

# TRAVAIL, FORMATION, VIE SOCIALE ET ASSOCIATIVE : REPENSER L'ORGANISATION DES TEMPS DE LA VIE

---

Gilles PINTÉ, UCO Vannes-Arradon, France

*L'évolution actuelle du travail interroge l'organisation des autres temps de vie des individus. Malgré les discours exagérés sur la fin du travail, celui-ci reste encore le premier élément de la construction de l'identité sociale de l'individu ; l'activité professionnelle étant d'ailleurs souvent confondue avec l'identité professionnelle. Depuis trente ans, le temps de travail ne cesse de baisser et laisse la place à d'autres activités que l'on commence à bien identifier. Ces dernières sont également constitutives d'identités pour les individus, mais elles n'ont pas ou peu de reconnaissance sociale : le travail parental, le travail associatif, le travail de formation... Ces activités sont pourtant sources d'enrichissement personnel à travers l'autoformation, mais sont aussi socialement et collectivement utiles.*

*Quelles propositions peut-on faire pour organiser et accompagner cette évolution dans un cadre collectif ?*

## INTRODUCTION

*“ Si on fait une civilisation du loisir sans sens, je crains qu'on ne devienne de plus en plus agressifs. En revanche, on peut très bien inventer une culture des 35 heures. Je fais le pari que ceux qui bénéficieront de cette nouvelle morale du bonheur, ce seront ceux qui auront une double vie, organisée autour de deux projets : un projet social (il faut gagner sa vie) et un projet personnel (tenir une belle aventure). ”*

Boris Cyrulnik, in Viard (2002)

Les trajectoires professionnelles sont de moins en moins linéaires et stables. La validité du terme “ carrière ” qui avait une connotation de sécurité et de linéarité peut être questionnée ; les carrières actuelles étant davantage que par le passé sources d'anxiété et d'insécurité pour les individus. Le terme “ trajectoire ” ne devrait être employé qu'au pluriel pour désigner les évolutions professionnelles et sociales actuelles. Cette nouvelle donne interroge les rapports entre temps de travail et autres temps de la vie dans la construction de l'identité des individus. Le sociologue Jean Viard (2002, p. 43) estime que : “ encore sous Napoléon, la vie d'un homme en France était à 70 % consacrée au travail – d'où l'enjeu d'accéder à un statut d'inactif ; en 1900, ce chiffre était réduit à 50 %. Avant les 35 heures, nous étions à moins de 20 % de la vie éveillée ”. Après avoir rappelé comment le temps de travail avait organisé les autres temps de

la vie, nous tenterons d'expliciter deux dispositifs qui pourraient permettre de prendre en compte les évolutions de carrière et contribuer à la construction d'un cadre collectif : la validation des acquis de l'expérience (VAE) et le contrat d'activité. Le premier, la VAE, est un dispositif concret qui se met en place suite à la loi de Modernisation sociale votée en janvier 2002. Le contrat d'activité est, à quant à lui, un concept développé depuis 1995 qui fait débat en France et dans quelques pays d'Europe, mais qui n'est pas instrumenté. Ces deux dispositifs, sans constituer une panacée aux dérèglements économiques et sociaux que l'on observe depuis les années quatre-vingt, peuvent néanmoins être analysés comme une tentative de recréer des repères collectifs et des garanties minimales de stabilité professionnelle.

## LE TRAVAIL COMME MODÉLISATEUR DE L'ORGANISATION DES AUTRES TEMPS DE VIE

Le travail, tel que nous le connaissons dans sa forme salariée, est une construction sociale relativement récente dont la généralisation remonte à la révolution industrielle. Marx et Weber ont d'ailleurs défini le travail salarié comme la forme d'organisation économique par excellence du capitalisme. Aujourd'hui en France, l'activité salariée reste encore la première forme d'activité et les salariés n'ont jamais représenté un tel pourcentage de la population active. C'est d'ailleurs certainement la baisse du temps de travail qui modifiera le capitalisme à long terme. Boltanski et Chiapello (1999) estiment que le capitalisme possède un avantage par rapport à d'autres croyances économiques par le fait qu'il se nourrit de la critique et se transforme grâce à elle. En effet, le capitalisme, à certaines périodes, a intégré les revendications touchant à la durée du travail, à la promotion sociale et à la sécurité sociale. Pour Guy Aznar (1996), le travail connaît une mutation sans précédent. Nous produisons plus avec moins de travail. En vingt ans, la richesse produite en France a doublé avec le même volume de travail. Par contre, dans ce même temps, en sortant du compromis fordiste des " Trente Glorieuses ", nous n'avons pas encore imaginé la façon dont ce surplus de richesse et cette baisse de la quantité de travail devaient être partagés et redistribués. Beaucoup d'économistes, Alain Caillé en tête, estiment que la période est révolue où un salarié occupe toute sa vie un emploi à plein temps. Il place les différentes crises de la société française ou européenne (crise de l'école, du système médical et social...) au centre d'une crise plus profonde, celle de l'institution salariale.

Des penseurs du XIX<sup>e</sup> siècle et du XX<sup>e</sup> siècle ont envisagé une société où le travail des machines allait remplacer celui de l'homme. Celui-ci pourrait alors se consacrer à des loisirs. Marx idéalisait une société où les hommes seraient à tour de rôle chasseurs, philosophes, ingénieurs... André Gorz, dans la même lignée utopiste, propose une nouvelle façon de penser le plein emploi des temps de la vie...

La baisse du temps de travail, en tant que processus historique<sup>1</sup>, a entraîné depuis son origine des modifications dans l'organisation du temps des salariés. Nous sommes passés d'un stade où les salariés perdaient leur vie à la gagner<sup>2</sup> à une époque où le travail n'est qu'un des temps de la vie de l'individu. Joffre Dumazedier (1992) a été un des premiers à démontrer que la durée de travail est devenue plus courte que le temps libre et ceci, hors temps physiologiques, c'est-

à-dire le temps nécessaire au sommeil ou à l'alimentation. La durée de travail annuelle est passée de 1950 heures en 1945 à 1520 heures en 1995<sup>3</sup>.

Il faut, par contre, prendre de la distance par rapport aux statistiques, car le temps de travail a de plus en plus tendance à déborder les autres temps de la vie. La rationalité toujours accrue des méthodes de travail et le développement des nouvelles technologies augmentent la pression sur beaucoup de salariés ; qu'ils soient cadres ou agents de production. Cet accroissement de la tension a forcément des répercussions sur la vie privée des salariés. Daniel Cohen (1999) parle même de nouveau stakhanovisme.

Actuellement, la baisse du temps de travail n'est pas seulement liée à la loi française sur les 35 heures. On peut même affirmer que celle-ci est marginale par rapport aux autres phénomènes économiques et sociaux qui ont marqué la société depuis une trentaine d'années. En effet, la baisse du temps de travail ne se mesure pas seulement en volume hebdomadaire. Le temps de travail a baissé également pour les individus depuis l'allongement de la durée des études ; l'accès à la vie " active " se faisant de plus en plus tard. La crise économique a aussi réduit la durée du temps de travail des salariés : périodes plus ou moins longues de chômage, période de reconversion, préretraites généralisées<sup>4</sup> dans certains secteurs économiques, généralisation du temps partiel, contrats à durée déterminée... Le temps de travail s'est donc réduit aux deux extrémités de la vie.

Le débat sur le temps de travail qui a eu lieu en Europe et particulièrement en France avec l'application des lois sur les 35 heures entre 1997 et 2002 s'est situé sur le double plan de la redéfinition du travail (sa réorganisation par rapport à la réduction) et de son articulation par rapport aux autres temps sociaux. Le travail n'est qu'un des temps sociaux, même si celui-ci a pris une place prépondérante au cours du dernier siècle et que les autres temps sociaux ont été organisés par rapport à celui-ci.

Un premier bilan objectif de l'application de la loi est difficile à faire pour plusieurs raisons. Le débat politique sur cette loi n'est pas encore éteint et les passions sont encore vives. De plus, le recul manque encore pour observer de manière globale les conséquences de la mise en place de la loi dans les organisations et dans la société, même si les évolutions sociologiques sont plus importantes que les évolutions économiques (Pinte, 2002). En effet, la loi a permis de justifier des besoins et des aspirations jusqu'alors peu explicités et revendiqués par les salariés ou par les cadres. La crise économique et la peur du chômage avaient, en partie, été à l'origine du refoulement de ces aspirations. La reprise économique va à nouveau libérer ces dernières. Le temps de travail professionnel n'est plus la seule source de réalisation personnelle.

En un siècle, la durée hebdomadaire du travail a baissé de 40 %. Le temps nécessaire à la production industrielle ne cesse de baisser. Les gains de productivité réalisés dans les activités économiques libèrent de nouveaux espaces : loisirs, vie familiale et sociale... mais aussi chômage. La réflexion sur la nouvelle organisation du travail ne peut passer que par une réflexion sur l'organisation de la vie des individus. D'une gestion collective du temps liée à l'industrialisation, nous glissons progressivement vers une individualisation où le temps devient une marchandise que l'on peut négocier. Les réformes sur les retraites engagées dans la plupart des pays indus-

triels intègrent de manière plus ou moins sensible cette individualisation. Cette individualisation se double aussi d'un morcellement des cadres collectifs du travail. Schein (1996) affirmait que la notion d'ancre de carrière était toujours valide. On peut s'interroger sur le degré de solidité de ces ancres en constatant que les carrières sont de plus en plus nomades. L'image maritime des ancres " flottantes " serait plus pertinente pour désigner l'évolution actuelle des carrières qui dépendent davantage des mouvements de marée et des vents socio-économiques. Une étude de l'INSEE (Martin-Houssart, 2001) montre que les formes particulières d'emploi, hors contrats à durée indéterminée (CDI), ne cessent de se développer en France et représentent des formes juridiques atypiques (contrats de qualification, contrats à durée déterminée (CDD), intérim, contrats de retour à l'emploi ...). De 1990 à 2000, les emplois stables en CDI ont augmenté de 2 %, alors les CDD ont augmenté de 60 %, l'intérim de 130 % et les contrats aidés par l'Etat de 65 %. Il n'en reste pas moins qu'un des enjeux sociaux majeurs sera de tenter de concilier les exigences de flexibilité formulées par les entreprises avec une recherche légitime de sécurité professionnelle pour les individus.

## **DES TEMPS DE VIE PEU VALORISÉS QUI PEUVENT AUSSI ÊTRE DES TEMPS DE TRAVAIL**

La discussion sur la baisse du temps de travail a mis en évidence le fait que le temps de travail n'est qu'un des temps de la vie. Le temps de travail professionnel commence à laisser la place à d'autres temps qui sont aussi, pour certains, des temps de travail mais qui trouvent leurs différences dans le fait qu'ils ne sont pas rémunérés et donc peu valorisés dans nos sociétés : le travail parental, le travail associatif, le travail de formation... Yves Schwartz (1997), psychologue du travail, explique que le travail hante le non-travail et vice-versa. Ces temps de travail non rémunérés encore peu reconnus sont à la frontière des intérêts individuels de ceux qui les exercent et de l'intérêt collectif. Comment évaluer d'un point de vue économique des activités éducatives, parentales ou associatives ? Ne représentant pas un échange marchand, ces activités ne sont pas valorisées. Pourtant, ces activités sont importantes pour la société : leur rentabilité peut être démontrée bien que ce soit une rentabilité de long terme ou de moyen terme.

Les congés sabbatiques en France, encore peu généralisés (parce que non financés et donc réservés à une catégorie de salariés privilégiés), sont un exemple de cette aspiration à articuler les temps. Les bénéficiaires de ce congé travaillent parfois davantage que dans leur métier. Ils sont plus " actifs " que dans leur activité professionnelle. Le cadre du congé sabbatique représente un bon laboratoire pour observer les rapports entre temps de travail professionnel et temps de travail non professionnel. La réduction du temps de travail a le double mérite, peut-être involontairement, de donner une place à ces autres temps de travail non professionnels et de faire prendre conscience que le temps de travail est lié de manière endémique aux autres temps de la vie.

Il paraît important de commencer à déterminer les besoins sociaux mais surtout de leur donner une valeur marchande. À partir de ce moment seulement, d'autres activités jugées non professionnelles actuellement pourront être prises en compte dans le déroulement de la vie active d'un

individu et ainsi permettre de résoudre certains paradoxes. En effet, un actif aujourd'hui peut avoir un emploi et ne pas travailler ; c'est le cas d'un salarié au chômage partiel ou en formation, mais un autre actif peut aussi travailler sans avoir un emploi ; c'est le cas de la mère de famille. Ce nouveau secteur d'activité qualifié de quaternaire par certains économistes, sociologues et philosophes semble être bien identifié. Déjà, certains salariés, de manière volontaire ou involontaire, ont évolué dans un système de va-et-vient entre le travail et les autres activités. Cette mutation est sociologique et représente une tendance lourde : de plus en plus d'hommes et de femmes aspirent à se former ou se recycler, à élever leurs enfants, à mieux se connaître... Il s'agira à l'avenir d'organiser ces temps et cette mobilité entre ceux qui travaillent à un moment donné et ceux qui se forment ou qui élèvent leurs enfants. Il faut cependant être réaliste : il faudra plusieurs décennies pour que l'on prenne conscience de l'importance économique et sociale de ces temps non professionnels. D'ailleurs aujourd'hui, le débat porte sur la valorisation économique de ces temps, c'est-à-dire leur rémunération.

La notion de temps social reste à définir de manière plus précise. Pendant longtemps, cette notion était apparentée au temps de loisir, lui-même défini comme un non-temps de travail. La notion de temps libre recouvrait les activités de repos ou de loisir, les activités associatives, les activités ménagères. Les activités hors temps de travail ne sont donc pas forcément des activités de loisirs.

Les frontières elles-mêmes entre temps de travail et temps libre se sont amenuisées avec la perte d'influence du modèle de production industriel. Les salariés qualifiés qui travaillent sur des projets, qui travaillent en autonomie ne peuvent pas établir des distinctions très précises entre leurs différents temps de vie. Le modèle de management des entreprises évoluant dans la sphère de la " nouvelle économie " représente une bonne illustration de ce phénomène qui peut être généralisé à tous les métiers qui mobilisent les capacités intellectuelles des individus. Boltanski et Chiapello (1999) parle de société du *projet* pour identifier la phase du capitalisme dans laquelle nous nous situons : les individus performants et valorisés socialement sont ceux qui jonglent d'une activité à une autre, qui rebondissent après la finalisation d'un projet, qui savent créer et gérer des réseaux et mener à bien leurs projets professionnels, personnels, familiaux et sociaux. Il est bien sûr évident que cette évolution ne touche pas tous les individus de la même façon ; le capital social, culturel, financier ayant un impact sur la capacité de l'individu à rebondir d'un projet à un autre.

## **DES TEMPS SOCIAUX PRODUCTEURS DE SAVOIRS ET DE COMPÉTENCES**

Les temps sociaux sont producteurs de connaissances, de savoirs, de compétences transversales. La question récurrente est celle de leur validation et de leur reconnaissance sociale. Pour le moment, c'est surtout l'expérience du travail qui a été valorisée à travers le développement de la formation professionnelle continue. L'offre de formation initiale et continue est de plus en plus importante<sup>5</sup>. Malgré cette inflation de l'offre, de plus en plus de possibilités et de pratiques d'autoformation individuelle et collective émergent en dehors des institutions professionnelles.

L'autoformation touche désormais des catégories sociales diverses : les cadres, les instituteurs, les femmes au foyer, les chefs d'entreprises... L'autodidaxie n'est plus non plus limitée à des ouvriers ou aux catégories qui ont le moins été à l'école<sup>6</sup>. L'obligation scolaire et la baisse du nombre d'ouvriers dans les sociétés industrielles depuis les années soixante-dix auraient logiquement dû faire diminuer ces pratiques.

Longtemps référencée au milieu ouvrier, l'autoformation traverse aujourd'hui des milieux sociaux et culturels très différents et peut s'éloigner du monde du travail. Ceci doit nous amener à repenser notre dispositif de formation continue et même notre système de formation initiale. L'objectif selon Dumazedier (2002, p. 15) est de former des " *sujets sociaux apprenants* ". Dans une société où les repères collectifs sont de plus en plus flous, les adultes connaîtront des périodes d'apprentissage individualisées tirées de contextes différents ; professionnels évidemment, mais aussi associatifs, familiaux...

La vision historique de l'école de transmission des savoirs est remise en cause aujourd'hui. On lui assigne la mission de se recentrer ou de se redévelopper vers sa mission d' " *apprendre à apprendre* " puisque l'on ne cesse de nous répéter que les savoirs et les compétences deviennent vite obsolètes. Les méthodes d'apprentissage doivent favoriser l'intégration de métacompétences, comme, par exemple, prendre des notes ou parler en public... Plusieurs facteurs plaident en la faveur du développement de l'autoformation. Pour Dumazedier (2002, p. 18), la formation des adultes va de plus en plus être marquée par l'autonomie et l'autodidaxie que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur des institutions éducatives. Une enquête de l'INSEE et de la DARES<sup>7</sup> montre que 9 millions d'adultes ont suivi une formation entre 1999 et 2000, soit 28 % de la population. Ce qui signifie que, pour les autres, aucune formation par les institutions n'est assurée.

Dumazedier a été également un des premiers à constater que la durée du temps libre était devenue plus longue que celle du travail. Si pour Norbert Elias (1973), le loisir reste à civiliser, on peut présumer qu'une partie des individus consacrerà une partie plus importante de ce temps à l'autoformation<sup>8</sup>.

On peut également constater un certain échec de notre système scolaire<sup>9</sup> : décrochage, absentéisme, insécurité, illettrisme. Les adolescents se voient aujourd'hui obligés d'aller à l'école jusqu'à 16 ans. Dans certains cas, ils ne le souhaitent pas et se montrent inadaptés à la pédagogie classique. Le résultat est souvent un rejet en bloc de toute situation éducative. Penser une alternance entre autoformation et formation instituée peut être une solution pour certains adolescents...

L'autoformation ne signifie pas que les individus apprennent tout seul. Le dictionnaire définit l'autodidacte comme quelqu'un qui s'est instruit lui-même sans professeur. Cette définition ne cadre pas avec les études faites auprès des autodidactes qui disent, pour la majorité d'entre eux, avoir bénéficié d'aides et de personnes ressources. Bien au contraire, Dumazedier (2002) reprend dans son dernier ouvrage les motivations d'autoformation à travers le témoignage d'autodidactes<sup>10</sup> depuis les années cinquante jusqu'à 2000. Tous ces témoignages montrent que ces autodidactes ont toujours près d'eux des personnes-relais ou des personnes ressources.

L'autodidaxie n'est ni solitaire, ni indépendante. L'autodidaxie est à la fois individuelle et collective. Reste à organiser le collectif.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est certainement un moyen de reconnaître et de valoriser l'expérience du travail domestique, familial ou associatif qui ne fait pas directement référence à la formation puisque l'acquisition et le développement de compétence peut être la résultante d'un apprentissage expérientiel. Tout le monde reconnaît que l'expérience est productrice de savoir depuis des millénaires. La question récurrente est celle de sa validation et de sa reconnaissance sociale. Le fait d'intégrer à la négociation actuelle sur la formation professionnelle continue la VAE peut être analysé comme une véritable révolution culturelle. C'est reconnaître d'autres champs de développement personnel et social que l'entreprise ou la société, si elles le souhaitent, peuvent mobiliser.

Reconnaître les acquis de l'expérience représente aussi un formidable moyen de motivation et de mise en confiance des adultes en formation continue quel que soit leur parcours antérieur ; les individus valorisant leur propre expérience comme productrice de savoir.

La VAE mise en avant dans la loi française de modernisation sociale, votée le 17 janvier 2002 fait naître la possibilité pour toute personne qui a une activité professionnelle, salariée, non-salariée ou bénévole depuis 3 ans de se voir faire reconnaître son expérience. Ces personnes peuvent demander la validation de leurs acquis pour l'obtention d'une partie ou de la totalité d'un diplôme ou d'un titre délivré par un établissement d'enseignement supérieur. La VAE pourrait devenir, si elle est bien conçue et si on lui donne l'ambition d'articuler sphère du travail et sphère de l'éducation, une façon pour les individus de concilier projets professionnels, projets sociaux et projets personnels et familiaux et donc de redonner un sens à un concept tombé en désuétude, et qui n'a jamais trouvé de traduction juridique : l'éducation permanente. La VAE représente un outil intéressant pour favoriser le passage et les allers-retours entre la formation et le travail en intégrant l'ensemble des temps sociaux de l'individu : le développement des procédures de validation des acquis signifie à terme la reconnaissance de mécanismes d'apprentissages propres à différentes activités professionnelles ou sociales, voire familiales, à différents lieux (l'école, le travail, l'environnement social et familial...), à différents processus d'apprentissage (l'autoformation, l'écoformation...). La VAE peut permettre de reconnaître d'autres champs de développement personnel et social utiles à l'ensemble de la société.

Cet esprit de la loi visant à prendre en compte les différents moments de la vie d'un individu peut aussi être lu dans l'émergence du concept de contrat d'activité.

## **LE CONTRAT D'ACTIVITÉ : UNE NOUVELLE UTOPIE ?**

La flexibilité exigée par les entreprises ne doit pas être une revendication unilatérale. Si les avantages de la flexibilité ne sont pas à démontrer pour les entreprises, ils sont tout aussi importants pour les individus. Les avantages de la flexibilité, définie comme la possibilité pour les actifs de coordonner leurs différents temps de vie ne sont pas à démontrer. Il ne suffit pour s'en convaincre que de prendre en compte les résultats des études qui ont été réalisées auprès des actifs,

et notamment les femmes, qui ont la capacité de choisir une articulation entre temps de travail et autres temps sociaux, que ce soit dans le cadre d'un congé parental ou d'un travail à temps partiel choisi. Un des enjeux des négociations futures entre partenaires sociaux sera peut-être de concilier les exigences de la flexibilité pour les entreprises et les actifs, notamment pour ceux qui subissent les trajectoires les plus chaotiques. Pour ce faire, il faut élargir à la société entière le débat sur le travail, comme le suggère Alain Supiot, dans un rapport pour la Commission européenne (1999) en estimant que la négociation sur le temps de travail ne doit pas seulement être l'affaire des partenaires sociaux. La négociation sur le temps de travail n'est pas qu'un problème social, c'est aussi un problème civique. Un nouvel équilibre de la société peut en découler. Peu de personnes mettent en doute qu'une vie de famille équilibrée est aussi un facteur d'équilibre pour la société. Il n'est pas impensable de revenir à une situation qui a prévalu durant les années de croissance économique en France, c'est-à-dire de relancer une négociation sociale qui remplirait deux objectifs :

- assurer l'attachement des salariés à l'entreprise qui permettrait à celle-ci un meilleur amortissement des efforts de formation et une meilleure gestion des compétences développées et acquises ;
- pour les salariés, se voir assurer une sécurité dans l'entreprise qui aurait pour conséquence de développer une motivation meilleure dans la sphère du travail.

Tout comme les entreprises, les salariés veulent avoir la possibilité de " choisir leurs temps " et cela de manière flexible et réversible. L'enjeu est important puisqu'il s'agit de trouver un nouvel équilibre entre le temps consacré à la sphère productive, à la sphère sociale et à la sphère individuelle. Afin qu'une telle proposition ne soit pas cataloguée d'utopie, il est nécessaire de monétariser ces deux dernières sphères, c'est-à-dire de leur attribuer une valeur économique ou encore d'élaborer de nouveaux indicateurs qui prennent en compte la qualité de vie des individus, des couples. On parle bien dans les médias du *moral des consommateurs*. Pourquoi ne pas établir un indice du *moral des couples bi-actifs* basé sur l'accès aux services publics, le temps passé dans les transports ?

Comme nous l'avons vu plus haut, le temps de travail a été déconstruit au cours de ces deux dernières décennies, on pourrait presque parler d'anomie pour décrire ce phénomène. L'évolution actuelle du travail interroge l'organisation du temps de vie de l'individu. Le temps a accompagné les activités de production dans une société industrielle et en a permis une représentation collective. D'une gestion collective de la vie active (temps d'apprentissage, temps d'activité professionnelle, temps de retraite), nous sommes passés à une gestion individualisée de nos temps. De la séparation des temps et des activités nous sommes passés à une interpénétration de ceux-ci. Les individus ont maintenant pour mission de gérer leurs projets de vie. Certains individus se retrouvent dans cette nouvelle donne. D'autres souffrent du manque de repères dans ce nouveau monde qui fait peser la responsabilité des échecs professionnels sur les seules épaules des individus. Ce transfert de responsabilité du collectif à l'individuel contribue au processus de brouillage des repères de la vie adulte (Boutinet, 1998). Jacques Freyssinet (1997) estime que du temps collectif organisé et réglementé du travail, on est passé à un temps de travail en miettes. Cette tendance amorcée dans les années quatre-vingt marque

la rupture avec le compromis fordiste qui a été développé par les partenaires sociaux depuis les années cinquante.

Comment organiser alors une reconnaissance de ce travail non rémunéré mais pourtant productif ? Comment, par le fait même, redonner des repères à l'individu dans la construction de son parcours personnel et professionnel ?

Une piste de construction de repères collectifs pourrait passer par l'instauration d'un contrat d'activités. L'activité englobe toutes les actions socialement utiles. Le travail est une activité normalement rémunérée. L'emploi est un travail organisé dans la durée. L'enjeu est celui de la création d'une véritable politique pour l'emploi en Europe. La Commission du Plan chargée de dresser une étude prospective sur le travail, présidée par Jean Boissonnat (1995), proposait, pour concilier ces différents temps un contrat d'activité qui couvre l'ensemble des activités du salarié, professionnelles ou non... Le contrat d'activité doit donc être un contrat, couvrant pour 5 ou 10 ans des périodes de travail productif en entreprises, de travail en formation et de congés d'utilité sociale (familiale par exemple). Pendant ces différentes périodes, " l'actif " conserverait ses garanties sociales. Le mode de rémunération, par contre mérite d'être étudié car le risque est de fournir une allocation universelle payée par la collectivité, visant à compenser une exclusion de fait du marché du travail. Jean Boissonnat propose que le contrat soit conclu entre un actif et un collectif comprenant un réseau d'entreprises constitué librement et d'autres acteurs publics ou privés (chambres de commerce, collectivités locales, écoles, associations diverses). Ainsi une entreprise temporairement privée d'un certain volume de commandes, pourrait prêter certains salariés à une autre entreprise, les faire travailler à temps partiel, les placer en formation, les aider à exercer pendant un temps une activité indépendante, ou encore dégager à leur intention du temps pour d'autres activités sociales. On trouve cette conception du travail en Europe du Nord, notamment dans le domaine de la formation pour les petites entreprises avec le *job rotation*.

Le contrat d'activité mis en lumière dans le livre *Le travail dans vingt ans*<sup>11</sup> est considéré comme généreux, mais utopique. Il a en tout cas l'intérêt de prendre en compte les différents temps de vie de l'individu. Économiquement, il est intéressant car il permettrait de prendre en compte et de manière globale les temps de vie qui ne sont pas des temps de " travail ". Par exemple, le débat sur le salaire des étudiants revient souvent lors des campagnes électorales de grande ampleur. Le contrat d'activité pourrait être une façon de garantir les droits et les devoirs des salariés dans un nouveau contrat de travail qui soit aussi un contrat de société : ce nouveau contrat permettrait d'inclure les périodes de formation, d'activités sociales ou familiales... Bernard Gazier (2003), économiste, émet également des pistes dans son dernier livre, *Tous sublimes : vers un nouveau plein emploi*. Il prévoit que dans le futur proche, il se pourrait que l'on ait à gagner sa vie à travers une succession de projets temporaires, de trajectoires productives complexes dépendant de réseaux et de carrières discontinues. Il va s'agir alors de baliser ces passages et de protéger ces trajectoires.

## POUR NE PAS CONCLURE...

Alors que l'on constate que les carrières sont devenues aléatoires et nomades, des débats émergent en Europe sur la possibilité d'organiser les transitions professionnelles dans un cadre collectif. Le questionnement porte aussi sur la capacité de nos systèmes productifs à inventer une sécurité sociale professionnelle.

La baisse quantitative du temps de travail et son rôle moindre dans la construction identitaire des individus laissent entrevoir de nouvelles perspectives qu'il reste à développer et à organiser si l'on veut rendre les parcours de vie plus idiosyncratiques. Le contrat d'activité et la VAE représentent quelques-uns des moyens de traduire juridiquement ces évolutions sociales marquées par une imbrication plus forte des temps de vie ; une porosité et une perméabilité plus importante des frontières entre temps de travail et autres temps de vie. Ces questionnements ont l'intérêt de relancer la problématique de l'éducation permanente. Le slogan européen de formation tout au long de la vie et sa traduction nord américaine de *long life learning* ne répondent que partiellement à la question de la finalité. S'agit-il de permettre au " citoyen " de se former et de se développer ou alors d'adapter le " producteur " aux évolutions économiques et technologiques ? Selon la réponse, l'éducation et la formation tout au long de la vie seront du ressort de l'entreprise ou bien des systèmes éducatifs. Dans tous les cas, la réponse ne pourra être binaire et il s'agira de penser une articulation entre le champ social et le domaine économique.

**Gilles Pinte** est enseignant-chercheur en sciences de l'éducation à l'Université Catholique de l'Ouest (UCO) de Vannes-Arradon (France) ; il assure des missions de conseil dans le domaine des ressources humaines et de l'organisation du travail. Ses thèmes de recherche portent sur la formation des adultes et l'éducation permanente. Courriel : [gilles.pinte@uco.fr](mailto:gilles.pinte@uco.fr)

## NOTES

- <sup>1</sup> Sans remonter aux premières discussions sur la durée du travail qui, selon Jacques Le Goff (1977), trouvent leur origine aux XIIIe et XIVe siècles dans le secteur de la draperie, la véritable question commence à se poser avec la Révolution industrielle qui a pour conséquence de provoquer l'extension du salariat. Le temps de travail va prendre une place centrale et va structurer les autres temps sociaux.
- <sup>2</sup> Les ouvriers de l'industrie métallurgique utilisaient l'expression " aller au chagrin " pour parler du travail.
- <sup>3</sup> Statistique INSEE, *La baisse de la durée du travail*, mars 1996.
- <sup>4</sup> Seulement 35 % des plus de 55 ans sont en activité professionnelle.
- <sup>5</sup> " La FPC financée par l'entreprise touche plus des trois quarts des actions de formation des adultes " (Dumazedier, 2002, p. 9).

- <sup>6</sup> Nicole Tremblay montrait déjà en 1986 que des individus issus de la classe moyenne avaient des pratiques d'autodidaxie.
- <sup>7</sup> " Formation continue 2000 ". Paris : La Documentation Française.
- <sup>8</sup> Dumazedier (1978) liait déjà les loisirs et l'acquisition de la culture générale.
- <sup>9</sup> 100 000 jeunes sortent du système scolaire français sans qualification.
- <sup>10</sup> Notamment grâce aux travaux de Christian Leray ou Gaston Pineau.
- <sup>11</sup> Sous la direction de Jean Boissonnat, *Le travail dans 20 ans*, Paris, Éditions Odile Jacob, 1995.

*The present evolution of work is questioning the organization of other lifetimes of people. Despite exaggerated talks about the end of work, it remains the first element of the social construction of a person. The professional activity is often merged with professional identity. For thirty years, working time has been reducing and giving way to other activities which we could identify, but which have not or a little social recognition : parental activities, associative work, learning activities... This activities are nevertheless producing personal enrichment throughout self learning but are also socially useful.*

*What proposals could we make in order to organize this individual and social evolutions?*

## RÉFÉRENCES

- AZNAR, G. (1996). *Emploi, la grande mutation*. Paris : Hachette.
- BOISSONNAT, J. (1995). *Le travail dans vingt ans*. Paris : Éditions Odile Jacob.
- BOLTANSKI, L. et CHIAPELLO, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris : Gallimard.
- BOUTINET, J.-P. (1998). *L'immaturation de la vie adulte*. Paris : PUF.
- COHEN, D. (1999). *Nos temps modernes*. Paris : Flammarion.
- DUMAZEDIER, J. (1978). La société éducative et ses incertitudes. *Éducation permanente*, n°44, octobre, pp. 3-13.
- DUMAZEDIER, J. (1992) Le temps libre, cet inconnu. *Futuribles*, 165-166.
- DUMAZEDIER, J. (2002). *Penser l'autoformation : société d'aujourd'hui et pratiques d'autoformation*. Lyon : Chronique sociale.
- DUMAZEDIER, J. et LESELBAUM, N. (1993). " Émergence d'un nouveau secteur des sciences de l'éducation : la sociologie de l'autoformation ". *Revue française de pédagogie*, mars 1993.
- ELIAS, N. (1973). *Civilisation des mœurs*. Paris : Agora.
- FREYSSINET, J. (1997). *Le temps de travail en miettes*. Paris : Les Éditions de l'atelier.
- GAZIER, B. (2003). *Tous sublimes : vers un nouveau plein emploi*. Paris : Flammarion.

- GUY, V. (dir.). 1994). *L'éducation prisonnière de la forme scolaire : scolarisation et socialisation dans les sociétés industrielles*. Lyon : Presses Universitaires de Lyon.
- LE GOFF, J. (1977). *Pour un autre Moyen-âge, Temps, travail et culture en occident*. Paris : Gallimard.
- MARTIN-HOUSSARD, G. (2001). De plus en plus de passages vers un emploi stable. *Insee Première*, 769, avril.
- MÉDA, D. (1996). *Le travail, une valeur en voie de disparition*. Paris : Flammarion.
- PINEAU, G., LIÉTARD, B, CHAPUT, M. (1997). *Reconnaître les acquis. Démarches d'exploration personnalisée*. Paris : L'Harmattan.
- PINTE, G. (2002). La VAE comme point de rencontre entre deux conceptions de la formation des adultes qui se sont opposées à travers l'histoire : la formation professionnelle continue et l'éducation permanente. *Éducation Permanente*, n°150, pp. 95-106.
- PINTE, G. (2002). " Les conséquences de l'application de la loi des 35 heures : penser une nouvelle organisation des temps entre l'individuel et le collectif " . In B. Raveleau. *L'individu au travail : antagonismes d'une transformation sociale*. Paris : L'Harmattan, pp. 265-278.
- SCHWARTZ, Y. (1997). *Reconnaissance du travail*. Paris : PUF.
- SCHEIN, E.H. (1996). Career anchors revisited : implication for career development in the 21<sup>st</sup> century, *The Academy of management Executive*, 10, n°4, novembre, p. 80-88.
- SUPIOT, A. (1999). *Au delà de l'emploi*. Paris : Flammarion.
- TREMBLAY, N. (1986). *Apprendre en situation d'autodidaxie : une étude des besoins des apprenants et des compétences des intervenants*. Montréal : Presses de l'Université de Montréal.
- VIARD, J. (2002). *Le sacre du temps libre*. Paris : Éditions de l'Aube.