



Master

2022

Open Access

This version of the publication is provided by the author(s) and made available in accordance with the copyright holder(s).

Réduire le temps de travail pour diminuer les inégalités de genre et l'empreinte écologique: quels sont les obstacles ?: une enquête qualitative exploratoire auprès de personnes employées à temps plein à Genève

Demirsoy, Lidya

How to cite

DEMIRSOY, Lidya. Réduire le temps de travail pour diminuer les inégalités de genre et l'empreinte écologique: quels sont les obstacles ?: une enquête qualitative exploratoire auprès de personnes employées à temps plein à Genève. Master, 2022.

This publication URL: <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:164891>



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

**FACULTÉ DES SCIENCES
DE LA SOCIÉTÉ**

**RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL POUR DIMINUER LES
INÉGALITÉS DE GENRE ET L'EMPREINTE ÉCOLOGIQUE :
QUELS SONT LES OBSTACLES ?**

**Une enquête qualitative exploratoire auprès de personnes employées
à temps plein à Genève**

Master en socioéconomie

Directrice de mémoire : Clémentine Rossier

Jurée : Marlyne Sahakian

Lidya Demirsoy

Août 2022

Résumé

La réduction du temps de travail fait l'objet d'un nombre croissant de recherches dans le domaine de la durabilité. En effet, cette mesure permettrait de limiter les dégradations environnementales, de diminuer les inégalités de genre et de favoriser le bien-être. Cette étude s'intéresse donc à cette proposition et aux conditions qui rendraient la réduction du temps de travail favorable au bien-être sur le long terme. Pour ce faire, une perspective interdisciplinaire est mobilisée, au croisement des études de durabilité, de la sociologie, de la démographie, avec des apports de la psychologie. Nous adoptons une démarche qualitative et interrogeons des personnes employées à temps plein à Genève pour analyser leur rapport au travail et les potentiels obstacles face à une réduction du temps de travail. Les résultats suggèrent que la sécurité financière, le carriérisme et la forte culture du travail en Suisse font partie des freins identifiés. En revanche, nos résultats confirment aussi des pistes de réflexions présentes dans la littérature : la revalorisation des activités de loisirs et du temps passé avec les proches, le maintien d'un salaire digne, la généralisation d'une mesure de réduction du temps de travail et le *work-sharing* font partie des solutions avancées afin de garantir le bien-être. Finalement, toute mesure de réduction du temps de travail devra prendre en considération les dynamiques de genre et de classe, pour éviter de perpétuer les inégalités sociales.

Mots-clés

Réduction du temps de travail - égalité de genre - bien-être – santé - environnement - parcours de vie - besoins humains - méthodes qualitatives

Remerciements

Je souhaite exprimer toute ma gratitude aux personnes qui m'ont aidée à réaliser ce mémoire. Tout d'abord, je remercie ma directrice de mémoire Clémentine Rossier, pour sa patience, sa disponibilité, et ses précieux conseils et relectures. Je n'aurais pas pu espérer un meilleur suivi que celui qu'elle m'a prodigué. Ensuite, je souhaite remercier les personnes qui ont indirectement contribué à la réussite de ce mémoire : ma famille, mes ami·es et mon partenaire pour leur soutien moral et pratique. Je tiens à remercier en particulier ma sœur, Hélian, pour ses relectures et ses encouragements. Finalement, j'éprouve de la gratitude pour le Master dans son ensemble, pour toutes les belles personnes que j'y ai rencontrées et pour les enseignements qui ont permis de faire évoluer mes connaissances et ma capacité à faire preuve d'une réflexion critique.

Table des matières

Résumé	1
Remerciements.....	2
Introduction	5
Revue de la littérature.....	7
1. Temps de travail payé, bien-être et santé	7
1.1 Effets du travail payé sur le bien-être et la santé : les facteurs micro	7
1.2 Familles et perspective de genre : les facteurs macro	9
1.3 Synthèse.....	14
2. Temps de travail et écologie.....	14
2.1 Les études macro	14
2.2 Les études micro.....	17
2.3 Autres études	19
2.4 Synthèse.....	20
3. Concilier la réduction du temps de travail, le bien-être et l'écologie.....	21
Problématique et question de recherche	26
Cadre théorique.....	28
1. Distinction entre bien-être hédonique et eudémonique	28
2. Théories sur les besoins humains	32
3. Rôle des contextes culturel, institutionnel et structurel.....	36
4. Parcours de vie et vulnérabilité	36
5. Synthèse du cadre théorique.....	40
Méthodologie.....	43
1. Recrutement.....	43
2. Caractéristiques des participant·es	44
3. Adaptation de la HSD de Max-Neef	44
4. Déroulement des entretiens	46
5. Méthode d'analyse	48
Analyse	49
1. Représentations sur le travail et parcours	49
2. Qu'est-ce qui sous-tend ces deux rapports au travail ?.....	51
3. Évènements et transitions de vie	56
4. Les dimensions du bien-être de Max-Neef.....	59
4.1 Subsistance et protection	59
4.2 Affection.....	62
4.3 Compréhension.....	63
4.4 Participation.....	64

4.5	Loisirs	66
4.6	Création	67
4.7	Identité.....	68
4.8	Liberté	70
5.	La réduction du temps de travail	72
5.1	Représentations sur le temps partiel et projections	72
5.2	Inconvénients.....	75
5.3	Avantages	79
5.4	Propositions et réflexions	83
Discussion et conclusion.....		87
1.	Synthèse des résultats	87
2.	Réflexivité et limites de la recherche	91
Bibliographie.....		93
Annexes.....		98
	Annexe 1 : Message de recrutement.....	98
	Annexe 2 : Informations données aux participant·es à propos de l'entretien	99
	Annexe 3 : Formulaire de consentement	100
	Annexe 4 : Guide d'entretien	101
	Annexe 5 : <i>Codebook</i>	104
	Annexe 6 : Données sociodémographiques.....	105
	Annexe 7 : Grille des besoins humains et des satisfacteurs de Max-Neef	107
	Annexe 8 : <i>The theory of need</i> , Doyal et Gough (1991)	108

Introduction

Il y a près d'un siècle, l'économiste John Maynard Keynes prédisait que le temps de travail serait de quinze heures par semaine en 2030 pour satisfaire nos besoins, si la productivité continuait à augmenter de la sorte. Le défi aurait été de trouver un usage pertinent du temps libre à disposition (Frey, 2019). Pourtant, les gains en productivité ont été, dans une large mesure, convertis non pas en une diminution du temps de travail mais en une amélioration du niveau de vie et une augmentation de la consommation avec des conséquences désormais bien connues pour les ressources naturelles de la planète. L'engrenage est celui du « work and spend cycle », les sociétés développées ayant tendance à travailler et produire toujours plus (Knight et al. 2013, p. 694). Pourtant, de nombreux·ses chercheurs·euses soulignent les limites de la société consumériste et la nécessité de changements structurels profonds, dépassant la simple promotion de technologie efficiente et de croissance verte, pour répondre aux défis environnementaux (Wiedmann et al. 2020).

Les arguments en faveur d'une réduction du temps de travail abondent dans la littérature critique de l'économie *mainstream*, notamment chez les auteurs·trices adoptant une perspective décroissante ou du courant de la *New economics* dans le monde anglo-saxon. Les avantages évoqués sont multiples et concernent l'environnement, le bien-être mais aussi l'égalité de genre (Kallis et al., 2013). La réduction du temps de travail sous la forme d'une semaine de quatre jours a par ailleurs le vent en poupe dans les médias, avec des projets pilote en cours dans différents pays européens¹. A Genève également, le slogan de la Grève pour l'Avenir lors d'une manifestation le 9 avril 2022 était le suivant : « Travailler moins pour polluer moins et vivre mieux ». Pour ces militant·es, il s'agit là d'une revendication concrète qui permet une convergence des luttes entre justice climatique et sociale².

Afin d'explorer cette proposition, notre recherche s'intéresse à la réduction du temps de travail et aux conditions qui permettraient à cette mesure de générer du bien-être sur le long terme. En effet,

¹ Voir notamment : <https://www.rts.ch/info/monde/13214417-quels-sont-ces-pays-qui-prennent-le-chemin-de-la-semaine-de-4-jours.html> (Article RTS, 01.07.2022)

² <https://www.tdg.ch/ils-veulent-travailler-moins-pour-vivre-mieux-217315077590> (Article Tribune de Genève, 09.04.2022)

la littérature a montré que si les temps de travail excessifs sont nuisibles à la santé (d'où toutes les réglementations sur le temps maximal), le travail à temps plein reste associé à une meilleure santé et bien-être par rapport au temps partiel ou à l'absence d'emploi dans nos sociétés actuelles. Le choix de ce thème fait donc écho à l'importance de repenser la place du travail dans le quotidien des individus, une étape sans doute nécessaire dans la perspective de diminuer les niveaux de consommation (et par conséquent de production) pour rester dans les limites planétaires. Il s'agit donc ici de penser le bien-être individuel au-delà de la seule participation au marché du travail, en adéquation avec la nécessité actuelle d'opérer collectivement une transition écologique. En ce sens, les théories multidimensionnelles du bien-être permettent de mieux saisir les éléments qui contribuent à une vie bonne, et donc d'apporter un regard critique sur la manière dont le travail rémunéré contribue au bien-être.

Notre étude s'inscrit dans le cadre d'un stage académique de trois mois, réalisé en 2021 au sein du centre LIVES-UNIGE (un des pôles du CIGEV), qui mène des recherches interdisciplinaires sur les effets des structures sociétales sur les parcours de vie et les vulnérabilités.

Le travail est structuré ainsi : la revue de la littérature comporte une première partie sur le lien entre la durée du travail rémunéré, le bien-être et la santé. Nous abordons les facteurs au niveau micro et macro, c'est-à-dire autant les éléments individuels que le poids des contextes institutionnels et sociaux. Ensuite, nous exposons la littérature quantitative existante sur les effets d'une réduction du temps de travail sur des indicateurs de dégradation environnementale. Dans la dernière partie de la revue de la littérature, nous présentons les réflexions des auteurs·trices quant aux différents éléments à prendre en compte pour concilier des objectifs sociaux et environnementaux dans la réduction du temps de travail. Après avoir exposé la problématique, nous développons dans le cadre théorique la différence entre bien-être hédonique et eudémonique, puis les théories sur les besoins humains. Afin de considérer le lien entre travail rémunéré et bien-être sur le long terme, nous ajoutons également la perspective interdisciplinaire du parcours de vie, qui se situe au croisement de la démographie, de la sociologie et de la psychologie. Nous présentons par la suite la méthodologie adoptée, puis les résultats de la recherche empirique. Finalement nous concluons le travail par une discussion sur ces résultats, ainsi qu'une réflexion sur notre propre position dans la recherche et les limites rencontrées.

Revue de la littérature

1. Temps de travail payé, bien-être et santé

1.1 Effets du travail payé sur le bien-être et la santé : les facteurs micro

De nombreux travaux se sont penchés sur les liens entre travail payé et le bien-être ou la santé. Tout d'abord, il convient de noter l'effet de sélection à l'œuvre dans cette relation. Ce sont généralement les individus en meilleure santé physique et psychique qui sont les mieux insérés sur le marché du travail, et parviennent à maintenir leur emploi (Schuring et al., 2007). Mais d'autres mécanismes entrent également en jeu. Le travail rétribué contribue positivement au bien-être émotionnel et à la santé physique des individus dans la mesure où il permet de satisfaire les besoins matériels, via le salaire à disposition. Travailler à temps plein permet aussi de sécuriser une position grâce aux possibilités d'avancement dans la carrière et peut conférer un statut social enviable selon le poste occupé. Un autre aspect positif qui sera développé plus en aval est celui de l'expansion de rôle, c'est-à-dire le fait d'endosser un rôle social par le biais du travail (Grönlund et Öun, 2010). Le cadre professionnel peut aussi être une source de soutien social, grâce au développement de son réseau. Pour toutes ces raisons, le travail constitue le plus souvent une dimension centrale et positive dans la vie des individus (Ganster et al., 2018). De fait, selon une étude de Carmichael et Ercolani (2016), « les individus qui se distinguent par les meilleures trajectoires de revenus, de santé et de satisfaction de vie sont des personnes (avant tout des hommes mais aussi des femmes) qui ont consacré l'essentiel de leur vie à leur activité professionnelle » (p. 4).

Cependant, de longues heures de travail ou un emploi à plein temps sont aussi susceptibles d'affecter négativement le bien-être et la santé. Premièrement, le temps passé à travailler limite le temps à disposition pour se consacrer à des activités en autonomie et de sociabilité, qui sont, nous le verrons plus bas, des éléments centraux du bien-être. Ryan et Deci (2012) y trouvent l'explication de l'effet bénéfique du week-end sur le bien-être en comparaison avec le reste de la semaine, car les personnes choisissent librement les activités qu'elles entreprennent et disposent de temps pour être avec des proches. L'emploi à plein temps (surtout dans des fonctions subalternes) peut donc ne pas satisfaire les besoins d'autonomie et de lien social.

Un autre aspect potentiellement négatif est celui de l'exposition à des facteurs de stress au travail, tout en disposant d'un temps limité pour récupérer. Cela peut affecter le mode de vie via l'alimentation, le sommeil, ou encore la pratique d'une activité physique régulière, avec des conséquences sur la santé physique et au-delà : « fatigue or sleep deprivation from long work shifts may lead to the depletion of personal resources that are necessary for executive functioning, thus having a negative impact on job performance, safety, and other important organizational outcomes » (Ganster et al., 2018, p. 26).

Selon Sonnentag (2010), c'est notamment la capacité à déconnecter du travail durant le temps libre qui peut être affectée lorsque la charge de travail et la pression temporelle sont trop fortes : « Being psychologically detached from work entails both refraining from job-related activities (e.g., not checking job-related e-mails) and not thinking about job-related issues (e.g., temporarily forgetting about a difficult task or a social conflict with a coworker) during off-job time » (p. 114). Bien que des caractéristiques individuelles entrent aussi en jeu, certains milieux ou certaines organisations peuvent constituer des facteurs limitant la capacité de détachement de leurs employé·es. Sonnentag (2010) souligne l'importance de pouvoir récupérer *a fortiori* lorsque le stress est très présent, afin d'éviter une spirale où les ressources finissent par s'épuiser. Ce désengagement n'est que temporaire et ne rend pas l'employé·e moins professionnel·le lorsqu'il·elle est sur son lieu de travail, il·elle peut au contraire améliorer sa productivité. Dans la lignée des conclusions de Ryan et Deci (2012), les activités effectuées durant le temps libre aident également à opérer un détachement psychologique par rapport au travail payé nécessaire au bien-être. Notamment lorsqu'il s'agit d'activités porteuses de sens, par exemple du bénévolat.

Une revue systématique a été réalisée par Ganster et al. (2018) au sujet des effets sur la santé et le bien-être de très longues heures de travail³. Concernant la santé physique, les auteurs·trices trouvent une association positive faible, bien que significative entre de longues heures de travail et les maladies cardiovasculaires. Quant au diabète et à l'obésité, il n'y a pas d'association. Ils·elles ne parviennent pas à une conclusion claire pour ce qui est de la santé mentale : quelques études trouvent une association positive (plus ou moins forte) significative avec la dépression ; dans certains cas l'association est seulement valable pour les femmes. Ainsi, les auteurs·trices s'écartent

³ Définies comme supérieures à une semaine de travail entre 35 et 40 heures.

des conclusions de précédentes études : « The accumulated evidence, especially the effect sizes produced by large prospective studies, suggests that long working hours, by themselves, have a very small impact on both physical and mental health outcomes » (Ganster et al., 2018, p. 31).

Qu'est-ce qui explique cette absence de résultat ? Il faut souligner ici l'importance du statut socio-économique, facteur à la fois de meilleure santé et d'heures de travail souvent conséquentes. Ainsi, parmi les prédictors à la fois de longues heures et de bonne santé, on trouve par exemple l'autonomie au travail, le niveau du poste, ou encore les possibilités de formation. En ce qui concerne le niveau de complexité des tâches, les recherches présentent des hypothèses concurrentes : il n'est pas certain que l'intérêt suscité par des tâches complexes annule l'effet négatif sur le bien-être de longues heures. Dans d'autres cas, la surcharge et les pressions au travail liées à de longues heures impactent négativement la santé. Fait intéressant, ce serait en particulier les hommes, plutôt jeunes, qui verraient leur santé affectée par de longues heures de travail, d'après une étude de Ng et Feldmann (2008) (Ganster et al., 2018, p. 35). Les auteurs·trices expliquent cela par une forte identification à leur carrière, ce qui peut épuiser les ressources mentales et physiques si la pression est conséquente. Ce n'est donc pas tant les heures de travail elles-mêmes que leur contenu et leur vécu subjectif qui semblent compter pour le bien-être et la santé.

1.2 Familles et perspective de genre : les facteurs macro

Alors que les analyses précédemment exposées se situent à un niveau individuel, observer les facteurs à un niveau méso ou macro peut être révélateur. En effet, les temps de travail individuels correspondent souvent à ce qui est attendu au sein d'un groupe ou d'un certain milieu. Les normes culturelles autour du travail et leur inscription institutionnelle et structurelle sont façonnées à différents niveaux (Ganster et al. 2018). Au niveau familial, les heures de travail payé des différents adultes et leur impact sur le bien-être est lié aux perceptions des partenaires et à l'organisation familiale. Au niveau méso, la culture qui règne au sein d'une entreprise et d'une organisation est déterminante. A ce niveau, c'est surtout l'écart à la norme, que ce soit par des heures de travail trop longues ou trop courtes en référence à un groupe, qui engendre une diminution du bien-être. Finalement, les normes sont aussi véhiculées au niveau national, et la centralité de la valeur accordée au travail se traduit dans le système d'Etat social en place. Ganster et al. (2018) expliquent

ainsi que les Allemand·es sont plus enclin·es à ressentir des effets négatifs de longues heures, car ils·elles bénéficient d'avantages sociaux qui ne sont pas organisés uniquement autour du travail. Ceci est valable pour d'autres pays européens aux caractéristiques similaires. Au contraire, dans des pays aux fortes cultures de travail comme les USA ou le Japon, les individus souffriront moins d'effectuer de longues heures, puisque c'est le modèle suivi par la plupart des adultes (masculins) et qu'ils ont tout avantage à s'y conformer dans une perspective de long terme.

Un des facteurs de variation contextuelle les plus importants de la relation entre la durée du travail payé et la santé et le bien-être, et qui explique les différences importantes observées entre hommes et femmes en la matière, est la division genrée du travail. Cette division du travail prévoit que les hommes consacrent la majeure partie de leur temps à l'emploi rémunéré (la sphère productive), tandis que les femmes restent pour la plupart en charge du travail domestique (la sphère reproductive), malgré leur intégration croissante sur le marché du travail. Sirianni et Negrey (2000) argumentent que la structure du marché de l'emploi⁴ et les inégalités salariales se conforment à cette division genrée du travail. Les inégalités dans l'emploi entre hommes et femmes sont exacerbées pour les couples avec des enfants, où le retrait partiel voire total de la femme du marché de l'emploi peut se justifier économiquement. Des recherches en démographie s'intéressent précisément aux contextes qui sous-tendent ces rôles genrés et les arrangements professionnels privilégiés par les hommes et les femmes avec charge de familles, ainsi que leur impact sur le bien-être (Rossier et al. 2022). Ces approches permettent d'aller au-delà d'un raisonnement microéconomique et psychologique en termes de préférences et d'arbitrages individuels, pour donner de la place aux aspects structurels et normatifs, fortement genrés, des choix professionnels et familiaux.

Un point fréquemment soulevé dans cette littérature est celui du conflit travail-famille, pour les femmes avec enfants (les hommes restant peu affectés). En effet, pour ces dernières, le temps en emploi entre en conflit avec les obligations familiales, et génère un stress, plus ou moins important selon les ressources à disposition, dans la conciliation des rôles professionnels et familiaux. Ces questions sont d'un grand intérêt pour les politiques publiques, car elles font écho à des défis

⁴ Avec des secteurs composés majoritairement de main d'œuvre féminine, beaucoup de temps partiels, et de faibles salaires et responsabilités.

sociétaux majeurs ; d'une part l'intégration croissante des femmes sur le marché du travail et l'égalité de genre ; d'autre part, le besoin d'assurer, par le soutien aux familles, le renouvellement démographique et le financement des retraites dans des pays vieillissants (Grönlund & Öun, 2010).

Au fil des dernières décennies, des politiques publiques ont été développées pour alléger le conflit travail-famille, mais avec des grandes variations selon les pays. Boye (2011) compare à cet égard les modèles d'État *dual-earner*, *traditional*, *market-oriented* et *contradictory* en Europe. Cette typologie⁵ permet de distinguer les pays selon leur niveau de soutien à la famille et à l'intégration des femmes sur le marché du travail. Boye (2011) s'intéresse aux heures de travail rémunérées et domestiques dans leur relation au bien-être, en fonction des contextes de politiques familiales. C'est par la variable du conflit famille-travail qu'elle fait le lien entre les politiques en place et les conséquences de l'emploi sur le bien-être des femmes : « Hence, arranging one's time in accordance with state-supported work patterns may minimize negative aspects of everyday life such as stress, work overload, and work–family conflict, and thus enhance well-being » (p. 18). Ses résultats confirment que dans le cas des heures de travail rémunérées, le conflit travail-famille modifie la relation au bien-être, et cela différemment selon le contexte institutionnel. C'est notamment dans le modèle d'Etat *traditionnel* que les longues heures de travail bénéficient le plus au bien-être des femmes, indépendamment du conflit travail-famille. Ce résultat surprenant s'explique par un effet de sélection, puisque les femmes avec des carrières stimulantes⁶ bénéficieront de leur travail, même lorsque ce modèle n'est pas encouragé par les politiques familiales. Quant au modèle d'Etat *orienté sur le marché*, les heures de travail sont aussi bénéfiques pour les femmes, mais ce bénéfice diminue en présence de conflit travail-famille. Côté masculin, les heures de travail sont le plus associées au bien-être dans les pays orientés vers le marché. Ce résultat n'est pas surprenant, car il y a une dépendance accrue aux ressources financières pour assurer le maintien de la sphère familiale et le bien-être de ses membres. Dans les pays dits *dual-earner* (fortement dotés en politiques de soutien à la famille), l'association avec le bien-être de longues heures rémunérées

⁵ Boye (2011) se base sur la typologie de Korpi (2000) pour distinguer le soutien accordé à l'intégration des femmes sur le marché du travail ou au travail reproductif. Le modèle traditionnel favorise le *male breadwinner* et la femme au foyer, notamment avec des subsides et des allocations généreuses. Le modèle *dual-earner* favorise le travail rémunéré féminin, notamment avec un système public de garde très élaboré. Le modèle *market-oriented* ne fournit pas de soutien en particulier, les individus sont dépendants de leurs ressources et du marché. Inspiré par une autre autrice (Ferrarini, 2006), le modèle *contradictory* est un mélange entre le *dual-earner* et le traditionnel, et concerne les anciens pays soviétiques.

⁶ Les femmes avec des longues heures de travail sont rares, donc sélectionnées.

féminines n'est pas significative. En d'autres termes, les femmes ne sont pas désavantagées, qu'elles travaillent à plein temps ou à mi-temps, malgré la présence de conflit-travail famille. Globalement, Boye (2011) souligne l'effet modérateur du conflit travail-famille dans ses résultats, et l'enjeu politique de diminuer son impact sur la santé et le bien-être : « A central goal for any welfare state should be to decrease the strain women and men experience from having children and trying to provide for them » (p. 28).

Cependant, les diverses caractéristiques individuelles déjà discutées entrent également en jeu quant aux possibilités des femmes de choisir une option qui leur convienne : « policies and collective attitudes interact, influencing women's behaviour in the labour market; and the effect of policies is moderated/magnified by individual socioeconomic characteristics, that is, skills, class, education, income, ethnicity and marital status » (Ferragina 2019, p. 65). En général, les femmes avec un niveau de formation élevé ont plus de facilité à matérialiser leurs préférences malgré les (ou grâce aux) politiques familiales en place. En effet, elles ont plus de ressources à disposition pour parvenir à des arrangements qui soutiennent leur bien-être (Korpi et al., 2013). Dans une comparaison entre la France, l'Allemagne, la Belgique et la Suisse, Fioretta et Rossier (2018) ont démontré que le bien-être et la santé sont affectés négativement pour les couples à deux temps plein seulement dans le contexte helvétique. Ce résultat semble dû à un effet de sélection socioéconomique vers le bas, car ce sont les personnes avec peu de ressources qui sont contraintes d'effectuer deux temps pleins parallèlement à leurs obligations familiales. Dans les trois autres pays en revanche, ce sont plutôt les femmes de classes (et de couples) privilégiées qui travaillent à temps plein, et celles-ci disposent de ressources pour gérer les conflits entre travail et famille. En somme, ces résultats confirment l'importance de prendre en considération le statut social lorsqu'on souhaite explorer le lien entre le contexte institutionnel, le temps de travail et le bien-être. Pour Korpi et al. (2013, p. 28), « [t]he major effects of family policies are most visible among women without university-level education ».

Un angle d'analyse demeure moins exploré dans la littérature, très focalisée sur les conséquences du conflit travail-famille : l'expansion de rôle, c'est-à-dire les aspects positifs qui découlent de l'investissement dans la sphère professionnelle, en marge de la sphère familiale. Grönlund & Öun (2010) enrichissent ce sujet, en argumentant que conflit et expansion de rôle ne sont pas forcément

opposés. Il est possible de faire l'expérience des deux, ce qui crée un effet compensatoire. Et ceci peut s'observer notamment dans les pays avec des politiques *dual-earner*, conformément à l'hypothèse des chercheuses. Dans ces pays, les attentes sont fortes concernant l'implication dans le travail *et* dans la famille. Si le conflit est plus présent dans ces pays, la satisfaction qui découle d'un autre rôle l'est aussi, ce qui permet d'équilibrer les effets sur la satisfaction de vie.

L'apport d'une perspective contextuelle de genre reste donc nécessaire à une compréhension des enjeux dans ce domaine. En particulier, les indicateurs servant à mesurer au niveau individuel le conflit travail-famille n'intègrent que peu les stratégies d'évitement en amont que mettent en place les femmes, par exemple en se retirant du monde professionnel ou en diminuant le taux de travail : « Thus, when committing to work as strongly as men, women will be more exposed to work–family conflict. At the same time, women's strategies to reduce this conflict – mainly part-time work – may be problematic. Part-time work provides less autonomy than full-time work, in terms of economic independence, and in many countries, part-time is associated with less qualified, dead-end jobs (...) Finally, women's life choices and possibilities for self-fulfillment may be more dependent on policies than those of men » (Grönlund & Öun, 2010, p. 184). En Suisse, malgré une idéologie de genre similaire aux pays voisins, les couples sont peu favorables au travail à temps plein des mères, ce qui peut s'expliquer par les contraintes structurelles auxquelles ils font face. Ces derniers finissent par adapter leurs préférences au modèle de couple traditionnel, afin d'éviter de trop diminuer leur bien-être (Fioretta et Rossier, 2018).

En somme, les attentes sociales en matière de travail payé restent encore très différentes pour les femmes et les hommes, en raison d'une révolution de genre incomplète selon les termes d'Esping-Andersen (Goldscheider, 2015). Les femmes ont progressivement intégré le monde du travail, soutenues par les politiques publiques de garde extra-familiale ; mais elles restent majoritairement en charge de la sphère domestique. La seconde partie de cette révolution de genre (à venir) concerne l'implication des hommes dans la sphère familiale, ce qui implique un désengagement de leur rôle professionnel et une réduction du temps de travail payé. Cette implication familiale masculine permettra d'atténuer la double journée féminine (*double shift*) et les stratégies d'évitement, qui ont de potentielles conséquences négatives sur le bien-être et la santé des femmes.

1.3 Synthèse

Cette première partie a mis en lumière la complexité du lien entre le temps de travail payé, la santé et le bien-être. Tout d'abord, le choix du temps de travail ne reflète pas seulement les préférences et les ressources individuelles des travailleurs·euses, mais aussi les contraintes structurelles du marché de l'emploi et les attentes sociales genrées qui reposent sur eux·elles. D'une part, l'effet de l'emploi pour le bien-être et la santé vont dépendre de facteurs contextuels liés aux conditions de travail. D'autre part, les politiques de soutien à la conciliation entre travail et famille mises en place par l'Etat peuvent aussi être déterminantes, notamment pour le bien-être des femmes, et pour les familles qui disposent de moins de ressources.

2. Temps de travail et écologie

Des études empiriques, pour la plupart quantitatives, ont été effectuées pour déterminer les conséquences d'une diminution du temps de travail sur différents indicateurs environnementaux. Certaines de ces études sont effectuées au niveau macro (groupes de pays) et d'autres au niveau micro (ménages). Il ne s'agit pas ici de faire une liste exhaustive, mais de donner un aperçu des recherches en la matière et des méthodologies employées.

2.1 Les études macro

Parmi les précurseurs, l'étude de Schor (2005) consiste en une régression linéaire multiple avec dix-huit pays de l'OCDE ⁷. Elle trouve une corrélation positive entre la dégradation environnementale, mesurée par l'empreinte écologique, et les heures de travail. Son raisonnement se base sur l'équation IPAT, c'est à dire que l'impact sur l'environnement est influencé par trois facteurs : la richesse (*affluence*), la population, et la technologie. Elle considère que les heures travaillées influencent le salaire, et fait le lien avec les modes de consommation : « it seems likely that on average, as the economy shifts to a situation of 'time surplus', there will be a decline in the demand for speed and convenience, both of which are highly damaging », (p. 47). C'est donc le

⁷ Le choix de pays de l'OCDE renvoie au fait que la proposition d'une réduction du temps de travail concerne plutôt les pays riches, car les niveaux de vie atteints le permettent.

paramètre de la richesse qui est déterminant dans son raisonnement, bien que Schor admette que la situation est bien plus complexe en réalité et que d'autres variables devraient être testées parallèlement.

Dans une comparaison entre les dépenses énergétiques en Europe et aux USA, Rosnick et Weisbrot (2007) observent les heures travaillées, le PIB et la productivité des deux continents. Tout d'abord, ils constatent que la productivité est presque aussi élevée en Europe qu'aux USA, mais les heures de travail et le PIB sont plus élevés dans ce dernier. Pourtant, les pays avec les PIB les plus élevés ont tendance à travailler moins d'heures en moyenne. Les USA font donc exception avec un modèle différent de celui en Europe, où les gains en productivité ont permis de libérer du temps. Selon leurs calculs, l'Europe dépenserait 18% d'énergie supplémentaire en travaillant selon le modèle américain, tandis que les USA dépenseraient 14% d'énergie en moins en travaillant comme en Europe. Dans le cas le plus extrême, où l'énergie consommée par heure de travail augmenterait en raison d'une diminution de l'efficacité énergétique, les résultats sont encore plus importants : l'Europe pourrait augmenter sa consommation jusqu'à 41%, et les USA la diminuer de 26%. Ces observations sont intéressantes, car il s'agit de deux voies que les pays à revenu modéré peuvent emprunter, avec les conséquences environnementales qui y sont rattachées.

Knight et al. (2013) poursuivent dans la lancée de l'étude de Schor (2005) en complexifiant la modélisation, et emploient l'équation STIRPAT, une version modifiée de l'équation IPAT mentionnée précédemment. Leur échantillon va de 1970 à 2007, et contient vingt-neuf pays de l'OCDE. L'impact environnemental est décomposé en trois variables dépendantes - l'empreinte écologique, l'empreinte carbone et les émissions carbone - pour tester l'effet d'une diminution des heures de travail. Dans une première hypothèse, on teste l'effet d'échelle (la taille de l'économie), c'est-à-dire de quelle manière les heures de travail, via leur contribution au PIB, exercent une pression environnementale. La deuxième hypothèse se penche sur l'effet de composition, c'est-à-dire les activités qui composent l'économie et leur intensité en ressources. Dans ce cas, c'est l'effet pur des heures de travail sur la structure de la consommation (et ses effets sur l'environnement), en contrôlant pour le PIB, qui est analysé. Les résultats des modèles confirment l'effet d'échelle pour les trois variables environnementales. En revanche, lorsque l'effet de composition est testé, c'est seulement la variable de l'empreinte écologique qui obtient un résultat positif et significatif :

« This suggests that the compositional effect of work hours may be more consequential for non-energy resources » (p. 698). Dans la mesure où l’empreinte écologique est l’indicateur le plus complet des trois, Knight et al. (2013) concluent que leurs résultats vont dans le sens de leurs hypothèses et des recherches précédentes. Mais ils·elles rappellent qu’il ne s’agit pas d’un lien de causalité établi une fois pour toutes, et que ce type d’études reste sujet à améliorations.

Shao et Rodriguez-Labajos (2016) recourent à un modèle dynamique pour rendre compte des décalages temporels qui peuvent survenir dans les corrélations entre les variables. Cinquante-cinq pays sont sélectionnés pour l’analyse et divisés en deux groupes (haut revenu et revenu moyen/bas). Les observations sont également divisées en deux périodes de temps, en raison des tendances observées dans le temps de travail (1980 à 2000, puis 2001 à 2010). Elles choisissent comme variable dépendante les émissions carbone per capita. Une corrélation positive et significative est trouvée uniquement pour la première période dans les pays développés, puis se révèle négative pour la seconde période : « The unexpected empirical results implied that the relationship between hours of work and environmental pressures gets de-linked in the case of high-income economies during the last ten years of assessment » (p. 233). Ce résultat est interprété comme probablement dû à un effet rebond, dans la mesure où les pays à haut revenu peuvent se permettre des activités de loisir tout autant voire plus intensive en énergie que le travail. Pour les pays à bas et moyen revenu, où les résultats ne sont pas très significatifs, les chercheuses notent que « [the] effects of environmental pressure alleviations induced by WTR⁸ in developing economies may be also weakened due to the blurred boundary between working hours and non-working hours. This might explain that work-time in developing economies is less significantly correlated with environmental impacts than in their ‘developed’ counterpart » (p. 233). En outre, parmi les variables explicatives, le pourcentage de l’industrie des services dans le PIB présente systématiquement une corrélation négative avec l’impact environnemental, démontrant que plus une économie est orientée vers les services, plus cela représente un avantage du point de vue environnemental. Elles soulignent donc que le lien mis en évidence par leur étude n’est pas systématique : « Moreover, this research may frustrate the environmental motivation of WTR policies, i.e. less working hours could contribute to reducing environmental impacts while maintaining and improving levels of well-being. As a consequence, working time policy tools used in pursuing environmental sustainability should be

⁸ WTR est l’acronyme de *Working time reduction*.

carefully analyzed and adjusted accordingly » (p. 234). Il faut donc prêter attention à d'autres facteurs en parallèle, tels que l'intensité en capital de la production, qui ferait diminuer le travail sans pour autant diminuer l'impact environnemental.

2.2 Les études micro

Devetter et Rousseau (2011) se basent sur l'enquête budget des familles de 2001 en France afin d'établir les liens entre les heures travaillées, le salaire et la consommation, et son impact sur l'environnement. Il·elle définissent trois groupes de ménage en termes d'heures de travail. A partir de l'enquête, il·elle montrent que le groupe travaillant le plus d'heures (plus de 80h par semaine à deux) a une consommation plus importante que les deux autres, notamment dans les biens à forte élasticité (ce que les auteurs appellent le *wealth effect*). Quant à la diminution du temps à disposition, les auteurs font l'hypothèse d'une potentielle « intensification matérielle de la consommation » (p. 341) dans le but de maintenir des activités génératrices de bien-être. D'une part, la théorie économique prédit une consommation intensive en biens pour compenser la rareté du temps disponible. D'autre part, une explication socioéconomique peut être ajoutée : la consommation est un espace d'influence sociale et de rationalités diverses, et positionne les individus dans la société⁹. Ceci peut expliquer une consommation intensive dans les loisirs ou le logement, servant de marqueur social d'autant plus que « the decline of free time prevents many activities important for the affirmation of a social status. (...) It is obviously a sensitive issue to provide proof for this hypothesis, but this logic is illustrated by the weight of housing expenses and the structure of spending for leisure time. Less leisure time implies that they have to be more socially visible » (p. 343). Les résultats des corrélations montrent un lien positif entre les heures de travail et les dépenses pour le logement (la taille, les dépenses énergétiques, les équipements à disposition et le personnel de ménage). Ce n'est pas uniquement l'efficacité qui est recherchée, l'affirmation du statut social justifie aussi certaines dépenses, rappelant une étude sur les ménages aisés genevois et leur possession de nombreux appareils électroménagers (Sahakian, 2018). Par ailleurs, les ménages avec de longues heures de travail consomment plus de repas en extérieur et

⁹ L'économiste Fred Hirsch a développé la notion de biens positionnels dans son ouvrage « The social limits to growth » (1976) pour expliquer ce type de consommation. Il distingue donc entre les biens servant à se démarquer et à signifier l'appartenance sociale de ceux qui ont une utilité en soi.

se déplacent moins en transports publics, conduisant à un plus grand impact environnemental. Devetter et Rousseau (2011) concluent que les longues heures de travail produisent des externalités sur la santé, l'environnement et la cohésion sociale qui justifient plus de régulation qu'actuellement pour en limiter les effets : « not only does individual arbitration not take account of social costs, but this very arbitration can appear skewed because of the number of interdependence mechanisms that exist between individual choices; or, the interdependence of choice prevents decisions in favour of working time reduction or of sustainable lifestyles » (p. 350). Les mécanismes en question sont le temps de travail des proches et des collègues, et la pression consumériste induite par la consommation positionnelle.

Nässén et Larsson (2015) analysent comment la réduction du temps de travail affecte les émissions de gaz à effet de serre et la consommation énergétique des ménages dans le cas suédois. Ils proposent un schéma simple mais efficace pour illustrer leur raisonnement :

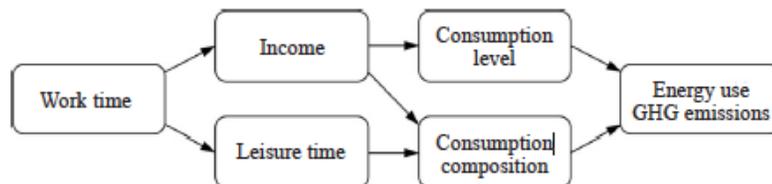


Fig. 1 « Model of links between working time, consumption, energy use, and greenhouse gas (GHG) emissions. Arrows should be read as ‘affects’ » (p. 728).

Les chercheurs utilisent comme données le *Swedish Household Budget Survey* pour analyser l'effet du changement de salaire. Pour ce qui est de l'effet du temps libre, c'est le *Swedish Time Use Survey* qui est utilisé pour le modèle de régression. Les résultats des régressions pour l'effet du salaire laissent apparaître que les émissions baisseraient de 0,82% et la consommation énergétique de 0,8% avec une réduction de 1% du temps de travail. Pour l'effet du temps, les émissions augmenteraient de 0,02% et la consommation énergétique de 0,06%. En additionnant les deux effets, on obtient l'effet total : -0,74% pour l'énergie, et - 0,8% pour les émissions. Ainsi, les activités entreprises en raison du changement de temps à disposition ne menacent pas les gains sur le plan environnemental de l'effet salaire. Des scénarios comparatifs à l'horizon 2040 sont également esquissés. Dans le premier scénario, le statut quo est maintenu (40 heures de travail par

semaine), ce qui entraîne une augmentation de la consommation de 78% et de l'utilisation énergétique de 25%. Dans le deuxième scénario, on passe à 30h, avec un développement technologique légèrement ralenti, et une partie du chômage absorbé par la réduction des heures de travail, bien que ces effets soient très incertains. Dans ce cas, les prédictions sont de l'ordre de 45% d'augmentation pour la consommation, et de 9% pour l'énergie utilisée. Même si de nombreuses questions d'implémentations restent à étudier, les chercheurs avancent qu'il s'agit d'une solution viable et complémentaire au développement des technologies vertes.

2.3 Autres études

Antal et al. (2021) se sont lancés dans une revue systématique des études précitées et bien d'autres, afin de décortiquer les méthodes et les résultats obtenus. Ils·elles émettent des réserves sur les conclusions tirées tant au niveau micro que macro : « More generally, the smaller the studied system, the more impacts will occur beyond its boundaries. This is an important limitation for all household-level studies. On the other hand, the larger the studied system, the more impacts not related to Δ WT can be expected to influence the ENV indicator »¹⁰ (p. 4). Pour les études macro, une des critiques concerne le problème des variables non observées. Même si des variables de contrôle sont utilisées, il reste encore beaucoup d'effets macroéconomiques probables qui sont mis à l'écart du raisonnement, alors que les dynamiques de production et de consommation sont intrinsèquement liées. Par ailleurs, les études longitudinales peuvent être biaisées par des « *structural breaks* » (p. 10), des tournants ou des crises historiques qui indépendamment du temps de travail, auraient eu une influence sur les variables étudiées. Les auteurs·trices recommandent des études de cas longitudinales par pays, pour tenir compte de ces subtilités. Aussi, les récoltes de données sur les heures de travail n'étant pas uniforme selon les pays, cela évite les problèmes de comparabilité. Pour les études au niveau des ménages, Antal et al. (2021) suggèrent que les données sur l'utilisation du temps et la consommation proviennent des mêmes ménages, et non pas d'enquêtes dissociées. Ils·elles soulignent également que l'effet salaire n'est pas le seul à agir sur la consommation : les ménages peuvent disposer de capitaux ou bénéficier de transferts. Une dernière remarque importante concerne le type de réduction du temps de travail dont il est question :

¹⁰ Δ WT veut dire une variation du temps de travail, et *ENV indicator* veut dire indicateur environnemental.

est-ce que cela touche un secteur, une certaine population, une période de vie, la durée de la semaine ou encore de la journée. En effet, toutes les réductions des heures travaillées n'auront pas le même effet sur l'environnement, d'où l'importance de réfléchir aux modalités compatibles avec les objectifs visés. Selon Antal et al. (2021) les recherches actuelles ne sont pas encore assez convaincantes, et prouver la relation en soi entre travail et environnement n'est pas le seul aspect important. Mais comprendre les conditions sociétales (urbanisme, normes sociales, etc.) qui la sous-tendent peut contribuer à orienter ces propositions dans la direction escomptée.

Enfin, une étude qualitative de Hanbury, Bader et Moser (2019) cherche à comprendre si la réduction volontaire du temps de travail chez des employé·es en Suisse a entraîné une réduction de leur empreinte environnementale. L'idée est de mieux saisir ce qui se produit au niveau intra-individuel, et comment les différents effets (salaire, temps à disposition et valeurs) interagissent entre eux pour favoriser un style de vie moins consommateur de ressources. Le constat principal est que les raisons derrière la diminution du temps de travail influencent beaucoup le style de vie par la suite : ainsi, si les personnes le font pour s'adonner à des activités telles que la formation continue, ou l'éducation de leurs enfants, elles disposent de moins de temps et de moyens pour des activités à forte empreinte environnementale. En revanche, les individus qui souhaitent avoir plus de temps libre pour les loisirs risquent d'augmenter leur empreinte (notamment en termes de mobilité), un effet rebond permis par le temps libéré lorsque le salaire n'est pas trop affecté. Enfin, les chercheurs·euses constatent aussi que la diminution du temps de travail permet de réduire le « *value action gap* » (p. 12), c'est-à-dire l'écart entre les valeurs et les moyens mis en œuvre pour les incarner au quotidien. Cela peut se révéler positif pour l'environnement lorsque les personnes se sentent concernées par ces questions, mais ce n'était pas forcément le cas des personnes interrogées dans leur étude.

2.4 Synthèse

Alors que la première étude élaborée par Schor (2005) servait à ouvrir le débat sur le lien entre le temps de travail et l'environnement, les études qui ont suivi ont pris l'exercice au sérieux en complexifiant les méthodologies employées. En somme, il est difficile de faire émerger une relation définitive, au vu du nombre de variables qui entrent en jeu et des différences institutionnelles entre

les pays analysés. C'est surtout le paramètre de la richesse qui apparaît décisif pour confirmer l'hypothèse d'un lien entre la réduction du temps de travail et de potentiels effets bénéfiques pour l'environnement (Pullinger, 2014). Cependant, ces études permettent d'amener une réflexion empirique autour des éléments qui influencent la relation dans un sens plutôt qu'un autre. Elles critiquent aussi le fait de se concentrer uniquement sur l'efficacité technologique pour régler la question environnementale, tandis que d'autres stratégies pourraient s'avérer complémentaires (Antal, 2018 ; Hayden et Shandra, 2009).

3. Concilier la réduction du temps de travail, le bien-être et l'écologie

La littérature présentée jusqu'ici témoigne de la complexité de l'enjeu d'une réduction du temps de travail (ci-après RTT). En effet, des changements vastes seraient nécessaires pour que cela favorise à la fois le bien-être des individus et les objectifs environnementaux. Cette partie a pour but d'explorer les considérations théoriques à ce sujet, et les propositions amenées par les chercheurs pour rendre une telle politique viable.

Dans un plaidoyer pour la réduction des heures de travail, le *think tank* britannique Autonomy dresse un constat des problèmes auxquels est confronté le marché du travail au Royaume-Uni : inégalités de revenu et de genre, polarisation des jobs, robotisation, déclin de la capacité de négociation des travailleurs et précarité de certains emplois. Bien qu'il s'agisse d'un cas précis, les analyses peuvent être mises en perspective dans d'autres économies avancées. Face à cela, les auteurs·trices invitent à repenser le travail et revendiquent « d'établir le temps comme un site de contestation politique » (Stronge et al., 2019, p. 11). Dans leur argumentaire, travailler moins pourrait libérer du temps permettant ainsi de se consacrer à des modes de vie moins intenses en ressources et de changer les choix de consommation : dans la mobilité (les trajets pour aller au travail notamment), l'alimentation et dans les activités durant le temps libre. Cette hypothèse fait écho aux recherches de Devetter et Rousseau (2011) et de Jalas (2002) sur l'intensité de la consommation lorsqu'on dispose d'un temps très limité. L'intérêt d'une réduction du temps de travail réside aussi dans la possibilité de changer les normes culturelles matérialistes, et de remettre en avant des activités compatibles avec les limites planétaires et générant du bien-être. Les activités consommant peu de ressources ont un potentiel pour satisfaire le bien-être des individus. Selon

Kasser (2017), les valeurs extrinsèques (matérialisme, statut social, etc.) sont souvent liées à des activités consommant plus de ressources. Elles favorisent moins le bien-être que les valeurs intrinsèques (relation aux autres, développement personnel), qui peuvent être satisfaites par des activités consommant moins de ressources.

Au-delà des arguments avancés, l'implémentation d'une RTT soulève des questions pratiques, qui nécessiteraient un autre travail pour être évoquées de manière exhaustive. Un thème récurrent est celui des conséquences que cela peut engendrer sur la productivité et l'emploi. Kallis et al. (2013) soulignent qu'une RTT peut répondre à des objectifs sociaux si elle se traduit par un partage du travail (*work-sharing*), aboutissant à moins de chômage. En période de crise en particulier, cela peut s'avérer utile pour contribuer à une réduction des inégalités face à l'emploi, en complément d'autres mécanismes de redistribution (Zwickl et al., 2016). En même temps, l'argument d'un maintien voire d'une amélioration de la productivité sur un temps réduit est souvent avancé pour justifier le bien-fondé d'une RTT (Stronge et al., 2019). Divers scénarios sont possibles en termes de distribution du travail et de productivité. Mais il est certain que si les rythmes de production et de consommation restent identiques, la cible environnementale est manquée.

Un autre questionnement important renvoie à la justice sociale et aux inégalités. En effet, la RTT ne doit pas être un luxe que seules les personnes avec des qualifications et des salaires élevés peuvent se permettre. D'où l'importance de reconnaître que les choix personnels ne pourront supplanter une vraie politique publique à terme : « If a shorter working week is only possible for a small proportion of people then there is a risk of a 'new dualism' emerging between those who can afford time-autonomy and those who cannot » (Stronge et al., 2019, p.13). Dans les études quantitatives précitées sur la relation entre les heures de travail et la dégradation environnementale, le salaire diminue proportionnellement aux heures de travail. En réalité, une diminution du salaire pourrait se révéler problématique pour certaines catégories de population. Cette préoccupation est présente chez Kallis et al. (2013), qui insistent sur le fait que « social and environmental sustainability require sustainable earning capacity for poor and middle-class people. The assumption in earlier environmental writings that workers already consume too much becomes increasingly problematic under conditions of crisis when a sizeable and increasing minority does not consume enough essential goods » (p. 1547). La RTT est envisagée dans une perspective de

justice sociale comme un mécanisme temporaire de redistribution du capital (en travaillant moins pour le même salaire), et non pas comme un moyen de réduire le pouvoir d'achat des citoyen·nes.

En ce qui concerne l'égalité de genre, nous avons vu précédemment que le travail domestique reste encore largement réalisé par les femmes, résultant souvent en une double journée. L'arbitrage se fait entre le revenu et le temps à consacrer au travail familial, et crée une inégalité par rapport aux hommes sur le marché du travail. La progression dans la carrière des femmes peut être affectée, pour celles qui choisissent de travailler à temps partiel. Mais l'économie du pays l'est aussi, puisque des compétences ne sont pas utilisées à leur juste valeur : « A shorter working week would potentially make employment more accessible, encouraging the creation of more jobs for people (in particular women) who might otherwise have to work part-time or not at all as a result of their caring responsibilities » (Stronge et al., 2019, p. 55).

Dengler et Strunk (2018) contribuent au débat avec une réflexion féministe sur la synergie possible entre une RTT (sous forme de *work-sharing*) et les retombées positives pour l'environnement et l'égalité de genre. Contrairement au rapport d'Autonomy qui évite de se positionner clairement sur le thème de la croissance, les autrices critiquent l'accent mis sur une économie monétarisée au détriment du travail domestique et des ressources naturelles. Elles argumentent que la proposition du mouvement décroissant est mieux à-même de réencastrier l'économie dans la nature et la société. Le temps de travail réduit n'est pas une solution miracle, mais une voie possible dans le cadre d'un changement culturel plus important, pour redonner de l'espace à la nature et aux femmes dans le système.

Pullinger (2014) s'intéresse justement aux conditions qui rendraient la RTT bénéfique tant du point de vue du développement humain que des enjeux environnementaux. En se basant sur des expériences en Belgique et en Hollande et sur ses réflexions théoriques, il propose l'idée de « *green life course approach* » (p. 16), comme cadre pour une politique de RTT. Selon lui, cette politique doit tenter de satisfaire les objectifs des différents acteurs en jeu (les individus, les besoins des différents secteurs de l'économie, et ceux de l'État), et permettre plus de flexibilité dans l'emploi tout au long du parcours de vie. L'idée étant de réduire sur le plan collectif la quantité d'heures travaillées, tout en prenant en considération la particularité des situations individuelles. Le tableau

ci-dessous synthétise ses propositions. On peut notamment souligner la variété des RTT proposées, et le fait qu'elles doivent s'accompagner d'instruments financiers adaptés pour soutenir ces choix. Aussi, la protection de l'emploi et les services mis à disposition des individus comptent pour permettre de réaliser les aspirations individuelles. Finalement, Pullinger (2014) met l'accent sur une revalorisation d'activités bénéfiques pour l'environnement et le bien-être. Cela passe par un rôle actif de l'État pour fournir les structures compatibles avec ces activités, et permettre une réorientation des valeurs et des pratiques qui soient compatibles avec les objectifs de durabilité. Un parallèle peut être fait avec le projet de « bâtir la civilisation du temps libéré »¹¹ du philosophe André Gorz, qui plaidait pour une émancipation de la centralité du travail et une revalorisation des activités autodéterminées.

En résumé, la littérature autour de la RTT insiste sur les avantages multiples d'une telle mesure. Premièrement, cela pourrait favoriser un mode de vie compatible avec les ressources planétaires, par une réorientation des valeurs et par une utilisation moins intensive du temps à disposition. Ensuite, dans une période en pleine mutation du marché de l'emploi et secouée par des crises, le travail pourrait être redistribué pour limiter les situations de chômage de longue durée. Cependant, les questions de justice sociale doivent être gardées à l'esprit, car le partage du travail ne doit pas appauvrir les classes sociales défavorisées, et donc exacerber les inégalités. Finalement, les auteurs·trices considèrent qu'il y a un vrai potentiel de réduction des inégalités de genre, puisque toutes les femmes n'ont pas la possibilité de suivre une carrière linéaire selon le modèle du temps plein actuel, en parallèle de leurs obligations familiales. La valorisation de la RTT auprès des hommes permettrait par ailleurs de favoriser leur implication dans le travail domestique, une étape nécessaire pour faire avancer la révolution de genre. Le modèle proposé par Pullinger (2014) synthétise une bonne partie de ces arguments et leur possible implémentation.

¹¹ Le Monde diplomatique, 1993, Bâtir la civilisation du temps libéré.
<https://www.monde-diplomatique.fr/1993/03/GORZ/45105>

Table 1
A green life course approach to the design of working time reduction policies.

Policy goals

- To balance and support, via substantial average levels of working time reduction in the population:
 - government economic, environmental and social policy goals;
 - the labour needs of different employment sectors;
 - individual wellbeing and preferences; and
 - particular uses of leisure time.

Policy instruments

Rights and support:

- Provide individuals high levels of freedom to control their own time:
 - Time rights to alter working patterns at different scales: hours per week, days per year, periods of career break, retirement age, etc.
 - Protection against impacts on future employability and career of reducing working time (job and employment security).
 - Financial facilities: periods in paid work and of receipt of income partially decoupled, via saving and borrowing facilities – workers can take a career break and fund it either by saving in advance or through taking a loan and paying it back later.
 - Other services in kind (e.g. childcare services) to facilitate desired patterns of work.

Encouragement to reduce working hours and take career breaks:

- Financial incentives (e.g. benefit payments for shorter working hours, higher income taxes on longer working hours and overtime).
- Levels of time rights and incentives increased for periods outside of paid work which are:
 - Used for socially valuable or accepted reasons (e.g. childcare, retirement, lifelong learning, community participation, volunteering, personal and spiritual development).
 - Environmentally beneficial (either directly via reduced earnings and consumption, and/or indirectly via use of leisure time in environmental projects).
- Increased provision of structured activities outside of paid work which improve wellbeing and the environment, including mindfulness training, volunteering opportunities, community engagement, and creative and other activities.
- Information campaigns to influence cultural and individual values, norms, practices, habits, behaviours and knowledge regarding the role of paid work, consumption and non-paid uses of time for the achievement of high levels of wellbeing.

Targeting and equity

- Encouragement of working time and income reduction amongst high income households, to reduce environmental impacts and income inequality.
- Increased financial support for those on low incomes who would otherwise not be able to afford to reduce working time.

Fig. 2. Proposition de *green life course approach* de Pullinger (2014)

Problématique et question de recherche

Dans la revue de la littérature, nous avons abordé plusieurs perspectives, au croisement entre les questions de travail, de bien-être et d'écologie. Cette partie avait pour but d'amener une compréhension pluridisciplinaire de l'enjeu d'une RTT, en considérant des facteurs au niveau micro et macro. Sous certaines conditions, les bénéfices d'une RTT seraient multiples et pourraient contribuer à résoudre l'impasse écologique à laquelle les sociétés riches se trouvent confrontées tout en préservant le bien-être des individus. Cependant, à quelques exceptions près, nous avons vu dans la revue de la littérature que le bien-être reste actuellement fortement associé au travail à temps plein dans les sociétés riches. Des changements sociétaux semblent donc nécessaires, tant du point de vue méso (entreprises) que macro (système de sécurité sociale, financement des retraites) en passant par les normes sociales (égalité de genre, valeurs). Pour beaucoup d'auteurs·trices, cela passe par une remise en question voire un renversement complet de la logique économique dominante, axée sur la croissance.

Ce travail se focalisera sur le bien-être des individus, et sur les conditions sociétales qui permettraient de le favoriser en cas de RTT. Bien qu'on puisse conceptuellement différencier la RTT en tant qu'objectif structurel du temps partiel comme relevant d'un choix individuel (Kallis, 2013), nous avons décidé d'utiliser indistinctement les deux termes pour la partie empirique de ce travail. D'une part, cela suit la logique de Pullinger (2014) dont la proposition est non seulement un objectif global de RTT, mais aussi des temps réduits « à la carte », selon les aspirations individuelles. D'autre part, cela permet de ne pas figer la proposition, et de laisser libre cours aux représentations et aux conditions qui auraient du sens pour les individus interrogés. Notre objectif est également de créer un pont entre des propositions souvent très théoriques, et le vécu concret des gens. Notre démarche est caractérisée par une ambition de complémentarité, et une volonté d'enrichir le débat. La question qui sous-tend le travail est la suivante :

Quels sont les changements sociétaux qui inciteraient à passer au temps partiel à Genève, où le travail à plein temps constitue actuellement une plus-value importante pour le bien-être de nombreux individus ?

Il s'agira dans un premier temps de comprendre, pour des personnes travaillant à plein temps, comment cela contribue à leur bien-être à long terme. Ensuite, nous chercherons à identifier les conditions propices à maintenir voire à améliorer leur bien-être en imaginant un temps de travail réduit, en fonction aussi du genre et de la position sociale.

Cadre théorique

Dans cette partie, nous présenterons les éléments théoriques relatifs au bien-être qui nous permettront par la suite de construire puis d'appréhender les résultats empiriques. Nous commencerons par distinguer entre deux courants dominants, le bien-être hédonique et eudémonique, qui offrent une définition contrastée du bien-être. Ensuite, nous aborderons les théories sur les besoins humains développées à partir de la vision eudémonique du bien-être. La question des attentes sociales (notamment par rapport au travail payé) sera aussi incluse dans ce cadre théorique. Finalement, dans l'idée de considérer le bien-être sur le long terme, nous exposerons la perspective du parcours de vie.

1. Distinction entre bien-être hédonique et eudémonique

Le bien-être hédonique renvoie à la satisfaction de vie, ou à ce qu'on nomme en général le bonheur. Il est donc lié aux affects et aux émotions. Dans cette perspective, le bien-être découle d'une maximisation du plaisir et des émotions positives, et d'une présence moindre des émotions négatives. Les recherches dans le champ de la psychologie qui s'appuient sur une conception hédonique du bien-être utilisent en grande majorité les outils de mesure du bien-être subjectif suivants : « Subjective Wellbeing consists of three components : life satisfaction, the presence of positive mood, and the absence of negative mood, together often summarized as happiness » (Ryan et Deci, 2001, p.144). Parmi les auteurs·trices influent·es dans ce domaine, on peut citer notamment Diener, Seligman, ou encore Layard. Le World Happiness Report¹² offre un aperçu du bien-être hédonique dans le monde entier (Brand-Correa et Steinberger, 2017).

Si le bien-être hédonique se concentre sur le résultat, c'est-à-dire les affects des individus, il est agnostique quant aux moyens d'atteindre ce résultat : « Prescriptions based on maximizing pleasure are too often associated with dead-end routes to wellness such as selfishness, materialism, objectified sexuality, and ecological destructiveness, thus demonstrating how easily a map derived from hedonic thinking can mislead » (Ryan, Huta et Deci, 2008, p. 141). Certain·es sociologues sont très critiques de la perspective hédonique du bien-être, qu'ils·elles dénoncent comme une

¹² Voir <https://worldhappiness.report>

injonction faisant reposer en grande partie sur l'individu la responsabilité de sa propre vie (Cabanas et Illouz, 2018). Une telle perspective ultra-individualisante a justement des effets négatifs pour le bien-être, puisque cela peut engendrer du stress, de la culpabilité, voire une fatigue d'être soi. De plus, en se concentrant sur les affects et sur l'expérience subjective de chacun·e, on évite de questionner les conditions sociales sous-jacentes au vécu individuel et les inégalités sociales. Chacun·e est responsable de son propre épanouissement : on peut y voir un glissement de la logique néolibérale qui se traduit en entrepreneuriat de soi. Autrement dit, la poursuite du bien-être consiste à devenir la meilleure version de soi et maître de ses émotions, indépendamment des conditions objectives, ce qui est à la fois illusoire et contre-productif (Cabanas et Illouz, 2018). Par ailleurs, la vision hédonique du bien-être est compatible avec la théorie économique néoclassique, qui considère les individus comme étant les mieux placés pour définir leurs préférences et maximiser leur bien-être via la consommation (Jackson, 2005 ; Guillen-Royo et Wilhite, 2015).

La manière dont on choisit de définir le bien-être comporte donc une dimension éminemment politique : « Numerous authors have pointed out that a focus on hedonic happiness is by no means culturally neutral; it is both presupposed by and a reflection of individualistic, market-based economics » (Ryan, Huta et Deci, 2008, p. 142). Ce choix influence les politiques publiques mises en place pour favoriser le bien-être : en effet, une approche hédonique favorisera plutôt des interventions au niveau individuel¹³, au risque de laisser de côté les aspects structurels qui créent les conditions favorables au bien-être (Lamb et Steinberger, 2017).

Plusieurs biais de la perspective hédonique méritent d'être soulignés, car ils peuvent se révéler problématiques lorsqu'on s'inscrit dans une approche prescriptive. Tout d'abord, le bien-être hédonique varie plus fortement suite à une dégradation qu'à une amélioration de situation, une idée exprimée par le concept de « *loss aversion* » (Büchs et Koch, 2019, p. 157). Les individus réagissent donc plus fortement à des pertes qu'à des gains. Ensuite, le bien-être hédonique est soumis au mécanisme dit des préférences adaptatives : dans une situation de privation, les préférences sont revues à la baisse pour maintenir un niveau de bien-être acceptable. Le problème des préférences adaptatives réside dans le fait que des individus peuvent témoigner d'un bien-être subjectif correct voire élevé, alors même qu'ils ne disposent pas des conditions minimales pour

¹³ Par exemple *help line*, méditation *mindfulness*, etc.

assurer leur bien-être objectif (Büchs et Koch, 2019). Cependant ce problème serait limité d'après la théorie des besoins humains que nous verrons plus bas : lorsque les besoins de base ne sont pas satisfaits, il ne serait en fait pas possible d'avoir des affects positifs. Cependant ce biais constitue un réel problème dans l'autre sens : les préférences peuvent être tirées vers le haut, normalisant des styles de vie et de consommation déconnectés de ce qui participe fondamentalement au bien-être, avec des effets néfastes pour l'environnement. Les auteurs nomment cet effet d'adaptation à des standards de vie élevés le « *hedonic treadmill* » (Büchs et Koch, 2017, p. 69). Finalement, il peut y avoir des biais culturels dans la manière d'exprimer la satisfaction de vie. Sur ce dernier point, Gough relève que « national values of individualism are correlated with reported wellbeing, so that cultures evoking a 'modesty bias', as in some countries of East Asia, report lower well-being scores » (Gough, 2015, p. 1195).

La seconde perspective est celle du bien-être eudémonique, dont l'origine remonte au philosophe grec Aristote, dans son ouvrage *Ethique à Nicomaque* : « [he] considered hedonic happiness to be a vulgar ideal, making humans slavish followers of desires. He posited, instead, that true happiness is found in the expression of virtue—that is, in doing what is worth doing » (Ryan et Deci, 2001, p.145). L'*eudemonia* s'intéresse à l'épanouissement humain, au sens de la vie (c'est-à-dire aux objectifs de vie qui sont à la fois socialement valorisés et propres à chacun·e), et met l'accent sur ce qui caractérise (socialement et pour chacun·e) une vie bonne, au-delà de ce que cela implique en termes d'affects : « [it] is thus not conceived of as a mental state, a positive feeling, or a cognitive appraisal of satisfaction, but rather as a way of living » (Ryan, Huta et Deci, 2008 p. 143). Ainsi, cette perspective n'équivaut pas à la vision hédonique, dans le sens où s'écarter des plaisirs peut être une nécessité temporaire qui contribue à un objectif d'épanouissement sur la durée. Les deux perspectives ne sont toutefois pas en opposition, puisque mener une vie riche de sens contribue au bien-être hédonique, et cela de manière durable. Par contre, le bien-être hédonique peut être satisfait par un mode de vie qui ne correspond pas à la conception eudémonique de la vie bonne (Ryan et Deci, 2001). La perspective eudémonique est donc plus adaptée pour réfléchir au croisement des questions de bien-être et de durabilité. D'une part, parce qu'elle tient compte des conditions de vie concrètes des individus, nécessaire à la réalisation de leurs objectifs. D'autre part, parce qu'elle est compatible avec la notion de limites dans la consommation (Lamb et Steinberger, 2017).

À partir de la vision eudémonique du bien-être, les chercheurs en psychologie Ryan et Deci ont développé la théorie de l'autodétermination (ci-après TAD). Celle-ci se penche sur la motivation humaine (le "sens de la vie") et sur les contextes favorisant une motivation propice au bien-être. En effet, ce seraient les activités poursuivies avec une motivation dite "autonome" (c'est-à-dire une internalisation et appropriation si profonde des attentes sociales qu'elles en deviennent personnelles) qui conduiraient au bien-être, contrairement à celles dont la motivation est dite "extrinsèque" (Ryan et Deci, 2000). La TAD part du postulat que l'humain est naturellement curieux et motivé, et que les enfants ont une motivation autonome au départ. Ce sont les contextes qui influencent les types de motivation, autonome ou non¹⁴ (Deci et Ryan, 2008). Pour susciter une motivation autonome (autrement dit l'appropriation des attentes sociales en tant qu'objectifs personnels), ces contextes doivent répondre à trois besoins psychologiques de base : le besoin d'autonomie, d'affiliation, et de compétence¹⁵. Les auteurs affirment l'universalité de ces besoins, présents dans toutes les cultures. Une satisfaction adéquate de ces besoins permet de se rapprocher d'une motivation autonome : les individus internalisent alors les opportunités, les contraintes et les attentes sociales en présence, pour forger des objectifs individuels. Le fait d'avancer vers ces objectifs permet ensuite de générer du bien-être eudémonique (et hédonique). Comme nous le verrons, l'idée de besoins universellement valables fait écho aux théories sur les besoins humains. La TAD souligne aussi l'importance de l'environnement immédiat dans lequel les individus se situent, et en particulier le rôle des normes et contraintes sociales qui doivent être intégrées en toute liberté et avec une marge d'adaptation par chacun·e, pour ensuite contribuer au bien-être des individus (Ryan et Deci, 2001).

¹⁴ Les auteurs établissent un continuum dans la motivation, et expliquent les différentes régulations possibles pour intérioriser les contraintes externes.

¹⁵ Le besoin d'autonomie renvoie au fait « d'agir en exerçant sa volonté et son libre choix » (Deci et Ryan, 2008, p. 26). Le besoin d'affiliation renvoie au sentiment d'appartenance et au fait de se sentir connecté aux autres. Et finalement, le besoin de compétence renvoie au sentiment d'efficacité dans les activités entreprises.

2. Théories sur les besoins humains

La perspective eudémonique du bien-être des psychologues reste centrée sur les individus ; les théories sur les besoins humains, développées par Doyal & Gough (1991) et Max-Neef (1991) font le lien avec les contextes et les politiques publiques. Elles ont en commun de définir des besoins de base qui sont objectifs et universels, contrairement aux préférences qui sont subjectives et personnelles. Les besoins sont finis, en opposition aux préférences qui n'ont pas de limites et « the implied goal is sufficientarian : to bring all individuals up to such a threshold » (Gough, 2015, p. 1202). Cette distinction permet de tracer une limite entre les désirs (insatiables) et les besoins (satiés) et donc d'appréhender des questions d'équité intra et intergénérationnelles dans la répartition des ressources (Gough, 2015). Une approche par les besoins humains permet de réfléchir à des modes de vie et de consommation qui soient compatibles avec les limites environnementales, et de prévenir leur intensification (Brand-Correa, et al. 2020).

La notion de minimum est donc primordiale ici, puisqu'on cherche à satisfaire les besoins tout en réfléchissant au seuil optimal de ressources à utiliser. Et ils ne sont pas substituables, ce qui veut dire que chaque besoin de base doit être comblé : il n'est pas utile d'avoir un besoin comblé en abondance si un autre ne l'est pas. Par ailleurs, les besoins ne sont pas seulement matériels, et incluent les besoins psychologiques de base rappelant directement ceux définis par les chercheurs en psychologie de la motivation (autonomie, compétence, affiliation) (Gough, 2015). Un point commun important entre les théories de Max-Neef (1991) et de Doyal & Gough (1991) est qu'elles tiennent compte des différents contextes historiques, culturels et sociaux. En effet, elles différencient entre les besoins qui sont universels, et les moyens pour les satisfaire qui dépendent de la société en question. Le concept de satisfacteurs de besoins (*satisfier* en anglais) permet cette différenciation (Büchs et Koch, 2017).

Doyal et Gough organisent les besoins de manière hiérarchique et distinguent différents niveaux (voir annexe) : tout d'abord, un but universel, une « minimally impaired social participation » (Gough, 2015, p. 1196) ; ensuite, les besoins de base qui sont la santé physique et l'autonomie (au sens de la motivation autonome de Ryan et Deci) ; puis des besoins intermédiaires qui renvoient à des exemples concrets et suffisamment généraux de ce qui favorise la santé et l'autonomie. La liste

comprend onze catégories : « nutritional food and clean water, protective housing, non-hazardous living and work environments, safe birth control and child-bearing, appropriate health care, significant primary relationships, security in childhood, physical and economic security and appropriate education » (Gough, 2015, p. 1202). Finalement, le dernier niveau est celui des conditions pré-sociétales, qui comprend la « production, reproduction, cultural transmission and political authority » (Gough, 2015, p. 1204).

La notion de besoins confère des droits et engage une obligation morale autant envers les générations actuelles que futures, ce qui nécessite une prise en compte de la finitude des ressources environnementales. L'application de ce cadre demande un examen attentif de la manière dont les institutions actuelles fonctionnent pour répondre aux besoins, afin d'envisager des solutions futures qui soient durables et équitables : « For well-being to be sustained over time, a rich nexus of qualitatively different, incommensurable institutions must be passed on to future generations » (Gough, 2015, p. 1205). Loin de vouloir imposer une vision élitiste ou paternaliste, la théorie de Doyal et Gough préconise une implication des citoyen·nes dans la réflexion autour des satisfacteurs de besoins afin de formuler des politiques publiques. En effet, une stratégie duale permet de rassembler « the codified knowledge of experts and the experiential knowledge of those whose basic needs and daily life world are under consideration » (Gough, 2015, p. 1201) et offre un espace de délibération dans les contextes locaux. L'enjeu est d'autant plus important s'il s'agit de définir des limites inférieures et supérieures à la satisfaction des besoins (Di Giulio et Fuchs, 2014)¹⁶.

L'économiste chilien Max-Neef développe sa théorie des besoins humains dans un contexte de crise en Amérique latine et cherche à offrir une autre voie de développement pour le continent. Il émet ainsi une critique des critères économiques standards pour juger de l'état d'avancement d'une société. Il défend une autre vision pour définir l'épanouissement et la qualité de vie des gens. Sa méthode de *Human Scale Development* (ci-après HSD) permet d'amorcer une réflexion collective sur les problèmes et les solutions dans la satisfaction des besoins et donc de penser de façon participative avec les groupes concernés (Max-Neef, 1991). Il propose de parler de pauvretés au pluriel, en élargissant le concept au-delà de la définition en termes monétaires, qu'il considère

¹⁶ Di Giulio et Fuchs (2014) ont proposé le concept de « couloirs de consommation », dont le but est justement de définir des limites de consommation inférieures et supérieures qui puissent satisfaire les besoins de tous·tes, sans compromettre les besoins futurs.

limitée : « any fundamental human need that is not adequately satisfied reveals a human poverty » (Max-Neef, 1991, p. 18). Dans cette logique, chaque société connaît forcément de la pauvreté dans un des besoins de base, même celles qui sont matériellement riches.

Max-Neef choisit de représenter les besoins et les satisfacteurs par une matrice. Contrairement à la théorie de Doyal et Gough, il n'y a pas de hiérarchie entre les besoins, hormis pour la subsistance. Sur l'axe vertical, on trouve neuf besoins fondamentaux : la subsistance, la protection, l'affection, la compréhension, la participation, la création, le loisir, l'identité, la liberté. Ces besoins sont croisés avec l'axe horizontal qui contient des catégories existentielles : être, avoir, faire et interagir (Guillen-Royo, 2010). Les cases au croisement des deux axes représentent les satisfacteurs identifiés : « Satisfiers may include, among other things, forms of organization, political structures, social practices, subjective conditions, values and norms, spaces, contexts, modes, types of behavior and attitudes, all of which are in a permanent state of tension between consolidation and change » (Max-Neef, 1991, p. 25). Les biens économiques ne sont pas des satisfacteurs en soi, mais ils offrent la possibilité d'améliorer le pouvoir d'un satisfacteur. L'utilisation de biens pour satisfaire les besoins d'une société est historiquement et culturellement située, elle dépend aussi de la classe sociale. Max-Neef insiste sur le risque de glissement lorsque la production de biens ne sert plus seulement à satisfaire les besoins, mais devient une fin en soi : « This, in turn, leads to an alienated society engaged in a senseless productivity race. Life, then, is placed at the service of artifacts, rather than artifacts at the service of life. The question of the quality of life is overshadowed by our obsession to increase productivity » (Max-Neef, 1991, p. 25). Sa théorie s'inscrit donc dans la lignée des critiques sociales du consumérisme (Jackson, 2005). Aussi, les satisfacteurs ne doivent pas nuire à l'environnement sur le long terme, puisque cela compromettrait la satisfaction de futurs besoins et donc le bien-être (Guillen-Royo et Wilhite, 2015).

La méthode du HSD a pour but d'identifier et ensuite de modifier les satisfacteurs, selon leur type de contribution pour répondre aux besoins fondamentaux. Pour ce faire, les caractéristiques des satisfacteurs peuvent être regroupées en cinq catégories analytiques : les destructeurs, les pseudo-satisfacteurs, les inhibiteurs, les singuliers et les synergiques. Les destructeurs empêchent non seulement la satisfaction du besoin visé, mais également celle des autres besoins. Les pseudo-satisfacteurs procurent un sens de satisfaction factice, et peuvent se révéler inutiles à satisfaire le

besoin en question à moyen terme. Les inhibiteurs ont le défaut de trop satisfaire un besoin, au point de compromettre la satisfaction des autres. Les singuliers satisfont un besoin en particulier, et n'ont pas d'effet pas rapport aux autres. Finalement, « synergic satisfiers are those that by the way they satisfy a given need, stimulate and contribute to the simultaneous satisfaction of other needs » (Max-Neef, 1991, p. 36).

L'utilité de cette classification apparaît plus clairement dans la mise en pratique du HSD. Si possible, une cinquantaine de participant·es, divisé·es en sous-groupes, sont convié·es à un *workshop* sur deux jours. Une matrice des besoins avec des cases vides leurs est présentée. Dans un premier temps, ils·elles doivent remplir la grille en identifiant des satisfacteurs négatifs (destructeurs), autrement dit les problèmes qui limitent la satisfaction de leurs besoins dans le contexte donné. Dans un deuxième temps, la grille est à nouveau remplie, mais cette fois avec les satisfacteurs qui contribueraient de façon optimale à leurs besoins, et à réaliser leur idéal de société. Au final, une réflexion est amorcée sur les *bridging satisfiers* qui permettent de faire le pont entre la situation vécue et la situation désirée (Max-Neef, 1991).

Guillen-Royo (2010) a notamment appliqué cette méthode participative dans une ville catalane, pour comprendre les éléments qui aideraient les habitant·es à améliorer leur niveau de bien-être tout en changeant leur manière de consommer¹⁷. Le mémoire de master de Moynat (2020) se penche sur des questions similaires pour des individus qui mettent en pratique les idées du mouvement décroissant, c'est-à-dire ayant déjà volontairement réduit leur consommation. Dans les deux cas, la question de la réduction du temps de travail ressort comme un élément pivot, dans une logique de réappropriation du temps et de sortie du rythme frénétique de la vie contemporaine. Cependant, le travail de Moynat (2020) porte sur une population qui n'est pas représentative des valeurs dominantes, dans la mesure où les sujets interrogés accordent moins d'importance au capital économique et adoptent une posture critique vis-à-vis du système.

La grille de Max-Neef permet d'amorcer la discussion sur les besoins et les différents moyens de les satisfaire (dans notre cas le travail à temps plein et partiel). Elle présente l'avantage d'impliquer les individus concernés, et d'offrir une vision qualitative de ce qui participe au bien-être. De ce fait,

¹⁷ Pour réaliser le *well-being dividend*, consistant à découpler le bien-être de la consommation (Jackson, 2005).

elle semble mieux convenir comme méthode pour répondre à notre question de recherche que la théorie de Gough. L'adaptation de la méthodologie de Max-Neef à cette recherche sera présentée plus en aval dans la section dédiée aux méthodes.

3. Rôle des contextes culturel, institutionnel et structurel

La revue de la littérature a mis en lumière l'importance des contextes normatifs lorsqu'il est question de temps de travail et de bien-être, et l'influence sous-jacente des institutions et du marché dans ces choix et leurs conséquences. En particulier, une norme de travail à temps plein et des rôles genrés participent à la construction des attentes des individus (Gerold et Nocker, 2018). Le bien-être (selon les théories du bien-être eudémonique) est par ailleurs lié à l'atteinte par l'individu d'objectifs socialement partagés et à sa conformité aux rôles sociaux valorisés dans une société donnée ; la théorie stipule que l'internalisation des attentes sociales se fait de manière optimale lorsque l'individu a ses besoins d'autonomie, d'affiliation et de compétence satisfaits. Enfin, les théories des besoins humains, en proposant de distinguer les besoins individuels (universaux) des satisfacteurs (culturellement et socialement situés) rendent également parfaitement justice aux différents niveaux de la réalité sociale en jeu.

4. Parcours de vie et vulnérabilité

L'intégration des attentes sociales en tant qu'objectifs personnels, l'avancée vers ces objectifs, et le bien-être qui en découle dans le court terme peuvent cependant entrer en contradiction avec leur effet à long terme. Le concept de « *misleading norms* » a été développé par Widmer et Spini (2017) pour souligner ce type d'effets à long terme. Ce concept explique le décalage qui peut survenir entre les attentes sociales (dont la pression exercée par le réseau pour s'y conformer) et le bien-être du moment si on y adhère, et les réalités économique, sociale et institutionnelle dans lesquelles les individus sont insérés et qui se font jour sur le long terme. Seule une perspective de parcours de vie permet de révéler ce type d'effet. Les auteurs illustrent ceci avec le cas des femmes qui désinvestissent la sphère du travail (passent au temps partiel) pour s'occuper de leur famille, malgré un système social organisé autour du travail et des cotisations sociales qui y sont liées, ce qui prétérite leur bien-être sur le long-terme, en particulier en cas de séparation conjugale.

Un autre angle d'analyse, celui du parcours de vie, peut donc être utile pour appréhender la question des besoins de base et de leur satisfaction. De nature interdisciplinaire, la recherche sur le parcours de vie investit l'interaction entre les structures sociales et l'agentivité des individus, autrement dit « *people's movement through social space* » au fil de la vie (Levy et Bühlmann, 2016, p. 31). Au cours de leur existence, les individus participent à divers champs sociaux (le travail, la famille, l'école, etc.), où ils occupent une position hiérarchique et endossent un rôle, avec des devoirs et des obligations associés. Certains champs sont très liés entre eux, et influencent la possibilité de participation dans l'autre, notamment les champs de la vie professionnelle et familiale. La participation à des champs sociaux est multiple et changeante au cours de la vie (Levy et Bühlmann, 2016). L'approche du parcours de vie s'intéresse particulièrement aux périodes de transitions, c'est-à-dire aux passages d'un rôle (ou statut) dans un champ à un autre rôle (ou statut). Ces moments peuvent être de nature critique, car certains choix et circonstances peuvent laisser une marque de longue durée, voire conditionner la suite du parcours selon la marge de manœuvre à disposition (Pearlin, 2009). Aussi, « *life course transitions between fields are more consequential for persons' lives, social contacts, identities, and well-being than mere positional changes within field* » (Levy et Bühlmann, 2016, p. 32). Le repli sur la sphère domestique que présuppose la diminution du temps de travail payé est ainsi particulièrement significative, et cela d'autant plus si elle s'accompagne d'une diminution de l'ampleur du rôle et du statut.

En termes d'inégalités, ces transitions sont précisément les moments où se joue la reproduction sociale, à moins de faire preuve d'une très grande agentivité (Heckhausen et Buchmann, 2019). Les transitions normativement attendues n'ont pas d'effets négatifs durables dans la plupart des cas, puisqu'elles sont socialement souhaitées et préparées et que les individus ont pour la plupart accumulé suffisamment de ressources pour y faire face¹⁸. C'est le cas par exemple du passage des études au monde du travail. Un échec dans une transition normativement attendue par contre est lourde de conséquence pour l'individu qui doit travailler à consolider ses ressources et recommencer. D'autres transitions arrivent parfois involontairement, et occasionnent un stress et une diminution temporaire (ou plus durable) du bien-être. C'est le cas des décès, des divorces, ou

¹⁸ Les ressources en question sont de différentes natures, elles peuvent être psychologiques, physiques, relationnelles, économiques, ou de pouvoir.

de la perte involontaire d'un emploi. Dans certains cas, cela peut aboutir à une situation de vulnérabilité, où l'individu n'a plus les ressources multiples nécessaires, ou n'arrive pas à les reconstituer pour se rétablir de la situation. Le concept de vulnérabilité, inspiré par la sociologie du stress de Pearlin, peut être défini « as a weakening process and as a lack of resources in one or more life domains that, in specific contexts, exposes individuals or groups to (1) negative consequences related to sources of stress, (2) an inability to cope effectively with stressors, and (3) an inability to recover from stressors or to take advantage of opportunities by a given deadline » (Spini et al., 2017, p. 8).

Le risque de vulnérabilité augmenterait avec la déstandardisation croissante des parcours de vie à partir des années 1970, contrairement aux décennies d'après-guerre, où les séquences à suivre étaient relativement prédéfinies. Selon Kohli (2007), la standardisation était avant tout le résultat de la bureaucratisation et de la rationalisation croissante de la société, avec des institutions fortes définissant des âges appropriés. Le travail payé occupe une place centrale dans la tripartition des parcours de vie (éducation, emploi, retraite) (Levy et Bühlmann, 2016 ; Spini et al., 2017). Si une déstandardisation des séquences de vie, à laquelle l'adoption du travail à temps partiel participe, peut recouvrir des aspects positifs, les auteurs·trices remarquent ceci : « pluralization [does not necessarily result] in more real freedom, as the combination of growing uncertainty and the social norm of self-realization is a source of stress » (Spini et al., 2018, p. 8). Cette réflexion rejoint les critiques sociologiques de la centralité grandissante du bien-être dans nos sociétés contemporaines.

Cullati et al. (2018) avancent que le concept de ressources peut être complété par celui de réserves, pour expliquer ce qui favorise une récupération suite à des événements ou à des transitions difficiles. Alors que les ressources participent au fonctionnement quotidien, les réserves sont utiles lorsque les ressources ne suffisent plus : « When facing life adverse events, such as poor early life-course conditions, non-normative social transitions, or involuntary migration and health hazards, individuals are likely to use their reserves to overcome the events. Then, they should ideally regain their initial level of reserves to be prepared to face subsequent life adverse events » (Cullati et al. 2018, p. 554). L'accumulation de ressources permet de constituer différentes sortes de réserves, notamment à travers l'emploi, le réseau relationnel, et les autres rôles sociaux occupés au cours d'une vie. Bien que la capacité d'agentivité contribue à créer et à maintenir ces réserves, celles-ci

peuvent aussi être héritées, être influencées par des aspects structurels (par exemple les politiques publiques en place), ou encore dépendre de l'époque et du lieu de vie. A noter que l'accumulation de plusieurs rôles (dont un rôle professionnel) au cours de la vie permet de diversifier ces réserves et de limiter les risques de connaître une situation de vulnérabilité (Widmer et Spini, 2017). Un parallèle peut être fait ici avec l'idée de « *role expansion* » présentée dans la revue de la littérature ; nous avons vu que l'emploi à temps partiel limite les rôles professionnels envisageables et les ressources générées.

Levy et Bühlmann (2016) soulignent justement l'importance de la position sociale pour mobiliser des ressources. L'agentivité tout au long du parcours de vie reste très largement conditionnée par le pouvoir d'achat et les revenus dans la société actuelle : « lower ranks of social stratification are much more threatened to become vulnerable, resilience is easier to realise on the higher ranks » (p. 38). En tenant compte de l'importance des ressources économiques pour détenir une meilleure capacité de navigation des événements de vie, une RTT (du moins en tant que choix individuel) entre en conflit avec le souci d'anticiper les besoins sur le long terme pour parer à des difficultés ou maintenir son niveau social. Cependant, une RTT présente aussi la possibilité de varier ses activités et donc de diversifier la participation à des champs sociaux, ce qui peut être bénéfique pour accumuler des ressources diverses.

Un autre concept des études sur le parcours de vie, *linked lives*, peut s'avérer utile pour éclairer les trajectoires professionnelles des individus, notamment des femmes, et leurs liens avec le bien-être. Les individus sont insérés dans des réseaux de relations plus ou moins fortes, dont les décisions et les actions peuvent fortement influencer les trajectoires (Pearlin, 2009). Pour prendre l'exemple de l'emploi féminin, l'union et la parentalité auront des conséquences variables sur la vie d'une femme, selon les institutions et les normes socio-culturelles en place. Mais, à cause du principe de *linked lives* et des normes de genre, le parcours féminin est plus en proie à une déstandardisation que celui des hommes, avec des interruptions dans les rôles occupés. De fait, la réduction du temps de travail féminin payé reflète une logique de « parcours de vie genré » (*life course gendering*) (Levy et Bühlmann, 2016, p. 34). Cela peut momentanément limiter le processus d'accumulation de ressources, voire entraîner une fragilisation sur le long terme, comme déjà souligné (Widmer et Spini, 2017 ; Spini et al., 2017).

5. Synthèse du cadre théorique

Les éléments théoriques présentés démontrent que la fabrique du bien-être se joue à plusieurs niveaux. Dans la revue de la littérature, nous avons fait le lien entre la durée du travail payé, le bien-être et la santé, en mettant en lumière des processus au niveau micro (effets de sélection, bénéfiques et contraintes des emplois en lien avec la position dans l'emploi, conflit travail-famille) ainsi qu'aux niveaux méso et macro (organisation du marché de l'emploi, avantages sociaux liés à l'emploi, normes sur la durée du travail, division genrée du travail). Les théories sur les besoins humains permettent d'enrichir la compréhension du lien entre durée du travail payé et bien-être. Celles-ci se basent sur une approche eudémonique du bien-être, centrée sur les normes sociales intériorisées en objectifs personnels (i.e. "le sens de la vie") et les conditions objectives permettant l'atteinte de ces objectifs, et donc l'épanouissement. Nous avons présenté la TAD de Ryan et Deci, ainsi que les théories sur les besoins humains de Gough, puis de Max-Neef. Pour reprendre leurs idées dans les grandes lignes, une satisfaction adéquate des besoins de base produit du bien-être eudémonique. Chez Ryan et Deci, ce sont trois besoins qui doivent être satisfaits pour conduire à une motivation dite « autonome » (internalisation des attentes sociales) : les besoins de compétence, d'affiliation, et d'autonomie. Chez Gough, la satisfaction des besoins de base doit permettre une participation sociale minimale des individus, voire une participation critique, afin de faire évoluer la société. Pour Max-Neef, l'enjeu consiste également à réfléchir à une forme de société où les besoins peuvent être satisfaits de manière synergique. Brand-Correa et al. (2020) proposent un schéma comparatif entre les besoins identifiés par Gough et ceux de Max-Neef (voir figure 3 ci-après).

La TAD de Ryan et Deci, centrée sur les besoins psychologiques à satisfaire, peut être mise en lien avec les besoins humains. Nous ferons ici le lien avec les dimensions de Max-Neef, car elles sont utilisées dans la partie empirique de ce travail. Tout d'abord, le besoin de compétence renvoie à la création et à la compréhension. Ensuite, l'affiliation renvoie à deux dimensions chez Max-Neef : l'affection, au sens de cultiver des relations avec l'entourage proche ; et l'identité, au sens de sentiment d'appartenance à un groupe. Finalement, l'autonomie renvoie à la participation sociale et à la liberté. En effet, l'autonomie est composée autant par le fait de mener des activités qu'on valorise soi-même et qui sont socialement utiles (la dimension « internalisation des attentes

sociales »), que par la capacité à faire des choix librement. Finalement, les dimensions de la subsistance et de la protection correspondent à des besoins physiologiques non spécifiés dans la TAD. Le loisir chez Max-Neef peut faire partie des besoins physiologiques (si nous l’entendons au sens de repos et de détachement du travail) mais aussi de l’autonomie, dans le cas d’activités extra-professionnelles délibérément choisies.

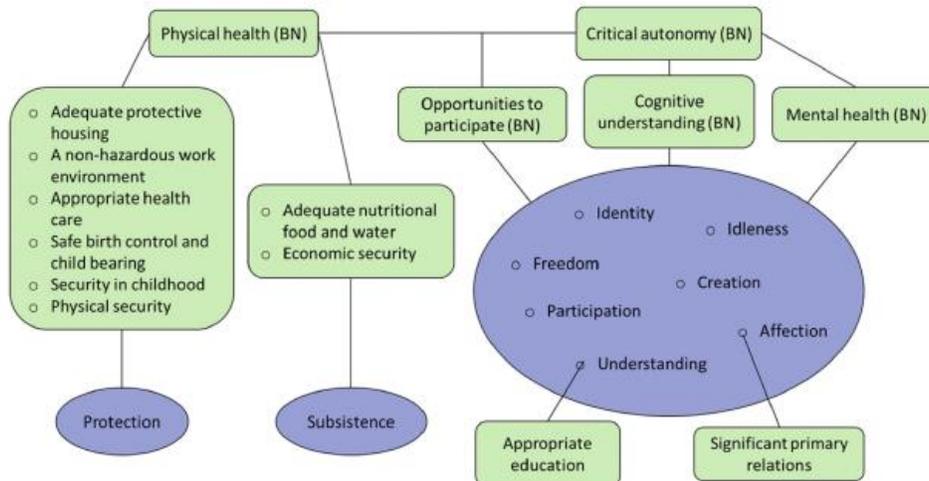


Figure 1. Mapping the theories of human need by Doyal and Gough (1991) and Max-Neef (1991). Note: Squares correspond to Doyal and Gough (1991). Ovals correspond to Max-Neef (1991). BN is "basic need."

Fig. 3 Comparaison entre les théories de Gough et de Max-Neef (Brand-Correa et al., 2020)

La satisfaction de ces divers besoins interagit avec le contexte méso et macro dans lequel les individus sont insérés. Nous avons vu dans la revue de la littérature l’impact de la division genrée du travail sur le bien-être. A court terme, les femmes assument encore fortement la charge du travail domestique, malgré leur insertion croissante sur le marché du travail, résultant en une double journée. Pour celles qui décident de réduire leur temps de travail, l’impact sur le bien-être peut se révéler au fil du parcours de vie. Faute d’avoir accumulé suffisamment de réserves, un évènement disruptif peut engendrer des vulnérabilités. Les contextes institutionnels et culturels façonnent les attentes sociales, mais aussi les opportunités et les contraintes des individus quant aux choix de ressources à consacrer à la sphère professionnelle, familiale ou à d’autres domaines de vie. Ces domaines de vie sont complémentaires mais aussi en compétition, puisque le temps à disposition

des individus est limité. Les besoins trouvent donc satisfaction à différents degrés dans chacun de ces domaines de vie (travail rémunéré, famille et activités extra-professionnelles). Par ailleurs, la centralité de l'emploi rémunéré selon la culture, la génération ou encore la classe sociale sont aussi à garder à l'esprit, pour mieux saisir l'importance du travail rémunéré dans la satisfaction des besoins.

Méthodologie

La méthodologie employée dans le cadre de ce travail est qualitative, et la récolte de données a consisté en des entretiens individuels semi-directifs autour d'une version adaptée de la grille de Max-Neef. L'organisation de workshops telle que proposée dans la méthode de HSD a été écartée, en raison d'une faisabilité limitée entre les contraintes des personnes interrogées travaillant à temps plein et celles de notre côté.

L'objectif de la démarche n'est pas d'obtenir des résultats représentatifs, mais de rendre compte de la subjectivité et du vécu des participant·es. Surtout, il s'agit d'une approche participative (Guillen-Royo, 2020) : les individus sont impliqués dans la réflexion sur le travail et leur bien-être.

1. Recrutement

Concernant la temporalité du recrutement, la recherche de participant·es s'est étendue de fin octobre 2021 à janvier 2022. Le premier entretien a eu lieu le 4 novembre, et le dernier entretien le 7 février. La grande majorité des entretiens a eu lieu durant le mois de novembre. Puis trois derniers entretiens se sont déroulés entre décembre et février. Au total, treize entretiens ont été menés.

La prise de contact a été faite via le réseau de communication WhatsApp. Une annonce sur le projet de recherche (voir annexe) a été diffusée à des contacts du réseau proche. Le message d'annonce du projet a été envoyé à une vingtaine de nos contacts, tout en s'assurant qu'ils·elles transmettaient l'annonce à des personnes ne faisant pas partie de notre cercle social, afin d'éviter des biais lors des entretiens. Au début, la recherche était assez vaste, tout type de profil à temps plein était bienvenu. Au fur et à mesure que le recrutement avançait, nous avons demandé des profils plus ciblés pour essayer d'avoir une variété dans les caractéristiques sociodémographiques. Cependant, des limites dues au réseau ont subsisté : près de huit participant·es détiennent une formation universitaire. Il était aussi difficile de trouver des femmes d'âge moyen (avec des enfants en bas âge) travaillant à temps plein.

Dix personnes ont été recrutées directement grâce à nos contacts, et trois autres par effet boule de neige (contact d'un contact ou de la personne interrogée). La suite de la communication avec les participant·es pour fixer les dates d'entretien et donner des informations complémentaires sur le thème s'est aussi faite sur WhatsApp.

2. Caractéristiques des participant·es

Un tableau complet sur les caractéristiques sociodémographiques des participant·es peut être trouvé en annexe. La répartition entre les personnes en ménage commun et célibataires est équilibrée (7 et 6 participant·es), ce qui est probablement dû à l'âge moyen relativement bas des participant·es (37 ans). Concernant les niveaux de d'éducation, l'échantillon est plutôt en dessus de la moyenne de la population, avec huit participant·es disposant d'une formation universitaire. Par ailleurs, tous·tes travaillent dans le secteur tertiaire. Parmi les personnes en ménage commun ou mariées, les tranches de revenu des ménages sont variées. Le ménage le moins bien doté gagne 80'000, tandis que le mieux doté atteint les 220'000 CHF par année. Les quatre autres couples gagnent 120'000 ou autour des 180'000 CHF. Parmi les participant·es célibataires, les tranches de revenu mensuelles sont pour la plupart très élevées, avec des salaires bruts dépassant les 7000 CHF mensuel. Trois participant·es ont des revenus situés entre 5000 et 6000 CHF bruts par mois. Finalement, des informations sur la profession des parents ainsi que celle du partenaire sont aussi à disposition dans le tableau en annexe. En termes de sensibilité environnementale, la majorité des participant·es ont adopté des gestes du quotidien, ou changé des habitudes de mobilité. Cependant, ils gardent presque tous·tes une vision plus systémique du problème, et ne sont pas prêt·es à faire des sacrifices jugés trop importants pour leur confort de vie.

3. Adaptation de la HSD de Max-Neef

La méthode de *Human Scale Development* de Max-Neef a inspiré le développement du guide d'entretien, mais la méthodologie de ce travail diffère sur plusieurs points.

Nous avons repris les dimensions axiologiques (les neuf besoins humains) mais pas les dimensions existentielles (être, avoir, faire, interagir). En effet, ce choix de simplification est dû à la complexité

pour interpréter la matrice sur un temps d'entretien limité, même si le document était fourni en avance. Le but étant de mener des entretiens d'une durée raisonnable (environ une heure), nous avons préféré nous concentrer sur les dimensions axiologiques, qui sont fondamentales. Les dimensions existentielles sont différentes manières d'exprimer et de satisfaire chaque besoin, elles apportent donc des nuances auxquelles nous renonçons ici par manque de temps.

Aussi, la méthode du HSD préconise de remplir la grille de Max-Neef en trois phases (sur plusieurs jours de *workshops*) : les participant·es réfléchissent d'abord aux satisfacteurs négatifs, ensuite utopiques, et finalement aux satisfacteurs qui feraient le pont entre la situation vécue et désirée (les *bridging satisfiers*). Dans notre cas, plutôt que de remplir la grille, les participant·es ont été invité·es à s'exprimer sur les neuf besoins humains. Chaque besoin était accompagné de quelques exemples (non exhaustifs) de satisfacteurs très généraux, pour inspirer les participant·es sur ce que signifiaient ces dimensions (voir annexe). Ces exemples sont tirés de la grille remplie dans l'ouvrage de Max-Neef (Max-Neef, 1991, p. 32-33, voir annexe).

Le travail est un satisfacteur en soi, mais toute une panoplie d'autres types de satisfacteurs entrent en jeu pour contribuer au bien-être. Pour rappel, « satisfiers may include, among other things, forms of organization, political structures, social practices, subjective conditions, values and norms, spaces, contexts, modes, types of behavior and attitudes, all of which are in a permanent state of tension between consolidation and change » (Max-Neef, 1991, p. 25).

Dans un premier temps, les participant·es ont expliqué en quoi le travail à temps plein répond à chacun des besoins (de manière positive ou non). Ensuite, ils·elles ont fait le même exercice mais en imaginant un temps de travail réduit. Finalement, ils·elles ont imaginé les conditions qui seraient nécessaires pour qu'un temps partiel satisfasse leur bien-être. Dans les termes de la méthode de HSD, il s'agirait des *bridging satisfiers*. L'objectif étant de formuler des idées ou des pistes pour que le travail à temps partiel ait la caractéristique d'un satisfacteur synergique : la capacité à satisfaire plusieurs besoins sans menacer la satisfaction des autres besoins restants.

L'intérêt de cette méthodologie est de se donner les moyens de penser au-delà du cadre habituel : « any participatory exercise aimed at the analysis, design, and implementation of singular or

synergic satisfiers might imply revolutionary measures. This is because the constellation of satisfiers emerging from such workshops often indicates a reconfiguration of the system, away from satisfiers that support traditional political and economic goals such as capital accumulation, consumerism, and competition » (Guillen-Royo, 2020, p. 123).

Le choix d'interroger des personnes à temps plein reflète notre volonté de creuser le sujet avec un échantillon qui est probablement moins acquis à des idéaux post matérialistes (Inglehart, 2010) que des groupes alliant déjà le bien-être à la sobriété. En effet, une bonne partie de l'échantillon suit une voie de carrière exigeante et dispose d'un capital économique important.

4. Déroulement des entretiens

Les entretiens ont été réalisés en personne (à Uni-mail ou dans des cafés) et sur zoom, selon les préférences et les disponibilités des participant·es. Les données sociodémographiques ont été complétées après les entretiens lors des rencontres en personne, mais parfois bien plus tard dans le cas des participant·es qui ont été interrogé·es sur zoom.

Avant la date de l'entretien, un formulaire de consentement a été envoyé ainsi qu'une feuille informative pour familiariser les participant·es aux dimensions du bien-être et au sujet de l'étude. Le but était de donner une idée plus précise du déroulement de l'entretien que dans la première annonce transmise, ainsi que de créer un lien de confiance avec les interrogé·es (voir annexe). Les participant·es ont également donné leur accord dans le consentement pour que les entretiens soient enregistrés. Les entretiens ont eu une durée variable : le plus court a duré 30 minutes, tandis que le plus long s'étend jusqu'à 1 heure et 40 minutes. La majorité des entretiens se situe dans une durée moyenne de 50 minutes à 1 heure. Avant le début l'entretien, nous avons réexpliqué le sujet de l'étude, la durée approximative, le déroulement, et le fait qu'il n'y avait pas de réponse juste ou fautive aux questions posées ou aux points soulevés concernant les dimensions du bien-être. Une petite discussion brise-glace a souvent été menée avant de démarrer avec les questions.

Le guide d'entretien était composé de quatre parties :

Tout d'abord, les participant·es étaient invité·es à s'exprimer dans les grandes lignes sur leur parcours. Notamment, la place accordée au travail, ou si des évènements marquants avait changé cette perception (la période de la pandémie a été abordée avec tous·tes). Si ce modèle de vie et de travail est présent dans leur entourage. Ou encore si elles·ils ressentent des attentes ou des pressions normatives.

Ensuite, avec la grille sous les yeux, les participant·es devaient réfléchir à la manière dont leur travail à temps plein comble totalement, en partie ou pas assez les différents besoins humains. Les participant·es étaient invité·es à aborder ces dimensions dans l'ordre souhaité. Parfois, des besoins ont été abordés indirectement dès le début de l'entretien. Les participant·es étaient libres de répéter l'information si elles·ils le souhaitaient ou de ne pas développer à nouveau la dimension concernée.

Une fois ce premier exercice terminé, les participant·es étaient interrogé·es sur le temps partiel. Est-ce que c'est une projection viable dans leur domaine, voire souhaitée. Ils·elles étaient invité·es à s'exprimer plus généralement sur leur représentation du temps partiel. Ensuite, nous leur avons demandé d'imaginer comment un temps partiel comblerait leurs différents besoins. Différents taux ont été envisagé pour mieux saisir quels freins et avantages étaient évoqués. En effet, le 80% étant assez répandu, il n'entraînait pas toujours les mêmes réflexions ou résistances qu'un taux de 60%. Finalement, les participant·es devaient faire part des conditions qui seraient nécessaires pour permettre un temps partiel tout en maintenant leur bien-être. En cas de manque d'inspiration, nous les avons relancé·es sur des freins évoqués, par eux·elles-mêmes ou d'autres participant·es. Nous les avons aussi relancé·es avec des exemples de politiques proposés pour surmonter ces freins, notamment en nous référant à la grille de Pullinger (2014) qui synthétise particulièrement bien les enjeux et les options possibles.

Une dernière série de question concernait la sensibilité environnementale des participant·es. En effet, la réduction du temps de travail envisagée dans ce travail a comme toile de fond des bénéfices non seulement pour le bien-être, mais aussi pour l'environnement. Il semblait donc pertinent de pouvoir situer les participant·es sur ce thème, et de saisir leur perception de cet enjeu.

5. Méthode d'analyse

La méthode d'analyse des données est constituée de plusieurs étapes. Dans un premier temps, les entretiens enregistrés ont été retranscrits manuellement. Une fois les transcriptions complètes, une analyse verticale de chaque entretien a permis de faire ressortir les thèmes pertinents dans chacun d'eux (premier codage). Puis nous avons réalisé l'analyse horizontale, c'est-à-dire une comparaison entre les entretiens afin d'identifier quels thèmes émergeaient dans plusieurs entretiens. Cette étape a permis d'établir le *Codebook* (voir annexe), afin de décider quels thèmes retenir pour adapter le codage des entretiens. Le codage a été réalisé manuellement à l'aide d'un tableau Excel comprenant plusieurs onglets pour chacun des thèmes principaux. Finalement, la dernière étape a été l'analyse théorisante, qui consiste à faire le lien entre les propos des participant·es et les thèmes qui en découlent, et la théorie.

Analyse

Dans cette première partie de l'analyse, nous présenterons dans les grandes lignes le parcours professionnels des participant·es, avant de s'intéresser à leur rapport au travail. Nous aborderons aussi les évènements (notamment le vécu de la pandémie) et les transitions afin d'analyser les récits dans une perspective de parcours de vie. Finalement, les dimensions du bien-être de Max-Neef permettront de structurer la suite des résultats, pour répondre à la première partie de notre question de recherche, et comprendre de quelle manière le travail à temps plein contribue au bien-être sur le long terme des répondant·es.

1. Représentations sur le travail et parcours

Dans l'ensemble, la grande majorité des interrogé·es considère que le travail occupe une place importante dans leur vie. Ce sont surtout les notions d'épanouissement, de développement personnel ou encore de plaisir qui ressortent fréquemment des entretiens. Une forte orientation carrière est présente notamment chez quatre participant·es. Jean¹⁹ (33 ans, Master en droit, fiscaliste dans un *family office*) souligne une grande envie d'apprendre et d'accumuler de l'expérience, il peine à rester inactif. Tous ses choix de carrière sont orientés vers son objectif de long terme qui consiste à être entrepreneur ou à obtenir un poste important. Son discours peut être mis en parallèle avec celui de Jia (34 ans, Master en *Supply Chain Management*, gestionnaire de production dans une entreprise horlogère de luxe), pour qui le travail représente « tout [éclat de rire]. Je comprends l'étude, mais je suis peut-être pas trop une référence ». Elle insiste sur la notion de challenge et la peur de tomber dans une routine, ce qui l'amène à changer de travail régulièrement pour continuer à apprendre. Elle perçoit le travail « as a mean to and end », autrement dit un terrain d'expérimentation et d'accumulation de ressources variées. Tout comme Jean, elle cherche à développer ses propres projets sur le long terme. Tous·tes deux ne témoignent pas forcément d'une fidélité envers leurs employeurs respectifs, et visent plutôt leur développement professionnel. Ahmed (43 ans, Master en Finance, *Onboarding Officer* dans une banque) fait également preuve d'une forte implication dans son travail, mais pour des raisons qui apparaissent propres à son parcours de vie. Issu de la migration et diplômé d'un Master en finance en Turquie,

¹⁹ Pour garantir l'anonymat des participant·es, tous les noms utilisés dans ce travail sont des noms d'emprunts.

il a vécu une longue période de déqualification professionnelle en Suisse qui a marqué son esprit. Depuis qu'il a trouvé un travail à la hauteur de ses compétences, il y investit beaucoup de temps et d'énergie. La peur de se retrouver sans emploi joue un grand rôle dans sa motivation à se surpasser au travail. Il concède avoir obtenu plusieurs promotions en un laps de temps très court. Sebastian (40 ans, licence en droit, superviseur en milieu aéroportuaire) apprécie les opportunités d'apprentissage et d'évolution liées à son poste. Il ne se voit pas travailler simplement pour un salaire et cherche à sortir de sa zone de confort. Il cultive cependant un bon nombre d'activités extra-professionnelles, et entretient sa soif d'être actif aussi via ses loisirs.

Deux autres participants définissent leur travail comme une vocation. Guillaume (54 ans, baccalauréat professionnel, réalisateur) a toujours souhaité être dans les métiers de l'audiovisuel, et travaille depuis plus de vingt ans à temps plein pour une chaîne de télévision romande. David (28 ans, brevet fédéral) est quant à lui pompier professionnel, et affirme avoir trouvé sa voie dans ce métier. Tous deux sont soumis à des rythmes de travail irréguliers, ce qui leur donne une perception différente du temps à disposition hors du travail. Pour Guillaume, cela évite de tomber dans une routine, tandis que David a l'impression d'avoir plus de temps dans ses jours de congé que lorsqu'il avait des horaires standards dans son précédent emploi d'électricien.

Finalement, les sept autres participant·es présentent une orientation de carrière modérée. Deux ont par ailleurs un poste à responsabilité. Meryem (54 ans, haute école de gestion) est responsable dans un restaurant scolaire et bien qu'elle s'investisse dans son travail, elle consacre du temps à ses activités associatives et politiques en parallèle. Même si le travail occupe pour elle une place importante sur le plan économique, ses valeurs, son engagement sociétal ou encore son rôle de mère ont toujours passé avant. Andrea (49 ans, Master, architecte) est chef d'équipe dans un bureau genevois et a vécu des expériences contrastées au fil de sa carrière. Elle admet prendre du plaisir dans son travail et dans les projets confiés depuis quelques années seulement, alors qu'elle détestait ce milieu et le stress lié. Toutes deux ont travaillé à temps partiel auparavant afin de concilier leur rôle de mère avec le travail. Par ailleurs, elles sont désormais « *female breadwinner* » dans leur couple, avec des maris indépendants dont les revenus ne suffisent pas à faire tourner le foyer ou à financer la retraite à venir.

Gaëtan (31 ans, CFC, dessinateur en bâtiment) travaille dans le milieu de l'architecture et souhaite basculer vers le design. Il définit le travail comme une obligation, tout en éprouvant de la gratitude d'être dans un environnement qui lui convient. Marta (32 ans, Master, *compliance* en banque) reconnaît ne pas chercher à grader dans le milieu bancaire, qu'elle perçoit comme étant très compétitif et masculin. L'aspiration à exercer un travail qu'elles apprécient est présente chez Irène (24 ans, CFC, comptable) et Sarah (30 ans, brevet d'avocat). La première est en formation duale de comptable, après avoir passé quelques années à travailler dans la boulangerie de ses parents. La deuxième est avocate et cherche encore sa voie, ou du moins un moyen de s'épanouir dans son métier. Elle reconnaît que le milieu des avocats est difficile et qu'elle vit un décalage entre le plaisir qu'elle souhaite retirer de son travail et son vécu actuel. Finalement, Lucas (25 ans) s'était lancé dans un premier emploi suite à un Bachelor en HEC afin d'accumuler une petite somme et partir en voyage. Au moment de l'entretien, il est justement entre deux emplois et s'apprête à commencer un travail qui lui plaît réellement. Son projet de voyage ne s'est donc pas concrétisé pour cette raison.

2. Qu'est-ce qui sous-tend ces deux rapports au travail ?

Pour le groupe présentant une orientation carrière forte, le travail est expérimenté comme une manière de combler la grande majorité de leurs besoins, même s'il peut poser des limites, notamment pour les besoins d'autonomie ou encore d'affiliation. Pour le groupe avec une orientation modérée, les besoins sont comblés par des activités dans une variété de domaines, avec une importance plus ou moins équilibrée entre ceux-ci. Au-delà des caractéristiques propres à chacun·e, nous avons vu que plusieurs facteurs peuvent expliquer le rapport au travail des participant·es : le genre ; le fait d'adhérer à la culture (suisse) de travail ; et éventuellement la génération.

Parmi les interrogé·es qui accordent beaucoup d'importance au travail, on retrouve une nette valorisation du temps utilisé à développer les compétences professionnelles. Dans cette optique, le travail à temps plein permet d'avancer plus vite dans la carrière et d'accumuler non seulement sur le plan financier, mais aussi des connaissances. Cela renvoie directement au besoin de compétence de la TAD de Ryan et Deci, dont la satisfaction contribue au bien-être eudémonique. En effet, ces

participant·es mettent en avant la gratification (symbolique et matérielle) qu'ils·elles retirent de leur avancée professionnelle. Une des participantes l'explique ainsi :

« C'est une des motivations en fait. De tout le temps vouloir aller chercher plus, comprendre plus, et puis bien sûr aussi de vouloir progresser dans ma carrière, monter plus haut. Le côté monétaire, financier c'est forcément aussi une raison. Le côté financier, même matérialiste ça donne envie de gagner plus. Donc forcément chercher des opportunités qui paient plus. C'est aussi une grande motivation dans la vie » (Jia).

Par ailleurs, ces participant·es témoignent d'une difficulté à rester passifs et une recherche constante de nouveauté et de challenge. Les idées de dépassement de soi et de défi sur le plan humain ont été mentionnées à plusieurs reprises. Ils·elle font part d'une volonté de ne pas s'enliser dans un travail maîtrisé et de s'éloigner de la zone de confort. Pour Sebastian, cette zone est devenue justement très inconfortable, et il valorise plutôt les virages à 180 degrés et la prise de risque que le fait de rester dans un travail qui ne convient plus. Du côté de Jean, il admet ne pas forcément avoir de loyauté envers son employeur : « Des fois je suis un petit peu impatient, donc quand ça me plaît pas, je me tire et je trouve autre chose ».

La question de la frontière entre ce qui relève du travail ou non est aussi posée par plusieurs participant·es : « Y a des soirs je vais lire un bouquin ou regarder une série, et d'autres où je vais lire des articles en lien avec la fiscalité. Et je vais avoir du plaisir quand même à le faire mais est-ce que c'est du travail ou pas, c'est dur de tracer la limite » (Jean). Pour Jean, il est clair que s'il ne travaillera pas toute sa vie à temps plein en tant que salarié, il sera toujours à 200% entre ses projets variés. Il fait allusion à plusieurs reprises à son hyperactivité. En marge de son emploi, il contribue à deux start-ups et à un projet mensuel de brasserie avec des amis. Jia aussi souligne le fait que son temps libre a surtout servi dernièrement à esquisser ses futurs projets professionnels. Pour Gaëtan, la frontière entre travail et plaisir serait ténue s'il accédait à un poste dans le design, sa passion. Il admet que cela changerait sa perception du travail, et qu'il pourrait facilement travailler de très longues heures sans mettre de limites, ce qui lui semble impossible actuellement.

L'aspiration à une ascension dans la carrière est donc ressortie chez cette première partie de participant·es, qui voient dans le travail à temps plein un moyen efficace de satisfaire leurs divers besoins. Pour les autres, ceux et celles qui valorisent le travail à un moindre degré, différentes valeurs sont mises en avant telles que la famille, l'investissement politique et associatif, ou encore les projets personnels. Il s'agit de trouver un équilibre entre l'énergie consacrée au travail et les autres domaines de vie qui comptent à leurs yeux. Parmi ces domaines, c'est la sphère familiale, le temps consacré aux amitiés hors du travail, ou les intérêts extra-professionnels qui sont les plus évoqués par ces participant·es. Gaëtan parle notamment de « garder des réserves », dans le sens où il veut conserver son énergie et trouver un juste équilibre entre ce qu'il donne au travail et en dehors, afin de donner une nouvelle direction à sa carrière à terme. Il travaille d'ailleurs 9h par jour pour avoir une après-midi de libre et se consacrer à ses projets personnels. Ses propos font écho aux éléments théoriques sur le parcours de vie et le fait de disposer d'un peu plus que les ressources nécessaires à un fonctionnement quotidien pour parer aux changements futurs. Chez Lucas, la valorisation d'une autre trajectoire que celle du salariat est très claire :

« Mon idée c'est de réduire un maximum le temps de travail, quitte à réduire la richesse matérielle, baisser un peu les standards, pour travailler...pas le moins possible mais prendre plus de temps pour ses projets perso, quitte à ce qu'ils soient rémunérateurs, que de se retrouver employé quelque part. Donc le concept de bosser de 24 à 65 ans à 100%, c'est pas trop le projet non, [rires] clairement pas ».

Cependant, s'éloigner des attentes de l'employeur peut générer une forme de culpabilité. Sebastian interroge l'héritage judéo-chrétien concernant son envie d'être un employé modèle, et la difficulté à mettre des limites face à son employeur qui « tire sur la corde ». Il donne l'exemple de villes américaines pionnières dans l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, et considère que la Suisse n'a pas une réflexion assez poussée sur ce point pour l'instant.

Plusieurs participant·es, qu'ils·elles soient fortement ou moins engagés dans leur carrière, gardent une distance critique vis-à-vis de la culture d'entreprise et de leur statut actuel. Selon Jia, « travailler pour une entreprise, c'est en quelque sorte un *slave job*. Tant qu'on n'est pas...soit à la tête des décisions, ou à la tête de son entreprise, c'est des degrés de *modern slavery* ». Cette

définition expose la contradiction de l'emploi à temps plein vis-à-vis de la satisfaction des besoins de base. Le travail rémunéré peut satisfaire amplement les besoins d'affiliation et de compétence, mais limite souvent le besoin d'autonomie. La satisfaction de ce besoin dépend du niveau du poste (cadre) mais aussi de l'adéquation entre les valeurs de l'entreprise et celles de l'employé. Le terme d'esclavage est aussi ressorti de l'entretien avec Ahmed, qui effectue souvent des journées de près de 10-11h au lieu de 8h. Il reformule un adage bien connu pour exprimer le contraste entre la forte culture du travail en Suisse et ce qu'il a observé en Turquie, déplorant une subordination au travail pour des raisons bien différentes : « Ils vivent pour travailler, ou ils travaillent pour survivre ». Chez deux autres participant·es, c'est plutôt le décalage entre les valeurs de l'entreprise et celles endossées au niveau personnel qui a été souligné, sans pour autant que cela les affecte :

« Et les valeurs de l'entreprise c'est un peu du *bullshit*. Je sais pas si t'as déjà travaillé dans une grande boîte, mais je te souhaite pas de rencontrer ce genre de management à la con...des grandes théories marketing...management en fait. Et c'est chiant, ils veulent que tu aimes l'entreprise, alors que tout le monde en a rien à foutre. Et t'as vraiment une dissonance cognitive entre ce que pensent les RH et la réalité du terrain » (Lucas).

Une participante constate qu'elle doit forcément faire une dissociation car elle ne partage pas les valeurs de sa banque. Elle décrit le management comme faisant partie de la vieille génération, et une division du travail encore très genrée parmi les postes occupés. Ainsi, la prise de distance se veut salutaire, afin de ne pas tomber dans une forme de cynisme :

« Je suis complètement détachée, je le sais très bien. Après j'ai mes valeurs à moi, qui sont complètement dissociées du monde du travail, mais en aucun cas je les inclus dans mon travail, je sais très bien que...c'est pas possible en fait. Mais c'est vrai que certaines personnes, je pense, cette ambivalence ça les torture un peu » (Marta).

Cette ambivalence (apports et limites du travail payé) est particulièrement flagrante chez le participant qui a vécu une déqualification professionnelle et des discriminations sur le marché de l'emploi en raison de ses origines. Bien qu'il accorde beaucoup de valeur à la famille et au temps passé avec les proches, il admet un surinvestissement dans le travail par peur de se retrouver à

nouveau au chômage et par envie de se sentir utile pour la société. L'extrait suivant démontre combien le travail peut contribuer au sentiment d'intégration sociale, et l'absence de travail affecter le bien-être :

« J'ai jamais pensé à l'argent, au salaire que j'allais toucher à la fin du mois. Je pensais comment occuper le temps, parce que j'avais beaucoup de temps libre. Et sans travail, la société ne t'accepte pas. C'était pas facile. Quand je dis la société, même la famille proche n'était pas... j'étais pas très bien vu par rapport à la famille de ma femme. Ils sont en Suisse ici, dans leur culture ils acceptent pas les gens sans travail, quelqu'un qui est paralysé pendant quatre ans, presque. Donc pour moi le travail, c'est quelque chose [de] très important, c'est comme une partie du caractère des gens. Sans travail, tu sens que quelque chose te manque » (Ahmed). Son témoignage illustre bien les deux facettes du besoin d'affiliation de la TAD. D'une part, l'absence de travail a affecté ses relations proches. D'autre part, c'est son sentiment d'appartenance au sens large qui s'est trouvé affecté.

Pour Meryem, la pression se situait du côté de son rôle de mère, qu'elle n'arrivait pas à assumer avec un travail en parallèle, tout en gagnant une somme trop modeste pour payer une garde externe pour son premier enfant. Son expérience renvoie à la littérature sur le conflit entre travail et famille (Boye, 2011). Dans les Etats de typologie libérale comme la Suisse, la garde des enfants dépend souvent des ressources financières personnelles, faute de politiques familiales de soutien donnant accès à des modes de garde subventionnés. Par la suite, Meryem a repris le travail en raison de pressions économiques qui venaient paradoxalement justement de la présence des enfants. Elle souligne la pression à se conformer pour que les enfants soient intégrés auprès de leurs camarades, en termes d'activités ou de biens matériels à la mode dans la cour de récréation :

« J'ai senti que ça allait pas avec le travail et les enfants, je me sentais coupable. Quand tu fais les calculs, tu dis qu'est-ce que je gagne. Tu fais le plus et [le] moins, et [le] plus c'était mon fils. J'ai resté à la maison. Et quand j'ai eu [le] deuxième, oui y a une pression économique. On était trois, on est passé à quatre. Y a des choses à voir, à faire avec les enfants. Et c'était une pression. Et en grandissant les enfants, les besoins économiques grandissent aussi. Et [la] société actuelle aide pas les parents, parce que quand ils arrivent à l'école, ils voient plein de choses, même que tu dis non je veux pas, [la] société pousse d'accepter » (Meryem).

A noter que la forte valorisation du travail payé pourrait être en train de changer. Guillaume mentionne une logique générationnelle dans le rapport au temps de travail. A l'époque où il a eu la possibilité de travailler à temps plein pour la télévision, il n'a pas hésité une seconde ; mais il note que les jeunes réalisateurs·trices autour de lui n'ont plus vraiment cette aspiration. Issu d'une famille d'immigrés espagnols, Sebastian constate aussi que ses parents se contentaient d'un seul jour de congé par semaine. Ceux-ci travaillaient dans la restauration, et sont retournés vivre en Espagne pour leur retraite.

3. Évènements et transitions de vie

Questionner l'impact de la Covid-19 sur le rapport au travail des participant·es et leurs projets était incontournable. Les réponses qui émanent des entretiens sont contrastées : pour quelques participant·es, la pandémie n'a pas représenté un changement très important car leur emploi n'était pas touché. C'est le cas de Guillaume et de David. Le premier explique que l'audiovisuel était d'autant plus présent en cette période, puisqu'il y avait un rôle de transmission d'informations. Il se rendait donc au travail comme d'habitude, même si les conditions de tournage étaient soumises aux mesures sanitaires. Idem pour le travail de pompier, qui demeure un service essentiel et n'a donc pas subi de changement notable à cette période, « il fallait être en caserne, prêt à faire le travail » (David). Au total, huit participant·es ne constatent pas de changements particuliers. Ils·elles ont eu tout autant voire plus de travail. Leurs vision ou projets n'ont pas été modifiés, au mieux cela les a confortés dans leurs projections et leurs valeurs.

Pour les participant·es travaillant dans le secteur tertiaire, le gain en flexibilité grâce au télétravail est mentionné à plusieurs reprises. Une participante insiste sur un avant et après Covid-19 dans sa manière d'appréhender le travail. Elle ressent un détachement mental et physique permis par le télétravail depuis la crise sanitaire. La capacité à se détacher du travail est pour rappel un élément essentiel au bien-être (Sonntag 2010). En outre, la possibilité d'aménager sa journée différemment (moins de déplacements, des pauses écourtées pour terminer plus tôt) change toute sa perception et favorise de fait la satisfaction de son besoin d'autonomie. Ce constat est partagé par Sebastian, pour qui la crise a tout changé, bien que ce ne soit pas en lien avec le télétravail mais avec la réduction drastique de ses horaires et un chômage partiel dans le secteur de l'aviation :

« C'était comme appuyer sur un bouton reset. Parce que je passais d'un rythme à 100... où les premières semaines je travaillais 4h par semaine. Ça a été drastique. Mais bienfaiteur en même temps, parce que justement, je me suis tellement habitué à travailler à 100, que du coup j'étais hyper organisé. Mais le problème, c'est que justement tout mon temps libre c'était faire des choses. Faire, faire, faire. Et y avait pas vraiment des moments où j'étais simplement sur mon canapé à rêvasser, à ne rien faire » (Sebastian).

Deux participant·es ont opéré des transitions suite à une perte d'emploi ou à un manque de travail dans le secteur dû à la pandémie. Jean notamment est passé par une période de chômage, où il a endossé le rôle d'homme au foyer, et s'est lancé dans des projets de start-up en attendant de retrouver du travail. Si la réflexion sur l'entrepreneuriat était déjà bien présente, cette période à vide a permis de la concrétiser. De son côté, Irène stagnait dans son emploi chez un traiteur, car il n'y avait presque plus d'évènements. Elle a profité de ce moment pour postuler dans une fiduciaire et continuer sa formation de comptable. La pandémie a donc été un déclic pour questionner la suite de son parcours. Dans une moindre mesure, Jia a également senti que la routine s'installait à l'occasion de cette pause, et a commencé à réfléchir à la suite.

D'autres types d'événements de vie et de transitions ont naturellement émergé des entretiens en abordant le parcours professionnel des interrogé·es. La transition entre les études et le premier emploi a fait l'objet de discussions dans quatre entretiens, concernant la perception du travail, et du temps à disposition pour les loisirs et les proches. Jean avait toujours imaginé qu'il travaillerait avant tout pour gagner sa vie, et qu'il cultiverait des passions et des loisirs en dehors du travail. A sa grande surprise, il a constaté lors de son premier emploi qu'il retirait beaucoup de plaisir à travailler. Un aspect *win-win* dans la mesure où le travail occupe une grande partie de sa vie. Le monde du travail, contrairement à celui des études, donne une impression de vitesse à Marta :

« Tes journées, t'as l'impression elles passent en un claquement de doigts. Et c'est ça qui change par rapport à ta vie d'étudiant. J'avais pas cette impression de vitesse, que les journées passaient aussi vite parce que justement tu faisais chaque jour quelque chose de différent. Et là non, le travail, c'est très monotone, donc forcément...C'est très routinier. Et vu que tu passes beaucoup de temps

sur place...Avant la crise [sanitaire], j'avais l'impression que c'est tout ce que tu faisais en fait de ta vie ».

Une autre transition abordée par quelques-un·es des participant·es est celle du passage par le chômage. Il est intéressant de voir que cela a été vécu très positivement par deux participant·es. Le cas de Jean, au chômage en raison de la pandémie, a été évoqué plus haut. Andrea a aussi bénéficié d'une période d'un an au chômage, qu'elle a décidé de prendre afin de se consacrer entièrement à sa passion, le dessin. Gaëtan en revanche a connu quatre mois de chômage à son retour d'une période à l'étranger. Sans emploi et logeant temporairement chez sa mère, le fait de trouver un travail lui a permis de s'ancrer à nouveau dans la vie genevoise et de regagner son autonomie. Cette différence de vécu peut être expliquée au prisme de la théorie de l'autodétermination de Ryan et Deci. Pour les participant·es dont le bien-être a été maintenu durant le chômage, il et elle avaient des activités qui répondaient à leur besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation. Tandis que Gaëtan a traversé une période mouvementée pour la satisfaction des trois besoins de base.

Finalement, la transition à la parentalité concerne cinq des participant·es, avec des enfants d'âges variables. Deux participant·es supplémentaires attendaient un enfant dans les mois à venir. Comme prévu par la théorie sur le conflit travail-famille (Grönlund & Öun, 2010 ; Boye, 2011), les participant·es ayant fait l'expérience de la parentalité sont ceux dont les conflits entre les différents domaines de vie sont les plus fréquents, et qui témoignent manquer de temps. Pour Ahmed et Jean, c'est le temps pour faire de l'exercice physique ou pour les rencontres amicales qui fait surtout défaut. Du côté d'Andrea, bien qu'elle s'accorde depuis quelques années le temps de faire du sport, elle remarque qu'elle n'a presque pas de temps pour être seule.

4. Les dimensions du bien-être de Max-Neef

4.1 Subsistance et protection

Les dimensions de la subsistance et de la protection sont présentées conjointement, car elles ont souvent été discutées ensemble par les participant·es. La majorité dispose d'une situation financière confortable et considère que les besoins matériels sont couverts par leur salaire. A cet égard, le travail à temps plein satisfait tout à fait les personnes interrogées. D'après le questionnaire sur les données sociodémographiques, les tranches de revenu brut individuel varient de 5000 à plus de 10'000 CHF mensuel. La majeure partie des participant·es a un salaire compris entre 8000 et 9000 CHF. Cependant, quatre participant·es parviennent tout juste à couvrir leurs dépenses, et neuf parviennent à mettre de l'argent de côté, voire à investir. Aucun·e des participant·es ne déclare ne pas réussir à couvrir ses dépenses.

Ce qui est intéressant, c'est que discuter de ces dimensions permet aussi de révéler la situation subjective des participant·es. Dans plusieurs entretiens, le coût élevé de la vie à Genève a été présenté pour justifier de la nécessité d'entrées d'argent importantes offertes par un temps plein. Les participant·es qui ont une famille ont invoqué ce motif et le fait qu'ils·elles devaient assurer sur le plan financier ; soit parce que leur partenaire travaille moins (c'est le cas de la femme de Jean), qu'il a un statut d'indépendant (c'est le cas du mari d'Andrea) ou suite à une séparation (c'est le cas de Guillaume, qui a obtenu la garde principale de ses enfants suite à un divorce). Ce dernier souligne d'ailleurs que cela dépend beaucoup des ressources familiales héritées, et qu'il n'avait pas une situation qui lui permettait de faire autrement : « C'est pour ça que je tenais à avoir un 100%, pour être sûr d'avoir un minimum...d'avoir une ressource. J'ai pas pu compter autrement que sur moi, et j'ai eu la garde principale de mes enfants. C'était une implication aussi importante. Donc ne pas me sentir dans une intermittence, être dans une stabilité » (Guillaume). La peur de ne pas être rappelé pour des mandats l'a donc en partie poussé à accepter le temps plein. Il reconnaît avoir hérité cette crainte de son statut d'intermittent lorsqu'il travaillait en France. Jean de son côté tient à assurer un certain confort et niveau de vie futur en faisant plus de sacrifices maintenant. C'est donc la notion de réserve économique qui est particulièrement présente dans son cas.

Parmi les participant·es célibataires ou sans enfants, tous·tes (à une exception près) reconnaissent gagner suffisamment d'argent pour couvrir tous leurs besoins. La participante qui souhaite gagner plus estime que son salaire actuel n'est pas assez compétitif pour le marché et qu'une grande partie est taxée, tandis que ses charges sont élevées. Mais il y a aussi des participant·es conscient·es de pouvoir tout à faire voir leur niveau de vie à la baisse, et que le fait de gagner plus ne présente pas vraiment d'avantages. Une participante souligne qu'elle ne descendrait toutefois pas son taux en-deçà de 70%, « parce qu'on ne sait jamais dans la vie » (Sarah), ce qui dénote l'importance accordée à la sécurité financière pour pallier aux imprévus (et renvoyant à nouveau au concept de réserves). Sebastian souligne également l'importance de la sécurité de l'emploi. Lorsqu'il est passé d'un statut d'auxiliaire à fixe grâce au nouveau poste obtenu, il a ressenti de nombreux bénéfices :

« C'est peut-être bête, mais le fait de passer d'un statut d'employé auxiliaire à employé fixe à 100%, c'est comme si ça avait calmé une angoisse que je savais même pas que j'avais. En gros le fait d'être à 100, ça te donne une sécurité de travail...et du coup t'es plus à même de profiter de ton temps libre. T'as ce sentiment de sécurité de l'emploi, du coup j'ai l'impression de plus profiter de mes activités extra pro, mais aussi d'avoir une meilleure concentration dans mon boulot ».

Pour Jia, la dimension de la protection a gagné en importance à la suite d'un divorce avec son ancien partenaire. Le comportement abusif de ce dernier vis-à-vis de leurs ressources financières a créé chez elle un déclic, une volonté de ne plus se retrouver dans une telle situation de vulnérabilité : « je me rends compte à quel point j'étais pas assez portée sur le plan financier pour me soucier de ce qui pourrait m'arriver au lendemain. Et là aujourd'hui, je me suis dit bon, l'argent ne fait pas tout, mais il me faut suffisamment pour que certaines choses ne soient plus une corvée, pour que à n'importe quel moment je ne retombe pas dans cette situation où j'étais, j'ai plus envie ».

Les deux participant·es qui n'ont pas grandi en Suisse et qui ont vécu des interruptions dans leurs parcours professionnels respectifs sont particulièrement positif·ve·s sur la satisfaction du besoin de protection apporté par le temps plein : « C'est plus lié au système social suisse qu'au travail, je me sens en sécurité parce que je vis en Suisse, et je sais qu'il y a le chômage, l'aide sociale...On est jamais laissés. Parce que moi je suis polonaise, et t'as quatre mois de chômage, tu peux pas survivre avec ça... donc les gens ont vraiment peur » (Andrea). Ahmed aussi compare avec la Turquie et la

Syrie, et souligne que ce n'est pas tant une question d'argent mais surtout de volonté politique pour offrir un filet de sécurité digne.

Un autre aspect abordé dans la dimension de la subsistance est celui de la santé physique. La sédentarité, le stress, la fatigue liée à l'âge, le travail sur ordinateur, le manque de temps pour se consacrer au sport sont quelques éléments négatifs du travail à temps plein mis en avant par les participant·es. Cela concerne surtout ceux et celles qui ont une famille, car d'autres participant·es célibataires ne rencontrent pas de problèmes de santé particuliers liés à leur taux de travail. Par exemple, Jean note qu'il était très sportif durant les études contrairement à maintenant, et il aimerait y consacrer plus de temps. Pour deux participant·es, les problèmes de santé ont été assez graves. En télétravail depuis mars 2020, Ahmed disposait d'un équipement peu ergonomique et demeurait trop longtemps assis sans sortir. Il a dû prendre des médicaments pendant trois mois pour ses jambes, et a souffert en outre d'une tendinite. D'autres participant·es mentionnent également des problèmes de stress ou de *burn out* de collègues. Une participante a souffert durant plusieurs années de la pression à son travail, et confie qu'elle se sent malgré tout plus sereine aujourd'hui :

« Pour moi c'était vraiment très difficile, pendant tout ce temps je me suis vraiment bousillé la thyroïde. J'ai maintenant une hyperactivité de la thyroïde, depuis plusieurs années je prends des médicaments, et puis je suis absolument persuadée que c'est lié avec le stress, parce que pendant toutes ces années, c'est un métier qui est super exigeant, y a la pression constante, y a des grands argents qui sont en jeu et moi j'en avais ras le bol (...) je crois que ça m'a un peu sauvé la vie de pouvoir travailler moins. Ce travail ça te bouffe la vie, y a plus de place pour rien du tout » (Andrea).

Un participant reconnaît que son travail a beau ne pas être physiquement exigeant, il en ressent quand même les effets : « Même si je suis pas un ouvrier, je me casse pas le dos, ça prend quand même de l'énergie...l'ordinateur ça tue les yeux, faire du Excel ça tue les yeux... » (Lucas).

4.2 Affection

Plusieurs participant·es constatent qu'en travaillant à temps plein, ils·elles sont moins spontanément disponibles pour les sorties ou pour les ami·es, contrairement à la période des études. Jean constate que c'est sûrement dû au fait qu'il travaille énormément en semaine et veut consacrer du temps à sa famille le week-end. Il voit donc ses ami·es lorsqu'une occasion spéciale se présente, une à deux fois dans le mois : « Je sors pas tous les jeudis boire un verre comme certaines personnes le font... Est-ce que c'est le travail directement ? Je pense un mélange entre la vie pro et familiale. La vie passe vite ». Même constat pour Lucas, qui remarque qu'une cinquantaine de week-end par année est vite passée, et qu'il donne une autre valeur aux rencontres amicales dans la mesure où elles se raréfient. Pour David, la raréfaction des rencontres avec ses ami·es de longue date n'est pas un point négatif, et il a l'impression que les liens ne se dégradent pas pour autant.

Cependant, le fait de créer de (nouveaux) liens avec des personnes d'horizons et d'âge variés est perçu comme une richesse. Le travail permet de sociabiliser et d'avoir des interactions en dehors de celles qu'on choisit d'avoir avec des proches. Marta souligne que c'est important de pouvoir échanger et trouver un terrain d'entente même avec les collègues avec lequel·le·s il y a peu de points en communs. Aucun des participant·es n'a précisé avoir de mauvaises relations avec ses collègues. Une seule participante a évoqué que le rapport avec la hiérarchie peut être compliqué. Celle-ci a d'ailleurs souligné une période difficile au bureau que la pandémie a potentiellement amplifié. En effet, Sarah travaillait dans une petite étude où elle se retrouvait souvent seule au bureau. Le manque de lien social engendré par la Covid-19 a renforcé son sentiment de solitude.

D'autres ont tissé de forts liens en dehors du travail avec leurs collègues. Sebastian explique que l'aéroport est un microcosme où des amitiés fortes peuvent se nouer. Durant la pandémie, il a accueilli chez lui un groupe de trois collègues/ami·es pour leur éviter les restrictions du côté français. Depuis, l'un d'eux vit toujours avec lui. Guillaume témoigne aussi de la richesse des interactions dans le milieu audiovisuel, puisqu'il change constamment d'équipe de tournage selon les horaires. Il estime que son travail lui offre largement de possibilités d'interactions sociales, limitant son besoin de chercher d'autres activités. Au contraire, il préfère les activités qui favorisent l'introversión en dehors de ses heures de travail.

Les relations de travail peuvent aussi prendre une tournure proche de l'action sociale, comme dans le cas de Meryem :

« On travaille avec des gens de l'Hospice, ça me permet de connaître beaucoup de gens, beaucoup de cultures, et différentes situations. C'est intéressant, des fois c'est triste, des fois c'est fatigant (plus que physique, ça peut être lourd [psychologiquement] les gens qui viennent de là). Après j'accepte les jeunes qui viennent travailler chez moi, on a un service pour les jeunes en décrochage. Ils viennent, on engage, chaque année j'ai différents qui viennent. J'aime bien ce côté social » (Meryem).

4.3 Compréhension

La dimension de la compréhension est parlante pour la majorité des interrogé·es qui valorisent les opportunités d'apprentissage et d'évolution dans leur travail. Dans la partie sur le rapport au travail, nous avons déjà abordé le fait que le dépassement, le challenge et la sortie de la zone de confort était un discours présent chez les participant·es avec une forte orientation carrière. Chez les autres participant·es, le fait de pouvoir évoluer et se former en continu a été discuté plutôt dans le cadre de la dimension de la compréhension. La diversité des tâches et la stimulation intellectuelle sont appréciées des participant·es, comme le montre l'extrait suivant :

« C'est pour ça que j'aime bien ce métier, parce que chaque projet est complètement différent. Et moi j'ai commencé avec l'architecture d'intérieur, et j'en ai eu ras le bol, et maintenant je fais l'architecture « normale » et puis je trouve ça génial. Maintenant je m'occupe aussi des labels écologiques des bâtiments. Y a toujours d'autres choses à apprendre » (Andrea).

Sur ce point, Lucas n'est pas complètement satisfait. Le travail est certes formateur pour comprendre le fonctionnement de l'entreprise, mais il en a assez vite fait le tour. Il perçoit les tâches comme étant répétitives et laissant peu de place à l'initiative personnelle. Il essaie de se cultiver en dehors, mais regrette le stimulus de l'époque universitaire :

« Je pense que ça m'a clairement ramolli le cerveau... moins de mémoire, moins vif sur certains sujets, comparé à l'époque de l'université. Focuser un raisonnement, je sens que j'ai plus de peine qu'il y a deux ans, où j'étais à l'aise avec certaines notions, et j'arrivais à ouvrir le débat » (Lucas).

Quelques participant·es partagent aussi une légère insatisfaction, soit parce qu'ils·elles ont fait le tour de leur travail actuel, soit parce qu'elles et ils n'apprécient pas tant leur travail. Sarah estime que son travail est difficile sur le plan intellectuel et qu'elle apprend beaucoup sur le droit de la famille. Toutefois, elle garde en tête de trouver quelque chose qui lui plaise plus. Sebastian a énormément appris sur le management quand il a obtenu son poste de superviseur, mais sent qu'il stagne, ce qui le rend bien moins performant que dans ses débuts.

Finalement, deux participant·es valorisent les opportunités de développement à l'interne. David explique que le métier de pompier s'apprend sur toute une vie, et que beaucoup de formations sont proposées pour développer de nouvelles compétences (il fait celle de grutier actuellement). Dans l'entreprise de Jia, des employé·es font des carrières très longues voire à vie, car le changement de département ou de poste est facilité.

4.4 Participation

Concernant cette dimension, les participant·es ont mentionné le climat d'entraide et la solidarité entre collègues, mais aussi leur manière d'apporter une contribution sociale en dehors du travail. Ceux qui sont employé·es dans des banques ont parlé de programmes ponctuels de bénévolat mis en place et auxquels ils·elles peuvent librement prendre part. Marta donne l'exemple d'initiatives de collectes de vêtements, du nettoyage du lac, ou de récolte pour les dons du sang. Ahmed aussi apprécie les possibilités d'engagement bénévole proposées par sa banque, surtout quand cela touche au thème de la migration. Par ailleurs, il soutient sa famille en Syrie et des élèves en envoyant une partie de son salaire chaque mois.

Pour Irène, le temps de travail n'a pas forcément à voir avec l'implication dans les projets sociaux : « Après je pense si on veut donner du temps on peut. Enfin si on veut trouver du temps, on a du temps, c'est juste que des fois, enfin, faut le vouloir » (Irène). Elle a notamment aidé les personnes

âgées avec les courses durant la pandémie, et sert la soupe en hiver aux démunis·es. En marge de l'aspect inclusif de son travail, Meryem est aussi très impliquée :

« Mes activités associatives, c'est un plaisir, c'est pas une obligation. C'est pour ça que même on est très fatigué, on y va après le boulot. (...) C'est des choses ça peut être bien pour les gens psychologiquement. Le travail qu'on fait avec La virgule, c'est comme tu manges après le repas le dessert, parce que tu le vois le résultat » (Meryem).

Cette dimension parle aussi à David, pour qui la solidarité est inhérente à la vie de caserne (et à son travail en soi, bien qu'il ne le mentionne pas). Un lien particulier se crée entre pompiers puisqu'il faut vivre ensemble pendant 24h lors des services. Une coopération dictée par les victimes d'incendies se met naturellement en place, mais la vie de caserne représente un autre espace social où il faut réussir son intégration. Quant à Sebastian, il se sentait utile à la société dans son précédent emploi (une boîte de développement durable), mais désormais il essaie de trouver satisfaction en dehors de son emploi à l'aéroport. Il s'investit notamment dans un projet de cours de *crossfit* avec les réfugié·es, proposé par une amie : « c'est un projet qui peut amener que du bien-être aux réfugiés, je considère qu'avoir une activité physique a un gros impact sur le bien-être de quelqu'un. Et en plus vu que le *crossfit* est très communautaire, donc ça fait un pont entre la communauté des réfugiés et la communauté *crossfit* ».

Mais le travail en soi représente également une opportunité de participation, bien que cela n'ait pas été explicitement mentionné par tous les participant·es. Notamment, nous avons vu dans le cas d'Ahmed que l'absence d'emploi était frustrante, dans la mesure où il ne se sentait pas utile à la société. Pour Meryem, c'est une occasion d'intégrer son engagement politique : elle s'engage dans la commission du personnel, pour définir la future convention de travail et ainsi améliorer les conditions de ses employé·es. Dans cette perspective, l'emploi rémunéré peut favoriser le besoin d'autonomie, car il offre un espace pour mener des activités socialement valorisées.

4.5 Loisirs

Parmi les interrogé·es, quatre souhaiteraient explicitement avoir plus de temps à disposition, tandis que les autres semblent avoir trouvé un équilibre qui leur convient. Ils·elles accordent de l'importance aux loisirs, mais ne disent pas manquer de temps pour s'y adonner.

Le groupe qui estime ne pas avoir assez de temps donne pour raison la vie de famille et presque tous·tes ont déjà connu des horaires de travail réduits. Ahmed ne trouve pas le temps pour les loisirs, entre ses obligations professionnelles et familiales. Il s'est inscrit à un fitness qu'il a fréquenté moins de cinq fois en une année. Andrea est également vite prise dans l'engrenage des activités domestiques le week-end, même si son mari assume une bonne partie de ce travail en semaine. Entre les courses et la famille, elle trouve peu de temps pour lire ou simplement être seule à la maison. Une participante, bien qu'elle ait toujours travaillé à temps plein, valorise intrinsèquement le temps libre : « Alors pour ma part j'aime bien le temps libre. Non c'est vrai, certains c'est des mordus du travail. Moi perso le temps libre si je peux en avoir plus, ce serait parfait, ce serait idéal. Plus on me l'octroie, plus je suis heureuse j'ai l'impression, on va pas se mentir » (Marta).

Pour l'autre groupe, le loisir aide notamment à décrocher du travail :

« Disons que c'est un métier où tu rentres à la maison, tu continues à cogiter. Donc j'essaie de mettre ça de côté, je me concentre plutôt sur [le design et la fabrication de] meubles. Je dis pas que je le fais tout le temps, mais quand je le fais j'ai du plaisir » (Gaëtan).

Sebastian ajoute aussi que les activités récréatives sont devenues particulièrement essentielles au maintien de son bien-être :

« Après je pense que quand tu travailles, le loisir est toujours important, mais quand tu travailles en horaire irrégulier (donc hôpital ou aéroport surtout), le loisir prend une dimension particulière. Parce que...je trouve, c'est deux milieux qui te bouffent. Du coup, le loisir, c'est important pour moi d'en avoir, et c'est ce qui fait que je tiens la route avec ce travail et que j'ai pas fait de *burn-out* jusqu'à présent » (Sebastian).

Quelques participant·es soulignent aussi que c'est leur entreprise qui leur permet cet équilibre. Sarah a des horaires de fonctionnaires assez stricts, ce qui libère ses soirées sans qu'elle ait besoin de faire des heures supplémentaires. Jia souligne que son employeur est très porté famille, et qu'il y a donc des fermetures annuelles en dehors de jours de vacances comptabilisées.

4.6 Création

Les remarques des participant·es sur cette dimension sont particulièrement polarisées. Tandis que la création constitue une part essentielle dans la vie et dans le travail pour certain·es participant·es, d'autres relient cette dimension à leur potentiel de créativité : ils·elles ne se sentent pas spécialement créatif·ve·s ou considèrent que leur travail ne favorise pas cet aspect. Pour un autre groupe, la satisfaction de cette dimension se situe en dehors du travail. Deux participant·es ont aussi évoqué que le travail les rapprochait de la création, qu'ils interprètent comme le fait de créer un projet à soi, autrement dit de se lancer dans l'entrepreneuriat.

Pour Andrea, la satisfaction de ce besoin est très importante pour son bien-être dans la mesure où elle a fait les beaux-arts et se destinait à une carrière artistique avant de basculer vers l'architecture. Elle continue à se consacrer à quelques projets de dessin en parallèle de son travail. Guillaume confie aussi que la création constitue le cœur même de son travail de réalisateur :

« Alors oui, là on est servi. C'est un peu le rôle d'ailleurs, ce qu'on attend de nous. J'aime bien plutôt la mise en image. On est tout de suite dans, c'est les codes du cinéma. On doit accompagner les gens, l'équipe, et on doit trouver des idées, proposer des choses. Il y a des choix esthétiques à faire. C'est de la créativité dédiée à l'information, mais il est arrivé sur des renouvellements de projets d'avoir une belle réflexion éditoriale et artistique - que dit l'image, la narration, les décors, les choix des lumières ».

A l'opposé, Sarah considère que son travail ne laisse pas vraiment d'espace à l'imagination ou à la créativité, puisqu'il faut trouver des solutions qui soient conformes à la jurisprudence. Elle concède que son ressenti est peut-être subjectif, et que des avocat·es peuvent trouver ce métier créatif. Sebastian a choisi d'aborder cette dimension en premier lors de l'entretien, car c'est celle qui lui

parlait le plus. Il sait qu'il ne déploie pas tout son potentiel créatif dans son travail. Même s'il a quelques espaces de liberté créative dans son management, les procédures des compagnies assez rigides viennent contrebalancer cet avantage. En revanche, il était tout à fait satisfait lorsqu'il occupait un emploi dans la communication d'une boîte de nuit. Gaëtan a quant à lui dans le coin de la tête d'organiser une expo, « mais entre ce que j'ai envie de faire et les moyens que je me donne après mes 8h de journée... ». Il admet qu'il a déjà le travail payé et d'autres projets en cours, et qu'il ne voudrait pas « forcer le destin », préférant laisser les opportunités venir à lui en temps voulu.

4.7 Identité

Les participant·es ont quelques fois abordé plus en amont dans l'entretien en quoi le travail satisfaisait leur besoin d'identité. Cela a été amené spontanément lorsque les participant·es étaient interrogé·es sur la place accordée au travail dans leur vie ou en expliquant leur parcours. Certains propos ont donc déjà été exposés dans les parties sur le rapport au travail des participant·es. Par exemple, nous avons souligné que plusieurs participant·es prenaient une distance critique de leur entreprise actuelle, et ne ressentaient pas une forte identification aux valeurs qu'elle prône. Nous avons aussi constaté que des participant·es se définissaient par leur tendance à être actif, par leur besoin de dépassement et de développement personnel dans leur travail : cet objectif socialement valorisé est au cœur de leur identité. Dans une ligne de pensée similaire, une participante affirme que le travail contribue à forger la personnalité : « Oui, ça te pousse à te dépasser. Beaucoup de relations humaines, des conflits, il faut gérer tout ça. Et c'est dans les situations difficiles que tu te développes, que tu avances, que tu progresses » (Andrea). Ainsi, même si Sebastian met un point d'honneur à ce que son identité ne soit pas seulement définie par le travail, il constate qu'il a beaucoup appris sur lui-même. En effet, il a aussi un poste de formateur pour les nouvelles recrues à l'aéroport depuis 2018. Cet aspect valorisant de son travail a révélé un intérêt pour la pédagogie qu'il avait sous-estimé jusque-là, renforçant son identité.

Finalement, deux participant·es rappellent que ce n'est pas toujours le fait d'avoir un emploi en soi, mais le fait de trouver sa voie professionnelle qui contribue beaucoup au sentiment d'identité. Irène le formule ainsi :

« Non, franchement, j'ai pris du temps à savoir ce que je voulais faire. Et puis, dès que j'ai su [que je voulais faire de la comptabilité], j'ai continué les études et tout, donc franchement, je pense que pour l'instant, j'ai trouvé ma voie. (...) Tu sais que pendant longtemps, ça m'a trotté dans la tête, je me suis dit je vais rester dans la boulangerie toute ma vie [rire]. Enfin, moi j'ai trop aimé ce métier mais je sais que c'était pas ça ce que je voulais faire. Donc c'était frustrant ».

Ahmed insiste sur le fait que cette dimension est de loin la plus importante pour lui. Il reconnaît que c'est relié à son vécu et au fait qu'il est resté longtemps sans un travail qui corresponde à ses qualifications. Bien qu'il valorise tous les jobs (il était alors employé dans un hôtel et ne rencontrait pas de problèmes financiers), il précise que cela fait une grande différence dans le sentiment d'identification :

« J'ai postulé, j'ai eu l'entretien, ça a marché. C'était la première fois que je me suis senti moi-même. Et là, l'identité, pour ça j'ai trouvé mon identité dans ce travail-là. C'était très important pour moi de travailler avec mon niveau d'études et linguistique. Et le plus important c'est de l'avoir trouvé, sans l'aide de quelqu'un, donc j'ai trouvé mon identité directement. Pour ça je donne beaucoup au travail ».

Meryem souligne quant à elle à nouveau que le côté social de son travail au restaurant scolaire lui correspond, et que cela n'a rien à voir avec ses emplois dans le nettoyage ou la restauration par le passé. Par ailleurs, elle est dans la commission du personnel depuis dix ans, car il lui tient à cœur de défendre les droits de ses employé·es. Sarah trouve une cohérence entre ses valeurs et le domaine de la justice, mais pas dans les dossiers traités. Pour Guillaume, l'identification avec la notion de service public est très forte. Ayant déjà travaillé pour une chaîne privée, il voit la différence et ne se sent pas autant contraint par l'aspect économique, bien que conscient des attentes du public :

« Les gens paient une redevance, on doit leur donner quelque chose, on est là pour eux. Je pense toujours à... surtout les gens qui vieillissent qui sont tous seuls devant leur télé. C'est super cliché de dire ça mais... et puis de crédibilité. On est vraiment le service public. Et ça c'est des convictions personnelles, mais ça me va très bien ».

Finalement, David évoque les coutumes établies en caserne, dans la manière de transmettre le savoir aux jeunes pompiers ou de célébrer le départ à retraite des plus anciens : « à chaque fois qu'un pompier part à la retraite, y a une cérémonie avec des collègues musiciens qui jouent de la cornemuse, avec un moment solennel. C'est toujours émouvant comme journée ». Les autres valeurs présentes dans ce métier lui correspondent. Il valorise la discipline, qualité acquise surtout dans l'école de formation et qu'il n'avait pas autant intégré dans sa vie auparavant.

4.8 Liberté

Cette dernière dimension a été discutée très brièvement par les participant·es. Quatre mentionnent que la possibilité du télétravail offre bien plus de flexibilité qu'auparavant et sont satisfait·es de cette opportunité. Pouvoir aménager ses horaires de manière flexible est d'ailleurs recherché par deux participant·es qui sont soumis à des horaires rigides. L'un d'eux est sur le point de commencer un job offrant plus de flexibilité, et a pu profiter de la période de pandémie pour raccourcir quelque peu son temps de travail : « Globalement je suis assez libre et capable de travailler assez rapidement, donc ça me permettait de tricher un peu quand j'étais chez moi » (Lucas).

En général, le fait de pouvoir travailler de manière autonome et dans un environnement qui n'est pas contrôlant est valorisé. Andrea réalise la chance qu'elle a sur ce point : « j'ai beaucoup de liberté, mais pas tout le monde au bureau peut en dire autant. Ça dépend de ton patron. Chez nous c'est fantastique, on a un super patron et il ne nous contrôle pas tout le temps ». Gaëtan aussi affirme que cela crée une bonne ambiance de travail de faire partie d'un bureau qui marche sur la confiance, et de ne pas devoir pointer pour les horaires ou faire revoir tous ses plans par des supérieurs.

Meryem accorde aussi de l'importance à la marge de manœuvre dont elle dispose dans le restaurant scolaire : « on a assez de flexibilité, on gère comme on veut. Moi je suis assez là pour mes employés, je fais attention. Ils sont libres de venir me parler s'il y a un truc qui va pas et on tourne la page. C'est un travail que j'aime bien, parce que personne vient me dire essaie de faire comme ça. J'aime pas trop avoir des chefs [rire]. Tant que ça marche bien, ils sont dans leur bureau, tranquilles ».

5. La réduction du temps de travail

Dans cette deuxième partie de l'analyse, nous aborderons les représentations (ou le vécu) des participant·es concernant le temps partiel. Les avantages et les inconvénients évoqués seront synthétisés, avant de présenter les propositions qui ont émergé. Le but était d'identifier les conditions permettant de garantir le bien-être dans le cas d'une RTT, la seconde partie de notre question de recherche.

5.1 Représentations sur le temps partiel et projections

Tout d'abord, les représentations sur le temps partiel dépendent en partie du parcours et des objectifs avancés. Parmi les participant·es, sept ont toujours connu le temps plein. Un participant a d'abord été en intermittence, mais travaille à temps plein depuis plus de vingt ans. Et cinq ont eu des périodes de temps partiels dans leur parcours. Dans le premier groupe (qui a toujours été à temps plein), deux annoncent leur volonté de passer à un 80% prochainement. Les six autres n'en ont pas l'intention pour l'instant. Dans le deuxième groupe (qui a connu des périodes de temps partiel), trois participant·es sur cinq réduiraient leur temps de travail si elles et ils le pouvaient, mais sont contraint·es pour des raisons financières ou structurelles (milieu peu favorable à cela) de rester à temps plein.

Hormis l'aspect économique, quelques participant·es ont souligné les limites sectorielles du temps partiel. Selon Jia, un travail dans l'opérationnel comme le sien peut difficilement être réalisé à temps partiel, et absolument pas en télétravail. En effet, il faut être quotidiennement sur place pour veiller aux processus de production. Elle constate que si le poste est plutôt dans l'approvisionnement et que la production est faite à l'étranger, c'est peut-être négociable. Mais dans tous les cas, ce serait pénalisant pour l'entreprise. Irène constate aussi la rareté des temps partiels dans la fiduciaire où elle travaille. Les incitations structurelles du côté de l'employeur à engager à temps plein apparaissent notamment dans les textes de Schor (1991 ; 2005).

Le travail à temps plein relève parfois plus d'une étape dans le parcours que d'un choix réel. Par exemple, il semble aller de soi en début de carrière de travailler à temps plein, comme le remarque un des participant·es : « Je pense que l'employeur il dirait, tu veux faire quoi, t'es jeune faut bosser, qu'est-ce que tu veux faire à 60%. Et je pense que les gens ont intégré ça et c'est pour ça que moi j'ai pas osé. Je me mets à la place de l'employeur, je réagis comme lui : faut bosser maintenant ! [ton rieur] » (Lucas). La plupart des participant·es qui débutent sur le marché du travail admettent qu'ils ont intégré l'idée du temps plein que ce soit par le biais de leur éducation ou en raison des attentes de l'employeur. Un participant souligne qu'il veut faire ses preuves avant de demander une diminution de son taux.

Un participant qui était à 80% dans son emploi d'électricien avant de devenir pompier justifie sa préférence pour le temps complet ainsi : « Je me verrais mal encore être à 80, et pis de...en fait ce serait pas une peur, mais je me dirais, j'aurais trop de jours de congé finalement. Et je pense c'est bien d'avoir cette régularité et puis de garder ses 100% » (David).

Ce dernier pourrait par contre reconsidérer son temps plein si c'est pour consacrer du temps à sa famille, lorsqu'il aura des enfants. A l'opposé, Andrea était plutôt une adepte du temps partiel, elle est agréablement surprise d'avoir une nouvelle perception : « Avant j'imaginai pas travailler à temps plein, inimaginable. Mais depuis quelques ans je travaille à plein temps et j'aime beaucoup ça. Non, moi j'aimerais...mais le temps partiel je trouve c'est absolument super ».

Il est intéressant de noter que la plupart des participant·es ont souligné le besoin d'un réel projet auquel se consacrer pour justifier de ne pas être à temps plein. Si le temps de travail est réduit pour s'occuper de sa famille, une activité sportive, une passion artistique, ou encore devenir son propre patron, alors les participant·es le perçoivent très positivement. L'idée de ne pas utiliser ce temps à bon escient apparaît en filigrane dans certains propos. Le temps libre n'est pas toujours intrinsèquement valorisé, mais dépend de l'utilisation qu'on en fait :

« C'est peut-être la solution de facilité de se dire je travaille [à 100%] et je dépense mon argent. Aussi, c'est moins bien perçu d'être homme ou femme au foyer, alors que ça peut être un job à part entière. Après y a des gens qui font le minimum et regardent la TV...à nouveau, il faut définir ce

que c'est le temps partiel. Si c'est vraiment une activité à côté, c'est tout à fait une bonne chose » (Jean).

Une autre participante craint également qu'un surplus de temps finisse par ne pas être utilisé de manière optimale :

« C'est ça le danger, on peut très bien facilement tomber dans ce confort où on se dit, du coup j'ai tellement de temps, je vais que faire ça, et puis la vie va passer devant nous, et peut être qu'à 60 ans on va se dire, mais en fait, j'aurais peut-être dû me donner un coup de pied et faire quelque chose. Mais ça, ça vient de mon éducation aussi, je le cache pas. De faire les choses sans regrets. Et de saisir le moment présent » (Jia).

Pour Ahmed comme pour Gaëtan, l'idéal serait de travailler à 80%, car la semaine de travail classique est trop longue pour trouver un équilibre réellement satisfaisant. Ahmed est cependant confronté à des limitations individuelles et structurelles. D'une part, il veut se libérer de la peur de perdre son travail et acquérir suffisamment d'expérience pour faire sa place dans le milieu bancaire. D'autre part, le temps partiel n'est absolument pas répandu chez les hommes au sein de sa banque. Il n'est pas attendu d'eux qu'ils réduisent leur taux afin d'assumer l'éducation des enfants. Marta souligne les mêmes schémas genrés au sein de sa banque. Les femmes peuvent passer à 80%, mais se voient refuser les demandes en dessous de ce taux. Un de ses collègues masculins a dû se battre et menacer de quitter l'employeur pour obtenir une réduction de son temps de travail.

Marta souligne d'ailleurs que c'est un climat normatif qui dépasse l'univers de la banque :

« Quand tu penses que c'est seulement il y a quelques semaines que le congé paternité est passé de un jour à deux semaines...tu dis mais *what*. En Europe on est les derniers, on est toujours à la traîne, on est les moins bons élèves. Malheureusement, un peu cette vision très patriarcale...honnêtement je crois qu'il faut des générations pour changer ça. Ça doit passer par l'éducation, par cette sensibilisation ».

5.2 Inconvénients

Les participant·es ont été invité·es à réfléchir aux limites perçues face au temps partiel. Les réponses ont fait écho aux dimensions du bien-être déjà évoquées, tout en suivant un format de discussion plus libre que dans la première partie de l'entretien.

Sans grande surprise, le frein majeur mis en avant concerne les dimensions de la subsistance et de la protection. Ces obstacles ont été mentionnés dans la totalité des entretiens, soit parce que le ménage vit sur un seul salaire, soit par souci d'accumuler pour de futurs projets ou encore pour s'assurer une sécurité financière. Chez les participant·es vivant seul·es (ou dont le partenaire gagne peu), trois mentionnent les charges élevées et le fait qu'un temps partiel à moins de 80% serait assez vite limitant. Cependant, ils·elles admettent aussi à d'autres moments de l'entretien s'être habitué·es à un certain standard de vie. Un autre participant (vivant en ménage commun) indique explicitement qu'il ne se serait pas prêt à baisser son niveau de vie dans l'immédiat. Ces propos confirment les concepts de *hedonic treadmill* et de *loss aversion* exposés dans la littérature (Büchs et Koch, 2107 ; 2019), car ces participant·es font preuve d'une certaine résistance à l'idée de subvenir à leurs besoins avec moins, malgré une situation relativement confortable. A l'inverse, quatre (ou cinq) participant·es semblent à l'aise avec le fait de gagner moins. L'un d'eux reconnaît avoir de faibles dépenses par rapport à son salaire. Une autre a déjà vécu des situations plus précaires et souligne la capacité d'adaptabilité dont les humains disposent « Moi, je n'ai pas eu tout le temps le même salaire. En fait, la vie c'est tout le temps comme ça, c'est des montagnes russes. Faut toujours s'adapter et on y arrive ; [une réduction de salaire] c'est pas la mort » (Irène). De son côté, Ahmed déclare avoir désormais des charges plus élevées, et ne voit pas une grande différence avec sa situation précédente malgré l'augmentation de son salaire.

Le coût de la vie à Genève peut aussi être un réel souci selon le parcours de vie des participant·es, et trois sont dans une situation où il et elles pourraient difficilement faire avec moins. C'est le cas des deux femmes interrogées qui assument le rôle de *female breadwinner*, et d'un participant qui s'est retrouvé en situation de monoparentalité suite à un divorce. Aucun des participant·es ne fait allusion aux cotisations pour l'AVS²⁰, à l'exception d'une participante. Plus proche de la retraite,

²⁰ Hormis deux participant·es (Meryem et Guillaume), tous·tes sont encore assez éloigné·es de l'âge de la retraite.

elle confie ne pas avoir l'option de retourner dans son pays d'origine en cas de précarité, contrairement à ce qui semble se faire assez souvent à Genève dans les catégories de population aux revenus plus modestes :

« Je vais pas diminuer, pourquoi, je pense à la retraite. Comme mon mari est indépendant, il n'a pas une grande retraite, la famille il faut qu'il y ait au moins une personne. Nous on peut pas retourner au pays. On a pas la chance comme un portugais ou un italien, il peut vivre avec sa retraite. Moi non, en tant que kurde, il peut pas retourner » (Meryem).

Par ailleurs, elle valorise le fait de ne pas dépendre des aides sociales. Ayant touché les aides de l'Hospice à son arrivée en Suisse, elle garde un sentiment de malaise lié au contrôle financier exercé sur les bénéficiaires. Elle confie que si un taux de 60% était viable pour financer leur retraite sans dépendre des aides, elle n'hésiterait pas. D'ailleurs, un des participant·es (dans la catégorie moins attachée à sa carrière) considère que le seul frein est lié aux dimensions de la protection et de la subsistance. Un frein qui peut s'intensifier avec le temps et l'accumulation de responsabilités :

« Donc pour moi le gros risque du temps partiel, c'est le côté monétaire. Parce que si on a un travail qui paie pas assez, et qu'on peut pas se permettre d'être à 60%, ou 80%, on va pas le faire. Même si ça augmenterait drastiquement notre qualité de vie, y a cette peur je pense parce que nous encore on est jeune, on a pas trop de responsabilité, pas de crédit, pas cette espèce d'épée de Damoclès où tu te dis "si je perds mon travail je suis quand même un peu embêté". Et une fois que tu peux négocier un salaire suffisamment élevé à 80%, ou 60%, je pense qu'énormément de personnes le feraient » (Lucas).

Au-delà des particularités des secteurs ou des avantages pour les employeurs, Ahmed remarque que le marché suisse est suffisamment attractif pour attirer de la main d'œuvre à temps plein venant de l'extérieur. Les employeurs n'ont donc pas vraiment de raison structurelle de proposer des temps partiels, hormis pour les emplois typiquement occupés par des femmes.

Un autre inconvénient lié au secteur tertiaire a été soulevé par plusieurs participant·es : « Le problème de réduire le taux de travail, c'est tout ce qui va avec. Tu réduis ton salaire, et pour autant, ça veut pas dire qu'en terme de charge de travail t'as vraiment une réduction » (Marta).

Jean exprime la même inquiétude :

« J'ai l'impression que c'est le cas pour beaucoup de jobs... le fait d'être à 80% tu le paies, parce qu'on va presque attendre que tu fasses ton 100% en quatre jours finalement. C'est un peu délicat de perdre 20% de son salaire pour gérer la même charge de travail. C'est compliqué dans le tertiaire. Peut-être que c'est plus facile dans une usine : t'es pas sur place, t'es pas sur place. C'est quantifiable... t'es dans une usine de montre, tu fais 1000 pièces si t'es à 100, t'en fait 800 si t'es à 80, t'as fait ton job et voilà ».

Pour David, il s'agit même d'une expérience vécue lorsqu'il travaillait en tant qu'électricien. Il a exercé à 100% et à 80% et n'a pas vu de différence dans la charge de travail. Il a ressenti une compression de son temps lorsqu'il a réduit son taux. Cela rejoint le constat de Gerold et Nocker (2018) sur l'organisation post-fordiste du travail. Le travail est régi par des objectifs plutôt que par des horaires stricts, ce qui amène l'employé·e à devoir réaliser ces objectifs dans le temps imparti, ou à devoir prendre sur son temps libre afin de répondre aux attentes. Les outils de travail à distance donnent des possibilités supplémentaires de travailler à 100% même en étant payé·e (et au bureau) à 80%. Ainsi, un participant raconte la difficulté de complètement décrocher de son travail en raison des technologies qui permettent d'être connecté en tout temps. Même en vacances, il préfère trier ses mails afin de ne pas se retrouver débordé à son retour.

La qualité des jobs proposés à temps partiel a été mentionnée par un participant. Ce dernier ne voit aucun inconvénient à effectuer un temps partiel selon le type de profession, par exemple lorsque les tâches sont répétitives. Mais lorsqu'il s'agit de projets, il craint d'être pénalisé en dessous de 80%. Il imagine que les projets les plus intéressants sont aussi les plus chronophages et nécessitent un suivi soutenu. Un employé à temps partiel se verrait donc confier des projets moins importants, ce qui au final peut freiner l'avancement dans la carrière. Il existe toute une littérature sur le

problème de la qualité du travail à temps partiel. Alors que certains pays sont pionniers là-dedans (par exemple les Pays-Bas), d'autres rencontrent encore cette limitation²¹.

Dans la continuité de ce raisonnement, quelques participant·es se préoccupent de garder le fil sur leurs projets et de maintenir leurs compétences en gardant un temps plein. Gaëtan par exemple aurait l'impression d'avoir un coût d'entrée pour se replonger dans le travail s'il avait un taux plus bas que 80%. Guillaume aussi précise que le stress du direct n'est pas forcément évident à gérer si on perd l'habitude, et que son métier de réalisateur est assez exigeant sur le plan technique.

La crainte de ne pas avancer suffisamment vite dans la carrière est également ressortie chez deux participant·es. Pour Jean, travailler moins limite sa rapidité d'apprentissage et donc son expérience sur le marché du travail, ce qui peut se faire ressentir sur la durée aussi au niveau financier :

« Aussi, j'ai envie d'idolâtrer l'égalité salariale, mais le temps partiel conduit à une inégalité d'expérience. On ne peut pas espérer la même rémunération dans ce cas. Sur 10 ans, ça fait 2 ans d'écart d'expérience entre un 100 et un 80. C'est hyper délicat. Est-ce que ça fait 10 ans d'expérience ou 8 ? Mais est-ce qu'on travaille vraiment moins ? Je me contredis. C'est ce que je trouve extrêmement compliqué dans la politique salariale ou dans le temps partiel ».

En effet, Jean affirmait plus en amont que la charge de travail était probablement similaire entre un 80 et un 100% dans le tertiaire. La question de la linéarité du processus d'accumulation d'expérience professionnelle ou de la productivité est donc complexe. Jia témoigne aussi d'une envie d'avancer le plus vite possible dans sa carrière pour atteindre ses objectifs financiers, et pouvoir ensuite se consacrer à ses projets : « forcément j'ai considéré le 80 pour travailler sur des projets qui m'intéressent. Mais c'est aussi le côté monétaire, parce que pour financer ces projets-là il faut des sous ! [Rire] c'est le chien qui se mord la queue en fait. Et malheureusement, dans ce

²¹ A ce sujet, voir par exemple :

Smith, M., Fagan, C., & Rubery, J. (2002). Where and why is part-time work growing in Europe?. In *Part-time prospects* (pp. 53-74). Routledge.

Smith, M., Burchell, B., Fagan, C., & O'Brien, C. (2008). Job quality in Europe. *Industrial Relations Journal*, 39(6), 586-603.

Visser, J. (2002). The first part-time economy in the world: a model to be followed?. *Journal of European Social Policy*, 12(1), 23-42.

cas-là, il faut travailler un certain temps à 100 ». Elle insiste aussi sur le fait qu'elle trouverait probablement un moyen de monétariser son temps libre si elle était à temps partiel : « je suis une victime du capitalisme d'une certaine manière. En fait je me rends compte que l'argent n'apporte pas le bonheur ça c'est sûr, mais par contre sans les sous on ne fait rien ».

Finalement, un des participant·es relève que les interactions avec ses collègues lui manqueraient, renvoyant à la dimension de l'affection. Sur le plan identitaire, il ressent le besoin d'avoir un groupe où il se sent présent.

5.3 Avantages

Pour ce qui est des avantages du temps partiel, les points positifs relevés concernent surtout les dimensions de la création, de la participation, de l'affection, des loisirs et de la liberté, autrement dit les dimensions non matérielles du bien-être. Quelques participant·es trouvent que toutes les dimensions du bien-être en bénéficieraient, sauf la subsistance et la protection.

Par exemple, Lucas se consacrerait à des projets associatifs, et il en profiterait pour faire des activités intensives en temps comme le bricolage, le jardinage et la lecture, entre autres. Il irait aussi à des conférences ou à des colloques qui ont parfois lieu en semaine, en milieu de journée. Il valorise l'idée de s'épanouir en dehors du travail :

« Ça te permet de privilégier tes projets, au lieu de ceux de ton entreprise. Je pense qu'il y a plein de gens qui ont des envies un peu cachées au fin fond de leur tête et qui les assouvissent pas parce qu'ils se disent « ah non je peux pas, j'ai des enfants... ». Encore en Suisse on a de la chance on gagne plutôt bien nos vies, on a le temps de baisser un peu nos temps de travail. Mais dans d'autres pays c'est pas possible. Quand tu gagnes très peu d'argent et les deux travaillent ».

D'autres participant·es mettent aussi en avant l'opportunité de tester de nouveaux loisirs et de découvrir de nouvelles passions. Gaëtan explique qu'un jour par semaine lui conviendrait pour ses projets personnels, mais qu'il pourrait vite prendre goût à plus de liberté. Quant à Sarah, elle y voit une porte de sortie pour s'épanouir en dehors du travail. En effet, avoir une activité fixe dans

laquelle s'investir peut aider à rendre plus supportable un travail peu épanouissant. Cela contribuerait donc au bien-être dans les dimensions de l'identité et de la participation. Dans son cas, travailler moins lui permettrait aussi de chercher un job qui lui plaise. Après une semaine de travail à 100%, l'énergie et le temps pour la recherche d'emploi lui font défaut. Irène commencerait certainement des cours de violon, car elle a toujours voulu faire de la musique. Andrea aurait des projets de dessin, si elle disposait d'au moins deux jours de libre dans la semaine. Et Guillaume se réjouirait de renouer avec plus de simplicité :

« J'ai pas des envies de voyage, j'ai pas besoin de choses. Je parle qu'en mon nom évidemment. Mais j'ai besoin de choses plus essentielles et plus simples (c'est tellement une phrase bateau de dire ça). Et je suis entouré de choses...je me réjouis d'avoir du temps pour lire, être en contact de la nature ».

Les bénéfices sur le niveau de stress ont été présentés comme un des avantages du temps partiel par quelques participant·es. Paradoxalement, ce sont ceux et celles qui revendiquent finalement le plus la valeur travail et le fait d'être actif·ve qui témoignent d'un sentiment de vitesse dans leur quotidien. Un participant a d'ailleurs eu toute une réflexion sur les domaines de vie qu'il voulait prioriser, et son impression de faire beaucoup mais de bâcler :

« On est stressés, donc on prend pas le temps de vivre, on fait tout à deux mille à l'heure, et je pense qu'on met pas mal en avant le côté matériel : on veut bien gagner sa vie pour réduire notre vitesse de croisière, mais en fait on le fait jamais. Et peut-être arrivé à la retraite, t'as des fonds mais t'as plus la santé, et tu peux plus profiter comme tu voudrais » (Jean).

Pour Sebastian, la pandémie a été un catalyseur de prise de conscience à ce niveau. Il apprécie d'être au chômage partiel pour se libérer d'une injonction à occuper son temps en permanence :

« En fait si tu veux, j'ai plus envie de faire le hamster. Avant la pandémie, j'avais l'impression d'être un peu ce hamster, je courais. Après je faisais bien les choses, j'étais très performant dans le travail et avec la gestion de mon temps libre. Mais tu peux pas faire le hamster *ad eternam*. Et j'ai

l'impression que quand je fais ce hamster, ma santé mentale en prend un coup mais pas sur le moment même. En différé en fait ».

Irène constate également le mode automatique qui peut être engendré lorsque le rythme de travail est soutenu :

« Parce que, en fait, quand on travaille à 100% des fois, on n'a pas le temps de réfléchir. Des fois, on se pose même pas la question, même des questions bêtes. Mais des fois on se dit, est-ce que je veux vraiment faire ça dans ma vie, enfin je sais pas, des fois quand on est à 100% on est à mille à l'heure on réfléchit jamais, on se pose pas pour se dire, c'est ça que je veux, c'est ça que je veux pas... »

Pour pousser la réflexion sur les avantages du temps partiel, les participant·es ont été invité·es à penser dans quelle mesure disposer de moins d'argent mais de plus de temps ferait une différence. Les recherches de Devetter et Rousseau (2015) ou de Jalas (2002) font l'hypothèse d'une réduction de l'intensité de la consommation, lorsque le temps à disposition augmente. Parmi les participant·es à l'aise financièrement, plusieurs ont reconnu que cela changerait probablement leurs comportements. Marta imagine qu'elle dépenserait moins pour les déplacements, la nourriture en extérieur, et ses tenues vestimentaires de travail. Quant à Jean, il externaliserait moins les tâches et ferait plus soigneusement ses courses. Il ferait donc une utilisation plus raisonnée de son argent. En outre, le travail domestique réalisé sur un jour de congé permettrait de réellement libérer le week-end pour en profiter. Ahmed rappelle aussi que le temps équivaut à de l'argent dans les sociétés capitalistes. Le fait d'acheter des produits ou de bénéficier de services lorsque la demande est moins forte peut avoir une influence sur les prix. Ainsi, le temps libre peut engendrer des économies. Lucas pense qu'un *downshifting* de son mode de vie serait probable, mais se demande à la fois si ce n'est pas déjà un prérequis pour vouloir réduire son temps de travail, et s'il n'y a pas un biais de confirmation dans son raisonnement, au vu de la recherche que nous menons sur le sujet. Pour David, une semaine de travail raccourcie laisserait de l'espace pour cultiver autre chose que la dimension matérialiste :

« On le voit aujourd'hui dans l'actualité, en Espagne, y a des entreprises qui proposent quatre jours de travail sur cinq²². Et je pense que ça a du sens, parce que l'employé est plus satisfait de son travail, il passe plus de temps avec ses amis, sa famille, dans son environnement. Et puis, vu qu'il passe plus de temps avec ses proches, il voudra sûrement peut-être moins consommer de choses. Ce qu'il compense, c'est peut-être le gain de temps qu'il a à la maison justement ».

Dans une réflexion sur sa propre histoire, il confie que ses propres tendances matérialistes ont émergé dans un moment de rupture des liens avec son père, et qu'il a ressenti le besoin de combler ce manque. Quant à Guillaume, il imagine qu'un gain de temps permettrait de mieux poser le lien entre la mobilité pour se rendre au travail et l'impact environnemental.

Concernant la dimension de l'affection, une majorité de participant·es voit un avantage net de la réduction du temps de travail payé. A condition que leurs proches aient aussi un temps réduit, sinon cela reste tout autant difficile de programmer des rencontres. Deux participant·es ont aussi souligné la possibilité d'aller retrouver leur famille éloignée ou des amis dans d'autres villes s'ils avaient plus de temps libre. Sebastian, dont la grand-mère a été gravement malade courant 2021, a plus à cœur de se rendre en Espagne pour passer du temps en famille depuis cet épisode.

Finalement, des réflexions sur les dimensions genrées de la réduction du travail ont aussi émergé chez des participant·es. Meryem perçoit la réduction du temps de travail comme avantageuse pour les femmes si c'est une mesure généralisée (obligatoire pour les hommes aussi), puisque ce sont elles qui assument souvent la charge domestique dans leur foyer actuellement, qu'elles soient à temps partiel ou non. Lucas conscientise aussi que sa vision idéale du temps libéré pour ses projets personnels est moins réalisable pour les femmes, qui auront plutôt tendance à réduire leur taux pour se consacrer à leur famille.

²² A ce sujet, voir par exemple : <https://www.rts.ch/info/economie/12633315-lespagne-va-tester-la-semaine-de-quatre-jours-sans-baisse-de-salaire.html> (Article RTS, 11.11.2021)

5.4 Propositions et réflexions

Nous explorerons ici les préférences des interrogé·es sur les modalités de réduction du temps de travail. En effet, le cœur même de ce travail consistait à identifier les freins et les avantages perçus, pour saisir sous quelles conditions la RTT aurait le potentiel de satisfaire le bien-être à long terme des participant·es.

Sur la question de la subsistance, il ressort clairement que les participant·es préféreraient ne pas avoir une réduction salariale trop substantielle en diminuant leur temps de travail. Ou si la diminution est effectivement proportionnelle, que les charges et le coût de la vie soient adaptés en fonction. Nous avons déjà constaté que l'échantillon était divisé en trois groupes sur ce point : des participant·es qui ne pouvaient pas vraiment se permettre une diminution de leur salaire, ceux et celles qui pourraient et n'y seraient pas complètement opposé·es, et des participant·es plus réticent·es.

La forte valorisation du travail à temps plein en Suisse, surtout pour les hommes et dans certains milieux professionnels, semble également peser sur les choix des participant·es. La difficulté à obtenir un poste à temps partiel dans le milieu bancaire ou dans d'autres secteurs très compétitifs et pour les hommes avait été souligné par Marta et Ahmed. Ce dernier a d'ailleurs intériorisé la culture du travail du pays tout en sachant que cela ne correspond pas vraiment à ses valeurs personnelles, après avoir vécu une longue période de stigmatisation. Il considère que si la RTT devient une option possible et acceptable dans la société, cela ne menacerait plus autant l'identité de demander l'accès à un temps de travail réduit.

Les modalités préférées de temps de travail varient selon les situations. La semaine de quatre jours ayant le vent en poupe dans les médias, cette idée est appréciée par plusieurs participant·es. Les participant·es célibataires ou sans enfants préfèrent en général les semaines écourtées, mais aussi les périodes de vacances plus longues, quitte à comprimer le temps de travail sur une période donnée. Une participante explique que ses préférences ont d'ailleurs évolué : alors qu'elle avait des enfants en bas âge, elle travaillait à 60%, et répartissait son temps de travail sur toute la semaine afin d'être régulièrement présente pour l'allaitement. Maintenant que ses enfants ont grandi, elle

préférerait avoir une coupure nette entre les jours travaillés et les jours de congé. Dans la littérature, Dengler et Strunk (2017) avaient mis en lumière que les femmes bénéficient plus d'une réduction de la durée d'heures quotidiennes que d'une semaine raccourcie afin d'assumer les tâches de *care* (mais dans ce cas, elles passent d'une forme de travail à un autre). Un participant mentionne connaître des collègues à 95% qui quittent le travail une heure plus tôt, ou prennent plus de vacances. Il estime toutefois que cela peut être difficile à mettre en place, car cela peut attiser des jalousies si les autres ne savent pas que cela se ressent sur la paie. L'employeur d'une des personnes interrogées offre deux après-midis rémunérés par mois durant l'été, une démarche appréciée par l'intéressé. Le concept de *time rights* (congé sabbatique pour lequel on a cotisé) plaît également à certain·es participant·es. L'un d'eux serait même prêt à être payé seulement à 50% (de quoi couvrir ses charges) pour pouvoir réaliser un projet de la sorte.

Introduire d'autres activités dans le travail fait partie des options envisagées. Un participant suppose qu'allouer du temps de travail à du *team building* pourrait être un bon moyen pour faire une transition vers moins d'heures, sans être trop déstabilisant. Un autre participant donne l'exemple de cours de yoga le vendredi comptabilisé dans le temps de travail dans son entreprise. Il apprécierait si d'autres activités de formations continues ou de cours de langue pouvaient être intégrées.

Trois participant·es parlent de *work-sharing*, qu'ils verraient comme un bon moyen de répartir le travail. Marta souligne notamment que le manque d'expérience des jeunes universitaires est une critique récurrente au moment de l'entrée sur le marché du travail. Elle songe ainsi au partage du travail entre un·e étudiant·e et un employé·e proche de la retraite comme une solution gagnante. L'un·e pourrait acquérir une expérience pertinente avant la fin de ses études, et l'autre pourrait ralentir le rythme et transmettre son savoir. Un participant songe également au système de l'intermittence pour les professions artistiques en France. Ce système de cotisations permettant de combler les périodes à vide entre les mandats, il offre une certaine légitimité aux bénéficiaires. Guillaume souligne que cela enlève surtout un sentiment de culpabilité et d'assistanat qu'on peut ressentir en étant inscrit au chômage.

La question de fournir des infrastructures de loisirs bon marché est aussi abordée. Cela fait écho à la philosophie d'André Gorz, pour qui offrir des espaces de convivialité était essentiel afin d'orienter la société dans une direction moins matérialiste (Gorz, 2013). Un participant reconnaît cependant que le prix de certains loisirs (il donne l'exemple du ski) sera toujours élevé. Et qui veut avoir accès à des loisirs onéreux ne veut pas d'un salaire amoindri.

Cette partie de l'entretien a quelques fois mené à des réflexions plus théoriques sur le travail payé et ses contours actuels et futurs. Par exemple, l'idée de repenser le travail et sa rémunération occupe l'esprit d'un participant :

« Y a quand même des gens qui sont enclins à travailler et qui sont pas enclins à glander si je peux me permettre. Et le travail comprend des milliers de chose, pas forcément un travail dans un bureau, pas forcément un ouvrier. Tout est travail. Là ce qu'on fait c'est un travail. Ça pourrait être rémunéré d'une certaine manière. Donc repenser la notion de travail, repenser la notion d'employé. C'est une façon de remettre à plat pourquoi nous travaillons, comment, dans quelles conditions. De réfléchir un peu au chômage, pourquoi ces gens sont au chômage, qu'est-ce qu'ils ont besoin, est-ce que c'est le modèle économique qui fonctionne pas ? » (Lucas).

Ces réflexions ont amené à parler du revenu de base universel, qui serait un des moyens d'enlever la contrainte de subsistance, et de pouvoir concrétiser le temps de travail qui convient à chacun.e. S'il apparaît plausible pour Lucas, Jean est bien moins enthousiasmé par cette idée. Il évoque pourtant des perspectives d'emploi qui évolueront avec la robotisation :

« Fatalement des emplois disparaîtront, ça me fait mal de le dire parce que je suis pas pour, mais faudrait tendre vers une sorte de revenu universel. Aujourd'hui j'ai un peu de la peine avec cette notion, parce que je travaille beaucoup donc j'ai envie que ce soit récompensé. Mais il faut se rendre à l'évidence qu'un jour si tout va bien (et c'est peut-être ce que l'humanité cherche), c'est de pouvoir gagner ta vie sans avoir besoin de bosser ».

Selon Sebastian, ce sont des pistes de réflexions intéressantes, mais il ne pense pas que les gens soient prêts à renoncer au travail ou à leur part de récompense pour mieux répartir les richesses. Il donne l'exemple d'amis à Madrid, dont les collègues cadres renoncent volontairement à leur congé parental pour travailler. Jia admet quant à elle regarder vers les 1%, et ne voit pas pourquoi elle devrait faire des sacrifices, tandis que les plus riches ne renoncent à rien. C'est cette inégalité-ci qui la révolte particulièrement :

« Bezos rien que lui, son asset divisé par le nombre de gens sur terre, chacun aurait un million. Avec ça, ne me dis pas qu'une personne pourrait pas vivre quelques années à 50% ou 20%...tu vois ce que je veux dire. Y a quand même quelque chose qui est plus gros que nous en Suisse, voilà »
(Jia).

Discussion et conclusion

1. Synthèse des résultats

Les résultats ont permis de distinguer deux typologies de participant·es pour ce qui concerne le rapport au travail. Un premier groupe manifeste une orientation prononcée pour le travail (6 participant·es), tandis qu'un second groupe a une orientation plus modérée (7 participant·es). De fait, le travail contribue de manière distincte aux différents besoins humains, en fonction des caractéristiques personnelles des participant·es et de leur parcours de vie. Sur le plan individuel, le poids accordé à certaines dimensions du bien-être trouve donc une explication dans les valeurs propres à chacun·e, mais aussi dans le vécu objectif.

C'est notamment les dimensions matérielles du bien-être, la subsistance et la protection, qui entrent en conflit avec l'idée d'une réduction du temps de travail pour les participant·es. Sur ce point, il semblerait que ce ne soit pas tant les ressources objectives du ménage qui comptent. En effet, les participant·es qui disposent de suffisamment de ressources pour se permettre un temps partiel accordent souvent beaucoup d'importance aux réserves économiques. Sachant que la position sociale et les revenus contribuent à l'agentivité (Levy et Bühlmann, 2016), ces participant·es valorisent donc un processus d'accumulation afin de sécuriser leur avenir, plutôt qu'un gain de temps momentané. Notre constat rejoint aussi celui de Gerold et Nocker (2018), qui avaient investigué la préférence entre une augmentation de salaire ou plus de temps libre dans le contexte autrichien. La situation financière objective n'était pas non plus déterminante dans leur étude, mais plutôt la propension à valoriser les loisirs et le temps passé en famille.

Par ailleurs, les dimensions de la compréhension et de l'affection ont aussi rencontré un écho positif en termes de satisfaction par le travail. La majorité des participant·es, à quelques exceptions près, semble retirer une stimulation intellectuelle via l'emploi, ou cherche à atteindre cet objectif à terme. Les propos des participant·es démontrent aussi l'importance du cercle social élargi et des interactions avec les collègues, bien que le travail à temps plein implique souvent d'espacer les relations personnelles hors travail.

Les résultats sont plus ambigus pour les dimensions de l'identité, de la participation et de la liberté. Tandis que certain·es participant·es fondent leur identité sur la contribution sociale qu'ils·elles apportent via le travail, d'autres témoignent d'une distance plus marquée. C'est le cas des participant·es qui peinent à s'identifier aux valeurs de l'entreprise, et préfèrent se définir en dehors de leur travail. Ces dernier·ères valorisent les possibilités de développement professionnel, mais pas forcément l'appartenance à un milieu ou à une entreprise en particulier. Idem pour la participation, qui suscite une satisfaction dans le travail ou en dehors selon les participant·es. Quant à la liberté, les propos recueillis démontrent la centralité de cette dimension pour les liens entre travail payé et le bien-être, même si les participant·es ont été moins loquaces à ce sujet. Cela peut éventuellement s'expliquer par le fait que c'était la dernière des dimensions à développer. C'est d'ailleurs la dimension qui justifie en partie l'accumulation de compétences ou de capital, afin de pouvoir bénéficier de plus d'autonomie dans le travail justement, en devenant cadre voire en créant son propre business. C'est une contradiction inhérente à l'emploi rémunéré ressortie des entretiens, puisque le travail limite l'autonomie des participant·es, tout en étant une étape pour s'en émanciper.

Finalement, peu de participant·es comblent leur besoin de loisir via leur emploi. Trois ou quatre d'entre eux·elles ont souligné le flou entre travail et loisir, ou considèrent leur travail comme une vocation. Mais nous avons aussi constaté que le temps libre n'était pas toujours intrinsèquement valorisé, avec des témoignages sur la crainte d'un temps libre qui ne serait pas utilisé à bon escient, reflétant la forte culture du travail en Suisse. Les participant·es avec des origines étrangères exprimaient pour la plupart plus de détachement sur ce point.

Il convient de noter que les participant·es attaché·es aux valeurs extrinsèques (Kasser, 2017) en perçoivent pourtant les limites face aux contraintes environnementales. C'est notamment le matérialisme qui est remis en question, mais ces mêmes participant·es reconnaissent la difficulté à faire autrement, pris dans l'engrenage du « *hedonic treadmill* » (Büchs et Koch, 2017). L'idée sous-jacente semble être de ne pas vouloir réduire son train de vie, en l'absence de garantie que cela contribuera à faire une différence effective. Par ailleurs, sortir d'une trajectoire normative constitue une source de stress en tant que tel pour la plupart des individus (Spini et Widmer, 2017). Cela nécessite de puiser dans des ressources, voire dans ses réserves (qui plus est amoindries par la réduction du travail payé) pour trouver des stratégies d'adaptation.

Sur le plan macro, nous avons vu les limites structurelles face à la réduction du temps de travail. Pour les employé·es du secteur tertiaire, l'organisation post-fordiste du travail et le management par objectif ne permet pas forcément de quantifier le temps investi en heures. Avec l'essor des technologies, il est aussi plus difficile de décrocher complètement et de se tenir au temps de travail défini. Si la RTT reste un choix individuel, la pression à maintenir ses objectifs risque d'empiéter sur le temps libéré.

La culture du travail en Suisse apparaît comme un autre obstacle majeur. Certain·es participant·es l'ont parfaitement intériorisée, et retirent du bien-être justement de cette motivation autonome à aller de l'avant dans leur carrière. D'autres participant·es en revanche ont un rapport plus ambigu à la norme de travail à temps plein. Ils la suivent pour favoriser certaines dimensions de leur bien-être (la subsistance ou l'identité par exemple), bien que cela ait des conséquences négatives sur d'autres aspects de leur bien-être.

Le poids des normes genrées a également émergé de l'analyse des entretiens. La typologie dégagée avec les deux profils d'orientation carrière le montre bien : trois hommes sont très engagés dans leur travail, deux autres considèrent que c'est une vocation. Cela reflète les attentes sociales qui pèsent encore sur les hommes de s'investir dans la sphère productive. Seule une femme démontre un fort carriérisme, mais elle admet ne pas envisager d'investir la sphère familiale. Pour les participant·es avec une orientation modérée à la carrière, cinq sont des femmes et seulement deux des hommes (par ailleurs assez jeunes). Chez les deux participantes d'âge moyen, le conflit travail-famille a été vécu durant leur carrière, ainsi que des interruptions dans le parcours professionnel pour se consacrer à leur famille. Ces résultats suivent une logique de parcours de vie genré, tel que présenté dans la littérature (Levy et Bühlmann, 2016). Nous avons aussi observé que les ménages qui s'éloignent du modèle dominant dans la division genrée du travail (M. à plein temps et Mme à temps partiel) se trouvent plus à risque de vulnérabilité. C'est le cas de trois de nos participant·es, pour qui le choix du temps plein obéit avant tout à une nécessité économique, bien qu'il et elles aient trouvé un moyen pour s'en accommoder.

Pour reprendre la terminologie de Max-Neef sur les satisfacteurs, nous pouvons conclure que l'individualisme, mais aussi le souci de son propre avancement et d'une sécurité plus tard, ou encore les inégalités économiques semblent être un obstacle majeur à l'idée d'une société où le travail occuperait une place moins centrale. Le consumérisme a aussi été discuté fréquemment, au moment d'aborder la sensibilité environnementale des participant·es. La plupart considère qu'il s'agit d'un pseudo satisfacteur pour le bien-être et qu'un autre mode de vie est certainement possible.

En somme, nos résultats vont en bonne partie dans le sens de Pullinger (2014) pour ce qui est des conditions favorables au bien-être dans le cadre d'une réduction du temps de travail. Cependant, il manque dans son analyse des considérations sur le genre, puisque nous remarquons que la contribution au bien-être par le travail recoupe encore des dimensions fortement genrées. Ainsi, si une réduction à la carte du temps de travail permet de donner plus de flexibilité aux entreprises et à l'Etat dans une période de transition, elle comprend aussi le risque de renforcer des schémas genrés. L'objectif d'une réduction du temps de travail devrait au contraire chercher à faire avancer la révolution de genre : permettre un réinvestissement de la sphère domestique aussi par les hommes, en libérant du temps dans la sphère productive de façon généralisée.

La perspective du parcours de vie nous a aussi permis de mettre en lumière la centralité des ressources et des réserves économiques pour les participant·es. Ainsi, une modification du rapport au travail passe nécessairement par une meilleure redistribution des richesses, et donc une remise en question de leur concentration croissante en parallèle de mesures favorables à l'environnement.

Finalement, la généralisation d'une réduction du temps de travail dépend non seulement de son adhésion à un niveau institutionnel, mais aussi social et culturel. La présente recherche confirme la centralité du travail dans la société suisse, puisque qu'il contribue à différents besoins humains simultanément. Cependant, bouger les lignes actuelles semble possible : le maintien d'un salaire décent et d'une protection face aux situations de vulnérabilité, la revalorisation du temps libre dans des activités socialement utiles et des loisirs accessibles, ou encore des modèles de *work-sharing* sont autant de solutions à envisager, et considérées par les participant·es à cette étude, pour maintenir leur niveau de bien-être sur le long terme.

2. Réflexivité et limites de la recherche

La réflexion sur le ton juste à adopter pour parler de la réduction du temps de travail s'est étendue tout au long de ce mémoire. En effet, dès la formulation de la question de recherche, nous avons cherché à nous inspirer de la littérature actuelle, sans pour autant laisser nos propres convictions et nos postulats de départ prendre le dessus. Il s'agit tout de même d'une recherche engagée, dont le but est de questionner le modèle de travail actuel et ses conséquences (positives ou négatives) à de multiples niveaux. Toutefois, le choix d'un échantillon qui n'était pas forcément acquis à des valeurs critiques du modèle dominant a permis de nuancer le travail et de faire émerger les réticences.

Nous avons aussi réfléchi à la manière dont la formulation de la recherche a pu influencer les propos des participant·es durant les entretiens. Bien que l'idée était de laisser libre cours à leurs perceptions et à leur vécu, les participant·es savaient que le but était de considérer le potentiel d'une réduction du temps de travail sur leur bien-être. Il peut donc y avoir des biais de désirabilité sociale dans certains propos, malgré une tentative de formuler des questions neutres. Ceci peut expliquer en partie des contradictions relevées entre le constat d'une conscience sur les défis actuels de la part de certain·es participant·es, mais une résistance à incarner un changement.

La nature exploratoire de la recherche qualitative permet d'investiguer de manière fine les propos et les subjectivités individuelles. Cependant, nous sommes restées à un niveau hypothétique pour la plupart des participant·es, qui n'ont pas expérimenté le travail à temps partiel, et ne peuvent que spéculer sur la manière dont cela bénéficierait à leur bien-être. Par ailleurs, il peut y avoir des éléments qui n'ont pas été mentionnés, alors même qu'ils sont importants, par oubli, ou parce que cela semble aller de soi. La dynamique entre des entretiens individuels et un workshop aurait probablement donné une autre dimension aux résultats. En entretien, les participant·es ont plus d'espace pour aborder leur expérience et leur vécu. Par contre, il était plus difficile de formuler des propositions ou des pistes d'action. Le format de workshop est probablement plus adapté à une confrontation d'idées sur le modèle de travail désiré et compatible avec les différentes dimensions du bien-être. Pour pallier à ce désavantage, nous avons souvent suggéré de réagir à des propositions issues de la littérature, ou formulées par d'autres participant·es. Finalement, les dimensions du

bien-être peuvent garder un caractère très conceptuel, malgré la simplification de la grille de Max-Neef et les exemples donnés pour interpréter ces dimensions. A nouveau, le format de workshop a l'avantage de permettre une clarification par l'échange et d'aboutir à une définition commune au sein du groupe. Par conséquent, il serait pertinent dans le cadre de futures recherches de réaliser le terrain dans un format participatif (focus groupe). Cela pourrait aussi être l'occasion d'impliquer des individus qui ont réellement expérimenté une réduction du temps de travail non pas comme un choix individuel, mais comme une mesure proposée par leur entreprise.

Bibliographie

Antal, M., Plank, B., Mokos, J., & Wiedenhofer, D. (2020). Is working less really good for the environment? A systematic review of the empirical evidence for resource use, greenhouse gas emissions and the ecological footprint. *Environmental Research Letters*.

Antal, M. (2018). Post-growth strategies can be more feasible than techno-fixes: Focus on working time. *The Anthropocene Review*, 5(3), 230-236.

Bernardi, L., Huinink, J., & Settersten Jr, R. A. (2019). The life course cube: A tool for studying lives. *Advances in Life Course Research*, 41, 100258

Boye, K. (2011). Work and well-being in a comparative perspective—The role of family policy. *European Sociological Review*, 27(1), 16–30.

Büchs, M., and M. Koch. 2017. *Postgrowth and Wellbeing: Challenges to Sustainable Welfare*. London: Palgrave Macmillan.

Büchs, M., & Koch, M. (2019). Challenges for the degrowth transition: The debate about wellbeing. *Futures*, 105, 155-165.

Brand-Correa, L. I., & Steinberger, J. K. (2017). A framework for decoupling human need satisfaction from energy use. *Ecological Economics*, 141, 43-52.

Brand-Correa L., Mattioli G., Lamb W. F. & Steinberger J. K. (2020). Understanding (and tackling) need satisfier escalation, *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 16:1, 309-325.

Cullati, S., Kliegel, M., & Widmer, E. (2018). Development of reserves over the life course and onset of vulnerability in later life. *Nature human behaviour*, 2(8), 551-558.

Dengler, C., & Strunk, B. (2018). The monetized economy versus care and the environment: Degrowth perspectives on reconciling an antagonism. *Feminist Economics*, 24(3), 160-183.

Devetter, F. X., & Rousseau, S. (2011). Working hours and sustainable development. *Review of Social Economy*, 69(3), 333-355.

Di Giulio, A., & Fuchs, D. (2014). Sustainable consumption corridors: Concept, objections, and responses. *GAIA-Ecological Perspectives for Science and Society*, 23(3), 184-192.

Ferragina, E. (2019). Does family policy influence women's employment?: Reviewing the evidence in the field. *Political Studies Review*, 17(1), 65-80.

Fioretta, J., & Rossier, C. (2018). Le travail rémunéré à temps plein des mères: malédiction ou bénédiction? le cas singulier de la Suisse comparé à la Belgique, la France, l'Allemagne et la Suède, *LIVES Working Paper 2018/69*

Frey, P. (2019). The Ecological Limits of Work: on carbon emissions, carbon budgets and working time. *Hampshire: Autonomy Research Ltd.*

Ganster, D. C., Rosen, C. C., & Fisher, G. G. (2018). Long working hours and well-being: what we know, what we do not know, and what we need to know. *Journal of Business and Psychology*, 33(1), 25-39.

Gerold, S., & Nocker, M. (2018). More leisure or higher pay? A mixed-methods study on reducing working time in Austria. *Ecological Economics*, 143, 27-36.

Goldscheider, F., Bernhardt, E., & Lappegård, T. (2015). The gender revolution: A framework for understanding changing family and demographic behavior. *Population and Development Review*, 41(2), 207-239.

Gorz, A. (2013). *Bâtir la civilisation du temps libéré*. Les liens qui libèrent.

Gough, I. (2015). Climate change and sustainable welfare: the centrality of human needs. *Cambridge Journal of Economics*, 39(5), 1191-1214.

Grönlund, A., & Öun, I. (2010). Rethinking work-family conflict: dual-earner policies, role conflict and role expansion in Western Europe. *Journal of European Social Policy*, 20(3), 179-195

Guillen-Royo, M. (2010). Realising the 'wellbeing dividend': An exploratory study using the Human Scale Development approach. *Ecological Economics*, 70(2), 384-393.

Guillen-Royo, M., & Wilhite, H. L. (2015). Wellbeing and sustainable consumption. In *Global handbook of quality of life* (pp. 301-316). Springer, Dordrecht.

Hanbury, H., Bader, C., & Moser, S. (2019). Reducing working hours as a means to foster low (er)-carbon lifestyles? An exploratory study on Swiss employees. *Sustainability*, 11(7), 2024.

Kallis, G., Kalush, M., O'Flynn, H., Rossiter, J., & Ashford, N. (2013). "Friday off": reducing working hours in Europe. *Sustainability*, 5(4), 1545-1567.

Hayden, A., & Shandra, J. M. (2009). Hours of work and the ecological footprint of nations: an exploratory analysis. *Local Environment*, 14(6), 575-600.

Heckhausen, J., & Buchmann, M. (2019). A multi-disciplinary model of life-course canalization and agency. *Advances in Life Course Research*, 41, 100246.

Illouz, E., & Cabanas, E. (2018). *Happycratie : Comment l'industrie du bonheur a pris le contrôle de nos vies*. Premier parallèle.

Jackson, T. (2005). Live better by consuming less?: is there a “double dividend” in sustainable consumption?. *Journal of Industrial Ecology*, 9(1-2), 19-36.

Jalas, M. (2002). A time use perspective on the materials intensity of consumption. *Ecological Economics*, 41(1), 109-123.

Kasser, T. (2017). Living both well and sustainably: a review of the literature, with some reflections on future research, interventions and policy. *Philosophical Transactions of the Royal Society A: Mathematical, Physical and Engineering Sciences*, 375(2095), 20160369.

Korpi, W., Ferrarini, T., & Englund, S. (2013). Women's opportunities under different family policy constellations: Gender, class, and inequality tradeoffs in western countries re-examined. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 20(1), 1-40

Knight, K. W., Rosa, E. A., & Schor, J. B. (2013). Could working less reduce pressures on the environment? A cross-national panel analysis of OECD countries, 1970–2007. *Global Environmental Change*, 23(4), 691-700.

Lamb, W. F., & Steinberger, J. K. (2017). Human well-being and climate change mitigation. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Climate Change*, 8(6), e485.

Levy, R., & Bühlmann, F. (2016). Towards a socio-structural framework for life course analysis. *Advances in Life Course Research*, 30, 30–42.

Max-Neef, M. A. (1991). Human scale development: conception, application and further reflections.

Moynat, O. (2020). *Sufficiency and Wellbeing: A study of degrowth practices in Geneva and Vaud area* (Mémoire de master, Université de Genève).

Nässén, J., & Larsson, J. (2015). Would shorter working time reduce greenhouse gas emissions? An analysis of time use and consumption in Swedish households. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 33(4), 726-745.

Pearlin, L. I. (2010). The life course and the stress process: Some conceptual comparisons. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 65(2), 207-215.

Pullinger, M. (2014). Working time reduction policy in a sustainable economy: Criteria and options for its design. *Ecological Economics*, 103, 11-19.

Rosnick, D., & Weisbrot, M. (2007). Are shorter work hours good for the environment? A comparison of US and European energy consumption. *International Journal of Health Services*, 37(3), 405-417.

Rossier C., C. Sauvain-Dugerdil & L. Bernardi (2022). *Diversité des familles et bien-être en Suisse. Résultats des Enquêtes Familles et Générations 2013 et 2018*. Lausanne: Editions Seismo.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166

Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of happiness studies*, 9(1), 139-170.

Ryan, R. M., Bernstein, J. H., & Brown, K. W. (2010). Weekends, work, and well-being: Psychological need satisfactions and day of the week effects on mood, vitality, and physical symptoms. *Journal of social and clinical psychology*, 29(1), 95-122

Sahakian, M. (2018). Constructing normality through material and social lock-in: The dynamics of energy consumption among Geneva's more affluent households. In *Demanding energy* (pp. 51-71). Palgrave Macmillan, Cham.

Schor, J. B. (2005). Sustainable consumption and worktime reduction. *Journal of industrial ecology*, 9(1-2), 37-50.

Schuring, M., Burdorf, L., Kunst, A., & Mackenbach, J. (2007). The effects of ill health on entering and maintaining paid employment: evidence in European countries. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 61(7), 597-604.

Shao, Q. L., & Rodríguez-Labajos, B. (2016). Does decreasing working time reduce environmental pressures? New evidence based on dynamic panel approach. *Journal of cleaner production*, 125, 227-235.

Sirianni, C., & Negrey, C. (2000). Working time as gendered time. *Feminist Economics*, 6(1), 59-76.

Stronge, W., Harper, A., Guizzo, D., Lewis, K., Ellis-Peterson, M., Murray, N., ... & Cole, M. (2019). The shorter working week: a radical and pragmatic proposal. *Autonomy and Four Day Week Campaign*.

Widmer, E. D., & Spini, D. (2017). Misleading norms and vulnerability in the life course: Definition and illustrations. *Research in Human Development*, 14(1), 52-67.

Wiedmann, T., Lenzen, M., Keyßer, L. T., & Steinberger, J. K. (2020). Scientists' warning on affluence. *Nature communications*, 11(1), 1-10.

Zwickl, K., Disslbacher, F., & Stagl, S. (2016). Work-sharing for a sustainable economy. *Ecological Economics*, 121, 246-253.

Annexes

Annexe 1 : Message de recrutement



RECHERCHE DE PARTICIPANT-ES

Étude sur le temps de travail et le bien-être

Dans le cadre de mon mémoire de Master en socioéconomie, je recherche des participant-es travaillant à temps plein pour discuter de la façon dont le temps de travail contribue à leur bien-être. Selon des recherches actuelles, une diminution globale du temps de travail peut être une solution pour réduire la consommation, ce qui aurait des effets bénéfiques sur l'environnement. Cependant, le travail permet de subvenir aux besoins matériels et reste un facteur d'épanouissement personnel. Dans le cas d'une réduction du temps de travail, comment garantir un maintien voire une amélioration du bien-être ?

Comment : entretiens individuels d'environ 1 heure

Quand : en novembre, selon vos disponibilités

Où : sur zoom ou en personne

Merci de me contacter par e-mail ou téléphone pour plus d'informations et pour fixer une date d'entretien.

Lidya.Demirsoy@etu.unige.ch

078 667 08 72

Annexe 2 : Informations données aux participant·es à propos de l’entretien

Informations à propos de l’entretien

L’entretien dure en moyenne entre 45 minutes et une heure. Dans un premier temps, nous discuterons de votre parcours professionnel, de la place du travail dans votre quotidien et de vos projections futures concernant le temps de travail. Il s’agira ensuite de faire le lien entre votre travail et comment cela affecte différentes dimensions du bien-être. Il n’y a pas de juste ou de faux, vous pourrez développer librement en quoi votre travail vous permet (ou non) de satisfaire ces dimensions. Dans un deuxième temps, la même réflexion sera faite en imaginant un temps de travail réduit. Cela permet d’identifier comment ce changement affecterait les différentes dimensions du bien-être et de discuter de solutions potentielles.

Voici un tableau synthétique des différentes dimensions composant le bien-être et des exemples pour mieux se les représenter.

Dimensions du bien-être	Exemples
Subsistance	Besoins matériels, santé physique
Protection	Logement, soutien, soins, sécurité sociale, épargne
Affection	Relation aux autres, famille, amitiés
Compréhension	Formation, curiosité, expérimentation, esprit critique
Participation	Dévouement, coopération, solidarité, activités associatives
Loisir	Temps libre, activités personnelles, fêtes, détente, jeux
Création	Imagination, créativité, espaces d’expression
Identité	Valeurs, coutumes, développement personnel
Liberté	Autonomie, passion, ouverture d’esprit, flexibilité

Il n’est pas nécessaire de se préparer en avance, mais le fait d’avoir le tableau sous les yeux au moment de l’entretien peut être utile pour guider la discussion !

Dans tous les cas, n’hésitez pas à revenir vers moi avant ou durant l’entretien pour des précisions ou des explications plus détaillées.

Merci et à très bientôt,
Lidya

Annexe 3 : Formulaire de consentement



Contact

✉ Lidya.Demirsoy@etu.unige.ch

☎ 078 667 08 72

Formulaire d'information et de consentement

Etude sur le temps de travail et le bien-être
Supervisée par la Prof. Clémentine Rossier

Le projet de recherche vise à identifier comment le temps de travail contribue au bien-être, et sous quelles conditions une diminution du temps de travail permettrait de préserver, voire améliorer le bien-être. Des publications récentes en économie écologique montrent qu'une réduction globale du temps travail serait une voie possible pour limiter la production et la consommation, tout en ayant le potentiel de favoriser le bien-être. Les entretiens auxquels vous participez serviront à mieux saisir les éléments qui entrent en jeu dans le choix du temps de travail, et comment cela affecte les différentes dimensions du bien-être. Cela permettra notamment de faire un lien concret avec les propositions de transition écologique mentionnées.

La collecte de donnée est réalisée à l'aide d'entretiens qualitatifs d'une durée d'une heure environ, durant le mois de novembre. Les entretiens seront enregistrés, et feront partie du matériel analysé pour la rédaction du mémoire. Des citations directes peuvent être tirées des retranscriptions d'entretien pour illustrer certains résultats, avec votre accord et en utilisant toujours un pseudonyme pour garantir l'anonymat. Il ne sera donc pas possible de vous identifier (à part pour la personne concernée et la chercheuse) à la lecture du mémoire. Vous pourrez accéder aux résultats de la recherche dès février 2022 si vous le souhaitez. Concernant la gestion des données, elles seront stockées en lieu sûr tout au long de la réalisation du projet et ne serviront pas à des recherches ultérieures.

La participation reste facultative et il est possible d'y mettre fin à tout moment, sans avoir à vous justifier. En acceptant ce formulaire, vous confirmez avoir lu et compris les informations, posé des questions si nécessaires, et consentez à participer à cette étude.

Anonymat : j'accepte d'être cité-e sous un pseudonyme

Date

Signature du/de la participant-e

Signature de la chercheuse



Guide d'entretien

Remerciements

Rappel du déroulement de l'entretien, droit de ne pas répondre à certaines questions.

Données sociodémographiques à remplir en fin d'entretien.

Contexte de l'étude : recherches sur l'impact d'une réduction globale du temps de travail → potentiellement bénéfique du point de vue environnemental via une réduction de la consommation. *Mais le contexte général ne sera pas le focus de l'entretien, même si c'est en toile de fond. On explore plutôt l'articulation entre le temps de travail et le bien-être.*

1. Travail à temps plein et bien-être

Comment la configuration actuelle du temps de travail permet-elle de satisfaire les différents besoins de base et de produire du bien-être à long terme.

- Est-ce que tu peux me parler (dans les grandes lignes) de ton parcours professionnel ?
- Que représente le travail dans ta vie / quelle place cela occupe ?

D'où vient cette représentation (type de profession, famille, cercle social, évènement de vie)

- Est-ce que tes parents avaient le même modèle en matière de travail ? Est-ce que ton modèle de travail est fréquent dans ton cercle d'amis ? Est-ce qu'un évènement de vie a changé ta perspective ?
- Est-ce que tu ressens des attentes concernant ta carrière (des autres ; générées) ?
- Est-ce que le Covid-19 a influencé tes réflexions ces derniers mois ?
- Dans quelle mesure ton travail actuel te permet de combler tes besoins de...
 - Subsistance (besoins matériels, santé physique)
 - Protection (logement, soutien, soins, sécurité sociale, épargne)
 - Affection (relation aux autres, famille, amitiés)
 - Compréhension (formation, curiosité, expérimentation, esprit critique)
 - Participation (dévouement, coopération, solidarité, activités associatives)
 - Loisir (temps libre, jeux, activités personnelles, célébrations, détente)
 - Création (imagination, créativité, espaces d'expression)
 - Identité (valeurs, coutumes, développement personnel)
 - Liberté (autonomie, passion, ouverture d'esprit, flexibilité)

2. Travail à temps partiel et bien-être

Quelles seraient les conditions sociétales nécessaires à maintenir ou augmenter le niveau de bien-être, en cas de diminution du temps de travail.

- (Est-ce que tu as déjà envisagé de travailler à temps partiel ? Est-ce possible dans ton domaine/emploi actuel ? → Si pas abordé avant)
- Dans quelle mesure le travail à temps partiel (proposition radicale, imaginons un 60%) te permettrait de combler tes besoins de...
 - Subsistance (besoins matériels, santé physique)
 - Protection (logement, soutien, soins, sécurité sociale, épargne)
 - Affection (relation aux autres, famille, amitiés)
 - Compréhension (formation, curiosité, expérimentation, esprit critique)
 - Participation (dévouement, coopération, solidarité, activités associatives)
 - Loisir (temps libre, jeux, activités personnelles, fêtes, détente)
 - Création (imagination, créativité, espaces d'expression)
 - Identité (valeurs, coutumes, développement personnel)
 - Liberté (autonomie, passion, ouverture d'esprit, flexibilité)
- A quelles conditions accepterais-tu d'adopter un temps partiel ? (Si cela devient une mesure généralisée pour des raisons écologiques)

Ou encore

- Quelles mesures seraient nécessaires pour maintenir ton bien-être (cf. différentes dimensions) ? Qu'est-ce qui serait/pourrait être amélioré ?

→ Relance : relier les freins évoqués aux politiques proposées par Pullinger (voir table « *a green life course approach to the design of working time reduction policies* ») ou autres auteurs (solutions utopiques)

Exemples de relance

- Subsistance : dissocier le revenu du travail ex. RBU, time rights (career breaks, shorter hours or weeks), incitations financières
- Protection : services universels, sécurité de l'emploi, réduction des inégalités
- Affection : temps libre coordonné avec les proches ?
- Compréhension : qualité des jobs à mi-temps (carrière envisageable)
- Participation : activités hors du travail bénéfiques pour le B-Ê et l'environnement
- Loisir : ?
- Création : campagnes informatives travail/consommation (normes culturelles et individuelles, valeurs, pratiques, usage du temps libéré)
- Identité : idem
- Liberté : idem et *time rights*

3. Sensibilité à l'environnement

- Quelle est ta sensibilité aux questions environnementales ? Est-ce que tu fais des efforts dans certains domaines (mobilité, nourriture, logement, autre) ?
- Quels changements (individuels ou sociétaux) seraient importants à mettre en place selon toi face aux dégradations environnementales ?
- Sera-t-il possible de maintenir notre niveau de bien-être actuel ?

Annexe 5 : Codebook

Codebook

- Travail
 - Représentations sur le travail et expérience
 - Développement personnel et épanouissement (vocation versus non épanouissement, but instrumental)
 - Valeurs (orientation carrière, être actif, bon vivant)
 - Normes sociales et genrées (comment les attentes sociales et de genre influencent l'expérience et les représentations)
 - Projections (quelle vision ou plans pour la suite)
 - Rythmes irréguliers (horaires de travail atypiques)
 - Aspects négatifs
 - Sentiment de vitesse (être à mille à l'heure, toujours à faire quelque chose)
 - Limite floue entre travail et non travail

- Transitions/événements dans le parcours de vie
 - Covid-19
 - Autres changements (tournants importants dans la manière dont on considère ou vit le travail)

- Bien-être
 - Besoins humains de Max-Neef (Subsistance, Protection, Affection, Participation, Compréhension, Création, Loisir, Identité, Liberté)

- Réduction du temps de travail
 - Normes sociales et genrées
 - Représentations
 - Avantages
 - Désavantages / freins
 - Propositions
 - Autres réflexions
 - Inégalités
 - Futur du travail
 - Revenu de base universel

- Environnement
 - Matérialisme
 - Vision systémique / individuelle
 - Limites/quotas et B-Ê

Annexe 6 : Données sociodémographiques

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
Date	04.11.21	05.11.21	08.11.21	13.11.21	16.11.21	17.11.21	20.11.21
Pseudonyme	Jean	Gaëtan	Lucas	Sarah	Jia	Meryem	Andrea
Âge	33	31	25	30	34	54	49
Profession	Fiscaliste	Dessinateur en architecture	Informatique	Greffière-juriste à la Cour de justice	Gestionnaire de production	Fonctionnaire	Architecte
Niveau de formation le plus élevé	Master (droit)	CFC	Bachelor (HEC)	Brevet d'avocat	Master (Supply chain management)	Haute école de gestion	Master (université)
Statut civil	Marié	Célibataire	Célibataire	Célibataire	Divorcée	Mariée	Mariée
Nombre d'enfants et âge	Deux : 2,5 ans et 5 mois					Deux : 26 et 29 ans	Deux : 14 et 17
Profession des parents	?	Comptable	Père dans l'informatique, mère au foyer	Père et mère dans la finance, puis mère au foyer	Diplomate et médecin	Femme au foyer et chauffeur de taxi	Juriste et dentiste
Profession du partenaire*	Employée de banque					Photographie	Enseignant et activité d'indépendant
Niveau de formation le plus élevé du partenaire*	Master (droit)					Université	Master
Revenu brut mensuel individuel (fourchette)	Plus de 10'000	5000 à 6000	8000 à 9000	9000 à 10000 (avec 13e salaire)	8000 à 9000	6000 à 7000	8000 à 9000
Avec mon revenu... /1. Je n'arrive pas à couvrir mes dépenses /2. J'arrive à couvrir mes dépenses /3. Je peux mettre de l'argent de côté /4. Je peux investir	J'arrive tout juste à couvrir mes dépenses	Je peux mettre de l'argent de côté	Je peux investir	Je peux mettre de l'argent de côté	Je peux mettre de l'argent de côté	J'arrive tout juste à couvrir mes dépenses	J'arrive tout juste à couvrir mes dépenses
Revenu brut annuel du ménage (estimation)*	220'000					80'000	120'000
*pour les personnes en ménage commun avec leur partenaire							

	E8	E9	E10	E11	E12	E13
Date	20.11.21	21.11.21	22.11.21	07.12.21	31.01.22	07.02.22
Pseudonyme	Irène	Ahmed	Marta	Guillaume	Sebastian	David
Âge	24	43	32	54	40	28
Profession	Comptable	Onboarding officer (banque)	Compliance officer	Réalisateur	Agent d'escale (superviseur)	Sapeur pompier professionnel
Niveau de formation le plus élevé	CFC	Master (finance)	Master	Bac pro	Licence en droit	Brevet fédéral
Statut civil	Célibataire	Marié	En concubinage	Marié	Célibataire	Marié
Nombre d'enfants et âge		Trois: 6, 8 et 10	Enceinte	Trois : 20, 23 et 25		Femme enceinte
Profession des parents	Serveuse	Agriculteurs	Animatrice parascolaire et jardinier paysagiste indépendant	Directeur de centre pédagogique et éducatrice spécialisée	Restaurateurs	Ingénieur électricien/informaticien et gérante en restauration
Profession du partenaire*		Traductrice	Fiscaliste	Conseillère de vente		Audit financier
Niveau de formation le plus élevé du partenaire*		Master	LLM	Bac		Master (HEC)
Revenu brut mensuel individuel (fourchette)	5000 à 6000	8000 à 9000	7000 à 8000	7000 à 8000	5000 à 6000	7000 à 8000
Avec mon revenu... /1. Je n'arrive pas à couvrir mes dépenses /2. J'arrive à couvrir mes dépenses /3. Je peux mettre de l'argent de côté /4. Je peux investir	Je peux mettre de l'argent de côté	Je peux mettre de l'argent de côté	Je peux mettre de l'argent de côté	J'arrive tout juste à couvrir mes dépenses	Je peux mettre de l'argent de côté	Je peux mettre de l'argent de côté. Je peux investir
Revenu brut annuel du ménage (estimation)*		185'000	200'000	120'000		180'000
*pour les personnes en ménage commun avec leur partenaire						

Annexe 7 : Grille des besoins humains et des satisfacteurs de Max-Neef

Table 1: MATRIX OF NEEDS AND SATISFIERS*

Needs according to existential categories Needs according to axiological categories	BEING	HAVING	DOING	INTERACTING
SUBSISTENCE	1/ Physical health, mental health, equilibrium, sense of humor, adaptability	2/ Food, shelter, work	3/ Feed, procreate, rest, work	4/ Living environment, social setting
PROTECTION	5/ Care, adaptability, autonomy, equilibrium, solidarity	6/ Insurance systems, savings, social security, health systems, rights, family, work	7/ Cooperate, prevent, plan, take care of, cure, help	8/ Living space, social environment, dwelling
AFFECTION	9/ Self-esteem, solidarity, respect, tolerance, generosity, receptiveness, passion, determination, sensuality, sense of humor	10/ Friendships, family, partnerships, relationships with nature	11/ Make love, caress, express emotions, share, take care of, cultivate, appreciate	12/ Privacy, intimacy, home, space of togetherness
UNDERSTANDING	13/ Critical conscience, receptiveness, curiosity, astonishment, discipline, intuition, rationality	14/ Literature, teachers, method, educational policies, communication policies	15/ Investigate, study, experiment, educate, analyze, meditate	16/ Settings of formative interaction, schools, universities, academies, groups, communities, family
PARTICIPATION	17/ Adaptability, receptiveness, solidarity, willingness, determination, dedication, respect, passion, sense of humor	18/ Rights, responsibilities, duties, privileges, work	19/ Become affiliated, cooperate, propose, share, dissent, obey, interact, agree on, express opinions	20/ Settings of participative interaction, parties, associations, churches, communities, neighborhoods, family
IDLENESS	21/ Curiosity, receptiveness, imagination, recklessness, sense of humor, tranquility, sensuality	22/ Games, spectacles, clubs, parties, peace of mind	23/ Daydream, brood, dream, recall old times, give way to fantasies, remember, relax, have fun, play	24/ Privacy, intimacy, spaces of closeness, free time, surroundings, landscapes.
CREATION	25/ Passion, determination, intuition, imagination, boldness, rationality, autonomy,	26/ Abilities, skills, method, work	27/ Work, invent, build, design, compose, interpret	28/ Productive and feedback settings, workshops, cultural groups, audiences, spaces for expression, temporal freedom

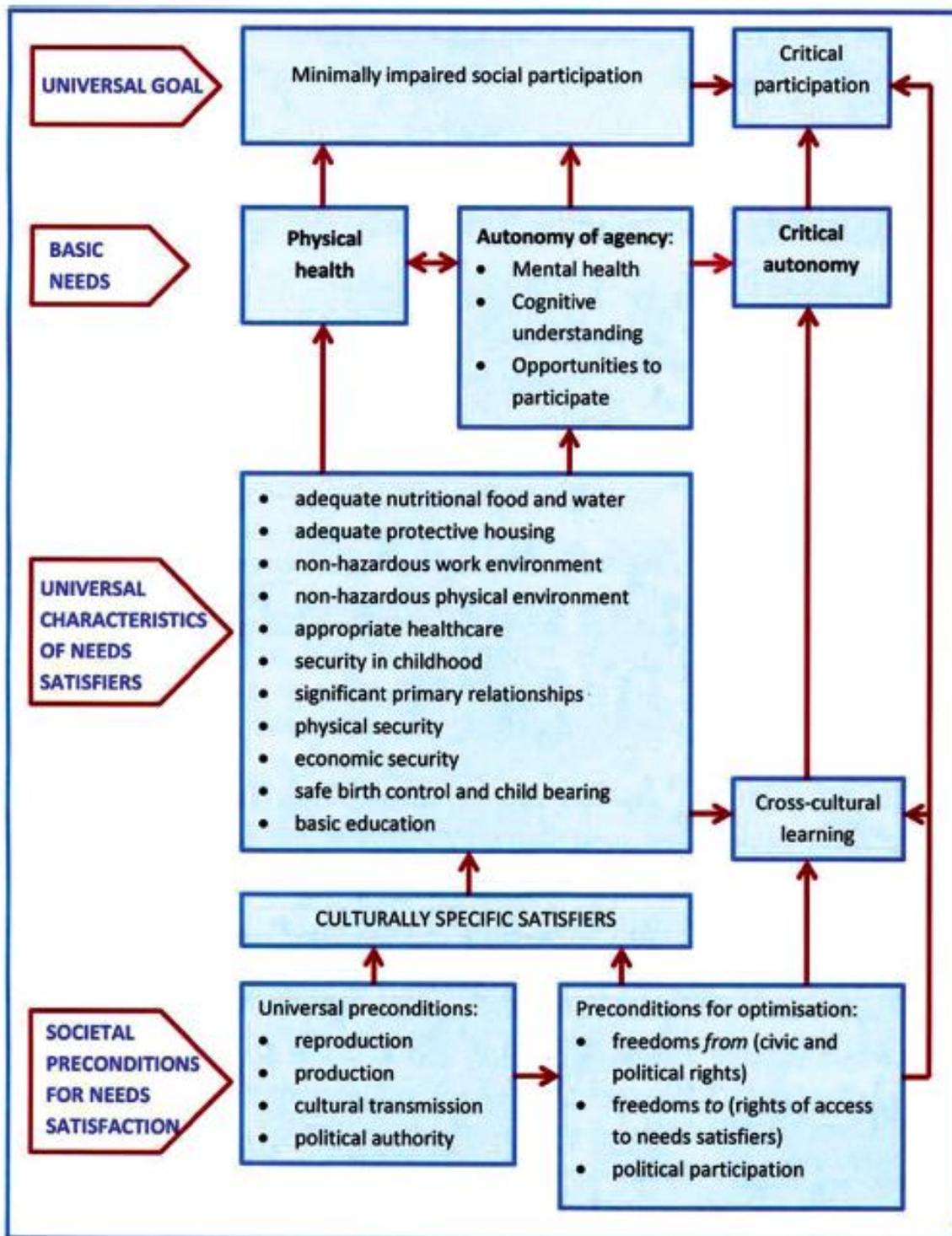
Table 1 - continued

Needs according to existential categories Needs according to axiological categories	BEING	HAVING	DOING	INTERACTING
IDENTITY	29/ Sense of belonging, consistency, differentiation, self-esteem, assertiveness	30/ Symbols, language, religion, habits, customs, reference groups, sexuality, values, norms, historical memory, work	31/ Commit oneself, integrate oneself, confront, decision, get to know oneself, recognize oneself, actualize oneself, grow	32/ Social rhythms, everyday settings, settings which one belongs to, maturation stages
FREEDOM	33/ Autonomy, self-esteem, determination, passion, assertiveness, open-mindedness, boldness, rebelliousness, tolerance	34/ Equal rights	35/ Dissent, choose, be different from, run risks, develop awareness, commit oneself, disobey	36/ Temporal/spatial plasticity

The column of BEING registers *attributes* personal or collective, that are expressed as nouns. The column of HAVING registers *institutions, norms, mechanisms, tools* (not in a material sense), *laws*, etc. that can be expressed in one or more words. The column of DOING registers *actions*, personal or collective, that can be expressed as verbs. The column of INTERACTING registers *locations and milieus* (as times and spaces). It stands for the Spanish ESTAR or the German BEFINDEN, in the sense of time and space. Since there is no corresponding word in English, INTERACTING was chosen à *fait de mieux*.

Source : Max-Neef (1991, p. 32-33)

Annexe 8 : *The theory of need*, Doyal et Gough (1991)



Source : Gough (2015, p. 1996)