

## **Les paradoxes et les ambiguïtés du temps partiel pour les salariés**

### **5.1. LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL EST-IL UN VECTEUR DE SOUS EMPLOI OU UNE PASSERELLE VERS LE TEMPS PLEIN?**

#### **5.1.1. Temps partiel: temps choisi ou temps contraint?**

Ainsi que le montre la typologie de B.Galtier (1999), l'emploi à temps partiel couvre une palette de situations individuelles, allant d'un choix de mode de vie à un choix sous

contrainte, d'une insertion minimale dans l'emploi à un temps partiel de type scolaire, d'une forme d'accès à l'emploi à une modalité de retrait d'activité. Il importe toutefois de préciser que la typologie ainsi élaborée ne couvre pas tous les salariés à temps partiel : dans chaque logique distinguée, des salariés échappent aux tendances dominantes et spécificité mises en lumière.

Ce temps partiel est contraint pour environ la moitié des salariés concernés et choisi pour l'autre moitié, « contraint » devant être entendu dans le sens où les salariés souhaiteraient travailler davantage.

*Le temps partiel choisi* correspond à une minorité d'hommes en cessation progressive d'activité, le plus souvent en préretraite progressive et à une très large majorité de femmes de plus de 25 ans qui acceptent ou s'accommodent de leur régime horaire. Elles bénéficient de caractéristiques témoignant d'une situation qui leur est plutôt favorable : elles sont relativement diplômées et plutôt anciennes dans leur fonction ou leur établissement. Une très large majorité d'entre elles ont opté pour un temps partiel scolaire (mercredi non travaillé).

Mais la majorité des salariés à temps partiel déclare vouloir travailler davantage : ce sont des salariés en situation de *temps partiel contraint*, en sous-emploi.

C'est en France que la proportion de temps partiel contraint est la plus forte dans l'ensemble des pays européens (CSERC, 1998).

Depuis 1990, l'enquête emploi de l'Insee demande aux personnes qui travaillent à temps partiel si elles souhaiteraient travailler davantage. Les résultats progressent de façon significative (CSERC, 1998). Ainsi, la part de salariés à temps partiel du secteur privé déclarant vouloir travailler plus, soit en restant à temps partiel, soit en passant à temps plein est passée de 31.4% en 1992 à 38.8% en 1995 et à 40% en 1997.

Ce constat est encore plus net chez les hommes (50.8% en 1995 contre 40.6% en 1992) et chez les jeunes de moins de 25 ans (54.5% contre 44.8%). De même le fait d'être peu diplômé renforce la fréquence du travail à temps partiel et aussi celle du temps contraint. Cette dernière dépasse 40 % pour les personnes sans diplôme et environ 30% pour les diplômés du supérieur. Ce sont en outre les moins diplômés qui ont le moins de chances d'accéder à un temps plein, lorsqu'ils le souhaitent.

Il convient de noter cependant que le souhait de travailler davantage ne se traduit pas nécessairement par la recherche active d'un autre emploi.

Ce temps partiel contraint qui, au début des années 90 semblait être réservé à des populations spécifiques et en particulier aux jeunes s'est davantage diffusé dans l'ensemble des catégories d'actifs : chez les salariés plus âgés mais aussi chez les hommes et chez les diplômés. L'état actuel de l'information ne permet pas cependant de distinguer entre l'influence de la conjoncture déprimée de cette période et celle de tendances plus structurelles (CSERC, 1998).

Le souhait de travailler davantage lorsqu'on est à temps partiel n'est pas lié uniquement à des caractéristiques personnelles mais aussi à celle du ménage et au niveau des revenus. Il est également lié aux caractéristiques de la rémunération et au statut de l'emploi. La proportion d'emplois atypiques est plus élevée chez les salariés qui souhaiteraient travailler davantage et leurs horaires sont plus irréguliers (CSERC, 1998).

Par ailleurs, les salariés les plus récemment embauchés sont non seulement les plus fréquemment à temps partiel mais aussi les plus nombreux à souhaiter travailler davantage. Une divergence croissante d'objectifs existe donc entre, d'un côté, les entreprises qui de plus en plus, embauchent à temps partiel et, de l'autre côté, les salariés recrutés qui souhaitent stabiliser leur situation professionnelle en travaillant davantage.

*« Au total, les emplois occupés par les actifs à temps partiel qui déclarent souhaiter travailler davantage présentent plus souvent des caractéristiques défavorables que les emplois occupés par les autres actifs : formes précaires d'emploi, rémunérations réduites, horaires de travail irréguliers. D'autre part, les personnes occupant ces emplois ont également des caractéristiques familiales peu favorables. La montée du temps partiel contraint ne semble pas refléter une remise en cause du principe même du temps partiel mais est associé au développement de ses formes les plus défavorables. » (CSERC, 1998 p.90).*

Aux notions de *temps partiel choisi* et de *temps partiel contraint*, Maruani et Reynaud (1993) préfèrent substituer :

- la notion de *temps partiel réduit* (qui correspond à la transformation du contrat de travail à temps plein en temps partiel (à l'initiative du salarié) ;

- la notion *d'emploi partiel* (qui correspond à la création d'emploi à temps partiel à l'initiative de l'employeur).

Mais de fait, le temps partiel n'est jamais complètement choisi, ni entièrement contraint. La recherche effectuée par Michel Lallement (2000) sur les employés de La Poste l'atteste. Il importe en particulier d'intégrer la dimension « hors travail » dans l'analyse pour bien comprendre les mondes vécus du temps partiel. Cette recherche met plus précisément en lumière l'articulation entre travail, emploi et mode de vie. Au-delà même de la rhétorique sur l'articulation travail/famille, il existe une relation forte et ambivalente entre rapport au travail et rapport à l'emploi. « Travail souffrance » pour la plupart des personnes interrogées dans cette recherche, le temps partiel apparaît à la fois une défection et un moyen de garder un pied sur le marché du travail.

### **5.1.2. Le temps partiel : impasse ou passerelle vers le temps plein ?**

Il devient de plus en plus difficile, une fois dans le temps partiel, de passer à un temps complet. Selon l'INSEE, (1996), le passage d'une situation de temps partiel vers une situation de temps complet est devenu plus aléatoire.

Les parcours d'emploi à court terme des salariés à temps partiel diffèrent selon le caractère contraint ou choisi du temps partiel :

En 1996, presque la moitié des salariés à temps partiel très court et contraint en 1994 est toujours dans la même situation de temps partiel contraint alors qu'une part non négligeable (plus de 40%) des temps partiels longs et contraints en 1994 a accédé à un emploi à temps complet.

Pour les temps partiels choisis (ceux qui ne souhaitent pas travailler davantage), les trajectoires sont plus homogènes (Bloch et Galtier, 1999).

L'accès à l'emploi à temps complet diffère selon les caractéristiques individuelles des salariés à temps partiel contraint : les hommes, les jeunes et les plus diplômés accèdent plus facilement au temps plein. A l'opposé, les moins diplômés et les personnes d'âge intermédiaire restent plutôt à temps partiel contraint.

Différences de conditions de travail et de trajectoires d'emploi, ces éléments ne peuvent manquer d'influer sur les arbitrages que les salariés, en particulier à temps partiel, opèrent entre temps de travail rémunéré et temps de loisir (Bloch et Galtier, 1999).

Cette situation est renforcée par le poids du partage des rôles sociaux entre les hommes et les femmes. Chez les femmes, même si le travail à temps choisi n'est pas majoritairement choisi parce qu'il y aurait une envie ou un besoin *naturels* de s'investir davantage dans la cellule familiale, le passage à temps partiel se traduit malgré tout par une implication accrue dans les tâches domestiques. En effet dès que la femme passe à temps partiel, l'absence de partage du travail domestique dans le couple resurgit. Le temps partiel renforcerait les rapports de sexe dominants (Kergoat, 1984 ; Cattaneo, 1996 ). Il est donc légitime de se demander dans quelle mesure le retour au temps complet est une alternative réelle. Cet aspect peut être illustré par les chiffres : en 1995, les passages annuels d'un poste à temps partiel sur un poste à temps complet sont deux fois plus fréquents pour les hommes que pour les femmes.

Le travail à temps partiel est vécu comme une forme temporaire d'activité dans l'attente d'une amélioration. Il devient un mode d'accès courant à la vie professionnelle. Ainsi, selon l'INSEE, le passage d'une situation d'inactivité à un emploi semble passer plus fréquemment par le temps partiel. C'est à défaut de trouver mieux qu'un nombre croissant de chômeurs acceptent d'occuper un emploi à temps partiel (Insee, 1999). En 1995, 36.5% des inactifs l'année précédente occupaient un emploi à temps partiel contre 30.5% en 1991. En revanche, la réversibilité du temps partiel au temps plein n'est pas toujours garantie. Le travail à temps partiel peut enfermer le salarié dans une situation durable qu'il n'a pas choisie et qui le fragilise professionnellement et socialement. De ce point de vue, il peut conduire à une précarisation professionnelle et sociale.

## **5.2. LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL : AMELIORATION OU DEGRADATION DU RAPPORT AU TRAVAIL ?**

Dans les secteurs d'activité où il est structurellement déjà très pratiqué, le temps partiel s'accompagne souvent de contraintes fortes en termes de conditions de travail, d'amplitude, d'irrégularité des horaires et de disponibilité (Walter, 1997).

L'exercice du temps partiel modifie la relation au travail. Les recherches économiques et sociologiques fondées selon le cas sur des données objectives ou sur des perceptions et des représentations l'attestent.

Les études menées en 1993 et 1994 par le Département Etudes de Ressources Humaines de la SOFRES auprès d'employés, d'agents de maîtrise et de cadres de secteurs industriels et bancaires (Tonnelé, 1995) ainsi que le rapport du Conseil Economique et Social (Walter, 1997) sur le temps partiel laissent ressortir les éléments suivants :

### **5.2.1. Les risques de précarité**

Avant la loi Aubry du 19 janvier 2000, l'employeur disposait d'une large liberté d'appréciation en ce qui concerne le recours au temps partiel : Même si des garanties légales étaient offertes aux salariés, il pouvait opposer un refus à une demande de temps partiel d'un salarié. A l'inverse, il pouvait, de sa propre initiative, créer des postes à temps partiel, sa marge de manœuvre ayant été élargie par l'abattement des charges sociales mis en place à partir de 1992. La création d'emplois à temps partiel est moins contraignante que la transformation d'emplois à temps plein en emplois à temps partiel qui répond souvent à une demande explicite des salariés. Ce déséquilibre a ainsi favorisé la flexibilité par rapport aux attentes des salariés.

Par ailleurs, le contrat de travail à temps partiel prévoyait la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Pour tenir compte des besoins de l'entreprise, la loi les autorisait à modifier plus ou moins fréquemment la durée et la répartition du travail ou à recourir de façon répétée aux heures supplémentaires. Le salarié à temps partiel se trouvait alors dans une situation particulièrement défavorable et précaire d'autant plus si le recours au temps partiel ne résultait pas d'un choix délibéré.

La loi Aubry, depuis le 19 janvier 2000, a, d'une part, limité les possibilités pour un employeur de refuser d'accéder à une demande de travail à temps partiel, d'autre part, renforcé la possibilité pour un salarié de solliciter un temps partiel. Par ailleurs, la durée doit être fixée dans un cadre hebdomadaire ou mensuel et ne peut être modifiée sans l'accord express du salarié.

Par ailleurs, lorsqu'il est contraint, l'emploi à temps partiel est souvent temporaire. Ainsi 21,5% des femmes qui souhaitent travailler davantage occupent un emploi temporaire (intérim, CDD, stage ou contrat aidé) (Meulders, 1995 ; Bloch et Galtier, 1999). De plus, les inégalités se cumulent : les temps partiels les plus courts sont les moins rémunérateurs et offrent le moins de perspectives d'allongement de la durée du travail alors que les temps partiels plus longs procurent à la fois des revenus plus élevés et des chances plus grandes d'accéder à l'emploi à temps plein (Bloch et Galtier, 1999).

### **5.2.2. La réversibilité et le retour au temps plein ne sont pas toujours possibles**

Les textes législatifs prévoient la potentialité quant au volontariat et à la réversibilité mais l'effectivité de ces principes reste du domaine de la virtualité. Le travail à temps partiel reste un travail imposé, défavorable au salarié dans la grande majorité des cas (Walter, 1997).

### **5.2.3. Rémunération et protection sociale**

- **Le travail à temps partiel conduit au gain d'un salaire partiel**

Concernant la rémunération, les recherches sembleraient confirmer l'existence dans de nombreux pays d'une pénalisation des travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à temps complet, bien qu'il soit difficile de faire la part entre l'effet d'emploi et l'effet de différence de traitement (Maruani, 1995 ; OCDE, 1999). Les travaux sur données françaises aboutissent à un diagnostic plus nuancé. Toutes choses égales par ailleurs, le taux de salaire horaire des salariés à temps partiel par rapport à celui des salariés à temps plein serait inférieur d'environ 10% pour les hommes et non significativement différent pour les femmes (Galtier, 1999).

Une étude américaine (Kosters, 1995) montre également que les différences entre les salaires des salariés à temps partiel et ceux des salariés à temps plein se réduisent considérablement quand on contrôle des variables telles que le niveau d'éducation et de formation, l'âge ou l'ancienneté.

- **La protection sociale des employés à temps partiel est moindre**

Le travail à temps partiel ne confère pas au salarié un statut particulier ou atypique dans les régimes de protection sociale mais le droit aux prestations sociales demeure cependant subordonné à des conditions de durée minimale d'activité ou de minimum de versement de cotisations. Ces conditions touchent en particulier les temps partiels de très faible durée (moins de 60 heures par mois par exemple)(Okba et Pyronnet, 1999).

#### **5.2.4. Les conditions de travail**

En termes de conditions de travail (régularité des horaires, autonomie dans la gestion des horaires, possibilité de s'absenter quelques minutes et plus globalement tolérance des absences, fréquence du travail le samedi, le dimanche et les jours fériés, autonomie dans la fixation des horaires de travail) les temps partiels contraints sont nettement pénalisés par rapport aux temps complets, les temps partiels choisis connaissant des situations intermédiaires (Cette, 1999 ; Bloch et Galtier, 1999). Il faut noter que les contraintes horaires pèsent davantage sur les hommes que sur les femmes. Il en est de même de la précarité de l'emploi et des inégalités de salaire horaire (Meulders, 1995 ; Bloch et Galtier, 1999).

La réduction quantitative du temps de travail prend des formes différentes selon les modes d'organisation des temps travaillés. Elle peut introduire **soit une diminution, soit une intensification des contraintes de temps**. Loin de soulager les contraintes professionnelles, le temps partiel peut entraîner une **perte de maîtrise du temps de travail** aussi bien en matière de durée que d'organisation (Cattanéo, 1996). Dans la grande distribution par exemple, la journée est découpée en plusieurs périodes de travail. L'amplitude de travail est souvent considérable, obligeant le salarié à un temps très important de disponibilité auprès de l'entreprise, réduisant le temps de vie privée et familiale ou la possibilité d'obtenir un autre emploi qui pourrait compléter un revenu limité (Gauvin et Jacot, 1999).

Cette perte de maîtrise du temps de travail peut être aggravée par une **surcharge de travail** à la fois pour l'intéressé et ses collègues (Walter, 1997).

Dans sa recherche sur le temps partiel à La Poste, Michel Lallement (2000) montre comment le statut de temps partiel renforce à la fois l'invisibilité et la pression au travail.

Même dans le cas où il est choisi, le temps partiel se négocie avant tout dans une logique d'adéquation avec les impératifs de l'organisation. Objet de négociations individuelles parfois mal vécues par les salariés, il engage vers des **trajectoires et des conditions de vie nouvelles et imprévisibles** (Lallement, 2000). *« Il importe en effet d'intégrer la dimension « hors travail » dans l'analyse pour bien comprendre les « mondes vécus » du temps partiel. »* (p.147)

### 5.2.5. Qualification et contenu du travail

- **Le travail à temps partiel peut entraîner une déqualification.** Il touche à la valeur du travail, à ses qualités et qualifications. Il s'exerce pour l'essentiel dans des postes de travail peu ou pas qualifiés. Un même travail selon qu'il est effectué à temps plein ou à temps partiel n'a pas la même valeur sociale, la même reconnaissance, la même qualification. Le clivage temps plein temps partiel est un véritable clivage social qui distingue et classe les salariés en même temps qu'il hiérarchise la valeur du travail (Walter, 1997).

A travail égal et à niveau de formation identique, les employés n'ont pas la même qualification selon qu'ils exercent leur activité à temps plein ou à temps partiel. La qualification s'appauvrit au rythme des écarts à la norme d'emploi classique. Le temps partiel déqualifie le travail (Cattaneo, 1996).

Un autre sens que peut prendre le travail à temps partiel est celui d'une réduction effective des tâches. De cette réduction des tâches découlent deux types de blocages pour les niveaux élevés : le premier concerne la **perte de positionnement et de pouvoir**. Le deuxième concerne la **difficulté à imaginer que la mission soit réductible**. Le partage éventuel de cette mission avec un autre salarié pose par ailleurs des problèmes de multiplication des centres de décision. (Tonnelé, 1995).

En dernier lieu, la formule « travail à temps partiel » renvoie à des conceptions que la plupart des salariés excluent spontanément de leurs représentations (Tonnelé, 1995). Chez nombre de salariés, le travail n'est pas associé au temps. Cette attitude est évidemment plus fréquente chez les cadres et les agents de maîtrise mais on la retrouve aussi au niveau des employés. Le temps se matérialise par la présence, la visibilité que les salariés se refusent à ériger en

indicateurs de compétences, chacun ayant l'expérience de ce que la présence sur le lieu de travail ne présage en rien de l'efficacité et de la productivité de l'individu. Le travail est perçu comme un tout : **le temps partiel, par son association étroite avec l'idée d'inachèvement renvoie une image dévalorisée de l'activité**, soulignée par les gens travaillant à temps partiel eux-mêmes (Tonnelé, 1995).

Ces constats sont confirmés par certaines recherches anglo-saxonnes (Howe, 1986 ; Nardone, 1986 ; Owen, 1978 ; Pierce, 1989)

- **Les salariés à temps partiel subissent un handicap en ce qui concerne la formation.** Cet accès à la formation est d'autant plus rare que le temps partiel est court. Cet accès plus rare à la formation a pour conséquence une moindre accumulation de capital humain, une moindre croissance de la productivité marginale de l'individu sur son cycle de vie, et finalement un aplatissement de son profil salarial intertemporel (Bloch et Galtier, 1999).

### 5.2.6. Statut et évolution professionnelle

Un même emploi du temps dans une entreprise peut renvoyer à des usages législatifs différents, donc à des réalités différentes. Les différences s'observent en termes de statut, de salaire, d'égalité professionnelle : mercredi libre, temps partiel vacances scolaires, temps partiel accord d'entreprise, temps partiel/préretraite. Ces temps ne sont pas vécus de façon similaire par les employés et d'autre part ne sont pas reconnus à l'identique d'un point de vue statutaire (Angeloff, 2000).

Il est aussi un problème fondamental sur lequel le temps partiel vient buter, c'est **l'avancement et la progression de carrière**. C'est celui qui provoque le plus de blocage à l'adoption individuelle du temps partiel (Tonnelé, 1995, Palmero, 1999, 2000). Le travail à temps partiel est associé à une forte instabilité et le passage à temps complet constitue fréquemment l'objectif promotionnel (Meulders, 1995). Pour éviter les blocages de carrière, de nombreux accords prévoient une non discrimination à l'égard des temps partiels. Mais aucun bilan définitif n'a véritablement été tiré.

Certaines recherches (Angeloff, 2000) montrent que le temps partiel conduit à des impasses professionnelles. Dans ces conditions, les carrières à temps partiel sont réduites. L'évolution

passer par le temps plein. Le travail à temps partiel agit bien sur la qualification, le profil de carrière, la stabilité ou la précarité de l'emploi.

**Non seulement, la progression hiérarchique est susceptible d'être remise en cause par le temps partiel mais aussi les augmentations de salaire et l'évolution des fonctions** (Walter, 1997).

De son côté, Kergoat (1984) montre plus précisément dans sa recherche comment l'effet du travail à temps partiel sur les trajectoires professionnelles dépend d'une part des garanties quant à l'emploi et à la possibilité de retour à temps plein, d'autre part des conditions de travail propres à chaque filière.

**L'encadrement rendu plus difficile** est une des difficultés rencontrées par le temps partiel. En effet, le management traditionnel repose encore largement sur la visibilité et la disponibilité immédiate des collaborateurs qui facilite la planification et l'organisation du travail en équipe (Tonnelé, 1995, Palmero, 2000). Les postes de cadres se prêtent souvent mal au temps partiel et il est rare qu'une réduction du temps de travail sur ces postes s'accompagne d'une baisse de la charge de travail (Chanut, 1994).

### 5.2.7. Marginalisation sociale

Loin d'être une simple modalité technique d'aménagement du travail, le temps partiel structure les hiérarchies sociales de l'entreprise opposant salariés à temps complet aux salariés à temps partiel. Il entraîne selon les cas **une amélioration ou une déstructuration du rapport des salariés à leur travail professionnel** : ses effets concernent directement l'intérêt du travail et la cohabitation avec le groupe de travail (Cattanéo, 1996).

**La pression de la hiérarchie et le sentiment de culpabilité** sont des facteurs participant à la contrepartie du temps partiel. La hiérarchie, à l'instar du collectif de travail, peut exercer certaines pressions latentes ou affichées sur le travailleur à temps partiel (Angeloff, 2000).

Tout se passe comme si à contre-courant ou dans des rythmes professionnels différents de ceux de la masse salariale, les personnes travaillant à temps partiel devaient payer un tribut symbolique pour bénéficier de cette individualisation professionnelle. Ce coût peut porter sur

la flexibilité du travail, ou sur son intensification quand il ne concerne pas **l'enfermement dans un statut anormal**.

Les mots culpabilité ou contrepartie reviennent souvent dans les entretiens des différentes recherches. Les salariés ont intériorisé l'idée selon laquelle le temps partiel, lorsqu'il résulte d'une demande de leur part, a un coût non seulement financier mais surtout un coût social auprès des collègues et de la hiérarchie (Angeloff, 2000).

Dans le cadre de logiques individuelles, le salarié ayant décidé en accord avec son service ou sa direction, de travailler à temps partiel, se place inévitablement en position de comparaison vis à vis de ses collègues et bascule dans le non-conformisme. Moins de travail, moins de responsabilités, moins de visibilité, une rémunération réduite sont les obstacles majeurs évoqués par les salariés sceptiques (Tonnelé, 1995). Les doutes pesant sur la pérennité de l'emploi, l'exercice des fonctions de représentation, l'accès aux activités sociales alimentent les risques de marginalisation (Palmero, 2000). La recherche menée par Palmero (1999) révèle que ce sentiment de marginalisation des travailleurs à temps partiel est renforcé dans des cultures industrielles peu ouvertes au temps partiel.

*« Les représentations socioprofessionnelles sont encore très prégnantes dans le monde industriel. La question du temps partiel, loin de se résumer à une quantité d'heures travaillées, correspond à une perception non rationnelle du temps et du statut de l'emploi. de ce fait, le temps de l'horloge disparaît au profit du temps de la représentation. A la manière d'un acteur de théâtre, celui ou celle qui occupe la scène professionnelle, même sans travailler effectivement plus que son homologue travaillant à temps partiel, aura davantage de visibilité. Or cette visibilité semble conférer de plus grandes chances de promotion... Plus on s'élève dans la hiérarchie, plus la pression semble forte sur la disponibilité ou l'élasticité du temps de travail, même si ce temps passé en dehors des horaires habituels n'a pas un contenu strictement laborieux. » (Angeloff, 2000 p :57).*

Pour finir, Michel Lallement (2000) résume la situation en quelques lignes : *« Au regard des emplois typiques, nous savons donc bien maintenant ce que travailler à temps partiel veut dire : différences de classification et de salaire, trajectoires et carrières divergentes, reconnaissance inégale au sein des collectifs de travail, risque accru de précarité... »*

Ce constat est confirmé par d'autres recherches menées sur le temps partiel aux Etats-Unis ou en Europe (Brewster et Mayne, 1997, Branine, 1999, Higgins et alii, 2000).

### **5.3. LE TEMPS PARTIEL FACILITE T-IL L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE /VIE FAMILIALE OU RENFORCE T-IL LA DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL ?**

L'Etat a adopté une politique d'encouragement au temps partiel par des aides financières : APE (allocation parentale d'éducation), aide au passage à temps partiel et préretraite progressive, cumul possible dans certaines conditions entre rémunération d'un temps partiel et assurance chômage.. Toutefois ces dispositifs sont limités à des situations de logique vie familiale/vie professionnelle et ne concernent pas des champs plus larges comme la vie associative, la vie culturelle, la vie politique...

Or, l'articulation vie familiale-vie professionnelle concerne en premier lieu les femmes au regard des rapports sociaux de sexe.

En premier lieu, la question de savoir si le temps partiel facilite la conciliation vie familiale / vie professionnelle reste posée. Les recherches sur le rapport entre la pratique du temps partiel d'une part et la vie personnelle d'autre part demeurent très rares (Higgins et alii, 2000). Si le temps partiel diminue, de fait, le temps alloué à l'activité professionnelle et augmente celui alloué aux activités familiales, l'équilibre et la conciliation possible entre les deux sphères seront déterminés par leurs niveaux d'exigence respectifs. Différents problèmes peuvent survenir, liés à la gestion des différents temps, à la charge excessive de temps et d'énergie exigée dans l'accomplissement des différents rôles, à la compatibilité de ces mêmes rôles dans leur nature et dans la gestion de leurs temps respectifs.

En conséquence, la conciliation vie professionnelle / vie familiale va dépendre des éléments qui composent la vie de travail et la vie familiale des individus ainsi que des stratégies d'adaptation que ces individus vont développer. Les très rares recherches effectuées sur le sujet ont montré en particulier que les femmes cadres avaient plus de difficultés que les autres catégories de salariées à obtenir cet équilibre vie professionnelle / vie familiale et que leur niveau de stress pouvait être supérieur (Higgins et alii, 2000).

En deuxième lieu, l'analyse des accords récents négociés en France sur le partage du travail font état de la nature du temps partiel comme flexibilité au féminin. (C. Bloch London et Alii, 1994). Le temps partiel est une forme d'emploi « socialement construite comme féminine » (Maruani et Reynaud, 1993). Dans l'esprit des hommes comme dans bien des cas aussi dans celui des femmes, il est enraciné dans la division sexuelle du travail et l'idéologie du salaire d'appoint (Maruani et Nicole, 1985).

*« En dépit des discours sur le temps choisi, le temps partiel est devenu au fil des années une forme de sous-emploi discriminant. Il est devenu la figure moderne de la division sexuelle du travail »* (Maruani et Nicole, 1985).

*« Le temps partiel est un instrument servant à réguler, à la marge, les questions d'emploi et de politique familiale et de crise économique. Triant socialement les salariés, discriminant en matière de genre, il participe à un renforcement de la segmentation du marché de l'emploi de manière souple et voilée »*(Angeloff, 2000).

Le travail à temps partiel touche presque exclusivement les femmes et n'a pas été mis en place de la même façon que d'autres formes qui touchent plus les hommes, c'est-à-dire avec des négociations syndicales et des compensations. Il est l'un des outils d'une flexibilité sexuée (Maruani et Nicole, 1985). En effet, alors que pour des hommes adultes, flexibilité et précarité ne se conjuguent pas toujours, les stratégies de flexibilité envers les femmes semblent majoritairement et durablement générer du sous-emploi. La flexibilité, au mieux dégrade les conditions d'emploi des femmes, au pire les élimine du marché du travail.

Cette flexibilité institutionnaliserait le temps partiel comme un espace d'emploi spécifiquement féminin. Il exclut, de fait, les femmes de la catégorie « aspirante » à la norme de l'emploi typique. La question reste posée de savoir s'il faut alors considérer les femmes comme des victimes de la modernité ou des agents privilégiés contribuant à la construction et à l'acceptation d'un nouveau référent, d'une nouvelle norme du travail et du temps de travail qui concernerait l'ensemble de la population active (NicoleDrancourt, 1990).

Dans sa recherche, Nicole (1984) fait état des effets pervers du temps partiel : le rapatriement à domicile de certaines tâches domestiques (l'éducation des enfants par exemple) qui rendent le temps partiel légitime et l'aide du conjoint qui diminue confirment le rôle de mère et d'épouse des femmes travailleuses. Un processus s'enclenche alors qui ressemble à celui qui caractérise les femmes qui se retirent du marché.

Par ailleurs, les entretiens menés auprès des salariés hommes à temps partiel montrent que le temps libéré par le passage à temps partiel apparaît comme un temps hétéronome, un temps de loisirs, ce qui n'est pas le cas des femmes. Chez elles, le temps disponible pour soi est assimilable à du temps pour autrui au sein de la famille. Le temps disponible au féminin est un « *temps aliéné* », au sens premier du terme, un temps consacré aux autres (Angeloff, 2000, p.61). Pour la plupart des femmes actives, temps de travail domestique et temps de travail salarié s'imbriquent et laissent une place infime à la liberté et au temps non contraint (Nicole, 1984).

Le travail à temps partiel est à la fois « tentation et perversion » (Nicole, 1984). Même lorsqu'il est librement choisi, il déstabilise le rapport au travail des femmes qui le pratiquent en même temps qu'il renforce les rôles traditionnels dans la sphère familiale. La pratique du temps partiel n'octroie pas plus de temps libre aux femmes, le temps gagné sur le travail salarié se reportant inéluctablement sur les tâches domestiques (Maruani et Reynaud, 1993).

Même si le choix du temps partiel correspond chez de nombreuses femmes à une stratégie de conciliation vie familiale/vie professionnelle, « *La conciliation des rôles professionnels et familiaux et l'acceptation du temps partiel se combinent pour aboutir à un modèle de cumul des inégalités qui concerne tout particulièrement certaines catégories de femmes : mères isolées, emplois peu qualifiés... Ces emplois à temps partiel « subis » comprennent des coûts pour celles qui les pratiquent : salaire et retraite réduits, moindre accès à la qualification et à la formation, image de moindre implication dans le travail par rapport à un modèle de référence qui est l'emploi masculin à temps plein.* » (Nicole Drancourt, Maruani, 1995, Cattaneo, 1996 ; Angeloff, 2000).

#### **5.4. LE TEMPS PARTIEL PORTE T-IL ATTEINTE A LA VALEUR DU TRAVAIL OU PREFIGURE T-IL UN NOUVEAU MODE D'ENGAGEMENT AU TRAVAIL ?**

Si le temps partiel est majoritairement une forme d'emploi précaire, largement féminisée, et peu qualifiée, les pratiques de « temps choisi », même si elles demeurent minoritaires se sont développées ces dix dernières années touchant des populations de plus en plus hétérogènes.

Aux côtés des femmes peu qualifiées, des cadres, des hommes et des salariés en seconde partie de carrière font ce choix.

Dans sa recherche sur les salariés à temps partiel « choisi », Cécile Guillaume (2001) montre comment l'utilisation créative et inventive du temps choisi pour une minorité de salariés favorise une réappropriation du temps ainsi qu'une réconciliation des sphères de vie. Le temps libéré organise l'alternance entre un temps d'insertion professionnelle, un temps d'investissement familial et la redécouverte d'un temps pour soi. C'est un modèle de pluriactivité fondé sur une temporalité discontinue et plurielle, qui remet en cause la valeur hégémonique du travail, rentrant en concurrence avec d'autres sphères de vie, d'autres scènes sociales. Le travail n'en reste pas moins un lieu d'autonomie et de réalisation de soi, un pôle d'ancrage central.

*« Dans la mesure où il implique un réaménagement des temporalités sociales entre les différentes sphères de vie et place l'individu dans une position marginale à l'égard d'un système normatif dominant, le temps partiel a une influence sur les modes de définition de soi au travail et hors travail »* (Guillaume, 2001).

De son côté, la recherche menée par T. Troadec (2001) montre que les salariés en préretraite expérimentent également ces nouvelles temporalités et font face eux aussi à des recompositions identitaires. La mise en préretraite est pour certains l'occasion de construire un projet, de découvrir de nouvelles sphères d'activité (associatives), pour d'autres de porter un regard, souvent plus critique sur leur trajectoire antérieure. Source de véritables découvertes sociales et professionnelles, cette expérience peut-être révélatrice d'un autre mode de vie et de rapport aux autres, dans une *dynamique expérientielle* ou une *dynamique identitaire*.

Mais la préretraite demeure aussi, pour la majorité de ces personnes, une situation qui peut les conduire à l'oubli, à la démission, à la dénégation de leur propre situation, à l'isolement social. La question de l'utilité sociale et du lien entre ces personnes et la société reste posée.

Ce modèle de pluriactivité reste pour l'heure majoritairement féminin mais il laisserait émerger le rôle précurseur de ces femmes et de ces rares hommes dans *« l'invention d'un ordre symbolique qui se dégagerait à la fois d'une sur-valorisation masculine au travail et d'une assignation féminine à la sphère du travail »* (C. Guillaume, 2001). A un parcours de vie normalisé en trois étapes (jeunesse et formation, âge adulte et production, vieillesse et

repos) se substituerait une **pluriactivité** à tout âge, c'est-à-dire « *l'éclatement et la recomposition de l'emploi et des carrières, des familles et des âges, comme des rapports entre le travail salarié et les activités hors travail, et ceci sur toute la vie..... Cette pluriactivité peut être, pour les individus, simultanée ou successive, choisie ou subie, négociée ou contrainte, précaire ou permettant un développement réel, en termes de niveau de vie et de qualité de vie. L'enjeu n'est autre que la possibilité de se réappropriier plus ou moins les temps de vie.* » (Gaullier, 2002). La réflexion sur les scénarios d'une pluriactivité choisie à tout âge a été largement ouverte par le Commissariat Général du Plan ( Boissonnat, 1995).

## 5.5. LES ATTITUDES ET LES COMPORTEMENTS AU TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

Au-delà de l'étude des formes d'emploi à temps partiel et de leur développement qui intéressent plutôt les recherches économiques et celle des pratiques sociales qui intéressent plutôt les sociologues, un troisième courant de recherche très majoritairement anglo-saxon s'est intéressé aux attitudes et aux comportements au travail des cadres à temps partiel. En majorité d'origine américaine ou canadienne, ces recherches s'inscrivent essentiellement dans trois cadres théoriques (Charles Pauvers, 1996 ; Dumas, 1999) :

- **Le processus de comparaison sociale** : il caractérise la tendance de l'être humain à se comparer à d'autres. Ainsi, chacun est conduit à se comparer avec des gens qui nous ressemblent. Festinger (1962) démontre que nous nous mesurons avec des gens qui nous sont légèrement supérieurs. Mais il arrive également que les comparaisons se fassent avec des personnes inférieures ou égales ou bien qu'elles ne puissent se faire qu'avec des personnes qui ne sont pas forcément semblables. Ainsi, les salariés à temps partiel peuvent, selon les cas ,choisir leur groupe de comparaison parmi les collègues à temps partiel ou parmi les collègues à plein temps.

- **Le cadre de référence** : il est défini comme « le contexte d'idées ou de perceptions » qui donne sa signification à la chose perçue : les autres tâches, les travailleurs, les supérieurs etc..... en fonction desquels le travailleur juge sa propre situation. Les cadres de références utilisés par les salariés reposent sur les expériences passées du travail, les résultats obtenus, ce que d'autres salariés reçoivent effectivement de leur travail ou encore les conditions

économiques du marché de l'emploi (Logan et alii, 1973 ; Eberhardt et Shani, 1984 ; Miller et Terborg, 1979 ; Feldman et Doeringhaus, 1992).

Le cadre de référence peut dépasser la situation immédiate de travail et inclure la centralité du travail dans la vie de l'individu (Feldman, 1990)

Le cadre de référence est un déterminant essentiel de la satisfaction au travail et de l'équité perçue (Miller et Terborg, 1979 ; Rotchford et Roberts, 1982 ; Feldman, 1990 ; Still, 1983)

- *L'inclusion partielle* (Katz et Khan, 1978) : Les individus sont engagés dans le fonctionnement d'un système social sur une base segmentée ou partielle. Le niveau d'inclusion est supposé varier selon les caractéristiques personnelles des individus et leur position dans l'organisation. Ainsi les salariés à temps partiel peuvent être plus intégrés dans un autre système social (famille, activités sociales, autre emploi). Ce concept d'inclusion partielle expliquerait les différences d'attitudes entre les temps complets et les temps partiels. Il est par exemple une composante essentielle de la formation de l'engagement et de l'implication au travail (Lodahl et Kejner, 1965, Randall et Cote, 1991) ainsi que de l'intention de départ (Martin et Hafer, 1995).

Ces recherches portent majoritairement sur la satisfaction au travail et se divisent en deux types :

- Celles qui analysent les attitudes et les comportements au travail des seuls salariés à temps partiel ainsi que leurs déterminants ;
- Celles qui analysent les différences et les ressemblances entre les attitudes et les comportements des salariés à temps partiel et ceux des salariés à temps plein. Ces études comparatives sont majoritaires.

Pour résumer, les recherches sont peu nombreuses. Elles se caractérisent par des méthodologies et des outils de mesure hétérogènes ainsi qu'une grande variété de populations étudiées. Les résultats sont souvent contradictoires et difficilement généralisables. Ces études sont difficiles à intégrer en raison de la grande diversité des échantillons, des emplois, des secteurs étudiés et des mesures liées aux variables dépendantes.

La satisfaction au travail, l'implication et l'intention de départ figurent parmi les concepts les plus étudiés. Charles Pauvers (1996), Dumas (1999) et Palmero (2000) ont effectué une revue quasi-complète de ces recherches dont nous donnons une synthèse de contenu dans les deux tableaux qui suivent.

Comme nous pouvons le constater, les résultats de ces recherches sont relativement contradictoires. La plupart d'entre elles s'inscrivent dans les orientations prescrites par Feldman (1990) sous la forme de treize hypothèses, afin d'étoffer les cadres théoriques susceptibles de décrire ou d'expliquer les expériences de travail des salariés à temps partiel. Ces hypothèses établissaient des liens entre d'une part, les attitudes et les comportements au travail des salariés à temps partiel (satisfaction, insatisfaction, implication, engagement, intention de départ, performance), d'autre part les caractéristiques de l'emploi à temps partiel (permanent ou temporaire, saisonnier ou régulier, choisi/contraint...), les variables socio-démographiques (âge, sexe, statut...) ainsi que les cadres de références.

Feldman conseillait également de prendre en compte des éléments du contexte de travail (rémunération, avantages, flexibilité des horaires, ) comme variables médiatrices ou modératrices des relations étudiées afin d'élargir les cadres de réflexion qui jusqu'alors se limitaient à des comparaisons simples de salariés à temps partiel et à temps plein.

Il convient de noter la diversité des résultats obtenus sur les mesures de satisfaction. Ces mesures sont hétérogènes et concernent selon les cas une mesure de la satisfaction globale ou une mesure des différentes facettes de la satisfaction. Dans les deux cas, cette diversité des résultats peut s'expliquer en partie par la nécessité de resituer la satisfaction des individus sur les différents aspects du travail par rapport à l'importance qu'ils accordent à ces mêmes aspects (Fenton, 1995).

**Etudes comparatives salariés à temps partiel/ salariés à temps plein ou autres salariés en relation d'emploi flexible**

<b>Différences observées sur :</b>	<b>Variables médiatrices ou modératrices</b>	<b>Références des recherches</b>
<b><u>Attentes / Préférences</u></b>		
Préférences (sécurité, avancement, revenus, horaires, réalisation de soi)	Sexe et emploi	<i>Allen, Keaveny et Jakson (1979)</i>
Importance accordée aux facteurs intrinsèques et extrinsèques du travail		<i>Wakefield et alii (1987)</i>
<b><u>Orientations au travail</u></b>		<i>Gannon (1975)</i>
<b><u>Centralité du travail</u></b>		<i>Mannheim et Schiffrin (1984) (-)</i>
<b><u>Perceptions / Satisfaction</u></b>		
Domaines de satisfaction et sensibilité aux facteurs sociaux et aux opportunités professionnelles		<i>Logan et alii (1973)</i>
Satisfaction vis à vis de la carrière		<i>Hall et Gordon (1973) (-)</i>
Satisfaction globale		<i>Hall et Gordon (1973) (-)</i>
Satisfaction globale envers le travail et les avantages	<i>Sexe et ancienneté</i>	<i>Miller et Teborg (1979) (-)</i>
Satisfaction envers la sécurité de l'emploi (-) et la rémunération (+)		<i>Still (1983)</i>
Satisfaction globale et attitudes envers les caractéristiques spécifiques des organisations		<i>Eberhardt et Shani (1984) (+)</i>
Satisfaction envers le travail, le salaire et les collègues	<i>Régularité des horaires</i>	<i>Jackofsky et Peters (1987) (+)</i>
Satisfaction envers les collègues et la hiérarchie		<i>Levanoni et Sales (1990) (+)</i>
Satisfaction vis à vis des collègues et du salaire		<i>Steffy et Jones (1990) (-)</i>
Satisfaction dans l'emploi		<i>Wotruba, (1990) (+)</i>
Satisfaction dans l'emploi	<i>Nature du travail</i>	<i>Fields et Thacker (1991)(+)</i>
Satisfaction dans l'emploi	<i>égalité de traitement et ambition de carrière</i>	<i>Fenton (1995)</i>

*Temps partiel : temps choisi ou temps subi?*

**Etudes comparatives salariés à temps partiel/ salariés à temps plein ou autres salariés en relation d'emploi flexible (suite)**

<b><u>Implication au travail</u></b>		
<i>Engagement au travail</i>		<i>Mac Ginnis et Morrow (1990) (-)</i>
<i>Centralité/Périphéralité</i>		<i>Barker (1993) (-)</i>
<i>Implication</i>	<i>Position dans le cycle de vie</i>	<i>Warren et Walters (1998) (-)</i>
<i>Implication</i>		<i>Morrow et MacElroy (1994) (-)</i>
<i>Implication</i>	<i>Type d'emploi (permanent/temporaire)</i>	<i>Lee et Jonhson (1990) (-)</i>
<i>Implication</i>		<i>Fields et Thacker (1991) (+)</i>
<b><u>Conflit de rôles</u></b>		
<i>Conflit de rôles, pression, surcharge de rôles</i>		<i>Hall et Gordon (1973) (+)</i>
<b><u>Intention de départ / absentéisme</u></b>		
<i>Intention de départ</i>		<i>Jackofsky et Peters (1987) (-)</i>
<i>Intention de départ</i>		<i>Wotruba (1990) (-)</i>
<i>Abesntéisme</i>		<i>Smulders (1993)</i>
<b><u>Autres études comparatives (salariés en relation d'emploi flexible)</u></b>		
<i>Implication calculée</i>		<i>Charles Pauvers (1996) (+)</i>
<i>Implication affective</i>	<i>Participation (+) % de temps travaillé (-)</i>	<i>Jacobsen, (2001)</i>
<i>Implication organisationnelle Satisfaction au travail</i>	<i>Correspondance entre les préférences des salariés et les conditions effectives du TP</i>	<i>Brooks, Thomas et Simon, (2002)</i>

(+) : Les auteurs ont constaté un degré d'attitude ou de comportement supérieur chez les cadres à temps partiel  
 (-) : Les auteurs ont constaté un degré d'attitude ou de comportement inférieur chez les salariés à temps partiel

*Etudes effectuées sur la seule population de salariés à temps partiel*

<b>Attitudes et comportements étudiés</b>	<b>Variables dépendantes</b>	<b>Variables corrélées</b>	<b>Auteurs des recherches</b>
<b><u>Attentes, aspirations ou préférences</u></b>			
	Aspirations professionnelles	Type d'emploi	Barling, Rogers et Kelloway (1995)
	Préférences (revenu, sécurité de l'emploi, temps libre, chances d'avancement, travail plein de sens)		Philipps et Weaver, 1990
<b><u>Satisfaction</u></b>			
	Satisfaction par rapport aux collègues et aux supérieurs	Type d'emploi (caractère saisonnier ou régulier du travail)	Hom 1979
	Satisfaction au travail	Ancienneté dans l'entreprise Intention de départ	Gannon et Nothem, 19
	Satisfaction et motivation	Complexité de l'emploi, rémunération et avantages financiers, enrichissement de l'emploi	Katerberg, Hom et Hulin, 1979
	Satisfaction vis à vis de la rémunération et du supérieur hiérarchique	Travail temporaire/permanent	Eberardt et Moser (1995)
	Satisfaction intrinsèque et extrinsèque	Perception d'équité	Feldman et Doerpinghaus, 1992
<b><u>Perceptions, Rapport au travail</u></b>			
	Six dimensions-clés du travail : salaire, avantage, type de travail, relations avec collègues et clients, flexibilité de l'emploi du temps, relations avec les supérieurs	Type de temps partiel (temporaire / permanent)	Feldman et Doerpinghaus, 1992
<b><u>Intention de départ / Turnover / absentéisme</u></b>			
	Turnover	Taux de rémunération horaire ; ancienneté ; sexe ; statut	Sightler et Adams (1999)
<b><u>Implication au travail</u></b>			
	Implication organisationnelle	Travail temporaire / permanent	Eberardt et Moser, (1995)
	Engagement dans le travail (Job involvement)	Travail temporaire / permanent	Eberardt et Moser (1995)
	Implication organisationnelle	Perception d'équité	Tansky, Gallagher et Wetzel (1997)

Par ailleurs, si ces recherches se sont intéressées aux caractéristiques objectives de l'emploi à temps partiel, aucune à notre connaissance ne s'est intéressée aux éléments de l'environnement immédiat de travail. Or l'interaction de l'individu avec son environnement immédiat détermine son vécu de travail et par là-même les attitudes et les comportements qui en résultent. L'analyse des processus qui sous-tendent cette interaction contribuerait à éclairer l'inconsistance des résultats observés jusqu'à présent. C'est ce que cette recherche se propose d'effectuer.

<b><i>Pour résumer et conclure</i></b>
--

*Depuis la loi Aubry du 19 janvier 2000, le temps partiel est défini en France par des horaires inférieurs au temps plein légal ou conventionnel, ce temps pouvant s'apprécier de manière hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.*

*L'essor du temps partiel a été en France comme dans la plupart des pays de l'OCDE une des transformations majeures de l'emploi ces dix dernières années. Sa croissance particulièrement marquée depuis 1992 s'inscrit dans un cadre constitué à la fois par un objectif macro-économique de partage du travail face à la persistance du chômage, la recherche de compétitivité et de flexibilité des entreprises, enfin le désir pour certains salariés de choisir la durée de leur temps de travail dans le but d'améliorer leur qualité de vie.*

*C'est la logique de flexibilité des entreprises qui a cependant prédominé et l'offre de temps partiel sur cette période a fait du temps partiel en France un temps beaucoup plus contraint que choisi.*

*Le temps partiel en France est largement féminisé et tertiairisé. Il concerne surtout les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires ainsi que les petites entreprises. Il est structuré à la fois par une logique d'emploi (insertion dans l'emploi, emploi, retrait d'activité) et par une logique temps contraint/temps choisi. Le temps partiel choisi concerne essentiellement des femmes de plus de 25 ans en situation d'emploi et des hommes de plus de 56 ans en situation de retrait d'activité soit environ la moitié des salariés à temps partiel.*

*Le cadre législatif de cette période, oscillant entre logique économique et logique sociale a contribué à donner au temps partiel un statut et, à partir de 1995, à le diffuser dans l'espace de la négociation collective. Son développement résulte, dans cet espace et à l'articulation des deux logiques, de la confrontation des stratégies des salariés et des stratégies des entreprises :*

- *Le choix du temps partiel chez les salariés se construit autour de leurs aspirations, de leur situation économique, de leur situation personnelle et familiale, de leur histoire professionnelle, de leurs conditions de travail et d'emploi mais aussi de leurs représentations et des mesures d'accompagnement du temps partiel lorsqu'elles existent.*

- *Les stratégies des entreprises visent selon les cas une augmentation de la flexibilité, la possibilité de gérer les effectifs ou le développement de la qualité de vie pour les salariés. Ces stratégies se construisent en fonction des différents coûts directs ou indirects liés à la mise en place du temps partiel, des problèmes d'organisation ou de réorganisation du travail, mais aussi des freins psychologiques et des représentations caractérisés par une certaine méfiance des hiérarchies et des directions d'entreprises vis à vis du temps partiel.*

*Au-delà même du caractère choisi ou contraint du choix de travailler à temps partiel, le temps partiel, même choisi, est, dans son exercice et dans les représentations qui lui sont associées, porteur d'ambiguïtés et de paradoxes :*

- *Par le fait qu'il se situe à l'articulation d'une logique économique et d'une logique sociale : doit-il être l'instrument de la flexibilité économique des entreprises, de la lutte contre le chômage, de la création d'emplois ou bien doit-il être l'expression d'un véritable choix des salariés ? Dans quelle mesure peut-il y avoir adéquation entre les exigences des entreprises et les attentes des salariés ?*

- *Par le fait que, à l'articulation de ces choix, se posent la question des acteurs, de leur légitimité dans la négociation et de leur rapport de forces :Etat, dirigeants, syndicats, salariés. Est-ce dans l'espace de la négociation collective ou celui de la négociation individuelle que les besoins économiques des entreprises et les attentes des individus pourront se conjuguer simultanément. La question de la cohésion sociale reste cependant posée face à l'émergence d'une norme différenciée et négociée localement.*

- *Dans quelle mesure le temps partiel est-il totalement choisi ou totalement contraint ? Correspond t-il chez les salariés à des aspirations et une vraie demande ou représente t-il une forme temporaire d'activité dans l'attente d'une amélioration, voire une*

*stratégie de fuite? Contribue t-il à élargir la liberté du travail à ses conditions d'exercice ou bien contribue t-il à accentuer la dichotomie travail typique / travail atypique ?*

- *Le temps partiel contribue t-il à l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie ou, à l'inverse, aggrave t-il la précarité ? est-il cause ou conséquence de conditions de travail difficiles? Même dans le cas du temps partiel choisi, les questions d'intérêt du travail, de rémunération, de carrière, de risques de marginalisation restent posées. De fait, les salariés à temps partiel sont-ils plus ou moins satisfaits, plus ou moins motivés, plus ou moins impliqués que les salariés à temps plein ?*

- *Le temps partiel facilite t-il pour les femmes, la conciliation vie professionnelle / vie familiale ou renforce t-il la division sexuelle du travail en les cantonnant dans des emplois peu qualifiés et en confirmant leur rôle de mère et d'épouse ?*

- *Le temps partiel remet t-il en cause la construction identitaire à travers le travail par le fait qu'il détache le salarié du groupe socioprofessionnel auquel il appartient ? Ou bien favorise t-il au contraire la construction d'un processus identitaire dynamique qui prendrait en compte le projet biographique des salariés et leurs aspirations et qui s'inscrirait dans un modèle de pluriactivité fondé sur une temporalité discontinue et plurielle ?*

*Autant de constats ambigus pour lesquels les différentes recherches ont montré que les réponses sont contingentes aux entreprises, aux individus et aux situations de travail, ainsi qu'à l'interaction systémique de leurs relations.*

*Les enjeux liés au développement d'un temps partiel véritablement choisi résident dans la nature des rapports entre salariés et directions d'entreprise, dans les conditions d'exercice de ce temps partiel, mais aussi dans une transformation de la division sexuelle du travail et des rôles masculins et féminins et plus largement dans la place accordée au travail dans la société et dans la vie de chaque individu.*

*Dans cette recherche c'est le rapport au travail d'une catégorie particulière de salariés à temps partiel qui nous intéresse ainsi que les attitudes et les comportements susceptibles d'en résulter. Nous faisons l'hypothèse que les ambivalences attachées, de manière générale, à*

*l'exercice du temps partiel, sont susceptibles de se renforcer pour les cadres à travers la nature de leurs rôles et de leur fonctions et par dessus tout à travers leur rapport spécifique au temps de travail. C'est ce que le chapitre suivant va s'efforcer de montrer.*

## **CHAPITRE 3**

### **CADRES ET TEMPS PARTIEL**

Avant même d'aborder les questions concrètes du temps de travail chez les cadres, il apparaît utile de rappeler les profondes transformations qui ont ébranlé cette catégorie professionnelle depuis le milieu des années 80 et qui sont susceptibles de redéfinir quelque peu les représentations que les cadres ont non seulement du temps de travail mais aussi du rapport temps professionnel/temps personnel. L'éclatement interne de cette catégorie dans le tournant des années 90 et la dilution de ses frontières avec les autres catégories professionnelles a conduit progressivement à un effacement de la figure sociale des cadres dont « *l'apogée institutionnelle et symbolique se situe au milieu des années 70* » (Bouffartigue, 2001).

Mais avant toute chose de quels cadres parlons nous? ceux que l'Insee appelle d'une part « les cadres administratifs et commerciaux des entreprises » et d'autre part, « les ingénieurs et cadres techniques des entreprises ». Les quatre autres catégories de cadres, « cadres et professions intellectuelles supérieures », « cadres de la Fonction Publique », « professions intellectuelles supérieures », « professions libérales » et « professions de l'information des arts et du spectacle » ne sont pas concernées dans cette recherche.

**Le statut de cadre peut-être défini de quatre manières se référant à quatre notions différentes (Juès, 1999) :**

**La première définition a été instituée par les arrêtés Parodi.** Ces textes réglementaires ont élaboré en 1945 trois grilles de classification des salariés du commerce et de l'industrie, correspondant aux trois grandes catégories professionnelles: ouvriers, employés et « employés supérieurs » dénommés pour la première fois « cadres ». Plusieurs arrêtés vont suivre parmi lesquels l'arrêté interprofessionnel du 31 janvier 1946 qui définit dans l'article 2 les statuts d'ingénieurs et de cadres :

- Sont définis comme *Ingénieurs* : « les collaborateurs qui, sans exercer les fonctions de commandement, ont une formation technique, constatée généralement par un diplôme ou reconnue équivalente et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en œuvre les connaissances qu'ils ont acquises ».
- Sont définis comme *Cadres* : « Les agents possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière et exerçant par délégation de l'employeur un commandement sur les collaborateurs de toute nature : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, collaborateurs administratifs ou commerciaux ».

Quatre positions types seront alors définies auxquelles seront attribués des coefficients hiérarchiques avec des salaires minima. Ces positions types se sont transformées dans la pratique, pour ce qui concerne les entreprises importantes, en quatre grandes catégories de cadres sous les appellations courantes suivantes :

- *Les cadres débutants* qui concernent les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur mais âgés de moins de trente ans ou les cadres d'exécution quelque soit leur âge ;
- *Les cadres confirmés* qui ont acquis une certaine expérience et passé plusieurs années dans la catégorie précédente ;
- *Les cadres supérieurs* qui ont acquis une grande expérience et exercent une responsabilité ou un commandement supérieur ;
- *Les cadres de direction* qui secondent directement le chef d'entreprise ou assument la responsabilité de l'affaire.

**Une deuxième définition du statut est donné par le régime de retraite et de prévoyance des cadres** institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947. Deux catégories sont visées : celle des ingénieurs et cadres et celle des « assimilés cadres » qui ne sont pas pour autant assimilées à des cadres du point de vue de la classification hiérarchique.

**Le statut de cadre est également défini par les conventions collectives des branches professionnelles** qui renforcent et améliorent les prescriptions du Code du Travail. Elles reprennent pour la plupart la classification des arrêtés Parodi ainsi que celle de la CCN de 1947 mais définissent l'échelle des coefficients qu'elles entendent appliquer.

**Enfin, l'INSEE réserve l'intitulé de « cadre » aux seuls titulaires de cette appellation dans les conventions collectives** . Pour affiner son approche statistique, l'INSEE sépare parmi les cadres et professions intellectuelles, les « cadres d'entreprise » et « les cadres de la fonction publique ».

Au total et dans la pratique, il n'y a aucune définition légale du cadre dans le Code du Travail. On est cadre si la convention collective l'indique, compte tenu de certaines caractéristiques (diplôme ou poste occupé précisé) ou si le contrat de travail l'a explicitement prévu.