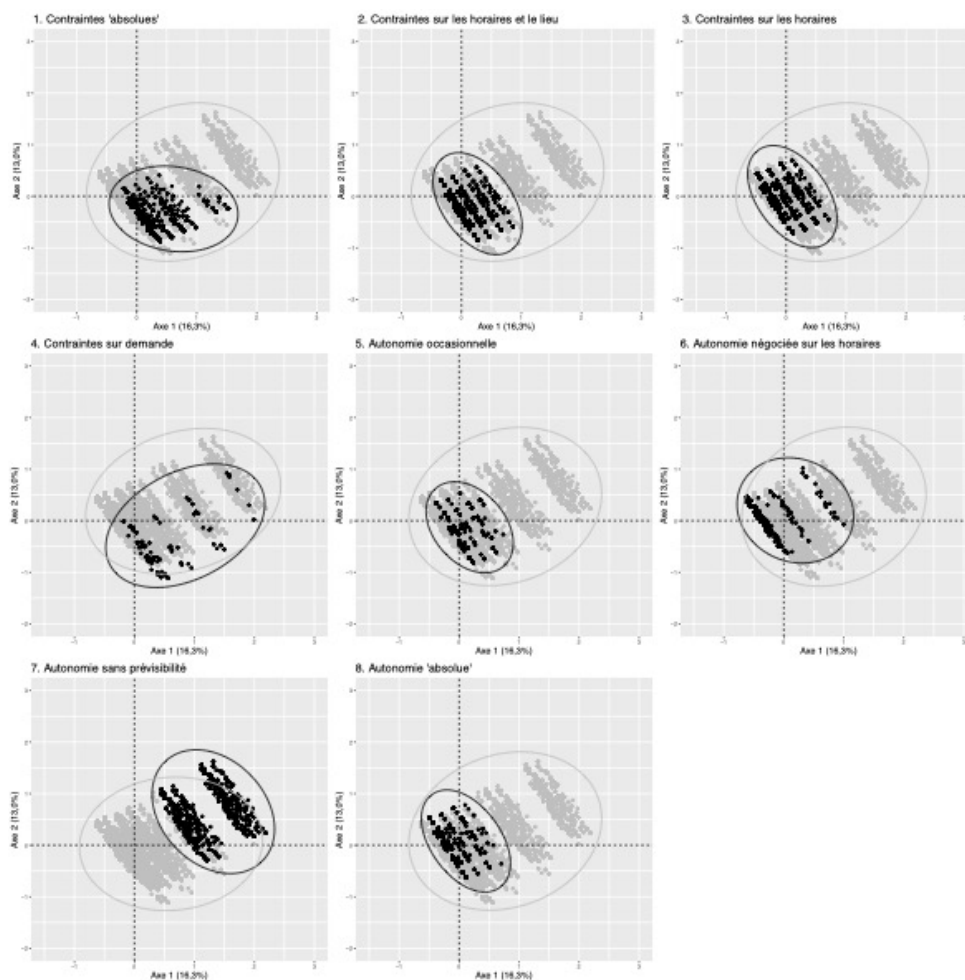
FIGURE 8.7 – Gains d'inertie selon la partition retenue (EDT 2010)



Source : Enquête CDT 2019.

Champ : ensemble des salariés et salariées sans valeurs manquantes pour les 10 indicateurs d'autonomie, soit 18184 individus.

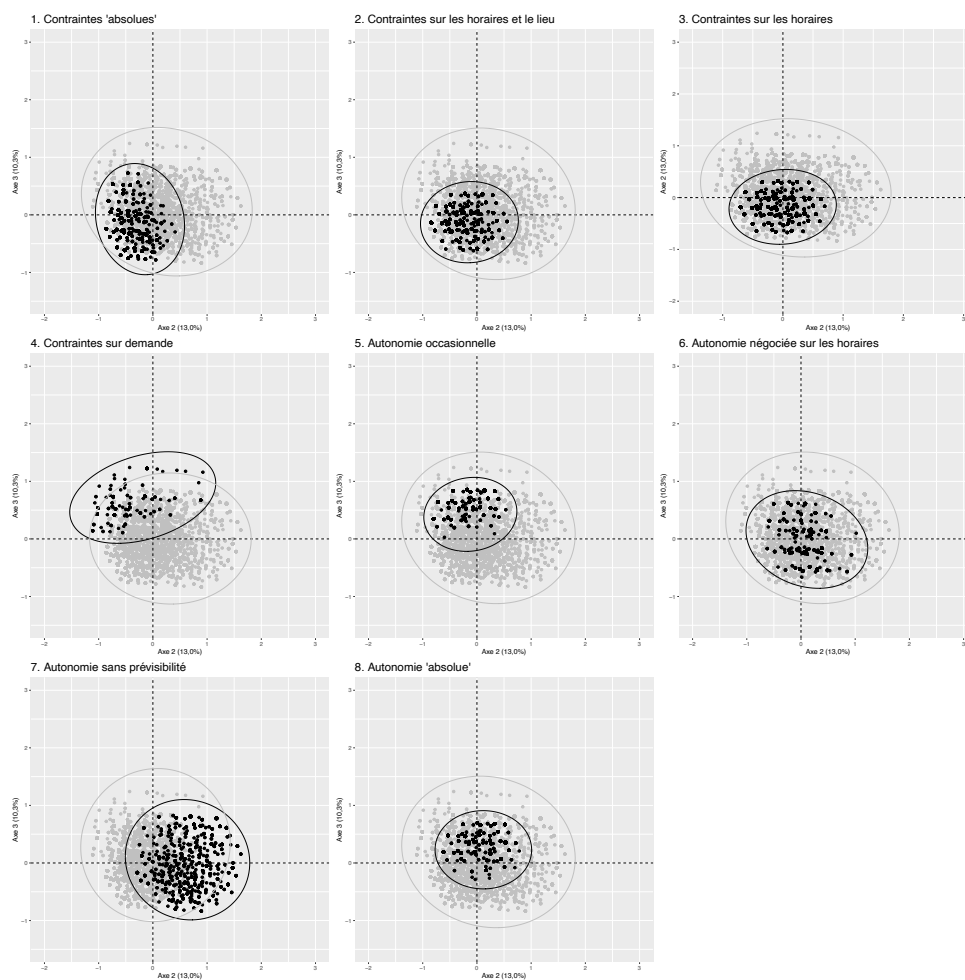
FIGURE 8.8 – Gains d'inertie selon la partition retenue (CDT 2019)



Source : Enquête CDT 2019.

Champ : ensemble des salariés et salariées sans valeurs manquantes pour les 10 indicateurs d'autonomie, soit 18184 individus.

FIGURE 8.9 – Projection des types d'autonomie sur les axes 1 et 2 (CDT 2019)



Source : Enquête CDT 2019.

Champ : ensemble des salariés et salariées sans valeurs manquantes pour les 10 indicateurs d'autonomie, soit 18184 individus.

FIGURE 8.10 – Projection des types d'autonomie sur les axes 2 et 3 (CDT 2019)

TABLE 8.5 – Valeurs tests les plus élevées pour les types contraints

Contraintes ‘absolues’	Contraintes sur les horaires et le lieu	Contraintes sur les horaires
EDT 2010		
1 Pas de pause déjeuner	Absence avec perte de RTT ou salaire	Absence avec arrangement préalable
2 Absence impossible	Ne ramène jamais de travail à la maison	Ne ramène jamais de travail à la maison
3 Horaires imposés	Contrôle horaire	Horaires connus (semaine)
4 Ne ramène jamais de travail à la maison	Horaires connus (jour)	Horaires connus (jour)
5 Pause imposée	Lieu de travail fixe hors domicile	Horaires connus (mois)
6 Soins aux personnes (fonction)	Horaires connus (semaine)	Lieu de travail fixe hors domicile
7 Santé (secteur)	Horaires connus (mois)	Horaires imposés
8 Transport, poste (secteur)	Congés libres	Salarié-es du privé
9 Souhait de changer ses horaires de travail	Établissement de plus de 500 personnes	Diplôme du CEP
10 Gardiennage, nettoyage, ménage (fonction)	Administration publique, défense (secteur)	Commerce (secteur)
CDT 2019		
1 Absence impossible	Travail à la maison sans objet	Ne ramène jamais de travail à la maison
2 Pause imposée	Diplôme du CEP	Congés libres
3 Horaires imposés	Horaires connus (semaine)	Horaires connus (semaine)
4 Soins aux personnes (fonction)	Horaires imposés	Horaires connus (mois)
5 Aides-soignant-es (prof. détaillée)	Production, chantier, exploitation (fonction)	Horaires connus (jour)
6 Santé (secteur)	Gardiennage, nettoyage, ménage (fonction)	Secrétariat (fonction)
7 Professions intermédiaires de la santé (PCS 43)	Agents d’entretien (prof. détaillée)	Absence libre
8 Infirmiers-ères, sages-femmes (prof. détaillée)	Absence difficile	Pause libre
9 Femmes	Ouvrier-ères qualifié-es de type artisanal (PCS 63)	Employé-es administratif-ves d’entreprise (PCS 54)
10 Travail à la maison sans objet	Sans diplôme	Employé-es administratif-ves de la fonction publique (PCS 55)

Note : Les valeurs-tests sont calculées pour l’ensemble des modalités actives *et* supplémentaires. Les variables supplémentaires ne participant pas au calcul des classes, mais servent ici à les caractériser. Les variables supplémentaires incluses sont : la PCS à 2 chiffres, la profession détaillée, la fonction, le secteur d’activité, la taille de l’établissement, le statut dans l’emploi, le type de contrat, le décile de revenu, le niveau de diplôme, le niveau de diplôme des parents, le type de ménage, la tranche d’âge et le sexe.

TABLE 8.6 – Valeurs tests les plus élevées pour les types intermédiaires

	Contraintes sur demande	Autonomie occasionnelle	Autonomie négociée sur les horaires
EDT 2010			
1	Travail à la maison sans objet	Ramène régulièrement du travail à la maison	Souhait de changer les horaires autres
2	Lieu de travail : domicile	Congés imposés	Lieu de travail fixe hors domicile
3	Établissement d'une personne	Pause imposée	Horaires connus (semaine)
4	Personnels des services directs aux particuliers (PCS 56)	Diplôme > Bac+2	Horaires connus (jour)
5	Salarié-e d'un particulier	Enseignement (secteur)	Horaires mixtes
6	Soin aux personnes (fonction)	Enseignement (fonction)	Horaires connus (mois)
7	Santé (secteur)	Salarié-es du secteur public (État)	Absence avec arrangement préalable
8	Horaires connus (jour)	Professeur-es des écoles, instituteur-trices et professions assimilées (PCS 42)	Pause libre
9	Sans diplôme	Professeur-es, professions scientifiques (PCS 34)	Ramène occasionnellement du travail à la maison
10	2e décile	Lieu de travail : domicile	Ne ramène jamais de travail à la maison
CDT 2019			
1	Lieu de travail : domicile	Ramène régulièrement du travail à la maison	Horaires mixtes
2	Assistantes maternelles (prof. détaillée)	Congés imposés	Absence libre
3	Personnels des services directs aux particuliers (PCS 56)	Enseignants (prof. détaillée)	Lieu fixe hors domicile
4	Salarié-e d'un particulier	Diplôme > Bac+2	Congés libres
5	Travail à la maison sans objet	Enseignement (secteur)	Pause libre
6	Congés imposés	Enseignement (fonction)	Ne ramène jamais de travail à la maison
7	Pas de contrôle de présence	Professeur-es des écoles, instituteur-trices et professions assimilées (PCS 42)	Horaires connus (mois)
8	Femmes	Salarié-es du secteur public (État)	Gestion, comptabilité (fonction)
9	Soins aux personnes (fonction)	Professeur-es, professions scientifiques (PCS 34)	Horaires connus (jour)
10	Aides à domicile et aides ménagères (prof. détaillée)	Formateurs (prof. détaillée)	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (PCS 45)

TABLE 8.7 – Valeurs tests les plus élevées pour les types autonomes

Autonomie sans prévisibilité		Autonomie ‘absolue’
		EDT 2010
1	Horaires inconnus (mois)	Absence libre
2	Horaires inconnus (semaine)	Horaires libres
3	Horaires inconnus (jour)	Pause libre
4	Lieu de travail variable	Ramène occasionnellement du travail à la maison
5	Horaires libres	Pas de contrôle de présence
6	Chauffeur-es (PCS 64)	Congés libres
7	Hommes	Cadres administratif-ves et commerciaux-les d’entreprises (PCS 37)
8	Absence libre	8e décile
9	Salarié-es du secteur privé	Études, recherche et développement (fonction)
10	Transport, poste	Ingénieur-es et cadres techniques d’entreprises (PCS 38)
		CDT 2019
1	Horaires inconnus (mois)	Ramène occasionnellement du travail à la maison
2	Horaires inconnus (semaine)	Horaires libres
3	Horaires inconnus (jour)	Diplôme > Bac+2
4	Lieu de travail variable	Horaires connus (semaine)
5	Conducteurs de véhicules (prof. détaillée)	8e décile
6	Chauffeur-es (PCS 64)	Études, recherche et développement (fonction)
7	Salarié-es du secteur privé	Pause libre
8	Horaires libres	Ingénieur-es et cadres techniques d’entreprises (PCS 38)
9	Hommes	Cadres administratif-ves et commerciaux-les d’entreprises (PCS 37)
10	Transport, poste	Absence libre

Chapitre 4

Description des données : échantillons de journées et de semaines

Les données issues des carnets de l’enquête *Emploi du Temps 2010* se présentent sous la forme de 144 variables séquentielles par carnet, correspondant à 144 tranches de 10 minutes composant une journée. Chaque tranche, chaque variable, prend ses valeurs parmi l’ensemble

des 140 activités recodées par les concepteurs et conceptrices de l'enquête. Ce type de données permet donc de s'intéresser à plusieurs dimensions des emplois du temps quotidiens. On étudie les durées moyennes de temps de travail rémunéré hors domicile, temps de travail rémunéré à domicile, et temps hors travail rémunéré, obtenues en recodant les 140 activités en 4 activités, puis en faisant la somme de toutes les occurrences d'une activité par ligne (soit, par carnet), et la moyenne sur l'ensemble des lignes.

L'échantillon final des journées, issu des carnets, est restreint aux journées travaillées professionnellement. Les journées travaillées sont définies comme toutes les journées comprenant au moins un épisode (soit 10 minutes) de travail rémunéré. L'échantillon est composé de 6508 journées. Parmi ces journées travaillées, plusieurs peuvent être remplies par un même enquêté : dans le dispositif de l'enquête, chaque personne active de l'enquête avait à remplir deux carnets (un jour de semaine et un jour de week-end) à l'exception d'un sous-échantillon n'en ayant rempli qu'un. Il s'agit de 3016 individus au total (1935 dans notre échantillon) répondant aux critères de sélection pour le module ad-hoc « Décisions dans les couples » et ayant accepté d'y participer, à savoir des personnes en couple depuis plus d'un an, dont l'un des deux membres au moins est actif, et ne vivant avec aucun autre actif. Ce sous-échantillon est donc légèrement sous-représenté dans notre échantillon final de journées. La variable de pondération permet néanmoins de pallier partiellement ce biais, et le fait d'avoir participé au module n'est pas statistiquement lié aux variables d'intérêt. Pour s'assurer que ce biais ne perturbe pas les résultats, toutes les analyses ont été menées sur un échantillon doublant les lignes des individus à carnet unique, ainsi que sur un échantillon repondéré (doublant le poids des individus à carnet unique), et sont restées inchangées. Toutes les analyses réalisées sur les carnets sont pondérées avec la variable de pondération de carnet fournie par l'enquête.

Les données issues des semainiers de l'enquête contiennent les plages horaires sur lesquelles

les individus actifs ont travaillé pour sept jours consécutifs. Parmi les 8100 individus à partir desquels la typologie d'autonomie temporelle est élaborée, 3475 ont rempli un semainier. Les enquêtés et enquêtées ayant répondu au module « Décisions dans les couples » étaient dispensés du semainier, et le sous-échantillon des personnes ayant rempli un semainier est donc biaisé de la même manière que celui des personnes ayant rempli un carnet. Lorsque l'on croise le type d'autonomie avec le fait d'avoir ou non rempli un semainier, on observe une absence de différence statistiquement significative entre les individus ayant rempli et n'ayant pas rempli de semainier pour tous les types d'autonomie, à l'exception de « l'autonomie occasionnelle », la classe des enseignants et enseignantes, qui sont légèrement sur-représentées parmi les individus ayant rempli le semainier. La pondération des semainiers fournie par l'enquête permet néanmoins de pallier ce biais, au moins partiellement.

Analyse de séquence et classification

À partir de ces quatre états, on compare les séquences (donc, les journées) des individus par des méthodes d'appariement optimal (voir notamment Lesnard et de Saint Pol (2008), Lesnard (2009a) et Lesnard (2009b)). Les méthodes d'appariement optimal consistent à calculer une distance entre chaque séquence (donc, entre chaque journée), qui représente le « chemin » le plus facile pour passer de l'une à l'autre. La transformation d'une séquence en une autre peut se faire par le biais de deux types d'opérations : les insertions-suppressions, et les substitutions. Les premières consistent à ajouter ou supprimer un état d'une séquence ; les secondes consistent à remplacer un état par un autre au sein d'une séquence. On utilise dans ce travail une variante de « l'Optimal Matching », le « Dynamic Hamming Matching », qui consiste à n'utiliser que des opérations de substitutions (celles-ci préservant la structure temporelle des séquences, contrairement aux insertions-suppressions), avec des coûts inverse-

ment proportionnels aux probabilités de transition (Lesnard, 2009a). Autrement dit, si une activité est réalisée à une tranche horaire très rare, par exemple, le travail rémunéré à 2h du matin, le coût associé à la transformation de cet épisode de travail rémunéré en un épisode de hors-travail rémunéré sera très élevé. En revanche, le passage d'un épisode de hors-travail rémunéré à 9h00 à un épisode de travail rémunéré aura un coût très faible, parce qu'une probabilité d'occurrence très forte.

Une fois ces coûts établis, et les distances calculées, on procède à une analyse de classification mixte : dans un premier temps, une analyse des K-means, identifiant 15 médoïdes typiques de l'échantillon ; dans un second temps, une classification sur ces médoïdes à partir du critère d'agrégation beta-flexible, critère identifié comme performant en présence de bruits et de valeurs aberrantes (Lesnard et de Saint Pol, 2008). Les classes finales de journées sont obtenues à l'aide du dendrogramme issu de la classification sur les médoïdes, et de la comparaison des chronogrammes et statistiques descriptives de chaque médoïde. Ces chronogrammes et statistiques descriptives sont présentées dans les figures 8.11 et 8.12 et les tableaux 8.8 et 8.9.

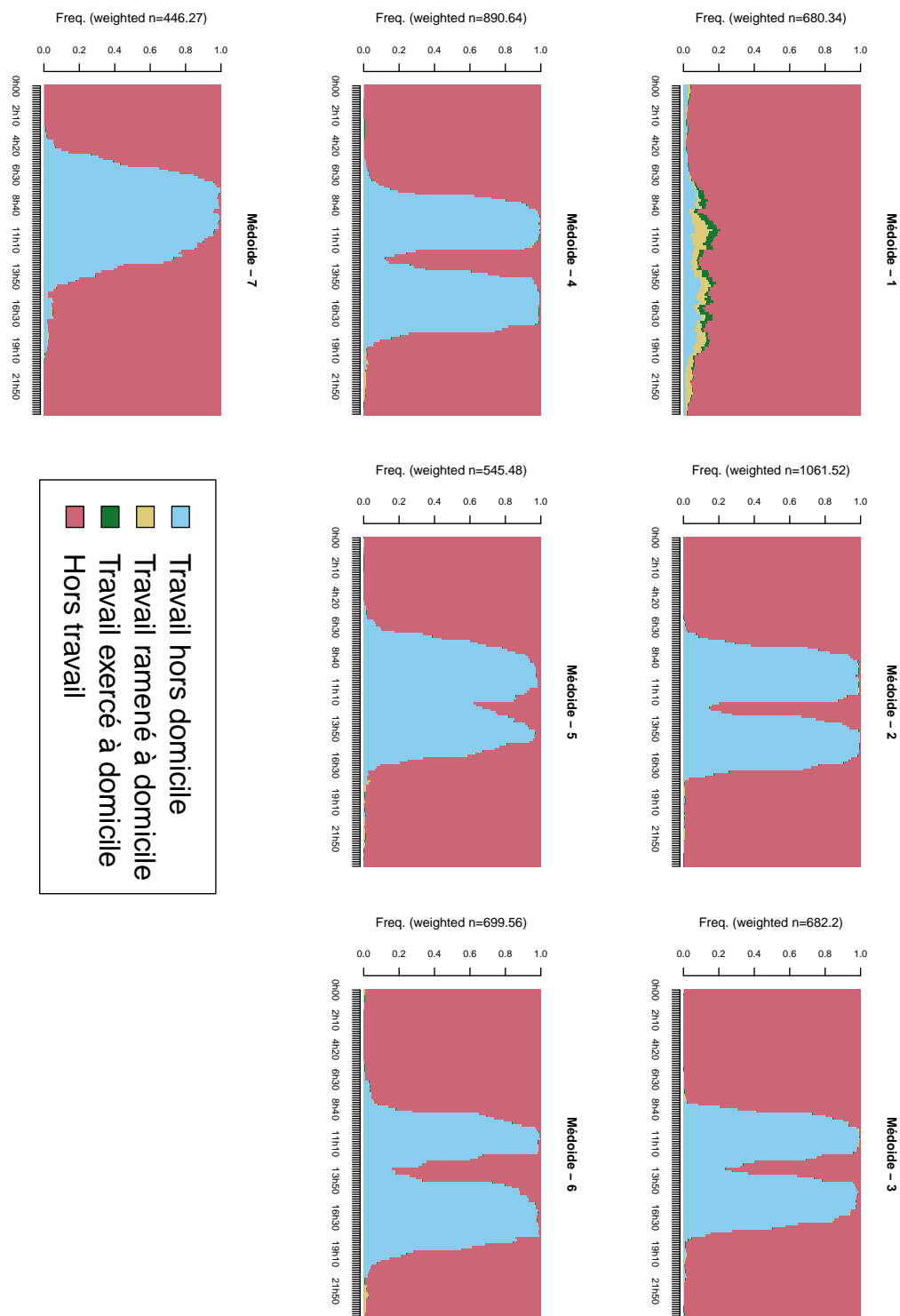


FIGURE 8.11 – Chronogrammes des médoïdes 1 à 7

Source : Enquête *EDT 2010*, carnets.

Champ : ensemble des carnets remplis avec au moins un épisode de travail, soit 6508 journées (les valeurs manquantes pour le type d'autonomie ont été exclues de l'analyse).

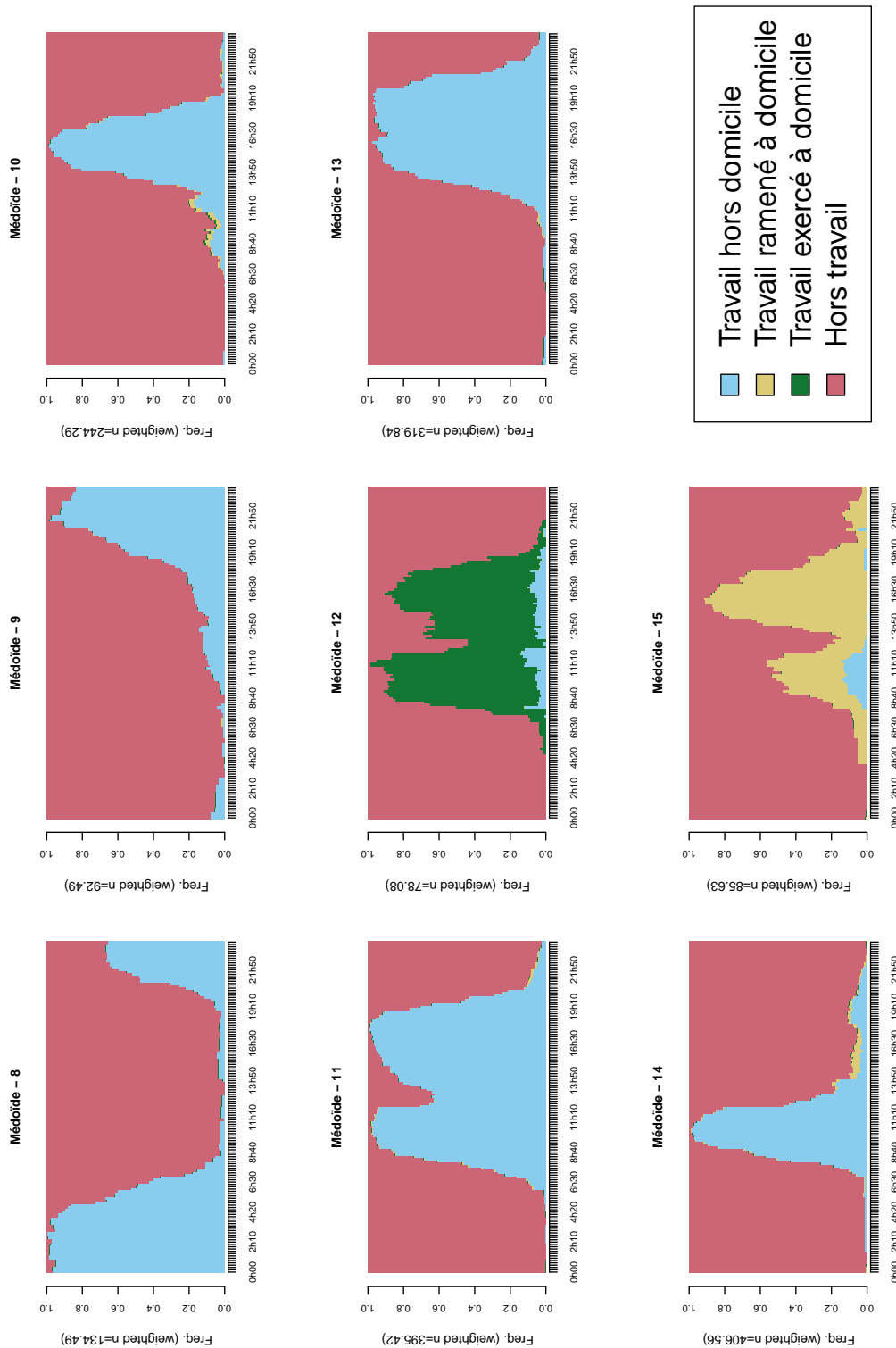


FIGURE 8.12 – Chronogrammes des médoïdes 8 à 15

Source : Enquête *EDT 2010*, carnets.

Champ : ensemble des carnets remplis avec au moins un épisode de travail, soit 6508 journées (les valeurs manquantes pour le type d'autonomie ont été exclues de l'analyse).

TABLE 8.8 – Indices de complexité des types de journées

Médoïde	Turbulence	C	Entropie	Nombre de transitions
1	5.73	0.07	0.20	3.32
2	8.43	0.12	0.47	4.46
3	8.21	0.12	0.45	4.47
4	8.67	0.12	0.48	4.49
5	8.60	0.11	0.46	4.00
6	8.35	0.12	0.48	4.55
7	7.53	0.09	0.44	2.80
8	5.15	0.08	0.45	2.25
9	5.01	0.08	0.40	2.45
10	7.16	0.10	0.40	3.72
11	8.34	0.12	0.50	4.39
12	10.70	0.16	0.51	7.60
13	6.15	0.09	0.46	2.82
14	7.46	0.10	0.38	3.53
15	7.61	0.11	0.38	4.82

Source : Enquête *EDT 2010*, carnets.

Champ : ensemble des carnets remplis avec au moins un épisode de travail, soit 6508 journées (les valeurs manquantes pour le type d'autonomie ont été exclues de l'analyse).

Note : Le nombre moyen de transitions renvoie à la moyenne des transitions d'un état à l'autre ; il est donc d'autant plus élevé que l'individu passe par un grand nombre d'états. L'« entropie longitudinale » mesure l'occurrence et la distribution des durées des différents états dans la trajectoire. Elle est minimale lorsque l'intégralité de la trajectoire est passée dans le même état, et maximale lorsque la trajectoire passe par l'ensemble des états avec des durées identiques (Robette, 2011). La « turbulence » renvoie au nombre de sous-séquences distinctes, éventuellement pondérée par la variance des durées passées dans chaque état ; la « complexité » est une moyenne géométrique de l'entropie longitudinale et du nombre de transitions dans la séquence.

TABLE 8.9 – Durées et heures médianes pour les 15 médoïdes

	Durée médiane de travail hors domicile	Durée médiane de travail ramené à domicile	Durée médiane de travail exercé à domicile	Durée médiane de hors travail	Heure médiane de début	Heure médiane de fin
1	0h00	0h50	0h00	22h20	11h20	17h25
2	8h00	0h00	0h00	16h00	8h10	17h00
3	7h20	0h00	0h00	16h30	9h10	17h30
4	8h30	0h00	0h00	15h20	8h10	18h00
5	7h40	0h00	0h00	16h10	7h40	16h00
6	8h25	0h00	0h00	15h30	9h10	19h00
7	7h30	0h00	0h00	16h30	6h10	13h20
8	8h10	0h00	0h00	15h50	21h50	5h30
9	5h35	0h00	0h00	18h20	20h15	0h10
10	4h40	0h00	0h00	18h40	12h40	18h00
11	10h40	0h00	0h00	13h10	8h10	19h30
12	0h00	0h00	7h20	15h20	8h10	18h30
13	7h50	0h00	0h00	16h00	13h10	21h00
14	4h00	0h00	0h00	19h30	8h20	13h10
15	0h00	4h40	0h00	18h50	11h10	19h00

Source : Enquête *EDT 2010*, carnets.

Champ : ensemble des carnets remplis avec au moins un épisode de travail, soit 6508 journées (les valeurs manquantes pour le type d'autonomie ont été exclues de l'analyse).

Chapitre 5

Modélisations sur les durées

TABLE 8.10 – Modèles OLS sur les durées de travail rémunéré et domestique sur les journées de l'ensemble de la population salariée : variables de contrôle

	<i>Variable dépendante :</i>	
	Travail rémunéré	Travail domestique
	(1)	(2)
> Bac+2	6.16 (11.03)	-9.87 (6.16)
Bac+2	-5.98 (9.85)	5.91 (5.89)
Bac	4.26 (12.78)	3.49 (6.27)
Sans diplôme	-5.7 (10.21)	0 (6.7)
Cadre et prof. intel. sup	4.03 (11.75)	-12 (7.48)
Prof. inter.	-16.32* (9.1)	-5.07 (5.34)
Ouvrier-ère	-4.02 (10.53)	-3.36 (5.99)
1er quintile	-2.13 (15.91)	-8.2 (10.77)
3e quintile	-0.75 (10.37)	-4.17 (6.68)
4e quintile	19.33* (11.46)	-10.78 (6.87)
5e quintile	25.98** (11.74)	-13.84* (7.79)
Temps partiel	-66.83*** (9.14)	25.12*** (6.03)
Couple mono-actif	-19.2 (12.39)	2.02 (7.6)
Couple bi-actif	-13.42 (8.19)	21.24*** (4.93)
Autre ménage	5.48 (20.03)	22.3 (13.58)
Enfant(s) < 6 ans	-6.95 (9.43)	-4.51 (5.93)
Enfant(s) > 6 ans	17.38** (8.38)	-6.14 (5.11)
<25 ans	16.32 (18.77)	-68.92*** (7.79)
25-34 ans	20.23** (8.84)	-28.73*** (5.24)
45-54 ans	4.92 (8.51)	15.78*** (5.44)
>55 ans	-4.38 (12.78)	30.28*** (8.12)
R ²	0.31	0.15

Source : enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des journées travaillées par les individus salariés, sans valeurs manquantes pour les variables d'autonomie temporelle et à l'exception des PCS à 2 chiffres avec moins de 10 individus (agriculteurs, artisans et commerçants, et clergé), soit 11514 journées.

Note : **p<0.05; ***p<0.01. L'individu statistique de référence est un jour de semaine, renseigné par un homme, faiblement autonome, employé, diplômé du CEP, appartenant au 2e quintile de revenus, travaillant à temps plein, vivant seul et sans enfants, et âgé de 35 à 44 ans.

TABLE 8.11 – Modèles OLS sur les durées de travail rémunéré, domestique et parental sur les journées de l'ensemble des parents salariés

	<i>Variable dépendante :</i>		
	Travail rémunéré (3)	Travail domestique (4)	Soins aux enfants (5)
Constante	367.71*** (24.58)	103.45*** (12.92)	40.29*** (4.7)
Femme	-46.89** (17.4)	49.11*** (9.21)	19.96*** (3.75)
Autonomie intermédiaire	-4.11 (20.47)	5.92 (10.84)	-1.12 (2.85)
Autonomie forte	43.87** (20.45)	-18.92** (8.93)	-3.73 (2.69)
Week-end	-287.53*** (16.51)	49.88*** (9.88)	3.75 (3.82)
Autonomie inter. * Femme	-21.86 (25.85)	-1.44 (14.67)	6.53 (4.92)
Autonomie forte * Femme	-59.41** (27.66)	22.8 (14.06)	12.23* (6.32)
Week-end * Autonomie inter.	-5.36 (30.78)	0.3 (16.93)	-5.75 (5.45)
Week-end * Autonomie forte	-71.86*** (23.11)	46.16*** (14.7)	6.93 (5.6)
Week-end * Femme	59.93** (22.44)	2.05 (13.91)	-10.29* (5.48)
Auto. inter. * Femme * W-E	1.93 (37.35)	9.47 (22.44)	5.9 (8.25)
Auto. forte * Femme * W-E	27.28 (34.04)	-19.39 (23.09)	-9.54 (9.41)
>Bac+2	9.28 (14.91)	-6.85 (8.18)	14.15*** (4.04)
Bac+2	-2.81 (12.82)	8.56 (7.62)	8.84*** (3.08)
Bac	16.91 (16.63)	1.93 (7.58)	5.56* (2.97)
Sans diplôme	-11.24 (13.83)	-4.21 (9.04)	0.53 (2.75)
Cadre et prof. intel. sup.	-3.05 (15.76)	-13.28 (10.38)	5.18 (4.15)
Prof inter.	-22.55* (12.04)	-9.88 (6.83)	0.02 (2.92)
Ouvrier-ère	-0.28 (14.51)	-13.9* (8.14)	0.85 (2.87)
1er quintile	-0.51 (18.2)	-9.83 (12.02)	-1.52 (3.94)
3e quintile	-3.94 (12.45)	-3.68 (7.96)	4.1 (3.32)
4e quintile	18.64 (14.12)	-15.19* (8.43)	-1.71 (3)
5e quintile	29.57** (14.39)	-24.1** (9.68)	-0.76 (3.7)
Temps partiel	-63.99*** (11.89)	23.5*** (7.43)	10.94*** (3.21)
Couple mono-actif	-18.03 (19.36)	-5.34 (11.57)	-4.09 (3.11)
Couple bi-actif	-15.46 (12.75)	18.1** (7.49)	2.87 (2.52)
Autre ménage	7.33 (27.11)	19.16 (18.72)	-0.76 (7.7)
Enfant(s) > 6 ans	32.89*** (10.82)	-2.24 (6.51)	-37.07*** (2.71)

	<i>Variable dépendante :</i>		
	Travail rémunéré (3)	Travail domestique (4)	Soins aux enfants (5)
<25 ans	3.41 (26.52)	-73.26*** (10.63)	-10.23*** (3.23)
25-34 ans	28.03** (11.92)	-27.34*** (6.94)	8.13** (3.54)
45-54 ans	-6.06 (10.43)	19.73*** (6.57)	-14.59*** (1.97)
>55 ans	-10.22 (22.42)	33.52** (14.9)	-16.49*** (2.68)
R ²	0.31	0.17	0.23

Source : enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des journées renseignées par les parents salariés (sans valeurs manquantes pour les variables d'autonomie temporelle), soit 6490 journées.

Note : *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01. L'individu statistique de référence est un jour de semaine, renseigné par un homme, avec une autonomie faible, diplômé du CEP, employé, qui travaille à temps plein, vivant seul, qui a au moins un enfant de moins de 6 ans, et est âgé de 35 à 44 ans.

TABLE 8.12 – Modèles OLS sur les durées de travail rémunéré et domestique sur les journées de l'ensemble de la population salariée : journées travaillées

	<i>Variable dépendante :</i>	
	Travail rémunéré (6)	Travail domestique (7)
Constante	456.84*** (14.36)	82.33*** (7.96)
Femme	-19.01** (7.11)	34.84*** (5.22)
Autonomie intermédiaire	3.29 (8.23)	-2.97 (5)
Autonomie forte	33.71*** (10.64)	-16.63*** (4.46)
Week-end	-110.55*** (31.01)	8.71 (8.9)
Autonomie intermédiaire * Femme	-44.73*** (12.31)	21.58** (8.84)
Autonomie forte * Femme	-52.21*** (16.21)	25.83** (10.18)
Week-end * Autonomie intermédiaire	-47.65 (40.89)	40.76** (15.17)
Week-end * Autonomie forte	-120.62*** (39.29)	61.77*** (17.26)
Week-end * Femme	29.18 (35.19)	8.37 (14.05)
Autonomie inter. * Femme * W-E	-9.31 (51.56)	-16.49 (26.75)
Autonomie forte * Femme * W-E	40.96 (53.54)	-50.25* (29.82)
> Bac+2	-10.64 (10.16)	-3.03 (5.3)
Bac+2	-5.53 (7.81)	1.19 (4.74)
Bac	6.89 (11.49)	2.64 (5.22)
Sans diplôme	-6.92 (7.67)	-0.38 (6.09)
Cadre et prof. intel. sup.	-8.98 (10.71)	-9.52 (6.32)
Prof. inter.	-18.89** (8.38)	-4.62 (4.59)
Ouvrier-ère	-0.71 (8.36)	3.24 (5.56)
1er quintile	1.8 (13.96)	-17.9* (10.45)
3e quintile	17.88* (9.06)	-11.97* (6.8)
4e quintile	41.85*** (9.65)	-21.16*** (6.87)
5e quintile	36.25*** (10.06)	-20.6** (7.43)
Temps partiel	-69.95*** (8.47)	27.17*** (6.28)
Couple mono-actif	-15.73 (10.04)	-4.89 (6.92)
Couple bi-actif	-13.5* (7.12)	12.28** (4.44)
Autre ménage	-2.5 (19.03)	13.24 (16.48)
Enfant(s) < 6 ans	10.92 (8.43)	-9.14* (5.35)
Enfant(s) > 6 ans	11.36 (6.8)	-9.46** (4.34)

	<i>Variable dépendante :</i>	
	Travail rémunéré (6)	Travail domestique (7)
<25 ans	20.44 (15.54)	-47.91*** (5.61)
25-34 ans	12.66 (8.36)	-18.08*** (4.16)
45-54 ans	-2.47 (7.42)	20.95*** (5.06)
>55 ans	-2.98 (10.76)	20.56*** (6.27)
R ²	0.18	0.18

Source : enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des journées travaillées par les individus salariés, sans valeurs manquantes pour les variables d'autonomie temporelle et à l'exception des PCS à 2 chiffres avec moins de 10 individus (agriculteurs, artisans et commerçants, et clergé), soit 6497 journées.

Note : *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01. L'individu statistique de référence est un jour de semaine, renseigné par un homme, avec une autonomie faible, diplômé du CEP, employé, qui travaille à temps plein, vivant seul, sans enfants, et est âgé de 35 à 44 ans.

ANNEXES

TABLE 8.13 – Modèles OLS sur les durées de travail rémunéré, domestique et parental sur les journées des parents salariés : journées travaillées

	<i>Variable dépendante :</i>		
	Travail rémunéré (8)	Travail domestique (9)	Soins aux enfants (10)
Constante	454.64*** (18.54)	86.8*** (10.65)	41.07*** (4.43)
Femme	-20.72** (9.89)	34.85*** (7.12)	12.25*** (3.04)
Autonomie intermédiaire	-2.21 (10.4)	-4.35 (6.42)	0.03 (2.76)
Autonomie forte	45.73*** (13.61)	-21.12*** (5.83)	-2.01 (2.49)
Week-end	-125.2*** (40.83)	9.8 (11.66)	-6.57** (2.95)
Autonomie inter. * Femme	-43.28*** (15.35)	27.39** (11.14)	8.5* (4.32)
Autonomie forte * Femme	-65.22*** (19.21)	30.58** (11.16)	9.81* (5.32)
Week-end * Autonomie inter.	-17.61 (53.24)	39.12** (19.14)	13.12 (9.39)
Week-end * Autonomie forte	-122.76** (49.8)	72.89*** (21.79)	8.67* (4.74)
Week-end * Femme	30.8 (45.38)	23.92 (19.22)	-0.8 (6.39)
Auto. inter. * Femme * W-E	-19.14 (66.76)	-34.37 (35.44)	-12.06 (12.15)
Auto. forte * Femme * W-E	0.12 (63.27)	-34.71 (33.38)	0.67 (11.84)
>Bac+2	-6.42 (12.82)	-3.81 (6.38)	10.38*** (3.4)
Bac+2	-3.38 (10.2)	1.43 (5.97)	6.78** (2.93)
Bac	8.7 (14.92)	4.96 (6.57)	2.33 (2.66)
Sans diplôme	-9.52 (9.72)	-5.07 (7.87)	-0.32 (2.4)
Cadre et prof. intel. sup.	-15.36 (13.84)	-2.72 (8.23)	2.9 (4.13)
Prof. inter.	-20.39* (11.21)	-8 (5.67)	-2.06 (2.66)
Ouvrier-ère	7.56 (10.43)	-6.87 (7.11)	0.12 (2.6)
1er quintile	2.31 (15.51)	-17.03 (11.85)	-1.18 (3.64)
3e quintile	12.98 (10.01)	-9.63 (7.63)	-0.54 (2.81)
4e quintile	37.36*** (11.59)	-23.35*** (7.94)	-0.01 (2.83)
5e quintile	27.34** (12.05)	-30.24*** (8.93)	-3.11 (3.14)
Temps partiel	-63.89*** (10.69)	21.94*** (7.59)	9.38*** (3.02)
Couple mono-actif	-3.43 (13.54)	-17.8* (9.8)	-7.6** (3.33)
Couple bi-actif	-2.8 (9.64)	7.07 (6.85)	-0.3 (2.6)
Autre ménage	8.93 (25.01)	6.12 (22.41)	-5.01 (5.16)
Enfant(s) > 6 ans	7.93 (8.76)	-3.32 (4.93)	-27.48*** (2.5)

	<i>Variable dépendante :</i>		
	Travail rémunéré (8)	Travail domestique (9)	Soins aux enfants (10)
<25 ans	31.15 (21.74)	-55.06*** (7.39)	-12.9*** (3.31)
25-34 ans	22.27** (9.91)	-23.96*** (4.98)	-1.62 (2.91)
45-54 ans	-6.05 (8.9)	23.92*** (6.34)	-14.99*** (2.13)
>55 ans	-8.29 (18.52)	13.78 (10.46)	-18.34*** (2.88)
R ²	0.21	0.23	0.25

Source : enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des journées travaillées par les parents salariés (sans valeurs manquantes pour les variables d'autonomie temporelle), soit 3722 journées.

Note : *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01. L'individu statistique de référence est un jour de semaine, renseigné par un homme, avec une autonomie faible, diplômé du CEP, employé, qui travaille à temps plein, vivant seul, qui a au moins un enfant de moins de 6 ans, et est âgé de 35 à 44 ans.

Analyse sur les couples

TABLE 8.14 – Présentation des variables au niveau du couple

Variables de couple	Variables individuelles	%
Type d'autonomie		
Couples à autonomie faible	Les deux membres ont une autonomie faible	20,22
Couples à autonomie intermédiaire	Les deux membres ont une autonomie intermédiaire	17,25
Couples à autonomie forte	Les deux membres ont une autonomie forte	6,63
Hommes autonomes	Seuls les hommes ont une autonomie temporelle forte	37,54
Femmes autonomes	Seules les femmes ont une autonomie temporelle forte	18,36
Catégorie socio-professionnelle		
Couples à dominante cadres	Les deux membres sont cadres ou professions intellectuelles supérieures	30,92
Couples à dominante profession intermédiaire et cadre	Un membre est cadre et l'autre est employé ou ouvrier ; les deux membres sont professions intermédiaires	21,33
Couples à dominante employée et profession intermédiaire	Un membre est profession intermédiaire et l'autre est employé ou ouvrier ; les deux membres sont employés	24,43
Couples à dominante ouvrière	Un membre est employé et l'autre est ouvrier ; les deux membres sont ouvriers	23,33
Niveau d'éducation		
Études supérieures	Les deux membres ont un diplôme de l'enseignement supérieur	38,23
1 éducation supérieur, 1 bac ou moins	Un membre a un diplôme de l'enseignement supérieur et l'autre a le niveau baccalauréat ou inférieur	22,43
Couples à dominante études secondaires	Les deux membres ont le baccalauréat ; l'un des membres a le baccalauréat et l'autre a un CEP	11,66
Couples à dominante CEP ou sans diplôme	Les membres ont un CEP ou n'ont aucun diplôme	27,67

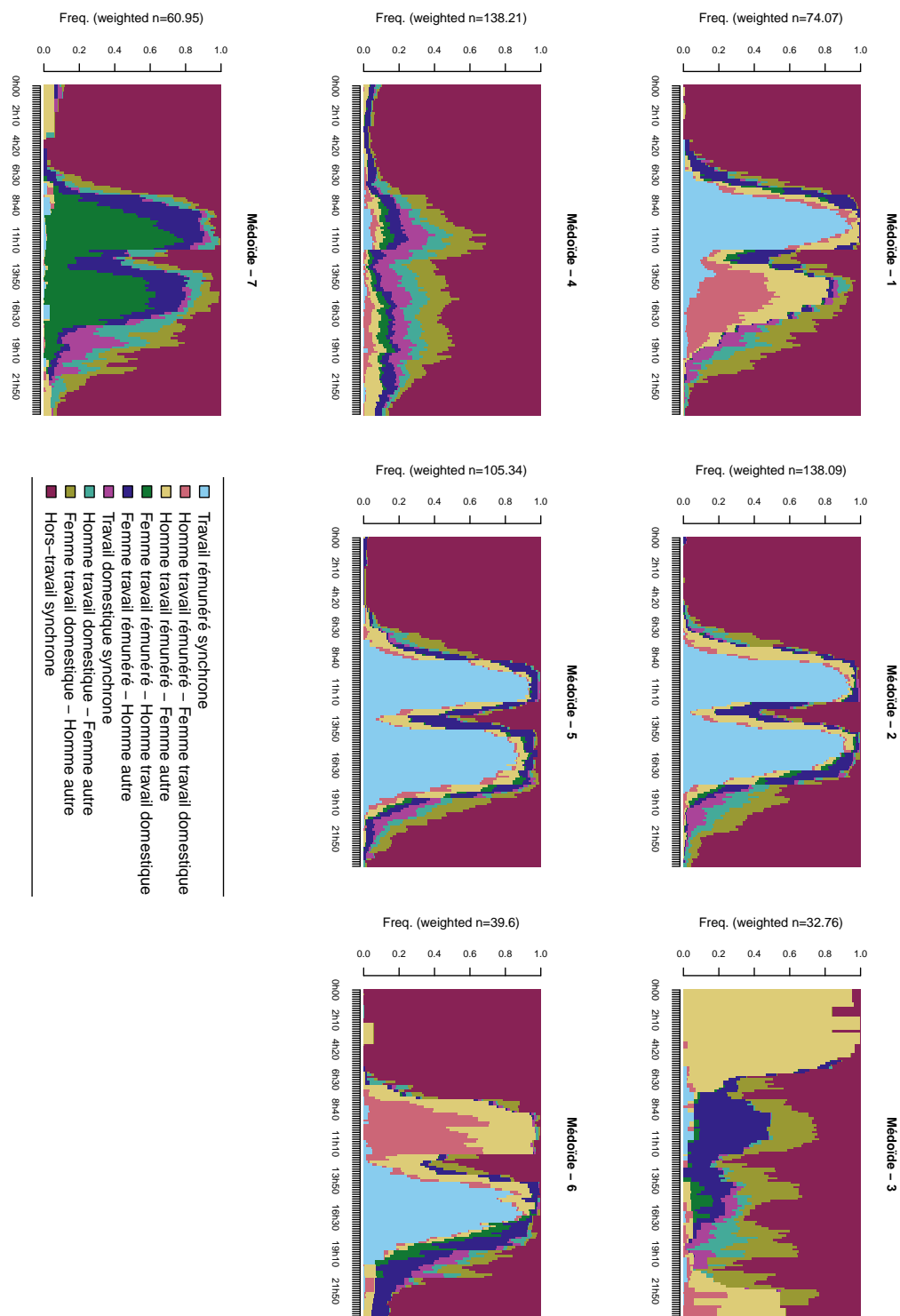


FIGURE 8.13 – Chronogrammes des médoïdes 1 à 7

Source : Enquête *EDT 2010*, carnets.

Champ : ensemble des journées travaillées par les couples salariés (sans valeurs manquantes pour les variables d'autonomie temporelle), soit 1631 journées.

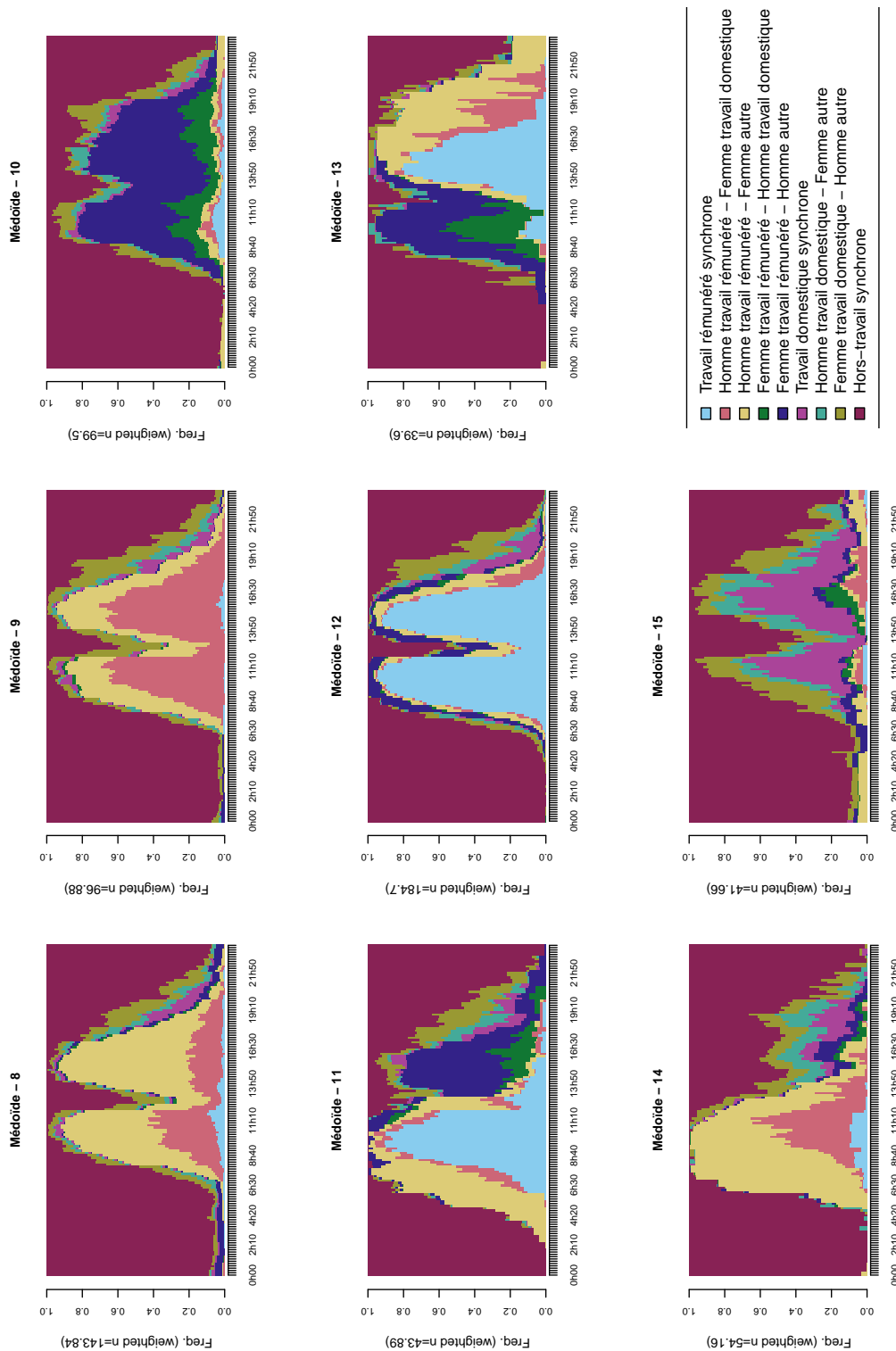


FIGURE 8.14 – Chronogrammes des médoïdes 8 à 15

Source : Enquête *EDT 2010*, carnets.

Champ : ensemble des journées travaillées par les couples salariés (sans valeurs manquantes pour les variables d'autonomie temporelle), soit 1631 journées.

TABLE 8.15 – Indices de complexité des types de journées de couple

Médoïde	Turbulence	C	Entropie	Nombre de transitions
1	21.22	0.29	0.66	18.94
2	20.00	0.27	0.60	17.48
3	18.56	0.27	0.65	16.13
4	18.18	0.22	0.44	16.38
5	19.49	0.26	0.59	16.93
6	20.07	0.29	0.68	17.74
7	20.76	0.28	0.61	18.64
8	18.87	0.25	0.55	16.71
9	20.19	0.27	0.58	18.29
10	18.22	0.25	0.56	15.98
11	20.07	0.29	0.71	17.08
12	19.86	0.27	0.61	17.29
13	19.26	0.28	0.70	16.81
14	18.31	0.25	0.59	15.76
15	20.10	0.26	0.56	18.19

Source : Enquête *EDT 2010*, carnets.

Champ : ensemble des journées travaillées par les couples salariés (sans valeurs manquantes pour les variables d'autonomie temporelle), soit 1631 journées.

TABLE 8.16 – Durées moyennes dans chaque état pour les 15 médoïdes (états 1 à 5)

	Travail rémunéré synchrone	Homme travail rémunéré - Femme travail do- mestique	Homme travail rémunéré - Femme autre	Femme travail rémunéré - Homme travail do- mestique	Femme travail rémunéré - Homme autre
1	3h40	2h09	2h13	0h10	0h54
2	6h01	0h28	1h42	0h20	1h14
3	0h28	0h36	7h42	0h27	3h19
4	0h15	0h27	0h52	0h23	0h59
5	6h40	0h23	1h14	0h15	1h30
6	3h39	2h16	2h38	0h30	1h47
7	0h16	0h07	0h21	4h28	2h24
8	0h25	2h11	5h34	0h04	0h28
9	0h09	4h56	3h24	0h05	0h11
10	0h27	0h17	0h41	1h27	5h40
11	4h02	0h46	3h01	0h48	2h42
12	6h45	0h33	1h12	0h14	1h09
13	3h21	1h17	3h11	1h16	2h58
14	0h19	2h09	4h43	0h16	0h40
15	0h14	0h29	0h49	0h19	0h48

Source : Enquête *EDT 2010*, carnets.

Champ : ensemble des journées travaillées par les couples salariés (sans valeurs manquantes pour les variables d'autonomie temporelle), soit 1631 journées.

TABLE 8.17 – Durées moyennes dans chaque état pour les 15 médoïdes (états 6 à 9)

	Travail domestique synchrone	Homme travail domestique - Femme autre	Femme travail domestique - Homme autre	Hors-travail synchrone
1	0h39	0h43	1h32	12h00
2	0h25	0h35	0h58	12h17
3	0h39	0h40	2h32	7h37
4	1h18	1h07	2h02	16h36
5	0h27	0h30	1h03	11h57
6	0h27	0h27	0h51	11h26
7	1h01	1h35	1h23	12h27
8	0h32	0h36	1h30	12h41
9	0h37	0h32	1h56	12h11
10	0h37	0h41	1h21	12h48
11	0h32	0h30	1h21	10h19
12	0h36	0h29	1h15	11h47
13	0h12	0h30	0h46	10h29
14	0h54	0h59	1h32	12h28
15	3h53	1h40	2h26	13h24

Source : Enquête *EDT 2010*, carnets.

Champ : ensemble des journées travaillées par les couples salariés (sans valeurs manquantes pour les variables d'autonomie temporelle), soit 1631 journées.

ANNEXES

TABLE 8.18 – Durées moyennes des activités de travail rémunéré et non rémunéré selon le type de journée de couple

		Travail rémunéré			Travail non rémunéré		
		Synchrone	Homme	Femme	Synchrone	Homme	Femme
			seul	seule		seul	seule
<i>Journées standards</i>							
1	Standard synchrone	6h18	1h31	1h19	0h18	0h28	1h22
2	Homme standard, femme demi-journée matin	3h24	4h13	0h38	0h23	0h32	3h25
3	Homme stand., femme demi-journée après-midi	3h23	4h32	1h46	0h16	0h34	2h40
<i>Journées spécialisées</i>							
1	Homme trav. rémunéré, femme trav. domestique	0h05	7h48	0h10	0h22	0h22	6h07
2	Homme travail rémunéré, femme autre	0h15	7h27	0h19	0h19	0h24	3h25
3	Femme trav. rémunéré, homme trav. domestique	0h10	0h17	6h31	1h01	5h38	1h18
4	Femme travail rémunéré, homme autre	0h16	0h35	6h40	0h22	1h41	1h23
<i>Journées décalées</i>							
1	Homme décalé matin	2h05	4h49	1h44	0h26	0h46	2h33
2	Homme décalé soir	3h13	4h17	3h44	0h07	1h28	1h38
3	Homme décalé nuit	0h17	7h47	3h28	0h23	0h40	2h41
<i>Journées non travaillées</i>							
1	Travail domestique synchrone	0h08	0h47	0h40	3h32	1h35	2h33
2	Autre	0h09	0h47	0h49	1h11	1h18	2h17

Source : enquête EDT 2010.

Champ : ensemble des journées travaillées par les couples salariés (sans valeurs manquantes pour les variables d'autonomie temporelle), soit 1631 journées.

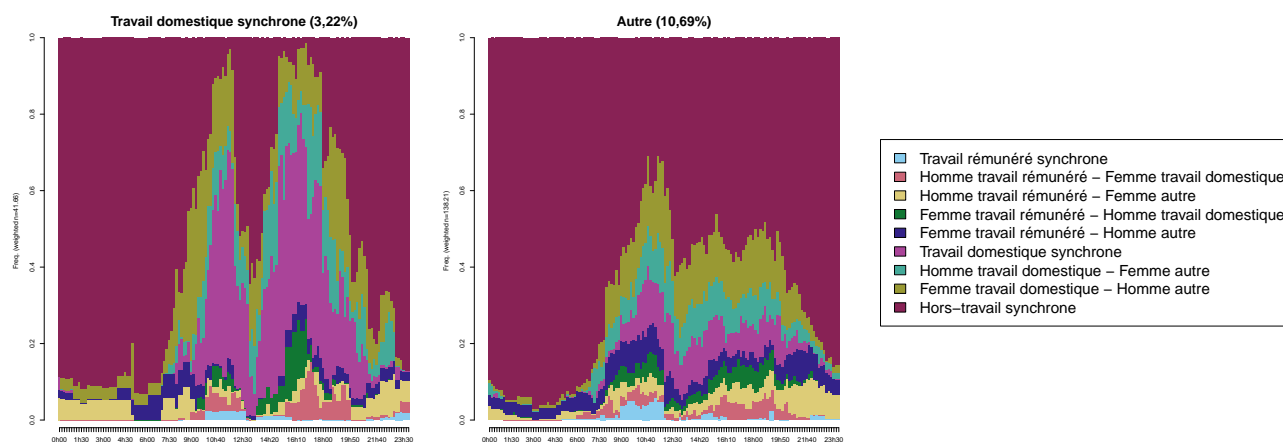


FIGURE 8.15 – Chronogrammes des journées non travaillées professionnellement

Source : Enquête EDT 2010, carnets.

Champ : ensemble des journées (partiellement) synchrones, soit 313 journées.

TABLE 8.19 – Modèle multinomial sur le type de journée de couple

	<i>Modalité :</i>		
	Homme travail rémunéré	Femme travail rémunéré	Décalée
	<i>Spécialisées 1-2</i>	<i>Spécialisées 3-4</i>	<i>Décalées 1-3</i>
Constante	0.48* (0.2)	0.07*** (0.05)	0.01*** (0.01)
Couple à autonomie faible	0.66 (0.31)	1.35 (0.64)	2.41 (1.38)
Couple à autonomie intermédiaire	0.94 (0.5)	1.82 (1.39)	1.65 (1.31)
Couple à autonomie forte	0.25* (0.2)	1.91 (1.58)	2.19 (2.26)
Femme autonome	0.98 (0.54)	1.22 (1)	2.37 (1.78)
Avec enfant(s)	1.02 (0.31)	2.43** (1.02)	2.82* (1.61)
Autonomie faible * Avec enfant(s)	1.08 (0.58)	0.29** (0.17)	0.58 (0.4)
Autonomie inter. * Avec enfant(s)	0.84 (0.57)	0.32 (0.28)	0.36 (0.36)
Autonomie forte * Avec enfant(s)	4.34* (3.78)	0.13* (0.15)	0.42 (0.52)
Femme autonome * Avec enfant(s)	1.58 (0.97)	1 (0.86)	1.28 (1.05)
Dominante prof. inter. et cadre	1.22 (0.35)	2.17** (0.84)	1.64 (0.94)
Dominante employée et prof. inter	1.24 (0.41)	1.78 (0.76)	3.16** (1.71)
Dominante ouvrière	1.54 (0.62)	1.77 (0.84)	3.4** (1.92)
1 éduc. sup., 1 bac ou moins	1.05 (0.27)	1.32 (0.43)	3.4*** (1.45)
Dominante études secondaires	0.63 (0.23)	1.23 (0.5)	4.17*** (2.1)
Dominante CEP ou sans diplôme	0.78 (0.27)	1.58 (0.57)	6.13*** (2.85)
Revenu	1 (0)	1 (0)	1 (0)
Week-end	4.84*** (1.87)	14.3*** (5.72)	5.02*** (2.17)
Pseudo R2		0.10	

Source : enquête EDT 2010, carnets.

Champ : ensemble des journées travaillées de couple, soit 1318 journées.

Note : *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01. La modalité de référence pour la variable indépendante est la journée standard (48,4% des journées). L'individu statistique de référence est un jour de semaine, renseigné par un couple où seul l'homme est autonome, sans enfants, à dominante cadre, dont les membres sont diplômés du supérieur. Le revenu est inclus comme une variable linéaire ; son inclusion sous forme de quintiles n'est pas significative et ne change pas le sens et l'ampleur des résultats.

Chapitre 6

TABLE 8.20 – Modélisation de la sortie de l’emploi pour les femmes et les hommes (odds-ratio)

	Femmes	Hommes
	(1)	(2)
Constante	0.22*** (0.47)	0.27*** (0.43)
Nombre de naissances depuis 2016	2.00** (0.27)	0.59 (0.35)
Horaires libres	0.93 (0.26)	0.99 (0.25)
Absence libre	0.77 (0.2)	0.58** (0.25)
Horaires connus	0.62 (0.41)	0.97 (0.36)
Pas de contrôle horaire	0.98 (0.2)	0.80 (0.23)
Lieu fixe hors dom.	1.04 (0.36)	0.93 (0.33)
À domicile	0.62 (0.46)	1.23 (0.53)
1er quintile	2.40*** (0.24)	1.42 (0.44)
3e quintile	0.40*** (0.27)	0.37*** (0.27)
4e quintile	0.61 (0.38)	0.29*** (0.32)
5e quintile	0.00*** (0.25)	0.18** (0.86)

Source : enquêtes CDT 2016 et 2019.

Champ : ensemble des individus ayant répondu aux vagues d’enquête 2016 et 2019 et salariés en 2016, soit 7321 femmes et 5284 hommes.

Note : * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$. L’individu de référence est une femme (resp. un homme) qui n’a pas connu de naissance entre 2016 et 2019, qui ne peut choisir ses horaires, ses absences, ne connaît pas ses horaires pour la semaine suivante, subit un contrôle horaire, travaille dans un lieu variable, et appartient au 2e décile, en 2016. La modalité de référence pour la variable dépendante est de ne pas sortir de l’emploi.

TABLE 8.21 – Distribution des cinq indicateurs d'autonomie temporelle pour les femmes et les hommes en 2019

Variable	Modalité	Femmes	Hommes
Détermination des horaires	Horaires imposés	61.57	51.93
	Horaires libres	38.43	48.07
Prévisibilité des horaires	Horaires inconnus (semaine)	6.85	11.47
	Horaires connus (semaine)	93.15	88.53
Possibilité de s'absenter	Absence non libre	41.93	29.85
	Absence libre	58.07	70.15
Contrôle de présence	Oui	46.08	46.60
	Non	53.92	53.40
Lieu de travail	Lieu variable	8.35	19.40
	Lieu fixe hors domicile	89.28	80.00
	Domicile	2.37	0.59

Source : enquête CDT 2019.

Champ : ensemble des individus salariés en 2019 (sans valeurs manquantes sur les variables d'autonomie temporelle), soit 18184 individus.

Table des figures

2.1	Nuage des modalités actives sur les axes 1 et 2	79
2.2	Nuage des modalités actives sur les axes 2 et 3	81
2.3	Nuage des modalités supplémentaires relatives à la classe sociale sur les axes 1 et 2.	91
2.4	Nuage des modalités supplémentaires relatives à la classe sociale sur les axes 2 et 3	93
2.5	Nuage des modalités supplémentaires relatives au contexte organisationnel sur les plans 1-2 et 2-3	95
3.1	Projection des types d'autonomie sur les axes 1 et 2	130
3.2	Projection des types d'autonomie sur les axes 2 et 3	131
4.1	Chronogrammes des 10 types de journée de travail	183
4.2	Premier plan factoriel de l'AFC	192
5.1	Durées prédites de travail rémunéré selon le sexe et la présence d'enfants	232

5.2	Durées prédites de travail domestique selon le sexe et la présence d'enfants	234
5.3	Chronogrammes des journées travaillées (partiellement) synchrones	242
5.4	Chronogrammes des journées travaillées spécialisées	244
5.5	Chronogrammes des journées travaillées décalées	245
5.6	Distribution du type détaillé de journée de couple selon le type d'autonomie de couple	248
5.7	Distribution du type de journée de couple selon le type d'autonomie de couple	250
5.8	Probabilités prédites du type de journée de couple selon le type d'autonomie temporelle du couple	251
6.1	Distribution de l'autonomie temporelle en 2016 selon la situation d'emploi en 2019 pour les personnes ayant eu un enfant entre 2016 et 2019	286
8.1	Histogramme des valeurs propres de l'ACM (EDT 2010)	393
8.2	Nuage des individus sur les axes 1 et 2 (EDT 2010)	394
8.3	Nuage des individus sur les axes 2 et 3 (EDT 2010)	395
8.4	Nuage des modalités actives sur les axes 1 et 2 (CDT 2019)	397
8.5	Nuage des modalités actives sur les axes 2 et 3 (CDT 2019)	398
8.6	Dendrogramme de la partition en 8 classes (EDT 2010)	401
8.7	Gains d'inertie selon la partition retenue (EDT 2010)	402

TABLES

8.8	Gains d'inertie selon la partition retenue (CDT 2019)	403
8.9	Projection des types d'autonomie sur les axes 1 et 2 (CDT 2019)	404
8.10	Projection des types d'autonomie sur les axes 2 et 3 (CDT 2019)	405
8.11	Chronogrammes des médoïdes 1 à 7	412
8.12	Chronogrammes des médoïdes 8 à 15	413
8.13	Chronogrammes des médoïdes 1 à 7	424
8.14	Chronogrammes des médoïdes 8 à 15	425
8.15	Chronogrammes des journées non travaillées professionnellement	430

Liste des tableaux

2.1	Distribution des treize indicateurs d'autonomie temporelle	74
2.2	Modèles OLS sur les trois dimensions d'autonomie temporelle (coefficients) .	102
2.3	<i>Squared semi-partial correlation coefficients</i> (en %)	107
3.1	Statistiques descriptives sur les trois types à faible autonomie temporelle . .	121
3.2	Statistiques descriptives sur les trois types à autonomie temporelle intermédiaire	132
3.3	Statistiques descriptives sur les deux types à forte autonomie temporelle . . .	150
4.1	Durées médianes pour les 10 types de journée	184
4.2	Heures médianes de début et de fin de journée de travail pour les 10 types de journée	186
4.3	Statistiques descriptives des semaines qui contiennent chaque type de journée	187
4.4	Durées moyennes de travail rémunéré selon le type d'autonomie	190
4.5	Durées moyennes de travail rémunéré selon le type d'autonomie	190

5.1	Modèles OLS sur les durées de travail rémunéré et domestique pour les journées de l'ensemble de la population salariée	230
5.2	Description des états des journées de couples	237
5.3	Effectifs et distribution des types de journée de couple	240
5.4	Part du travail domestique et rémunéré réalisé par les femmes selon le type de journée de couple	247
6.1	Évolution des indicateurs d'autonomie temporelle	275
6.2	Distribution des indicateurs d'autonomie temporelle en 2019 selon l'autonomie temporelle en 2016	283
6.3	Modèles à effets fixes sur quatre indicateurs d'autonomie temporelle pour les femmes (odds-ratio)	288
6.4	Modèle multinomial à effets fixes sur le lieu de travail des femmes (odds-ratio)	292
6.5	Modèles à effets fixes sur quatre indicateurs d'autonomie temporelle pour les hommes (odds-ratio)	294
6.6	Modèle multinomial à effets fixes sur le lieu de travail des hommes (odds-ratio)	297
8.1	Présentation des enquêtés et enquêtées	387
8.2	Coordonnées et contributions des modalités actives aux trois premiers axes factoriels	396
8.3	Coefficients des variables de contrôle dans les modèles OLS	399
8.4	Coefficients des 24 PCS dans les modèles OLS	400

TABLES

8.5	Valeurs tests les plus élevées pour les types contraints	406
8.6	Valeurs tests les plus élevées pour les types intermédiaires	407
8.7	Valeurs tests les plus élevées pour les types autonomes	408
8.8	Indices de complexité des types de journées	414
8.9	Durées et heures médianes pour les 15 médoïdes	415
8.10	Modèles OLS sur les durées de travail rémunéré et domestique sur les journées de l'ensemble de la population salariée : variables de contrôle	416
8.11	Modèles OLS sur les durées de travail rémunéré, domestique et parental sur les journées de l'ensemble des parents salariés	417
8.12	Modèles OLS sur les durées de travail rémunéré et domestique sur les journées de l'ensemble de la population salariée : journées travaillées	419
8.13	Modèles OLS sur les durées de travail rémunéré, domestique et parental sur les journées des parents salariés : journées travaillées	421
8.14	Présentation des variables au niveau du couple	423
8.15	Indices de complexité des types de journées de couple	426
8.16	Durées moyennes dans chaque état pour les 15 médoïdes (états 1 à 5)	427
8.17	Durées moyennes dans chaque état pour les 15 médoïdes (états 6 à 9)	428
8.18	Durées moyennes des activités de travail rémunéré et non rémunéré selon le type de journée de couple	429
8.19	Modèle multinomial sur le type de journée de couple	431

8.20	Modélisation de la sortie de l'emploi pour les femmes et les hommes (odds-ratio)	432
8.21	Distribution des cinq indicateurs d'autonomie temporelle pour les femmes et les hommes en 2019	433

Table des matières

Remerciements	5
Introduction	9
I (Re)définir l'autonomie temporelle	19
1 Discussions théoriques et méthodologiques	21
1.1 Le concept d'autonomie	23
1.1.1 Penser l'individu autonome	23
1.1.2 Travail, aliénation et autonomie	27
1.1.3 La généralisation de l'autonomie comme condition du travail salarial .	30
1.1.4 Les inégalités d'autonomie temporelle	34
1.2 L'autonomie temporelle au cours du temps	37

1.2.1	L'autonomie temporelle, un révélateur du « temps dominant » ? . . .	37
1.2.2	L'autonomie temporelle comme outil d'ajustement des temps contraints	40
1.2.3	Étudier l'autonomie temporelle de manière dynamique et subjective .	44
1.3	Une approche mixte de l'autonomie temporelle	48
1.3.1	« Objectiver » l'autonomie temporelle et ses usages	48
1.3.2	Faire dialoguer les méthodes quantitatives	53
1.3.3	Enrichir et compléter les données quantitatives	55
1.3.4	Différentes façons d'imbriquer les méthodes	58
2	Une approche multidimensionnelle de l'autonomie temporelle	63
2.1	Les dimensions de l'autonomie temporelle	65
2.1.1	Pourquoi étudier l'autonomie temporelle de façon multidimensionnelle ?	65
2.1.2	Comment mesurer l'autonomie temporelle de façon multidimensionnelle ?	70
2.1.3	Les trois dimensions de l'autonomie temporelle	76
2.2	Les déterminants socio-professionnels de l'espace d'autonomie temporelle . .	82
2.2.1	Les liens théoriques entre activité professionnelle, classe sociale et contexte organisationnel	82
2.2.2	Position dans l'espace social et position dans l'espace d'autonomie temporelle	88

2.3	Affaire de classe ou de contexte organisationnel	96
2.3.1	Hypothèses et méthodes	96
2.3.2	Résultats	102
3	Du cumul des contraintes à l'autonomie 'absolue'	111
3.1	Construire une typologie d'autonomie temporelle	113
3.1.1	Une approche contextuelle	113
3.1.2	Méthodologie sous contraintes	116
3.2	Les configurations à autonomie temporelle faible	120
3.2.1	Les « contraintes 'absolues' » : « <i>on nous impose tout</i> »	123
3.2.2	Les « contraintes sur les horaires et le lieu » et les « contraintes sur les horaires »	128
3.3	Les configurations à autonomie temporelle intermédiaire	131
3.3.1	Les « contraintes sur demande » : « <i>il faut être disponible</i> »	134
3.3.2	« L'autonomie occasionnelle » : « <i>être prof c'est moitié moitié quoi</i> »	142
3.3.3	« L'autonomie négociée sur les horaires »	148
3.4	Les configurations à autonomie temporelle forte	150
3.4.1	« L'autonomie sans prévisibilité » : vivre « <i>au jour le jour</i> »	152

3.4.2	« L'autonomie 'absolue' » : « <i>parfois j'ai trop de liberté</i> »	159
Conclusion partielle		167
II Utiliser son autonomie temporelle		169
4	La place du travail rémunéré	171
4.1	L'autonomie temporelle et les rythmes de travail rémunéré	173
4.1.1	L'évolution du temps de travail rémunéré	173
4.1.2	Mesurer les rythmes de travail rémunéré	178
4.1.3	Quand, combien de temps et où les individus salariés travaillent-ils ? .	182
4.1.4	Quand, combien de temps et où les individus salariés <i>peuvent-ils</i> travailler ?	188
4.2	Le travailleur autonome comme « travailleur idéal » ?	195
4.2.1	De la « <i>busyness</i> » au « <i>ideal worker</i> » : les normes de sur-investissement dans le travail rémunéré	195
4.2.2	Valoriser les longues journées de travail	198
4.2.3	La peur de perdre son temps	202
4.2.4	Travailler ou « avoir une vie » (familiale)	205

5	L'utilisation genrée de l'autonomie temporelle	211
5.1	La division genrée du travail à l'aune de l'autonomie temporelle professionnelle	213
5.1.1	L'inégale répartition du travail domestique comme arbitrage économique ou temporel	213
5.1.2	La répartition du travail domestique comme produit de la performance d'identités genrées	215
5.1.3	Les usages différenciés des formes de « flexibilité »	218
5.2	Les durées quotidiennes des femmes et hommes	222
5.2.1	Hypothèses sur les liens entre autonomie temporelle et durées quotidiennes	222
5.2.2	Méthodologie	224
5.2.3	L'autonomie forte comme catalyseur de la division genrée du travail	227
5.2.4	Une utilisation genrée exacerbée pour les parents	230
5.3	L'autonomie temporelle conjugale et les agencements temporels des couples	235
5.3.1	Décrire la division genrée du travail au sein des couples	235
5.3.2	Les rythmes conjugaux de travail rémunéré et domestique	239
5.3.3	L'importance de qui est autonome dans le couple	247
	Conclusion partielle	257

III	S'ajuster à son autonomie temporelle ou en changer	261
6	Genre et autonomie temporelle dans les parcours de vie	263
6.1	L'autonomie temporelle au cours de la vie	265
6.1.1	Sélection anticipée et genrée dans l'autonomie	265
6.1.2	Ajustements de carrière différenciés entre femmes et hommes	267
6.1.3	Des parcours contraints	269
6.2	Étudier l'autonomie temporelle de manière longitudinale	273
6.2.1	Approche quantitative	273
6.2.2	Attrition et biais de sélection	279
6.2.3	Approche qualitative	280
6.3	Les effets des caractéristiques professionnelles et familiales sur les changements d'autonomie temporelle	281
6.3.1	Autonomie temporelle et activité	281
6.3.2	Les déterminants de l'autonomie temporelle des femmes	287
6.3.3	Les déterminants de l'autonomie temporelle des hommes	293
6.3.4	Bilan des différences d'autonomie temporelle entre hommes et femmes	299
6.4	L'autonomie temporelle au coeur des trajectoires professionnelles ?	302

6.4.1	Le « choix » de l'autonomie temporelle	302
6.4.2	Des reconversions coûteuses vers plus d'autonomie	304
6.4.3	Allègement des contraintes familiales et alourdissement des contraintes professionnelles	307
6.4.4	Des formes d'autonomie temporelle imposées	311
7	Faire de nécessité autonomie ?	315
7.1	Les ressorts subjectifs de l'autonomie temporelle	317
7.1.1	La socialisation à (l'absence de) l'autonomie temporelle	317
7.1.2	Dissonances entre autonomie « réelle » et autonomie perçue	319
7.1.3	Rapport au passé et projections dans l'avenir	321
7.2	L'intériorisation de l'autonomie temporelle	324
7.2.1	Identification professionnelle et acceptation des contraintes	324
7.2.2	L'appropriation de l'autonomie	327
7.2.3	Le refus de faire de nécessité autonomie	331
7.3	Reconstructions et projections de son autonomie	335
7.3.1	Une tendance généralisée à la rationalisation <i>a posteriori</i> ?	335
7.3.2	L'absence d'autonomie, l'absence de projection	338

7.3.3	Au-delà de l'autonomie temporelle : les perspectives d'avancement . . .	342
Conclusion		347
8.1	Principaux résultats	347
8.2	Contributions	352
8.3	Limites et prolongements possibles de la recherche	355
Bibliographie		359
Annexes		387
Table des figures		435
Liste des tableaux		439

Titre : L'autonomie temporelle et ses usages : un révélateur des inégalités sociales devant le temps

Mots clés : Autonomie temporelle, emploi du temps, conditions de travail, inégalités sociales, genre

Résumé : De nombreux travaux rendent compte de différences dans la manière dont les individus utilisent leur temps en fonction de leurs caractéristiques sociales (notamment, leur classe sociale ou leur genre). L'autonomie dont ils disposent pour utiliser leur temps comme ils l'entendent, en revanche, est rarement prise en compte, et particulièrement pour la population salariée. Cette thèse vise à redéfinir l'autonomie temporelle dans le travail salarié comme une construction multidimensionnelle, et à la réintroduire dans l'analyse des emplois du temps et des rapports au temps de la population salariée, à partir de données quantitatives issues des enquêtes *Emploi du temps* et *Conditions de travail*, et d'entretiens qualitatifs. Quelles possibilités ont les individus salariés d'agencer leur temps quotidien ? Et selon ces possibilités, quels agencements opèrent-ils, et comment les perçoivent-ils ? Je définis l'autonomie temporelle comme l'ensemble des libertés dont disposent (ou non) les individus dans l'agencement de leur temps de travail, et j'identifie huit types d'au-

tonomie temporelle, allant des « contraintes 'absolues' » à « l'autonomie 'absolue' », qui révèlent des inégalités de classe sociale, de genre, et de contexte organisationnel. Ces types d'autonomie sont associés à des articulations différentes entre temps de travail rémunéré et temps de travail domestique au quotidien : lorsqu'ils sont plus autonomes, les hommes sont d'autant plus susceptibles de réaliser et valoriser de longues journées de travail rémunéré, et les femmes de consacrer davantage de temps au travail domestique. La ségrégation genrée des emplois du temps des individus les plus autonomes reflète en partie une sélection des femmes dans des professions leur garantissant l'autonomie de « concilier » leurs obligations professionnelles et familiales. Cette sélection est néanmoins inaccessible à beaucoup d'individus salariés : les plus contraints dans leur quotidien sont également largement contraints dans leur parcours, mais ils n'expriment pas pour autant un désir de changer leur situation présente ou future, faisant « de nécessité autonomie ».

Title : Temporal Autonomy and Its Uses: An Indicator of Social Inequalities in Time Allocation

Keywords : Temporal autonomy, time use, work conditions, social inequalities, gender

Abstract : Differences in how working people use their time depending on their social characteristics (namely, class and gender), are well documented. What remains unclear is how much autonomy they have to spend their time as they see fit, and how their autonomy might change their relationship to time. This work aims at redefining time autonomy in paid work as a multidimensional construct, and reintroducing it into time use analysis for the wage-earner population. Using both quantitative data from the *French Time Use Survey* and *Working Conditions Surveys*, and qualitative interviews, I look into how time autonomy shapes the way people spend their time, and the way they think about time. I define time autonomy as the range of freedoms workers get (or lack) in shaping their work time, and I identify eight types of temporal autonomy, from « 'absolute' constraints » to

« 'absolute' autonomy », that reveal inequalities in terms of social class, gender and work context. These types of autonomy are associated with different paid and unpaid work schedules : more autonomous men are more likely to work and value long hours in paid work, and more autonomous women are more likely to dedicate more time to unpaid work. The gender-segregated nature of autonomous workers' schedules are in part explained by an anticipatory selection of (some) women in autonomous occupations. This selection is not available to everyone : workers who are more constrained in their daily schedules are also more likely to have had limited options throughout their life course, yet I find they are less likely to express any desire to change their situation in the present or in the future, as they attempt to « make autonomy of necessity ».