



Paul Bouffartigue

avec la collaboration de
Jacques Bouteiller

Temps de travail et temps de vie

Les nouveaux visages
de la disponibilité
temporelle

Le travail
humain

puf

Temps de travail et temps de vie

Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle

PAUL BOUFFARTIGUE

Avec la collaboration de
Jacques Bouteiller



Presses Universitaires de France

2012

Sommaire

Introduction.....	3
CHAPITRE 1. Travail et conflits de temporalités.....	9
Quelques orientations	9
« Le » temps, « les temporalités » : des construits sociaux.....	10
Naissance du temps industriel.....	13
Crise du temps industriel	16
Une course accélérée et fatale vers l'abîme ?	19
Modalités de réappropriations des temps	22
Tensions dans les temporalités : une vue d'ensemble	26
Tensions dans les temporalités : quelques formes concrètes ...	29
CHAPITRE 2. Division sexuée du travail professionnel et domestique	35
Quelques remarques pour une perspective temporelle ..	35
Observations préalables	36
Un état des lieux sommaire	37
Féminisation du monde du travail et assignation maintenue des femmes au travail domestique	40

Au-delà du temps de travail: les formes de la disponibilité temporelle.....	45
CHAPITRE 3. La France aux « 35 heures » ?	53
De « travailler moins pour travailler tous » à « travailler plus pour gagner plus »	53
Les « 35 heures » n'ont pas bouleversé les grandes dynamiques du temps de travail et de l'emploi.....	54
Retour sur une réforme emblématique.....	64
La fin des « 35 heures » ?	69
CHAPITRE 4. L'érosion de la norme fordienne	75
Les normes sociales du temps de travail et de l'emploi.....	76
Les facteurs d'évolution et de transformation des normes	79
Trois normes temporelles	83
La norme fordienne.....	85
La norme flexible hétéronome.....	86
La norme flexible autonome.....	88
Des normes temporelles aux profils sociaux de salariés	90
CHAPITRE 5. La norme flexible autonome et l'enjeu de la charge	101
Vers une société de « contrôle de l'engagement subjectif » ?.....	102
Un éclatement de l'unicité du lieu de travail ?.....	106
Le cadre « expert », modèle du salarié « flexible autonome » ? ...	108
Informaticiens salariés: quand « les 35 heures ne changent pas grand-chose »	110
Informaticiens sous statut d'indépendant: une disponibilité temporelle mesurée	114
Ouvrir la boîte noire de la charge de travail pour réguler le temps	116
CHAPITRE 6. La norme flexible hétéronome et l'enjeu de la précarité	121
Retour vers le XIX ^e siècle ?	122

Une disponibilité temporelle extensive.....	125
Quand des femmes de ménage se rebellent	129
CHAPITRE 7. Jongleuses en blouse blanche	135
Jongler avec les temps	137
Socialisation professionnelle, socialisation aux horaires.....	141
Usages et appropriations des horaires	143
Le temps du devenir, soutien du temps du présent.....	149
CHAPITRE 8. Arbitrer entre horaires, travail et vie familiale?	
Le temps de travail dans le temps de l'emploi des infirmières	153
Les régimes temporels des soignantes : relativement diversifiés et polarisés socialement.....	154
Une demande d'horaires également diversifiée	157
« Tout pour la profession »	161
« Forces de rappel du travail d'appoint »	166
« Tensions dans l'émancipation ».....	171
Le temps de travail, composante parmi d'autres des dynamiques de carrière professionnelle	179
CHAPITRE 9. Maîtriser le travail de nuit?	183
Un horaire qui se diffuse lentement	183
Des compétences spécifiques aux salariés de nuit	186
Le travail de nuit facteur de santé?	187
Un travail de nuit ou décalé, inégalement approprié	201
 Conclusion	 207
Bibliographie.....	215

Introduction

Le temps de travail, les temps sociaux ont fait l'objet d'un flux de publications considérable ces vingt dernières années, stimulé en France par la place de ces enjeux dans les politiques et dans l'espace publics. Ce livre prend appui sur ce patrimoine. Il souhaite le prolonger en contribuant principalement à l'intelligibilité de deux dimensions de ces enjeux, finalement peu traitées. La première porte sur les sources des difficultés rencontrées, particulièrement dans notre pays, par les tentatives de relance effective et positive, du point de vue salariés, de la réduction du temps de travail. Ces difficultés seront éclairées par les transformations des formes mêmes de la *disponibilité temporelle* au travail. La seconde porte sur *le sens* du temps de travail et du temps du travail dans ce que W. Grossin (1996) avait appelé les « équations temporelles », personnelles et familiales, que chacun s'efforce de réguler, au jour le jour comme au fil de sa vie. Une série d'enquêtes de terrain conduites de première main auprès de catégories diverses de travailleurs, au moyen de récits biographiques, permettront d'étayer empiriquement ces deux dimensions¹.

1. Au total, 250 entretiens approfondis centrés sur la question du temps de travail et des temps de la vie, auprès de cadres d'entreprise, de professions intermédiaires, d'employés et d'ouvriers ; dans des secteurs d'activité aussi divers que les services informatiques, le conseil, l'industrie chimique, agro-alimentaire, les transports routiers, le ramassage des

Pour rendre compte des limites et des ambiguïtés de la portée effective des lois Aubry de RTT, de nombreuses explications ont déjà été avancées. Au sein d'un jeu complexe d'acteurs qui sont loin de partager les mêmes visions et de porter les mêmes intérêts, le rapport global des forces entre le travail et le capital est l'une des plus sérieuses. Comment imaginer qu'une diminution significative de la durée du travail puisse ne pas se traduire par une dégradation des conditions de travail sans remise en question d'un partage des richesses, défavorable au salariat depuis les années 1980 ? D'ailleurs les implications des accords de RTT en termes de salaire – incluant des modalités de « modération salariale » –, de création d'emplois, et de mode de décompte du temps de travail n'ont pas été sans nourrir la conflictualité sociale associée à cet épisode important de la négociation collective. Et une certaine vision du « partage du travail » a conduit à sous-estimer non seulement la nécessité d'un véritable « partage des richesses », mais également l'importance des enjeux culturels liés au contenu et au sens du travail. Que les forces néolibérales aient pu ensuite se revendiquer de la « valeur travail » pour conduire leur contre-offensive contre les « 35 heures »¹ est significatif d'un échec des forces de gauche sur ce terrain.

On développera une piste d'interprétation complémentaire : les transformations des formes de l'activité productive et des ressorts de l'efficacité associés se traduisent par de nouvelles modalités de la disponibilité temporelle au travail². Ces dernières fragilisent l'approche traditionnelle et dominante de la RTT, conçue à partir d'une figure du travail industriel masculin, celle de la « norme fordienne » du travail et de l'emploi. Parce qu'elle était assise sur une « productivité débit », réalisée au sein de l'unité théâtrale – de lieu, de temps, d'action – qui était celle de la grande entreprise, et fondée sur un travail interchangeable, diminuer le temps de travail tout en embauchant de nouveaux travailleurs en proportion permettait, à productivité donnée, une réduction effective du temps de

ordures ménagères, les ambulanciers, les sociétés de sécurité, l'hôpital, les cliniques privées, le commerce de détail, etc.

1. On mettra systématiquement cette expression entre guillemets, car elle peut prêter à confusion. En effet, on le verra, la distance est grande entre la notion de *durée légale* du temps de travail – fixée effectivement à 35 heures hebdomadaires par les lois Aubry de 1998 et 2000 – et la réalité très diverse des *durées effectives*.

2. Cette notion renvoie d'abord à trois dimensions du temps de travail, non seulement sa durée, mais aussi la localisation et la prévisibilité des horaires (Devetter, 1986). On l'utilisera parfois dans un sens plus large encore, intégrant la sécurité/insécurité de l'emploi lui-même, au sens où on peut définir tout marché du travail comme un appariement de disponibilités temporelles (entre celles offertes et requises par l'employeur, et celles du salarié) (Allaluf, 2000).

travail. Dans le nouveau monde du travail, industriel comme serviciel, qui est le nôtre, le problème s'est complexifié. Sans avoir disparu, l'unité spatio-temporelle de l'activité s'effrite. Ni le temps passé par l'individu « à disposition de l'employeur », ni l'intensité de son effort professionnel ne permettent plus de mesurer l'efficacité technique et économique des activités professionnelles. La performance se joue davantage dans « la qualité et la pertinence des coopérations nouées dans et autour de l'activité et des processus de communication qui sous-tendent ces coopérations » (Veltz, 2000, p. 11). Dans les services comme dans l'industrie, la notion de productivité devient de plus en plus confuse car s'agissant d'une fraction mettant en relation un résultat avec les ressources mobilisées, on ne connaît vraiment ni son numérateur, ni son dénominateur. Cela ne signifie aucunement un recul des contraintes temporelles dans le travail. Au contraire, les nouveaux « caprices du marché », les contraintes de vitesse et de réactivité se combinent souvent avec des contraintes « industrielles », plus classiques. La logique d'une compétition par le temps et par la « réactivité », le « culte de l'urgence » (Aubert, 2003), se diffusent dans les entreprises. Mais faute de débat sur les ressorts réels de la productivité du *travail*, les acteurs sont prisonniers d'une vision la réduisant à celle de l'*emploi*. C'est l'*emploi* et non le *travail* qui s'est imposé comme principale variable d'ajustement dans le jeu social, l'installation d'un chômage de masse depuis plusieurs décennies jouant ici un rôle.

C'est dans les activités de service en fort développement que s'observe le plus nettement la montée en puissance des nouvelles normes, flexibles mais fort hétérogènes, du temps de travail. Dans les services qualifiés domine une norme flexible autonome, selon laquelle les travailleurs bénéficient de contreparties statutaires et salariales en échange de formes, par ailleurs limitées et relativement contrôlées par eux, de disponibilité temporelle au travail. Dans les services peu qualifiés, largement féminisés, il s'agit plutôt d'une norme flexible hétéronome dans laquelle la disponibilité au travail est nettement plus extensive, largement imposée par les employeurs à des salarié(e)s fragilisé(e)s sur le marché du travail, et fort mal reconnue salarialement. La même étiquette – « flexibilité » – dissimule donc des phénomènes très contrastés. Enfin la « norme fordienne » de disponibilité temporelle, en recul, n'a pas pour autant disparu, elle résiste en particulier dans certains secteurs de l'industrie et des administrations.

Les obstacles sur lesquels bute la perspective d'une diminution effective et significative du temps de travail ne sont pas de même nature dans les deux premiers cas de figure. Certes, on y retrouve la fréquence du

brouillage de la relation d'emploi classique *via* les rapports de sous-traitance, la dispersion des espaces de travail et des travailleurs et leur faible organisation syndicale. Dans les services qualifiés, la déconnexion du lien entre durée de présence et efficacité productive fonde le développement de formes d'évaluation et de contrôle du travail par le diptyque objectifs/résultats. La clarification du contenu de la boîte noire de la charge de travail de chacun et des sources collectives des performances de l'entreprise semble constituer un préalable. Dans les services peu qualifiés, la norme fordienne peut continuer de jouer un rôle de référence positive aux yeux des salariés. Elle reste d'ailleurs souvent une référence positive pour les moins âgés comme perspective d'amélioration individuelle de la condition salariale. Mais elle est bien plus problématique comme finalité de l'action collective et syndicale. C'est le cas quand il s'agit de répondre aux défis de la multiplication d'emplois à temps partiel non choisis. En cas d'employeur unique, la revendication sera plutôt de pouvoir « travailler plus pour gagner plus », et sans doute de pouvoir travailler selon des horaires plus réguliers et moins incommodes. En cas de plusieurs employeurs, comment réguler la durée du travail en faveur du salarié avec les outils classiques du droit du travail ? Autant de contextes dans lesquels la régulation de la durée du travail soulève des questions d'autant plus délicates que le salariat concerné, fragilisé ou précarisé, est en position de faiblesse dans la prise en charge collective de ces défis.

On le voit, le bilan mitigé des « 35 heures » renvoie à des causes profondes et complexes. En même temps, la faible portée pratique, à ce jour, de la série de remises en question dont elles ont fait l'objet au plan juridique ces dernières années montre la résistance de nombreux acteurs sociaux à tourner la page de l'histoire séculaire de la réduction du temps de travail. Il est probable que l'intensification et la dégradation du travail, dont attestent de nombreuses recherches, alimentent l'aspiration à s'en libérer, même si tout laisse à penser que la conquête d'un temps réellement libéré passe par celle d'un travail d'un contenu plus satisfaisant.

L'importance des résistances sociales à la dérégulation du temps de travail – dont l'horizon explicite est, pour les forces les plus libérales, la fin de la notion de durée légale – est l'autre face des pratiques et des stratégies des individus et des familles pour faire face à l'emprise du temps professionnel sur leurs vies, et s'efforcer de se réappropriier leur temps. Le tableau que l'on dessinera ici est différent de celui de certains sociologues et/ou essayistes, selon lesquels, pris dans un vaste mouvement d'accélération, désormais incapables de se projeter dans l'avenir et de garder un lien avec leurs racines, de faire coïncider expériences et

horizons d'attentes, les sujets sociaux contemporains se rapprocheraient d'une « identité situative », largement définie désormais par les contextes dans lesquels ils agissent (Rosa, 2010). On montrera la lenteur des évolutions structurelles dans la répartition sociale des temps des grandes activités. La forte polarisation sociale des inégalités au regard du temps interdit de tenir un discours général sur l'éclatement, la flexibilité ou encore la désynchronisation des temporalités sociales. On insistera sur la reproduction des inégalités au regard du genre, en rappelant combien la féminisation du monde du travail a modifié les termes du débat sur le temps de travail professionnel. La dernière partie de ce livre, centrée sur un groupe social très féminisé et très exposé à certaines contraintes temporelles, sans relever pour autant de la « flexibilité temporelle hétéronome » – les soignantes hospitalières –, permettra d'approfondir l'analyse de la manière dont les salarié(e)s se mobilisent aux différentes échelles temporelles – du quotidien au cycle de vie – pour tenter de se réapproprier leur temps.

Dans la première partie, on propose une première série de cadrages des nouveaux visages et enjeux de la disponibilité temporelle au travail.

Le chapitre 1 brosse quelques orientations théoriques qui visent à identifier les sources sociales des principaux conflits de temporalités qui marquent la période actuelle. L'histoire de la modernité occidentale est celle de la montée en puissance d'une représentation dominante du temps, le temps des horloges. Les sciences sociales en ont dévoilé les fondements historiques. Ce temps est une convention sociale. Elle est à la fois, pour reprendre une expression chère à P. Bourdieu, arbitraire et nécessaire. Elle répond d'abord aux exigences de coordination des activités sociales à des échelles toujours plus grandes. Les sciences sociales ont également montré que cette représentation tendait à dissimuler une pluralité d'autres temps sociaux, mieux, d'autres temporalités sociales. Les développements et les contradictions du capitalisme vont démultiplier ces temps et leurs conflits, dont on peut penser qu'ils sont aujourd'hui exacerbés. C'est en tout cas ce que suggère l'importance du malaise dans la temporalité et le succès de son interprétation en termes de crise du temps, de présentisme, et finalement d'une accélération – technique, économique, sociale – devenue incontrôlable. On discute ces interprétations en proposant d'accorder une plus grande attention à toutes les formes de résistances, sociales et individuelles, visant une réappropriation des temps.

Le chapitre 2 est focalisé sur la division sexuée du travail professionnel et domestique. La salarisation massive des femmes a participé au premier chef de la mise en crise du régime temporel fordiste, largement

construit au masculin quant à lui. Des comparaisons internationales fondées sur les enquêtes de « budget-temps » permettent de situer le cas français du point de vue des dynamiques inégalitaires qu'elles éclairent. On montrera combien il importe ici d'inscrire les rapports sociaux de sexe dans les dynamiques plus larges de la différenciation sociale, en particulier dans une tendance à la polarisation sociale. Selon leurs atouts scolaires et professionnels, les femmes ne sont pas dans la même situation dans le jeu des rapports domestiques de genre. Si cette tendance à la polarisation sociale n'a guère été contredite en France par les « 35 heures », c'est que les formes contemporaines de la disponibilité temporelle au travail multiplient les obstacles sur le chemin d'une diminution effective et progressiste – au sens d'un recul des inégalités sociales et de sexe – de la durée du travail.

Le chapitre 3 propose un bilan d'ensemble de la situation du temps de travail en France, dix ans après les fameuses « 35 heures ». Il ne ressemble ni à l'enfer de rigidité d'un carcan juridique et de démotivation au travail décrit par les libéraux, ni au paradis d'un progrès significatif du temps libre souhaité par leurs plus chauds partisans. En effet cette réforme n'a pas sensiblement modifié les grandes dynamiques antérieures. La diversification des régimes horaires et les inégalités sociales et sexuées n'ont pas été sérieusement infléchies. Et si le « détricotage juridique » dont les « 35 heures » ont fait l'objet pendant les 10 années où la droite a été au pouvoir est impressionnant, force est de constater qu'il a été peu mobilisé par les acteurs sociaux, patronat compris. On y verra une nouvelle manifestation des résistances sociales à l'asservissement temporel au travail.

La seconde partie précise les sources et les modalités d'expression du recul de la norme fordienne de temps de travail et de la montée en puissance des deux nouvelles normes de disponibilité temporelle au travail.

Le chapitre 4 propose d'abord de définir ce que l'on entend par norme temporelle du travail, ou norme du temps de travail. Cet effort s'impose au moment où la diversification des régimes horaires et leur irrégularité croissante posent au statisticien des problèmes redoutables de mesure de la durée du travail. Or la nécessité et la possibilité de cette mesure ont semblé longtemps aller de soi, parce que l'hégémonie du temps industriel au travers de la norme fordienne, avec sa forte réglementation juridique, dissimulait mieux les dimensions qualitatives et plurielles des temporalités professionnelles. On voit alors à quel point le temps de travail est indissociable d'autres facettes de la relation salariale, notamment du salaire et de la stabilité du contrat de travail. C'est à partir de l'ensemble de ces composantes et de la position relative des travailleurs concernés

sur le marché du travail et dans la hiérarchie du salariat que l'on peut définir les deux grandes nouvelles normes flexibles de temps de travail, l'une plus « autonome », l'autre plus « hétéronome ».

Le chapitre 5 traite de la norme flexible autonome et des difficultés propres qu'elle pose à la réduction du temps de travail. Les salariés les plus concernés sont hautement qualifiés, il s'agit principalement de cadres ou d'experts fortement impliqués subjectivement dans une activité dont le temps spatialisé peine à assurer le contrôle et l'évaluation. Mais avec la généralisation de la régulation forfaitaire de leur rémunération et de la durée de leur travail – et donc le recul de l'étalon temps dans la définition de cette relation salariale – n'est-ce pas le thermomètre que l'on brise, plutôt que de prendre au sérieux les sources de leur disponibilité extensive au travail, et donc les ressorts des performances auxquelles ils prennent part? Un certain nombre d'exemples empiriques soutiennent ici la thèse selon laquelle faute d'ouvrir la boîte noire des modes de construction et d'évaluation de la charge de travail, ces professionnels sont plus que d'autres exposés au risque de se trouver piégés par une diminution fictive de la durée du travail.

Le chapitre 6 examine la condition salariale que recouvre la notion de norme flexible hétéronome. On y montre combien son extension est intrinsèquement liée au retour de la précarité salariale, tout en insistant sur les formes modernes de cette dernière, particulièrement visibles chez les femmes peu qualifiées, mobilisées dans les activités de commerce et de service. En dehors de périodes de transition biographique ou professionnelle, il est difficile pour les salarié-e-s concerné-e-s d'y trouver une positivité, car ce sont les plus sujets à une dépossession de leurs temporalités et de leur santé. Dans la grande distribution, l'hôtellerie, la restauration, le nettoyage ou les petites entreprises de l'industrie alimentaire, des femmes peu qualifiées et en position de faiblesse sur le marché du travail s'efforcent tout de même de résister à cette dépossession. Ces résistances dessinent-elles la possibilité de régulations du temps de travail qui leur seraient plus favorables?

Dans la troisième partie enfin, on donne une place centrale au cas des soignantes hospitalières, principalement infirmières, secondairement aides-soignantes. Les biographies de quelques salariés masculins travaillant en horaires postés ou décalés complètent le dernier des trois chapitres, consacré essentiellement au travail de nuit.

La manière dont ces professions, très féminisées, font face aux contraintes temporelles pour s'efforcer de les surmonter semble en effet tout à fait exemplaire des tensions sociales et subjectives dans lesquelles se redéploie l'économie des temporalités dans nos sociétés. En effet,

d'un côté, on trouve peu d'équivalents aux activités de soins du point de vue du poids des contraintes de continuité et donc de disponibilité temporelle des travailleur(se)s. De l'autre, les femmes concernées sont inscrites le plus souvent à la fois dans la logique de « disponibilité à autrui » – et donc au travail domestique et parental – qui structure la domination masculine, et dans la logique d'émancipation des rapports de dépendance domestique par le salariat.

Comment composent-elles avec ces trois grandes logiques pour s'efforcer de se réapproprier leurs temporalités ? C'est ce qu'on cherche à comprendre. D'abord en faisant varier l'échelle temporelle de l'observation, du temps de la quotidienneté à celui du parcours biographique.

Le chapitre 7 décrit la temporalité de leur vie quotidienne, cette sorte de « jonglage » permanent avec leurs emplois du temps. Ces compétences temporelles semblent particulièrement développées chez les infirmières parce qu'elles sont construites au cours de leur socialisation, non seulement en tant que femmes, mais aussi en tant que professionnelles du soin dont l'adaptation aux horaires décalés fait partie du métier. Ces capacités sont également soutenues par l'espoir, par ailleurs assez réaliste, d'un accès ultérieur à des horaires socialement plus normaux au fil de leur parcours professionnel. Ce constat interroge, par contraste, les ressources que peuvent mobiliser les femmes moins qualifiées qui ne bénéficient pas de telles perspectives de progression sur des marchés internes du travail.

Le chapitre 8 approfondit l'étude de ces parcours, que l'on examine en terme de tensions et d'arbitrages entre trois types de temporalités : celles du contenu et de la qualité du travail ; celles des horaires ; et celles de la vie familiale. On y voit que les arbitrages de ces femmes prennent fort rarement la forme d'un choix rationnel, tel celui qui les verrait arbitrer en faveur d'horaires moins pénibles au détriment d'un travail moins intéressant. On y prend également la mesure des effets de l'affirmation d'un modèle de vie familial à double carrière et de l'émancipation féminine, au plan des tensions dans la vie conjugale dont cette émancipation est porteuse.

Le chapitre 9 enfin s'efforce de comprendre comment une figure temporelle *a priori* parmi les plus hostiles aux cycles physiologiques et sociaux, celle du travail de nuit, peut malgré tout se révéler, au moins temporairement, constituer un compromis existentiel moins négatif que d'autres. Les clefs de ce mystère seront trouvées, une nouvelle fois, dans la manière dont ce type d'horaire peut prendre un sens positif selon la façon dont il est associé au sens du travail lui même et à la place et au sens que prennent l'ensemble des dimensions de l'activité professionnelle dans le système d'activité qu'elle forme avec les autres activités et temporalités de la vie.

Chapitre 1

Travail et conflits de temporalités

Quelques orientations

Brosser le cadre théorique à partir duquel on se propose d'étudier les transformations des rapports entre travail et temps suppose d'abord de substituer, autant que faire se peut, la notion de temporalités à celle de temps¹. De rappeler ensuite les grandes caractéristiques des temporalités du travail depuis que le capitalisme et le salariat ont défini ce dernier comme dépense de temps (abstrait), en séparant le travailleur de son travail, dans le même mouvement où était disjoint l'espace-temps du travail de celui du non-travail. La période contemporaine apparaît alors comme étant celle d'une métamorphose : le travail est de plus en plus rebelle à sa définition comme une dépense de temps (abstrait), le modèle du poste de travail indépendant de l'individualité du travailleur est en crise, et la scission entre travail et non-travail est à la fois remise en question et exacerbée. L'époque semble également dominée par l'emballement du processus d'accélération sociale initié avec la modernité et confirmé par une industrialisation capitaliste chronophage. Comme si était poussée à son terme cette rationalité qui dépossède les sociétés, les groupes et les sujets de leurs propres temporalités, instaurant une dictature de l'urgence, un présentisme généralisé. C'est du moins l'inter-

1. On bénéficie ici de l'effort collectif entrepris avec la création de la revue *Temporalités*, qui a pris la suite depuis 2004 du bulletin *Temporalistes*, créé par William Grossin en 1984.

prétation partagée par de nombreux auteurs. Mais ne gomme-t-elle pas les manifestations de résistance individuelle et collective à cette dés-appropriation des temporalités ? Ce processus n'est-il pas plus contradictoire ? Ne convient-il pas d'être plus attentif aux processus de différenciation des temporalités sociales, aux segmentations et aux polarisations qu'il exprime et qu'il anime ?

« LE » TEMPS, « LES TEMPORALITÉS » : DES CONSTRUITS SOCIAUX

« Le » temps » est à la fois un mot piège et un mot à prendre au sérieux. Un mot piège car il fait apparaître comme une donnée naturelle, déjà-là, le temps qui est celui de la physique newtonienne. Or il s'agit d'une représentation très particulière du temps, comme homogène, continu, computable, linéaire, irréversible. Un mot à prendre au sérieux, car cette représentation est devenue dominante en Occident avec la généralisation des horloges (à partir du XIV^e siècle) et des montres (à partir du XVIII^e siècle). Comme toute catégorie historiquement et socialement construite, profondément intériorisée, elle tend à être naturalisée¹. Elle est indissociable de l'étalon qui le définit en même temps qu'il le mesure : « le temps » et sa « mesure » sont une seule et même chose. D'où cet inconvénient majeur, fort bien relevé par William Grossin (1996) : l'instrument de mesure (conventionnel) efface les qualités de la chose mesurée. « On assimile la mesure des temps à d'autres mesures (de poids, de longueur, de volume) qui ne dissimulent pas la chose mesurée. À l'inverse, la mesure chronologique abstraite recouvre totalement, de manière approximative ou totalement fautive, les temps réels. Elle les cache à l'observateur. Bien pis, elle s'y substitue [...]. Sous l'emballage des minutes, des heures et des jours, des temps réels existent. Des temps qui ont en commun d'apparaître, de durer et de disparaître, c'est-à-dire de passer, mais chacun selon ses caractéristiques propres, qui ne ressemblent pas à celles du temps de l'horloge » (37-38).

Cela dit, cette représentation du temps et les outils dans lesquels elle s'incarne a eu – et a toujours – une vertu fondamentale, celle de permettre la coordination d'activités humaines de plus en plus divisées, spé-

1. Même si chacun fait l'expérience subjective que ce temps peut « passer » plus ou moins vite.

cialisées, complexes et interconnectées. Et ce, à une échelle croissante, devenue mondiale depuis la fin du XIX^e siècle : mise en place des fuseaux horaires en 1884, adoption de l'heure universelle, celle de Greenwich en 1924.

À rebours de cette naturalisation du temps dominant, la tradition sociologique a mis l'accent, de manière diverse mais croissante, sur la pluralité des temps sociaux. Aller au bout de cet acquis suppose d'opter pour le mot « temporalités », qui désigne plus clairement la diversité des qualités des temps. Ainsi, parler des « usages (sociaux) du temps », comme le font encore souvent les sociologues – notamment ceux qui sont friands des enquêtes d'« emploi du temps » ou de « budget-temps » –, laisse encore entendre que le temps conventionnel ci-dessus serait une donnée naturelle, substantielle, une réalité extérieure aux usages variés qui en sont faits.

Au sein de cette tradition, on suivra la ligne matérialiste qui, de N. Elias à W. Grossin, est attentive aux liens entre les dimensions matérielles et les dimensions idéelles des temporalités¹. Dimensions matérielles, qu'elles soient naturelles – tels les cycles associés aux mouvements de notre planète, ou les cycles chronobiologiques – ou culturelles, construites par les civilisations humaines – tels les calendriers, les agendas, les horloges et les montres –, qui outillent nos activités et organisent nos représentations et perceptions temporelles, sociales et subjectives. Nos temporalités sont donc produites en même temps que perçues, au travers de nos activités dans leur diversité. Chaque type d'activité humaine tend à être associé à une temporalité objective et subjective, à la fois dominante et diverse. L'activité de travail en offre maints exemples. L'ergonomie a montré combien ses temporalités varient selon les moments de la journée et de la semaine pour des raisons psychobiologiques, comme pour des raisons qui tiennent à la variabilité intrinsèque de toute situation de travail. Le travail domestique se caractérise quant à lui par la superposition des tâches et donc par des temporalités enchevêtrées. Le loisir, le repos, le sommeil lui-

1. W. Grossin (1996) distingue le « cadre temporel », ou « temps enfermant », naturel et construit, du « temps enfermé » ou « interne ». Dans une perspective dialectique, il s'agit bien de deux dimensions, ou si l'on veut de deux faces, d'une même réalité, et non pas de deux réalités séparées, comme les dichotomies classiques entre « nature » et « culture », « physique » et « social », « objet » et « sujet » inclinent trop souvent à le penser. Cette position est partagée par N. Elias : « le chercheur doit aborder "temps social" et "temps physique" – temps à l'intérieur de la société et temps à l'intérieur de la nature – comme s'ils existaient et qu'ils pouvaient être étudiés indépendamment l'un de l'autre. Or c'est là chose impossible » (p. 110).

même, ne se déroulent pas selon une temporalité homogène indifférente aux contenus de ces activités.

« Considéré d'un point de vue sociologique, le temps a une fonction de coordination et d'intégration » (Elias, 1984, p. 66). La sophistication croissante des instruments de « mesure du temps » – du mouvement des étoiles et de la Lune à l'horloge atomique, en passant par les horloges et les montres mécaniques – a accompagné la complexification de besoins de coordination et de synchronisation des activités humaines au fil du développement des civilisations. Comme l'explique N. Elias, les hommes ont été amenés à « mesurer le temps » en fonction des problèmes pratiques qu'ils se sont posés, à l'aide d'étalons, qui, du sablier à l'horloge, ont comme caractéristique d'être des « continuum évolutifs » cycliques, réguliers, que l'on peut ainsi comparer à d'autres « continuum évolutifs » qui n'ont pas ces caractéristiques de régularité et de cyclicité, afin d'en déterminer la durée ou en choisir le moment. Tel est le cas de toutes les activités vivantes, en particulier les activités humaines. Les vertus de civilisation et d'émancipation des individus qui sont celles de cette universalisation d'un temps commun ne sont pas discutables (Godard, 2001).

Mais cette critique de l'illusion de l'existence du temps, comme donnée extérieure et surplombant les activités sociales, le temps de la physique, avec toutes ses caractéristiques très singulières, reste nécessaire. C'est un patrimoine commun des sciences sociales. L'anthropologie a montré que les représentations dominantes du temps dans les sociétés traditionnelles étaient très différentes des nôtres, se référant en particulier à un temps cyclique et non linéaire (Hall, 1984). L'histoire montre que les « régimes d'historicité », c'est-à-dire les manières typiques d'articuler passé, présent et futur, varient (Hartog, 2002).

Michel Lallement (2008) relève néanmoins dans la tradition durkheimienne une « antinomie » séparant deux lignées de recherche. La première met l'accent sur le temps comme institution sociale, sur la production collective des cadres temporels, avec une tendance à en accentuer l'homogénéité ; la seconde insiste sur la pluralité et la fragmentation des temps, et revendiquera finalement et logiquement la notion de temporalités. Pour M. Halbwachs, « autant il y a de groupes, autant il y a d'origines des temps différents. Il n'y en aucun qui s'impose à tous les groupes » (Halbwachs, [1947] 1996, p. 49). G. Gurvitch ([1950] 1963) recense quant à lui huit temps sociaux différents susceptibles d'être repérés dans toute société, traditionnelle comme moderne. Par exemple, le « temps de la longue durée et au ralenti », comme celui des évolutions démographiques ; « le temps en avance sur lui-même », comme celui des idéologies et mouvements révolutionnaires ; « le temps explosif », comme

celui des innovations techniques. Sorokin et Merton (1937) opposent l'épaisseur qualitative des temps sociaux, la diversité des normes et des mesures d'un lieu à un autre, au temps uniforme de Newton.

Constatant toutefois la multiplication de constructions *ad hoc* de ces pluralités, de leurs sources et de leurs manifestations, M. Lallement se pose la question : jusqu'où les sociologues doivent-ils mettre l'accent sur la pluralité des temps sociaux ? « En mettant l'accent sur l'importance des pluralités temporelles, de nombreux travaux sociologiques sapent l'hypothèse d'un référentiel commun qui orienterait de la même façon les pratiques et les interprétations. À la limite, rien n'interdit de penser que, dans les sociétés postindustrielles, chacun invente ses propres rythmes de façon à se construire, selon une formule presque rituelle maintenant en sociologie, comme auteur et acteur de son histoire de vie. Dans de telles conditions, pluralité des temps pourrait bien signifier singularité des mondes et des parcours ou encore, pour utiliser une terminologie durkheimienne, la fin du temps comme institution. » On suivra ce chercheur pour tenter de résoudre l'« antinomie durkheimienne » en recourant à la notion de temporalités, tout en les concevant comme étant à la fois produites et négociées, les unes étant plus collectives et plus durables – les structures temporelles communes, tels les calendriers –, les autres plus individualisées et fluides. Et pour retenir la « grammaire temporelle » proposée par W. Grossin : « cadre temporel », « milieu temporel » – « assemblage de plusieurs temps » – « culture temporelle » – opposant par exemple le temps « monochrome » qui est le nôtre, au temps « polychrone » de sociétés traditionnelles – « équation temporelle personnelle » – permettant notamment d'approcher la qualité du temps vécu par chacun.

NAISSANCE DU TEMPS INDUSTRIEL

La pluralité, l'historicité et la conflictualité qui définissent les temporalités sociales ont été particulièrement bien établies à propos de deux tournants majeurs intervenus depuis la fin du Moyen Âge. Le premier, par J. Legoff (1977), qui montre comment le « temps des marchands » s'oppose puis s'impose au « temps de l'église » comme principe organisateur de la vie sociale, et comment il incite à une mesure plus précise du temps de travail. Le second, par E. P. Thompson (1979), qui montre comment le temps industriel et sa discipline se sont imposés aux ouvriers britanniques.

Passer d'activités agricoles, qui sont des activités productives « orientées par la tâche » – par ailleurs largement inscrites dans des cycles saisonniers –, à des activités salariées, qui sont « orientées par le temps », suppose une nouvelle discipline faite de ponctualité, de régularité et d'assiduité au travail. L'imposition du temps des horloges joue ici un rôle central. Cette disciplinarisation par le temps n'ira pas sans susciter révoltes et résistances, d'abord « contre le temps » – fuite, retards, absentéisme –, puis « sur le temps » : « Les ouvriers d'usine de la première génération apprennent de leurs maîtres l'importance du temps ; ceux de la seconde génération se groupèrent en comités pour le raccourcissement du temps de travail au sein de mouvements pour les 10 heures. La troisième génération fit grève pour les heures supplémentaires ou les compensations d'horaires. Ils avaient accepté les catégories de leurs employeurs et avaient appris à s'en servir pour se défendre. Ils n'avaient que trop bien appris la leçon, qui dit que le temps, c'est de l'argent » (p. 37-38). Thompson, avec bien d'autres auteurs, note aussi l'importance de l'Église, de la morale, et de la scolarisation dans cette inculcation de la nouvelle discipline temporelle industrielle. Combattre l'oisiveté et la sociabilité ouvrières n'impliquait-il pas d'imposer l'idée que, selon la célèbre formule de B. Franklin, « le temps c'est de l'argent » ? Comme le rappelle Y. Schwartz (2003), la révolution industrielle est, tendanciellement, un processus de transformation conjointe du travail – simplifié et réduit à une opération mécanique – et du temps – réduit à sa dimension de quantité, le contrat salarial se réduisant à une vente de temps : à la limite, « Le temps est tout, l'homme n'est plus rien, il est tout au plus la carcasse du temps » (Marx, 1968, p. 64)¹.

Le texte de Thompson se termine par une interrogation sur le devenir de l'éthique puritaine dans une société où a reculé la misère et progressé le « temps libre ». C'est en effet l'une des grandes questions qu'avait ouvertes, au cours du siècle suivant, l'accroissement considérable du temps de non-travail (professionnel). On connaît la réponse que le consumérisme lui a apportée : une morale hédoniste peut fort bien se substituer ou s'articuler à celle de l'effort et de l'épargne, et participer ainsi à freiner la tendance historique à la diminution du temps de travail salarié. En France, la pratique des heures supplémentaires et des compensations financières des horaires décalés a été très répandue lors de la période de

1. On trouve chez Marx des réflexions dispersées sur la manière dont le capitalisme a, plus largement, bouleversé le rapport au temps dans un sens « chronophobe » : au-delà de la réduction du présent à un continuum homogène, avec un nouveau rapport au passé – la dévalorisation de la tradition – et à l'avenir – la survalorisation de l'instant présent (Bühr, 2005).

croissance des années 1950-1970 : on était alors nettement au-dessus des 40 heures par semaine dans la plupart des secteurs industriels. Pas plus tard qu'en 2007, le slogan « travailler plus pour gagner plus » a pu connaître un certain succès. Nous ne sommes donc pas sortis de la pression sociale à la monétisation de tous les temps sociaux, et viser une diminution effective de l'emprise temporelle du travail salarié sur la vie suppose d'élargir le combat à l'enjeu de la rationalisation utilitariste (Bouquin, 2006). Pour autant, l'énorme accroissement, sinon du temps « libre », du moins des temps hors travail professionnel, depuis la seconde révolution industrielle du XIX^e siècle, a certainement ouvert un champ immense pour de nouveaux conflits autour du contrôle et des finalités de ces temporalités.

Il est bien d'autres dimensions des temporalités du travail en lien avec les transformations du capitalisme que le texte de Thompson ne prétend pas traiter : les contradictions au sein de la classe capitaliste, certaines fractions s'inquiétant vite de la dégradation rapide de l'état de santé des travailleurs, et donc des possibilité de poursuivre à terme le mouvement d'accroissement de ce que Marx désigne comme la « plus-value absolue », celle qui s'obtient par l'allongement de la durée du travail ; le rôle d'autres acteurs sociaux que le patronat et le mouvement ouvrier, tels les médecins hygiénistes, dans les affrontements autour de la durée du travail (Bourdieu et Reynaud, 2004) ; la diversité des figures du temps comme ressort de l'efficacité productive selon les systèmes techniques et les modes de valorisation du capital.

On sait qu'après avoir été utilisé comme mode de contrôle externe du travail salarié, le temps a été utilisé comme mode de contrôle interne de l'activité productive, la rationalisation taylorienne ayant poussé à son terme cette seconde logique. « Le temps pénètre dans les gestes et mouvements ouvriers, au point qu'à l'ouvrier échappe la définition du mouvement de son propre corps. Le mouvement de son corps lui est opposé comme une réalité à laquelle il doit se soumettre » (Zarifian, 2003, p. 91). Comme l'ont expliqué P. Veltz et P. Zarifian (1993), le taylorisme est devenu au XX^e siècle un référentiel puissant pour l'organisation et la rationalisation de l'ensemble des activités productives, fondé sur une conception de la « productivité-débit ». Or, outre que, dans un pays comme la France, il ne s'est imposé que fort tard – après la Seconde Guerre mondiale –, ce modèle de rationalisation industrielle n'a jamais complètement éliminé les autres modèles d'organisation productive¹. À

1. P. Veltz (2000) en relève trois grands : la « corporation », la « sous-traitance commandée », et le *factory system*. A. Lamanthe (2001) en a fourni une belle illustration avec le cas de certaines industries agro-alimentaires.

l'intérieur même des activités manufacturières et au moment où elles sont le plus développées en France, la sociologie du travail montre la diversité des régimes horaires, et des rapports aux temps des diverses catégories salariées (Grossin 1966 ; 1971 ; Thoemmes, 2008). Et dans de nombreux secteurs productifs, cette conception s'est heurtée au fait que l'efficacité repose – ou repose également – sur d'autres principes.

CRISE DU TEMPS INDUSTRIEL

Tel est le cas des industries de process, et plus largement des secteurs aujourd'hui largement automatisés et informatisés, dans lesquels l'objectif de « fluidité industrielle » (Vatin, 1987) repose sur d'autres ressorts que l'intensification des gestes opératoires. Ici c'est bien plus la qualité de la coordination et de la communication entre les différents acteurs et composantes du processus productif, la capacité à anticiper et à prévenir les « événements », telles les pannes, qui vont être décisives. À la suite de P. Naville (1966), qui s'était beaucoup intéressé à l'automatisation et qui avait relevé comment cette dernière conduisait à disjoindre le « temps des machines » du « temps des hommes »¹, ces auteurs insistent sur la crise du statut, objectif et subjectif, du temps dans sa relation avec la notion de productivité. « Une tension se développe, qui est véritablement au cœur du monde économique actuel : la tension des temporalités, qui oppose une compétition par la vitesse, à la nécessaire accumulation sur un temps long pour la construction des organisations performantes » (Veltz, 2000, p. 101). Le référentiel taylorien resterait dominant. Mais il serait entré en tension croissante avec la montée en puissance d'une part des « contraintes événementielles », et, d'autre part, des nouvelles « contraintes marchandes » : organisations en « flux tendu », instabilité des marchés, accentuation de la concurrence entre les firmes, montée de la logique de service jusqu'au cœur des activités manufacturières.

Au-delà de l'informatisation et de l'automatisation des activités manufacturières, l'ensemble des transformations productives met ainsi en

1. Sur un site pétrochimique, quelques dizaines d'opérateurs suffisent pour surveiller et piloter les installations la nuit, mais au moment des « grands arrêts » indispensables à leur maintenance plusieurs milliers de travailleurs sont mobilisés au cours d'une brève période.

question la vision taylorienne de la productivité-débit et les rapports entre travail et temps dont elle est porteuse. Comme l'explique P. Veltz (2000) à propos de la notion de productivité, « s'il s'agit de penser la relation entre des résultats et des processus de travail, encore faut-il pouvoir identifier un résultat mesurable et isolable dans une chaîne d'effets et de causes ; et pouvoir identifier les ressources qui y contribuent » (p. 150). Or les situations productives dans lesquelles le résultat est à la fois mesurable en temps et dépendant d'un travail individualisable, comme la chaîne de montage ou la caisse d'un hypermarché, sont de plus en plus rares. Quand le résultat n'est mesurable qu'indirectement et selon plusieurs registres, ou/et qu'il ne dépend pas d'un travail individualisable, la notion de productivité devient fort confuse. C'est le cas aussi bien dans la vente par téléphone¹ – le résultat ne saurait être évalué uniquement en termes de temps passé par appel – que dans l'exploitation de grands systèmes techniques (réseaux de communication, de distribution), dans la recherche, le conseil ou l'ingénierie.

Indissociable de la notion de productivité, la notion de temps qui l'accompagnait est donc nécessairement entrée en crise. Philippe Zari-fian (2003) a proposé d'interpréter cette dernière en insistant sur l'existence, aux côtés de la figure dominante du temps, le « temps spatialisé », d'une autre figure, dominée et moins visible : celle du « temps-devenir ». La première est ce symbole social défini plus haut, notamment par N. Elias, comme rapport entre deux mouvements, deux « continuum évolutifs » dont l'un sert d'étalon à l'autre. Elle est l'une des trois composantes ayant permis de construire la discipline de travail de ce que P. Zari-fian appelle « l'unité théâtrale de la grande industrie » (2001) : l'unité de temps définie par les horaires collectifs ; l'unité de lieu imposée par la fixation au poste de travail ; l'unité d'action associée à l'enchaînement des postes et à la contrainte de coprésence des ouvriers. Elle a aussi pénétré leurs gestes. La seconde est un temps qualitatif, celui des mutations, des transformations, où le présent n'est qu'une tension entre « un passé déjà passé » et « un futur encore à venir ». Ainsi, face à un événement, l'individu mobilise l'expérience du passé pour anticiper son devenir. L'auteur qualifie ce temps comme « temps du travail » – face au « temps de travail » (spatialisé) –, celui où le travail peut reprendre sens, au croisement des attentes de son destinataire et de celui ou celle qui le met en œuvre. Dans une autre terminologie, Y. Schwartz (2003) parle

1. « Dans un service informationnel, la pertinence de sens des informations communiquées est une condition *sine qua non* de la valeur » (p. 127). Il y a donc ici des limites intrinsèques à la standardisation de l'activité humaine.

des « choix », des « synthèses », des processus de « renormalisation » qui caractérisent de plus en plus nettement les activités de travail. Ces dernières se réalisent toujours au croisement du « temps ergologique », du « temps marchand », et du « temps de la vie publique, politique, juridique » : le temps comme le travail doivent être « re-personnalisés ». On voit bien que, dans cette perspective, dans le même mouvement où entre en crise le rapport « industriel » entre travail et temps, entre aussi en crise la séparation entre les temps sociaux que la relation salariale a instituée.

Reprenant les analyses de M. Foucault et les intuitions de G. Deleuze, P. Zarifian (2004) a aussi attiré l'attention sur le basculement des modèles de domination au travail auquel nous assistons. Nous passons du modèle « disciplinaire » au modèle du « contrôle ». Le premier est celui de l'enfermement dans un espace-temps – l'usine, la prison, l'asile, l'école, la famille –, le second celui de la « circulation contrôlée, à l'air libre ». Le concept pertinent n'est pas la flexibilité, mais, selon l'intuition de Deleuze, la modulation. Modulation du temps, de l'espace, de la rémunération, de l'activité, et, plus fondamentalement, modulation des engagements. « Cela suppose une modification profonde dans les modalités de contrôle du travail salarié : non plus le contrôle de tâches emprisonnées dans des minicellules (les postes de travail), mais un contrôle périodique, fondé sur la relation objectifs/résultats, qui emprunte explicitement au modèle du cadre. C'est moins d'ailleurs la modalité de ce contrôle, qui existait de longue date pour les populations de cadres, que son mode d'exercice et sa généralisation qui importent. Car le cœur de ce contrôle repose sur une idée simple et d'autant plus forte : rendre des comptes périodiquement » (p. 204). L'auteur insiste sur l'ambivalence de ce mode de contrôle, puisqu'il ouvre en même temps de nouvelles marges de liberté et de négociation aux salariés.

La montée des activités de service – qui n'est que l'aspect le plus visible de la montée d'une logique servicielle qui traverse toutes les activités, y compris industrielles¹ – se traduit également par une remise en question du paradigme du temps industriel. À l'heure où les deux tiers des salariés déclarent travailler en contact avec un public, cela signifie que les temporalités des activités professionnelles sont davantage dépendantes des temporalités d'autres activités professionnelles pour lesquelles elles assurent une prestation – comme le nettoyage ou la surveillance de locaux professionnels – ou des temporalités des activités de consumma-

1. Pour dépasser l'opposition industrie/services, P. Veltz (2000) distingue trois sphères d'activité : en contact avec la clientèle ; autour des machineries-support (mise en place, développement, optimisation) ; conception et production.

tion ou de loisir qu'elles permettent. La temporalité des moments de l'activité devient au moins aussi importante que la temporalité de sa durée. Cela a des implications considérables en terme de tendance à l'allongement et/ou au fractionnement des plages temporelles du jour, de la semaine et de l'année susceptibles d'être affectées au travail, avec à l'horizon la perspective d'une société fonctionnant en « 24/7 » (« 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 »). En tout état de cause, la dispersion croissante des régimes horaires de travail autour d'une norme en recul – horaires fixes, réguliers, à temps plein, en journée et en dehors du week-end – atteste la réalité de cette tendance.

UNE COURSE ACCÉLÉRÉE ET FATALE VERS L'ABÎME ?

On ne compte plus les essais visant à décrire et à interpréter les transformations temporelles récentes de nos sociétés. Datées le plus souvent des années 1990, qui sont celles à la fois de l'effondrement des régimes politiques dits socialistes, de la mondialisation économique et surtout financière du capitalisme, et de l'avènement d'Internet, elles sont synthétisées dans la notion de « présentisme »¹. « De même que des métaphores nouvelles sont apparues concernant le temps, de nouvelles modalités de rapport au temps deviennent dominantes : l'urgence, l'instantanéité, l'immédiateté ont envahi nos vies. Elles traduisent au quotidien ce phénomène général de « compression du temps » et elles s'inscrivent dans un processus global de passage du « temps long » au « temps court » (Aubert, 2003) ; cette auteure s'efforce d'en mesurer les implications dans le monde du travail.

Mais c'est H. Rosa (2010) qui a construit la tentative la plus ambitieuse et systématique d'interprétation des évolutions temporelles, au travers de sa thèse de l'« accélération ». Il en distingue trois registres : celui des technologies, celui des transformations sociales et celui de la vie quotidienne. Il vise ainsi à rendre compte de l'expérience commune, individuelle et collective : manque croissant de temps, pression temporelle, urgence, conflits de temps, déracinement, difficultés d'anticipation de l'avenir.

Pour l'auteur, nous sommes entrés depuis une vingtaine d'années dans une révolution politique, économique et technologique qui se tra-

1. Par exemple, Zaidi (2002) et, plus récemment, Kerckhove (2010).

duit par un processus de radicalisation de la modernisation et de l'accélération qui la caractérise. D'où une série d'effets paradoxaux, notamment de « pétrification ». L'accélération technique est celle de processus orientés vers un but : transports, communications, fabrication, services, distribution, consommation. Mais l'accélération technique ne détermine pas nécessairement une accélération sur les deux autres plans ; au contraire, les gains temporels permis par l'accélération des processus techniques – notamment dans les transports ou les communications – libèrent potentiellement des ressources temporelles. Si ce n'est pas le cas, c'est que la croissance des activités est plus rapide que celle de l'accélération technique. L'accélération du changement social est celle du rythme auquel se transforment les formes de la pratique et les orientations de l'action, les formes de lien social et les modèles relationnels. Elle se traduit par la compression du présent, l'accélération du vieillissement social et culturel, le « non-simultané du simultané ». Cette seconde forme d'accélération se traduit par l'« augmentation du rythme d'obsolescence des expériences et des attentes orientant l'action, et [...] un raccourcissement des périodes susceptibles d'être définies comme appartenant au présent, pour les différentes sphères des fonctions, des valeurs et des actions » (p. 101). L'accélération du rythme de vie, enfin, est définie objectivement par l'augmentation, le raccourcissement ou la densification du nombre d'épisodes d'action ou d'expérience par unité de temps. Et elle se traduit subjectivement par une recrudescence du sentiment d'urgence, de pression temporelle, d'accélération contrainte engendrant du « stress », ainsi que la peur de « ne pas pouvoir suivre ».

C'est sans doute sa conception de l'accélération du changement social et de ses conséquences qui est la plus problématique. Rosa utilise la métaphore des « pentes qui s'éboulent » sous nos pas, nous imposant de courir aussi vite que possible pour rester à la même place. La compression du présent est une « diminution générale de la durée pendant laquelle règne une sécurité des attentes concernant la stabilité des conditions de l'action » (p. 143). « Tandis que la vitesse du changement, au début de la modernité, était intergénérationnelle, en passant par une synchronisation approximative avec la succession des générations dans la modernité classique, elle a augmenté jusqu'à atteindre un rythme tendanciellement intragénérationnel dans la modernité tardive » (p. 139). Les relations entre générations sont donc très perturbées, avec une « fracture » intergénérationnelle qui va en s'accroissant : jeunes et vieux vivent dans des sous-mondes isolés, ils vont « jusqu'à se nourrir différemment et parler une langue différente ». « Les expériences, les pratiques et les savoirs de la génération des parents deviennent pour les jeunes de plus

en plus anachroniques et dépourvus de sens, voire incompréhensibles – et vice versa » (p. 145-146). D'ailleurs « sur le plan de la transmission culturelle, tout le monde s'accorde à reconnaître que, de nos jours, les enfants et les jeunes acquièrent de plus en plus les connaissances essentielles auprès de leurs pairs, et de moins en moins de leurs aînés ou de gens âgés ». Cette formulation est très discutable, si l'on accepte de considérer par exemple que la langue maternelle fait partie des « connaissances essentielles », ou encore si on prend en compte l'allongement du temps passé dans le système scolaire.

De même que sont discutables les conséquences radicales qu'il en tire au plan des formes de l'identité, décrivant la montée d'une « identité situationnelle ». Les composantes de l'identité « sont désormais presque librement combinables et révisables à loisir. Les familles, les métiers, les obédiences religieuses, les préférences politiques et les réseaux amicaux ne sont plus des points fixes de la vie [...] mais ils peuvent à tout instant être révisés du fait du propre choix du sujet, ou par une décision prise par d'autres que lui même » (p. 284). « Savoir qui l'on est dépend à qui l'on a affaire à un moment donné [...]. La cohérence et la continuité du soi deviennent ainsi dépendantes du contexte, construites de manière flexible, et sa stabilité ne repose plus sur des identifications substantielles » (p. 291). Même si l'auteur précise qu'« une telle description ne désigne naturellement que la forme extrême de ce processus à partir duquel on ne peut même plus parler d'identité », on peut en effet lui reprocher de verser ici dans la spéculation intellectuelle : on peut lui objecter que « ce n'est pas ce que montrent les enquêtes reposant sur des récits de vie ou des entretiens biographiques. Elles concluent généralement à la pluralité de formes narratives et identitaires et à des crises d'identification qui impliquent des formes diverses de mixages et bricolages entre ces formes. Une identité purement relationnelle sans aucune capacité à se raconter renvoie plutôt à des exceptions liées à des situations d'exclusion sociale » (Dubar, 2011, p. 5).

Selon Rosa, la perte de contrôle sur le devenir ne concernerait pas seulement les individus, mais également les sociétés, devenues incapables de diriger le changement. La « politique situationnelle » répond à « l'identité situationnelle ». Si cette partie du diagnostic s'applique assez bien à la politique instituée et aux instances gouvernementales, qui paraissent, notamment, prisonnières des injonctions des marchés financiers, elle fait peu de cas du développement d'une série de mouvements sociaux qui visent à reprendre le contrôle sur les grands choix politiques, y compris à l'échelle mondiale. Comme le montre C. Leccardi (2005), les mouvements écologistes et altermondialistes sont porteurs d'une tout autre temporalité que celle de

« l'accélération », puisqu'ils ont promu les notions de « soutenabilité », de « durabilité », de « solidarité avec les générations futures » : « À travers « l'appropriation démocratique, le défi que les mouvements sociaux critiquant la mondialisation lancent concerne, en parallèle, la conception dominante du temps. Le caractère stratégique de leur bataille pour une démocratie cosmopolite, en mesure de redéfinir globalement des dimensions comme la citoyenneté, la souveraineté, la communauté politique, dérive en effet prioritairement de leur capacité à maintenir ensemble cosmopolitisme et renvoi à la temporalité. Ce cosmopolitisme apparaît ainsi en mesure de se soustraire au resserrement du présent global (le temps du capitalisme cosmopolite) pour regarder à la fois le passé – en mettant sous les feux de la rampe les racines des inégalités sociales contemporaines – et le futur – en regardant les responsabilités envers les générations qui ne sont pas encore nées » (p. 35). La limite fondamentale de l'approche de H. Rosa tient sans doute à son refus de passer de la notion de temps à celle de temporalités, et à sa sous-estimation des contradictions sociales que ces dernières expriment et animent tout à la fois.

MODALITÉS DE RÉAPPROPRIATIONS DES TEMPS

Il est sans doute plus difficile de repérer et de décrire les multiples pratiques mises en place par les individus, les familles et les collectifs de tous ordres pour résister à ces nouvelles emprises du temps et tenter de se réapproprier leurs temps. Pourtant des enquêtes existent qui incitent à mettre à distance la thèse présentiste, qu'il s'agisse des temps de la vie quotidienne, ou des temps des parcours de vie¹.

C'est le cas des enquêtes de Coninck et de Guillot (2007) sur les « usages du temps ». Selon eux, pas plus qu'hier les structures du « temps fordien » ne se reflétaient de manière simple dans les pratiques temporelles des individus, les grandes caractéristiques du nouveau « temps flexible » ne déterminent directement les pratiques temporelles des individus : « Le temps flexible du travail aurait produit mécaniquement des individus flexibles ; l'optimisation économique se serait répercutée sur le temps per-

1. À rebours de la pente dominante de la sociologie critique, ne faut-il pas s'efforcer, comme y invite P. Zarifian, à la suite de M. Foucault – du moins dans ses derniers écrits – et de G. Deleuze, de penser comme première l'expression de la liberté, et seconde la domination qui vise à la contenir ?

sonnel qui serait optimisé en permanence ; les outils de télécommunication et les moyens de transports auraient produit des individus versatiles et improvisateurs [...]. [Or] Les individus parlent de leur rapport au temps avec une force et un engagement personnel qui ne peuvent manquer d'impressionner. Il s'agit d'une affirmation, souvent lourdement chargée d'émotion, sur la manière dont il convient de se tenir dans le temps, de l'habiter, de le travailler, afin de se reconnaître et de se sentir soi-même, d'être à l'aise dans le temps. » Les auteurs développent trois idées majeures. La première est que les contraintes temporelles, notamment la désynchronisation des temporalités sociales, obligent les individus à un « travail d'organisation de leur temps ». Ces temps « sont organisés autant qu'ils organisent ». La seconde est que leurs rapports au temps sont pluriels, traduisant en partie les grands « clivages temporels macrosociaux qui traversent notre société », et que ceux qui sont entièrement soumis aux contraintes de court terme – les plus précaires – sont très minoritaires : ces rapports au temps sont composés de manière variable de routinisation, de programmation et d'improvisation. La troisième est que ces rapports au temps, qui peuvent souvent paraître non « rationnels » – « il est frappant de voir le temps que les individus perdent pour maintenir ce qui leur semble être un juste rapport au temps » –, sont construits dans la durée, celle de la socialisation, et comportent une forte dimension éthique : « Dans ce rapport au temps se joue le rapport aux autres et le jugement moral sur ceux qui ne partagent pas ce choix affleure souvent. »

On a beaucoup parlé des nouveaux outils de communication portables – téléphone, ordinateur – en tant que facteurs d'augmentation de la pression temporelle. Les enquêtes précédentes ne soutiennent guère cette vision. On y voit plutôt des individus utilisant ces instruments pour desserrer leurs contraintes de temps, répliquer¹ aux imprévus, bref s'efforcer de maîtriser leurs temporalités. Ces outils sont en effet, notamment des moyens de désynchronisation mais aussi de resynchronisation. Le magnétoscope, les messageries affaiblissent des rythmes collectifs, mais facilitent d'autres rythmes, collectifs ou individuels (Ascher, 2003)². Une étude australienne sur les usages du téléphone portable conforte ce dernier point de vue (Bittman, Brown, Wajcmam, 2009). En effet, cet outil reste aux trois quarts utilisé pour les relations personnelles et familiales, et, pour ses usages professionnels comme extraprofessionnels,

1. Sur la richesse de cette notion, comparée à celle d'adaptation, cf. Y. Clot (2008).

2. Le magnétoscope émancipe de l'horaire (collectif) d'une émission de TV et autorise une re-synchronisation de la vie d'un petit collectif (famille, amis...) ou de la vie personnelle.

il reste principalement utilisé pendant le temps formel du travail : « La construction sociale des frontières entre domicile et travail qui spécifie le salariat n'est pas dissoute par les possibilités technologiques de contact perpétuel. » Le seul résultat de l'étude qui irait dans le sens d'un lien entre l'usage du téléphone portable et le sentiment de pression temporelle est que les personnes – d'ailleurs uniquement de sexe masculin – qui utilisent beaucoup le mobile dans le travail ont aussi le sentiment d'un travail plus intense. Plus largement, il convient de rester prudent sur l'ampleur du développement d'activités professionnelles en dehors de son espace-temps classique.

Si les individus semblent donc finalement moins dépossédés de leurs temps à l'échelle du court terme de la vie quotidienne ou hebdomadaire que ce que sous-entend la thèse du présentisme, qu'en est-il selon les échelles plus longues de leurs parcours professionnels et biographiques. Plus difficiles à ces échelles, les efforts pour faire face à l'incertitude et maîtriser son destin seraient-ils pour autant insignifiants ? Là encore, de nombreuses enquêtes montrent combien les individus ne sont pas les jouets passifs, soumis à des forces sociales qui les emporteraient.

C'est le cas des travaux de Chantal Nicole-Drancourt (1994 ; 2003 ; 2009). Dès les années 1980, elle attirait l'attention sur le fait qu'on ne pouvait réduire l'instabilité de l'emploi des jeunes au cours de leur insertion professionnelle aux effets des politiques de précarisation professionnelle. Elle repérait, notamment chez les jeunes filles, des usages de cette instabilité s'inscrivant dans la recherche d'une réappropriation des temps de la transition à l'âge adulte. À la différence des jeunes de sexe masculin, des séquences d'inactivité professionnelle pouvaient être moins souvent porteuses de risques d'exclusion dans la mesure où, notamment, y étaient valorisées des expériences de maternité. Plus récemment, elle a souligné combien le travail à temps partiel, observé du point de vue de ses usages sociaux, s'était modifié depuis une vingtaine d'années. En tendance, il est devenu moins souvent « outil de gestion du temps travaillé dans un contexte de division sexuée et inégalitaire du travail ». Deux autres logiques se sont affirmées. Soit, pour les femmes principalement mais aussi pour des hommes, celle d'un outil de « gestion du temps de vie », avec « un usage plus en phase avec un horizon temporel personnel à l'échelle de la vie et plus affranchi des contraintes de la division sociale et sexuelle du travail »¹. Soit, pour

1. L'auteure montre que les femmes légitiment bien plus que par le passé le recours au temps partiel comme moyen de mieux assumer leur travail parental, considéré comme activité vitale, travail parental au demeurant nettement distingué du travail domestique.

les femmes, un outil, plus provisoire, de gestion d'une insertion professionnelle, au même titre que d'autres formes particulières d'emploi. L'auteure, mettant l'accent sur l'existence de certains dispositifs publics de légitimation de l'emploi à temps partiel comme composante d'une pluriactivité – parentale, familiale, de formation –, y voit « une aspiration croissante, pour les hommes comme pour les femmes, à pouvoir moduler l'équilibre de leurs engagements dans les espaces sociaux d'activité en fonction de leurs choix, tout au long de la vie, sans pour autant se détacher du rôle majeur que tient le travail dans la structuration de leur identité [...] il participe de la légitimation, du rééquilibrage et de la déssexualisation des engagements socialement utiles ». Soit autant de signes de la mutation en cours de l'ordre des genres propre au régime temporel fordiste, vers un autre ordre des genres au sein d'un autre régime temporel, postfordiste.

Savoir lire les usages sociaux, sans doute dominés, mais riches de ces significations en tant que logique de réappropriation personnelle de ses temporalités, telle est également la ligne de pensée d'un chercheur comme P. Cingolani (2006). À rebours de l'interprétation la plus courante de la précarité de l'emploi comme stratégie de la classe dominante en vue de déstabiliser le monde du travail, elle apparaît bien plus ambivalente dès lors que l'on observe comment les jeunes s'en servent afin d'y réaliser des apprentissages en phase avec un « style culturel » marqué, entre autres, par le refus de la subordination salariale : « La discontinuité devient alors un élément de construction de soi où s'affirme parfois, sans que celui-ci soit formulé explicitement comme tel, un non-consentement et une résistance expressive à la normativité sociale du travail avec son mode d'imposition disciplinaire » (p. 72).

De nombreux travaux sur l'emploi intérimaire ont montré qu'on ne pouvait le réduire aux effets des politiques patronales : il est souvent, également, un moyen de mettre à distance des conditions de travail difficiles, d'explorer une palette plus riche de possibles professionnels, de gérer son propre temps (Faure-Guichard, 2000 ; Glayman, 2005 ; Arborio, 2012). On a pu voir des jeunes travaillant en centre d'appel menacer leur employeur d'une démission collective afin de pouvoir continuer d'être salariés... en CDD et non en CDI, afin de conserver un certain usage de leur temps (Delignières, 2009). Et même dans des pays particulièrement marqués par les incertitudes économiques et politiques et le poids massif des emplois informels et précaires, telle l'Argentine, la plupart des jeunes n'entrent pas dans la vie adulte dépourvus de stratégies et/ou de tactiques : la plupart ont une représentation programmée de leur vie ou/et témoignent d'une maîtrise du temps biographique,

ou/et font état d'un ou de plusieurs des projets de vie, et ou/et, *a minima*, se projettent au-delà du court terme (Longo, 2010).

TENSIONS DANS LES TEMPORALITÉS : UNE VUE D'ENSEMBLE

« Étrange société que celle qui disposant d'un temps hors travail considérable pense en avoir de moins en moins » (Perron, 2010, p. 210). Comment comprendre en effet ce paradoxe qui a vu une augmentation considérable du temps *a priori* disponible¹, compte tenu de la diminution de la durée du travail professionnel relativement à la vie entière, s'accompagner de l'accentuation du « malaise dans la temporalité » (Zawadzki, 2002) ? On vient de voir qu'on ne saurait suivre complètement les thèses de l'accélération et du présentisme, tant apparaissent fortes les résistances sociales, surtout individualisées pour l'heure, au processus de dépossession des temporalités. On ne suivra pas non plus jusqu'au bout la thèse d'un « retournement de la conception même du temps productif » radicalisant la primauté du temps économique par son ajustement toujours plus fin aux temporalités des marchés (Billard, 1998). On mettra plus volontiers l'accent sur la multiplication des contradictions et des tensions entre temporalités qui s'exprime dans la crise et les mutations sociales contemporaines. S'il est clair que nous quittons, depuis une quarantaine d'années, un régime temporel de type fordiste, celui vers lequel nous nous orientons apparaît largement indéterminé. Les contradictions s'y expriment nettement dans la diversité et les inégalités des situations sociales au regard du temps. L'opposition entre le temps « mort » du chômeur et le temps du travail « en apnée » du travailleur soumis aux nouvelles formes de l'intensification du travail l'illustre mieux que tout. Finalement est-il possible de repérer les principales zones de tensions dans les temporalités ?

Il a fallu attendre la fin des années 1970 pour prendre la mesure d'un processus historique majeur de transformation du salariat, véritable onde de choc dont les effets n'ont pas fini de se faire sentir quarante ans plus tard : sa féminisation. Car les changements dans le temps de travail, et plus largement dans le régime temporel, s'ils sont animés par les

1. On sait combien ce temps a été amputé par l'allongement ou la résistance d'autres temps contraints : trajets quotidiens, travail domestique.

métamorphoses du capitalisme et des figures du travail qui soutiennent la valorisation, sont indissociablement marqués par des transformations d'une série de rapports sociaux qui n'en sont pas dérivés. Au cœur de ces derniers se trouvent les rapports de genre. Jusque dans les années 1970, la rationalisation industrielle s'étend, et la norme de temps de travail construite au masculin qui lui est associée progresse. En même temps, la durée du temps de travail professionnel tend à diminuer, qu'on la mesure à l'échelle de la population entière¹, de la vie des individus, de l'année et même de la semaine pour les actifs occupés.

Certes, depuis les années 1960, l'activité professionnelle salariée des femmes a commencé de se généraliser en devenant plus continue. Mais cette tendance se déploie d'abord sous des formes qui ne la rendent pas nécessairement et immédiatement très visible socialement, telles que l'emploi à temps partiel, ou le maintien d'une position subordonnée dans le mouvement ouvrier. Certes, les aspirations à dépasser le régime temporel fordiste vont éclore au cours des événements de 1968 et dans leur sillage. « Ne pas perdre sa vie à la gagner » exprime bien la résurgence de la vieille aspiration ouvrière à la fois à « se libérer du travail » – en diminuant son emprise temporelle sur la vie – et à « libérer le travail » – en se réappropriant le travail. L'insubordination ouvrière (Vigna, 2007) et le renouveau de la critique du travail sont en effet des traits majeurs de cette séquence historique. Ils ne sont pas sans effets importants : la durée du travail poursuivra sa diminution jusqu'au début des années 1980 ; les frayeurs du patronat conduiront dans les entreprises à une modernisation de l'esprit du capitalisme, intégrant dans les modèles de commandement des aspirations à l'autonomie personnelle (Boltanski et Chiappello, 1999). Mais la rapidité et la puissance du retournement historique du rapport des forces sociales et de l'inflexion néolibérale qui suivent l'effervescence sociale, culturelle et politique des années 1970 vont obscurcir tout ce que les enjeux temporels doivent à l'inscription irréversible des femmes au cœur du salariat contemporain.

Car la flexibilité du travail en général, et la flexibilité du temps de travail en particulier, vont désormais être au cœur des affrontements sociaux, y compris dans leur dimension sémantique. Les forces libérales n'auront de cesse, non sans quelque succès, d'imposer ce thème en jouant sur ses ambiguïtés : car de quelle flexibilité parle-t-on ? Celle qui

1. À l'échelle de l'ensemble des pays développés, la salarisation de la population active est le premier facteur de la diminution du temps de travail de la population active, devant la réduction du temps de travail de la population salariée elle-même. Depuis les années 1990, c'est la montée de l'emploi à temps partiel qui explique la poursuite de cette tendance, du moins là où c'est encore le cas (Bouvier et Diallo, 2010).

permettrait aux salarié-e-s de moduler leurs engagements professionnels au fil de leurs choix de vie ? Ou celle qui permet aux entreprises de davantage soumettre leur main-d'œuvre à leurs propres exigences temporelles ? À la normativité positive de ce mot faut-il opposer en bloc celui de précarité et sa normativité critique ?

On a sans doute ainsi oublié que les « horaires variables » qui commencent à apparaître dès la fin des années 1960 répondent le plus souvent à la demande de mères de famille ou de jeunes. Même si les employeurs pouvaient avoir quelques arrière-pensées en y répondant positivement, l'acteur syndical n'y a-t-il pas d'abord vu un danger d'individualisation du salariat ? Toute une culture ouvrière « fordienne », masculine, s'est trouvée ainsi prise de court devant la montée en puissance d'aspirations à une modulation individualisée du temps de travail. Et la démarche consistant, plutôt qu'à s'y opposer, à chercher à « garantir collectivement une possibilité de choix individuel » (Leuthold et Lichtenberger, 1981, p. 64) est loin de s'être imposée d'emblée.

Depuis les années 1980, la problématique de la régulation du temps de travail a connu une métamorphose historique. Elle est indissociable d'une autre inflexion historique majeure, l'installation de nos vieilles sociétés capitalistes dans le chômage de masse et la déstabilisation d'une partie des emplois.

Pendant plus d'un siècle, la diminution du temps a été pensée à la fois comme outil de protection de la santé des travailleurs¹, et comme une des modalités légitimes de la redistribution des gains de productivité. Elle est désormais conçue comme une contrepartie, éventuelle et conditionnelle – les modalités en sont subordonnées aux définitions patronales de la « compétitivité » – d'une plus grande flexibilité productive et/ou d'un « partage du travail » afin de défendre ou de créer des emplois (Freysenet, 1997). Cette logique va peser sur l'expérience française des « 35 heures » et y imprimer ses limites. Les évolutions les plus récentes – démantèlement pas à pas de leur base juridique, déréglementation du repos dominical, recul de l'âge de la retraite – vont accentuer la logique libérale. En témoigne le retour vers une régulation contractuelle et marchande de la condition salariale, dans un contexte de pression à l'allongement de la durée du travail². « N'est-ce pas le retour de ce temps des

1. Protection contre la pression patronale à l'allongement de la durée du travail, mais aussi contre la propension du travailleur à s'y soumettre ou à la devancer afin d'améliorer son salaire.

2. On trouvera chez Basso (2005) une interprétation marxiste classique de cette tendance, comme l'un des quatre grands ressorts – avec l'intensification du travail, la compression des emplois et celle des salaires – de la valorisation du capital.

marchands qui caractérise le plus la situation actuelle des négociations selon les entreprises et dont le contenu semble dicté par les marchés ? » (Thoemmes, 2010). On comprend mieux, dans ces conditions, les difficultés qu'il y a à détecter, comme a su le faire C. Nicole-Drancourt (1994), ce que les modes d'usages des temporalités du travail pouvaient, malgré tout, devoir à la poussée des aspirations, particulièrement chez les femmes et les nouvelles générations, à mieux maîtriser ses temporalités. La place occupée par le thème de la « conciliation » ou de « l'équilibre » entre vie professionnelle et vie familiale dans le discours public, européen et national exprime pourtant bien la force des tensions entre les temporalités sociales. Elle est étroitement liée à la généralisation du travail salarié des femmes et du modèle familial à « double carrière ».

TENSIONS DANS LES TEMPORALITÉS : QUELQUES FORMES CONCRÈTES

Ces aspirations sont sans doute très partagées. Mais les conditions sociales de leur réalisation le sont beaucoup moins. La tendance de la répartition du temps de travail au cours de l'existence était à la concentration de l'activité au cours d'une courte période du milieu de cycle de vie¹. Du fait, non seulement de l'allongement du temps scolaire et du temps de la retraite – de la diminution relative donc de ce que M. Lallement (2003) appelle le « temps *du* travail »² –, mais aussi de la surexposition au temps du chômage ou de l'inactivité forcée aux deux extrémités de la vie active. Et au sein même de la population active occupée, comme dans la plupart des pays développés, même si c'est de manière moins caricaturale en France qu'aux États-Unis et au Royaume-Uni, la tendance est à une polarisation de la durée du travail professionnel selon le niveau de qualification et le sexe : un salariat qualifié et masculin – cadres et « professionnels » – effectue de longs horaires et connaît peu le chômage ; un salariat peu qualifié et féminisé est, à l'inverse, surexposé au chômage et au temps partiel contraint³. Cette polarité sociale exprime l'incapacité du

1. De 1962 à 1999 la part des 30-49 ans dans l'emploi est passée de 42 % à 58 % (*Enquête Emploi*, INSEE).

2. Par distinction du « temps *au* travail » (son intensité) et du « temps *de* travail », au sens le plus courant.

3. Toutefois, concernant la population masculine occupée, les longs horaires de travail tendent à se concentrer, en France comme aux États-Unis ou au Royaume-Uni, à la fois

capitalisme néolibéral à la fois à relâcher la pression à l'intensification du travail et à la subordination des temps humains aux temps productifs et marchands, et à répartir harmonieusement au sein du salariat le temps de travail productif disponible.

Comment ces grandes tendances s'actualisent-elles dans les temporalités biographiques et quotidiennes des individus et des unités domestiques ? On manque de données sur le premier plan. On sait sans doute que les progrès de la longévité se traduisent par une fréquence accrue de la coexistence de trois, voire quatre générations familiales. Les implications de ce phénomène peuvent être paradoxales. Les solidarités entre générations sont plus souvent mobilisables, tantôt davantage comme ressources, tantôt davantage comme contraintes ; tantôt dans le sens d'un affranchissement des fragilités sociales, tantôt dans le sens d'une reproduction des dominations de classe ou de sexe¹. Quant aux temporalités quotidiennes, elles sont mieux documentées. Les enquêtes « emploi du temps » permettent de dresser un état des lieux précis du recul de la norme du temps de travail et de la désynchronisation des temps. F. Lesnard (2009) a pu objectiver le recul de cette norme entre le milieu des années 1980 et la fin des années 1990. La journée « standard » devient minoritaire (elle passe de 46 % à 41 %), elle concerne surtout les employés administratifs d'entreprise et les ouvriers qualifiés de type industriel. Ce sont les « journées longues » qui progressent le plus (26 % contre 20 %), fréquentes à la fois chez les employés de commerce et les professions plus qualifiées : professions libérales, de l'information et du spectacle, cadres, professeurs. Se développent également les journées « décalées » (17 % contre 14 %, fréquentes chez les chauffeurs, les professions intermédiaires de la santé-social et les professions de l'information et du spectacle) et les horaires « très courts » (13 %, 10 %, fréquents chez les personnels de service aux particuliers). Les journées fragmentées restent stables (7 %). Ainsi, plus on monte dans l'échelle sociale, plus il est possible de choisir ses horaires, et plus on a tendance à le faire selon le modèle de la journée standard ou longue. Plus on se situe vers le bas, plus on subit les contraintes de l'entreprise : horaires décalés ou fragmentés, moins de sociabilité conjugale².

chez les plus qualifiés et chez les moins qualifiés, selon des logiques sociales très hétérogènes (Devetter, 2008 ; Xhatzitheocari et Sara Arber, 2009).

1. Songeons au prolongement de la cohabitation des jeunes adultes avec leurs parents ou à la prise en charge par des femmes, actives professionnellement, de parents dépendants.

2. Cette typologie des horaires de travail est très proche de celle retenue par J. Bué et T. Coutrot (2009), dont l'étude montre une tendance à la superposition de la plupart des régimes horaires « hors normes » et de conditions de travail défavorables.

L'interprétation générale de cet auteur est proche de celle qu'on développera plus loin : la norme temporelle recule au profit « de deux nouvelles normes antagonistes à la fois du point de vue de la durée du travail et de sa répartition dans la journée : longue durée de travail et horaires relativement standard *versus* temps de travail réduit mais décalé ou fragmenté » (p. 130). Cette transformation est à relier à la structuration de l'espace économique, avec développement d'activités de service, hétérogènes du point de vue de la qualification de leurs salariés. F. Lesnard montre également que la désynchronisation des horaires du couple favorise la désynchronisation du temps familial, au sens du temps de coprésence des deux parents et des enfants ; elle défavorise également la participation du père au travail parental¹.

Le temps du chômage – visage hideux de la contraction du temps de travail professionnel reconnu et rémunéré comme tel – est une des expressions temporelles majeures des contradictions sociales. On doit à D. Demazière (2006) d'en avoir proposé une grille de lecture en amont des analyses sociologiques plus classiques sur l'expérience du chômage : effacement des repères temporels, dilution des rythmes de vie, perte de sens. Cette épreuve temporelle est en effet construite socialement comme épreuve éclatée parce que le chômeur doit agencer, dans ses interactions avec autrui, des normes temporelles qui sont hétérogènes, contradictoires. Et ce, parce qu'elles sont prescrites par des agents relevant de mondes sociaux eux-mêmes hétérogènes : institutions de gestion des chômeurs, employeurs, amis, membres de la famille. D'où un risque permanent de déstabilisation des repères temporels. Pour Yves Clot (2002), « l'activité empêchée » du chômeur, qui « passe son temps à penser à ce qu'il ne peut plus faire », démontre, *a contrario*, la fonction psychologique du travail. Ce dernier est en effet une activité « impersonnelle », « obligée », qui requiert « la capacité de faire œuvre utile et de tenir des engagements, de prévoir avec d'autres et pour d'autres quelque chose qui n'a pas directement de lien avec soi ». Parce qu'il inscrit le sujet « parmi ses semblables, dans la chaîne des générations, par la médiation des œuvres à poursuivre », le travail oblige à « sortir de soi » (p. 158-160). Mais travailler, condition nécessaire, n'est pas une condition suffisante à la construction d'une puissance d'agir et de la santé psychique qu'elle favorise : « Quand le travail n'est plus un milieu de vie ouvert à l'inattendu des échanges autour d'épreuves sociales partagées mais activité subie, il

1. Cependant, on peut ne pas suivre l'auteur quand il en déduit une tendance à l'affaiblissement du lien familial, en supposant que la force de ce lien est directement liée à l'importance du temps passé ensemble (Giraud, 2010).

déleste le sujet. Il le désœuvre souvent au moment même où il lui impose une suractivité. » C'est pourquoi l'accroissement apparent de « temps libre » qui peut servir de monnaie d'échange à une intensification du travail est en fait un leurre : le temps vécu pendant le travail ne l'est plus pour lui-même, et le temps hors travail est hanté par le travail. Pour Y. Clot, la fermeture de chaque temps sur lui-même conduit à l'insignifiance du vécu, chacun n'étant plus que l'aliénation de l'autre, alors que la mobilisation subjective se nourrit de la transformation des expériences et des temps vécus en moyens de vivre d'autres temps et expériences. Finalement le désœuvrement psychique dans et autour d'un travail aliéné est l'autre face du désœuvrement psychique dans le chômage.

Décidément, la quantité de temps disponible laissée par le travail ne dit rien de sa qualité, et les conflits entre temporalités vont bien au-delà de la difficulté qu'il y a à répartir des activités concurrentes au sein d'une enveloppe temporelle donnée. Si l'on admet, avec J. Curie (1994), que les activités de chacun s'inscrivent dans un « système d'activité » – elles forment une unité, et entre elles circulent ressources, contraintes et significations –, les « équations temporelles personnelles » sont tout sauf transparentes à l'observateur. Elles sont à découvrir à chaque fois avec la participation active de l'intéressé-e. Néanmoins, à l'issue de ce parcours, il est possible de résumer les principaux conflits de temporalités tels qu'ils sont socialement organisés.

1/ Derrière le conflit le plus visible entre temporalités du travail et autres temporalités sociales, on trouve le conflit structurel à l'intérieur du travail salarié lui-même : celui qui oppose le travailleur – en tant que personne concrète, dans la totalité de ses capacités d'action – et le travail tel qu'il est prescrit, abstrait des qualités singulières de celui ou celle qui le réalise. À la limite, comme le souhaitait Taylor, le salarié laisse sa personnalité au vestiaire et la revêt de nouveau en franchissant les murs de l'usine dans l'autre sens, pour vivre sa vraie vie. Ce conflit s'exacerbe dans la mesure où les activités de travail contemporaines sollicitent de manière croissante la subjectivité et l'individualité entière, tout en introduisant incertitude et arbitraires dans les modes de reconnaissance de ces capacités¹. Les ambiva-

1. Il faudrait développer ici comment s'expriment dans le temps du travail les tensions internes aux activités productives, entre temporalités industrielles, marchandes, événementielles.

lences dans le rapport au travail sont exacerbées parce que l'engagement subjectif qu'il signifie est autant riche de promesses que porteur de menaces. Le temps débordé du travailleur occupé, en difficulté pour se reconnaître dans un travail utile et de qualité – et donc pour profiter pleinement de son temps hors travail –, et le temps mort du chômeur sont les deux faces de cette nouvelle donne.

- 2/ La temporalité du travail industriel tendait à faire violence d'abord aux temporalités chronobiologiques – par ses durées, ses horaires et ses rythmes –, violence qui a été contenue par les régulations fordiennes. Ces dernières désormais se défont ouvrant ainsi la voie à des temporalités à la fois décalées par rapport aux temporalités sociales dominantes mais tout aussi hostiles aux temps physiologiques, comme le montre le développement de l'horaire de nuit.
- 3/ Le clivage qu'avait introduit de manière si nette la rationalisation industrielle entre temps du travail et temps de non-travail est de plus en plus brouillé, pour le meilleur ou pour le pire. Le meilleur, quand la mobilisation de l'intelligence et de la puissance d'agir au travail irrigue le développement de cette puissance dans toutes les autres activités, réunifiant les temps qui étaient morcelés. Le pire quand l'ombre portée de l'impossibilité de se réaliser au travail s'étend sur les autres activités, que la vie personnelle ou familiale n'est plus protégée des intrusions professionnelles. Ou qu'une disponibilité temporelle extensive pour une prestation de travail aléatoire, fractionnée, ou imposée selon des horaires décalés socialement contamine le temps hors travail.
- 4/ Les nouvelles temporalités professionnelles flexibles, susceptibles de mobiliser une force de travail féminine, y compris de mères de famille, ne sont pas les temporalités du travail parental et domestique, nettement moins flexibles (Maher, Lindsay, Franzway, 2008). Compte tenu de la reproduction des rapports de genre, ces femmes sont les plus exposées à ce type de tension temporelle, et ce d'autant plus qu'elles sont peu qualifiées et que leurs ressources sociales et économiques ne leur permettent pas d'externaliser ces tâches vers d'autres femmes. Ces temporalités professionnelles flexibles sont également différentes de nombreuses temporalités d'autres activités sociales, culturelles ou citoyennes.
- 5/ Une série d'autres conflits de temporalités s'organisent sur la durée plus longue des parcours de vie. Par exemple au cours d'une adolescence qui se prolonge, entre les pressions sociales en faveur d'apprentissages rapides et valorisables sur le marché du travail et la nécessité d'un temps à soi pour l'élaboration de projets existentiels. Entre les

temporalités, de plus en plus tardives, de la stabilisation professionnelle et celles de la parentalité. Entre l'injonction à devenir entrepreneur de soi compte tenu de l'affaiblissement du modèle bureaucratique de carrière, et l'affaiblissement des repères sociaux qui permettrait de nourrir et de soutenir de nouveaux projets professionnels et de vie. Entre la précocité du vieillissement sur un marché du travail sélectif, et la dynamique des compétences des sujets. Et peut-être, plus largement, entre la nécessité de faire face aux urgences dans un contexte d'incertitude et de changements rapides, voire de précarité, tout en maintenant ouvert l'horizon des possibles : comment résoudre cette tension afin de ne pas avoir le sentiment de toujours remettre à plus tard « ce qui compte réellement dans la vie » ?

Chapitre 2

Division sexuée du travail professionnel et domestique

Quelques remarques pour une perspective temporelle¹

Qu'apporte la perspective temporelle à la compréhension des dynamiques de la division socialement sexuée dans nos sociétés ? On sait que ces dynamiques impliquent de manière solidaire et transversale tous les domaines de la vie sociale : travail et emploi, famille, loisirs, espace urbain, vie politique, mouvements sociaux, représentations culturelles. La réflexion qui suit est limitée aux implications des changements intervenant dans le domaine du travail professionnel sur les relations domestiques et de genre, domaines dans lesquels de nombreuses données d'ordre temporel sont disponibles.

Après quelques observations préalables, nous dresserons un état des lieux sommaire des évolutions de l'expression temporelle de la répartition sociale et sexuée des activités, avant de nous focaliser sur deux questions, qui semblent former deux entrées pertinentes dans l'interrogation initiale. La première est celle des relations entre la féminisation de la population active et l'évolution de la division du travail entre les genres. On voudrait montrer combien il importe ici d'inscrire les rapports sociaux de sexe dans les dynamiques plus larges de la différenciation sociale, en particulier d'une tendance à la polarisation sociale : selon

1. Une première version de ce texte est parue, sous le même titre, dans *Lien social et Politique*, n° 54, hiver 2005, p. 13-24.

leurs atouts scolaires et professionnels les femmes ne sont pas dans la même situation dans le jeu des rapports domestiques de genre. La seconde est celle des formes contemporaines de la disponibilité temporelle au travail, qui multiplie les obstacles sur le chemin d'une diminution effective et progressiste – au sens d'un recul des inégalités sociales et de sexe – de la durée du travail. De ce point de vue, l'expérience française de la Réduction du temps de travail (RTT) est riche d'enseignements.

OBSERVATIONS PRÉALABLES

Toute réflexion générale sur la dynamique des temps sociaux doit prendre en compte des transformations majeures qui ne sont pas directement provoquées par les changements dans les activités économiques et professionnelles : par exemple, l'allongement de la scolarisation et du temps de la jeunesse et, à l'autre extrémité des âges de la vie, la croissance de la population retraitée et âgée. Sans parler de phénomènes aux implications temporelles qui sont probablement d'ordre anthropologique : développement d'une culture de l'immédiateté, crise du rapport à l'avenir et au passé, etc. ; toutes ces mutations ont pourtant de profondes incidences sur les temps sociaux tels qu'ils se réfractent dans la vie professionnelle et familiale. Les propos qui suivent ont un objet plus limité, ils sont focalisés sur la fraction de la population en âge de travailler. Mais on verra qu'on ne peut isoler les différentes échelles temporelles, en particulier celle du « temps de travail » au sens usuel – le temps court de la prestation de travail – ni du « temps de l'emploi » – celui du contrat de travail – ni du « temps de la vie de travail », celui de l'ensemble de la vie professionnelle, de l'âge et des conditions de passage à la retraite qui le caractérisent.

« Le » temps n'existe pas, mais il existe « un » temps dominant, une représentation dominante du temps. Ce qui existe, ce sont autant de temporalités hétérogènes que d'activités humaines et de rapports sociaux dans lesquels elles se réalisent ; et ces temps sont vécus par des sujets concrets, qui en font en permanence un travail de mise en sens au travers d'« équations temporelles personnelles » (Grossin, 1996). D'où la critique nécessaire des notions telles celles de « conciliation » ou « d'équilibre », ou même de « concordance » entre les temps, ainsi que d'« usages » du temps, qui tendent à évacuer la question du contenu et de la qualité

des temps pluriels entre lesquels se nouent des relations faites de tensions, de conflits ou de fécondation¹. Si l'expérience contemporaine est bien celle de la rareté du temps, tout invite les sociologues à ne pas reprendre telle quelle la catégorie commune de temps, cette sorte d'enveloppe offerte à chacun, du berceau à la tombe, et qu'il faudrait distribuer entre les diverses activités possibles.

Le temps est ainsi au cœur des conflits, visibles ou invisibles, qui animent la vie sociale et personnelle. Comme d'autres phénomènes de société – la « souffrance » ou le « stress » au travail sont de ceux là –, les difficultés de l'élaboration collective de ces conflits ne participent-elles pas des difficultés rencontrées par chacun dans sa vie personnelle pour résoudre sa propre « équation temporelle » ?

Dans le mouvement en cours, la polarisation du temps de travail professionnel entre une fraction suroccupée de la population active et la fraction sous-occupée, celle qui est exclue du travail professionnel plus ou moins durablement, joue un rôle plus central qu'il n'y paraît. Car le « désœuvrement » des chômeurs est l'autre face d'un autre « désœuvrement », celui des travailleurs occupés : l'intensification et la dégradation du travail mettent en effet le plus grand nombre en difficulté pour réaliser l'activité demandée selon les critères – d'efficacité, de beauté, d'utilité – de reconnaissance du travail, qui lui donnent sens. Le « temps libre » du travailleur occupé, comme de celui qui est privé d'emploi, n'est alors souvent qu'un « temps mort », hanté par un autre temps rival : celui du travail professionnel pour le premier, celui de préoccupations professionnelles trop présentes pour le second (Clot, 2002). Toute perspective temporelle sur les dynamiques de la division sociale des activités dans nos sociétés ne peut faire l'impasse sur cette double donnée d'un chômage de masse et de la détérioration du travail.

UN ÉTAT DES LIEUX SOMMAIRE

Comment synthétiser en quelques lignes ces dynamiques temporelles en articulant celles des rapports de genre et celles d'autres rap-

1. Sans être équivalentes, ces expressions ont en commun de privilégier la dimension quantitative des temps consacrés aux grandes activités, d'euphémiser la nature conflictuelle de leurs relations, d'écarter *a priori* les personnes sans travail et/ou sans famille, voire de fonctionner comme « métaphore des discriminations de sexe » (Junter-Loiseau, 1999).

ports sociaux? J. Gershuny (2000; 2003) a résumé ce qui se dégage des enquêtes nationales d'emploi du temps dans dix pays développés. Chez les adultes en âge de travailler, trois tendances font converger les pays étudiés et la situation des femmes et des hommes : 1/ une légère augmentation du travail rémunéré par rapport au temps de travail non rémunéré (travail domestique), se traduisant par une augmentation du temps de loisirs, bien que dans certains pays – dont la France – cette dernière tendance s'inverse depuis peu; 2/ une certaine convergence dans les emplois du temps féminins et masculins, bien que les femmes continuent d'effectuer l'essentiel du travail non rémunéré et de souffrir de temps de loisirs inférieur; 3/ pour les deux sexes un renversement de la relation, initialement positive, entre le niveau d'éducation et le temps consacré aux loisirs, en faveur de la population moins éduquée.

Cet auteur souligne en même temps qu'au sein de ce schéma général deux modèles sociaux contrastés de développement existent potentiellement. Dans le premier, les bons emplois sont exigeants en temps de travail et les services collectifs peu développés, ce qui conduit à une division sexuée accrue des tâches. Dans le second, le temps consacré au travail professionnel est court, y compris dans les emplois qualifiés, les équipements collectifs importants et la division du travail domestique et professionnel plus égalitaire. Dans le premier modèle, « libéral » et « dual », l'élite surinvestie dans le travail n'a que peu de temps disponible pour consommer ses hauts revenus dans des activités à forte valeur ajoutée, alors que la masse des pauvres s'oriente vers la consommation de services de masse, ce qui alimente ainsi le développement des emplois de service peu qualifiés. Le second modèle, « social-démocrate », est l'inverse de ce dernier. « Ces questions de répartition des horaires de travail et des activités de loisirs s'avèrent en interrelation forte, au-delà de la différenciation sexuelle, avec les problèmes de répartition d'emplois, de distribution des classes sociales et plus généralement de stratification sociale » (Gershuny, 2003, p. 72). Une comparaison entre la Suède et la France montre combien la distribution des emplois du temps entre les sexes peut varier d'un pays à l'autre, les couples suédois se révélant sensiblement plus égalitaires, du fait, essentiellement, de « différences d'environnement institutionnel et sociétal » (Anxo, Flood, Kocoglu, 2002; Anxo, 2003) : faible différentiel des niveaux de formation et de salaire entre les sexes, moindre diminution du revenu des ménages au moment des naissances, possibilités de modulation sécurisée – garantie de revenu et de retour en emploi – du temps de travail au

cours du cycle de vie. Une comparaison Suède/Royaume-Uni ou /États-Unis serait doute plus éclairante encore¹.

En France, un grand nombre d'autres travaux, appuyés sur l'enquête « emploi du temps » de l'INSEE, ou sur d'autres enquêtes de ce type, permettent une connaissance fine de la division sexuelle du travail professionnel et domestique, et plus largement de la distribution sociale des activités. La part des hommes dans l'ensemble du travail domestique n'a augmenté que de 12 % en France en vingt ans (passant de 23 à 35 % de 1974 à 1998), ce qui ne représente... que 10 petites minutes supplémentaires par jour : les gains féminins, relatifs (les femmes réalisent 65 % de ce travail alors qu'elles en faisaient 77 %), et plus encore absolus (elles y consacraient 5 h 20, elles y consacrent 4 h 13 par jour), tiennent beaucoup plus à l'allègement global des tâches domestiques qu'à une meilleure « aide » des hommes. Le temps professionnel des femmes s'est sensiblement accru tandis que celui des hommes diminuait nettement. C'est donc ce dernier processus qui explique l'essentiel de la réduction de l'inégalité sexuée du temps de loisirs quotidien : en 1974, le temps qu'y consacrent les femmes représente 79 % de celui dont bénéficient les hommes, en 1998 il en représente 84 %. Bien qu'inégal selon les configurations domestiques, ce processus est généralisé. Il concerne par exemple aussi les femmes chômeuses qui, même quand elles ont des enfants, consacrent moins de temps aux tâches domestiques et plus à la sociabilité, au travail occasionnel, au bricolage et au jardinage (Letrait, 2002).

Les différences globales d'emploi du temps entre hommes et femmes se sont donc atténuées de manière significative (Chenu, 2003 ; Chenu et Herpin, 2002). Ce constat d'ensemble de progrès féminins doit être nuancé de multiples manières. Ainsi, il ne doit rien à un effet de génération, contrairement au mythe des « nouveaux pères », récurrent depuis vingt ans. Autre exemple, ces auteurs suggèrent que le fait que la durée masculine du travail domestique n'ait plus progressé entre 1986 et 1998 – soit juste avant les débuts des « 35 heures » – peut être imputable à l'allongement parallèle de la durée de leur travail professionnel, surtout chez les plus diplômés². Chez les hommes les moins diplômés, l'allongement des durées de loisirs tient d'abord... à la multiplication des chômeurs.

C'est évidemment dans la sous-population des parents vivant avec des

1. Un article de J. P. Robinson (2003) insiste toutefois sur les convergences des évolutions des temps sociaux en France et aux États-Unis.

2. Les auteurs ne tranchent pas entre trois interprétations complémentaires plausibles de l'allongement de la durée du travail des plus diplômés : gains de revenus associés, effet de trajectoires sociales promotionnelles, pressions des employeurs, intérêt du travail.

enfants que la division sexuée des tâches est la plus nette : le « travail parental » – au sens strict d'activités directement consacrées aux enfants, les « loisirs partagés » avec les enfants en étant exclus – demeurant une prérogative très féminine : quand il y a au moins un enfant de moins de 15 ans, ces activités occupent les mères 1 h 35 par jour, les pères seulement 31 minutes. C'est uniquement dans les cas où la femme est plus qualifiée que son conjoint que l'on observe une division plus égalitaire du temps parental (Lagava, 2002). Même avec une définition plus large du « temps parental », les inégalités sexuées quant à sa prise en charge demeurent fortes, et la seule configuration domestique dans laquelle la femme dispose d'autant de « temps personnel » que l'homme est celle où elle est au foyer tandis que son conjoint travaille à temps plein (Barrère-Maurisson *et al.*, 2001). La présence de jeunes enfants dans le ménage joue un rôle particulièrement catalyseur de la division traditionnelle des rôles de genre dans le domaine des durées du travail professionnel des membres du couple (Fermanian et Lagarde, 1998) et tend à freiner leur participation associative (Prouteau et Wolff, 2002). Ces travaux ont également exploré les implications de la stratification sociale au regard du temps, confirmant et précisant les thèses de J. Gershuny : s'opposent ainsi les cadres, qui ont « la propension aux loisirs du temps long la plus forte – surtout pour les loisirs culturels » –, aux ouvriers, pour lesquels cette propension est la plus faible. Cette opposition sociale trouvant son origine dans le niveau des « ressources financières et culturelles » et dans « la capacité à user d'un temps de loisir rationné » (Coulangeon, Menger et Roharik, 2002).

FÉMINISATION DU MONDE DU TRAVAIL ET ASSIGNATION MAINTENUE DES FEMMES AU TRAVAIL DOMESTIQUE

On est donc en droit d'interroger le contraste, dans un cas comme la France, entre la rapidité de la féminisation du monde du travail salarié – les femmes sont aujourd'hui presque à parité au sein de la population active – et la lenteur de l'évolution de la division du travail parental et du travail domestique. En particulier le « noyau dur » de ces activités – courses, cuisine, vaisselle entretien du linge et soins matériels aux enfants – reste très largement à la charge des femmes (Devereux et Frinking, 2001).

On voudrait montrer que cette tension travaille l'ensemble de l'espace social, même si les manifestations en sont plus visibles chez les catégories de femmes les plus qualifiées, celles qui ont le plus d'atouts dans le jeu des rapports de force et de sens qui se nouent entre les sexes sur la double scène du travail professionnel et du travail domestique.

PROFESSIONS LIBÉRALES ET CADRES :
SUBVERSION DANS LA REPRODUCTION ?

Les modalités de l'accès croissant des femmes aux emplois très qualifiés ont donné lieu à trois interprétations, dont chacune paraît, sinon inadéquate, au moins très partielle : un processus de « dévalorisation » de ces emplois ; la translation des discriminations vers le haut de la hiérarchie sociale, avec une logique d'affectation prioritaire, au nom des « qualités féminines » dans les segments subalternes des professions ; l'adoption enfin des conduites de « transfuge de genre », c'est-à-dire d'alignement sur le modèle professionnel masculin, au prix, souvent, d'un renoncement à la vie familiale. Certes, ces trois phénomènes existent et ils contribuent en partie à neutraliser les effets de la féminisation des professions les plus qualifiées. On connaît assez bien les mécanismes sur lesquels reposent les deux premiers. Il s'agit notamment des exigences de disponibilité temporelle et géographique associées aux modèles de la compétition et de la carrière professionnelle – avec le rôle de seuils d'âges sévères et très discriminants, puisque la sélection par la précocité dessert systématiquement les femmes ayant eu des maternités. Ces exigences refoulent généralement les femmes, et d'abord celles qui sont inscrites dans une vie conjugale, vers les fractions dominées de ces groupes professionnels, comme on le voit dans le cas des cadres de la banque (Bouffartigue et Bouteiller, 2004 ; Bertaux-Wiame, 2003)¹.

Mais il existe des pratiques minoritaires, plus subversives, dans lesquelles les femmes ne renoncent ni à leurs ambitions professionnelles, ni à leur vie familiale, au prix d'un combat permanent contre les logiques

1. La comparaison entre la France et l'Espagne des femmes cadres de la banque montre qu'elles sont dans ce dernier pays davantage placées devant un choix radical, et souvent impossible, entre travail professionnel et vie de famille, tant elles ont hérité de leur mère – elle-même s'étant entièrement consacrée au foyer – une conception exigeante des responsabilités maternelles, tout en étant fortement engagées dans leur activité professionnelle (Callejo *et al.*, 2003).

de la division sociale du travail, et ce sur les deux scènes de leur existence (Lapeyre et Lefevre, 2004). Ces deux auteures ont en effet identifié chez les femmes médecins et avocates, un récit « minoritaire, certes, mais bel et bien centré sur des tentatives explicites de « dé-sexuation » des enjeux de la « conciliation travail-famille », récit porté par des femmes qui « œuvrent tout autant dans leurs activités professionnelles que dans leur vie personnelle en faveur de « l'interchangeabilité » des hommes et des femmes en matière de travail domestique et éducatif et en matière d'exercice professionnel. Elles cherchent à imposer un nouveau rapport à la carrière professionnelle, calqué sur l'idée d'une indifférenciation des compétences, des capacités et de la disponibilité temporelle en fonction du sexe » (p. 55).

INFIRMIÈRES : DES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES PLUS CONTINUES ET AUTONOMES

Que les infirmières demeurent très majoritairement des femmes n'est évidemment pas à mettre ici sur le compte des changements dans la composition sexuée du monde du travail, en particulier de davantage de mixité dans des professions traditionnellement très sexuées¹. Par contre, malgré l'existence structurelle en son sein de fortes contraintes temporelles – fréquence du travail de nuit et des horaires socialement hors norme, faible prévisibilité du travail, pénibilité physique, mentale et psychique des tâches –, cette profession manifeste ces dernières décennies deux changements significatifs : il s'agit désormais majoritairement de femmes ayant une vie de famille, et leurs carrières professionnelles sont plus longues et plus continues. Comment font-elles donc, non seulement « ici et maintenant », mais dans la durée de leur carrière professionnelle et conjugale, pour gérer les tensions de leur « vie en deux » (Haicault, 1984) ? Nous avons pu observer chez elles, outre la mobilisation à un niveau exceptionnel des « compétences temporelles » qui sont celles du genre féminin – ces capacités à gérer, à coordonner, à « jongler » avec des temps hétérogènes – des processus semblables à ceux qui affectent les femmes les plus qualifiées (cf. chapitre 7).

1. Et la masculinisation de cette profession – qui se situe à près de 15 % en France – est encore trop timide pour se prêter à une telle lecture.

La plupart prennent en effet appui sur leur ancienneté et leur expérience professionnelle pour échapper progressivement, au fil du temps, aux contraintes temporelles les plus fortes – travail de nuit, de week-end, à temps plein –, et ce, quelles que soient les dynamiques de leur vie familiale. Deux des modalités de leur soumission au modèle sexué de division du travail – la subordination de la carrière professionnelle aux exigences du travail parental et à celles de la carrière du conjoint, ou à l'inverse le renoncement à une vie de couple et/ou aux maternités – sont devenues minoritaires. Les cursus les plus fréquents se traduisent alors par des « tensions dans l'émancipation » par rapport au conjoint. Ces femmes ont des carrières professionnelles continues ou quasi continues, et le plus souvent à temps plein. Certes, un certain nombre de ces cursus sont associés à des ruptures conjugales. Mais ces ruptures peuvent être interprétées, comme a pu l'être plus largement la montée de la divortialité dans nos sociétés, comme permises par cette autonomisation économique des femmes, et les capacités accrues de résistance à la domination masculine qui leur sont associées (cf. chapitre 8).

Dans cette profession, une des plus typiques de celles qui sont construites socialement comme féminines, les traces de contestation de la domination masculine sont sans doute plus difficiles à repérer que chez les précédentes. Mais nos enquêtes nous ont montré qu'on y trouvait aussi d'autres expressions de cette résistance. Tel est le cas de la lutte contre les processus de culpabilisation qui interdisent aux femmes de s'accorder un temps personnel – si certaines avouent « j'ai toujours l'impression quand je fais quelque chose pour moi d'avoir délaissé les autres », d'autres revendiquent le droit de consacrer à elles-mêmes et non pas à autrui le temps libéré par un nouvel horaire. Sans oublier que les infirmières ont animé de grandes luttes sociales dans lesquelles la revendication de reconnaissance de leur profession et de leur qualification était centrale (« ni bonne, ni nonne »).

EMPLOYÉES PEU QUALIFIÉES DES SERVICES :
UNE DISPONIBILITÉ TEMPORELLE INVISIBLE

Une autre face, plus sombre quant à elle, de la féminisation du salariat, consiste en la poussée des emplois peu qualifiés dans les services aux particuliers : commerce de détail, nettoyage, services à domicile, hôtellerie et restauration. Ce phénomène est lui aussi associé à la mobilisation

de « compétences temporelles » fondées sur la disponibilité, voire la « corvéabilité », y compris la disponibilité à d'autres femmes, appartenant à des milieux sociaux privilégiés. Mais à la différence des femmes dont la qualification intègre une certaine reconnaissance, comme pour les hommes, de la disponibilité temporelle, ce n'est pas ici le cas. On rencontre au contraire dans ces milieux professionnels ce que nous avons appelé la « norme flexible hétéronome » : ici la disponibilité temporelle, qui se traduit par des emplois à temps partiel, fractionnés, peu prévisibles, prestés sur des plages d'horaires décalés, n'est reconnue ni matériellement – en termes de salaires, de carrière et de qualification – ni symboliquement (chapitres 4 et 6). Elle est par ailleurs mal appréhendée par les enquêtes sur les conditions et les horaires de travail (Gadrey *et al.*, 2004). C'est que ce « modèle domestique » de disponibilité temporelle, fondé sur la disponibilité à autrui – enfants, conjoint, clients, usagers – s'oppose au modèle de « l'expert » ou de « l'urgentiste », en ce que les compétences qu'il mobilise sont invisibles, naturalisées comme « féminines », « sans contreparties » (Devetter, 2006)¹. C'est sans doute dans les emplois d'aide à domicile que ce modèle de la disponibilité permanente est le plus contraignant, car il y est particulièrement maquillé ou euphémisé sur le mode de la valorisation du « relationnel », voire de l'humanitaire (Angeloff, 2001).

C'est dans ces emplois que l'on trouve les aspects négatifs et régressifs de la relation entre la présence accrue des femmes dans le monde du travail et la dynamique de la division sexuée du travail professionnel et domestique. Si on y rencontre, comme chez les infirmières, l'existence de carrières au regard du temps de travail – se traduisant au fil de l'âge par un rapprochement des régimes horaires « normaux » –, leur activité professionnelle est bien plus discontinue, et par ailleurs moins autonome par rapport à celle du conjoint. Et leur résistance à la domination masculine est freinée par le poids des normes traditionnelles qui associent, dans la sphère domestique comme dans celle du travail professionnel, féminité et dévouement au service d'autrui. Précarisations professionnelles, sociales et familiales peuvent alors se conjuguer dans des dynamiques de marginalisation sociale. Cette résistance n'en existe pas moins (Appay, 2005). Elle est sans doute plus facilement repérable dans l'espace public – où, par exemple, quelques actions collectives de

1. L'auteur montre que les femmes sont moins que les hommes exposées aux formes les plus visibles et les mieux reconnues socialement de disponibilité temporelle au travail – notamment le travail de nuit, et les longues durées hebdomadaires – mais davantage à des formes moins visibles et moins reconnues socialement – travail le samedi, absence de choix des horaires, longues coupures...

jeunes femmes et hommes de la restauration rapide sont apparues – que dans l'espace privé. Mais même dans ce dernier, les femmes peuvent s'appuyer sur certains atouts, comme un niveau de diplôme généralement supérieur aux hommes dont elles sont amenées à partager l'existence et les temps.

AU-DELÀ DU TEMPS DE TRAVAIL : LES FORMES DE LA DISPONIBILITÉ TEMPORELLE.

Les formes de la disponibilité temporelle au travail, comme les formes de reconnaissance sociale de cette disponibilité, se transforment, tout en demeurant nettement différenciées selon les sexes. En même temps, la dégradation du contenu et des conditions du travail pèse sur les modalités selon lesquelles s'exprime l'aspiration à la diminution du temps de travail. C'est pourquoi le processus historique de réduction du temps de travail ne nous dit *a priori* rien sur la libération effective du temps, ni sur les progrès dans le domaine de la division du travail parental et familial selon les sexes. L'expérience française des « 35 heures » est à cet égard riche d'enseignements. Comment une des plus anciennes revendications ouvrières a-t-elle pu se retrouver en partie privée de sens aux yeux de nombreux salariés, et prise au piège de débats aux allures très idéologiques ? Et comment expliquer que si peu de changements dans la nature des activités hors travail et dans leur répartition sexuée aient été favorisés par cette diminution de la durée du travail ? On se propose de commencer ici à éclairer ces questions de trois manières : en interrogeant le lien entre les modalités souhaitées ou réalisées de la RTT, l'évolution du travail et des activités hors travail ; en rappelant que les modalités contemporaines de la subordination au travail compliquent la diminution effective de son emprise temporelle ; en pointant les difficultés de transposition sur la scène collective de la négociation des aspirations différenciées, en particulier entre les genres, en matière de temps de travail¹.

1. Les chapitres 3 à 5 approfondissent les réflexions qui suivent.

TEMPS DE TRAVAIL ET TEMPS HORS TRAVAIL
PRENNENT SENS EN FONCTION DES CONDITIONS
ET DU CONTENU DU TEMPS DU TRAVAIL

Depuis les travaux pionniers de W. Grossin (1969, 1974), on sait combien la nature et les conditions de l'activité professionnelle pèsent sur *les temps de la vie quotidienne*. L'enveloppe du temps de travail dissimule les qualités du temps du travail, au sein duquel se jouent le degré de maîtrise sur les activités réalisées et leur appropriation subjective. La force des revendications d'un temps de travail « compressé » – sur 12 heures, sur quatre jours, sur une durée de vie professionnelle amputée aux deux extrémités – est un bon symptôme de l'ambivalence des relations entre le rapport au travail et les aspirations en matière de temps sociaux¹. D'un côté, ces revendications répondent au désir de bénéficier réellement d'un temps de non-travail supplémentaire. De l'autre, elles reviennent souvent à chercher à mettre à distance un travail dégradé, en prenant acte de cette dégradation passée et à venir, en renonçant de fait à le transformer : car c'est alors prendre le risque de se priver d'un temps vraiment libéré, puisqu'il faut plus de temps pour « récupérer » d'un travail plus dense ou plus intense, et que, plus au fond, les préoccupations professionnelles parasitent un peu plus le temps hors travail.

Or les questions de conditions de travail ont été les grandes oubliées des négociations liées aux « 35 heures », quant elles n'ont pas fait purement et simplement l'objet de contreparties négatives : densification du travail, flexibilisation des temps de travail ; cela sur un fond de développement du travail en flux tendu et de la montée des temporalités marchandes au sein des temporalités productives. Et les modalités de RTT qui ont été privilégiées ont été les demi-journées ou les journées régulières de repos ou les journées de congés supplémentaires².

1. Cette aspiration semble assez ancienne : « Ce sont les longues interruptions de travail, les fins de semaine de deux jours comme les congés annuels, plutôt que les courtes journées de travail réparties selon les exigences d'un rendement optimum, qui donnent aux travailleurs le sentiment de leur désaliénation » (W. Grossin, 1969, p. 150).

2. Dans toutes les catégories de salariés, la modalité quotidienne de RTT s'est avérée être un souhait minoritaire, même chez les femmes peu qualifiées. Nous avons pu le vérifier auprès des infirmières, lesquelles étaient fondées à craindre que cette forme de RTT soit la moins effective. Sauf à être de grande ampleur – au moins deux heures – la réduction quotidienne du temps professionnel n'apparaît donc pas favoriser, pas plus que d'autres modalités comme « la semaine de quatre jours » ou l'allongement des périodes de congés annuels, une modification de la division du travail domestique.

Cette double donnée – un travail inchangé ou plus difficile, des journées ordinaires de travail aussi longues – est sans doute à mettre en rapport avec des résultats majeurs des enquêtes sur les effets de la RTT. Les usages des temps libérés par la RTT traduisent une accentuation des pratiques hors travail antérieures, selon leur distribution sociale et sexuée, plutôt que des transformations significatives en la matière (Cette et Diev, 2003 ; Méda et Orain, 2002 ; Boulin, Lallement, Lefèvre et Silvéra, 1998). On sait par ailleurs que les segmentations de tous ordres au sein du monde du travail n'ont guère été réduites, quant elles ne se sont pas trouvées accentuées (Estrade et Ulrich, 2002 ; Péliasse, 2001 ; Péliasse, 2002). Ainsi les écarts d'appréciation sur les « 35 heures » sont bien plus grands entre femmes qu'entre hommes : trois quarts des femmes cadres, contre 40 % seulement des femmes peu qualifiées jugent que la première loi de RTT (Aubry I) s'est traduite par une amélioration de leur vie quotidienne. Autre exemple, les appréciations portées par les parents de jeunes enfants sur la RTT sont très différenciées selon qu'elle s'est ou non traduite par une régularité, une prévisibilité et une maîtrise des horaires de travail, ce qui renvoie à l'appartenance ou non au secteur protégé et syndiqué du monde du travail (Fagnani et Letablier, 2003).

LA RTT À L'ÉPREUVE DES NOUVELLES FORMES DE SUBORDINATION PROFESSIONNELLE

Les deux normes temporelles professionnelles idéal-typiques qui progressent sur la base du recul de la norme « fordienne » sont, d'une part, une « norme flexible autonome » et, d'autre part, une « norme flexible hétéronome ». Les formes de la subordination salariale et les formes de disponibilité temporelle associées à ces deux normes renouvellent la manière dont se pose le problème de la régulation et de la diminution des temps professionnels. Dans le cas de la figure fordienne ou industrielle du travail, l'unité de lieu, de temps et d'action, pour reprendre l'expression de P. Zarifian (2003), facilite l'action collective des organisations de travailleurs comme de l'État afin de parvenir à borner, séparer et évaluer le travail à partir de sa dimension temporelle, même si, on l'a dit, la séparation travail/hors travail n'est jamais complète.

Dans le cas de la « norme flexible autonome » – dont la figure du cadre, ou, mieux, des professions artistiques et intellectuelles, exercées parfois

sous statut libéral, offre des illustrations concrètes –, cette séparation est bien moins évidente, car la mobilisation de capacités intellectuelles et cognitives est rebelle à l'enfermement dans un espace/temps, d'autant plus que les nouveaux outils « nomades » circulent entre les lieux. De plus, la durée d'une présence simultanée des travailleurs dans l'espace/temps professionnel perdant sa pertinence comme condition première de l'efficacité et comme critère de mesure de l'activité de travail, se développe son contrôle par les objectifs. Ces derniers sont assignés par l'employeur, sous des dehors souvent contractuels, ou définis par l'individu lui-même, en fonction de son mode d'appropriation des normes professionnelles et du niveau de revenu visé. On le voit, les enjeux de la régulation du temps professionnel se déplacent du terrain du temps vers le terrain des objectifs qui définissent *in fine* la réalité de la charge de travail – avec ses dimensions mentale, cognitive, subjective, les plus difficiles à objectiver donc –, et des normes professionnelles justes et légitimes. Pour une part au moins, l'allongement du temps de travail dans les catégories les plus qualifiées renvoie aux difficultés de l'action collective et syndicale sur ce plan.

Si les cadres sont parmi ceux qui ont le plus bénéficié de la RTT, ils le doivent en particulier à ces atouts majeurs qui séparent leur disponibilité temporelle de celle des salarié-e-s peu qualifiés des services : elle est reconnue sur le plan de la rémunération et du statut salarial, et elle est bien davantage maîtrisée par ces salariés, car elle échappe aux formes de précarité d'emploi, d'astreintes horaires les plus pénibles (horaires atypiques, coupures, aléas des prestations). Tel n'est pas le cas des formes hétéronomes de flexibilité qui s'imposent aux salarié-e-s peu qualifié-e-s, surtout quand ils(elles) sont doublement handicapé-e-s, en tant que femmes et en tant que faiblement diplômé-e-s et qualifié-e-s sur le marché du travail. Ici les obstacles sur lesquels butent une régulation et une diminution effective du temps de travail sont d'un autre ordre : les difficultés structurelles de la résistance et de l'action collectives, ne serait-ce que pour rendre effectif le droit du travail ; les pièges de l'identification culpabilisante à cet autrui – client, patient, usager – à qui l'on rend service au travers du dévouement et autres compétences naturalisées comme féminines, pièges particulièrement présents dans le *caring labor* (Molinier, 2004).

DES ASPIRATIONS DES SUJETS AUX REVENDICATIONS
COLLECTIVES : UNE TRANSDITION COLLECTIVE
PROBLÉMATIQUE

En rapport avec ce qui vient d'être rappelé, l'époque semble lointaine où le temps de travail semblait particulièrement bien se prêter à la mise en forme de revendications simples et unificatrices du monde du travail salarié : la « semaine de 48 heures », les « 40 heures », ou même les « 5 semaines de congés payés ». Un des aspects des limites de la symbolique des « 35 heures » en France, outre le fait qu'une partie importante des salariés en ait été écartée – ceux des entreprises de moins de 20 salariés –, est la grande diversité des modalités de RTT, laquelle ne se traduit que rarement par « 35 heures par semaine », quand il ne s'agit pas d'une annualisation de l'échelle de référence.

Un des exemples les plus significatifs du décalage entre le vécu temporel de salariés et la scène publique de la négociation de la RTT nous a été fourni par les infirmières hospitalières. Enquêtant en pleine période de mise en place des « 35 heures » à l'hôpital, nous prenions la mesure de l'enjeu central du passage à temps partiel – généralement sous la forme de 80 % du « temps plein », soit quatre journées de travail par semaine – dans la vie et dans les stratégies temporelles des infirmières. La plupart de celles qui avaient au moins un enfant à charge adoptaient cette solution pour « souffler » un peu, même si toutes ne parvenaient pas à choisir la journée libérée, et même si toutes ne revenaient pas à temps plein une fois les enfants élevés, compte tenu de l'usure professionnelle accumulée au fil de l'âge. En utilisant massivement ce qu'elles perçoivent comme un droit, et donc plutôt sur le mode du « temps partiel choisi » comparé à d'autres situations comme celles des caissières de la grande distribution, elles nous parlaient en même temps des délais trop longs pour obtenir satisfaction, des risques de mutation contrainte vers une autre unité de travail, ou encore des dangers de devenir des « bouche-trou » en cas d'absence de collègues travaillant à temps plein. Or pas un mot de ces enjeux liés à la gestion du temps partiel n'était prononcé par les acteurs syndicaux au moment de la mise en œuvre des « 35 heures » et des nombreux débats qui l'ont accompagnée¹. Bien entendu, une partie de ce

1. Une étude du discours des représentants du personnel ayant négocié des accords de RTT montre que si la présence des femmes comme acteurs de la négociation a favorisé la

décalage est probablement due à la distance qui sépare le profil socio-professionnel et sexué des responsables syndicaux, chez qui les infirmières et les femmes sont sous-représentées. Mais on peut y voir également une manifestation de la difficulté plus profonde de l'acteur syndical à faire vivre une perspective de « garanties collectives pour des droits individuels » qui se traduise par un recul des inégalités sociales et sexuées, lesquelles s'appuient sur des rapports de domination sociale qui débordent totalement la seule sphère du travail : les attentes temporelles des femmes salariées, à commencer par les moins qualifiées, ont donc été peu prises en compte (Lurol et Péliasse, 2001) ; et quand elles l'ont été, c'est dans une logique de reproduction des rapports de sexe (Defalvard, Lurol et Polzuber, 2005).

Face à la nécessité de promouvoir d'autres objectifs revendicatifs en matière de RTT que les « 35 heures pour tous », on peut légitimement envisager de passer de l'échelle hebdomadaire à celle de la vie, comme le fait la Confédération européenne des syndicats avec l'objectif des « 50 000 heures »¹. L'intérêt est à la fois de mettre l'accent sur l'importance de la durée du travail à l'échelle de la vie tout entière, et d'ouvrir la voie à des cursus différenciés selon les souhaits des sujets. Mais autant les échelles temporelles du temps de travail doivent être combinées dans l'analyse – le cas de la France est caricatural, puisque quasiment « une seule génération », celle des 25-50 ans, est au travail, et travaille intensément – et dans l'action, autant il paraît nécessaire de continuer à donner des repères collectifs aux échelons plus courts du quotidien et de la semaine. Ces derniers font bien davantage sens aux yeux des salariés. Et on peut penser qu'ils sont par ailleurs, du moins potentiellement, d'autant plus décisifs sur le plan de la répartition sexuée du travail domestique qu'ils se situent à l'échelon quotidien.

Introduire la perspective temporelle dans la réflexion sur la division sociale et sexuée des activités dans nos sociétés aide à une vision critique des dynamiques en cours. Dans un monde du travail professionnel mis sous pression sous l'effet du chômage et des précarités, toutes les inégalités sont activées, les progrès vers plus d'égalité, fragilisés. Le modèle

prise en compte du temps familial dans les modalités de RTT – horaires quotidiens allégés et variables, prise en compte du temps scolaire –, cette prise en compte s'est faite principalement sur le mode de la reproduction des inégalités de sexe : plus de temps libre pour les hommes, meilleure « conciliation » des temps sociaux pour les femmes (Defalvard, Lurol et Polzuber, 2005).

1. Le très libéral Jean Fourastié, en 1965, pronostiquait, par le biais des gains de productivité, la diminution de cette durée à « 40 000 heures » – titre de son livre, très débattu à l'époque – pour la moitié du XXI^e siècle (Fourastié, 2007).

libéral et dual d'une polarisation sociale au regard des richesses et du temps menace, y compris dans l'Europe continentale : le sentiment de « manquer de temps » n'est-il pas déjà devenu, en partie, la marque d'un privilège, celui d'avoir un emploi d'abord, celui d'avoir un « bon » travail ensuite ? Le mot d'ordre « travailler moins pour travailler tous » et répartir plus équitablement l'ensemble des activités humaines est plus que jamais actuel. Y parvenir suppose cependant de braquer le projecteur sur nombre de points aveugles du débat public et de points faibles des travaux de recherche : les présupposés sexistes de la notion de « conciliation » ; les clivages de classe qui tendent à séparer les femmes entre elles ; les enjeux de contenu, de qualité et de sens des activités professionnelles ; les métamorphoses des modalités de l'emprise du travail sur l'existence ; la schizophrénie qui guette le citoyen, tantôt travailleur soucieux de la qualité de ses temps, tantôt client ou usager demandeur d'une société aux services fonctionnant en continu.

Chapitre 3

La France aux « 35 heures » ?

**De « travailler moins pour travailler tous »
à « travailler plus pour gagner plus »**

Pour qui est un tant soit peu sérieusement informé sur le sujet, le débat public sur les « 35 heures », récurrent depuis la mise en œuvre des Lois Aubry, apparaît fort caricatural. Pour leurs adversaires, c'est un « carcan », s'appliquant de manière homogène à l'ensemble des entreprises, qui aurait entravé la nécessaire flexibilité du tissu productif, alourdi le coût du travail et donc grevé la compétitivité dans un contexte de mondialisation économique et de concurrence accrue. D'ailleurs plusieurs entreprises n'ont-elles pas été contraintes d'inciter leurs salariés à augmenter la durée du travail pour éviter des licenciements ? De plus ce « carcan des 35 heures » aurait empêché les salariés qui le souhaitent, notamment les moins bien payés, de « travailler plus pour gagner plus », voire serait à l'origine d'une relation désormais comptable et démotivée au travail. En face, les défenseurs de ces lois idéalisent bien souvent leur portée en termes de réduction effective de la durée du travail ainsi que leur impact économique et social : volume d'emplois créés, amélioration des conditions de vie et de travail des salariés. Et certains d'entre eux se réfèrent souvent aux multiples lois adoptées depuis l'arrivée au pouvoir d'une majorité de droite pour déplorer qu'il ne reste pas grand-chose des « 35 heures ».

Le paysage que dessinent les études et les données d'observation est bien plus nuancé. Peu après leur mise en œuvre, le bilan des lois Aubry

apparaissait déjà mitigé, orientant généralement vers un constat en termes de demi-succès ou de demi-échec. La durée hebdomadaire moyenne des salariés à temps plein n'a été réduite que de deux heures – de 39,5 à 37,5 heures – rapprochant la France des moyennes européennes, plutôt qu'en faisant une anomalie. Et les créations d'emploi associées, bien que non négligeables, n'ont pas fait reculer de manière significative et durable le chômage et la précarité de l'emploi. Ces derniers continuent de peser d'abord sur les jeunes et sur les travailleurs vieillissants. Dit autrement, le temps de travail effectif demeure très inégalement réparti au fil de la vie active. Pour autant, la série des dispositifs juridiques mise en place depuis 2002 et censée les remettre en cause apparaît peu mobilisée en pratique. La durée et les horaires de travail n'ont connu ni flexibilisation ni allongement significatifs ces dernières années.

Le décalage entre les discours politiques et les réalités observables tient sans doute au caractère très emblématique du thème de la réduction du temps de travail dans les références identitaires des deux camps. Il tient également au caractère composite et ambivalent de ces réalités, favorisant des lectures normatives opposées. On privilégiera celle d'un échec partiel, renvoyant à des causalités complexes. Quant à la mobilisation limitée, par les acteurs sociaux, des dispositions législatives autorisant des retours en arrière, on peut y voir l'expression d'une résistance sociale de ce qui reste perçu comme un acquis social pour de nombreux salariés. Quant à la plupart des employeurs, ils se sont révélés réticents à rouvrir la boîte de Pandore de négociations souvent laborieuses et conflictuelles et de fragiles équilibres traduits par les compromis qui en sont issus.

LES « 35 HEURES » N'ONT PAS BOULEVERSE LES GRANDES DYNAMIQUES DU TEMPS DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Si on admet que la problématique du temps de travail est indissociable de celle du temps de l'emploi et de celle du temps de la vie active, il faut commencer par rappeler les mutations structurelles majeures qui ont affecté le régime temporel global du travail et de l'emploi depuis les années 1960. Ces mutations traduisent une transition en cours, d'un régime de type fordiste vers un nouveau régime, transition dans laquelle

sont en tension la montée des flexibilités contraintes et les exigences de réappropriation des temps. S'y ajoute depuis les années 1980 la tendance à la baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée et la dégradation relative du pouvoir d'achat de l'heure de travail à niveau d'études et de qualification donné.

Le changement le plus visible, celui qui a le plus joué par ailleurs sur l'inflexion des politiques du temps de travail – avec la popularité d'une perspective de « partage du travail » –, est l'apparition puis l'installation d'un chômage de masse. Son ampleur est sous-estimée par les données officielles du fait de l'ampleur du sous-emploi qui a élargi le « halo » des situations intermédiaires entre « activité » et « inactivité ». Aux côtés du chômage, la précarisation de l'emploi est une seconde transformation majeure : elle se traduit par une discontinuité accrue des carrières professionnelles et la montée de l'insécurité professionnelle. On évalue à seulement un peu plus de la moitié la part des salariés qui a travaillé à temps plein sur une année. Cette précarisation a souvent été présentée comme une dualisation du marché du travail : si l'ancienneté moyenne des salariés dans l'entreprise n'a pas diminué, c'est que la déstabilisation de l'emploi d'une partie du salariat s'accompagne de la stabilisation d'une autre partie. Une étude récente vient nuancer cette dernière vision : cette stabilisation s'est concentrée sur les générations les plus anciennes et, avec leur départ à la retraite, « la dualisation risque de s'effacer : il y aurait davantage de mobiles et moins de stables sur un marché du travail désormais moins rigide, ce que certains espèrent, mais aussi moins protecteur, ce que certains redoutent » (Amossé et Ben Halima, 2010, p. 1). Enfin une série d'autres transformations – salarisation, tertiarisation, féminisation, élévation du niveau de formation et de qualification, concentration de l'activité aux âges intermédiaires¹ – ont contribué à marginaliser la figure sociale qui était au cœur du régime temporel fordiste : l'ouvrier masculin de la grande industrie, ayant de longs horaires de travail, dont l'épouse est au foyer et n'accède à la protection sociale qu'en tant qu'« ayant droit ».

Dans le domaine de la durée du travail des actifs occupés – dont la pluralité des instruments de mesure renvoie à celle des concepts [encadré] –, les « 35 heures » n'ont pas bouleversé de grandes tendances, qui inscrivent par ailleurs la France dans celles de la plupart des grands pays anciennement développés : diversification des durées dans un contexte de diminution des durées moyennes jusqu'au début des

1. Les 30-49 ans représentent 42 % de l'emploi en 1962, 58 % en 1999, 54 % en 2007.

années 2000, puis de stabilisation de ces dernières ; variabilité accrue ; progression des horaires atypiques ou décalés.

Mesurée sur l'année, la durée effective moyenne de travail des actifs occupés marque une diminution tendancielle depuis les années 1960, accélérée dans les années 1970, puis ralentie dans les années 1990 avant de s'interrompre dans les années 2000 (Bouvier et Diallo, 2000). Mesurée sur la semaine, la tendance est la même, bien qu'un peu plus tardive : jusqu'à la fin des années 1960, on assiste surtout à l'allongement de la durée des congés annuels, les heures supplémentaires sont très importantes et, dans l'industrie et la construction, la durée hebdomadaire effective reste très supérieure à la durée légale des « 40 heures ». Depuis 2002, la durée moyenne du travail des salariés à temps plein, *offerte* comme *effective*, est quasiment stable, que ce soit à l'échelle hebdomadaire – entre 35 et 36 heures pour la première, entre 38 et 39 heures pour la seconde – comme à l'échelle annuelle, autour de 1 600 heures.

Trois concepts de « durée du travail », trois indicateurs

La durée du travail *offerte*, ou *affichée*, est l'horaire *collectif* qui régit les salariés à temps complet. Elle est mesurée par enquête auprès des employeurs, notamment l'enquête trimestrielle ACEMO (Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre) auprès des entreprises de plus de 10 salariés.

La durée *effective* du travail est le nombre d'heures effectivement prestées par les actifs occupés, à temps partiel comme à temps plein, au cours d'une période de référence (année ou semaine). Elle inclut donc les heures supplémentaires. Elle est nettement supérieure – de l'ordre de quatre heures par semaine – à la durée offerte.

La durée *légale* est le seuil hebdomadaire qui déclenche l'application du régime des heures supplémentaires (majoration de salaire, imputation sur le contingent annuel, éventuellement repos compensateur).

Mais les modalités de cette diminution se transforment au fil du temps (Bouvier et Diallo, 2010). La salarisation de la population active joue initialement un rôle majeur, les travailleurs salariés déclarant toujours

des horaires sensiblement plus courts que les travailleurs indépendants¹. On sait que la séparation des temps du travail salarié, défini par le lien de subordination à un employeur, et les autres espaces-temps, en premier lieu celui du domicile, est la condition *sine qua non* pour que l'on puisse définir et réguler un « temps de travail ». Le brouillage de cette frontière est-il si avancé qu'elle ait perdu son sens ? C'est loin d'être le cas. Le télétravail reste marginal : le télétravail au domicile ne concerne encore que 2 à 3 % et le télétravail nomade que 5 % des salariés². Il s'agit de salariés très qualifiés, cadres et professions intermédiaires, et d'hommes pour l'essentiel. Ils se singularisent par une plus grande maîtrise de leurs horaires, mais travaillent plus souvent la nuit et le week-end (Coutrot, 2004). Même en étendant au-delà du télétravail *stricto sensu* les activités professionnelles réalisées au domicile ou de manière itinérante, ces dernières demeurent très minoritaires. Elles ne concernent de manière significatives que les cadres et certaines professions intermédiaires. L'enquête Emploi du temps de 1998-1999 enregistre une fréquence accrue du travail à domicile, mais qui reste de l'ordre de 5 à 6 % de l'ensemble du temps de travail (Chenu, 2003).

Les années 1970 sont marquées par la diminution de la pratique des heures supplémentaires et la diminution de la durée de travail des salariés à temps plein. Le développement rapide de l'emploi à temps partiel s'y combine dans les années 1980, avant de s'y substituer au cours des années 1990. Enfin, le tournant des années 2000 est celui des « 35 heures » qui se traduisent par une diminution de la durée hebdomadaire effective d'environ deux heures. Pour les salariés à temps plein, la durée hebdomadaire se situe en France autour des 39 heures. Elle est d'environ 23 heures, pour les salariés à temps partiel. D'où, pour l'ensemble des salariés une moyenne de 36 heures, qui situe la France dans la moyenne des pays de l'Union européenne³. Des comparaisons internationales approfondies confirment, d'une part, que les durées effec-

1. En 2009, les agriculteurs déclarent effectuer des semaines de 54 heures, les artisans et commerçants de 49 heures.

2. Il s'agit de grands utilisateurs de l'informatique, les premiers travaillant principalement au domicile, les seconds partageant leur temps de travail en plusieurs lieux, généralement chez les clients de leur employeur.

3. La singularité française se situe moins au niveau des durées qu'à celui de sa distribution en fonction du cycle de vie, combinées avec celles d'une distribution spécifique des taux d'emploi selon l'âge. Ces taux sont très élevés aux âges médians, tandis que la durée du travail y est aussi relativement élevée. Dans les pays latins, l'ajustement se fait par les taux d'activité des femmes. Dans les pays nordiques par la flexibilité de la durée du travail, en France ni par l'un ni par l'autre, d'où la forte proportion (39 %) d'insatisfaction sur la conciliation travail/famille (Dayan et Ehrel, 2005).

tives de travail des salariés à temps plein sont très proches – allant de 39 à 42 heures – dans la plupart des pays anciennement développés ; d'autre part, que c'est principalement l'impact du temps partiel – de son volume et de ses durées – qui explique les variations de la dispersion des durées effectives de travail de l'ensemble des salariés (Bruyère *et al.*, 2006).

Bien que moins répandu et de durée moyenne un peu plus longue que dans d'autres pays européens, notamment le Royaume-Uni, les Pays-Bas, et même l'Allemagne, le travail à temps partiel a joué, en France comme ailleurs, un rôle clef dans une diminution relative des durées moyennes du travail qui ne saurait masquer leur diversification¹. Sa part dans l'emploi salarié a doublé depuis le début des années 1980 : il en représente aujourd'hui 18 %, et concerne près d'une femme sur trois (Ulrich et Zilberman, 2007-1). Il est significatif que la seule période au cours de laquelle sa progression ait été interrompue – de même que celle des emplois à statut précaire – est celle de la mise en place des « 35 heures ». C'est une dimension sur laquelle on insistera tout au long de ce livre : parmi l'ensemble des inégalités sociales au regard du temps de travail, les inégalités selon le sexe sont centrales. L'emploi à temps partiel recouvre certes des réalités professionnelles et sociales hétérogènes (Ulrich et Zilberman, 2007-2). Mais, on y reviendra, il va souvent de pair avec une condition salariale dégradée et des formes de disponibilité temporelle au travail très contraintes. Toujours est-il que du simple point de vue des durées de travail effectives, une moitié des actifs occupés se situe à bonne distance des 35 heures². Le plus souvent au-delà des 40 heures, notamment pour les hommes. Mais souvent également en deçà des 30 heures, particulièrement pour les femmes, qui sont un peu plus d'une sur cinq dans ce cas.

1. Dans nombre de pays de l'Europe du Nord, et contrairement à la France, l'emploi à temps partiel a été la modalité standard du développement du salariat féminin.

2. Ces données, rapportées aux seuls salariés, se situent légèrement en deçà, en particulier du fait d'une moindre fréquence des longs horaires, comparativement aux travailleurs indépendants.

Les durées du travail hebdomadaires effectives des actifs occupés

(Pourcentage)

	N.R.	Moins de 30 h	30-35	35-37	37-39	40 et +	Total
Ensemble	1,9	13,1	5,7	27,4	18,2	33,8	100,0
Hommes	1,6	5,0	2,6	27,3	20,0	43,5	100,0
Femmes	2,1	22,0	9,1	27,4	16,3	23,1	100,0

Source : Enquête Emploi 2009, INSEE.

Aux côtés de sa diversification, la variabilité croissante des durées du travail a caractérisé les transformations du temps de travail depuis les années 1970. La mise en place des 35 heures a été associée – mais dans une mesure moindre que ce que l'on a pu avancer – à davantage de flexibilité du temps de travail. On y revient plus bas.

De 1978 à 1998, la proportion des travailleurs qui déclarent « avoir le même horaire tous les jours » a fortement reculé, passant des deux tiers à la moitié. Ce recul peut sembler dû essentiellement à une plus grande autonomie des salariés dans le choix de leurs horaires, puisque ce sont les horaires « à la carte » – plus 7 % – et « autodéterminés » – plus 6 % – qui progressent, plus que les horaires variables fixés par l'employeur – plus 2,5 % – et les horaires alternants – plus 0,8 %. Les choses sont plus complexes si on met en relation ce phénomène, d'une part, avec le maintien à un niveau élevé, puis le resserrement du contrôle des horaires par l'entreprise au cours de la période qui suit les « 35 heures », d'autre part avec la poursuite du développement des horaires atypiques : horaires de nuit et de week-end notamment. Après avoir légèrement reculé de 1984 à 1998 – de 48 % à 46 % pour les hommes, de 48 à 42 % pour les femmes –, le contrôle des horaires par l'employeur remonte ensuite, à 49 % chez les premiers, 48 % chez les secondes. Cette dernière tendance touche toutes les catégories socio-professionnelles à l'exception des cadres. Quant aux horaires atypiques, ils continuent de s'étendre lentement. D'abord le travail le samedi, qui est devenu fort fréquent (pratiqué de manière « habituelle » par 20 % des salariés en 1991, 27 % en 2005). Le travail le dimanche ensuite (« habituellement » : 4 % en 1991, 12 % en 2005). Le travail de nuit enfin (« habituellement » 3 % en 1991, 7 % en 2005) (Bué *et al.*, 2007).

Le travail de dimanche, presque toujours associé au travail du samedi, s'est surtout développé depuis les années 2000, avant même que la loi élargisse en 2008 les possibilités d'y recourir dans le secteur du commerce de détail. Le salariat concerné est mixte, même si les femmes y sont légèrement surreprésentées. Plus de la moitié du travail habituel le dimanche est réalisé par des employés de la boulangerie, des hôtels-café-restaurants, des loisirs, de la santé, des transports, de la police et de l'armée, activités qui n'emploient que 16 % de l'ensemble des salariés. Cette pratique va de pair avec une série de contraintes horaires – notamment l'absence de deux jours de repos consécutifs, la variabilité et l'atypicité des horaires – ainsi qu'avec des conditions de travail plus difficiles (Daniel et Bué, 2009).

Le travail de nuit « habituel », quant à lui, a plus que doublé ces vingt dernières années, touchant 7,2 % des salariés. « Habituel », ou « occasionnel », il est resté à dominante très masculine, malgré une progression plus rapide chez les femmes, probablement encouragée par le changement de la réglementation intervenu en 2001¹ : 21 % des hommes sont concernés, 9 % des femmes. Chauffeurs, militaires, policiers, pompiers et soignantes hospitalières sont les métiers comptant le plus de travailleurs de nuit. Certaines branches industrielles – l'énergie, les industries agroalimentaires, l'automobile, les biens intermédiaires – recourent également souvent au travail de nuit. Comme pour le travail le dimanche, le travail de nuit se cumule souvent avec d'autres formes de contraintes horaires – atypicité, variabilité, contrôle des horaires – et d'autres modalités de pénibilité du travail. Le supplément salarial associé à la pratique habituelle du travail de nuit, estimé à 8 %, qui ne semble pas avoir décliné depuis vingt ans, est évidemment un facteur essentiel de l'attractivité relative de ce régime de temps de travail (Algava, 2011).

Parmi les rares contreparties positives à la tendance générale à la diversification et à la variabilité croissantes des horaires, « la prévisibilité des horaires s'améliore : 81 % des salariés signalent connaître leurs horaires du mois prochain contre 77 % en 1998, alors que la proportion de ceux qui déclarent ne connaître leurs horaires que la veille se réduit : de 8 % en 1998 à 5 % en 2005. De plus en plus de salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives : 84 % en 2005, contre 79 % en 1998 » (art. cité, p. 4). Contrôle et prévisibilité accrue sont sans doute des effets assez directs de la formalisation du temps de travail par laquelle s'est traduite la mise en place des « 35 heures ».

1. Date où la législation française est mise en conformité avec une directive européenne de 1976.

La forte progression de l'emploi à temps partiel a été la modalité la plus importante de la diversité et de la variabilité croissantes du temps de travail. Cette progression est intervenue entre le début des années 1980 et la fin des années 1990, moment de mise en place des « 35 heures ». La réduction de la durée du travail s'est traduite par une légère inflexion de la courbe, qui tend ensuite à repartir à la hausse, mais plus modérément qu'auparavant. On en connaît les logiques sous-jacentes et les constantes sociales (Galtier, 1999 ; Ulrich et Zilberman, 2007-1 ; 2007-2). Les politiques de l'emploi l'ont encouragé, et la mutation du système productif vers une économie des services l'a favorisé. Le temps partiel est massivement féminisé – à plus de 80 % –, fortement associé à des statuts d'emploi précaire et au sous-emploi – un tiers des intéressées souhaitant travailler plus longtemps – et à la pauvreté laborieuse – en 2005 la moitié des salariés à temps partiel percevait un salaire inférieur à 753 €. Occuper plusieurs emplois à temps partiel n'est pas rare, cette pratique concerne 16 % de ces salariées. On sait aussi que cette forme d'emploi renvoie à deux modèles polaires : un temps partiel « choisi » pour consacrer davantage de temps à ses enfants, réversible, associé à des horaires longs – une seule journée libérée par semaine – à un emploi stable et qualifié, aux horaires réguliers et « normaux » ; un temps partiel « subi », imposé à l'embauche, avec des horaires hebdomadaires courts, irréguliers et décalés, concernant des femmes peu qualifiées. Le premier est répandu dans la fonction publique et le secteur financier, le second dans le commerce, la propriété et les services aux particuliers¹. C'est ce dernier qui donne sa tonalité d'ensemble à cette forme d'emploi si on la compare globalement à l'emploi temps plein avec, en particulier, des horaires plus irréguliers et plus souvent décalés.

Pour autant, de la fin des années 1970 à aujourd'hui, le travail à temps partiel ne s'est pas seulement étendu : sa composition sociale et ses usages sociaux se sont modifiés, et on ne saurait réduire ces derniers à l'acceptation contrainte du sous-emploi, de la précarité et de la flexibilité des temps travaillés (Nicole-Drancourt, 2009). On y trouve maintenant 6 % des salariés masculins et des hommes comme des femmes qui ne sont pas chargés de famille mais en phase de transition professionnelle. Quand il s'agit d'un temps partiel imposé, cela « ne signifie pas pour autant "contraint" dans la mesure où il peut trouver sens et donc offrir un pouvoir d'agir à celui ou à celle qui l'exerce [...] »

1. Cette distinction a des limites, bien analysées par Danièle Kergoat dans un article pionnier dès 1984 : le « choix » est dans tous les cas socialement contraint par la division sexuée du travail et la domination masculine.

la (ou les) séquences à temps partiel [...] permet souvent de négocier une phase délicate su parcours de vie». Et quand il s'agit d'un temps partiel choisi, il «est très intégré dans son mode de vie autour duquel une pluralité d'activités sociales s'organise. [...] Une disposition est commune à la plupart des enquêtés : c'est l'aspiration à un temps pour soi, ressentie par beaucoup d'enquêtées comme une activité vitale» (art. cité, p. 6-7). Si on y ajoute que l'emploi à temps partiel fait désormais souvent partie d'un programme d'accompagnement institutionnel – quand il est associé à certains moments biographiques ouvrant à des droits sociaux¹ –, on peut lire son développement comme dessinant, potentiellement, un «régime temporel» alternatif au «régime temporel fordiste», qui reconnaîtrait et légitimerait la valeur sociale d'autres activités que productives, et ce, quel que soit le sexe de l'individu.

À l'autre extrémité du spectre des horaires de travail se trouvent les longues semaines. Un peu moins de 10 % des salariés déclarent effectuer des semaines d'au moins 48 heures, ce pourcentage étant pratiquement stable depuis 20 ans. C'est une population plus hétérogène qu'il n'y paraît : aux côtés des hommes cadres, les professions intermédiaires commerciales et les femmes, employées de services aux particuliers sont nombreuses ; «deux grandes logiques [...] semblent se dégager : à une logique d'investissement professionnel important et en partie choisi et permettant d'atteindre des positions relativement privilégiées s'opposent des longues durées bien moins maîtrisées et supportées par des professions bénéficiant de salaires horaires très faibles [...]. Comme pour d'autres dimensions de la disponibilité temporelle (comme la prévisibilité des horaires), deux modèles s'opposent : la disponibilité de l'expert impliquant une forte pénibilité temporelle mais également des avantages et une reconnaissance sociale conséquents se distingue d'une disponibilité liée à la non-qualification et à la dépendance vis-à-vis des donneurs d'ordre (souvent employeurs). La faiblesse des rémunérations et l'absence de reconnaissance sociale s'ajoutent alors aux contraintes temporelles» (Devetter, 2008, p. 68). Ces deux «modèles» sont très proches de ce que nous avons appelé les deux «normes de flexibilité» du temps de travail, l'une plus autonome, l'autre plus hétéronome, toutes deux s'écartant de la «norme fordienne».

1. L'auteure cite : «des mères en congés parentaux ou en congé d'éducation jeune enfant ; des jeunes en dispositifs d'insertion ; des adultes en emploi/formation de reconversion ; des travailleurs âgés dans des dispositifs de retrait d'activité, des retraités partiellement actifs dans des activités solidaires, des aidants familiaux actifs.

Observant les évolutions intervenues entre 1990 et 2000, et définissant cette dernière de manière restrictive – occuper un emploi stable, à plein temps, ne pas connaître d’horaires atypiques, travailler selon une durée habituelle et ne pas dépasser régulièrement l’horaire hebdomadaire légal –, nous constatons son recul, de 30 %, à 27,6 %, entièrement dû, sauf chez les cadres, à la poussée du travail à temps partiel et/ou des emplois précaires (Bouffartigue et Bouteiller, 2002)¹. Et nous soulignons, comme allait le faire peu après F.-X. Devetter, l’enjeu de la reconnaissance salariale dans l’identification du sens des nouvelles normes de la disponibilité temporelle au travail : « En examinant les écarts de salaire selon le régime temporel de travail, les familles professionnelles et le sexe, on constate que la disponibilité temporelle est loin d’être toujours sanctionnée par une rémunération supérieure. Si le travail selon des temps atypiques (nuit et week-end) semble être valorisé pour la plupart des catégories masculines travaillant dans le monde industriel (ingénieurs et cadres techniques, contremaîtres, OQ et ONQ), ce n’est pas le cas pour la plupart des catégories féminines mobilisées dans les activités de service » (art. cité, p. 50). On reviendra sur les stylisations possibles des régimes horaires ou des normes temporelles en vigueur, en confrontant celle que nous proposons – « norme fordienne », « norme flexible autonome », « norme flexible hétéronome » –, à d’autres, telle celle de F. Lesnard (2009), qui identifie, quant à lui, quatre grands types d’horaires : « standard », « longues journées », « décalés », « fragmentés ».

Une durée du travail des salariés à temps plein se situant en moyenne toujours sensiblement au-dessus des « 35 heures » hebdomadaires ; une grande dispersion des horaires effectifs, dans laquelle pèsent à la fois le maintien à un haut niveau de l’emploi à temps partiel « court » et celui de la pratique de longs horaires ; la non-remise en question de tendances lourdes à la montée de la variabilité et de l’atypicité des horaires de travail ; telles sont les grandes dynamiques du temps de travail depuis les années 1980 qui n’ont été que marginalement infléchies par l’épisode de la RTT de 1998-2002. Quant à l’examen des profils et des usages sociaux des divers régimes horaires, il montre à la fois leur différenciation socio-professionnelle et de genre, et la difficulté d’en prédéterminer unilatéralement le sens, entre contrainte et tentatives de se réappropriier ses temporalités de vie. Les multiples dimensions du temps de l’emploi et du

1. Cet ordre de grandeur ne s’appliquant qu’aux seuls salariés en emploi. Prendre en compte ceux qui sont privés d’emplois et évaluer la part du salariat qui répond à cette norme non pas à un instant *t*, mais sur toute une année par exemple, réduirait encore sensiblement cette proportion.

travail – précarité, durée, variabilité, atypicité – se combinent pour épouser une segmentation sociale indexée sur le niveau de qualification et le sexe. Mais, comme l'a montré C. Nicole-Drancourt, même sous ses formes apparemment les plus dégradées, le temps partiel peut s'inscrire dans la recherche d'un pouvoir d'agir sur sa vie.

RETOUR SUR UNE RÉFORME EMBLÉMATIQUE

Quand la gauche revient au pouvoir en 1997, elle hérite d'une vingtaine d'années de débats autour du temps de travail et de tentatives de modification de sa réglementation qui vont profondément marquer l'approche des « 35 heures ». Depuis la fin des années 1970 en effet s'est produit un basculement progressif du référentiel de l'action publique en ce domaine. De contrepartie légitime des gains en matière de productivité du travail, la réduction de la durée du travail devient un outil de lutte contre le chômage et une contrepartie éventuelle d'un *aménagement* du temps de travail visant à améliorer la compétitivité des entreprises (Fressinet, 1997). Ce basculement s'accompagne d'une modification de la conception du rôle de l'État qui, d'un mode tutélaire de réglementation, passe à un mode d'impulsion d'une négociation collective décentralisée (Groux, 2001). Un bilan décevant est fait des multiples tentatives de poursuivre, au travers de la négociation collective, le mouvement de réduction de la durée du travail initié en 1981 – 39 heures, cinquième semaine de congés –, y compris au travers de son échange contre une plus grande flexibilité du temps de travail. La diminution de la durée du travail ne s'est pas poursuivie. Les possibilités de modulation des horaires n'ont guère été saisies. Et le chômage est au plus haut. La principale expérience qui fera alors référence est celle de la toute récente « loi de Robien » de juin 1996. Votée sur initiative parlementaire sans soutien gouvernemental, elle avait connu un relatif succès, non prévu. Au prix d'une forte incitation financière de la part de l'État, de nombreuses entreprises s'en sont emparées afin de réduire et/ou d'aménager le temps de travail dans une perspective de sauvegarde ou de création d'emplois. Reste que seulement 280 000 salariés avaient été concernés. Divisée sur le rôle à donner à la « diminution du coût du travail » afin de relancer la croissance et de faire reculer le chômage qui avait atteint un niveau record au cours des années précédentes, la gauche s'accorde sur l'option d'une réduction forte de la durée du travail. « La réduction de la durée

légale du travail est considérée comme l'élément moteur du processus : les autres dispositifs sont destinés à amplifier les effets et à préserver la compétitivité des entreprises » (Freyssinet, 2000).

Les « 35 heures » sont mises en place au travers des deux lois Aubry, de juin 1998 et janvier 2000. Il convient de les distinguer soigneusement. Le seconde a davantage divisé les partis de gauche et les syndicats que la première¹. Et nombre d'évaluations de cette séquence de la réduction de la durée du travail ne portent que sur la première.

La loi Aubry I définit le principe – la réduction de la durée légale du travail à 35 heures – et les échéances – 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, 1^{er} janvier 2002 pour les autres. Elle annonce que la seconde loi tiendra compte des accords collectifs signés dans l'intervalle. Cette première loi est fortement incitative à la fois à la réduction de la durée du travail et à la négociation collective. Une aide financière conditionnelle, plus importante que celle qui sera prévue dans la seconde loi, est attribuée aux entreprises. Elle présuppose une diminution d'au moins 10 % de la durée du travail, des effets de création ou de préservation de l'emploi d'au moins 6 %, la non-modification des règles de calcul du temps de travail, et l'existence d'un accord d'entreprise².

En 1998 et 1999, nombre d'organisations patronales et de directions de grandes entreprises s'emparent de la négociation afin de peser sur le contenu de la seconde loi : définition du temps de travail, modalités applicables aux cadres, heures supplémentaires – niveau du contingent et de la majoration –, annualisation du mode de calcul de la durée du travail, pluriannualisation et individualisation sous la forme du compte-épargne temps (CET). De fait, la loi Aubry II montre que cette stratégie patronale a largement réussi sur tous ces points, ce qui traduit, symétriquement, la faiblesse et les divisions relatives des organisations syndicales. Il faut y ajouter que le bénéfice des aides publiques n'est plus subordonné à des obligations en termes d'embauches, et qu'est actée une « transformation de la hiérarchisation des rôles impartis à la loi, à la

1. La première loi fait cependant l'objet de très fortes réserves de la part de FO, alors qu'elle a été l'occasion d'un soutien et d'un rapprochement important de la CGT et de la CFDT, sortant ainsi d'une longue période de division. Les dirigeants de la CGT y ont vu également une possibilité de reprendre contact avec les salariés autour des enjeux du travail (Source : entretien avec Maryse Dumas, responsable du dossier « 35 heures » à l'époque, réalisé le 18 mai 2010).

2. L'absence de délégués syndicaux dans la plupart des entreprises de moins de 50 salariés a amené le législateur à leur ouvrir deux possibilités : le « mandatement » par une organisation syndicale d'un salarié afin de négocier l'accord ; un « accès direct » – sans négociation collective – au dispositif en cas d'accord de branche étendu.

« négociation collective et au contrat de travail » (Bloch-London et Pélisse, 2003, p. 7).

Il n'est pas aisé d'apprécier la portée effective des « 35 heures » à l'issue de la courte période de mise en œuvre des deux lois Aubry, entre 1998 et 2002. Cela tient à la complexité de ces lois, à la différenciation des échéances légales selon la taille des entreprises – avec le rôle du seuil des 20 salariés –, à la diversité des modalités de leur transposition – accord négocié ou accès direct suite à un accord de branche – et à l'utilisation ou non d'aides publiques, qui ont par ailleurs été diminuées par paliers au fil du temps. Mais cela tient, plus fondamentalement, à la nécessité de combiner plusieurs angles d'observation, selon un point de vue à la fois extensif – quels sont les effectifs des salariés passés aux « 35 heures » ? ; combien d'emplois ont été créés ou sauvegardés ? – et qualitatif – quelles sont les logiques sociales qui ont animé cette réduction du temps de travail ? ; quelles ont été les répercussions en matière d'organisation du travail et du temps de travail comme au plan des conditions d'existence des travailleurs et de la différenciation au sein du salariat ? En combinant ces angles d'observation, à la veille de la première réforme Fillon qui dès 2003 commence le « détricotage » des lois Aubry – et gèle le processus de RTT qui devait concerner progressivement les petites entreprises de moins de 20 salariés –, le bilan apparaît à la fois « mitigé et inachevé »¹.

À la fin de l'année 2000, près de la moitié des salariés des entreprises « concurrentielles non agricoles » de plus de 10 salariés étaient concernés par une « durée collective »² au plus égale à 35 heures (Passeron, 2002)³. Cette proportion est alors beaucoup plus élevée dans les grandes entreprises (62 % dans celles de plus de 20 salariés, 90 % dans celles de plus de 500 salariés) que dans les petites (8 % dans celles de moins de 20 salariés, 40 % dans celles de 20 à 50 salariés). Cela ne signifie pas que les « 35 heures » soient sans effet dans les entreprises qui n'affichent pas cet horaire collectif⁴. Reste que, si l'on tient compte du fait que la seconde loi Aubry autorise des modifications du mode de décompte de la durée

1. Selon l'expression de C. Bloch-London et de J. Pélisse (2003, p. 9).

2. Voir plus haut pour la définition de cette notion.

3. Dans les trois fonctions publiques – d'État, hospitalière, territoriale –, l'application de la loi a également été partielle et problématique. Par exemple les enseignants n'ont pas été concernés, et les personnels hospitaliers souvent bien en peine d'en bénéficier compte tenu de l'insuffisance des embauches.

4. Outre le renchérissement des heures de travail, devenues « supplémentaires » au-delà de 35 heures, une tendance à la diminution de la durée du travail a pu être observée dans des entreprises n'ayant pas procédé à une réduction négociée du temps de travail avant janvier 2002 (Jorand *et al.*, 2004). Et dans l'enquête REPONSE 2004-2005, seuls 9 % des

du travail, la diminution de la « durée offerte » à l'ensemble des salariés concernés a été modeste, moins de 5 %. Et on rappelle que cet indicateur n'est pas celui des durées effectives du temps de travail, qui peuvent être plus élevées, avec la pratique des heures supplémentaires – qui diminuent toutefois sensiblement, de 5 heures à 2 heures hebdomadaires dans les entreprises « Aubry I » –, ou plus courtes, avec la pratique du travail à temps partiel – dont le volume diminue d'un point dans les mêmes entreprises. L'effet net sur l'emploi est de l'ordre de 6 à 7 % dans les entreprises « Aubry I », de 3 % seulement dans les entreprises « Aubry II ». 300 000 des 1 500 000 emplois créés entre la fin 1996 et la fin 2001 seraient ainsi attribuables aux « 35 heures », contre 700 000 espérés par les inspireurs de cette RTT.

Outre la création d'emplois pérennes, les « 35 heures » visaient à stimuler le dialogue social dans l'entreprise de manière à valoriser cette dernière comme source de régulation ; à moderniser l'appareil productif en favorisant des réorganisations ; et à améliorer les conditions de vie des salariés. Elles ont incontestablement stimulé la négociation collective, institutionnalisé et intensifié les relations professionnelles, notamment dans les PME (Bloch-London, Ulrich, Zilberman, 2008)¹. Elles ont également encouragé des réorganisations du temps de travail (Ulrich, 2003 ; Afssa et Biscourp, 2004). Mais leur impact sur les conditions de travail et de vie des salariés s'est révélé très diversifié et souvent inégalitaire. C'est que les logiques au travers desquelles les directions d'entreprises se sont saisies de la loi Aubry I pour négocier la RTT sont plurielles : selon les cas a pu dominer un simple « effet d'aubaine », les entreprises cherchant à bénéficier des aides pour faire face à une situation difficile ; une rationalisation du fonctionnement ; l'embauche de nouveaux salariés pour rajeunir les effectifs ; l'aménagement des horaires pour une adaptation plus étroite à la demande (Pélisse, 2000). Cette diversité pèse nécessairement fortement sur la portée et sur les modalités concrètes de la RTT d'une entreprise à une autre, d'un individu à l'autre. Nombreuses sont les entreprises – la moitié de celles qui ont signé un accord – qui ont prévu une annualisation ou une modulation du temps de travail. Plus nombreuses encore sont celles qui ont introduit la référence à l'échelle annuelle pour le décompte et la réduction du temps de travail. Cela a été favorisé par la modalité privilégiée de RTT,

établissements de moins de 20 salariés déclarent ne pas avoir adapté leur durée du travail à la nouvelle norme.

1. Maryse Dumas insiste sur son caractère bénéfique pour le rapprochement avec la CFDT et pour la reprise de contact avec les salariés pour de nombreuses équipes syndicales.

celle de journées de congés (Pham, 2002). Et la pluriannualisation est légitimée par la seconde loi (Compte Épargne Temps sur lequel se cumulent une partie des jours de RTT et des repos dus à des heures supplémentaires). La multiplicité des échelles temporelles – de la journée à plusieurs années – à partir desquelles se définit la durée tend à une individualisation du temps de travail, remettant en cause, de fait, le cadre temporel collectif (Pélisse, 2000).

On ne connaît précisément l'impact des « 35 heures » sur les conditions de travail et la vie quotidienne des salariés que pour ce qui est de la première loi Aubry. Plutôt positif sur la vie quotidienne, le point de vue des salariés était déjà nettement plus partagé sur les conditions de travail (intensification et polyvalence accrues) : une personne sur quatre trouvait améliorées ses conditions de travail, une sur quatre dégradées, une sur deux sans changement. Plus important peut-être, les inégalités de perception selon la qualification et le sexe sont considérables : les salariés non qualifiés sont beaucoup plus critiques que les cadres, s'agissant notamment des conditions de travail, et particulièrement des femmes (Estrade, Méda et Orain, 2001 ; Melchior, 2007). Quant aux usages du temps libéré, ils se caractérisent par de faibles changements : déplacements des moments consacrés aux tâches domestiques, un peu plus de temps pour se reposer. Tout laisse penser que la seconde loi a accentué les perceptions ambivalentes ou critiques ainsi que leurs inégalités sociales au sein du salariat. L'irrégularité et l'imprévisibilité des rythmes de travail sont accentuées pour les salariés non qualifiés, qui y étaient déjà les plus exposés (Estrade et Ulrich, 2002). L'appréciation est directement tributaire de la qualité des temps « libérés ». Cette dernière, elle-même dépendante de l'évolution des conditions du travail et de leur maîtrise ou non par les salariés, épouse largement la hiérarchie sociale du salariat, la qualité de « l'intégration professionnelle » (Pélisse, 2002). Les plus mécontents se singularisent par le fait qu'ils estiment que la RTT ne « leur permet plus de faire un travail aussi soigné » (Coutrot, 2006).

Pouvoir faire un travail de qualité, et pouvoir maîtriser ses temps de travail et hors travail apparaissent indissociables. Mais ne participent-ils pas d'un seul et même pouvoir d'agir sur son existence ?

LA FIN DES « 35 HEURES » ?

Depuis 2002 et le retour de la droite au pouvoir, le temps de travail a fait l'objet de multiples réformes législatives. La plupart visent à « assouplir », à « détricoter » ou à contourner les « 35 heures ». D'autres, comme la loi de 2009 sur le travail du dimanche dans le commerce¹, ou celle de 2010 sur la retraite s'inscrivent dans la logique plus large de dérégulation et d'allongement du temps de travail. Sur le strict plan du droit du travail ne subsistent guère que la règle de la durée légale de 35 heures, ainsi que les règles européennes. Cette persévérance dans le détricotage juridique des « 35 heures » est lourd de signification, non seulement symbolique et politique, mais en termes de nature même du droit du travail (Pélisse, 2008). En même temps, la notion de durée légale subsiste, et les nouvelles possibilités ouvertes par le droit n'ont été finalement que peu utilisées par les entreprises. C'est ce paradoxe qu'il convient de comprendre.

2003-2009

Le détricotage juridique des « 35 heures »

Octobre 2002 : Relèvement du contingent annuel d'heures supplémentaires de 130 à 180 heures.

Janvier 2003 : première loi Fillon, confirmant ce relèvement, et supprimant les incitations financières à réduire le temps de travail.

Mai 2004 : seconde loi Fillon permettant à un accord d'entreprise de déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

Juin 2004 : Suppression du lundi de Pentecôte comme jour férié, institué comme « journée de solidarité » : la durée annuelle passe de 1 600 à 1 607 heures.

Décembre 2004 : Relèvement du plafond des heures supplémentaires à 220 heures.

1. Loi du 10 août 2009 étendant les possibilités offertes au commerce de détail alimentaire – situé dans une « zone touristique ou thermale » ou un « périmètre d'usage de consommation exceptionnel » (PUCE) défini par arrêté préfectoral – d'ouvrir le dimanche. Après une décennie de stabilité, la proportion des salariés travaillant le dimanche a progressé de deux points de 2002 à 2008 (26 %, 28 %) (Dares, 27 janvier 2011).

Mai 2005 : Possibilité d'accords d'entreprise permettant aux salariés volontaires de dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires. Possibilité pour les cadres de renoncer à une partie de leur RTT contre rémunération. Fin de la limite de 22 heures/an pouvant être épargnées sur un CET. Possibilité de monétiser ce temps.

Août 2007 : Loi « TEPA » visant à encourager les heures supplémentaires : exonération de charges sociales pour les employeurs, défiscalisation pour les salariés.

Février 2008 : Possibilité pour les salariés de renoncer à tout ou partie de leur RTT en l'absence d'accord d'entreprise.

Août 2008 : Le contingent d'heures supplémentaires peut être fixé par accord d'entreprise ou de branche au-delà du maximum légal de 220 heures, soit jusqu'à 405 heures (règles européennes). Suppression de la référence à un repos compensatoire. Possibilité pour les cadres en forfait annuel en jours d'effectuer jusqu'à 281 journées/an. Extension des forfaits annuels en jours à des salariés non cadres.

On l'a dit, les « 35 heures » n'ont pas empêché un très grand nombre d'entreprises et de salariés de continuer à effectuer des horaires s'en éloignant. Reste que « ce seuil n'est pas que pratique, il est symbolique, et la manière dont il est perçu plonge ses racines dans l'histoire, des 8 heures journalières de 1919 aux 40 heures hebdomadaires de 1936 » (Pélisse, 2008, p. 2). Comme le rappelle cet auteur, une telle norme est à la fois une règle de droit, une norme statistique et une norme sociale valorisée comme telle.

L'ensemble de ces réformes vide, potentiellement, une grande partie des lois de leur contenu. Dès lors qu'il est à la fois possible et encouragé d'effectuer un grand nombre d'heures supplémentaires, qui plus est sans nécessité de respecter un repos compensatoire, ou, encore, de monétiser un temps épargné sur un CET, la durée effective du travail peut s'allonger sensiblement au-delà des 35 heures par semaine. La référence légale aux « 35 heures » se limite désormais à définir un seuil au-delà duquel les heures de travail sont définies comme supplémentaires et donc mieux rémunérées – encore que, selon les modalités d'annualisation ou de modulation, et avec l'extension des possibilités de « conventions de forfait »¹, la notion même d'heures « supplémentaires » puisse être vidée de

1. « Accord par lequel un employeur et un salarié conviennent d'une rémunération

sa substance : début 2010, 44 % des cadres, et 11 % de l'ensemble des salariés, déclarent être ainsi au forfait annuel en jours (Demoly, 2011).

Ces modifications des lois sur la durée du travail poursuivent en même temps un mouvement, plus ancien, de décentralisation de la négociation collective, et de développement de la logique dérogatoire. Le mouvement de décentralisation de la négociation collective est poussé à son comble avec le primat donné aux accords d'entreprise sur les conventions de branche dans la détermination des contingents d'heures supplémentaires. Et la logique dérogatoire permet désormais d'inverser la hiérarchie des normes, en permettant l'adoption au niveau des entreprises de règles moins favorables aux salariés. « Le temps de travail, dans sa durée et son organisation relève maintenant pour l'essentiel de la négociation collective d'entreprise ou d'établissement, d'arrangements entre le salarié et l'employeur, de la décision unilatérale des employeurs. Les limites à cette grande liberté contractuelle sont déterminées principalement par la législation européenne [...] parce que cette négociation est de moins en moins encadrée – par la loi et les accords de branche – et qu'elle peut couvrir tous les aspects du temps de travail ; la diversification et les inégalités entre salariés qui en découlent risquent d'être poussés à l'extrême » (Jobert, 2010, p. 373).

Cette diversification des règles du travail tend à faire éclater ce cadre collectif de « l'ordre public social » qui est celui du droit du travail depuis sa naissance. Au point où désormais « on sort en quelque sorte d'un cycle d'assouplissement du droit du travail qui passait par la négociation collective et l'existence de contreparties jugées suffisantes, pour aller vers une technique de modification du droit qui renforce la prérogative de l'employeur et le lien de dépendance individuel, affaiblissant la portée des règles du travail » (Pélisse, *art. cit.*, p. 8).

Finalement, surréglementation juridique et dérégulation pratique

globale pour l'ensemble des heures de travail à effectuer, sans distinguer heures normales et heures supplémentaires : forfaits en heures sur la semaine ou sur le mois – que la loi du 20 août 2008 rend possible pour tous les salariés ; forfaits en heures ou en jours sur l'année – que la même loi rend possible, au-delà des cadres, pour tous les salariés disposant d'une « réelle autonomie ». C'est le forfait annuel en jours sur l'année qui est la modalité de décompte de la durée du travail la plus éloignée du droit commun de la durée du travail, permettant dans l'absolu de travailler jusqu'à 78 heures par semaine et 281 jours par an, sans qu'une convention – de branche, de groupe ou d'entreprise – ne le prévoie. L'ultime limite juridique à la subordination salariale réside ici, outre dans l'accord individuel écrit du salarié, dans l'obligation faite à l'employeur d'un entretien annuel évoquant les questions de charge de travail, d'organisation du travail, de rémunération et d'articulation de la vie professionnelle et familiale. Le compte rendu de cet entretien est alors le dernier rempart contre les risques de licenciement fondé sur une insuffisance professionnelle ou de résultat (Verkindt, 2010).

vont de pair, « la prolifération de la réglementation est la forme française de la flexibilité » (Gaudu, 2010, p. 402); la norme de durée légale est transformée en simple instrument fiscal – le contingent d’heures supplémentaires pouvant varier d’une entreprise à une autre selon des considérations de compétition sur le marché –, et pointent à l’horizon des notions de volontariat et des possibilités de négociation de gré à gré entre le salarié et l’employeur, avec le fameux *opt up*¹ : le contournement des règles de durée maximale du travail quitterait le domaine de l’infraction à la loi pour entrer de plain-pied dans cette dernière. Que resterait-il du droit du travail, avec la fin de la notion de durée légale du travail, objectif déclaré des forces les plus libérales? Que resterait-il, à terme, de la notion de salaire horaire défini collectivement avec la disparition de la notion même de temps de travail – en tant qu’il était régulé collectivement – et de ses deux fonctions de bornage et d’évaluation de la prestation de travail²? La France et les pays d’Europe continentale vont-ils se rapprocher d’un « modèle anglo-saxon » de régulation du travail dans lequel les logiques marchandes sont encore plus puissantes, tendant, *in fine*, à régler la valeur de la force de travail et donc le salaire versé par l’employeur par unité de temps selon les rapports de forces révélés par un marchandage permanent sur les marchés des capacités de travail? En tout état de cause « L’étude des “dynamiques salariales” en France, et plus largement en Europe, fait apparaître un “retour du marché” dans la détermination des salaires » (Freyssinet, 2006, p. 88).

Finalement l’allongement et la déréglementation de la durée du travail ont repris leur marche en avant ces dernières années. Mais d’abord au travers de l’extension du travail dominical et des pressions à différer le temps de la retraite, plus que de l’allongement de la durée hebdomadaire du temps de travail. Et surtout, bien moins rapidement que ce que souhaitent les libéraux. Car les individus et la société résistent. On a souvent relevé la « malchance » qui a fait obstacle à la mise en œuvre du slogan phare de N. Sarkozy, « travailler plus pour gagner plus ». Ce projet ne supposait pas seulement que la loi étende la possibilité de faire des heures supplémentaires et qu’elle les encourage fiscalement,

1. Clause à l’initiative du Royaume-Uni, non transposée en France, que le patronat européen et la Commission européenne refusent de réviser depuis 2003.

2. Le salaire s’éloigne de sa définition marchande – ce n’est plus un *prix*, mais un *tarif* – quand il est réglementé à la fois en fonction d’une *qualification*, reconnue dans un espace bien plus large que celui du travail immédiat – une convention collective par exemple – et en fonction d’une *durée de mise à disposition* de l’employeur définie dans un *cadre collectif*. De ce point de vue, les remises mises en question de l’évaluation du salaire par la qualification et par celle de durée collective du travail relèvent du même enjeu.

mais aussi qu'une conjoncture économique favorable permette aux employeurs d'y faire appel. Or cela n'a pas été le cas depuis 2007. Au contraire, une sévère récession est intervenue en 2009. Le « travailler plus pour gagner plus » s'est avéré n'être qu'un slogan sans réel impact dans la vie des entreprises et des salariés¹.

Mais les raisons en sont plus profondes. Comment expliquer que la négociation d'entreprise sur le temps de travail soit restée si rare, sinon parce que non seulement les syndicats de salariés refusent de s'y engager, mais aussi parce que les représentants des employeurs ne le souhaitent guère²? Nombreux sont en effet les chefs d'entreprise qui ne sont guère enthousiastes devant la perspective de devoir renégocier des accords souvent laborieusement et conflictuellement construits, et qui sont étroitement inscrits dans les régulations ordinaires de l'activité et leur contexte toujours singulier. Le salariat contemporain, dont il faut rappeler qu'il s'est largement féminisé³, reste majoritairement attaché à ce qui symbolise tout de même une conquête sociale. Et le rapport au travail est particulièrement ambivalent dans notre pays, marqué autant par la force des attentes à son endroit que par l'aspiration à le mettre à distance (Davoine et Méda, 2008).

1. Fin 2008, seule une petite minorité des entreprises du secteur concurrentiel, employant 20 % des salariés, déclaraient avoir augmenté leur recours aux heures supplémentaires dans le cadre de la loi « TEPA ». Et début 2010 seulement 16 % des salariés déclarent que les nouvelles mesures ont permis d'augmenter leur revenu au-delà des hausses habituelles (Demoly, 2011).

2. En particulier ont été très peu utilisées les possibilités offertes par la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social permettant aux entreprises de déroger aux accords de branche dans un sens éventuellement moins favorable aux salariés.

3. Maryse Dumas note que le « travailler plus pour gagner plus » s'adressait clairement au salariat masculin, bien plus qu'aux femmes, notamment celles qui travaillent à temps partiel sans l'avoir choisi.

Chapitre 4

L'érosion de la norme fordienne¹

Au point de départ de la réflexion qui suit se trouvent les implications des transformations de la régulation du temps de travail, en particulier des nouvelles possibilités de modulation de la durée du travail, sur la qualité des évaluations statistiques de cette dernière. Après avoir pris la mesure de l'érosion statistique de la « norme fordienne » de travail et d'emploi, nous avons souligné à quel point, notamment pour les travailleurs soumis à des horaires irréguliers, la notion de durée du travail tendait à perdre son sens (Bouffartigue et Bouteiller, 2002 ; Bouteiller, Bouffartigue, Lemaire, 2001). En précisant davantage ici ce qu'on entend par norme temporelle du travail et de l'emploi, on s'attache à définir la période actuelle comme caractérisée par un double mouvement d'érosion de la « norme fordienne », au travers de l'affirmation de deux normes concurrentes et bien distinctes – la « norme flexible hétéronome » et la « norme flexible autonome » – dans un contexte éminemment conflictuel : contrairement à d'autres périodes historiques au cours desquelles un compromis social dynamique a pu se nouer entre trois grands types d'acteurs sociaux – patronat, syndicat et réformateurs sociaux – pour réduire le temps de travail (Fridenson, 1992 ; Chatriot *et al.*, 2000),

1. Une première version de ce texte est parue dans la *Revue de l'IREs* (Bouffartigue et Bouteiller, 2003-1).

on ne parvient guère aujourd'hui à discerner l'émergence d'un tel type de compromis.

LES NORMES SOCIALES DU TEMPS DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

L'actualité sociale a su montrer à quel point les normes sociales du temps de travail et de l'emploi renvoient à plusieurs dimensions indissociables de la relation salariale. Dimension, plus évidente sans doute que d'autres, de la durée et du temps de travail au sens strict, avec la mise en place (lois Aubry) puis l'assouplissement (loi Fillon) des « 35 heures ». Mais aussi dimension de la stabilité/précarité de la relation d'emploi, avec la multiplication des plans de licenciements. Mais également dimension du temps de la vie active, avec les modifications successives du système des retraites.

Nous adoptons donc une définition de la norme de temps de travail sensiblement élargie par rapport à la plupart des approches. Qu'il s'agisse des approches juridiques, dans lesquelles la norme du temps de travail est envisagée du point de vue du droit et sans que les autres dimensions de la relation d'emploi soient intégrées. Ou même d'approches économiques ou sociologiques qui isolent souvent le temps de travail des autres dimensions temporelles de cette relation, et qui se désintéressent du temps *du* travail. L'histoire se charge de nous encourager dans cette voie.

Il faut ici rappeler d'abord cette sorte de chassé-croisé paradoxal entre les positions patronales et celles du mouvement ouvrier : jusqu'au début du xx^e siècle, c'est le premier qui a dû batailler pour imposer des horaires collectifs et une relation d'emploi stable à des ouvriers rebelles à la subordination (Thompson, 2004 ; Saglio, 1999 ; Pillon et Vatin, 2007). Aujourd'hui les syndicats de salariés peuvent apparaître comme défendant la norme salariale fordiste face à des employeurs avides de flexibilisation du travail et de l'emploi. C'est que les enjeux de temps de travail n'ont jamais été isolés de l'ensemble des enjeux liés aux modes de contrôle, d'évaluation, de mobilisation et de rémunération de la force de travail. Si certains des promoteurs des réformes récentes en matière de temps de travail avaient pu l'oublier, les salariés se sont chargés de leur rappeler. Ainsi, à leurs yeux, la question de la rémunéra-

tion est apparue souvent plus importante, et toujours jugée comme le principal mode de reconnaissance de leur contribution productive.

Il faut ensuite rappeler à quel point l'histoire du temps de travail en France n'a rien d'un « long fleuve tranquille ». Pendant près d'un siècle (1844-1919), les premières lois, d'une part, n'ont pas de portée générale – elles sont principalement destinées à protéger des composantes du salariat jugées plus fragiles, enfants et femmes, visant d'ailleurs parfois à protéger les hommes de la concurrence des femmes et souvent à égaliser les conditions de la concurrence entre employeurs – et, d'autre part, elles sont généralement très mal appliquées. Il faut attendre l'entre-deux-guerres pour voir adoptées et mises en œuvre des dispositions générales de réduction du temps de travail, avec de nombreuses dérogations, « entraînant à leur tour un contrôle de l'activité dérogatoire » (Sellier, 1999). Ce qu'illustre à merveille le sort fait depuis 1936 aux « 40 heures hebdomadaires » : la multiplicité des dérogations possibles au double principe alors énoncé, des horaires collectifs et de la durée légale de 40 heures, bien que ces dérogations soient encadrées par l'inspection du travail et par les arrêtés ministériels, a fourni aux employeurs une grande marge de jeu sur le volume – recours aux « heures supplémentaires » – et la structure – travail par roulement ou par équipes successives – du temps de travail. La consolidation du compromis keyneso-fordien qui s'observe ensuite jusque dans les années 1960 n'est donc pas exempte de modalités de flexibilité des temps du travail. Mais il faut attendre les années 1970 pour que le recul de la durée hebdomadaire accompagne le mouvement de diminution de la durée du travail observable alors à l'échelle de l'année et de la vie active. Et cette reprise de la tendance historique à la diminution du temps de travail hebdomadaire ne durera pas – elle s'interrompt dans les années 1980 – et elle s'opère, on le sait, dans une nouvelle conjoncture de dérégulation, visant cette fois « l'optimisation de l'usage du temps » (Sellier, 1999) en fonction des nouvelles données marchandes et productives.

L'avenir dira si le pari impliqué par les lois Aubry – encourageant un nouvel échange social autour du temps de travail entre, d'une part, réduction de sa durée et, d'autre part, modulations de cette durée et création d'emploi – sera tenu et débouchera sur une inversion du mouvement de dérégulation, voire d'inactivation du droit du travail. Mais avant même les dernières dispositions d'assouplissement, les bilans en demi-teinte incitaient à la prudence.

La définition du concept de norme – un des plus anciens de la sociologie – engage évidemment un point de vue théorique sur le social. Elle

ne saurait être réduite à la norme juridique – bien que celle-ci joue un rôle central dans son appréhension : les historiens ont amplement montré les décalages considérables entre le droit du travail et son effectivité, la conjoncture actuelle étant symptomatique à cet égard. Elle ne se limite pas non plus à son objectivation statistique, bien que celle-ci soit indispensable à son repérage. Elle comporte une dimension de prescription positive et de légitimité, elle est associée aux valeurs et idéaux qui mobilisent les individus. Une norme sociale ne s'impose comme centrale que si elle est non seulement majoritaire, mais également visible – dans le droit ou les conventions – et légitime aux yeux des acteurs qui la mettent en œuvre¹. C'est ce qui autorise à parler d'une « norme temporelle fordienne » à propos d'une période allant des années 1930 aux années 1950-1960. Dans notre approche des normes temporelles, la dimension vécue et pratique, en bref le point de vue des salariés, est l'entrée privilégiée. Car c'est d'abord au travers de l'activité sociale quotidienne d'interprétation et d'appropriation des normes – juridiques et sociales – que celles-ci évoluent, voire se transforment. Car les normes sont ici conçues – nous démarquant ainsi de la tradition durkheimienne – comme des compromis, plus ou moins fragiles et instables, entre des logiques sociales, en tension, voire contradictoires. Ce niveau du « temps vécu » est donc privilégié comme niveau d'analyse, ce qui n'enlève rien à la nécessité d'étudier de près d'autres niveaux de la régulation sociale : les représentations et projets portés par les acteurs sociaux institués – syndicats de salariés et d'employeurs, DRH, partis politiques etc. – et les cristallisations juridiques des compromis sociaux² (Encadré).

1. Cette définition est la même que celle de F.-X. Devetter (2006), à propos de ce qu'il appelle « la convention de disponibilité temporelle fordienne », même si ce dernier n'y intègre pas les dimensions temporelles liées à l'emploi (et pas seulement au temps de travail). Cette nuance est importante, elle explique largement que cet auteur se focalise davantage que nous sur la montée du « temps choisi ».

2. Dans une recherche européenne comparative (France, Belgique et Espagne), nous avons confronté ces trois dimensions de la régulation des temps (« temps vécus » par les salariés, « temps représentés » des acteurs collectifs de la régulation, et « temps institués » dans les normes juridiques) : cf. Bouffartigue et Bouteiller, 2005.

Normes sociales, normes juridiques, normes statistiques

« Les *normes sociales* ne sont pas réductibles à un principe unique, elles n'ont de sens que dans le contexte et pour le type d'activités auxquelles elles sont appliquées » (Boudon et Lazarsfeld, 1967). On s'inscrit dans ce point de vue, concluant la discussion par ces auteurs de la tradition durkheimienne. Ils montrent qu'« en dérivant l'activité normative de la "Société" en général, Durkheim se condamnait à traiter les normes un peu comme des émanations de la "conscience collective" et, par conséquent, en supposant résolu le problème de leur cohérence interne et de leur compatibilité avec le système des valeurs, à négliger l'émergence de normes périphériques, précaires et transitoires, en concurrence plus ou moins prononcée avec les règles officielles » (p. 386). On s'écartera avec eux d'une vision par trop intégrative et non conflictuelle des normes, ainsi que des règles et des *valeurs* auxquelles elles sont associées. Reste que les *normes sociales* sont des manières de faire, d'être et de penser, qui sont socialement sanctionnées.

Les *normes juridiques* se présentent comme un ensemble de prescriptions et d'interdictions qui sont institutionnellement sanctionnées ; dans un régime démocratique, elles ont une dimension d'universalité : elles expriment la volonté de ceux qu'elles obligent, puisque les citoyens délèguent aux gouvernants la compétence de leur élaboration. On sait que ces normes juridiques sont (souvent) « en retard », et (parfois) « en avance » sur les normes sociales.

Les *normes statistiques* enregistrent la diffusion et la régularité des pratiques sociales associées aux normes sociales qui les informent. L'objectivation statistique est donc un moment clef du repérage des normes sociales. Plus que leur diffusion à un moment donné – et leur caractère plus ou moins « majoritaire » –, c'est la dynamique d'évolution des normes sociales qu'attestent les enregistrements statistiques qui nous semble pertinente. C'est ainsi que la « norme fordienne » du temps de travail et de l'emploi a incontestablement, bien au-delà de son extension statistique, joué un rôle de référence central dans la dynamique sociale des années 1930 à 1960 ; et que la « norme flexible hétéronome » et la « norme flexible autonome » sont celles qui tendent à faire référence dans la période suivante.

LES FACTEURS D'ÉVOLUTION ET DE TRANSFORMATION DES NORMES

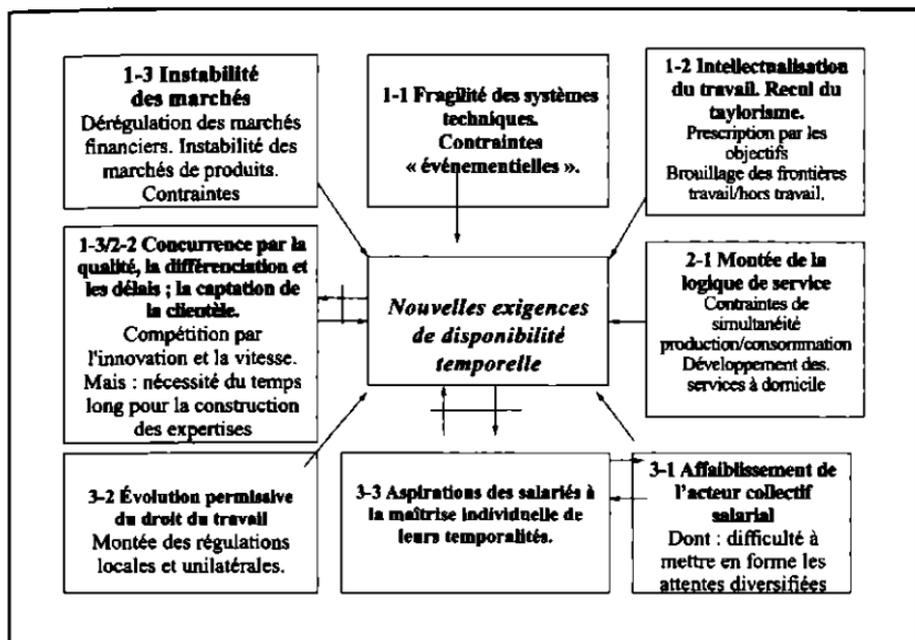
L'abondante littérature sur le sujet aide à se repérer dans le maquis des facteurs – techniques, économiques, juridiques, sociaux – qui sont à la source des évolutions des normes temporelles du travail et de l'emploi. Si ces normes sont des formes sociales de mobilisation, d'évaluation et de reconnaissance du travail humain, elles sont indissociables de la vision que l'on a du travail lui-même – « sait-on assez ce qu'est l'activité de travail pour apprécier quels rapports elle peut entretenir avec une enveloppe temporelle définie ? » (Schwartz, 1998) – et de ce qui fait richesse sociale.

Pour autant, nombre d'auteurs mettent l'accent unilatéralement, soit sur la fin du paradigme taylorien du travail, avec toutes ses potentialités émancipatrices, soit, à l'inverse, sur la montée des normes marchandes et de l'hégémonie de l'économique. Comment prendre en compte les ambivalences sociales nées de la confrontation toujours problématique entre ces deux principaux types de sources de déstabilisation de la norme fordienne ? Face à cette difficulté, prendre appui sur des matériaux recueillis dans des composantes diversifiées et contrastées du monde du travail salarié est un atout. On peut tenter de distinguer *sur un plan analytique* des facteurs à dominante technique, économique et socioculturelle, bien que dans la réalité des changements concrets observables dans l'organisation des entreprises et dans la mobilisation du travail s'intriquent évidemment de manière intime (Encadré 2).

Au plan technique, encore souvent saisi comme déterminant dans des approches technicistes¹, les diagnostics convergent largement pour situer dans la crise – ou la fin – du paradigme taylorien, associée à la montée du rôle des savoirs dans la production des richesses, la source principale des mutations productives. L'automatisation et l'informatisation des activités dessinent un nouveau système technique dans lequel l'efficacité repose sur la maintenance et la fiabilisation de vastes réseaux fragilisés par la densité des interdépendances qui les caractérise. Des contraintes temporelles de type « événementielles » s'y manifestent (1-1). L'innovation joue un rôle croissant dans la

1. Comme en témoigne la profusion des caractérisations très générales : « société de la connaissance », « société informationnelle », « capitalisme cognitif », etc.

Les facteurs d'évolution des formes de disponibilité temporelle



construction de la compétitivité des firmes, donnant un rôle stratégique à la rapidité des découvertes et à l'anticipation des usages des produits et produits-services offerts (1-3). Si la tendance à l'intellectualisation et à l'«immatérialisation» du travail se traduit d'abord par la croissance du pôle le plus qualifié du salariat, elle n'est pas sans conséquence sur le salariat subalterne, lui-même pris dans un mouvement de dé-taylorisation et de qualification, dans lequel s'affirme le mouvement paradoxal « plus d'autonomie, plus de contrainte » (1-2) (Gollac et Volkoff, 2001).

Au plan économique, on peut distinguer deux tendances qui n'ont rien de spontanément convergent. La première renvoie à la diffusion de la relation de service ou de la logique de service dans toutes les activités (2-1), ainsi qu'aux formes de compétition entre les firmes fondées sur la différenciation et la captation d'un « capital clientèle » (2-2). La seconde renvoie à l'incertitude et aux pressions accrues des marchés, marchés des produits et marchés financiers, phénomènes couramment désignés

comme « mondialisation libérale » (2-3). Il est clair que les temporalités associées à ces deux tendances n'ont que peu à voir, ne serait-ce que parce que les premières encouragent l'anticipation et le long terme – tout en favorisant la subordination des temps des activités professionnelles aux temporalités marchandes, aux flux de la clientèle ou à sa disponibilité – tandis que la seconde raccourcit les horizons temporels des acteurs.

Sur les plans social et culturel enfin, on retiendra l'affaiblissement de l'acteur syndical (3-1), la reconfiguration permissive du droit du travail (3-2) et les changements dans les formes d'individualité au sein du salariat associées à de nouvelles attentes en matière d'autonomie personnelle et d'engagement dans les collectifs (3-3). Comme pour les précédentes, ces tendances n'ont rien d'homogène. Le rapport des forces défavorable au salariat s'alimente notamment du chômage de masse, il est entretenu par la précarisation de l'emploi autant qu'il le nourrit, mais des signes de renouveau de la conflictualité s'observent, y compris dans des secteurs d'activité recourant massivement au marché externe du travail, telle la restauration rapide. Atteintes à la dignité et non-reconnaissance des personnes suscitent des réactions de révolte et de résistance.

On le voit, cet enchevêtrement complexe de causalités et de contraintes temporelles hétérogènes ne saurait déboucher sur l'émergence d'une seule norme du temps de travail et d'emploi, *a fortiori* sur une mise en concordance harmonieuse des temps sociaux. De nombreux travaux attestent à la fois de la diversité des contraintes temporelles, « industrielles », « marchandes » et « événementielles » qui s'exercent sur les travailleurs selon le type d'entreprise (Valeyre, 2001), et de la résistance des conceptions et outils traditionnels, inspirés de la vision taylorienne de la productivité, y compris dans bien des activités de service et informationnelles (Livian et Baret, 2002 ; Lojkin et Malettras, 2002 ; Ughetto *et al.*, 2002). Or les situations dans lesquelles le résultat de l'activité productive n'est plus mesurable de manière simple et/ou dans lesquelles il n'exprime plus un travail individualisable et mesurable en temps se généralisent (Veltz, 2000). L'ancien et le nouveau cohabitent, ce dont témoigne la progression simultanée de l'« autonomie » et du « contrôle » dans le travail. Les anciennes formes d'évaluation et de construction de la disponibilité temporelle subsistent et de nouvelles formes émergent, encadrées souvent dans des modalités anciennes. Le temps industriel taylorien – borné, séparé, contrôlé par sa mesure – se confronte à de nouveaux temps, empruntant leurs traits au temps du domestique – temps sans borne et sans mesure, contrôlé par un système d'obligation sociale (Zarifian,

1995). C'est le travail salarié classique lui-même dont les formes d'organisation et d'évaluation sont en question, ainsi qu'en témoigne la multiplication des formes hybrides de mobilisation du travail, entre salariat et travail indépendant (Dupuy et Larré, 1998 ; Supiot, 2000). Si le courant libéral semble donner le « la » dans l'orientation et l'interprétation des métamorphoses du travail, il importe de déceler les impasses théoriques et pratiques dont il est porteur et de saisir, à l'inverse, en quoi ces transformations appellent à de nouvelles constructions en matière de droit et de protection sociale.

TROIS NORMES TEMPORELLES

Il s'agit de types idéaux construits en partie inductivement à partir de nos enquêtes. On verra plus bas, au travers de figures sociales concrètes de travailleurs, comment elles s'incarnent de manière le plus souvent composite, hybride.

Elles n'ont pas exactement le même statut. La norme fordienne continue, on le verra, de jouer un rôle de référence positive, en particulier pour les salariés confrontés directement à la norme flexible hétéronome. Si les salariés soumis à la norme autonome flexible l'évaluent plutôt positivement, ce n'est que rarement le cas des travailleurs concernés par la norme flexible hétéronome. Il est significatif que la plupart de ceux qui la vivent, y compris des femmes et des jeunes peu qualifié(e)s, cherchent à y échapper en se rapprochant de la première. C'est donc une norme sociale avant tout pratique, même si sa progression statistique est attestée, et qu'elle est appuyée sur des dispositions juridiques. Mais on voit mal sur quel compromis social « gagnant-gagnant » elle prend appui, même s'il est vrai qu'il n'est pas d'échange salarial sans formes de consentement des personnes les plus exploitées et dominées à leur situation¹.

1. Cf. l'exemple limite du Sentier parisien, où des formes de « connivences » rapprochent les employés, souvent en situation irrégulière, de leurs patrons sous-traitants, contribuant à inactiver le droit du travail (Brun, 2002).

Dimension	Norme du compromis fordien	Norme flexible « hétéronome »	Norme flexible « autonome »
Mode de régulation	Central, collectif	Local, individualisé	Local, individualisé
Effectivité de la règle	Forte	Faible	Variable
Horizon temporel de l'emploi	Élevé	Faible	Élevé
Employeur	Unique	Unique ou pluriel	Unique ou pluriel
Lieu de travail	Unique	Unique ou pluriel	Unique ou pluriel
Quantité (durée du travail)	Grande	Faible	Plutôt longue
Échelle de référence de durée du travail	Hebdomadaire	Annuelle	Annuelle
Régularité	Forte	Faible	Variable
Prévisibilité des horaires	Forte	Faible	Généralement forte
Synchronisation avec autres temps	Forte	Faible	Généralement forte
Séparation avec les autres temps	Forte	Variable	Faible
Contrôle externe	Fort	Variable	Faible
Reconnaissance salariale de la disponibilité (durée, horaires « atypiques »)	Forte	Faible	Forte
Légitimité	Forte	Faible	Forte
Implication subjective dans l'activité	Faible	Faible	Forte
Profil social dominant	Masculin, ouvrier de type industriel	Féminin et/ou juvénile Employé peu qualifié	Masculin Hautement qualifié

LA NORME FORDIENNE

Cette norme est observable comme norme dominante dans la plupart des pays industrialisés des années 1930 aux années 1960. Elle s'appuie sur un système de production organisé selon les principes tayloriens : une productivité de débit dans laquelle le « temps spatialisé » (Zarifian, 2001) s'est imposé non seulement comme mode de contrôle externe mais également interne à la gestuelle ouvrière. Le collectif ouvrier est enfermé dans l'« unité théâtrale » de lieu, de temps et d'action qui est celle de l'usine¹. En échange de cette subordination étroite, les travailleurs, fortement organisés syndicalement, obtiennent du patronat des concessions importantes en termes de rémunération et de stabilisation. Dans le domaine du temps de travail, le droit remplit, en sus de sa fonction de protection, une fonction de séparation et de synchronisation des temps sociaux. C'est une « convention sociale de disponibilité temporelle » (Devetter, 2006) dans laquelle les horaires jugés socialement comme devant échapper au travail professionnel – la nuit le dimanche – sont reconnus monétairement comme tels, de même que la valeur supérieure des heures supplémentaires enregistre l'existence d'une norme hebdomadaire. Insistons sur ce dernier point : cette norme n'interdit pas des horaires « hors norme », mais en les reconnaissant comme tels, notamment sur un plan salarial, elle contribue à les limiter quantitativement². C'est enfin une convention dans laquelle la prestation de travail est à la fois régulière et prévisible.

1. Selon la formule de Zarifian (2003), qui emprunte à Gilles Deleuze et à Michel Foucault l'analyse selon laquelle le principe du contrôle social est celui de la « discipline », par opposition au principe montant, celui du « contrôle ».

2. C'est une réponse à une objection qui nous a été souvent formulée : cette norme fordienne a-t-elle un jour été statistiquement majoritaire dans la population active en France ? Sinon, peut-on parler de norme ? Il est vrai que, même vers la fin des années 1960, la population active non salariée est encore très nombreuse (un tiers environ), et que, parmi les salariés, la population des ouvriers de la grande industrie, la plus « fordiste », est minoritaire (poids des ouvriers agricoles et des ouvriers des industries liées à l'agriculture, souvent saisonniers ; poids de l'emploi dans les PME, et déjà dans les services, dont une partie importante échappe à l'organisation taylorienne). Mais il n'est guère contestable que cette norme est alors au cœur de la dynamique de régulation du temps de travail et de l'emploi qui imprime sa marque à l'ensemble du salariat, alors en extension rapide. Sur

La légitimité de cette norme repose certes sur sa prise en compte des temps biologiques¹, et sur l'ouverture de l'espace temps du hors travail – celui de la consommation et des loisirs populaires – qu'elle autorise directement. Mais cette ouverture est également soutenue par une certaine sécurisation de l'emploi, soit que la firme organise de véritables carrières ouvrières sur son marché interne, soit que la situation du marché du travail permette une mobilité professionnelle. Toutefois cette légitimité est toujours restée fragile : l'ampleur des contreparties à la violence exercée par les contraintes temporelles tayloriennes – tendant à nier la subjectivité dans l'activité de travail et à imposer une relation instrumentale à la tâche – n'a jamais entièrement étouffé l'aspiration à la maîtrise personnelle de ses temporalités. On insistera enfin sur une caractéristique majeure, trop souvent occultée de cette norme : elle s'appuie sur un salariat masculin, inséré dans une division sexuelle traditionnelle du travail. Dès lors que les femmes entrent durablement dans le monde du travail salarié, toute une série d'équilibres sociaux associés à cette norme temporelle se rompent.

Si on peut estimer que les deux tiers des salariés bénéficient encore d'un emploi à temps plein et à durée déterminée, on a pu calculer qu'un peu plus du quart seulement travaillent selon des horaires réguliers et sans accomplir régulièrement d'heures supplémentaires². C'est chez les ouvriers des deux sexes que la norme temporelle fordienne, définie au sens étroit, résiste le mieux : elle concerne encore 38 % des ouvrières et 32 % des ouvriers.

LA NORME FLEXIBLE HÉTÉRONOME

Elle s'oppose à la précédente sur la quasi-totalité de ses caractéristiques. Seuls peuvent l'en rapprocher le type d'implication subjective dans l'activité professionnelle – faible dans les deux cas – et des formes de mobilisation du travail très tayloriennes, dans lesquelles le contrôle temporel externe reste central. On l'a dit, sa légitimité est faible, puisque

l'importance qu'il y a à prendre en compte l'existence de formes d'organisation productive dominées à l'époque fordienne, voir par exemple : Lamanthe, 2001.

1. «Le normal, c'est le plus général. C'est aussi le plus conforme au biologique» (Grossin, 1973).

2. Pour plus de précisions sur les indications chiffrées, cf. Bouteiller *et al.* (2001), Bouffartigue et Bouteiller (2002).

la flexibilité dont il s'agit est largement imposée unilatéralement au salarié, et ne comporte guère de contreparties. Ce sont les rythmes et les aléas de l'activité organisée par l'employeur qui commandent aux temporalités de la prestation de travail. Ces dernières tendent alors à perdre les qualités de la norme fordienne – régularité, prévisibilité, synchronisation – qui autorisent une certaine maîtrise de ses temporalités, sans que les perturbations ainsi introduites dans les temps de la vie fassent l'objet de contreparties. La régulation de la norme flexible hétéronome est à la fois faible, et organisée localement, au plus près des réalités productives et organisationnelles de l'entreprise, de l'établissement et de l'unité de travail. Cette norme s'impose progressivement aux fractions de la main-d'œuvre les plus fragiles sur un marché du travail marqué par un chômage de masse et une précarisation de l'emploi (femmes et jeunes, pas ou peu qualifiés)¹.

On voit donc que les formes de consentement des salariés à cette norme sont minimales, comme l'illustre le fait que la plupart de ceux qui y sont exposés s'efforcent d'y échapper pour se rapprocher d'une des deux autres. On ne peut à son propos parler véritablement de compromis social. Nous sommes dans une situation d'échange social particulièrement dissymétrique, de même que les travailleurs immigrés clandestins le sont par rapport à leurs employeurs – comme le montre l'étude du CEE sur le Sentier à Paris (Brun, 2002). Cette norme est particulièrement répandue dans des activités de service de masse, aux prestations standardisables, qui peuvent faire appel à une force de travail peu qualifiée en lui imposant des temporalités de travail au plus près des flux ou de la disponibilité de la clientèle : grande distribution, restauration rapide, nettoyage, etc.

Outre sa faible légitimité sociale, cette norme connaît un autre obstacle de taille à sa généralisation. Fortement impulsée par la montée en puissance de la logique de service, la mobilisation subjective au travail sollicite l'autonomie de ces travailleurs et perméabilise les frontières entre travail et non-travail (Ughetto *et al.*, 2002 ; Aballea, 1999 ; Beyer-Mispelblom, 1999). Faute de reconnaissance, ce processus peut faire long feu et déboucher sur des conduites de retrait. Mais il peut également soutenir les aspirations à évoluer vers une autre norme de travail.

1. Même si le fait d'être dans une situation d'emploi atypique n'est pas toujours associé à des contraintes temporelles plus difficiles, en dehors d'un pouvoir plus faible sur le choix de ses horaires et ses calendriers de travail (Cottrel *et al.*, 2002).

Chez les jeunes de moins de 25 ans, la part de ceux qui sont en emploi stable et à temps plein est devenue nettement minoritaire (35 % des jeunes femmes, 45 % des jeunes hommes). Chez les femmes employées du commerce et de la restauration, emplois atypiques et horaires irréguliers se combinent massivement. Chez les hommes ouvriers des transports et de la logistique, les horaires irréguliers sont la norme. Sur le plan juridique, aux côtés de l'institutionnalisation des formes atypiques du contrat de travail – dont l'emploi à temps partiel –, la régulation du temps de travail a considérablement étendu depuis les années 1990 les possibilités offertes aux employeurs pour ajuster les horaires à la charge de travail.

LA NORME FLEXIBLE AUTONOME

Si elle partage quelques-unes des caractéristiques de la précédente – une régulation localisée, voire individualisée; un déplacement de l'échelle de référence vers l'année –, elle s'y oppose sur la plupart des autres. Si nous la qualifions d'« autonome », c'est que les individus y maîtrisent beaucoup mieux les variations de leur temps de travail. Les prestations sont beaucoup plus prévisibles et peuvent être davantage synchronisées avec les autres temps sociaux et personnels. De plus, ces variations sont, de fait sinon explicitement, bien mieux reconnues dans le salaire et le statut social de ces professionnels salariés. Ceux-ci étant très impliqués subjectivement dans leur activité, les frontières entre « travail » et « hors travail » peuvent s'estomper. C'est d'un compromis social positif avec les employeurs qu'il s'agit, cette norme ayant une forte légitimité aux yeux de ceux qui la vivent et qui y aspirent. Cette norme concerne principalement les cadres et les professions intellectuelles, catégories encore majoritairement masculines. C'est quand ils peuvent appuyer leur mobilisation professionnelle sur la délégation systématique aux conjointes de la charge du travail parental et domestique que ces salariés ont la disponibilité temporelle la plus extensive. C'est dire que la féminisation de ces catégories tend à introduire des limites à cette disponibilité, et ce, d'une double manière : directement, quand ces salarié-e-s sont des femmes, *a fortiori* des femmes ayant une charge familiale importante; indirectement, quand ces salariés sont des hommes dont les conjointes sont qualifiées et ont elles-mêmes un engagement professionnel important.

C'est la forme « projet » qui tend à organiser les activités à forte composante de recherche, d'innovation ou de création, dans lesquelles les marges d'incertitude et l'indétermination, non seulement quant aux échéances mais également quand à la réussite même du projet, sont maximales. L'activité devient ici un processus faiblement prédéterminé et anticipé, dans lequel les modalités de régulation se déplacent du contrôle externe vers l'autocontrôle¹ et les modalités d'évaluation évoluent d'une rationalité instrumentale vers une appropriation symbolique des finalités par les membres du collectif².

La notion d'autonomie mérite quelques précisions. L'autonomie pure n'existe pas, et on ne peut plus définir l'autonomie comme indépendance ou marge de manœuvre par rapport à des prescriptions³. Dans le cadre du contrat de travail salarié, notamment⁴, puisque l'activité professionnelle y reste subordonnée aux objectifs et aux logiques organisationnelles de la firme. Si les modalités de la prescription se déplacent des procédures vers les objectifs, le « professionnel autonome »⁵ fait avec un ensemble de règles qu'il interprète. Même l'artiste, figure idéal-typique du travailleur créatif et sans attaches – l'imaginaire de création artistique est bien au centre d'une conception nouvelle du travail (Menger, 2002) –, n'échappe pas à des formes de contraintes sociales dans la régulation de son activité. On ajoutera que des normes sociales balisent les modalités individuelles de l'engagement professionnel – sur les lieux de travail comme dans la sphère familiale – et aident à éviter l'envahissement total de l'existence par un travail dévorant, à « moduler son enga-

1. Comme l'avait déjà montré William Grossin (1973) à propos du temps des enseignants, il est indissociable de leur socialisation au temps au cours d'une formation, associée à « un dressage sévère aux emplois du temps, remplis d'efforts studieux », et se traduit par une autorégulation très serrée des temps de la vie.

2. En témoignent les modalités et les contenus des « entretiens d'évaluation » en GRH dans le domaine des activités d'innovation (Martin et Paraponaris, 2003).

3. Sur la nécessité de dépasser ce point de vue, en prenant en compte les enjeux de la notion d'autonomie, au plan d'une attitude plus engagée dans le travail et les collectifs de travail, dans des situations de travail caractérisées par des « interdépendances actives », cf. K. Chatzis *et al.* (1999).

4. Les professions libérales et indépendantes se situent également dans un réseau de contraintes administratives, réglementaires, commerciales. Sur les rapprochements en matière de droit entre salariés et indépendants, cf. A. Supiot, 1999.

5. Mériteraient d'être approfondies et qualifiées certaines similitudes entre les formes contemporaines de travail professionnel « autonome » (et les systèmes d'incitation qui leurs sont associés) et d'autres plus anciennes, bien décrites par B. Mottez (1966) : travail à la tâche, marchandage (cf. sociétés de prestations de services informatiques) ou tâcheronnat. Cet auteur rappelle d'ailleurs « l'affirmation constamment répétée au dix-neuvième siècle que le travail à la tâche rend libre » (p. 14).

gement subjectif» dans le travail dans le respect d'équilibres biologiques, personnels et sociaux.

Les statistiques attestent que les cadres d'entreprise forment la catégorie de salariés dans laquelle se combinent le plus souvent des dépassements horaires fréquents et l'absence de contrôle externe du temps de travail. Par contre ils demeurent protégés des horaires de travail très irréguliers. Sur le plan de la norme juridique, l'officialisation d'une comptabilité en jours du temps de travail de nombreux cadres entérine et accentue cette norme sociale.

DES NORMES TEMPORELLES AUX PROFILS SOCIAUX DE SALARIÉS

Il ne s'agit pas ici de passer directement d'une typologie des normes de temps de travail et d'emploi à une typologie des profils sociaux des salariés concernés : on ne peut déduire de manière simple des types de travailleur des types d'emploi, d'abord parce que les premiers ont nécessairement un caractère dynamique, intégrant notamment la carrière professionnelle, alors que les seconds ont un caractère plus statique (Bourhis et Wils, 2001). D'ailleurs les enquêtes de terrain aboutissent toujours à montrer la diversité des usages sociaux d'une même forme d'emploi, par exemple à propos du travail intérimaire (Faure-Guichard, 1999), ou de l'emploi à temps partiel (Cattanéo, 1996). Le même salarié peut connaître au fil de son parcours une diversité de normes temporelles et attribuer à chacune d'elles un sens personnel sensiblement distinct de son collègue de travail. La démarche qui suit est donc purement illustrative.

NORME FLEXIBLE HÉTÉRONOME

Les exemples les plus significatifs de ce que nous entendons par « norme flexible hétéronome » peuvent se trouver aisément dans de vastes secteurs d'activité tertiaires, dans lesquels des modes d'organisation taylorisée se combinent avec des contraintes temporelles marchandes, qui

s'exercent sur un salariat peu qualifié et appartenant aux fractions traditionnellement infériorisées de la main-d'œuvre (femmes, jeunes, travailleurs immigrés ou issus de l'immigration) : restauration rapide, grande distribution, centres d'appels. Ces secteurs se singularisent par le recours intense au marché externe, l'usage massif du temps partiel et des horaires décalés¹.

Le cas d'une employée de la restauration rapide illustre cette norme. À 35 ans, bien que plus âgée et plus ancienne que la plupart de ses collègues – « je suis un peu la mamie » –, bénéficiant d'un emploi à temps plein et, de ce fait, en position de refuser les formes les plus dures de la disponibilité temporelle – par exemple renoncer au dernier moment à son jour de repos selon les besoins du restaurant –, elle en décrit la plupart des caractéristiques (Portrait 1). L'irrégularité, l'imprévisibilité et le fractionnement de ses horaires se traduisent pour elle par une désynchronisation des rythmes familiaux. Captive de son employeur, ou du même type d'employeur, ayant renoncé à une perspective de promotion, elle s'installe dans une conduite de retrait professionnel, considérant qu'une attitude plus positive de prises d'initiatives dans son travail et de disponibilité plus grande aux besoins du restaurant était trop mal reconnue.

De nombreuses recherches ont montré, à partir de l'exemple paradigmatique des caissières de la grande distribution, à la fois les effets de cette emprise des temps taylorien et marchand, et les manifestations de résistance individuelle et collective : appuyées sur des formes de contrôle sur l'interaction avec les clients, elles s'efforcent de se maintenir dans l'emploi et de mieux maîtriser leurs temps (Appay, 1996 ; Alonzo, 1998 ; Bouffartigue et Pendariès, 1994 ; Cattaneo, 1996).

Il est vrai que dans le commerce, l'hôtellerie ou la restauration, le temps de travail est de longue date marqué par la flexibilité et les horaires atypiques. Si ces secteurs sont plus que d'autres exemplaires aujourd'hui de la diffusion de la « norme flexible hétéronome », c'est que des méthodes de rationalisation de type « industriel » s'y sont diffusées en même temps que l'organisation en flux tendu. L'espace pour la négociation d'arrangements informels autour des horaires s'est réduit, dans un contexte où l'extension des périodes d'ouverture à la clientèle se

1. Mais toute une série d'activités industrielles sont aujourd'hui concernées (cf. Valeyre, 2001). Y compris cet ancien bastion du fordisme, l'industrie automobile, et pas seulement dans la sous-traitance (cf. par exemple la généralisation du travail le samedi si les commandes l'imposent).

traduisait par la multiplication des emplois à temps partiel et la mobilisation plus systématique des salariés sur les temps atypiques.

D'autres activités de service mobilisent aujourd'hui leur main-d'œuvre selon le même type de norme temporelle. Tel est le cas des entreprises privées du ramassage des ordures ménagères, du convoyage de fonds, des sociétés d'ambulance, du secteur du transport routier des marchandises. On y retrouve des rythmes de travail étroitement dictés par les données de marché ou les besoins de la clientèle, associés à leur reconnaissance médiocre en termes de salaire ou de perspective de carrière, mobilisant une force de travail peu diplômée et qualifiée. La principale différence avec les précédentes tient au genre, masculin, qui y domine. D'où une position généralement moins fragile sur le marché du travail, associée à la possibilité plus fréquente d'accéder à des emplois aux horaires moins irréguliers. Mais également des formes de disponibilité temporelle – au travail de nuit, aux dépassements horaires systématiques – qui se rencontrent moins souvent chez la main-d'œuvre féminine.

Plus souvent que la perspective, fort peu probable, d'évoluer vers une situation de travail et d'emploi « flexible autonome », c'est la norme fordienne qui sert de référence pour résister à la dépossession de ses temporalités. Quand ils paraissent avoir renoncé à s'impliquer davantage dans leur activité ou dans leur entreprise, tous ces travailleurs entretiennent une relation plus comptable avec leur temps de travail – non seulement quotidien, mais aussi sur leur cycle de vie –, cherchent à mieux prévoir leurs prestations et à faire reconnaître en termes de rémunération leurs dépassements horaires¹. Ce phénomène a pu être observé dans des activités très diverses. F. Aballéa (1999) en donne une belle illustration avec les « techniciens liquidateurs » des CAF, dont l'implication subjective dans les situations sociales difficiles des usagers est sollicitée par leur nouvelle proximité à ces usagers. Cela s'est traduit par une porosité de leurs temps sociaux, mais la reconnaissance de cette implication nouvelle par leur employeur n'est pas au rendez-vous.

1. Ce phénomène est particulièrement visible dans certaines industries où la norme fordienne a, plus nettement que dans ces activités de service, structuré le monde ouvrier. On peut alors parler d'une véritable « nostalgie de la norme fordienne perdue ».

**Portrait 1 – Marie France, 35 ans,
employée de la restauration rapide**

Sans diplôme – elle a échoué à son CAP de sténodactylo –, Marie France travaille depuis l'âge de 20 ans dans la grande distribution. Elle est employée ensuite pendant 7 années comme caissière chez LOBSCUR, où elle obtient un contrat de travail à plein temps. Au cours de cette période, elle se marie et donne naissance à une fille. Une autre enseignante, EG, rachète le magasin. Elle se retrouve licenciée. EG lui propose un contrat à temps partiel qu'elle refuse : son mari est magasinier, le couple a des revenus trop modestes pour faire face à la charge d'une accession à la propriété avec un salaire et demi : « À l'époque j'avais acheté une maison, donc moi, 20 heures, ça m'intéressait pas. » Elle se retrouve au chômage pendant quelques mois, le ménage doit vendre son logement. Sans alternative – « j'ai pris ce qui tombait » –, elle trouve un emploi à temps plein à la cafétéria SUPERESTO d'un centre commercial, où une cinquantaine de personnes travaillent, souvent à temps partiel.

La polyvalence y est la première forme de flexibilité : « On fait tout : la salle, la caisse, le *free flow* (le service), normalement aussi la plonge... Mais depuis mon accident aux oreilles, je ne peux plus supporter le bruit. » Le travail s'est intensifié avec la diminution des effectifs : absentéisme et démissions ne sont pas compensés malgré le recours à l'intérim.

Les conditions de travail sont difficiles : dans ce quartier « à risques », les relations avec la clientèle sont souvent tendues. Une caissière a été victime il y a peu d'une agression. Cet événement a provoqué la première grève dans l'histoire de cet établissement : les salariés ont obtenu le recrutement d'un second agent de surveillance. Le climat social est détestable ; le directeur du restaurant n'a que de très faibles pouvoirs de négociation, et il refuse depuis plusieurs mois d'organiser les réunions de délégués du personnel. Les salaires ne sont guère supérieurs au SMIC. Marie France a renoncé à son espoir initial de promotion : devenir monitrice de caisse, améliorer ainsi sa rémunération de 10 %. Elle a renoncé du même coup à venir travailler lors de ses jours de repos lorsque le directeur l'appelle à son domicile.

L'irrégularité, l'imprévisibilité et le fractionnement des horaires

sont la règle. C'est seulement la veille que chaque employé connaît le poste qu'il occupera le lendemain. Le restaurant est ouvert sept jours sur sept, 364 jours par an, et la plage de travail quotidienne va de 8 h 30 à 22 h 30. Marie France peut débiter un jour à 9 h 30, le lendemain à 10 heures, le surlendemain à 11 heures. Elle termine entre 15 heures et 19 heures et peut connaître une « coupure » de trois heures, dont elle ne sait que faire car son domicile est trop éloigné. Ses semaines de travail sont tout autant « flexibles », puisque, pour les salariés à temps plein les « 35 heures » sont appliquées sur la base d'une moyenne sur quatre semaines, pouvant aller de 25 heures à 40 heures, les plannings étant modifiables selon un délai de prévenance (plus ou moins respecté) de 4 jours. Marie France travaille trois dimanches sur quatre, et ne bénéficie jamais d'un « samedi-dimanche ». Les temps de pause et d'habillage ne sont pas rémunérés. Le directeur gère la modulation de manière tatillonne, quitte à tricher avec le droit. Les heures supplémentaires ont ainsi disparu non seulement au plan hebdomadaire mais au plan mensuel. On est loin de la seule RTT qu'elle aurait appréciée : une semaine de 4 jours associée à un gain de pouvoir d'achat. Pour elle « la loi Aubry, c'est pour les patrons ».

Bien que son mari ait des horaires fixes de journée, et que leur unique enfant ne soit plus en bas âge – sa fille a 13 ans –, Marie France souffre du manque de disponibilité pour son conjoint et pour sa fille : « À 20 h 30, il n'y a plus personne, mon mari crie, il me dit : "On te voit pas de la journée et le soir on ne peut même pas regarder un film ensemble" ; c'est vrai, mes nerfs se relâchent et je m'endors devant la télé. Il y a des soirs où on rentre tard tous les deux, donc le suivi au niveau des devoirs est mal fait. Des fois, elle m'appelle sur le portable et me dit : maman je n'arrive pas à comprendre ça. » Elle souffre aussi d'une alimentation irrégulière, sur le compte de laquelle elle met sa prise de 10 kg en quatre ans.

On ne sera pas surpris de voir Marie France s'installer dans une attitude de retrait professionnel. Elle relate comment les employées avaient pris au mot l'appel du directeur à leur « autonomie » et à leur « professionnalisme » pour améliorer la qualité de service. Jugeant qu'aucune reconnaissance salariale ou symbolique ne s'en est pas suivie, elles refusent désormais toute prise d'initiative : « À partir d'aujourd'hui, on n'en fait pas plus : s'il y a un problème avec le client, on appelle le responsable, il est là pour ça. »

NORME FLEXIBLE AUTONOME

Cette norme s'illustre particulièrement bien chez ceux des cadres et professions intellectuelles pour lesquels la part du temps de travail non administré ou non contrôlé est prédominante. L'autonomie personnelle dans l'organisation de cette partie du temps professionnel est d'ailleurs une partie intégrante et significative du système de rétribution de ces salariés, comme le montre L. Demailly (2000) à propos des enseignant(e)s et de leur intérêt au maintien d'une certaine opacité de leur temps de travail. Les frontières entre travail et hors travail sont poreuses, les entreprises pouvant jouer sur cette donnée (Beyer-Miespelblom, 1999). Cadres commerciaux, cadres de direction, cadres du conseil, ingénieurs experts partagent souvent cette situation, associée à des horaires relativement longs et variables.

Le cas d'un cadre commercial diplômé en montre quelques-unes des modalités concrètes (Portrait 2). Partageant son temps professionnel principalement entre la relation avec ses clients et les déplacements en automobile, secondairement entre la supervision d'une équipe de vendeurs et ses relations avec la hiérarchie ; bénéficiant d'une part d'une rémunération indexée sur ses résultats, mais dans des proportions modestes (15 %) : il fait état d'un grand degré de maîtrise dans l'organisation et l'usage de ses temps. Ici, l'absence d'enfant et une conjointe peu exigeante expliquent en partie sa grande disponibilité temporelle. Mais il sait également la borner lui-même en limitant l'intrusion du travail dans sa sphère privée. Certes sa maîtrise des jours de repos et de congés n'est pas suffisante à ses yeux. Mais dans son cas, en l'absence de durcissement des objectifs de vente qui sont assignés à l'équipe des vendeurs dont il est responsable, ces équilibres satisfaisants semblent durables.

Car c'est évidemment la question du niveau des objectifs qui sont fixés à ces salariés autonomes, et donc de la charge qu'ils contribuent à déterminer, qui est au principe de leur degré variable d'autonomie personnelle dans la gestion de leurs temps. On l'a montré par ailleurs : faute de réévaluation à la baisse de cette charge, les modalités des « 35 heures » sont loin d'être toujours aussi positives ; les cas où les cadres se mobilisent collectivement pour intégrer cet enjeu à la négociation sur la durée de leur travail apparaissent rares (Bouffartigue et Bouteiller, 2000).

Dans les nouvelles générations de cadres diplômés, on observe d'ailleurs l'affirmation d'attitudes professionnelles souvent plus distantes de l'entreprise et plus soucieuses de préserver une qualité de vie familiale

et personnelle – dans les SSII par exemple, beaucoup ont d'autres centres d'intérêt que l'informatique, certains envisageant une reconversion professionnelle –, se traduisant par un investissement professionnel plus mesuré. C'est ce qu'indique une enquête récente auprès de jeunes informaticiens travaillant en SSII, que nous avons conduite dans le cadre d'une recherche pour l'ANACT. Pour ceux qui sont « sédentaires », et en dehors des « coups de feu » à l'approche de l'échéance de livraison des « projets », la norme locale, collective et informelle du temps de travail s'établit autour de 40 heures, avec une plage quotidienne de coprésence autour de 9 heures - 18 heures, et tous apprécient leurs journées de RTT. Il est vrai que leurs perspectives de carrière se situent plutôt en dehors de ce type d'entreprise. Par contre, chez ceux qui travaillent en régie auprès des entreprises clientes, situés donc au sein d'une relation d'emploi triangulaire, les possibilités de réguler leur temps de travail sont plus aléatoires.

Dans tous les cas, ces professionnels ont un engagement subjectif plutôt fort dans leur activité de travail, un sens des « responsabilités » qui conduit à ne plus toujours la séparer nettement des autres activités. Dans bien des professions intermédiaires salariées, notamment dans celles qui ont une dimension « sociale » et « vocationnelle » – éducation, soins, travail social –, on retrouve cette caractéristique qui peut les rapprocher de la norme flexible autonome. Leur composition de sexe – elles sont très féminisées – ayant cependant des implications paradoxales à cet égard : le temps féminin sépare nettement moins que le temps masculin le professionnel du domestique et du familial ; en même temps, leur engagement subjectif dans le travail est jugé souvent mal reconnu – par l'employeur, sinon par l'usager –, notamment en termes de carrière, et des conduites de retrait viennent alors limiter cet engagement.

Portrait 2 – Gérard, 40 ans, cadre commercial

Après une année en classes préparatoires, Gérard a intégré une école d'ingénieur en horticulture. Ses études l'ont préparé à un rapport au temps de travail éloigné d'une relation comptable et marqué par la capacité de l'organiser : « Avoir transité par des prépas amène à accepter de travailler plus ; l'École apprend autre chose : l'autonomie. Ensuite sur le marché du travail il ne faut pas donner l'image de quelqu'un qui compte son temps. » Son premier emploi achève la construction de ses compétences de disponibilité

temporelle : il travaille cinq ans comme formateur dans un centre tourné vers les agriculteurs : « J'étais parmi ceux qui restaient tard le soir s'il le fallait ; les agriculteurs sont un milieu particulier : ils n'ont pas l'habitude de compter leur temps, il n'y a pas de dimanche, pendant longtemps les vacances c'était tabou. »

Il entre ensuite chez GRAINE, son employeur actuel, filiale d'un grand groupe mettant au point et commercialisant de très nombreuses variétés de semences à destination du maraîchage. D'abord « Responsable technique » régional, il découvre une activité dans laquelle les déplacements chez les clients sont nombreux. Depuis plusieurs années, il est devenu « directeur commercial » dans une autre région, responsable d'une équipe de 6 vendeurs, et il passe le plus clair de son temps professionnel – 30 à 40 heures par semaine – dans son automobile.

Ce sont les objectifs qui lui sont fixés par son entreprise – chiffres de vente, délais de paiement des clients, taux annuel de progression – qui organisent son activité et qui décident d'une partie de sa rémunération. Partie toutefois relativement modeste eu égard au salaire des vendeurs, elle ne dépasse pas pour lui l'équivalent de deux mois de salaire : « Plus on monte dans la hiérarchie, moins ça dépend du travail, c'est normal. » De son point de vue, les performances des vendeurs, comme les siennes, n'ont pas de lien direct avec le temps de travail. Les résultats sont « très fonction de ce que la recherche donne à vendre, un représentant, s'il a une variété "leader", à la limite il peut faire son chiffre en laissant sonner son téléphone ». La multiplication des variétés de semence référencées pour un même légume a mis fin à une relation de proportionnalité entre le nombre de clients visités et le temps passé auprès d'eux. L'expérimentation des qualités des produits s'est déplacée du client – qui ne peut plus les tester tous – vers les centres de recherche. Les ventes sont davantage tributaires d'autres compétences commerciales que le simple « baratin », elles résultent d'une relation de confiance dans laquelle il faut savoir investir pour plus tard, les commandes pouvant n'intervenir que l'année suivante.

Gérard maîtrise largement l'organisation et l'usage de ses temps professionnels. Vivant maritalement, sans enfant, ses horaires quotidiens et hebdomadaires sont à la fois étendus et souples. La première borne-repère est celle du nombre de journées de travail, réduit suite aux « 35 heures » à 210 jours. Pour le reste, la limite légale des 11 heures de repos quotidien est purement formelle : « Ça, on s'en fout à la limite, c'est à la discrétion de chacun. » Les

frontières entre ce qui est « travail » et ce qui ne l'est pas ne sont pas toujours nettes. Tel est le cas des déplacements en auto à l'intérieur de la région dont il est responsable, ou au siège de la société, distant de 800 km, où il doit se rendre 45 jours par an : dans la mesure où il peut écouter de la musique ou lire des journaux, il se refuse d'affecter ces temps purement et simplement à du « travail ». Même les repas pris avec les clients n'ont pas toujours à ses yeux le statut de « repas d'affaires », quand « ce sont des clients que je connais bien ».

Cette régulation autonome du temps se poursuit au domicile. Gérard s'efforce de ne pas y travailler plus de 5 ou 6 heures par semaine et d'y débrancher téléphone et ordinateur portables. Il est plutôt satisfait de la RTT, qui a été l'occasion non seulement de bénéficier de plus de jours de repos, mais de mettre en place des « fiches d'activité » par « types de mission » et par type de poste, et de réfléchir à un meilleur aménagement du temps. Ses seules réserves portent sur la maîtrise de ses jours de RTT et de congés : il craint que sa charge de travail lui interdise cette année de bénéficier de tous ses jours ; l'entreprise impose la prise de jours de RTT lors des ponts, et les 3 semaines de congés groupés ne lui suffisent pas pour récupérer.

En privilégiant le point de vue de l'expérience des salariés comme « entrée » dans la question de la dynamique des normes temporelles, on aboutit à une vision plus nuancée que d'autres. On ne saurait alors, rigoureusement, parler d'« écroulement d'une norme temporelle unique » (Thoemmes, 2000), ni de « temps de travail en miettes » (Freyssenet, 1997) : la norme fordienne résiste, en particulier parce qu'elle se présente comme la seule référence positive et légitime permettant de se défendre pour la masse des salariés peu ou pas qualifiés. Mais notre vision est sans doute également plus critique que d'autres, telle celle de F.-X. Devetter (2006). Cette dernière surestime probablement la résistance de la « convention fordiste de disponibilité temporelle », au prix d'une mise à l'écart de la déstabilisation des temps de l'emploi, et se focalise avant tout sur l'émergence d'une nouvelle norme, dite du « temps choisi annualisé ». Il est vrai que cet auteur évoque aussi une segmentation potentielle de cette norme, notamment entre un « régime de durée longue » et un « régime de durée courte », voire au travers d'une diversification telle qu'aucune « disponibilité temporelle typique » ne l'emporterait.

Distinguer plus systématiquement deux normes émergentes, la « norme flexible hétéronome » et la « norme flexible autonome », nous semble aider à l'intelligibilité des processus en cours¹. La première est une norme au sens faible, dans la mesure où elle est largement subie, et n'est guère associée à des valeurs positives durables aux yeux de ceux qui la vivent. Cela ne signifie pas qu'ils ne puissent lui trouver quelque utilité à un moment donné de leur parcours de vie, comme le montre l'usage que font certaines fractions de la jeunesse des emplois offerts par les centres d'appels ou de la restauration rapide. Mais on voit mal quel consensus social pourrait se bâtir autour d'elle. Ce n'est pas le cas de la seconde. Car elle répond à la fois à des tendances de fond des dynamiques techno-économiques appelant un nouveau modèle de travail, y compris dans des activités de service de masse – la nécessité pour les salariés de s'approprier « la perception des finalités du travail et la représentation du destinataire de ce travail » (Ughetto *et al.*, 2002) –, et aux transformations des formes d'individualité.

Reste que le mouvement syndical paraît aujourd'hui encore peu tourné vers la promotion de cette « norme autonome flexible », et plus préoccupé par la défense de la norme fordienne de disponibilité temporelle. Les forces néolibérales ont sur ce terrain pris une longueur d'avance. Il est vrai que les défis associés sont tout sauf simples : favoriser la critique des outils de gestion tayloriens de la productivité, faire reconnaître de nouveaux temps productifs, concevoir à l'échelle de la vie active les enjeux de la maîtrise des temps, imaginer un autre droit social permettant de combiner la mobilité dans la sécurisation des parcours et inscrire le temps de travail dans l'ordre public juridique, comme composante à part entière du lien social et de la citoyenneté.

Les deux chapitres suivants vont approfondir l'étude des obstacles dressés par ces deux normes de flexibilité à la perspective d'une diminution effective de la durée du travail.

1. Notre typologie pourrait être rapprochée avec d'autres, notamment celle de Beffa *et al.* (1999), qui identifient trois principaux types de « relations salariales » émergentes, bien que ces auteurs n'intègrent pas les dimensions liées au temps de travail dans leur construction.

Chapitre 5

La norme flexible autonome et l'enjeu de la charge

Les « 35 heures » n'ont guère modifié la durée du travail des cadres. Elle reste sensiblement plus élevée qu'en moyenne, et généralement plus élevée qu'ils ne le souhaiteraient¹. Quelles sont, chez ces salariés les plus qualifiés, les sources spécifiques des difficultés à réguler et à diminuer l'emprise temporelle du travail sur la vie ? On s'interroge d'abord sur la portée du phénomène souvent mis en avant pour juger obsolètes toute évaluation et contrôle de la prestation de travail par le temps : l'éclatement de l'espace au sein duquel elle intervient. Les principaux obstacles à la diminution du temps de travail des salariés les plus qualifiés s'avèrent devoir être recherchés ailleurs, notamment du côté du brouillage de la relation entre la durée du travail et l'efficacité productive. Les notions de « charge », de « performance », de « résultats » sont devenues très opaques. On cherche ensuite à identifier quels sont, parmi les cadres, les profils de ceux dont l'autonomie professionnelle met le plus nettement en question le modèle « disciplinaire » de contrôle de l'activité. On termine en en présentant deux cas de figures qui illustrent,

1. En 2007, parmi les salariés à temps plein de sexe masculin, les cadres déclarent encore 44 heures par semaine, contre environ 38 aux ouvriers et employés, et 39 heures aux professions intermédiaires. Au cours de la même année « Toutes choses égales par ailleurs », un cadre de sexe masculin déclarera travailler 189 heures par an de plus qu'un ouvrier, soit 1 659 heures contre 1 470 (*Enquêtes emploi*).

pour la première, les difficultés les plus courantes à réduire, en pratique, l'emprise temporelle du travail sur la vie, et pour la seconde, les possibilités d'y parvenir lorsque – ce qui apparaît encore fort rare – les enjeux de la charge de travail sont pris à bras le corps dans la négociation collective du temps de travail.

VERS UNE SOCIÉTÉ DE « CONTRÔLE DE L'ENGAGEMENT SUBJECTIF » ?

Si l'on suit P. Zarifian (2004), nous sommes en présence d'un trend fondamental : le passage d'une société « disciplinaire » à une société de « contrôle de l'engagement subjectif ». Cette tendance aurait deux faces, l'une positive – la montée de l'engagement subjectif et créatif dans le travail –, l'autre négative – les nouveaux modes de contrôle du travail par la relation objectifs-résultats et les délais.

La première face des processus renvoie à la nécessité d'affronter des « événements-service », impliquant le questionnement individuel et commun des opinions éthiques qui orientent les manières de s'engager dans le travail. La seconde face est celle des nouvelles formes d'exercice du pouvoir de domination : « Voici donc ce salarié de l'ère de la modulation : il devient autonome, circule, traverse des espaces-temps différents, porte sur lui des objets de communication nomades. Son niveau culturel monte. Il est incité, par injonction et nécessité pratique, à prendre des initiatives en situations événementielles. Mais il ressemble à ces prisonniers d'un nouveau genre : ceux qu'on autorise à quitter l'espace carcéral, mais dont le poignet ou la cheville sont ornés d'un joli bracelet qui émet des « bip bip » en permanence, informe. La périodicité des comptes à rendre peut être variable. » L'auteur poursuit sa réflexion en s'interrogeant sur ce nouveau type de salariat, sorte de « morceau de capital forcé de se valoriser lui-même », devant « directement justifier ce qu'il rapporte », comme le montre l'exemple paradigmatique du vendeur. Sa rémunération « correspond au prix de la mise à disposition d'un microcapital individualisé, prix lui-même indexé sur un résultat futur de valorisation que ce microcapital s'engage (et s'efforcera) d'atteindre. En même temps, ce salarié ne se trouve pas dans un rapport totalement individualisé : si les anciens collectifs éclatent et si la négociation avec l'employeur s'individualise, chaque salarié est inséré dans un réseau, celui que forme la « combinaison des microcapitaux », celle

de la « circulation fluide d'informations », supportée par des « systèmes d'informations interconnectés » sous la forme organisationnelle de « processus-clients ». Bien entendu, ce nouveau modèle compose avec l'ancien, comme le montre le maintien d'une rémunération de base régulée collectivement aux côtés de la rémunération variable individualisée.

Ce nouveau modèle de travail a des implications en termes d'organisation spatiale des entreprises. L'activité efficace combinerait désormais trois « moments » distincts, impliquant chacun un type de lieu de travail : le moment de « la respiration de l'activité professionnelle », qui est celui de la concentration « individuelle » et « solitaire » ; le moment des échanges « extensifs », qui se réalisent « sur la base d'accords déjà établis » ou « d'une neutralité fonctionnelle » au sein de l'équipe ou du réseau, enfin le moment des échanges « intensifs de sens au sein des relations intersubjectives ». Autant les deux premiers moments n'imposent pas la coprésence avec les collègues de travail, autant ces derniers la nécessitent, en même temps donc que la mise à disposition de lieux communs de réunions.

Stimulante, cette première ligne d'interprétation théorique – dont la portée déborde largement, on le voit, la seule question de la montée du salariat qualifié –, mérite d'être mise à l'épreuve de l'observation empirique. Si on sait que les prophéties annonçant une inversion du mouvement historique d'insertion des travailleurs dans l'emploi salarié n'ont toujours pas trouvé un début de réalisation, qu'en est-il du développement de « formes hybrides de mobilisation du travail » ? Et qu'en est-il de la réalité de l'éclatement de l'unicité du lieu de travail ?

QUELLE « AUTONOMIE »
POUR LES « PROFESSIONNELS AUTONOMES » ?

Que les formes d'exercice professionnel des salariés les plus qualifiés soient mal à l'aise dans le cadre de la relation salariale classique s'illustre par le développement de formes d'emploi hybrides, au sens où elles empruntent à la fois au travail salarié et au travail indépendant.

Certes, il n'est pas toujours aisé de distinguer ce qui, dans le développement des « formes hybrides de mobilisation du travail » – c'est-à-dire s'écartant à la fois du salariat classique et du statut d'indépendant (Dupuy et Larré, 2000) –, relève des exigences liées aux transformations

de l'activité elle-même, et ce qui relève des réponses que lui donne le capitalisme néolibéral¹. Prenant appui sur la perte objective d'efficacité des modes disciplinaires de contrôle du travail dans un nombre croissant d'activités professionnelles, les employeurs s'efforcent de se dégager des protections qui en formaient la contrepartie, de reporter le plus de risques possible sur le travailleur, tout en conservant le contrôle au moyen des nouveaux outils « immatériels ». Surgit ici la figure négative du « salariat libéral », dont une belle illustration a été fournie avec les vacataires des entreprises de sondage, travailleurs il est vrai moins qualifiés que la plupart des cadres (Caveng, 2011). On voit en effet plus clairement sur un marché du travail peu qualifié et très concurrentiel comme celui des vacataires des entreprises de sondage, dans lequel les qualifications des salariés ne font jamais l'objet d'une reconnaissance formelle, combien la sécurisation minimale des ressources suppose avant tout de « savoir se vendre » en acceptant à la fois une grande disponibilité temporelle et une forte polyvalence entre des tâches dont l'intérêt et le niveau de rémunération varient beaucoup.

E. Reynaud (2003) définit « le professionnel autonome » « comme une personne qui possède une expertise et des compétences professionnelles qu'elle offre sur le marché des services aux entreprises sous forme de contrat de louage d'ouvrage [...] et qui peut être selon les situations qualifié de contrat d'entreprise ou de contrat de travail ». Elle distingue trois catégories : « Ceux pour qui l'autonomie est un auto-emploi, seul à même de garantir un exercice professionnel à des personnes qui auraient – selon leur expérience – peu de chances d'en retrouver sous une autre forme, salariée ou entrepreneuriale. Ceux pour qui l'autonomie répond à des questions de fond sur ce qu'est une carrière de promotion dans un univers organisé, comme l'entreprise. Ceux qui, enfin, ont le sentiment d'exercer un libre choix, en choisissant un mode d'exercice professionnel dont ils ont défini le contenu et tracé les contours. » Dans la conclusion de son étude, elle affirme qu'au-delà des questions de statut

1. Afin d'identifier la diversité de ces compositions hybrides, les auteurs proposent une typologie croisant deux axes répondant à deux questions : la stratégie d'allocation des ressources nécessaires à l'activité est-elle déterminée collectivement et sous l'autorité d'un employeur, ou par l'individu ? Les risques, notamment économiques, sont-ils supportés par l'entreprise, ou par l'individu ? Cette réflexion invite à imaginer de nouvelles « conventions de partage du risques et de l'organisation ». À chacune de ces questions, entre le pôle collectif et le pôle individuel s'interpose une situation dite « mixte ». Leur enquête montre tout l'intérêt aujourd'hui d'une décomposition analytique de ces deux dimensions qui sont traditionnellement imbriquées dans l'étude économique et juridique des formes de travail et d'emploi. Voir aussi Supiot (2000) qui clarifie bien les sources et les modalités de rapprochement entre ces deux formes d'emploi.

d'emploi « les questions du travail, de son organisation, de ses conditions d'exercice et de l'autonomie plus ou moins grande de l'activité professionnelle reviennent ici de manière récurrente. On a déjà remarqué à quel point la gestion du temps représentait un enjeu fort, et souvent une des raisons du changement de mode d'exercice professionnel. Plus généralement, une réflexion sur la pratique professionnelle est explicitement menée par les personnes rencontrées, qui relativise les effets des statuts d'emploi : certains salariés, dans des petites structures et avec une très grande autonomie du fait de la spécificité de leur compétence (concepteurs de systèmes informatiques), ont en réalité un mode d'exercice professionnel fort peu différent de celui qu'ils auraient en tant qu'experts indépendants. On a pu le relever pour le maintien des compétences, pour le sentiment des responsabilités vis-à-vis du client et même à propos de l'évaluation du risque d'emploi et de la construction des stratégies pour s'en prémunir ».

Si la logique de l'autonomie professionnelle peut donc permettre à certains cadres de s'émanciper du carcan salarial pour exercer leur activité au travers de formes d'emploi plus proches de l'indépendance, ce phénomène est loin d'être massif. Qu'ils le veuillent ou non, la grande majorité des cadres restent inscrits dans une relation salariale, et nombre d'entre eux, surtout parmi ceux qui se situent à la limite inférieure de la catégorie et à proximité des professions intermédiaires, sont soumis à de fortes contraintes organisationnelles et à des processus de rationalisation de leur travail. Tel est le cas des conseillers financiers de la Banque postale, dont l'activité est contrainte par de multiples prescriptions, non seulement au travers des engagements sur les résultats, mais également par le temps prescrit pour chaque tâche et par les procédures qu'ils doivent respecter¹ (Gilson, 2010). Lise Demailly et Patrice de la Broise (2009) relèvent, quant à eux, des phénomènes de « déprofessionnalisation sèche » chez les psychiatres du secteur public ainsi que chez les enseignants du supérieur.

Ce n'est donc pas parce que chez de nombreux groupes professionnels relevant du monde des cadres et des professions intellectuelles, la régulation du temps de travail et du salaire s'écarte de la norme salariale clas-

1. L'auteur recense les très nombreux facteurs qui poussent ces conseillers financiers à dépasser largement les 35 heures hebdomadaires (avec toutefois des limites qui tiennent à la stigmatisation comme « inefficaces » de celles et ceux qui débordent par trop cette référence) : une prescription étroite des tâches par des normes de temps, mais qui occultent ou sous-estiment l'importance de certaines d'entre elles ; l'intéressement direct – commissionnement – et indirect – vitesse de carrière – à la performance ou aux résultats ; la mise en compétition interindividuelle au travers de classements.

sique – à la fois du point de vue du mode de rémunération, et du mode de régulation du temps de travail –, qu'ils échappent à des processus de contrôle accru sur leur activité. Y compris parfois sous la forme d'une rationalisation industrielle du travail expert, et du contrôle par le temps. On peut alors se demander si, hier encore valorisé, le modèle du cadre qui reste tard sur son lieu de travail serait désormais stigmatisé comme figure de l'inefficacité. C'est en tout cas ce que soutiennent J. Thoemmes et M. Escarboutel (2009), du moins pour les cadres dont la durée du travail est davantage mesurée que par le passé. Ils observent ainsi que « la pression pour la mesure du temps de travail a contribué à rigidifier les frontières entre les temps professionnels et les temps non professionnels [...] l'effacement de la frontière entre vie privée et professionnelle est plus un mythe qu'une réalité. Les cadres défendent cette séparation : ils cherchent toujours à limiter l'emprise de la vie professionnelle sur la vie privée ». En dehors des cadres dirigeants, ne comptant toujours pas leur temps, la tendance serait à la désimplification professionnelle : « L'euphorie des 35 heures et le gain de temps pour la vie privée, toujours apprécié par une grande partie des cadres, a fait place à l'inquiétude, compte tenu de la déstabilisation de la vie professionnelle » (p. 71-73).

UN ÉCLATEMENT DE L'UNICITÉ DU LIEU DE TRAVAIL ?

« L'unicité du lieu de travail est-elle appelée à disparaître sous l'effet de l'usage des technologies de la communication (TIC) ? La tendance est souvent présentée comme inéluctable. La diffusion des TIC modifierait en profondeur ce qui caractérise, pour la grande majorité des salariés, la relation de travail et d'emploi : unicité du lieu d'exercice de l'activité professionnelle, durée et horaires de travail collectifs, collaboration et échanges avec les collègues, contrôle direct de la hiérarchie » (Rosanvallon *et al.*, 2011).

Une réponse précise à cette question a été donnée par l'enquête *emploi du temps* de 1998-1999 : le travail à domicile reste marginal, il ne représente que 7,4 % du temps de travail des actifs occupés. Même chez les cadres, où il est plus répandu, notamment du fait de la présence des enseignants dans cette catégorie, il ne dépasse guère 15 % de ce temps.

Une réponse complémentaire est fournie par une enquête plus récente, réalisée en 2006. Elle montre que la notion de « télétravail »

– encore très limité, quant à lui¹ – est fort réductrice pour appréhender les liens entre les TIC et la mobilité physique des salariés, liens au demeurant plus paradoxaux et complexes que ce qu'on imagine. La majorité des salariés continuent de travailler dans un « lieu unique » (43 %), ou deux « lieux alternants » (un principal et un secondaire : 15 %). Parmi les autres, il convient de distinguer ceux dont l'activité est par définition entièrement « hors les murs » (travailleurs des transports, des chantiers, certains commerciaux : 19 %) ², de ceux dont le travail s'exerce dans des lieux multiples, dont leur domicile : c'est le cas de 23 % des salariés. Mais cette activité au domicile ne représente généralement qu'une faible part de leur temps de travail total. C'est dans ce dernier groupe, composé de cadres et de professions intermédiaires, que l'on trouve l'usage le plus intensif de l'informatique connectée, tandis que les salariés sédentarisés dans un lieu unique utilisent des TIC peu connectées : « Les salariés sédentaires utiliseraient plutôt les TIC pour traiter des informations ou en obtenir sans passer par des contacts avec les collègues, d'où l'emploi d'une informatique peu connectée. Pour les salariés mobiles, en revanche, l'usage de ces technologies s'enrichirait d'une dimension communicationnelle. Les TIC viendraient alors accroître la mobilité de ces individus en rendant nécessaires des déplacements, dès lors que les échanges impliquent, au-delà des aspects informationnels, un dialogue ou une négociation en face à face. L'usage des TIC va donc de pair, dans certains cas, avec une multiplicité des lieux de travail. Mais une analyse des conditions de travail révèle un rôle différent de ces technologies selon que les salariés exercent leur activité dans des lieux « multiples » ou « alternants ».

Ainsi, les salariés travaillant dans des « lieux multiples » se déclarent plus autonomes que ceux qui alternent un lieu de travail habituel et un lieu secondaire. Ils ont plus souvent des objectifs précis à atteindre, mais aussi plus de marges de manœuvre pour les modifier ou les négocier. Plus ils sont connectés et plus ils estiment pouvoir s'affranchir des consignes, négocier leurs objectifs et échapper à des contrôles fréquents.

1. Au début des années 2000, le télétravail concerne 7 % des salariés – 2 % pour le télétravail à domicile, 5 % pour le télétravail nomade. C'est chez les cadres qu'il est le moins rare (10 % d'entre eux sont concernés, et ils forment la moitié des télétravailleurs). Les télétravailleurs nomades sont moins sujets à l'empiètement temporel du travail que les télétravailleurs à domicile. Leurs horaires sont plus souples et plus longs que pour les autres salariés, et ils n'apparaissent ni marginalisés dans leur entreprise, ni isolés socialement de leurs collègues (Coutrot, 2004).

2. Et qui nous rappellent que même à la belle époque de la grande usine fordienne une forte proportion de travailleurs salariés échappaient aux formes les plus classiques de sa discipline d'usine.

« Leur utilisation des TIC s'accompagne par ailleurs d'une entraide avec les collègues d'autres services de l'entreprise et d'une responsabilité accrue. Leur ancrage dans les collectifs de travail se perçoit également par le fait que plus ils sont connectés et plus leur rythme de travail dépend de celui d'autres collègues. » Pour ceux qui ont des lieux de travail alternants, c'est l'inverse qui s'observe. Ainsi, « quand les TIC favorisent la mobilité, celle-ci n'est pas univoque : elle produit une partition entre un salariat de confiance et un salariat supervisé à distance qui garde un fil à la patte ».

Les longues durées de travail et les difficultés de réduction du temps de travail du côté des cadres et professions intellectuelles ne tiennent donc pas immédiatement et directement à l'éclatement de l'unité du lieu de travail. Elles tiennent, plus fondamentalement, à la faible pertinence de l'évaluation et du contrôle de leur activité par le seul temps – le temps spatialisé, le temps de l'horloge –, qu'il s'agisse de l'évaluation et du contrôle externe, ou de l'évaluation et du contrôle propre exercés par eux-mêmes. Et ce, parce que leur efficacité professionnelle repose avant tout sur leur engagement subjectif et créatif. Si, *potentiellement*, la coprésence physique des travailleurs semble s'imposer de moins en moins compte tenu, notamment, des possibilités offertes par les réseaux d'information et de communication, force est de constater que ces possibilités sont sous-utilisées. Les raisons en sont sûrement à trouver à la fois du côté des employeurs, qui n'ont pas renoncé à une vision ancienne du contrôle et de la rationalisation industrielle du travail expert, et du côté de ces salariés qualifiés, qui cherchent à borner l'emprise de l'activité professionnelle sur leur vie dans un contexte où les pressions sur le travail sont intenses et la compétition interindividuelle est forte. À la vieille culture présentéiste du cadre français se substituerait la tension entre ces pressions et les résistances des nouvelles générations de cadres aux nouveaux visages de la corvéabilité, dans un contexte où les couples à deux actifs ont remplacé le modèle de cadre masculin dont la femme est au foyer.

LE CADRE « EXPERT », MODÈLE DU SALARIÉ « FLEXIBLE AUTONOME » ?

Quels sont les cadres qui représentent le mieux la figure de ce nouveau salarié autonome de l'ère de la modulation, libéré au moins potentiellement de l'espace disciplinaire de l'entreprise, tel que décrit plus haut ?

Dans nos travaux antérieurs, nous avons construit, de manière largement inductive, une typologie en quatre figures. Elle est inspirée par la diversité des logiques selon lesquelles s'organise leur relation, pratique et symbolique, au temps de travail, à sa régulation et à sa diminution : cadres dirigeants, cadres hiérarchiques, cadres experts producteurs, et cadres experts autonomes (Bouffartigue et Bouteiller, 2000). Ce sont ces deux dernières figures qui permettent le mieux d'approfondir la spécificité des obstacles à la régulation de leur travail par le temps et, par voie de conséquence, de la diminution effective de sa durée.

Les *cadres dirigeants* sont ceux qui sont impliqués dans les choix stratégiques de l'entreprise, bien que la financiarisation de l'économie tende à rétrécir leur zone de pouvoir. Ils sont, depuis, comme avant les « 35 heures », écartés de la législation sur la durée du travail. C'est d'ailleurs cette vision dérogatoire qui a, depuis, inspiré l'extension des conventions de forfait annuels en jours à près de la moitié des cadres. L'idée sous-jacente est que leur très grande « responsabilité » économique et politique impose leur disponibilité temporelle extensive, idée qui va moins de soi qu'il n'y paraît, y compris parfois chez les intéressés¹. Reste que, logiquement, c'est le profil de cadres qui déclare les plus longues durées de travail.

Les *cadres hiérarchiques* correspondent à cette figure traditionnelle du « cadre encadré et encadrant », à la fois impliqué dans l'organisation qui l'emploie et dépendant de cette dernière, d'autant plus que ses compétences ont été forgées en son sein. Il est comptable devant ses supérieurs des résultats de l'entité qu'il encadre, tout en étant davantage que d'autres captif d'un lieu de travail. C'est un profil de cadres qui déclare de longues durées de travail.

Les *cadres experts, producteurs ou indépendants* se distinguent par le degré et les formes selon lesquels leur activité est prescrite. Ce sont tous deux des experts dont les compétences sont relativement indépendantes des organisations qui les salarient, deux figures de cadres dont la montée au sein du groupe est incontestable. Mais les premiers voient leur activité assez étroitement subordonnée à l'organisation qui les emploie, que ce contrôle passe par l'insertion dans un collectif d'autres spécialistes, la hiérarchie, les « clients » internes, les délais de réalisation, voire des procédures à respecter. Par voie de conséquence, ils sont le plus souvent captifs du lieu de travail. Les seconds fournissent une prestation qui est large-

1. Nous notions dans notre étude une certaine diversité des attitudes de ces cadres, ainsi que du sort qui leur été fait dans des accords d'entreprise « pionniers » de réduction de la durée du travail.

ment ou entièrement prescrite par un client externe à l'organisation qui les salarie, client avec lequel ils entretiennent une relation de nature technico-commerciale. Leur rémunération est significativement dépendante du volume et de la qualité des prestations. La régulation de leur activité et de leur temps de travail est donc bien davantage marquée par le modèle de l'indépendance et/ou de la profession libérale. Alors que les premiers ont été en pointe dans les revendications de contrôle et de réduction de leur temps de travail, voire de « retour de la pointeuse », les seconds sont souvent parmi les plus hostiles à de telles aspirations. Cette tension qui travaille les cadres experts et qui tend à leur bipolarisation justifie qu'on s'intéresse ici particulièrement à eux. Que nous apprennent à leur sujet les multiples travaux – y compris les nôtres – sur les informaticiens ? Et à quelles conditions ceux qui sont les plus prédisposés à revendiquer une diminution de la durée de leur travail, les experts producteurs, peuvent-ils y parvenir ?

INFORMATIENS SALARIÉS : QUAND « LES 35 HEURES NE CHANGENT PAS GRAND-CHOSE »

En 2003, soit une année après le passage aux « 35 heures », le temps de travail des informaticiens que nous avons rencontrés dans deux SSII de taille petite et moyenne, toutes deux sans aucune présence syndicale, n'a guère été modifié¹. Les deux entreprises appliquent la convention collective Syntec et l'accord de RTT qui y a été signé, l'une directement, l'autre au travers d'un accord d'entreprise qui s'en inspire étroitement. La grande majorité des ingénieurs y bénéficient ainsi de 11 journées de RTT largement gérées sur le mode des congés ; le choix de ces journées étant programmé au travers de compromis passés avec leur direction compte tenu, principalement, des contraintes temporelles

1. Cf. Bouffartigue et Bouteiller (2003-2). RESEAUX est une petite société créée en 1994 qui compte 30 ingénieurs, INFOTEC, créée en 1979, en compte 90, c'est l'agence locale d'une SSII de taille nationale (900 salariés). Elles ont toutes deux connu une forte croissance. Elles fournissent toutes deux à la fois des prestations « forfaitaires » et les prestations en « régie ou en assistance technique ». Ce second type d'activité est plus modeste chez INFOTEC (20 % de son chiffre d'affaires), alors que RESEAUX a un troisième type d'activité, le développement de ses propres produits logiciels (40 % de son chiffre d'affaires).

liées à l'avancement et aux aléas des *projets* techniques, ou des sous-charges ponctuelles d'activité. Pour le reste, les horaires quotidiens et hebdomadaires n'ont pas été modifiés en pratique, ils se régulent de manière largement autonome, à la fois sur la base de normes collectives assez souples – incitant à une présence quotidienne de 9 heures du matin à 18 heures le soir¹, soit 40 à 45 heures de travail hebdomadaires –, et sur la base de normes individuelles, qui se traduisent par une certaine diversité dans les durées effectives de travail, notamment selon l'âge, selon l'importance de l'implication dans l'activité et le degré d'adhésion au modèle organisationnel de l'entreprise.

C'est cette combinaison entre une absence de rapport comptable au temps de présence, liée à la nécessité d'ajustement de ce dernier aux temporalités du projet – scandées par les « moments forts » qui précèdent la livraison –, et une contrainte de coprésence des membres de l'équipe – interdisant le télétravail – qui est décrite par ce jeune informaticien de RESEAUX.

« Il n'y a pas d'horaires rigides, bien sûr il faut un temps de présence dans la société, compatible avec le temps de présence des autres personnes, pour pouvoir travailler correctement, mais c'est le résultat final qui compte : après, selon la charge de travail qu'il y a, la journée s'organise différemment. Quand il y a des impératifs de délais, avec le risque de pénalités après la date butoir, j'arrive plus tôt, j'écourte la pause de midi, ou je finis plus tard. Mais un groupe projet virtuel, c'est possible qu'en théorie – tout est spécifié noir sur blanc au développeur –, mais on a besoin de tas d'échanges techniques informels entre nous parce qu'on rencontre toujours un tas de petits problèmes à résoudre » (Bernard, ingénieur développement, 25 ans).

Dans le discours de ces ingénieurs, la régulation de leur temps de travail apparaît avant tout comme une affaire de bonne organisation personnelle, de capacité individuelle à résoudre une équation dans laquelle la qualité de la vie privée et l'aptitude à se protéger des préoccupations professionnelles sont décisives. Celui-ci déclare être actuellement « épuisé » par le cumul d'une expérience personnelle douloureuse et d'un travail très exigeant dans lequel il finit de faire ses preuves au prix de journées de 10 heures, tout en parvenant désormais à « gérer son gros stress » grâce à ses activités sportives et de loisirs hors travail. Tel

1. Chez RESEAUX, cette norme est explicitée ainsi par le directeur général : « Normalement je demande que les gens soient là de 10 heures à 17 heures, et entre midi et 14 heures ils peuvent s'absenter. »

autre dit choisir désormais de finir sa journée de travail plus tard le soir plutôt que d'emprunter un ordinateur portable le week-end.

Bien entendu, un examen attentif des contraintes temporelles associées à l'activité de chaque informaticien en fonction du type de prestation prescrite amènerait à mettre au jour des régularités collectives. Mais ce qui importe ici, c'est que, dans un contexte où la RTT a été de fait plus modérée qu'ailleurs, où les entreprises sont sur une trajectoire économique positive et en position relativement favorable sur leurs marchés, où enfin le modèle de gestion de l'emploi repose sur une faible stabilité des ingénieurs, les 35 heures « n'ont pas changé grand-chose » : si « un peu plus de pression temporelle » est souvent mentionnée, les quelques jours de « congés » supplémentaires sont appréciés. La RTT n'ayant pas été négociée formellement¹, la charge de travail n'avait pas lieu de l'être. Et aucune réflexion collective n'est mentionnée concernant les sources de cette charge, comme par exemple les prix de vente des « projets » négociés par les commerciaux, alors même que ce thème fait l'objet de sévères critiques dans les entretiens réalisés chez INFOTEC.

Parmi les facteurs de variation de l'amplitude de la durée du travail des informaticiens, l'âge semble l'emporter sur les autres. Les jeunes débutants ont tendance à « ne pas compter leurs heures », contrairement aux plus expérimentés, ces deux catégories se séparant au seuil de 30-35 ans. M. Perrenoud (2009) a étudié les conditions de travail des informaticiens dans un type particulier de SSII, travaillant en sous-traitance, ici pour l'industrie aéronautique². Il montre toute l'importance de ce clivage d'âge, dans un contexte où l'enjeu est moins de faire carrière chez l'employeur que d'y accumuler expériences et responsabilités afin de « se vendre » au mieux et assez vite ailleurs, éventuellement compris chez le « client ». Les jeunes jouent donc volontiers le jeu de la disponibilité temporelle extensive, contrairement aux plus anciens, qui ont perdu leurs illusions professionnelles, craignent pour leur avenir, et ont construit une vie familiale.

« Les salariés les plus jeunes sont pour la plupart inscrits dans un régime d'action cultivant la performance et la mobilité [...] ce type de d'investissement et de croyance dans les "valeurs" du management est à

1. Pas chez RESEAUX, et pas à l'échelon de l'établissement pour INFOTEC.

2. Ses observations convergent avec de nombreux autres travaux sur ce monde professionnel, comme ceux de M. Lallement (2003). Cet auteur montre comment le très fort engagement professionnel de jeunes informaticiens peut s'appuyer sur des contreparties originales de la part des employeurs, comme dans le cas d'une entreprise fabriquant des jeux, où les jeunes ingénieurs informaticiens ont obtenu le droit d'utiliser les ordinateurs dans les locaux pour jouer, de 18 h 30 à 22 heures le soir.

peu près systématiquement contredit par les salariés les plus anciens. » Chez ces derniers, « les promesses d'épanouissement individuel et de progression salariale en fonction de la prise de responsabilité et du développement de l'autonomie semblent donc pour la plupart assez rapidement démenties, elles ne se réalisent que pour une très petite minorité qui parvient à construire une "relation client" très forte, indépendamment de sa hiérarchie et de son entreprise en général, à la manière d'un travailleur *free lance* mettant en jeu des qualités individuelles découplées de la structure qui l'emploie, des compétences très différentes de ce que l'on apprend en école d'ingénieur (et donc relevant plutôt de dispositions sociales [...]). Cet état de fait est particulièrement prégnant dans les situations de sous-traitance très qualifiée où, justement, l'autonomie des salariés constitue souvent un prédicat érigé en valeur cardinale par l'idéologie du management, même si elle est largement illusoire puisque le salarié se trouve de fait en général dans une double relation de subordination : à son employeur (SIG) et à son client/donneur d'ordre (Airbus). Libre "entre le marteau et l'enclume", comme la majorité des ingénieurs un peu plus anciens [...] en a pris conscience. » L'auteur précise : « Les règles du jeu sont beaucoup plus difficiles à suivre dès lors que se dessine un style de vie sédentaire, un besoin de stabilité autour de la cellule familiale et que l'adaptabilité, la mobilité professionnelle sont moins envisageables. Viennent alors les doutes, la peur de "plafonner", de stagner, le constat d'un manque chronique de reconnaissance et un rapport à la "pression" bien moins positif [...]. Il s'agit à présent de jouer le jeu professionnel avec la roublardise des vétérans. L'*exit* n'est plus possible, le *voice* ne l'a jamais été, il ne reste qu'à se conformer à une *loyalty* [...] contrainte sans plus se faire d'illusions sur une future ascension professionnelle, mais en mettant en œuvre des stratégies visant à donner l'impression que l'on adhère encore assez à la "culture professionnelle" en faisant jouer sa connaissance du terrain et son "expertise" pour essayer de "rester en jeu" aussi longtemps que possible, tout en se préparant forcément à une disqualification qui finira par arriver, pour la plupart bien avant l'âge légal de la retraite. »

C'est donc la combinaison entre une logique de stabilisation familiale et une logique propre au monde professionnel – le décalage entre la valorisation idéologique d'un modèle de réussite, et la réalité des carrières offertes – qui est au principe de ce clivage entre juniors et seniors. L'auteur précise enfin que, chez les deux groupes, prédomine une culture individualiste qui rend peu probable l'action collective, bien qu'Internet accueille nombre de sites et de blogs d'informaticiens fort critiques sur leur monde du travail.

INFORMATIENS SOUS STATUT D'INDÉPENDANT : UNE DISPONIBILITÉ TEMPORELLE MESURÉE

La professionnalité informatique est l'une de celles qui peuvent souvent, en principe, s'exercer indifféremment sous un statut salarié ou sous statut d'indépendant. D. G. Tremblay et E. Gehin (2009) ont conduit une étude sur des informaticiens établis à leur compte. Elles précisent qu'ils travaillent majoritairement pour de grandes entreprises et sont payés à l'heure et non au forfait. Leur disponibilité temporelle au travail apparaît très mesurée, et leurs aspirations fortes à une régulation plus autonome de leur travail – notamment sous la forme d'activité plus fréquente au domicile – se heurtent avant tout... au refus de la part des clients, chez lesquels ils travaillent, d'étendre ce mode de travail.

Les auteures distinguent trois types de frontières entre travail et famille – l'espace, le temps, la psychologie –, lesquelles peuvent être plus ou moins perméables. Leur « débordement » peut être perçu négativement, mais aussi positivement (« enrichissement »). Aujourd'hui la dimension psychologique de la gestion des frontières est décisive. Elle se distribue entre deux pôles, la recherche de l'« intégration » et celle de la « segmentation ». L'enquête montre que la forme dominante de perméabilité semble être celle qui va du travail vers le hors-travail plus souvent que l'inverse. Le profil de ces informaticiens aujourd'hui indépendants est celui de professionnels expérimentés qui ont commencé à exercer comme salariés avant de se mettre à leur compte. Leur temps de travail se déroule massivement chez les clients (moyenne : 32 h 20 contre 4 h 30 au domicile, et 1 h 40 dans un autre local). Le travail à domicile se fait le soir, la moitié au moins une fois par semaine, mais rarement sous forme d'appels téléphoniques. Le travail au domicile le week-end et pendant les congés est rare. Les déplacements professionnels sont également rares. Les « débordements » des frontières de la vie de travail vers la vie familiale se limitent donc au cadre de la journée. En fait, il existe deux groupes, les « intégrateurs » et les « séparateurs », mais les premiers déclarent agir ainsi volontairement et de manière à diminuer leur temps de présence chez le client. « Le travail autonome laisse donc une certaine marge de liberté aux informaticiens pour décider de leurs temps et lieux de travail. Cependant cette marge de liberté est souvent limitée par les exigences des organisations clientes. » La plupart des enquêtés (60 %)

souhaiterait travailler davantage au domicile, essentiellement pour améliorer ses revenus, et 40 % aimeraient travailler toujours à domicile. S'ils ne le font pas davantage, c'est parce que leurs clients le refusent, pour des raisons de sécurité de données, et/ou de visibilité de l'expert (manque de confiance). « Concernant les avantages du travail autonome, les personnes qui demandent à travailler à domicile accordent une plus grande importance à tout ce qui a trait à l'autonomie et à l'indépendance dans le travail (indépendance et liberté, flexibilité dans les horaires de travail, être plus productif, possibilité de travailler à la maison, autonomie quant à la façon d'exécuter le travail) ». Les auteures concluent : « Le potentiel offert par le télétravail est parfois sous-utilisé en raison du manque d'autonomie en pratique des travailleurs autonomes que nous avons étudiés. Les demandes des clients et du marché peuvent limiter cette autonomie. »

Cette étude montre donc que le statut d'exercice, juridiquement indépendant, ne conduit pas mécaniquement ces experts, loin de là, à pouvoir s'émanciper des caractéristiques qui sont celles des modes d'exercice typiques du salariat : activité située principalement en dehors du domicile ; durée du travail mesurée ; faibles « débordements » du travail sur la vie familiale. Elle montre aussi qu'une partie de ces caractéristiques n'est pas choisie par les intéressés, mais leur est imposée par les utilisateurs de leurs compétences.

Inversement, d'autres études conduites sur des cadres salariés montrent que les incursions de la vie professionnelle dans la vie privée sont relativement fréquentes, tout en insistant, comme la précédente, sur l'ambivalence des logiques qui conduisent à travailler chez soi. Ainsi, dans l'étude ergonomique réalisée par L. Guilbert et A. Lancry (2005), les activités professionnelles réalisées au domicile le sont à l'initiative des cadres, et mais elles relèvent à parts égales de la nécessité de faire face à un surcroît d'activité ou à une urgence, et de la recherche de conditions plus calmes et plus favorables à une concentration intellectuelle. L'étude montre également que les TIC sont moins utilisées que ce que l'on pouvait penser – le support papier et les communications en face à face demeurent importantes – et qu'elles sont davantage le vecteur d'incursions de la vie privée dans la vie professionnelle que l'inverse¹.

1. Ces résultats convergent remarquablement avec ceux d'une enquête réalisée en Australie sur une population d'actifs plus large que celle des seuls cadres (Birtunan, E. Brown et Wajcmam, 2009). Elle montre que le téléphone portable est davantage utilisé à des fins personnelles pendant le temps de travail qu'à des fins professionnelles pendant le temps hors travail. Selon les auteurs, c'est plutôt un outil de résistance au débordement des frontières du travail sur le hors-travail, et à la pression temporelle.

On retiendra de ces recherches que le statut juridique d'exercice professionnel, salarié ou indépendant, ne détermine pas de manière simple le temps de travail et sa régulation ; et que ce sont les prescripteurs du travail expert – employeurs comme clients – qui jouent un rôle majeur comme frein au développement du travail chez soi.

OUVRIR LA BOÎTE NOIRE DE LA CHARGE DE TRAVAIL POUR RÉGULER LE TEMPS

À quelles conditions donc les cadres peuvent-ils bénéficier effectivement d'une réduction de la durée de leur travail. L'histoire d'EXPER-SOC, cabinet d'expertise travaillant pour les comités d'entreprise, fournit quelques pistes suggestives. Il a connu une forte croissance dans les années 1990, due à l'élargissement des droits des CE. Avec 200 salariés, cadres à 90 %, il est leader sur ce segment de marché. Les contraintes temporelles qui pèsent sur son activité sont fortes : elle combine des missions récurrentes – comme l'examen annuel des comptes des entreprises – et des missions non récurrentes, guère prévisibles et brèves – telle la mise en œuvre du « droit d'alerte ». Privilégiant la qualité du service et l'accumulation de compétences chez les salariés en place plutôt que le recours à la sous-traitance partielle ou aux contrats à durée déterminée, la direction de l'entreprise a longtemps opté pour la surmobilisation temporelle des salariés en place dans les périodes de surcroît d'activité. Elle pouvait s'appuyer à cette fin sur une très forte implication de ses salariés, par ailleurs très syndiqués, dans les finalités sociales du cabinet. Culture syndicale et culture de profession libérale se mélangent alors pour garantir une forte disponibilité temporelle.

Mais cette première période de l'histoire du cabinet se termine en 1996 : une surcharge exceptionnelle de travail et le renouvellement générationnel du personnel se traduisent par un conflit social sur le temps de travail. Les plus jeunes ne sont plus prêts à trop sacrifier leur temps libre pour la « bonne cause », et les anciens déplorent quant à eux la dégradation de la qualité des prestations. Les syndicats, prenant appui sur la nouvelle jurisprudence relative aux paiements des heures supplémentaires des cadres et sur l'existence dans l'entreprise de « feuilles de temps », menacent de réclamer le solde des rémunérations. En 1997, un accord est signé dans le cadre de la loi de Robien. Son originalité est d'associer la réduction de la durée annuelle du travail – avec le gain de 22 journées

– à celle des objectifs, diminués de 12 %, en sus d'embauches en nombre, 33 salariés (soit un accroissement de plus de 15 %). Il prévoit également d'optimiser l'organisation du travail, de réfléchir sur le travail collectif, et d'améliorer la conception des « feuilles de temps » : désormais les « temps indirects » – non directement imputables à la prestation au client, tels la formation, le management, la représentation de l'entreprise – y sont précisés. Deux années plus tard, l'accord semble bien respecté et les cadres rencontrés se déclarent dans l'ensemble plus satisfaits que d'autres, dont l'entreprise a pourtant également connu une réduction de la durée du travail.

C'est donc dans la capacité collective de cadres, à la fois très majoritaires et très organisés syndicalement, à négocier en même temps la charge et le temps de travail, que réside la clef de cette réussite¹. Cela est passé par la mise en avant collective de la réalité complexe de leur activité et par la mise en débat des sources organisationnelles de l'efficacité de l'entreprise. Ils ont pu s'appuyer ici à la fois sur la pratique de la facturation aux clients sur la base du temps, et sur l'existence de « feuilles de temps » individuelles visant l'objectivation du contenu de cette activité complexe en quoi consiste une expertise comptable et économique. Dans ce contexte, et contrairement à bien d'autres, la direction de l'entreprise n'a pu se contenter de chercher à « gérer les absences » – provoquées par les journées de RTT – mais a dû se poser la question de comment mieux « gérer les présences » (Baron, 2001).

Cela ne signifie pas que les cadres de cette entreprise n'éprouvent aucune ambivalence quant à leurs nouvelles temporalités, se traduisant par le sentiment de ne pouvoir bénéficier pleinement des journées libérées : elles ne « tombent » pas nécessairement au meilleur moment, ni du point de vue de l'efficacité du travail, ni de celle de la qualité de la vie personnelle, et l'intensification du travail empêche d'en profiter pleinement.

« J'ai le sentiment très net de travailler plus intensément encore qu'avant quand je suis présent, les moment de gestion sont encore plus contraints par la limitation du temps de présence [...]. En période "basse" je prends systématiquement les mercredi pour les enfants. C'est très agréable mais en même temps ça me coupe le travail, j'ai une interruption, un problème de continuité. Il faut que quelqu'un prenne le relais si un client m'appelle [...]. Je comptais me remettre à la peinture, mais c'est pas vrai, j'ai pas le temps. On récupère en fait de l'intensité

1. En même temps qu'une réduction significative, de l'ordre de 10 %, de la durée comme de la charge, et d'une bonne compensation de cette réduction par des embauches.

accrue pendant les périodes de travail » (Frédéric, 45 ans, chargé de mission confirmé).

Ces difficultés tiennent aux limites des avancées intervenues ici dans les modes de régulation et d'évaluation de la charge de travail, et dans l'efficacité collective de son organisation. Car les prestations de travail demeurent très individualisées – des liens personnels se créent rapidement entre les chargés de mission et leurs « clients », les experts deviennent donc rapidement peu interchangeables –, très soumises à la logique de l'urgence, et la gestion des salaires et des carrières reste très individualisée. Les syndicats souhaitent faire évoluer ces modes de gestion du travail et des ressources humaines dans un sens plus collectif : répartition plus équitable des dossiers « profitables » et des dossiers « à risque » ; spécialisation plus poussée par champ de compétence, articulée à une capitalisation plus systématique des savoirs, élaboration d'objectifs collectifs au niveau des équipes. Mais la direction s'oppose fermement à ces demandes, se retranchant derrière le constat d'un niveau de « productivité » très inégal d'un expert à un autre. Et les salariés ne sont pas entièrement imperméables à la culture individualiste du milieu professionnel, laquelle ne favorise pas leur soutien actif à ces revendications. Comment éviter que certains maquillent leurs « feuilles de temps » afin d'apparaître plus performants et de respecter formellement la limite des 9 heures quotidiennes prévues par la convention collective ? Avoir accepté, de fait, de décompter le temps de travail en journées annuelles n'a-t-il pas en partie piégé les syndicats ? Autant de questions qui débordent largement l'exemple de cette entreprise.

Un gouffre semble encore séparer le repérage théorique du trend de longue durée qui voit s'effacer le mode industriel de prescription du travail – l'assignation disciplinaire de l'activité dans un espace-temps déterminé –, de la réalité des pratiques observables chez ces salariés, pourtant parmi les plus qualifiés et les plus inscrits dans la norme temporelle de la flexibilité autonome. La difficulté à réduire la durée du travail des cadres a, pour l'heure, peu à voir avec un éclatement généralisé des lieux d'exercice professionnel, mouvement qui semble freiné à la fois par le maintien de besoins objectifs de coprésence des travailleurs, et par les réticences des employeurs. Elle s'explique bien davantage par la tendance à mettre hors jeu social la question cruciale de la définition de la charge de travail. D'autres obstacles sont associés peu ou prou à ce phénomène : l'implication subjective et multiforme dans le travail – le

fameux sens des « responsabilités », au double sens de devoir « rendre des comptes » (à la hiérarchie, à l'employeur) et d'« avoir le souci » de (du destinataire de l'activité)¹ ; les effets et les enjeux de la mise en compétition des travailleurs, en particulier en termes d'espérances de carrière ; l'engagement professionnel comme signe de réussite sociale² ; enfin, la culture individualiste et parfois antisyndicale du milieu professionnel. La longueur de cette liste montre la longueur du chemin à parcourir pour parvenir à inverser le mouvement d'extension de l'emprise temporelle du travail sur la vie qui affecte aujourd'hui le salariat qualifié.

Parmi l'ensemble des cadres, ce sont les « cadres producteurs » qui sont placés dans les conditions *a priori* les moins défavorables pour peser collectivement sur les enjeux de la durée et de la charge de leur travail. Les deux types de cas présentés, celui d'informaticiens et celui d'experts économiques, suggèrent que ce qui joue le plus dans la possibilité d'un passage à l'action en ce domaine tient à l'existence ou non d'une culture syndicale. Car chez EXPERSOC, la médiation technico-organisationnelle et collective – notamment la taille des équipes mobilisées – qui structure la prestation de l'expert est sans conteste plus faible que dans la plupart des services informatiques. Les cadres de cabinet d'expertise économique sont *a priori* plus proches du modèle de « l'expert indépendant », tel celui du technico-commercial dont le chapitre précédent donne un exemple. Et pourtant, ce sont eux qui ont porté une expérience de réduction conjointe de la durée et de la charge de leur travail, exemplaire à bien des égards.

1. Zarifian (2009).

2. Selon J. Gershuny (2005), l'augmentation de la durée du travail des catégories les plus qualifiées s'inscrit dans un mouvement plus large d'inversion du lien entre type d'activité – loisirs, comme travail rémunéré – et position sociale, puisque la « classe de loisirs » décrite par Veblen au XIX^e siècle est remplacée par celle des travailleurs suroccupés (*busyness*) : ce n'est plus le temps consacré aux anciennes activités nobles de loisirs, mais à l'engagement professionnel qui est le signe de la distinction de classe (*badge of honor*).

Chapitre 6

La norme flexible hétéronome et l'enjeu de la précarité

Avec cette seconde norme flexible, il s'agit d'une modalité de disponibilité temporelle symétrique de la précédente. Dans la première, c'est la valorisation d'un travail autonome et responsable, fortement approprié subjectivement et inscrit sur une promesse de carrière qui pousse à la non-comptabilisation de son temps et à l'empiétement du travail sur la vie, qui se traduit par le sentiment d'être débordé par son travail. Dans celle-ci, c'est la précarité salariale et/ou le poids de la domesticité dans un rapport de service qui déterminent une disponibilité temporelle extensive et subie. La fragilité sur le marché du travail contraint à occuper des emplois d'exécution, marqués par de multiples pénibilités, parmi lesquelles la soumission à des temporalités qui contredisent le libre usage de son temps. Dans ce monde social, on ne cherche ni ne trouve un « emploi », encore moins un « métier » ou une « profession » à exercer, mais... des « heures » (Aubenas, 2009). Nous n'y sommes jamais très loin de l'esclavage des temps modernes. C'est à notre première enquête sur la grande distribution, au début des années 1990 que nous devons l'intuition d'une disjonction croissante, dans le salariat peu qualifié, du lien entre le temps de travail formel et la réalité de l'emprise temporelle du travail sur la vie. On y avait découvert chez les caissières une relation inverse entre la durée contractuelle du travail et sa durée effective. La disponibilité temporelle apparaissait donc d'autant plus grande que le

niveau de la durée du travail et du salaire qui l'accompagnaient était plus faible (Bouffartigue et Pendariès, 1994). Dans cet univers d'emplois en miettes, quel sens peut donc alors avoir la vieille revendication ouvrière d'une diminution de la durée du travail? *A contrario* ne sommes-nous pas là en présence de fractions du salariat susceptibles d'être sensibles au slogan « travailler plus pour gagner plus »?

Si une condition salariale précaire a toujours favorisé la soumission aux temporalités productives, on se demandera d'abord ce qui en singularise les formes contemporaines. On s'interrogera ensuite sur les modalités précises au travers desquelles se manifeste cette disponibilité temporelle subie. Enfin, une situation illustrera cette norme, celle des femmes de ménage travaillant en sous-traitance. On montrera ce faisant quelles sont les résistances sociales que cette forme de flexibilité temporelle suscite et les alternatives qu'elles dessinent en matière de lutte sur le temps.

RETOUR VERS LE XIX^e SIÈCLE ?

Une position de faiblesse des travailleurs sur le marché du travail a toujours favorisé une flexibilité temporelle hétéronome. Une condition salariale précaire favorise en effet une subordination plus étroite du temps de la vie au temps du travail et de l'emploi, les périodes de chômage étant elles-mêmes hantées par l'absence de travail rémunéré. Au XIX^e siècle, avant la conquête des protections associées à la construction de la société salariale, la pratique très répandue de l'embauche « au jour la journée » se traduisait par une incertitude du lendemain conduisant à accepter les conditions les plus médiocres de rémunération et les plus longs horaires de travail. À cette époque, c'est le repli vers une activité non salariée, notamment agricole, qui fournissait le principal mode de sécurisation économique en cas de perte du travail. Aujourd'hui, dans le contexte d'une société salariée à plus de 90 %, ce sont le chômage de masse, la précarisation de l'emploi, et le recul de la protection sociale qui sont les facteurs majeurs du développement de cette norme. Les salarié-e-s y sont d'autant plus exposés qu'ils ou elles le sont au chômage et à l'emploi précaire. À chaque fois que l'on se rapproche du modèle du marché « pur » de la force de travail¹, la condition du travailleur s'aligne sur cette disponibilité temporelle étendue et forcée.

1. Bien que ce marché pur ne puisse exister réellement. La force de travail n'étant pas

On en trouve aujourd'hui des exemples limites au cœur des pays les plus développés, comme celui des travailleurs journaliers recrutés par les agences de travail temporaires de Chicago aux USA (Chauvin, 2007), ou celui des travailleurs sans papiers en France (Baron *et al.*, 2011).

Dans le premier cas, les candidats à l'embauche – majoritairement des « sous-prolétaires » afro-américains, d'une part, et des Latino-Américains souvent en situation irrégulière, d'autre part – sont contraints de se présenter dans les locaux de l'agence très tôt, entre quatre et cinq heures, afin de prendre la meilleure des places dans la file d'attente et d'espérer une embauche. Ils peuvent être amenés à se déplacer ainsi chaque jour en vain, pendant plusieurs semaines avant d'être recrutés, et ce dans des conditions d'extrême précarité. Quand ils y parviennent, ils signent en effet un formulaire qui est une sorte de « non-contrat de travail » : n'y figure aucun engagement de l'employeur en matière de rémunération ni de durée du travail ; par contre le signataire y précise : « Je reconnais que ce formulaire ne constitue ni un contrat ni un accord et que, si je suis employé, mon emploi ne le sera pour aucune durée déterminée. » Cette situation d'extrême précarité permet au capital non seulement de *révoquer* mais aussi de *convoquer* le travailleur, tendant ainsi vers l'instauration d'une disponibilité temporelle maximale, idéalement ajustée aux variations de ses besoins en main-d'œuvre.

Ce modèle de mobilisation de la force de travail ne correspond donc pas à celui de l'« armée industrielle de réserve » identifié par Marx, et dans laquelle le capital puise de manière indifférenciée au sein d'une main-d'œuvre interchangeable : « Il ne s'agit pas simplement pour l'agence de transférer l'incertitude des employeurs vers les salariés, mais de le faire d'une manière qui stabilise la main-d'œuvre plutôt que la rendre plus mobile, et ainsi permette de toujours disposer de *plus* de candidats que de postes. Ce *stockage* d'effectifs vise moins, à l'image de l'armée de réserve, à faire pression sur les salaires, qu'à assurer la continuité de la production flexible : le stock est ici une condition de possibilité du flux [...]. La fidélisation d'un "noyau" ne signifie pas que le reste de la main-d'œuvre est voué à la pure contingence [...] même lorsque ceux-ci sont interchangeables, l'agence a besoin de maintenir sur place un volant de candidats excédant si possible l'offre disponible. Simple-ment, le noyau et la périphérie sont l'objet de deux types de *réten-tion* : une

une marchandise ordinaire, puisqu'elle n'est jamais entièrement dissociable de la personne qui la porte ; le contrat de travail se singularise par son « incomplétude », ses protagonistes n'ayant jamais une connaissance complète des conditions de sa mise en œuvre.

fidélisation personnalisée pour les uns, une *stabilisation* impersonnelle et collective pour les autres » (Chauvin, art. cité, p. 10-11).

Avec cette figure idéal-typique du journalier sans papiers de Chicago, Chauvin montre combien le modèle du « salarié bridé » (Moulier-Boutang, 1998), qui a joué un si grand rôle dans l'accumulation primitive du capitalisme, continue de représenter un des horizons de l'exploitation : quand le salarié est limité dans sa capacité à circuler sur le marché de l'emploi – en particulier s'agissant aujourd'hui des travailleurs irréguliers, privés donc de droits civiques et politiques – le capital peut bénéficier d'une main-d'œuvre à la fois surexploitée – soumise à l'arbitraire d'un système de faveurs, car privée de droits – et captive, et donc, de fait, « fidèle ». Toutefois la figure du travailleur – plus souvent de la travailleuse – flexible hétéronome sur laquelle on souhaite centrer ici la réflexion s'écarte peu ou prou du prolétaire du XIX^e siècle, comme de la plupart de ces journaliers de Chicago.

En quoi la condition salariale des femmes peu qualifiées travaillant aujourd'hui à temps partiel dans les activités de service sous-traitées – comme le nettoyage des hôtels, des bureaux des administrations, des écoles ou des entreprises privées, ou dans la grande distribution –, s'en distingue-t-elle ?

La première différence est que ces salarié-e-s bénéficient encore de certaines protections qui sont celles du statut salarial et du contrat de travail. Même si l'application effective de ces protections demeure un enjeu permanent, elles permettent à la plupart d'entre elles de s'éloigner des formes les plus radicales de la surexploitation.

La seconde est que, s'agissant d'activités de service, qui plus est souvent sous-traitées, ou d'activités commerciales, la temporalité des prestations est étroitement subordonnée aux temporalités qui sont celles des utilisateurs des locaux ou de la clientèle. Or ces temporalités sont décalées par rapport aux temporalités professionnelles encore dominantes et sont particulièrement peu compatibles avec les rythmes ordinaires de la vie familiale. Même quand l'emploi est relativement stable, les temps du travail sont segmentés et décalés socialement. La fonction précarisante – et donc la pression à l'acceptation d'une disponibilité temporelle extensive –, jouée ailleurs par l'incertitude de l'embauche et de l'emploi lui-même, est ici jouée par le temps partiel, dans la mesure où il oblige bien souvent à rechercher le cumul d'emplois dévalorisés pour survivre. Du moins quand l'exercice de la principale activité à temps partiel en laisse la possibilité¹.

1. Il a souvent été noté que le développement de l'emploi à temps partiel dans certaines

La troisième est que cette condition salariale concerne bien plus les femmes que les hommes. Or les formes de la disponibilité temporelle sont sexuées. Celles des femmes et qui sont en vigueur dans ces activités professionnelles sont peu ou pas reconnues socialement alors que celles des hommes continuent de bénéficier d'une reconnaissance sociale, en termes de salaire et de carrière. F.-X. Devetter (2006) a montré que ce n'était pas les contraintes de temps de travail en elles-mêmes qui donnaient lieu à des compensations salariales, mais que seules les contraintes « masculines » en bénéficient : les contraintes « féminines » sont naturalisées, ramenées à l'univers domestique : « Si l'on distingue les différentes dimensions de la disponibilité temporelle au travail, il apparaît que les contraintes temporelles supportées par les femmes portent davantage sur l'organisation "interne" du travail (absence de pause ou pauses très longues, variabilité fixée par l'entreprise, impossibilité d'interrompre le travail, etc.)¹ tandis que celles des hommes reposent sur des dimensions plus reconnues (durées, travail de nuit, etc.). Or le critère d'évaluation temporelle le plus couramment retenu semble plutôt celui de la durée. » La domination de sexe n'est pas la seule forme d'oppression qui singularise la main-d'œuvre précaire de ces secteurs. Elle se combine souvent avec la domination raciale : les femmes d'origine immigrée sont nombreuses dans ces activités, et les relations ethniques jouent un grand rôle dans le recrutement dans les activités de propreté.

UNE DISPONIBILITÉ TEMPORELLE EXTENSIVE

Quels sont les mécanismes et manifestations de cette disponibilité temporelle extensive ?

Les mécanismes qui sont au principe de ce mode de disponibilité temporelle tiennent d'abord, on l'a dit, à la position de faiblesse des salariées concernées sur le marché du travail, elle-même liée à leur absence

activités allait de pair avec une intensification du travail telle, qu'elle interdisait son exercice à temps plein.

1. Les autres indicateurs de disponibilité temporelle défavorables aux femmes sont : « devoir se mettre d'accord avec des collègues pour établir les horaires », « en cas d'imprévu, ne pas pouvoir modifier ses horaires en s'arrangeant avec ses collègues », « ne pas bénéficier de 48 heures consécutives de repos », « travailler plus d'un samedi sur trois », « connaître des coupures de plus de trois heures ». Les indicateurs défavorables aux hommes sont liés au travail de nuit, du dimanche, au travail matinal et tardif et aux longs horaires.

de qualification reconnue, aux modes d'oppression sociale qu'elles et ils subissent – domination de sexe, de race, d'âge, etc. Mais elle tient également aux modalités propres d'emploi et de travail qui s'imposent ici. Le temps partiel combiné à un salaire horaire faible pousse à occuper d'autres emplois à temps partiel et donc à démultiplier les lieux du travail. Le temps des prestations empiète tout particulièrement sur les temps forts, quotidiens et hebdomadaires, de la vie familiale. Les « coupures » quotidiennes entre deux prestations génère un « temps capté » et allonge sensiblement la journée de travail. L'absence de pauses rémunérées conduit à allonger le temps de simple récupération. Les dépassements horaires non rémunérés sont fréquents, de même que les périodes de mobilisation sur place sans rémunération. Les moments et les lieux de travail rendent difficile ou impossible le recours aux transports publics et allongent considérablement les temps de trajet.

Les manifestations en sont, outre la réduction du temps réellement disponible pour la vie familiale et personnelle, les multiples facettes des pénibilités du travail lui-même, de la soumission à l'arbitraire hiérarchique, et de l'isolement par rapport au collectif de travail.

S. Chauvin donne l'exemple d'Angelica. Elle ne dort que quatre heures chaque nuit. C'est « une mère de famille approchant la soixantaine d'années qui a déménagé dans l'est de la ville mais qui continue de venir à Bob's Staffing [NB. : l'agence de travail temporaire], située à l'ouest, tous les matins. Elle explique que pour arriver à temps à l'agence elle doit se lever à 3 h 30. D'ordinaire, le trajet se limite à une petite demi-heure, mais avant 5 h 30 du matin, les transports en commun de Chicago, déjà lacunaires durant la journée dans les zones où s'implantent les agences, sont encore plus rares et obligent à faire de longs détours par les artères principales. Le "ticket" sur lequel travaille Angelica se situe en lointaine banlieue et le car de l'agence ne la ramène qu'à 18 heures, ce qui signifie un retour au plus tôt à 18 h 30 chez elle. Si elle voulait atteindre 8 heures de sommeil, il lui faudrait donc se coucher immédiatement. En fait, elle doit s'occuper de ses enfants et ne va au lit que vers 23 h 30 – elle admet ainsi qu'elle ne dort que 4 h par nuit » (art. cité, p. 5).

Le secteur du nettoyage est l'un de ceux qui s'est le plus développé ces vingt dernières années sous l'effet de l'externalisation systématique de cette activité. Il est emblématique des formes modernes de la disponibilité temporelle hétéronome pesant sur les femmes peu qualifiées (Denis, 2009 ; Martinez, 2010 ; Scandella, 2011 ; Testenoire, 2007), même si la situation des femmes de ménage exerçant au domicile de particuliers peut être considérée comme plus médiocre encore (Devetter et Rous-

seau, 2011)¹. F. Aubenas (2010), qui décrit remarquablement son expérience du monde social du nettoyage, raconte comment ce « choix » s'est imposé négativement à elle pour éviter les ménages chez les particuliers.

Les enquêtes conduites en son sein, en France ou dans d'autres pays d'Europe, débouchent sur les mêmes constats : les contrats de travail à temps partiel y sont très majoritaires² ; le *turn-over* est très élevé, une partie de ce dernier renvoyant à des changements d'employeurs sans changement de lieux de travail ; les salaires sont proches du minimum et les perspectives de progression quasi inexistantes ; si la rémunération est formellement basée sur l'heure, elle est de fait fondée sur la tâche, puisque dictée par la quantité de locaux à nettoyer par heure : l'intensification du travail repose donc sur l'augmentation de cette charge, et se traduit par la fréquence des dépassements horaires non rémunérés ; les horaires « coupés », du type 9 heures - 12 heures / 17 heures - 20 heures sont fréquents, de même que les horaires très matinaux ou très tardifs, auxquels les transports publics sont absents ou défaillants ; les pauses rémunérées sont inexistantes au cours de prestations de moins de 4 heures ; le rapport de sous-traitance brouille les repères sur l'instance qui définit les conditions d'exercice de l'activité, ces dernières relevant à la fois de l'employeur *de jure* et du cahiers des charges qui le lie au donneur d'ordre ; le travail se réalise dans des conditions d'isolement et d'invisibilité physique et sociale ; la main-d'œuvre est très majoritairement féminine, peu diplômée et à forte composante immigrée, notamment dans les grandes métropoles urbaines ; enfin l'exercice des droits syndicaux est rendu extrêmement périlleux non seulement par la répression patronale, la fragilité sociale et la peur du chômage chez ce salariat, mais également par la grande dispersion des « chantiers » et l'instabilité des employeurs.

Dans son étude conduite en Belgique sur le secteur du nettoyage dans trois types d'entreprises clientes – une banque, un établissement scolaire et le métro –, E. Martinez (2010) montre que les organisations temporelles varient en fonction des exigences du donneur d'ordre, et du sexe de la main-d'œuvre : c'est seulement dans le cas des nettoyeurs du métro que le travail s'exerce en continu et pendant une grande partie du fonctionnement de ce service de transports, principalement entre 6 et

1. Les auteurs rappellent que les domestiques ont attendu longtemps avant d'avoir accès à une citoyenneté pleine et entière, les situations les plus extrêmes s'observant encore de nos jours lorsque l'employée est hébergée au domicile de son seul employeur (5 % seulement des employées de maison en France).

2. Les chiffres émanant des entreprises sont sensiblement supérieurs à ceux déclarés par les individus du fait de la fréquence de la multiactivité de ces derniers : le cumul de deux ou trois emplois à temps partiel amène à une situation de travail à temps plein.

14 heures. Dans les deux autres cas, l'horaire coupé, le temps partiel subi et la pluriactivité constituent les thèmes récurrents de récriminations des ouvrières. C'est pour celles qui assurent deux séquences de travail séparées d'une longue coupure que les journées sont les plus longues, le temps « capté » par l'attente entre deux prestations étant le plus souvent mis en regard du temps de travail rémunéré, comme dans ce témoignage où se lit en creux la revendication d'une rémunération de ce temps d'attente : « Vous imaginez, de 11 heures jusqu'à 20 heures, pour être payées 6 ou 7 heures [...] celles qui ont un horaire coupé en général elles ne rentrent pas à la maison, personne ne rentre, elles restent sur le chantier, dans le vestiaire, elles s'occupent, certaines font la sieste, mais c'est triste » (*op. cit.*, p. 198). Quant à la pluriactivité, qui concerne 14 % des salariés du nettoyage – soit deux fois plus que la moyenne – et qui ne se traduit pas nécessairement par des journées de travail plus continues, compte tenu du modèle temporel dominant dans le secteur, si elle permet évidemment d'améliorer le niveau de revenus, elle expose à de nouvelles contraintes temporelles : difficulté d'exercice des droits aux congés, aux absences pour maladie, précarité des équilibres temporels compte tenu de la possibilité pour chaque employeur de modifier les horaires.

Une des protections collectives qui subsiste dans cet océan de précarité est l'obligation de réembauche des salariés en cas de changement d'entreprise prestatrice, même si cette obligation n'offre qu'une sécurité limitée¹. On peut penser que dans ce secteur, comme dans tous les autres, existent des besoins de stabilité minimale des travailleurs – ou, du moins, d'un noyau de travailleurs – afin d'assurer un service de qualité. Ces salariés ne sont d'ailleurs pas dépourvus de toute autonomie ni de toute responsabilité : se voir confier les clefs de locaux, l'accès aux alarmes, à des matériels informatiques exige un minimum de confiance de la part de l'employeur. De même que chez les caissières de la grande distribution savoir combiner rythme d'encaissement et régulation de la file de clients singuliers exige une certaine expérience sur le poste de travail, laquelle excède largement les deux jours de formation prévus formellement (Bernard, 2005). M. Benquet (2011) montre également combien les caissières les plus anciennes témoignent d'une certaine conscience professionnelle, d'un souci du travail bien fait, qui leur permet de freiner le rythme d'encaissement et de tenir tête à des supérieurs hiérarchiques trop zélés. Bien entendu, cette fidélisation peut être obtenue par des moyens coercitifs, mais elle forme la ressource fonda-

1. En Belgique, le nouvel employeur peut modifier les termes du contrat de travail, passé un délai de six mois.

mentale des pratiques de résistance. Elle se traduit aussi, bien davantage que par une progression salariale, par une « carrière par le temps », c'est-à-dire par une amélioration relative des horaires : moins décalés, plus prévisibles, plus proches d'un temps plein.

QUAND DES FEMMES DE MÉNAGE SE REBELLENT

En mars 2002, une trentaine de femmes de ménages, toutes originaires d'Afrique noire, employées à temps partiel et en sous-traitance par ARCADE (entreprise de nettoyage, 3 000 salarié-e-s) pour le compte du groupe hôtelier ACCOR (100 000 salarié-e-s, 17 000 en France), déclenchent une grève : elles revendiquent le passage à temps plein, la diminution des cadences, et une prime de fin d'année (Puech, 2004 ; Eff, 2002 ; 2003 ; 2004). Soit un alignement sur le statut salarial qui est celui des femmes de ménage encore employées directement par le donneur d'ordre.

Car l'essentiel de la flexibilité temporelle imposée par ce dernier pèse sur elles, comme l'illustre la journée de Faty [Encadré] et l'explique I. Puech : « Si l'ensemble des femmes de chambre employées directement par le groupe Sourire¹ travaillent à temps complet (37 heures hebdomadaires et pas d'heures supplémentaires), celles employées par Clean ont été embauchées à temps partiel, sur des durées relativement courtes (environ 20 heures par semaine). L'organisation et la répartition du temps de travail sont particulièrement flexibles pour les salariées sous-traitantes qui « savent toujours quand elles commencent mais jamais quand elles finissent ». Le temps de travail est, pour ces femmes, extensible et complètement non maîtrisable. Si certaines périodes de haute activité hôtelière sont prévisibles (à Paris, par exemple, les clients sont particulièrement nombreux pendant la période estivale), rien ne permet de prévoir le nombre exact de clients. Alors que les femmes de chambre du groupe Sourire ont un nombre fixe de chambres à nettoyer quel que soit le taux de remplissage de l'hôtel, celles employées par Clean adaptent leurs horaires en fonction du nombre de chambres à faire, qui varie d'un jour sur l'autre. Ces dernières n'ont pas un temps de travail à accomplir mais un nombre de chambres à nettoyer en un laps de temps préalable-

1. Ici, « Sourire » pour ACCOR, et « Clean » pour ARCADE.

ment fixé par la société Clean (de trois à cinq chambres par heure selon le standing de l'hôtel). Lorsque le taux de remplissage des hôtels est élevé, les cadences de travail peuvent être difficiles à tenir pour les femmes de chambre de Clean qui sont amenées à faire de nombreuses heures complémentaires, ce qui aboutit à un temps de travail dépassant souvent 35 heures hebdomadaires. Le droit du travail est loin d'être toujours respecté et les droits les plus élémentaires souvent bafoués : une femme a dû signer un nouveau contrat de travail lors de son retour de congé maternité et a ainsi perdu toute son ancienneté ; une autre a travaillé 27 jours d'affilée sans aucun jour de repos, la plupart n'ont pas de pause repas et n'ont pas le droit de se désaltérer durant leur travail [...]. Ces femmes de chambre qui ne savent jamais quand elles finissent leur travail, ne savent donc pas non plus quel sera leur salaire à la fin du mois : selon les circonstances, il peut varier du simple au triple » (Puech, 2004, p. 157-158).

Le quotidien de Faty, femme de chambre dans l'hôtellerie

« Elle s'interrompt, se plie, se déplie, étire les bras en l'air, les mains jointes, derrière la tête, bascule la chaise puis se met en boule. Quelques secondes de silence et elle reprend le fil, mi-sourire, mi-appel au secours. Treize ans qu'elle répète les mêmes mouvements, dans le même hôtel, pour le même employeur. Accor, Arcade, Ibis... Le 94, elle habite le Val-de-Marne, à Chennevières, près de Champigny. Se lève à 6 heures le matin ; le mari ?, elle n'en parle pas, à 7 heures elle prend le bus 208 direction gare du RER, une heure et demie de transports en commun : ligne A, changement à Châtelet-les-Halles, ligne B direction Massy-Palaiseau, stop à Gentilly, bus encore, 125, premier arrêt, deuxième arrêt. L'hôtel Ibis-Montrouge, établissement du groupe Accor, deux étoiles, nettoyage sous-traité à la société Arcade. Entrée, comme les clients, mais toujours en décalé, sans contact, elle arrive quand eux partent et inversement. Petite main invisible et travailleuse, rapide et discrète, souple et précise. Une demi-heure pour tout préparer : elle, d'abord, se déshabiller, enfiler la blouse, rouge ou verte, le matériel ensuite, le seau, le balai-brosse, le chiffon et les produits, celui pour la baignoire et le lavabo, celui pour les W.-C. et celui pour les poussières. Plus le déodorant. Plus les gants en plastique.

À 9 heures, elle commence officiellement sa journée, telle qu'elle est décrite dans son contrat de travail. Pas de petit déjeuner prévu. La gouvernante répartit les chambres en fonction de la fréquenta-

tion de l'hôtel et du nombre de femmes présentes : 15, 20 ou 30. Elle monte à l'étage, prend un chariot et le remplit des *x* serviettes, tapis de bains, draps, taies d'oreillers, savons, shampooings, gels douche, gobelets. Les rouleaux de papier toilette, les pancartes pour le petit déjeuner ou Ne pas déranger... Chacune a son couloir, et chaque couloir compte 20 ou 21 chambres. Toutes sur le même modèle. Globalement blanches. Carrées. Télé suspendue. De la 600 à la 619, ce sont les siennes. Mais ça peut être plus... ou moins. Il est 9 heures passées. "Tu commences par les départs, les plus sales et les plus longues, surtout quand il y a des familles, des miettes partout, du chocolat, des traces sur les murs, et après tu enchaînes avec les recouches, comme on dit, les chambres avec les gens qui restent, là tu dois ranger sans trop toucher, sinon ils pensent que tu les voles, avec les vieilles chaussettes dans le lavabo et les grosses valises sur le lit." Quelle que soit la somme de travail (de chambres). À la chaîne, à la pièce. Les choses sales dans un grand sac, le produit dans la salle de bains, ensuite le lit, la poubelle à vider, la poussière sur le poste de télévision, les tables de nuit, dans les tiroirs, frotter les plinthes, l'encadrement des fenêtres, nettoyer les vitres à l'intérieur, passer l'aspirateur, enfin la salle de bains et le sol à la serpillière...

Pliée, debout, accroupie, toujours les mêmes gestes, tous les jours, toutes les chambres, "et le pire c'est la grande glace, les mains en l'air à frotter, les bras fatigués, les jambes lourdes à force de se baisser et la gouvernante qui me crie du couloir d'aller plus vite, plus vite, mais on est comme un robot ou une voiture, quand on ne mange pas, on devient faible" [...]. Le tarif, c'est 3,6 chambres pour une heure de travail payée 7,16 €, un peu plus que le SMIC. Pris à l'envers, ça fait moins de 17 minutes, ou encore 1,98 €, par chambre. Pas de pause, pas de déjeuner [...]. Et l'inconnu, c'est le nombre de chambres. Trois cars de touristes à l'improviste et la journée de travail s'allonge automatiquement [...]. Le repos hebdomadaire, un ou deux jours par semaine, rarement le samedi et le dimanche[...] pas toujours les mêmes jours et pas nécessairement d'affilée. Tu travailles pendant une semaine sans arrêt et qu'on te demande de venir encore, on te met une mise à pied si tu refuses. Les vacances, c'est là que les hôtels sont pleins. Disponibilité, flexibilité maximum au nom de l'imprévu » (Eff, 2003).

Une vingtaine de grévistes tiendront une année, malgré la répression et la faiblesse du soutien syndical, mais accompagnées par un comité de soutien¹. Elles obtiendront un compromis incluant une augmentation de leur horaire contractuel – de 80 à 130 heures mensuelles –, une baisse des cadences, la réintégration des licenciées... Et une victoire sur le mépris social. Cette demi-victoire a été rendue possible par la mobilisation collective « improbable » de salariées initialement particulièrement vulnérables². Employées depuis plusieurs années et travaillant au contact de femmes de ménage moins exploitées, soutenues par la détermination d'un petit groupe de militants extérieur, par la médiatisation du conflit, le soutien de la clientèle et la mise en cause publique de l'image et de la responsabilité du groupe hôtelier donneur d'ordre, elles sont parvenues à faire reculer un groupe multinational en mettant au centre de leur combat l'enjeu du temps partiel contraint. Leur capacité à interpeller l'entreprise donneuse d'ordre et à infléchir sa politique de sous-traitance indique le chemin que pourraient suivre nombre d'autres conflits qui fleurissent dans le nettoyage, sans toujours connaître la même issue positive.

* * *

Au terme d'une longue période au cours de laquelle semblait dominer, en même temps qu'une élévation régulière du niveau de qualification des salariés, une amélioration d'ensemble de leur condition, dont la maîtrise des temporalités faisait partie, il a bien fallu se rendre à l'évidence : l'emploi non qualifié, loin de disparaître, se développe de nouveau, épousant la féminisation de la main-d'œuvre, alimenté par le creusement des inégalités sociales, les politiques publiques et les nouveaux flux migratoires³. Avec le nettoyage, la grande distribution et les services à la personne emploient aujourd'hui des centaines de milliers de femmes exposées à de multiples formes de la précarité professionnelle. Elle prend ce visage de la disponibilité temporelle hétéronome, car les temporalités humaines sont subordonnées aux temps productifs et au

1. Le syndicat SUD, très impliqué au départ, se contentera ensuite surtout d'un soutien juridique.

2. Un exemple : l'analphabétisme est l'un des critères d'embauche.

3. L'exemple des services à domicile est particulièrement démonstratif. Encouragé par l'État, il amalgame les activités du « care » (pour les vulnérables) et du « clean » (pour les privilégiés). Ces dernières sont tout particulièrement dévalorisées, les politiques publiques ayant eu comme effet de les « blanchir » plutôt que de créer de nouveaux emplois et d'en améliorer les conditions d'exercice (Devetter et Rousseau, 2011).

temps du travail domestique, leur laissant fort peu de temps « à soi ». Leur vie quotidienne se déroule sur une « corde raide », tributaire de la mobilisation d'un réseau d'entraide familial. Que ce réseau se fragilise, ou qu'il soit sollicité par des événements trop perturbants, et la vie quotidienne se désorganise. Le glissement de la pauvreté laborieuse vers la précarité salariale n'est jamais loin.

Mais la multiplication de luttes dans ce monde social de la précarité au féminin, en particulier de luttes sur le temps, montre que scène privée et scène publique des résistances ne sont pas condamnées à s'ignorer¹. Reste qu'il apparaît particulièrement difficile ici pour le mouvement syndical de promouvoir, au-delà des demandes élémentaires de respect du droit du travail, des revendications efficaces en matière de temps, qui permettent de faire reculer à la fois l'insécurité de l'emploi, le temps partiel contraint, la multi-activité, les temps d'attente non rémunérés : autant de conquêtes à imposer, au-delà de l'employeur immédiat, aux donneurs d'ordre, et donc en alliance avec les travailleurs « organiques » employés par celui-ci.

1. Par exemple, la grève de 15 jours des caissières d'un magasin Carrefour à Marseille, étudiée par Marlène Benquet (2011). Elle débouche sur une augmentation de deux à trois heures des contrats de travail à temps partiel, et anticipe sur l'accord signé dans le groupe en 2009. Cette augmentation est toutefois conditionnée par une plus grande polyvalence.

Chapitre 7

Jongleuses en blouse blanche¹

Mais comment font-elles ? Telle est la question que suscite toute enquête auprès d'un groupe de femmes salariées qui, comme les infirmières hospitalières, doivent plus que d'autres encore « jongler » en permanence entre de multiples contraintes temporelles. Cette dimension centrale d'un ensemble de conditions de travail difficiles est peu explorée pour cette profession, par ailleurs très étudiée. On examine ici les processus de construction sociale de ce type de compétences temporelles. Ils s'inscrivent eux-mêmes dans différentes temporalités qui s'actualisent au travers des ressources mobilisées quotidiennement : temporalités longues de la socialisation professionnelle et des carrières envisageables, temporalités courtes des arrangements et des compromis localisés.

Les infirmières forment l'un des groupes professionnels à la fois les plus féminisés et les plus exposés aux horaires de travail socialement atypiques (Encadré 1). Comment organisent-elles cette « gestion ordinaire de la vie en deux » (Haicault, 1984), et d'où tiennent-elles les ressources sociales et subjectives qui sont à la base des compétences temporelles requises chaque jour ? On a avancé plus haut l'hypothèse

1. Version remaniée d'un article paru sous le même titre dans la revue *Temporalités* (Bouffartigue et Bouteiller, 2006-2).

selon laquelle les modalités sociales qui amènent à occuper des emplois à horaires flexibles ou atypiques varient grandement selon le type de qualification des salariés, plus précisément selon le degré de reconnaissance sociale et salariale de ces types d'horaires en tant qu'ils sont jugés hors norme. Deux normes polaires de flexibilité, mieux de « disponibilité temporelle », l'une « autonome », l'autre « hétéronome », doivent ainsi être soigneusement distinguées. Elles s'opposent notamment au plan de leur reconnaissance sociale et salariale et de leur maîtrise par les travailleurs. Les femmes peu qualifiées sont surexposées aux formes non reconnues et contraintes de disponibilité temporelle.

Les infirmières hospitalières sont incontestablement qualifiées – la profession se situe vers le haut de la hiérarchie des emplois féminins – mais leur qualification, pourtant clairement revendiquée lors d'importants mouvements sociaux, reste contredite par la domination de sexe qui tend à la dévaluer et à l'invisibiliser (Kergoat *et al.*, 1992 ; Acker, 2003). Moins mal reconnues que dans d'autres emplois féminisés, leurs compétences temporelles font encore largement partie du continent invisible de leur qualification. En tout état de cause, leur situation offre un miroir grossissant de la condition sociale des femmes salariées, en ce qu'elle mobilise de manière plus systématique que d'autres des compétences temporelles typiquement féminines¹. On se propose de montrer comment de telles compétences sont socialement construites à partir de deux enquêtes qualitatives conduites auprès d'infirmières : les premières travaillent dans deux services de médecine au sein d'un même centre hospitalier ; les secondes connaissent des situations de travail variées, mais ont en commun d'avoir au moins 40 ans, et donc une expérience professionnelle relativement longue [Bouffartigue et Bouteiller, 2004] (Encadré 2)².

1. Ce groupe professionnel amplifie d'abord ces pratiques de « jonglage » déployées par toutes les femmes ayant une activité professionnelle tout en assumant l'essentiel du travail domestique dans l'unité familiale. En même temps, dans la mesure où elles sont particulièrement sollicitées et développées, leurs compétences de « jongleuses » sont aussi construites dans les spécificités de leur profession. Il en est même de la dimension affective ou compassionnelle de tout travail de « care », qui n'est pas seulement la résultante de la construction sociale du féminin, mais aussi d'une socialisation professionnelle (Molinier, 2000).

2. Seulement deux soignants de sexe masculin – un cadre stagiaire et un infirmier – ont été interviewés. Cet article ne saurait donc traiter de l'existence d'une petite minorité d'hommes dans ce groupe professionnel et de la manière dont cela peut éclairer la construction sociale de la profession comme féminine.

Encadré 1 : Les infirmières et leurs horaires

Au 1^{er} février 2002, on compte un peu plus de 400 000 infirmier-e-s en France. 87 % sont des femmes. 15 % exercent en libéral. 54 % des salarié-e-s travaillent dans l'hôpital public, type d'employeur majoritaire à tout âge. Malgré son vieillissement depuis une vingtaine d'années – âge moyen de 34 ans en 1983, de 41 ans en 2000 –, c'est encore une profession relativement jeune. On peut la comparer à une autre « profession intermédiaire de la fonction publique », semblable à bien des égards – niveau de diplôme, féminisation –, comme celle d'institutrice : chez les infirmières, les cessations d'activité sont plus précoces, elles sont nombreuses à partir de 45 ans ; par contre la vie solitaire y est devenue pratiquement aussi peu fréquente : 10 % seulement des 35-44 ans vivent seules et sans enfant ; celles qui vivent en couple avec des enfants sont 57 % des 30-34 ans, 73 % des 35-39 ans, et 71 % des 40-44 ans ; et, contrairement à un stéréotype, leur divortialité est à peine supérieure (rapport entre divorcées et mariées de l'ordre de 1/5^e chez les plus de 40 ans).

54 % d'entre elles travaillent selon des horaires alternants (généralement matin/soir) ou cycliques, 44 % seulement ont des horaires fixes et réguliers. 11 % travaillent régulièrement la nuit, 26 % travaillent à la fois de jour et de nuit, 28,6 % font au moins trois nuits dans le mois. 17 % ne connaissent par leur planning du mois à venir. 53,5 % travaillent au moins deux dimanches par mois. Si la proportion de celles qui ont des horaires réguliers et de jour s'accroît avec l'âge, elle reste minoritaire. Par ailleurs, le temps partiel s'est beaucoup développé. Chez l'ensemble des infirmières salariées, selon l'enquête *Emploi* de l'INSEE, il passe de 13 % en 1983 à 29 % en 2002 (21 % chez les infirmières salariées hospitalières selon l'enquête de la DREES de 2003).

Les infirmières sont donc bien confrontées durablement au cours de leur vie professionnelle au double enjeu : travailler selon des rythmes socialement anormaux, vivre en couple avec des enfants.

Sources : DREES : données sur les professions de santé, janvier 2001 et janvier 2002 ; enquête 2003 « Conditions et organisation du travail dans les établissements de santé » (exploitation originale).

JONGLER AVEC LES TEMPS

Dans les deux unités étudiées, le régime horaire majoritaire chez les infirmières est le travail de journée en alternance « matin » et « soir », selon un cycle de deux ou trois semaines. Une minorité travaille de nuit. Une troisième minorité exerce en horaires de jour. La plupart sont donc soumises à des rythmes de travail et d'existence décalés par rapport aux temporalités sociales dominantes. À ce décalage s'ajoute la variabilité, qu'elle soit inscrite dans l'alternance matin/soir, donc régulière et prévisible, ou qu'elle relève de modifications du « planning », notamment pour pallier des absences, donc peu ou pas prévisible (Encadré 2).

Le régime horaire ici le plus fréquent a trois implications principales : se lever très tôt (vers 5 heures) lorsqu'on est « du matin » ; connaître très souvent des nuits écourtées par les « bascules » (enchaînement direct d'un « soir » et d'un « matin » : fin du travail à 20 h 50, reprise à 6 heures le lendemain) : être fréquemment privée de ces temps forts de la vie familiale que sont les repas du soir et les week-ends.

Le réveil sonne, j'ai envie de le casser... Il y a une grande nuance entre se lever à 5 heures du matin pour venir travailler ici et se lever à 6 heures du matin [...] franchement, je trouve que c'est beaucoup plus humain de se lever à 6 heures qu'à 5... donc, lever 5 heures, allez, ça commence mal... (Laure).

Quand on a fait soir/matin, par exemple : on est rentré chez soi à presque 10 heures du soir, et à 5 heures on est debout à trimballer un enfant... moi, ça, même pas je ne l'imaginais, quoi, ça vraiment, c'est hors de question (Michèle).

Encadré 2 : L'enquête

L'enquête a été réalisée en 2002 dans deux services de médecine (cardiologie, diabétologie-néphrologie) d'un centre hospitalier de taille moyenne du Sud-Est (800 lits, 2 000 emplois, dont 500 infirmier-e-s et autant d'aides-soignant-e-s). Le service cardiologie compte deux unités de soin fonctionnant en continu (« hospitalisation » : 22 lits ; « soins intensifs » : 8 lits), ainsi que des activités ne fonctionnant qu'en journée (« plateau technique », « électrocardiogrammes »). Une soixantaine de personnes y travaillent, dont

une trentaine d'infirmières. Le service de diabétologie compte autant de lits, mais seulement 25 personnes y travaillent, dont 10 infirmières. Sur la base d'un questionnaire passé dans ces deux services et rempli par 20 infirmières, 13 d'entre elles ainsi que deux stagiaires cadres ont été ensuite interviewées. Les entretiens ont porté sur leur trajectoire sociale, l'accès à la profession, l'activité de travail, l'emploi du temps quotidien, la mobilité professionnelle passée et envisagée, les « 35 heures », l'action collective. Une dizaine d'autres interlocuteurs (surveillantes, direction des soins infirmiers, DRH, syndicalistes) ont également été interviewés.

8 des 13 infirmières travaillent en alternance matin-soir, 3 en journée, 2 la nuit. Pour les premières, les « plannings » ou « feuilles de roulement » sont assez divers. Le modèle le plus courant se déroule sur 14 jours, incluant 4 jours de repos – dont au moins deux consécutifs, libérant un week-end sur deux – et deux « bascules » matin-soir. Les horaires du matin sont 6 heures - 13 h 40, l'après-midi 13 h 10 - 20 h 50. Les « 35 heures » se sont traduites localement par une combinaison d'une réduction quotidienne de 20 minutes, très critiquée car peu effective et/ou peu palpable par les intéressées, et d'une réduction annuelle sous formes de journées RTT intégrées dans les plannings. Une fois établis par les surveillantes, ces derniers peuvent faire l'objet de nombreuses modifications. Seuls les dimanches et les nuits font l'objet d'une rémunération supplémentaire.

J'ai abandonné toutes les activités de groupe, je peux plus [...]. On est décalées, et quand on travaille le week-end, on est asociales... désocialisées... c'est très, très difficile (Michèle).

Toutes celles qui travaillent selon ce régime horaire déclarent préférer le « matin » : être « du soir » réduit à la portion congrue le temps des retrouvailles en famille en fin de journée et limite le temps disponible pour les tâches domestiques. Pour autant, quand elles sont « du soir », elles profitent rarement de « grasses matinées », préférant se lever et prendre le petit déjeuner avec le conjoint et les enfants, y compris parce qu'il faut bien se « passer les consignes » concernant la planification des tâches domestiques et parentales du jour¹.

1. Cette expression du « passage de consignes » entre conjoints évoque très directement la « relève » entre équipes d'infirmières.

Non, pas de grasse matinée, parce qu'il y a la petite à amener à l'école de toute manière ; donc, là, j'aime bien me lever en même temps que mon mari puisqu'au moins on déjeune, et ça fait un autre temps où on est ensemble, on déjeune ensemble (Laurence).

Ce rythme se traduit également par une gestion très serrée des temps de la vie quotidienne, dont témoigne la facilité avec laquelle les infirmières énoncent avec force précisions leur emploi du temps journalier, en particulier pour leur vie « hors travail ».

En sortant, généralement je récupère le petit qui est en nourrice, d'abord... c'est la première chose que je fais, ou alors si je vois qu'il dort encore, par exemple, si exceptionnellement j'ai fini à 2 heures, donc je me dis : oh, là, il est en train de faire sa sieste, donc ça va lui couper sa sieste, donc si j'ai une course à faire, j'en profite, caisse d'allocations familiales ou autres... Voilà, je fais ce que j'ai à faire, et puis je le récupère on va dire vers 3 heures - 3 h 30. Je rentre à la maison, je le fais goûter, et après on récupère la petite qui sort de l'école, enfin, la grande... mon mari est là, les trois quarts du temps, donc on se répartit : soit c'est lui qui va la chercher ou il garde le petit. Et après, ça s'enchaîne, il y a le retour de l'école, il faut jouer avec les enfants parce qu'ils nous ont pas vus de la journée, donc voilà ; il est vite 6 heures ou 6 h 15, l'heure du bain des enfants, donc c'est le bain des enfants ; après, c'est le repas, alors ça dépend si on est pas trop fatigués, on mange tous ensemble et on prend le temps ; si on sent qu'on est un peu plus énervés, on fait manger les enfants d'abord, on les couche, et on mange, nous, après... et coucher entre, on va dire, 22 h 30 et 23 heures (Raoule).

Ces rythmes de travail ne peuvent donc être vécus qu'au prix de ce qu'elles dénomment souvent « jonglage » et d'une limitation considérable, voire d'une annulation du temps disponible pour soi – en particulier pour des activités sportives ou de loisirs, pratiquement impossibles à pratiquer dans un cadre collectif –, ou même du temps pour souffler, récupérer ou pouvoir se soigner, comme du temps disponible pour la sociabilité amicale. Elles « jonglent » avec leurs horaires de travail, ceux de leur conjoint, voire ceux de leurs enfants qui doivent parfois s'adapter aux leurs.

Gestion acrobatique de « la vie en deux » et disponibilité temporelle permanente à autrui sont significatifs de cette « compénétration » des temps déjà analysée à propos du temps féminin, dont les frontières entre « travail » et « hors-travail » sont beaucoup moins tranchées que dans les pratiques et les représentations masculines (Chabaud-Rychter *et al.*, 1985 ; Beauchesne et De Troyer, 1998 ; Testenoire, 2001)¹. On télé-

1. A. Testenoire note que plus les femmes sont qualifiées, plus elles se rapprochent du modèle masculin de séparation/protection des espaces temps professionnels et « privés ».

phone du lieu de travail pour superviser les devoirs scolaires des enfants, ou du domicile pour vérifier que toutes les consignes ont bien été transmises aux collègues de l'autre équipe. Cette interpénétration des temps est liée à la continuité dans le type même de compétences mobilisées dans le travail et dans le hors-travail : savoir programmer, planifier (Theure, 1981), et donc savoir se plier à un emploi du temps strict ; savoir faire face aux imprévus, travailler sous « urgence » ; savoir être à disposition de – au service de – (des malades, des médecins, des enfants, du conjoint...) ; savoir articuler des logiques organisationnelles différentes (Strauss, 1985 ; Acker, 2005), savoir coordonner des temporalités hétérogènes (Grosjean et Lacoste, 1999) : autant de compétences largement invisibles.

SOCIALISATION PROFESSIONNELLE, SOCIALISATION AUX HORAIRES

Plus qu'un apprentissage des horaires atypiques en tant que tels – les stages, en dehors de quelques journées de nuit, se déroulent selon des horaires de type scolaire –, les études d'infirmières sanctionnent des orientations positives, sinon vocationnelles, vers la profession. Elles tendent à donner un statut de contrepartie aux régimes horaires difficiles, comme s'ils faisaient partie du prix à payer pour exercer le métier qu'on a choisi. Malgré la pénibilité du travail et de ses horaires, l'intérêt pour l'exercice de cette profession est réaffirmé dans tous les entretiens. Dans ce que nous disent nos interlocutrices de leur orientation précoce, sinon vers le métier d'infirmière, du moins vers ce type de profession, le modèle féminin-maternel demeure très influent, témoignant de la force de l'héritage de la construction historique de ce groupe social sur le modèle traditionnel du travail domestique féminin (Beauchesne et De Troyer, 1998)¹. On sait combien ces représentations sociales ont pu être associées à l'idéologie de la vocation et du dévouement, freinant l'émergence d'une conscience salariale et d'une action collective pour l'amélioration des conditions de travail et de salaires. Mais, on le verra plus bas,

Ces infirmières en restent loin, si on croit la fréquence de leurs propos allant dans le sens de la présence des préoccupations domestiques dans la sphère professionnelle, et des préoccupations professionnelles dans la sphère domestique.

1. Parmi les raisons avancées pour devenir infirmière, l'altruisme et les dimensions relationnelles sont les plus importantes (Acker, 2000).

« accepter » de telles contraintes horaires signifie rarement aujourd'hui s'y « résigner ».

Les études, avec leurs nombreux stages professionnels, constituent une séquence biographique clef, au cours de laquelle se forme déjà une idée assez précise de la diversité des situations de travail qui va dessiner l'horizon des attentes. Ce champ des possibles est relativement ouvert. Il caractérise une profession à statut – le taux de chômage y est très bas, la précarité n'existe significativement qu'en début de vie active – et à carrière, dans laquelle on peut donc se projeter. Ces infirmières, travaillant dans des services de médecine (et non de chirurgie), par ailleurs sans doute moins « lourds » que d'autres (tels la gériatrie, la neurologie, les urgences...), tendent à valoriser le côté « relationnel » du travail autant ou plus que ses aspects « techniques ». Elles se situent clairement à proximité d'un des trois modèles de la femme soignante identifiés par Anne Vega (1997)¹, celui de l'infirmière « proche des malades et autonome », se définissant notamment dans son opposition au modèle de l'« infirmière technicienne » des services de pointe, plus éloignée du malade et plus dépendante des médecins dans le procès de travail de soin.

Dans leur « palmarès » des services repoussoirs, on retrouve de manière fréquente la pédiatrie, la gériatrie, la psychiatrie, mais aussi le bloc opératoire, la réanimation, voire la chirurgie en général. Les premiers parce que les malades y sont décrits comme « lourds », voire condamnés, ou parce que la charge émotive du travail y apparaît insupportable, malgré la mobilisation de modes de défenses psychologiques professionnels, bien mis en évidence par P. Molinier (2000 ; 2004). Les seconds parce que la dimension relationnelle du soin y est jugée insuffisante, et/ou l'activité perçue comme trop routinière.

On soulignera ici que les infirmières rencontrées, même quand elles ont encore peu d'années d'expérience professionnelle, sont toutes parvenues à éviter ou à quitter les services jugés par elles les plus pénibles ou les moins intéressants. Et que certaines ont déjà témoigné au travers de leur mobilité professionnelle d'une recherche de renouvellement ou d'enrichissement de leurs expériences.

Quelle est la place propre de l'apprentissage des horaires et des rythmes lors de la socialisation professionnelle au cours des études ? Sauf pour ce qui concerne les horaires de nuit², elle n'apparaît pas centrale dans les

1. Ces trois modèles de la femme soignante sont « l'infirmière technicienne hospitalière » ; « l'infirmière relationnelle » ; et la « soignante religieuse » (variante plus traditionnelle de la seconde). E. C. Hughes (1996 [1951]) avait insisté sur la plasticité du métier d'infirmière, à la fois comme « faisceau de tâches » et « rôles sociaux ».

2. Les quelques journées de stage de nuit sont presque toujours vécues négativement,

récits. D'ailleurs, pendant la formation, les stages pratiques sont pour la plupart effectués selon des horaires de type scolaire, donc en marge des cycles professionnels dominants à l'hôpital. Tout se passe comme si ce n'est que plus tard, lors des premières expériences professionnelles, que la question des horaires de travail commençait à se poser, et ce en étroite relation avec l'installation dans une vie de couple et l'arrivée des enfants. Très vite, cette dimension va alors apparaître pour ce qu'elle est : faisant intrinsèquement partie du métier, et difficile à contourner.

Ces infirmières sont souvent confrontées rapidement à des arbitrages difficiles entre la qualité des horaires et l'intérêt du travail : les horaires jugés les plus confortables pour la majorité des infirmières, vivant en couple avec des enfants – horaires plus prévisibles, généralement en journée « normale » – vont rarement de pair avec l'activité de soin jugée la plus intéressante.

La socialisation aux horaires au cours des études et des premières expériences professionnelles se fait donc à la fois sur le mode de l'apprentissage pratique – surtout après la fin des études – et sur un mode plus indirect et sans doute plus profond et plus durable, dès la période de formation professionnelle, par l'inculcation des idéaux et normes de la profession : dit autrement, s'ils sont socialement « a-normaux », ces horaires sont professionnellement « normaux ».

USAGES ET APPROPRIATIONS DES HORAIRES

Le second des grands ressorts sur lesquels les infirmières s'appuient pour déployer leurs compétences temporelles est formé par l'ensemble des modalités d'usage des horaires déployées « ici et maintenant » : acceptés comme contrepartie d'une profession motivante et dans laquelle des possibilités de réappropriation de son temps existent ; possibilités d'arrangements interpersonnels au sein du service ; intégration de la temporalité professionnelle dans la temporalité domestique ou personnelle. Nourries par l'intérêt du travail, par la discontinuité et la variété des situations de travail – l'imprévisibilité et la logique de l'« urgence » ne sont pas toujours négatifs –, ces attitudes se déploient tant sur la scène professionnelle que sur la scène

de même que le sont les expériences ultérieures du travail de nuit quand elles ont été imposées.

domestiques, dans lesquelles elles mobilisent des ressources dans une perspective tantôt plus « active » ou « dynamique », tantôt plus « adaptative »¹.

SENS ET VARIÉTÉ DU TRAVAIL

L'énergie physique et psychique se renouvelle d'abord au travers du sens donné à un travail jugé valorisant, dans lequel le mieux-être du malade, la reconnaissance manifestée par les patients comme par leur entourage, demeurent essentiels, aux côtés de la reconnaissance par les médecins, les collègues de travail, ou la hiérarchie, moins souvent cités. Elle se renouvelle évidemment au travers de toutes les ruptures ou coupures qui aident à souffler, à récupérer et à reconstituer ses forces : minipauses informelles au cours de la séquence quotidienne de travail, arrêts pour maladie, arrêts pour s'occuper d'un enfant malade, congés maternité prolongés, aux côtés bien sûr des journées de repos et des périodes de congés. La monotonie des journées travaillées est tempérée également par des variations dans l'activité de travail comme dans les horaires eux-mêmes pour celles qui alternent « soir-matin »².

L'activité de travail elle-même en effet n'est jamais entièrement répétitive, y compris au sein d'un même service : d'abord parce que chaque malade *reste* singulier, quand bien même l'hôpital est *aussi* une machine industrielle dans laquelle des logiques de taylorisation du travail sont à l'œuvre ; ensuite parce que les deux services étudiés comprennent chacun deux unités de soins dans lesquelles le travail diffère, et entre lesquelles elles alternent régulièrement.

En cardiologie, certaines infirmières préfèrent nettement le travail dans l'unité de soins intensifs ; jugé mieux « organisé », favorisant une approche plus globale et relationnelle du malade et une coopération plus étroite avec les aides-soignantes. Il est vrai que les malades y sont nettement moins nombreux (Encadré 3). D'autres infirmières sont plus partagées. Mais la plupart soulignent les différences dans le type d'acti-

1. On ne développe pas ici cet aspect. Ces deux perspectives peuvent d'ailleurs se combiner chez la même personne, et la domination de l'une d'elles peut être, très probablement, remise en question selon les moments de l'existence.

2. * [Le temps] n'est pas homogène, ni sur la journée, ni sur la semaine : le matin est plus riche en informations, en activités de soins ; il structure pratiquement l'activité de la journée tout entière » (Grosjean et Lacoste, 1999, p. 125).

tivité de soins (contenu des tâches, division du travail avec les aides-soignantes, relation aux malades).

Encadré 3 : Les temps du travail

Étudier plus précisément comment les compétences temporelles sont mobilisées et développées dans l'activité de travail elle-même nécessiterait des investigations complémentaires. Les entretiens fournissent toutefois des matériaux.

Ainsi, en cardiologie, opposent-elles le travail trop souvent « perturbé » ou « parasité » – par les demandes imprévisibles des familles ou des médecins – et envahi par les tâches administratives dans l'unité d'hospitalisation, au travail « organisé », « programmé », « protocole » dans l'unité des soins intensifs. Le même type d'opposition sépare les descriptions des contraintes temporelles entre l'unité de néphrologie et celle de diabétologie. « Aléas permanents » et « lutte non moins permanente contre les aléas » caractérisent l'hôpital aujourd'hui (Grosjean et Lacoste, 1999).

Il est probable que le sens donné au travail joue sur la capacité à réguler ces contraintes temporelles, compte tenu du type de soin, de malade, des durées de séjour, etc. Ces contraintes temporelles ont partie liée avec les tensions entre les diverses logiques organisationnelles – soin, hôtellerie, examens, diagnostic – en quoi consiste la machinerie hospitalière, et avec les exigences de coordination des tâches entre les différentes catégories de professionnels. Les infirmières « font avec » les contraintes temporelles propres aux médecins – notamment les horaires des visites quotidiennes – et aux aides-soignantes. Ainsi, dans les deux unités étudiées, la division du travail entre ces dernières et les infirmières est décrite comme forte et souvent excessive. Ces contraintes temporelles et la vision qu'en ont les infirmières sont en relation avec les choix organisationnels réalisés à l'échelon de l'établissement et des services et des unités (incluant la relation effectifs/charge, le degré de polyvalence, la division des tâches entre catégories de personnel, etc.).

ARRANGEMENTS ET COMPROMIS AUTOUR DES TEMPS

Sur la scène professionnelle, il s'agit d'abord de tous les arrangements passés au sein du collectif des infirmières et/ou avec la hiérarchie soignante, et permettant de modifier le planning en cas de besoin. Par exemple, on « s'échange les week-ends » avec une collègue de manière à bénéficier de deux week-end consécutifs¹.

Il s'agit ensuite et surtout de la possibilité de passer à temps partiel, le plus souvent à 80 %, ce qui signifie le bénéfice d'une journée supplémentaire de repos par semaine. L'emploi à temps partiel s'est massivement diffusé chez les infirmières hospitalières ; il est encore plus important localement. La directrice des soins infirmiers fait du développement du temps partiel un levier de la mise en place du « temps choisi », jugeant qu'il favorise la mise en place de modalités d'organisation du temps de travail moins « rigides » (Encadré 4).

Encadré 4 : Le développement du travail à temps partiel

34 % des infirmières du centre hospitalier étudié sont à temps partiel – les deux tiers d'entre elles à 80 ou 90 % –, soit sensiblement plus que la moyenne nationale. Des mesures incitatives l'encouragent au plan national. Dans la fonction publique, où le temps partiel est plus souvent « choisi » que « subi » chez les salariés titulaires, le mi-temps (50 %) est « de droit » pour « raison familiale » depuis 1994, et les quotités de 80 et 90 % sont devenues attractives car la réduction de salaire est en partie compensée. Celles qui ont au moins deux enfants dont un de moins de 3 ans peuvent cumuler le bénéfice de l'Allocation parentale d'éducation avec un temps partiel. Dans la fonction publique hospitalière, l'existence d'un

1. Ce type d'arrangement à partir d'un planning défini par l'encadrement infirmier est à distinguer des cas d'organisation dite « en temps choisi », dans laquelle le planning des présences résulte d'une concertation entre les infirmières elles-mêmes. Une telle organisation a été en vigueur pendant deux années au service de cardiologie. Les infirmières ont souhaité y mettre un terme, suite à la montée d'un sentiment d'inéquité, la proportion de week-ends de repos, notamment, leur apparaissant inégalement distribuée. Il semble également que ce système ait abouti à autonomiser le service au plan de la gestion des absences (recours plus difficile au pool de suppléance et aux autres services).

« Fonds de compensation » national aide les établissements à satisfaire les demandes.

Chez les infirmières, le travail à temps partiel s'accroît avec l'âge jusqu'à 40-45 ans, où il atteint 50 % par exemple chez celles qui vivent en couple. Il est très nettement associé à la présence d'un deuxième enfant (18 % chez celles qui ont 1 enfant, 50 % chez celles qui ont au moins 2 enfants). Une fois les enfants grands, il diminue mais reste élevé (plus de 30 % chez les plus de 45 ans). Il est associé par ailleurs à des horaires plus irréguliers (INSEE, *Enquête emploi 1999*, exploitation originale).

Dans l'hôpital étudié, la plupart des infirmières à temps partiel restent attachées à un service et parviennent à bénéficier régulièrement d'un mercredi libre. Elles ne se vivent pas comme des « bouche-trous », contrairement à certaines d'entre elles qui sont à 50 %, ou à celles qui, dans d'autres hôpitaux, sont affectées à des « pools de suppléance » (Cattanéo, 1997).

Généralement demandé au terme d'un congé de maternité et suite à une évaluation financière précise par les intéressées – les ressources du ménage sont peu affectées compte tenu de diverses compensations directes ou indirectes –, le passage à 80 % n'a pas ici de contreparties trop négatives, repérées dans d'autres études, en termes de prévisibilité des prestations, d'intérêt du travail, d'insertion dans le service. Plusieurs parviennent ainsi à bénéficier de tout ou partie de leurs mercredis, ce qui n'apparaît possible que quand le service est de dimension suffisante et/ou ne fonctionne pas en sous-effectifs.

Certes, les horaires atypiques sont principalement objet de plaintes, de protestations, voire de revendications : on l'a dit, elles déplorent d'abord la désorganisation de la vie familiale. Mais on peut tout de même trouver des vertus à ces horaires décalés.

PLUS DE TEMPS POUR SOI ?

Le plus souvent, c'est sur le mode de la « nécessité faite vertu » : ces horaires se traduisent par davantage de temps passé au domicile en l'absence du conjoint et des enfants, temps mis à profit pour la réalisa-

tion des tâches domestiques. Et si on constate qu'on ne dispose pas pour autant de temps pour soi, c'est parfois en se mettant soi-même en cause, sur le mode de la culpabilité assumée.

J'ai toujours l'impression quand je fais quelque chose pour moi d'avoir délaissé quelqu'un (Raoule).

Nous sommes encore ici au cœur d'une compétence sociale transversale au domaine professionnel – ce fonctionnement à la culpabilité est traditionnellement très utilisé par la hiérarchie soignante pour mobiliser en cas de besoin au nom de l'intérêt des malades – et au domaine extra-professionnel : savoir être en permanence « au service d'autrui », comme disposition encore souvent revendiquée, sur le mode d'une qualité psychologique positive (Molinier, 2000 ; 2004).

Mais on valorise parfois ces horaires particuliers sur un mode plus émancipateur, quand le temps disponible peut être utilisé pour soi. C'est le cas quand elles utilisent pour elles seules leur journée de repos en cours de semaine, toujours au prix d'une lutte contre la culpabilité latente de ne plus être, un court instant, au service d'autrui. Cela peut également être le cas des horaires de nuit : certaines disent apprécier avoir plus de temps disponible, certes d'abord pour être en présence de leurs enfants (et pas seulement pour les tâches domestiques au sens strict), mais également parfois pour des activités personnelles, tandis que d'autres mettent en avant une charge de travail moins lourde et une relation aux malades plus proche¹. Même la « bascule » peut être vécue comme contrepartie pour pouvoir bénéficier d'un week-end plus long, à l'image de toutes les formes d'allongement des horaires quotidiens qui sont tolérés voire demandés pour disposer de coupures plus longues d'avec un travail difficile.

1. Les deux infirmières concernées relèvent d'une des rares équipes de nuit affectées à un service, elles ne sont donc pas exposées comme d'autres à une mobilité aléatoire d'une unité de soins à une autre. L'adoption durable de l'horaire de nuit est souvent présentée par les intéressées comme un « choix » d'organisation domestique. Dans la plupart des points de vue exprimés par les infirmières de jour, qu'elles aient eu ou non une expérience de travail de nuit, les horaires nocturnes sont associés certes à davantage d'autonomie eu égard à la hiérarchie hospitalière, mais aussi à une certaine marginalisation par rapport au procès de travail de soins (Lallement, 2003). Il est clair en tout cas à leurs yeux que ce n'est pas une situation de travail propice aux apprentissages professionnels les plus riches.

ARRANGEMENTS ET COMPROMIS DOMESTIQUES

Compromis et arrangements se nouent également sur la scène domestique, d'abord avec les conjoints. S'il est clair que c'est sur la femme que repose l'essentiel de la gestion des discordances des temps entre les membres de la famille, dans quelques cas ce sont les hommes qui ont dû adapter leurs horaires de travail à ceux de leur compagne. Tel ce technicien d'industrie qui a pu négocier avec son employeur un aménagement individuel de ses horaires, ou ce conducteur routier qui, sous la pression de son épouse – il est vrai nettement plus diplômée et mieux rémunérée que lui –, a dû renoncer à son métier pour se sédentariser.

Sans aller jusqu'à des décisions aussi radicales que cette dernière, la mise à contribution des conjoints aux tâches domestiques semble ici plus forte que dans d'autres milieux socioprofessionnels, ces infirmières pouvant ici appuyer leurs négociations quotidiennes sur leurs atouts objectifs : niveau de formation, attachement à leur profession et à leur statut, niveau de rémunération.

« Faire avec » ou « s'arranger » avec des horaires contraignants en jouant personnellement de toutes les ressources présentes dans le temps court de l'univers professionnel et familial est donc l'une des grandes dimensions des compétences de ces « jongleuses ». Mais elle n'est guère séparable du soutien offert par les perspectives d'amélioration inscrites dans les carrières professionnelles, possibles comme probables.

LE TEMPS DU DEVENIR, SOUTIEN DU TEMPS
DU PRÉSENT

Dans le rapport subjectif que chacun entretient avec son présent, deux opérations se mêlent : identifier les futurs possibles, travailler à la réalisation des attentes. Le sens du travail, celui de l'ensemble des contraintes et des ressources qu'il signifie, et donc le sens du temps présent, se jouent aussi dans le temps du devenir.

Chez les infirmières, les carrières professionnelles sont de plus en plus

continues¹, le développement du travail à temps partiel, plus souvent « choisi » qu'ailleurs, favorisant certainement cette évolution, puisqu'il peut être une alternative à l'interruption d'activité. Si la promotion comme « surveillante » est rare, l'espace global des mobilités professionnelles, incluant toutes les mobilités horizontales, est objectivement comme subjectivement, nettement plus étendu². Pour les débutantes, l'enjeu est d'abord de faire leurs preuves en tant que professionnelles et techniciennes du soin puis, généralement, d'évoluer vers les activités à plus forte composante relationnelle, après s'être insérées dans un statut stable et un poste fixe. Puis, au fil de la carrière, avec l'arrivée des enfants et les débuts de l'usure professionnelle, cet enjeu évolue : la dimension « qualité des horaires » de la situation de travail prend une place croissante dans les préoccupations, les projets et les pratiques de mobilité. En fin de carrière, il s'agit moins de capitaliser des expériences formatrices que de trouver une situation de travail moins usante.

Mais si l'espace des possibles professionnels paraît assez étendu dans les représentations des débutantes, l'espace des probables est nettement plus restreint : à tout âge, l'emploi dans la fonction publique hospitalière reste majoritaire³. C'est donc avant tout en son sein que se jouent la mobilité professionnelle et les changements de régime horaire, qui permettent une certaine amélioration de la situation de travail au fil de l'ancienneté (Lert *et al.*, 1993). Les contraintes horaires sont effectivement moins fortes dans les unités « âgées » que dans les unités « jeunes » (Gonon *et al.*, 2004)⁴. Toutefois la structure d'âge des infirmières exerçant certains types d'activité est significative : dans l'intérim, et dans une moindre mesure dans les établissements privés ne relevant pas du service public, elles sont nettement plus jeunes que la moyenne ; les infirmières libérales sont un peu plus âgées ; les infirmières scolaires et celles qui travaillent dans les établissements pour personnes âgées ou handicapées

1. Ce n'est pas un phénomène universel. En Belgique, par exemple, les carrières des infirmières sont de plus en plus courtes (Beauchesne et de Troyer, 98).

2. Les plus jeunes insistent souvent sur l'étendue des possibilités d'évolution. La mobilité professionnelle est une motivation centrale parmi celles qui sont avancées pour être et demeurer infirmière (Acker, 2000).

3. Même si la part d'autres types d'employeurs – Éducation nationale, centre de santé, établissements pour personnes âgées ou handicapées –, dans lesquels les horaires réguliers de jour sont la norme, est un peu plus importante chez les infirmières de plus de 50 ans (DREES, données sur les professions de santé, janvier 2002).

4. Cette étude porte sur un seul CHU. Selon notre propre exploitation de l'enquête nationale de la DREES « Conditions et organisation du travail dans les établissements de santé », réalisée en 2003, les unités « jeunes » (plus de 20 % des infirmières ont moins de 30 ans) sont les urgences, la réanimation, la gynécologie ; les unités « âgées » (plus de 25 % des infirmières ont plus de 50 ans) : les services généraux, la gériatrie, la psychiatrie.

sont nettement plus âgées. Ainsi, après 45 ans, avec une accélération à partir de 55 ans, on observe non seulement un mouvement important d'interruption d'activité, mais également un certain recul du poids relatif de l'hôpital au profit d'autres lieux d'exercice professionnel, nettement plus souvent associés à des horaires de journée : exercice libéral, en milieu scolaire, en établissement pour personne âgée ou handicapée. Et les données dont on dispose confirment bien que sur la plupart des indicateurs significatifs de la pénibilité du temps de travail, une amélioration s'opère au fil de l'âge (cf. chapitre 8).

Dans l'hôpital public lui-même, qui reste donc de loin le principal employeur au cours du cycle de vie des infirmières, les possibilités d'aménagement horaire ne sont pas négligeables. On l'a vu avec le passage à temps partiel. Le passage en horaires de nuit est également parfois cité comme perspective possible. Mais c'est surtout un horaire de journée avec « repos fixes » qui est espéré. Ces postes de travail sont généralement jugés moins intéressants au plan des contenus d'activité. Mais l'usure professionnelle est telle que la plupart ne s'imaginent pas continuer à travailler selon les rythmes dominants au-delà de 40-45 ans, les infirmières anciennes qui travaillent encore « au pied du malade » jouant un peu le rôle de modèle négatif.

Je vous avouerai, on le voit très souvent, des infirmières qui sont proches de la retraite, qui ont fait du service toute leur vie, elles sont usées, le boulot, elles le font plus ou moins bien (Danielle).

Le modèle idéal d'évolution de carrière cité par plusieurs d'entre elles, c'est alors le passage vers une fonction de cadre formatrice, fonction perçue à la fois comme moins pénible et aussi intéressante que le soin, et surtout associée à des horaires de jour. Elles la distinguent nettement de celle de cadre surveillante, jugée assez négativement : poids excessif des tâches administratives, dépendance forte à la hiérarchie hospitalière. Mais les places de cadre formatrice sont rares, peu nombreuses sont celles qui y parviendront. En attendant et à plus court terme, elles n'hésitent pas à demander une mutation vers un autre service, ces demandes mêlant des motivations relevant des logiques de formation ou de renouvellement professionnels, d'allègement de la charge de travail et d'amélioration des horaires.

Les espoirs d'amélioration de leurs horaires, soutenus par des perspectives d'évolution de carrière qui sont celles d'une profession à statut, viennent ainsi se combiner à l'investissement dans le travail et aux

marges de jeu quotidiennes avec leurs contraintes temporelles pour les aider à déployer leurs compétences temporelles.

Les infirmières hospitalières ne peuvent exercer leur profession sans mobiliser un certain type de compétences temporelles, permettant de « jongler » en permanence avec leurs temps et ceux d'autrui, *dans* le « travail » comme dans le « hors-travail », et *entre* le « travail » et le « hors travail ». Ces compétences font partie de l'ensemble des ressources et stratégies requises pour « tenir » dans un métier extrêmement éprouvant. Elles résultent d'un apprentissage indissociablement sexué et professionnel. Sexué, car le temps féminin est construit comme disponibilité permanente à autrui – « expression temporelle de la relation de service » (Chabaud-Rychter *et al.*, p. 47) –, comme approche cumulée et intégrée des occupations, préoccupations et contraintes à la fois dans la sphère domestique, et entre la sphère domestique et la sphère professionnelle. Professionnelle, car la formation puis l'exercice professionnel mobilisent et développent cette disponibilité temporelle à autrui, la capacité à faire face aux aléas, à anticiper ses activités, à coordonner des temporalités hétérogènes. Le *care work* se réalise dans une temporalité « processuelle » qui entre en conflit avec la temporalité de l'horloge, notamment en ce qu'il doit composer avec le temps du patient, qu'il est inextricablement lié au contexte des relations sociales dans lequel il se réalise, qu'il est fait de tâches plurielles qui se superposent, et qu'il est rebelle à la programmation (Davies, 1994).

Ce type de compétences est stimulé par une orientation positive vers la profession, une implication forte dans le travail, des possibilités d'arrangements offertes sur les scènes professionnelles et domestiques, et par des perspectives d'évolution professionnelle vers des unités de travail et des horaires moins usants. Socialement construites, ces capacités participent de toutes les ressources qui aident à faire face à une usure professionnelle accentuée par la perception d'une dégradation des conditions de travail, au cours de carrières plus continues que par le passé. L'avenir dira jusqu'où les actions initiées par ce groupe professionnel depuis une vingtaine d'années pour faire valoir sa professionnalité en se dégageant de l'ancien modèle de la « bonne » et de la « nonne » se traduiront au plan d'une visibilité plus grande et d'une meilleure reconnaissance de ce type de compétences.

Chapitre 8

Arbitrer entre horaires, travail et vie familiale ?

Le temps de travail dans le temps de l'emploi des infirmières

Le métier d'infirmière est riche de paradoxes. Métier typiquement féminin, voire présenté comme profession idéale pour les femmes, compte tenu des compétences du *care* auxquelles il fait appel. Métier comportant cependant de multiples contraintes et astreintes, au premier rang desquelles des astreintes temporelles qui sont *a priori* totalement contre-indiquées au regard des responsabilités familiales échéant aux femmes. Comment ces femmes font-elles face à cette contradiction sociale ? Comment se traduit chez elles la dynamique de l'émancipation féminine qui a si profondément marqué les sociétés développées depuis les années 1960 ? Sachant par ailleurs que les régimes de temps de travail qui leur sont offerts sont relativement diversifiés, cela se traduit-il chez elles par des arbitrages au fil de leur carrière professionnelle et familiale ? De quels types de compromis ou d'aménagements peuvent faire l'objet, en particulier ces trois dimensions clefs de leur pouvoir d'agir : l'intérêt/pénibilité de l'*activité* de travail elle-même ; la qualité/pénibilité des *horaires* et plus largement du *temps* de travail ; l'organisation de la *vie familiale* ?

Pour répondre à ces questions, on prend appui ici principalement sur une enquête conduite dans la région du sud-est de la France auprès d'une vingtaine d'infirmières et exerçant dans divers milieux professionnels : hôpital, mais aussi établissements de soins de statut privé ou asso-

ciatif (Bouffartigue et Bouteiller, 2004). Nous les avons choisies âgées de plus de quarante ans afin qu'elles aient toutes au moins, potentiellement, une quinzaine d'années de carrière professionnelle. Après avoir donné quelques repères statistiques qui précisent les régimes temporels des soignantes – non seulement les infirmières, mais aussi les aides-soignantes (AS)¹ – dessinant ainsi l'espace des possibles et des probables en ce domaine, on montre ensuite que les dynamiques biographiques des infirmières s'organisent selon trois grands modèles. On peut synthétiser chacun en quelques mots : « tout pour la profession » ; « force de rappel du travail d'appoint » ; et « tensions dans l'émancipation ».

Les deux premiers sont en déclin. Dans « tout pour la profession », l'absence d'enfants et même de vie de couple se traduit par la centralité de la carrière professionnelle dans l'existence. Dans « force de rappel du travail d'appoint », à l'opposé du modèle précédent, la carrière professionnelle de la femme est largement subordonnée à celle de son conjoint et elle est marquée par des interruptions de carrière et/ou le recours au temps partiel. Dans le troisième type, « tensions dans l'émancipation », l'engagement professionnel des femmes est à la fois important et continu, et leur position économique dans le ménage plus forte. Tout laisse à penser que c'est ce modèle qui tend à se développer, et qu'il provoque des tensions et des réaménagements dans les rapports de couple.

LES RÉGIMES TEMPORELS DES SOIGNANTES : RELATIVEMENT DIVERSIFIÉS ET POLARISÉS SOCIALEMENT

Comment s'opère, pour les soignantes, cet « appariement de disponibilité temporelle » (Alaluf, 2000) en quoi consiste tout marché de la force de travail ? À partir de quels modes d'organisation des services de soins et de quelles caractéristiques sociodémographiques et familiales de ces travailleuses s'opère-t-il ?

1. En France, ces deux professions sont assez nettement distinctes, à la fois du point de vue de leur place dans la division du travail de soin, du niveau de diplôme, et de l'origine sociale. Leur comparaison permet de mettre en évidence, notamment, l'infériorité relative des aides-soignantes du point des possibilités de choix professionnels et horaires au fil de la carrière.

UNE OFFRE D'HORAIRE DE TRAVAIL
RELATIVEMENT DIVERSIFIÉE

La contrainte de *continuité* de l'activité s'impose inégalement selon la spécialité des services et des établissements de soin¹. La moitié des personnels des établissements de santé exerce dans des unités fonctionnant en continu, soit 24 heures sur 24 : services d'urgence, de réanimation, de maternité-gynécologie, de chirurgie, de gériatrie et même de médecine. Dans ces unités s'imposent donc des *horaires de travail atypiques* socialement, avec une forte proportion des soignant(e)s – un(e) sur cinq – qui travaillent régulièrement la nuit, et une majorité qui sont astreintes à des horaires alternants, généralement « matin »/« soir ». À l'opposé, la plupart des services de psychiatrie ou de soins externes ont un fonctionnement discontinu, ils offrent donc beaucoup plus souvent des horaires de travail socialement *normaux*. L'autre contrainte majeure qui structure la temporalité de l'activité de soin renvoie à la logique de l'aléa et de l'urgence : certaines interventions ne sont pas programmables, elles imposent donc la *disponibilité*. C'est le cas bien sûr des urgences et de la réanimation, mais aussi des maternités et des blocs opératoires, qui s'opposent aux soins externes, à la gériatrie ou la psychiatrie, lesquels ont pour une bonne partie d'entre eux une activité programmée. Urgences, réanimation et bloc opératoire se singularisent ainsi à la fois par la fréquence du travail de nuit et par celle du travail par équipes alternantes. Ces trois services se caractérisent également par la fréquence du travail le dimanche et des dépassements d'horaires.

Un quart des soignantes travaillent en dehors de l'hôpital public, à parts égales dans le secteur privé non lucratif et le secteur privé lucratif. Dans ces derniers, les spécialités d'exercice ne sont pas représentées de manière homogène : la psychiatrie ou la gériatrie sont plus fréquentes dans le secteur privé non lucratif, les activités chirurgicales dans le secteur privé lucratif.

Le croisement d'un certain nombre d'indicateurs de pénibilité d'horaires avec des indicateurs de pénibilité ou d'intensité du travail montre que les différents services se répartissent entre deux pôles. Vers le premier se superposent pénibilités des horaires et des pénibilités d'autres conditions de tra-

1. On s'appuie sur nos exploitations secondaires d'une enquête statistique réalisée par le ministère de la Santé en 2003, *COTES* (« Conditions et organisation du travail dans les établissements de santé ») (Bouffartigue et Bouteiller, 2006-1).

vail. Vers le second, des horaires plus commodes vont de pair avec d'autres conditions de travail qui sont meilleures. Au premier pôle se situent les urgences et la réanimation ; au second les services de soins externes. Mais les disparités entre types de services du point de vue des contraintes d'horaires de travail paraissent plus nettes que du point de vue des contraintes d'intensité et de pénibilités du travail. C'est pourquoi on peut penser que la dimension la plus importante sur laquelle les soignantes peuvent jouer pour améliorer leurs conditions de travail prises dans leur ensemble – horaires de travail compris – est bien leur temps de travail, avec ou sans changement d'unité de travail, de type d'établissement, voire de mode d'exercice (libéral ou salarié). Évidemment ces considérations sont formulées indépendamment des logiques de spécialisation professionnelle ou d'orientation professionnelle vers tel ou tel type de soins, dont on verra plus loin l'importance.

La manière dont les infirmières et les aides-soignantes se répartissent dans l'espace des services selon leur âge et leur ancienneté est-elle significative d'un processus d'amélioration des conditions de travail au fil de l'âge, processus qui serait lié à un phénomène de protection relative des anciennes ?

La réponse est plutôt positive pour ce qui est des infirmières : elles sont plus jeunes que la moyenne dans des services comme la réanimation, la chirurgie, le bloc, les urgences, où les contraintes horaires associées sont plus élevées que la moyenne ; et elles sont plus âgées dans les soins externes, la gériatrie ou la médecine où ces contraintes sont moindres. Mais la dispersion des âges moyens est dans l'ensemble faible, en dehors de la réanimation où les infirmières sont nettement plus jeunes que la moyenne. On peut penser que se conjugue dans ce type de service le caractère très formateur techniquement de la spécialité avec une série de pénibilités du travail, dont celles des horaires. Et dans un service tel que la maternité-gynécologie, l'âge des infirmières est légèrement au-dessus de la moyenne alors que ses contraintes temporelles sont fortes.

Pour ce qui est de l'âge des aides-soignantes, il ne suit généralement pas la distribution précédente, en dehors de quelques cas, comme la réanimation – où elles sont encore plus jeunes que les infirmières – ou de la psychiatrie – où elles sont encore plus âgées. Par exemple les aides-soignantes sont particulièrement jeunes dans les soins externes, service où les infirmières sont plus âgées. Ces différences entre les deux catégories de personnel renvoient probablement à deux phénomènes : la hiérarchie des services selon la pénibilité des conditions de travail et selon les logiques de spécialisation professionnelles n'est pas la même pour les unes et pour les autres ; et la capacité d'initiative personnelle dans la mobilité professionnelle est plus faible chez les aides-soignantes que chez les infirmières. D'autres indicateurs relatifs au temps de travail des unes et des autres vont aussi dans ce sens.

UNE DEMANDE D'HORAIRES ÉGALEMENT DIVERSIFIÉE

Connaître ses horaires de travail à l'avance, ne pas dépasser son temps de travail, travailler régulièrement en journée : cette norme temporelle qui est encore celle de bien des femmes exerçant des emplois administratifs paraît peu accessible aux soignantes. Chez elles l'atypicité du temps de travail est au contraire la norme : durée hebdomadaire supérieure à 35 heures pour celles qui sont à temps plein (36,4 heures pour les infirmières, 36,8 heures pour les aides-soignantes) ; impossibilité fréquente de ne pouvoir prendre au moins une journée et demi de repos hebdomadaire ; fréquence des dépassements d'horaires (70 % déclarent qu'il leur arrive « souvent » de travailler plus longtemps que prévu), des horaires irréguliers (73 % ont un régime horaire « irrégulier »), cycliques (pour plus de la moitié), alternants (pour un tiers), de nuit (au moins trois nuits par mois pour une sur quatre), et du dimanche (plus d'une infirmière sur deux et trois aides-soignantes sur quatre travaillent au moins deux dimanches par mois). Et dans les établissements de soins, plus qu'ailleurs, le bilan des « 35 heures » apparaît très mitigé (cf. Encadré).

La RTT (Réduction du temps de travail) dans les établissements de santé : un bilan plus mitigé qu'ailleurs

Selon l'enquête *COTES* de la DREES réalisée en 2003, la quasi-totalité (95 %) des personnes interrogées déclarent que leur établissement a mis en œuvre la RTT¹. La modalité privilégiée, bien plus encore que dans les autres secteurs d'activité, a été l'octroi de jours de congés supplémentaires (79 % contre 31 % des salariés bénéficiaires d'une RTT). Les effets perçus sont très divers, et contrastés selon les dimensions du travail ou de la vie au travail considérées. Les changements dans le contenu du travail ont concerné une personne sur quatre ; dans l'organisation des horaires de travail une sur deux. La tendance à l'intensification du travail est très nette : une sur deux juge qu'elle a « moins de temps pour réaliser les mêmes tâches » (2 % davan-

1. Outre Bouffartigue et Bouteiller (2006-1), cf. Lelan (2006).

tage de temps) ; quatre sur dix « moins de temps pour les patients et les familles » (3 % davantage de temps) et « moins de temps pour échanger avec les collègues » (2 % davantage). Et si dans deux tiers des cas les possibilités de modifier ses horaires en cas d'imprévu n'ont pas été affectées, dans un cas sur quatre cela est devenu plus difficile. Ces appréciations critiques sont évidemment à mettre en relation avec l'absence d'augmentation des effectifs : les trois quarts des personnels n'en ont pas constaté dans leur service. D'où un jugement global négatif quant à l'évolution des conditions de travail : une personne sur dix seulement pense qu'elles se sont améliorées, quatre sur dix dégradées, et près d'une sur deux chez les infirmières, plus sévères que les aides-soignantes sur toutes ces dimensions. Ces appréciations portant sur le seul secteur de la santé sont nettement plus négatives que ce qu'indique l'enquête « RTT et modes de vie » conduite en 2000 auprès d'un échantillon de salariés représentatif de tous les secteurs d'activité en France, et ayant connu une RTT depuis au moins un an : une personne sur quatre trouvait améliorées ses conditions de travail, une sur quatre dégradées, une sur deux sans changement.

C'est dans ce contexte qu'il faut comprendre l'intérêt majeur du temps partiel comme ressource accessible au fil de la carrière pour ajuster ses horaires de travail, et ce d'abord selon la charge de travail domestique et parental qui s'alourdit considérablement dans les premières années qui suivent l'arrivée des enfants. C'est en effet un temps partiel très majoritairement déclaré comme « choisi », à 93 % pour les infirmières, à 82 % par les aides-soignantes. D'ailleurs cette pratique est directement indexée sur l'âge, et, plus encore, sur la situation familiale de ces femmes : elle atteint une fréquence très élevée chez celles qui ont au moins deux enfants, avec 30 % des aides-soignantes et 41 % des infirmières concernées¹. Chez les infirmières, le temps partiel est particulièrement utilisé par celles qui travaillent régulièrement en horaire de nuit, chez lesquelles il s'élève à 31 % (contre une moyenne de 21 %, tous horaires confondus).

1. Une analyse de régression logistique avec comme variable dépendante la probabilité de travailler à temps partiel et des variables indépendantes de nature professionnelle (type d'horaires, service, statut de l'établissement) et de nature démographique et familiale montre que ce sont les variables familiales les plus puissantes : « toutes choses égales par ailleurs », vivre en couple avec au moins deux enfants au foyer est ce qui accroît le plus la probabilité d'être à temps partiel pour les deux catégories. Parmi les caractéristiques d'horaires qui y sont également associées, mais plus faiblement, être en horaire fixe de nuit et connaître des horaires variables d'une semaine à l'autre.

Temps partiel des soignantes selon l'âge (%)

	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	> 49 ans
Infirmières	10	26	27	17
AS	8	18	23	18

Temps partiel des soignantes selon la situation familiale (%)

	Seule, sans enfant	Seule avec enfant(s)	Couple, sans enfant	Couple, 1 enfant	Couple, 2 enfants ou +
Infirmières	8	11	11	20	36
AS	7	7	14	23	30

Temps partiel des soignantes selon le régime horaire (%)

	Journée	Mixte jour-nuit	Nuit fixe
Infirmières	19	21	31
AS	18	21	25

Les nuances qui séparent infirmières et aides-soignantes dans l'usage du temps partiel semblent significatives, puisque chez les premières il est plus souvent déclaré comme « librement » choisi, et qu'il varie plus nettement selon la situation de famille.

Ces différences se confirment si on examine comment varient la plupart des autres caractéristiques de leurs horaires de travail selon l'âge chez les unes et chez les autres : qu'il s'agisse du travail le dimanche, de la variabilité des horaires d'un jour sur l'autre, ou encore des horaires alternants ou cycliques, la situation des infirmières s'améliore plus régulièrement d'une classe d'âge à l'autre. Par contre, le fait de devoir travailler souvent au-delà des horaires habituels reste, en début comme en fin de carrière, plus fréquent chez les infirmières. Et le travail de nuit tend à s'accroître chez elles selon l'âge, plus régulièrement que chez les aides-soignantes, pour lesquelles s'il est globalement plus fréquent, il chute au-delà de 50 ans. Cela amène à s'interroger sur la signification du travail de nuit : est-ce ici une « contrainte horaire » comme une autre ? Ou

bien le passage de certaines infirmières à un horaire de nuit en seconde partie de carrière correspond-il à un choix positif? Le fait qu'il soit par ailleurs plus souvent associé au temps partiel n'est-il pas une indication dans ce sens¹ ?

**Caractéristiques des horaires de travail des infirmières
selon l'âge (en % par classe d'âge)***

	< 30 ans	30- 39 ans	40- 49 ans	50 ans et +	Total
Au moins deux dimanches par mois	67,2	62,4	44,1	35,9	53,1
Nombre de jours variable d'une semaine à l'autre	66,6	59,2	50,3	37,1	54,0
Nombre d'heures variable d'un jour à l'autre	59,3	51,6	43,4	34,7	47,8
Planning non connu un mois avant	23,5	18,7	9,6	17,7	17,0
Temps partiel	10,3	26,4	26,8	17,2	21,0
Horaires alternants et cycliques	27,7	20,1	19,0	4,8	18,5
Horaires cycliques (non alternants)	22,7	22,5	22,0	28,2	23,5
Horaires alternants (non cycliques)	16,0	18,7	10,3	10,7	14,1
Total horaires alternants et/ou cycliques	66,4	61,3	51,3	43,7	56,1
Horaires réguliers	33,6	38,7	48,7	56,3	43,9
Total	100	100	100	100	100
Travail exclusivement de jour	57,0	59,0	68,3	68,3	63,0
Travail de jour et de nuit	36,1	29,0	20,5	16,9	11,1
Travail exclusivement de nuit	6,8	11,9	11,2	14,8	25,9
Total	100	100	100	100	100
Au moins trois nuits par mois	30,1	32,7	24,9	26,3	28,6

* *Infirmières salariées des établissements hospitaliers, femmes.*

Source: DREES, enquête « Conditions et organisation du travail dans les

1. On revient sur les enjeux et sur le sens de l'horaire de nuit chez les soignantes dans le chapitre 9.

établissements de santé » (n = 4 977 personnes, dont 1 407 infirmier(e)s, exploitation originale ; % sur effectifs redressés).

Aux côtés et en même temps qu'une amélioration tendancielle des horaires de travail au fil de l'âge, les infirmières semblent également, et toujours davantage que les aides-soignantes, pouvoir connaître un allègement d'une série de pénibilités du travail. Un des rares indicateurs dont l'amélioration est plus nette avec l'âge chez les aides-soignantes est la « stabilité contrainte » : le pourcentage de celles qui aimeraient changer de service mais n'ont pu encore le faire est, il est vrai, beaucoup plus élevé en début de carrière chez elles que chez les infirmières¹. Déclarer « devoir se dépêcher toujours ou souvent » est certes beaucoup plus le fait des infirmières, mais les plus de 50 ans bénéficient sur ce point de protections relatives inconnues chez les aides-soignantes. Déclarer « manquer de temps et de collègues pour faire correctement son travail », « devoir respecter des normes ou des délais de moins d'une heure », ou encore déclarer connaître au moins six pénibilités physiques ou organisationnelles : autant de contraintes qui s'allègent plus clairement avec l'âge chez les infirmières.

« TOUT POUR LA PROFESSION »

Le modèle de la « nonne » forme la matrice historique de la profession d'infirmière. Aux côtés de celui de la « bonne », c'est aussi un des stigmates dont elle hérite encore et contre lequel les infirmières s'insurgent vigoureusement, en particulier lors de leur grand mouvement social de 1986. Mais c'est en tout cas un modèle devenu statistiquement marginal : moins de 10 % dans la classe d'âge de 40 à 50 ans vivent à la fois seules et sans enfant². Dans notre enquête, seulement quatre des dix-huit infirmières relèvent de ce modèle.

On trouve peu de traces dans leurs biographies professionnelles d'incidences directes d'événements familiaux sur les horaires de travail

1. La part des changements de poste ou de service déclarés comme non choisis est nettement supérieure chez les aides-soignantes que chez les infirmières (31 % contre 17 %), et ce, à tout âge.

2. Données 2003 (exploitation de l'enquête COTES de la DREES). Ce pourcentage est plus élevé dans la classe d'âge supérieure (50 à 60 ans), sans doute surtout parce que les cessations d'activité y sont plus précoces chez les infirmières vivant en couple.

pratiqués. Par définition, l'absence de maternité – ou, dans un des cas, la délégation totale de la prise en charge de l'enfant à la belle famille – se traduit par l'absence d'inflexion de la trajectoire professionnelle et temporelle à cet égard. Mais dans tous ces cas quand il y a eu ou quand il y a cohabitation avec un conjoint, cela n'a guère eu d'incidence sur cette trajectoire. C'est donc principalement au sein de la dynamique de carrière propre à ces femmes que l'on trouve des éléments pouvant expliquer les grandes étapes, y compris sous l'angle des horaires et du temps de travail. Ainsi, dans deux cas – deux infirmières devenues surveillantes –, le travail de nuit a joué un rôle important dans la possibilité de tenter ou de réaliser des études supérieures en cours de vie active. Dans un troisième cas, la personne est devenue tôt surveillante, même si elle n'en a jamais eu vraiment le statut professionnel (elle fait partie de ces soignantes dites « faisant fonction » de). Le fait que dans notre panel trois des cinq infirmières occupant des fonctions de cadre de soin relèvent du modèle « tout pour la profession » est probablement indicatif d'une tendance ancienne et générale : comme l'avait montré F. de Singly (1987), exercer d'importantes responsabilités professionnelles, pour une femme, suppose souvent le célibat.

Trois de ces quatre femmes font état de multiples activités personnelles en dehors du travail – voyages, sports, loisirs –, ce qui les distingue de nombreuses infirmières vivant en couple avec des enfants à charge, et dont l'existence est accaparée par le cumul des tâches domestiques et professionnelles. Aucune n'envisage encore précisément le passage à la retraite. Comme si la centralité de la vie professionnelle dans leur existence rendait difficile un tel exercice. Trois d'entre elles formulent d'ailleurs encore des projets d'évolution professionnelle. Seule la plus âgée, Marie (62 ans) n'a pas de tels projets, mais elle assume complètement le fait de ne rien connaître de ses conditions de passage à la retraite.

On illustre ce type de profil biographique avec Christiane, la plus jeune des quatre : à 43 ans, elle a déjà connu un parcours professionnel très diversifié, avec plusieurs employeurs relevant de secteurs variés, divers statuts d'emploi, et plusieurs régimes horaires.

Christiane, 43 ans, seule, sans enfant

« J'ai encore des trucs à faire en tant qu'infirmière »

Âgée de 43 ans, cette infirmière, d'origine sociale intermédiaire, est originaire de la région parisienne où elle a suivi toutes ses études et où elle a trouvé son premier emploi comme soignante. Après quelques années, elle déménage pour le sud-est de la France, afin, dit-elle, de « faire une expérience en libéral ». Elle se revendique clairement du profil de la « technicienne » plus que de la « relationnelle ». C'est d'ailleurs une de celles qui avouent ne pas avoir eu de vocation précoce pour la profession, à l'inverse de bien des infirmières « relationnelles ». Elle a déjà connu six emplois couvrant toutes les grandes modalités d'exercice du métier : hôpital public, cabinet libéral, intérim en cliniques privées, et, finalement, le centre anticancéreux où elle travaille aujourd'hui. Elle a également travaillé selon plusieurs régimes horaires : le travail de nuit, quand elle a débuté en hôpital public ; puis le travail de jour, en après-midi fixes, toujours dans la fonction publique hospitalière ; ensuite divers régimes horaires liés à des prestations en tant qu'intérimaire ; également le travail de jour mais en prestations de 12 heures ; enfin l'horaire le plus courant dans la profession, celui du travail de jour en alternance matin-soir.

Ces changements de situation professionnelle et d'horaires ne doivent pratiquement rien à sa vie de couple, même si elle évoque le rôle qu'a pu jouer tel ou tel compagnon à certains moments de sa vie de travail. Par exemple, pour la prise de conscience de son état de fatigue, quand elle faisait des nuits de 12 heures en réanimation. Ou encore, quand son compagnon du moment, « angoissé que je n'aie pas de travail fixe », l'a encouragée à mettre fin à son statut d'intérimaire, perçu comme trop précaire. Par contre, les horaires de travail et leurs changements au cours de sa carrière sont toujours étroitement associés à la qualité de l'expérience professionnelle du moment, ou à l'exploration d'une nouvelle expérience professionnelle. Par exemple, si elle a apprécié les prestations en journée de 12 heures, c'est aussi parce que cet horaire lui permettait de mieux suivre les patients ; si elle tente l'exercice sous statut libéral, c'est par lassitude du contexte hospitalier et pour goûter à une nouvelle expérience professionnelle ; si

elle y renonce rapidement, c'est qu'il est jugé trop solitaire et sans intérêt du point de vue du contenu d'activité; quant au choix de l'expérience professionnelle suivante, en intérim, c'est l'autonomie dans la gestion de son temps qui est mise en avant.

Plus volontiers que vers une fonction de surveillante – elle critique le manque de compétences des cadres infirmiers –, elle espère se spécialiser prochainement en anesthésie-réanimation. C'est en effet ce domaine d'activité qui apparaît comme formant la cohérence et la continuité de sa carrière professionnelle. Plus tard, elle se verrait bien formatrice ou experte transversale. Elle est par ailleurs syndicaliste et déléguée du personnel et, bien qu'elle ait dû renoncer à suivre des cours de psychologie et à d'autres activités depuis le changement de son cycle de travail consécutif à la mise en place des « 35 heures », elle continue à pratiquer certaines activités personnelles, comme l'escalade. En effet, dans l'établissement où elle travaille, la RTT s'est traduite pour elle de la manière suivante: le remplacement des prestations de 12 heures par un horaire classique « matin-soir », avec des journées de repos moins nombreuses et moins régulières. C'est le seul changement involontaire et négatif d'horaire que Christiane ait connu, changement qui semble avoir été imposé au personnel malgré ses protestations. Bel exemple de la manière dont les « 35 heures », qui sont *a priori* une conquête collective, peuvent parfois avoir été vécues individuellement, comme une régression dans la qualité du temps de travail et du temps du travail.

Christiane, 43 ans, seule sans enfant

OCCUPATION (durée)	EM- PLOYEUR et/ou statut d'exercice	SER- VICE	POSTE ET HORAI- RES	COMMENTAIRES de la personne sur les motifs des changements
Formation initiale (3 ans)				Projet : « Travailler dans un service qui bouge », mais pas en pédiatrie (« trop dur »)

OCCU- PATION (durée)	EM- PLOYEUR et/ou statut d'exercice	SER- VICE	POSTE ET HORAI- RES	COMMENTAIRES de la personne sur les motifs des changements
Emploi 1 (5 ans)	Assistance publique - Paris (fonction- naire)	Réanima- tion Pneumo- logie	ISG*, nuit, 12 heures	Une équipe jeune et dynamique. « <i>Un service qui bouge.</i> » Les horaires permettent un « <i>travail plus cohérent</i> », et pas seulement plus d'auto- nomie et de temps libre
Emploi 2 (3 ans)	Idem	Idem	ISG, après- midi, fixe	La fatigue liée au travail de nuit et au type de service
Emploi 3 (15 jours)	Statut libéral Sud-Est	Chez par- ticuliers		« <i>Je venais dans le Sud pour faire une expérience du libéral, j'en avais marre de l'hôpital</i> »
Emploi 4 (1,5 an)	Intéri- maire Divers établisse- ments Hors hôpi- tal public	Divers	ISG, divers postes, dont réani- mation	Le travail en libéral s'est révélé inintéressant et solitaire. Pas envie de retourner de suite à l'hôpital. « <i>Ce qui me plai- sait dans l'intérim, c'est que je pouvais gérer mon temps comme je pouvais</i> »
Emploi 5 (9 ans)	Salariée Secteur privé non lucratif	Chirurgie Soins intensifs	ISG, journées fixes, 12 heures	Quitte l'intérim sous la pression du compagnon de l'époque qui souhaite qu'elle ait un emploi stable. Y va « <i>à reculons</i> », puis y trouve un intérêt ; de plus les horaires et les salaires sont intéressants
Emploi 6 (depuis 3 ans)	Idem	Idem	ISG, jour, alternance matin-soir, semaines de 5 puis de 4 jours	Réorganisation du temps de travail suite aux « <i>35 heures</i> ». Fin des jour- nées de 12 heures. Bilan négatif : rythme plus fati- gant, moins de temps libre

* Infirmière en soins généraux

« FORCES DE RAPPEL DU TRAVAIL D'APPOINT »

Trois cas d'infirmières renvoient bien à ce type de profil sociobiographique, une se situe en position intermédiaire par rapport au type suivant. Il s'agit de femmes cumulant deux caractéristiques : elles ont eu trois enfants et ont donc connu une charge de travail domestique considérable pendant une longue période ; elles vivent en couple et leur conjoint exerce une profession plus qualifiée et/ou associée à une forte mobilité géographique. Le cumul de ces deux attributs se traduit par une nette subordination de leur carrière professionnelle à celle du conjoint. On en trouve des indices dans la fréquence des interruptions de carrière, des séquences de travail à temps partiel réduit, voire dans la fréquence de changements contraints d'employeurs compte tenu de la nécessité de « suivre » le conjoint dans chacune de ses mobilités géographiques. Dans le quatrième cas, les changements de poste de travail du mari scandent moins directement le cursus professionnel de l'épouse, mais cette dernière n'en a pas moins choisi de travailler à temps partiel réduit depuis l'âge de 42 ans, tout en bénéficiant d'un complément de revenu fourni par sa pension de retraite de la fonction publique hospitalière : âgée maintenant de 55 ans, et bien qu'en position objective et subjective de retrait professionnel – « je suis en fin de carrière » déclare-t-elle –, son niveau de ressource et son implication dans une activité d'élue locale l'écartent quelque peu du modèle du « travail d'appoint ».

Il est remarquable que les trois infirmières typiques de ce profil sont les premières de leurs lignées féminines à exercer une activité salariée. Cet héritage encore proche d'un modèle familial traditionnel pèse probablement dans la subordination de leur vie professionnelle à celle de leur mari, et permet donc d'interpréter en termes de « forces de rappel » la prégnance, sous des formes certes renouvelées, du modèle du travail féminin comme travail d'appoint.

Du point de vue des horaires de travail, en dehors des passages à temps partiel dans les trois premiers cas, les plus typiques de ce profil, le travail de nuit a été adopté comme mode d'organisation de la vie familiale au cours de certaines séquences de l'existence. Cet horaire est en effet jugé ici plus pratique pour s'occuper de jeunes enfants que les horaires de jour avec une alternance « matin/soir ». Dans un de ces trois cas, le niveau de revenu du conjoint a été suffisamment élevé pour permettre au ménage de rémunérer une fille au pair, ce mode d'organisation domestique sou-

lageant considérablement la femme au point de lui permettre une carrière professionnelle quasiment ininterrompue, avec seulement une année d'inactivité. Nous sommes ici dans un modèle qui évoque celui de certains couples de cadres supérieurs, quand la charge de travail ménager et parental de l'épouse est largement sous-traitée par le recours à une travailleuse domestique.

Lise illustre bien ce second type de profil biographique dans lequel est assumée par l'infirmière la logique du « travail d'appoint », subordonné à la carrière du conjoint.

Lise, 51 ans, mariée, 3 enfants

*« J'aurais pas travaillé du tout, j'aurais été contente »
« J'ai presque toujours fait du mi-temps... Disons que j'ai déjà un salaire de mon mari à peu près correct, ça complétait, c'est tout »*

Ces quelques citations des paroles de Lise sont significatives d'une valorisation très grande de la fonction maternelle et d'une dévalorisation relative, de fait, de son activité professionnelle. Il est probable que si le salaire de son mari – technicien quant à lui – avait été suffisamment élevé, cette infirmière se serait entièrement consacrée à son foyer. D'ailleurs sa propre mère était au foyer, et elle a eu cinq enfants.

Elle dit avoir choisi la profession d'infirmière « par amour des enfants », et son récit témoigne d'une vision très relationnelle du travail de soin : si on excepte la spécialité de ses débuts, la pédiatrie, qu'elle n'a exercé que trois années, quand elle raconte ses diverses expériences professionnelles ultérieures – elle a connu principalement huit emplois –, elle ne laisse guère transparaître d'intérêt marqué pour telle ou telle activité. C'est parce qu'elle doit « suivre » son mari qui est muté dans une autre région qu'elle change une première fois d'établissement et de spécialité. Une nouvelle mobilité géographique de son conjoint se traduit par une première séquence d'inactivité d'une année : elle n'a pas trouvé d'emploi dans un hôpital public à proximité.

C'est d'ailleurs faute de trouver un poste en hôpital public qu'elle va ensuite travailler dans le secteur privé. Ici le passage au secteur privé n'est pas un choix positif. Sa première maternité occasionne une seconde interruption d'activité. Elle ne reprendra plus jamais

d'activité à temps plein, renonçant même pendant toute une période à exercer son métier d'infirmière pour être, occasionnellement, assistante maternelle à son domicile. Elle essaiera enfin de trouver des emplois d'infirmière de courte durée dans chacune des nouvelles régions où les mutations géographiques de son conjoint l'amènent à vivre.

Dans le cas de Lise, le travail à mi-temps signifie une certaine marginalisation professionnelle, qu'elle dit assumer complètement comme contrepartie du mode de vie qu'elle a choisi et du modèle de « salaire d'appoint » qu'il implique : isolement par rapport au collectif de travail, désimplification professionnelle, perte progressive de compétences. Quand elle est arrivée dans le sud-est de la France, si elle a d'abord cherché à exercer en maison de retraite, c'est qu'elle se considère comme trop « nulle du point de vue technique » pour travailler en hôpital ou en clinique. Elle venait d'ailleurs de quitter un centre pour personnes âgées, qu'elle avait choisi pour les mêmes raisons. Et la clinique dans laquelle elle a finalement trouvé son dernier emploi, toujours à mi-temps, est spécialisée dans les cures d'amaigrissement, activité peu pointue techniquement s'il en est.

Quant aux épisodes de travail de nuit dans son cursus, ils semblent renvoyer moins à un choix stratégique qu'à sa position de faiblesse sur le marché du travail.

Lise, 51 ans, mariée, 3 enfants

OCCUPATION (durée)	EM-PLOYEUR et/ou statut d'exercice	SER-VICE	POSTE ET HORAIRES	COMMENTAIRES de la personne sur les motifs des changements
Formation initiale	Ville moyenne Sud-Est			Se sent plutôt « relationnelle »
Emploi 1 (3 ans)	Hôpital public Même ville moyenne Sud-Est (fonctionnaire)	Pédiatrie	ISG, journée, alternants	« Je m'occupais d'enfants, j'adorais ça »
Emploi 2 (1 an)	Hôpital public Paris (fonctionnaire)	Gériatrie	ISG*, journée, alternants et nuit (6 mois)	Suivre le futur mari. Expérience professionnelle difficile. « C'était pas des enfants. » « Le pas de course tout le temps. » Les nuits, « c'est fatigant »
Emploi 3 (1 an)	Secteur privé lucratif (Corse)			Suivre mari en Corse Pas de poste à l'hôpital public
Emploi 4	Secteur privé non lucratif (Corse)	Médecine		
Inactivité professionnelle (2 ans)	(Corse)			Maternité 1

OCCU- PATION (durée)	EM- PLOYEUR et/ou statut d'exercice	SER- VICE	POSTE ET HORAI- RES	COMMENTAIRES de la personne sur les motifs des changements
Emploi 5	Labora- toire d'analyses médicales (Corse)	Analyses	ISG*, temps par- tiel (50 %)	Maternité 2
Emploi 6	Secteur privé non lucratif (Corse)	Médecine	ISG*, nuit, temps par- tiel (50 %)	
Emplois/ inactivité profession- nelle, 12 ans	Divers emplois d'infir- mière, et assistante maternelle à domicile (Ouest)	Médecine	ISG* et assistante maternelle	Maternité 3
Emploi 7, 4 ans	Intérim (Ouest)	Maison de retraite « je ne savais plus rien faire du tout »	ISG*, temps par- tiel	
Emploi 8, depuis 4 ans	Secteur privé lucratif (Sud-Est)	Cures d'amai- grisse- ment	ISG*, temps par- tiel (50 %)	

* Infirmière en soins généraux

« TENSIONS DANS L'ÉMANCIPATION »

Ce profil est probablement celui qui est devenu le plus fréquent dans la profession d'infirmière. Il regroupe ici une bonne dizaine de femmes, soit la moitié de notre corpus. Elles ont toutes au moins un enfant, ont exercé une activité professionnelle de manière continue ou quasi continue, et n'ont guère connu l'emploi à temps partiel. C'est dans ce type que se trouvent presque toutes celles qui sont divorcées et séparées. Ces ruptures conjugales, significatives de tensions dans un processus d'émancipation, peuvent être interprétées comme étroitement inscrites dans des dynamiques d'autonomisation féminine : elles sont à la fois produites par ces dynamiques et en forment des éléments actifs. Ces dynamiques d'autonomisation s'observent dans leur propre parcours biographique, mais elles sont également à situer sur une échelle plus large, celle des lignées féminines : la moitié d'entre elles déclarent que leur mère n'a pas exercé d'activité professionnelle.

Les situations de rupture conjugale tendent évidemment à renforcer les difficultés d'organisation de l'existence de ces infirmières, mais sans que cette tendance soit systématique, dans la mesure où la participation du conjoint à cette organisation était parfois négligeable. Ces ruptures aiguës en tout cas les contraintes temporelles liées à l'exercice du métier et contraignent à de nouvelles stratégies de « conciliation » entre vie de travail et vie hors travail, et incitent à mobiliser des ressources, privées ou publiques, pour la prise en charge des enfants, en particulier quand ils sont jeunes. C'est pourquoi nous avons choisi de présenter deux profils sociobiographiques d'infirmières ayant connu de telles ruptures.

Ce sont des infirmières qui ont toutes deux connu une séparation les ayant donc amenées à remettre en question, de fait, leur subordination antérieure à une trajectoire masculine. Les nuances qui séparent leurs deux parcours sont importantes et instructives. On y voit comment les réorganisations multiples de la vie professionnelle – en matière de type d'horaire comme de type d'activité – et de la vie personnelle qui suivent une rupture conjugale peuvent être éclairées par la séquence antérieure du parcours professionnel. Chez Brigitte, l'engagement professionnel semble d'emblée plus fort que chez Julie, ce qui peut lui avoir donné plus d'atouts dans la manière dont elle a pu « rebondir » objectivement et subjectivement suite à la séparation d'avec son conjoint.

Brigitte, 40 ans, divorcée, deux enfants*« Je sens la fatigue »*

Le cursus professionnel de Brigitte est nettement tranché en deux parties, correspondant à deux employeurs et à trois situations de travail. Il se situe entièrement dans la même grande agglomération urbaine. Pendant une quinzaine d'années, elle travaille dans le même établissement, vit avec son conjoint, chauffeur routier, et a réorganisé son temps de travail dès la naissance de son second enfant de manière à mieux réaliser son travail parental : elle est passée en horaire de nuit à mi-temps. Depuis trois ans, anticipant une séparation qui est intervenue depuis peu, elle a repris une activité à temps plein, ce qui l'a conduite à changer d'employeur et d'horaires. Aujourd'hui elle assume cette indépendance domestique et financière, avec l'aide de sa mère pour la prise en charge des enfants.

Elle avait commencé par travailler dans un petit établissement généraliste du secteur privé non lucratif, choisi par rejet du modèle du grand hôpital public, jugé hiérarchisé et anonyme, tel qu'elle l'a connu lors de ses stages de formation. Affectée en chirurgie neurologique et digestive, elle exerce d'abord à temps plein de jour, alternant des prestations de 12 heures et de 6 heures. Le premier enfant est en partie pris en charge par une nourrice, pendant 18 mois, puis par la mère de Brigitte, qui vient de prendre sa retraite. C'est au moment de la naissance de son second enfant qu'elle réalise qu'elle ne peut plus continuer sur un rythme de travail aussi pénible. Il combine en effet des « bascules » soir-matin (enchaînement d'une prestation en fin de journée et d'une prestation matinale) et un travail très intense ; plus que de devoir travailler régulièrement le week-end, elle souffre du manque quotidien de temps libre. Elle décide donc de passer à mi-temps en horaire de nuit, avec un emploi du temps « en cascade » (deux nuits ou trois nuits selon les semaines, sept nuits par mois, avec le bénéfice des semaines régulières de repos). Elle s'y accoutume d'autant plus qu'elle a besoin de peu de sommeil : « À part la paye, que demander de mieux ? » Mais pour bénéficier de cet horaire avantageux il lui a fallu changer de service : or elle apprécie nettement moins la médecine que la chirurgie, et l'ambiance de l'horaire de jour lui manque. Ici on est

clairement dans un cas de figure de compromis entre la qualité des horaires et l'intérêt du travail, l'arbitrage s'étant effectué au profit de la première dimension.

C'est après avoir travaillé pendant sept ans selon cet horaire et sous l'incitation des difficultés conjugales qu'elle décide de rechercher un poste à temps plein. Comme l'établissement qui l'emploie ne lui en propose pas, elle travaille comme intérimaire dans une autre clinique, qui l'embauche ensuite à temps plein, toujours en médecine, poste qu'elle occupe encore au moment de l'interview. Soumise au régime horaire en alternance « matin/soir », elle s'arrange pour « faire le maximum de matins », horaire qu'elle juge le plus commode pour assurer son travail parental et domestique, et elle parvient à faire de la gymnastique deux fois par semaine. Jugeant convenables ses conditions de travail et d'emploi, elle apprécie l'ambiance conviviale de cette clinique : elle y restera probablement encore quelques années avant d'envisager de changer d'emploi.

Brigitte s'est accoutumée aux horaires décalés. Si elle décide de changer d'emploi, les deux principaux critères du choix seront : des conditions de travail moins pénibles – elle commence à souffrir du dos ; et une activité plus intéressante. Elle écarte *a priori* l'hôpital public, de même que l'exercice libéral, associés selon elle à trop de contraintes, ou encore les maisons de retraite, où la charge de travail serait trop lourde. Par contre, elle n'exclut pas d'aller travailler dans un établissement pour personnes handicapées, ou de se reconverter vers un emploi de type « assistante sociale ». Interrogée sur le point de savoir si, finalement, le fait de vivre en couple ou de vivre seule jouait sur la charge de travail domestique et l'organisation de la vie quotidienne, elle répond : « Ça dépend du mari que vous avez. Moi, je dis "non"... » S'agit-il de lucidité, ou de nécessité faite vertu ?

Brigitte, 40 ans, divorcée, deux enfants

OCCUPATION (durée)	EMPLOYEUR et/ou statut d'exercice	SERVICE	POSTE ET HORAIRES	COMMENTAIRES de la personne sur les motifs des changements
Formation initiale (3 ans)	Marseille			Plus attirée par la chirurgie
Emploi 1 – poste 1 (9 ans)	Secteur privé non lucratif Clinique Marseille	Chirurgie : neurologie et chirurgie digestive	ISG*, jour, alter- nance, prestations de 6 heures et de 12 heures 1 week- end sur 2	Pas du tout attirée par l'hôpital public, avec « ces grands services de 50 personnes »
Emploi 1 – poste 2 (7 ans)	Idem	Médecine	ISG*, nuit, temps partiel 50 % (7 nuits / mois)	Au deuxième enfant, « J'ai voulu passer à mi-temps, donc j'ai basculé de nuit » « C'était bien » La médecine : « J'aimais beaucoup la chirurgie... mais il faut tout voir aussi »
Emploi 2 (3 ans)	Secteur privé non lucratif (Clinique mutua- liste) Marseille	Médecine Deux éta- ges, dont un réservé aux sidéens (5 lits)	ISG*, jour, alter- nance, plus 1 dimanche par mois de 13 heures	« J'en avais assez de la nuit » ; « l'ambiance de la journée me manquait » ; « financièrement il fallait que je reprenne le temps plein » (Séparation) Pas de poste à temps plein disponible dans l'établissement antérieur « Je fais le maximum de matins »

* Infirmière en soins généraux

Julie, 48 ans, divorcée, deux enfants

« Il y a tout un passage qu'on contrôle mal peut-être dans la vie, on est pris par les enfants, par la famille »

Comme chez Brigitte, la trajectoire professionnelle de Julie est caractérisée par une inflexion provoquée par une séparation et par la nécessité de l'indépendance économique qu'elle impose. Avec une nuance importante, puisqu'elle reconnaît volontiers qu'elle a longtemps donné une priorité à la vie de famille dans une logique de travail d'appoint et qu'elle a été en quelque sorte piégée par ce modèle. C'est en effet apparemment de manière un peu plus contrainte que Brigitte qu'elle a repris une activité professionnelle à temps plein suite à son divorce. Son émancipation s'est opérée davantage sous la pression des événements. Elle est d'ailleurs un peu amère : alors que le choix de travailler à temps partiel a été fait en concertation avec son mari, elle réalise maintenant qu'elle est la seule qui devra en payer les conséquences plus tard, puisque son niveau de pension de retraite sera plus faible que si elle était restée à temps plein.

Si Julie a fait toute sa carrière dans l'unique hôpital de la petite ville où elle est née, elle y a connu de nombreux changements de situations de travail, pas moins d'une douzaine, mais tous dans des unités de soins de médecine. Sans orientation très positive vers la profession, elle parviendra à éviter les soins trop techniques et les services fonctionnant « sous pression », de même que le travail de nuit, qu'elle ne supporte pas. Dès la naissance du premier enfant, elle passe à mi-temps, puis s'arrête entièrement pendant trois ans à partir de l'arrivée du second. La mère de Julie habite sur place et elle est disponible pour l'aide à la prise en charge des jeunes enfants. Elle reprend donc son activité professionnelle à temps partiel, d'abord à 50 %, puis à 80 %.

Son conjoint est également infirmier, dans le même hôpital, il est fortement mobilisé quant à lui par sa carrière professionnelle. Il travaille de nuit au moment où Julie est au foyer : « C'était pas une bonne idée du tout, la galère quoi, avec deux enfants en bas âge, quand il avait besoin de calme en journée pour qu'il puisse dormir. » Son mari réussit sa promotion professionnelle comme cadre. Cette période d'intense mobilisation professionnelle du mari est

associée par Julie à l'apparition des difficultés conjugales. Le divorce se traduit tout de suite par le passage à temps plein de cette infirmière. Il est rendu possible par la création d'un second mi-temps dans une activité d'hospitalisation à domicile, laquelle plaît beaucoup à Julie. Les derniers changements de poste de travail et d'horaires tiennent à son usure professionnelle, et depuis quelques mois elle est affectée à un service de consultations en pneumologie qui ne fonctionne qu'en semaine et en journées fixes. Elle atteint ainsi ce qui relève d'un rêve inaccessible pour de nombreuses infirmières, pouvoir exercer ce métier selon des « horaires de bureau ».

Julie connaît aujourd'hui un certain équilibre entre l'intérêt intrinsèque de son activité et la qualité de ses horaires de travail, désormais réguliers. Elle n'affiche pas l'orientation « relationnelle » de nombreuses autres infirmières. Son travail est sans doute routinier, peu technique, mais a l'immense mérite de ne pas être trop fatigant pour cette infirmière qui, à 48 ans, a déjà hâte de prendre sa retraite. Elle parvient à dégager du temps pour pratiquer des activités physiques, gymnastique et marche à pied. Son principal souci tient aux conditions de son passage à la retraite, consciente qu'elle devra alors payer le prix de son divorce et d'une carrière dominée auparavant par l'emploi à temps partiel.

Julie, 48 ans, divorcée, deux enfants

OCCUPATION (durée)	EMPLOYEUR et/ou statut d'exercice	SERVICE	POSTE ET HORAIRES	COMMENTAIRES de la personne sur les motifs des changements
Formation initiale	Gap (ville moyenne du Sud-Est)			Éviter les services « à coups de bourre », telles réanimation, urgences
Emploi 1 (1 an)	Hôpital Gap	Pédiatrie	ISG*, jour	« On avait pas le choix. J'ai atterri en pédiatrie »
Emploi 1 poste 2 (2 ans)	Idem	Gériatrie	ISG*, jour	Très intéressant, bonne ambiance
Emploi 1 Poste 3 (3 ans)	Idem	Gériatrie	ISG* jour, temps partiel (50 %)	« Ça me paraissait difficile de jongler avec les horaires » (du mari, infirmier lui aussi)
Interruption d'activité (3 ans)				Deuxième césarienne, besoin de faire une pause
Emploi 1 Poste 4 (3 mois)	Idem	Chirurgie	ISG*, jour, temps partiel (50 %)	« On ne revient pas forcément là où on était »
Emploi 1 Poste 5 (1 an)	Idem	Médecine	ISG*, jour, temps partiel (50 %)	
Emploi 1 Poste 6 (2 ans)	Idem	Pneumologie	ISG*, jour, temps partiel (50 %)	« J'ai pas changé de service, mais d'activité dans le service »

OCCU- PATION (durée)	EM- PLOYEUR et/ou statut d'exercice	SER- VICE	POSTE ET HORAI- RES	COMMENTAIRES de la personne sur les motifs des changements
Emploi 1 Poste 7 (3 ans)	Idem	Id. plus un quart temps dans l'antenne hospitali- sation à « domicile »	ISG*, jour, temps par- tiel (75 %)	Les enfants ont grandi, elle peut passer à 3/4 temps, et cette nouvelle activité lui plaît beaucoup
Emploi 1 Poste 8 (4 ans)	Idem	Id. mais les 3/4 temps à « l'antenne »	ISG*, jour, temps par- tiel (75 %)	
Emploi 1 Poste 9 (3 ans)	Idem	Pneumo- logie consulta- tions	ISG*, jour, temps par- tiel (50 %), fixe	Problèmes de dos, qui explique le double pas- sage, vers un service ambulatoire en horaire fixe, et vers le mi-temps
Emploi 1 Poste 10 (3 ans)	Idem	Pneumo- logie consulta- tions (50 %) + reprise activité « antenne » (50 %)	ISG*, jour, temps plein	Passage à temps plein lié à divorce
Emploi 1 Poste 11 (depuis 3 mois)	Idem	Retour à une acti- vité exclu- sive en pneumolo- gie consul- tations	ISG*, jour, fixe, temps plein	« C'est la douleur qui a eu raison de moi » (activité à domicile pénible physi- quement)

LE TEMPS DE TRAVAIL, COMPOSANTE PARMI D'AUTRES DES DYNAMIQUES DE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Les compromis dont le temps et les horaires de travail font l'objet au fil des parcours professionnels des infirmières s'inscrivent dans l'épaisseur de dynamiques biographiques et familiales, dont l'arbitrage entre, d'une part, les conditions et l'intérêt du travail, d'autre part la qualité des horaires, n'est qu'une composante. D'où la nécessité, à chaque fois, de prendre en compte de nombreuses dimensions qui construisent leur rapport au travail et leur mode de vie familial. Parmi celles-ci, nous avons rencontré les suivantes : les modes d'engagement dans le métier et le poids des logiques de spécialisation dans les carrières (l'espace des possibles professionnels n'est pas toujours aussi ouvert que ce que l'on peut penser, les infirmières se revendiquant clairement comme « relationnelles », écartant les services les plus techniques, les infirmières « techniciennes » cherchant, symétriquement, à éviter les activités peu spécialisées) ; le rôle joué par le secteur des établissements de statut privé comme pôle d'attraction au fil des carrières, en particulier au plan des modes d'organisation du temps de travail qu'il permet ; le rôle de certains régimes temporels peu fréquents dans d'autres fractions du salariat féminin – horaires de nuit, prestations de 12 heures – comme formes de réappropriation par les intéressées des contraintes temporelles structurelles propres aux soins ; le rôle encore prépondérant joué par les carrières masculines – celles de leurs conjoints, quand elles vivent ou ont vécu en couple – dans les arbitrages des femmes salariées, en particulier au travers d'une mobilité géographique non maîtrisée par ces dernières ; l'usure professionnelle en fin de carrière.

Les modes d'engagement dans le métier, du moins dans ces générations de soignantes, continuent de se faire massivement au travers d'un idéal féminin maternel, au sens où c'est l'amour des enfants qui en est au principe, ce dernier se transposant dans la mobilisation par la « compassion », si bien étudiée par P. Molinier (2000) : cette transposition est spectaculaire dans tous les cas, assez fréquents, où le projet de devenir puéricultrice ne résiste pas à l'épreuve de l'exposition à la souffrance des enfants. « Techniciennes », ou « relationnelles », ces deux profils d'infirmière ne correspondent pas strictement à un autre clivage majeur qui organise les carrières, entre « chirurgie » et « médecine », même si les

premières se retrouvent plus souvent dans des activités de chirurgie, et inversement. Toujours est-il que dans la plupart des cas on a observé une forte continuité dans un des deux domaines, médecine ou chirurgie, le poids des établissements privés dans la région où s'est faite l'enquête se traduisant par la fréquence des parcours dominés par la chirurgie. Or il se pourrait que ce dernier type d'activité, notamment quand elle est organisée dans des cliniques privées, puisse plus facilement correspondre à des hospitalisations de jour, avec la chirurgie ambulatoire ou légère, et donc à des horaires fixes en journée excluant le travail le week-end.

Au-delà de cette grande logique, les carrières des infirmières sont très diverses. Certaines ne sont entrées dans cette profession qu'après avoir connu d'autres emplois ; les cursus peuvent se dérouler au sein du même établissement – un hôpital – et même au sein d'un même service, ou, inversement, connaître une douzaine d'employeurs différents ; ils incluent parfois une expérience sous statut d'emploi intérimaire ou de profession libérale ; quant aux régimes horaires, ils ont presque toujours été variés au fil de la carrière, une majorité ayant connu le travail de nuit. On savait que ce dernier était paradoxalement souvent choisi par des mères de familles comme mode de compromis le plus satisfaisant avec des horaires difficiles ; cela est confirmé par notre étude. Mais certaines qui l'ont connu n'ont pas pu s'y accoutumer. Ce qui est sans doute moins connu, c'est la fréquence croissante des prestations de 12 heures, qui s'inscrivent, pour une part, dans la même rationalité : concentrer sur des moments plus denses mais plus courts la prestation de travail, de manière à libérer plus de temps pour le travail domestique et parental. De ce point de vue, ces horaires sont utilisés un peu comme l'a été la RTT, dont on a vu par ailleurs combien le bilan pouvait être mitigé pour ces infirmières. Mais le choix du travail de nuit ou du travail de jour en 12 heures va souvent de pair avec un intérêt spécifique du travail qui lui est associé : calme et autonomie la nuit ; meilleur suivi des malades sur 12 heures¹.

La tendance à la « normalisation » des horaires – au sens du rapprochement d'avec la norme sociale des horaires « typiques » –, au fil de la carrière, se confirme, même si ce processus est infiniment plus complexe que le résultat d'une stratégie délibérée destinée à optimiser la vie de

1. Pour un état des lieux complet et nuancé sur cette modalité d'horaire, cf. Barthe, 2009. Cette ergonome montre, qu'au-delà de cette enveloppe temporelle, l'enjeu fondamental porte sur les conditions de réalisation de l'activité professionnelle qui y sont associées.

famille et la gestion de ses temps personnels. Par exemple la promotion à des fonctions de surveillante ou de cadre – elle-même jamais revendiquée comme le produit d'une stratégie de carrière – se traduit généralement, de fait, par des horaires de jour plus réguliers.

Enfin, même en prenant en compte l'utilisation du temps partiel et les interruptions d'activité, les carrières professionnelles des infirmières, y compris quand elles sont mariées avec deux ou trois enfants à charge, traduisent un attachement objectif et subjectif très fort au travail. Ce sont les profils de « tensions dans l'émancipation » qui sont les plus fréquents dans cette génération, et tout laisse à penser qu'ils le sont plus encore chez les plus jeunes. On devrait alors commencer à voir se développer des cursus, aujourd'hui encore exceptionnels, dans lesquels c'est la logique de la carrière professionnelle de la femme qui anime les grands choix du ménage, en particulier les décisions de mobilité géographique ou de stabilité géographique.

Chapitre 9

Maîtriser le travail de nuit ?

Figure extrême des horaires dits « a-typiques », car décalés par rapport aux rythmes physiologiques, familiaux et sociaux normaux, le travail de nuit a pourtant tendance à se développer. Ce mouvement s'inscrit dans l'ensemble du processus de dérégulation et de flexibilisation des temps travaillés, de montée en puissance des formes contraintes de disponibilité temporelle au travail. Pourtant tous les travailleurs concernés, loin de là, ne le vivent pas, ou pas entièrement, comme tel. C'est à éclairer ce paradoxe que ce chapitre est consacré. On verra, une fois de plus, que les clefs sont à rechercher du double côté du contenu et du sens du travail d'une part, de la nature des arbitrages réalisés au plan de la vie quotidienne et du parcours biographique de l'autre.

UN HORAIRE QUI SE DIFFUSE LENTEMENT

En France, l'horaire de nuit tend à s'accroître depuis vingt ans alors qu'on aurait pu penser que les transformations techno-économiques permettraient de le réduire. Cette progression se réalise d'ailleurs uniquement sous la forme, plus « dure », d'une pratique « habituelle » (et

non « occasionnelle »), et ce, notamment chez les femmes¹ (Agava, 2011). D'où des préoccupations sociales concernant ses liens avec d'autres conditions de travail et avec la santé (Édouard, 2010). En 2009, 15,2 % des salariés, soit 3,5 millions de personnes, travaillent habituellement ou occasionnellement de nuit : 21,4 % des hommes, 9 % des femmes. Pour 7 % des salariés, soit 1,7 million (10 % des hommes, 4,5 % des femmes), c'est un horaire de travail habituel. Au sein de la population ayant connu au moins dix ans de vie active, une personne sur trois (un homme sur deux, une femme sur cinq) a pratiqué le travail de nuit, et une sur cinq (un homme sur trois, une femme sur dix) en tant qu'horaire « habituel »². C'est donc le plus souvent une pratique relativement passagère : les quatre cinquièmes de celles et ceux qui l'ont connue sont aujourd'hui en horaire de journée ; une sur deux l'a pratiquée moins de dix ans. Sa fréquence diminue d'ailleurs nettement en fin de carrière, du moins chez les hommes³. Mais pour une partie de ceux qui l'ont connue ou la connaissent, c'est une pratique durable. Les hommes travaillant actuellement de nuit y sont exposés depuis dix-sept ans en moyenne, les femmes depuis quatorze ans.

La première explication qui vient à l'esprit est le changement de réglementation intervenu depuis 2001, avec son autorisation dans l'industrie⁴. Si la proportion d'ouvrières qui travaillent la nuit s'est accrue – notamment dans les industries agroalimentaire et automobile –, la loi semble avoir davantage accompagné une croissance initiée antérieurement que l'avoir provoquée. Une seconde explication est celle du développement de l'emploi dans des activités très féminisées qui, telles l'hôtellerie-restauration, la propreté, ou la grande distribution, recourent davantage que d'autres aux horaires de travail atypiques. Mais cet effet probable « de structure » ne rend pas compte de la poursuite de l'extension des horaires de nuit dans des secteurs plus traditionnels, comme l'industrie des biens intermédiaires ou la santé. C'est donc un mouve-

1. Cette pratique renvoie aussi à des choix sociétaux : d'un pays à l'autre, sa fréquence n'est pas la même dans des activités économiques comparables ; et il tend à diminuer ailleurs, comme au Royaume-Uni (où il est plus fréquent qu'ailleurs) ou au Danemark (où il est plus rare).

2. Ces données longitudinales sur le travail de nuit et sur ses liens avec la santé sont issues de l'enquête *Santé Itinéraire professionnel* réalisée en 2006-2007 par la DARES et la DREES (Bouffartigue, Bouteiller et Pendariès, 2010).

3. Pour un horaire de nuit habituel ou occasionnel, de l'ordre de 25 % entre 30 et 50 ans, de 20 % entre 50 et 55 ans, 16 % de 55 à 60 ans. Les années de travail de nuit permettent généralement de bénéficier d'un départ plus précoce à la retraite.

4. Mettant ainsi le droit du travail français en conformité avec une directive européenne de 1976.

ment plus large prenant appui sur la dérégulation des horaires de travail, laquelle rencontre une force de travail disponible pour cet horaire. Les caractéristiques sociales de cette dernière permettent-elles d'en anticiper les modalités, plutôt subies ou plutôt choisies, au travers desquelles elle y recourt.

Cette force de travail demeure très masculine, même si le travail de nuit se développe lentement chez les femmes. En dehors des personnels soignants (360 000 infirmier(e)s et aides-soignant(e)s concerné(e)s, « habituellement » ou « occasionnellement »), les métiers qui contribuent le plus massivement au travail de nuit restent masculins : conducteurs (280 000), policiers, pompiers et militaires (270 000), opérateurs des industries de process (140 000). Ce sont aussi des groupes professionnels dans lesquels les durées d'exposition aux horaires nocturnes sont plus longues que la moyenne. On peut donc supposer que c'est dans des contextes dans lesquels le travail de nuit constitue une norme professionnelle associée à des modes de régulation spécifiques – notamment en termes de « contreparties » positives – qu'il est le mieux (ou le moins mal), et donc le plus durablement accepté au cours de la carrière.

Plusieurs autres indices vont dans ce sens. Il en est ainsi pour certains aspects *a priori* positifs des itinéraires professionnels des personnes concernées : chez les femmes, une activité plus continue que chez celles qui n'ont jamais connu cet horaire ; pour les deux sexes, un lien statistique entre la fréquence des parcours promotionnels et une expérience du travail de nuit, et entre le fait de déclarer avoir connu un parcours professionnel plutôt « satisfaisant » et une durée significative d'exposition à cet horaire. L'horaire de nuit continue aussi à être mieux payé : aujourd'hui comme hier, il permet une amélioration du salaire de l'ordre de 8 % (Gollac et Baudelot, 1993). Contrairement à d'autres conditions de travail, le fait qu'il justifie une compensation financière significative ne semble pas – ou pas encore – remise en question.

Ces indications ne doivent pas conduire à une lecture idéalisée de l'horaire de nuit, une autre série d'autres tendances ne vont pas dans le même sens. Le salariat le plus concerné par le travail de nuit est plutôt moins qualifié que la moyenne : en dehors des infirmières, les cadres et professions intermédiaires y sont nettement moins exposés que les ouvriers et les employés. D'ailleurs les parcours professionnels marqués par l'instabilité d'emploi, voire par des épisodes de chômage, y sont plus fréquents qu'en moyenne. Les conditions de travail associées à l'horaire de nuit sont généralement plus pénibles, tant sur le plan des pénibilités physiques qu'organisationnelles, et ce à situation professionnelle comparable avec des salariés travaillant de jour. Par exemple, l'idée commune

selon laquelle les salarié-e-s de nuit bénéficient davantage d'autonomie dans la réalisation de leur travail n'est pas vérifiée. L'état de santé des personnes ayant connu ce type d'horaire, notamment celui des femmes, tend à être relativement dégradé. Il est vrai que les liens entre exposition au travail de nuit et santé dégradée se vérifient surtout au niveau de troubles semblant mineurs (difficultés de sommeil et de digestion)¹. Il est vrai également que ses effets sur la santé sont difficiles à repérer compte tenu de la force des effets de sélection par la santé : ce sont des personnes physiologiquement, psychologiquement et socialement davantage prédisposées que d'autres à supporter ce rythme de travail qui parviennent à s'y adapter, et ce d'autant plus qu'elles y sont exposées longtemps. On ne sera pas surpris non plus de leur instabilité conjugale, supérieure à la moyenne. Toute la littérature sur le sujet montre que ce type d'horaire est une « aventure familiale » – du moins pour les plus nombreux, qui ne vivent pas seuls – et que la divortialité s'en trouve très nettement accrue (Gadbois, 2004 ; Presser, 2000).

DES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES AUX SALARIÉS DE NUIT

Les travaux ergonomiques sont précieux car ils mettent en lumière le déploiement de régulations spécifiques dans la mise en œuvre de l'activité lors des horaires décalés (Barthe, 2009 ; Barthe, Queinnec, Verdier, 2005 ; Pueyo, Toupin, Volkoff, 2011). Ces horaires induisent en effet des contraintes particulières, et imposent par là même aux opérateurs des stratégies individuelles et collectives spécifiques. Par exemple l'adaptation de leur rythme du travail pour ménager des moments de repos, ou pour terminer plus tôt la prestation, ce qui suppose une organisation au sein de l'équipe. Ces apprentissages spécifiques, largement méconnus, y compris par les travailleurs concernés, ne pourraient-ils pas rendre compte de l'attachement d'une partie d'entre eux à ce type d'horaire ? Cet attachement ne serait-il pas d'autant plus fort que cette expérience se prolonge ?

1. L'alternance nuit-jour fonde le rythme circadien, lequel régit le cycle de sécrétion de certaines hormones, dont la mélatonine. Une baisse des défenses immunitaires est provoquée par le blocage de sa sécrétion lors de l'exposition à la lumière artificielle. Outre les troubles du sommeil et de la digestion observables à court terme, les troubles psychosomatiques, cardio-vasculaires et les cancers sont observables de manière différée.

Ces contraintes particulières renvoient, d'une part, aux variations du niveau de vigilance/somnolence dues à la fois à la physiologie humaine – incidences du rythme circadien de la vigilance, et effets propres de la privation de sommeil, – et aux exigences propres de la tâche lors de la plage temporelle considérée. Une belle démonstration de ce phénomène a été conduite sur le cas d'infirmières de nuit d'un service de pneumologie (Toupin, 2008). Elles sont à la fois moins nombreuses, moins encadrées et moins soutenues par la hiérarchie que celles des équipes de jour, tout en devant gérer les effets de leur rythme circadien et de la baisse de vigilance. Les patients, de leur côté, sont certes moins sollicités par les soins techniques, mais ils sont plus isolés, anxieux et fatigués qu'en journée. Ils nécessitent donc une surveillance plus attentive. D'où des tensions spécifiques entre les différents objectifs de l'activité, qui imposent des reconfigurations de tâches spécifiques par rapport à leur définition diurne. Ainsi l'interprétation des prescriptions médicales sera plus souple parce qu'elle tiendra compte de la dynamique propre du sommeil des malades. L'expérience professionnelle dans le poste de nuit joue un grand rôle dans la construction des capacités à gérer les tensions entre les divers buts de l'activité. Apprendre à connaître et à gérer son corps et son mental la nuit, se familiariser avec la spécificité des tâches et les ressources offertes par le collectif de travail pour une répartition optimale des activités, autant de compétences qui ne s'acquièrent qu'au fil du temps. Ne sont-elles pas susceptibles de rendre ce régime horaire acceptable, voire souhaitable ? En tout état de cause, et même si ces dimensions semblent largement méconnues par les intéressé(e)s, il est nécessaire de les avoir à l'esprit quand on examine les conditions qui participent de la construction d'une relation plutôt positive à ce type d'horaire.

LE TRAVAIL DE NUIT FACTEUR DE SANTÉ ?

Dans certains secteurs comme les hôpitaux ou la pétrochimie, le travail posté ou par équipes successives semble s'imposer depuis toujours compte tenu de contraintes majeures : obligation de continuité des soins dans un cas, nécessités techniques dans l'autre. Les horaires atypiques sont, d'une certaine manière, banalisés. Ils font l'objet des régulations formelles et informelles qui construisent les normes professionnelles. Aux côtés d'autres pénibilités, ils « font partie du métier ». Mais les moda-

lités au travers desquelles les individus intègrent cette donnée, y font face et l'aménagent, varient d'un contexte à l'autre. Les hôpitaux et le monde des soins forment un vaste espace professionnel offrant potentiellement un répertoire varié d'horaires de travail. Les infirmières peuvent opter pour le mode libéral d'exercice. Aux cotés du régime horaire dominant des deux équipes successives de journée, « matin » et « soir », on trouve les équipes de nuit (Encadré), de journée « normale » – cliniques, PMI, crèches –, ou encore les prestations de 12 heures, déjà fréquentes dans les cliniques, et en développement à l'hôpital. Les industries de process fonctionnant en continu n'offrent aux opérateurs que le travail par équipes successives, sauf à ce qu'ils évoluent vers des qualifications élevées ou à ce qu'ils quittent le secteur d'activité.

Le travail de nuit chez les soignantes

En 2003, 16 % des aides-soignantes et 10 % des infirmières travaillent de manière régulière de nuit, et un pourcentage important de manière irrégulière (respectivement 14 % et 26 %). Le travail régulier de nuit, « toutes choses égales par ailleurs », est associé positivement à un âge élevé (plus de 50 ans), notamment chez les infirmières ; et, moins nettement, et seulement pour l'ensemble des soignantes (infirmières et AS prises dans leur ensemble), à une situation de famille en couple avec enfants (Exploitation secondaire de l'enquête de la Drees « Conditions et organisation du travail dans les établissements de santé ». Cf. Bouffartigue et Bouteiller, 2006-1). D'autres études soulignent l'ancienneté plus élevée qu'en moyenne des soignantes qui pratiquent cet horaire.

Nos diverses enquêtes nous ont permis de rencontrer 51 femmes soignantes (41 infirmières, 10 AS) ; 16 d'entre elles travaillaient de nuit (14 infirmières, 2 AS). 11 avaient plus de 50 ans, dont 9 étaient en horaire de nuit depuis au moins quinze ans. Pour 5 d'entre elles, la principale motivation initiale était de pouvoir mieux s'occuper des enfants (dont l'une, suite à son divorce) ; pour 2 autres, l'impossibilité de passer à temps partiel en horaire de journée ; pour les 4 dernières, la volonté de quitter le service où elles travaillaient en journée.

On a choisi ici de montrer d'abord comment, dans chacun de ces deux univers professionnels, un horaire de nuit ou posté pouvait être relativement maîtrisé au fil de la vie, voire s'inscrire dans une série de dispositifs biographiques durables plutôt favorables à la construction de la santé. Trois parcours de vie nous y aideront, ceux de deux soignantes travaillant dans le même service de réanimation d'un CHU, et celui d'un opérateur d'une firme de la pétrochimie, PETROX. Dans leurs cas, les implications pathogènes de l'horaire restent pour l'heure mineures. On rappellera ensuite que ces cas de figure sont minoritaires. La plupart des salariés ne font que passer quelques années dans le travail de nuit, et cherchent à retrouver des horaires normaux quand ils le peuvent. Ce type d'horaire est, en effet, plus souvent une option provisoire, parfois précieuse, au sein de la panoplie des ressources que les individus mettent en place pour s'efforcer de prendre en main leur destin.

« UNE FOIS QUE VOUS AVEZ GOÛTÉ À LA RÉANIMATION DE NUIT,
ON PEUT PLUS PASSER DE JOUR »

Ingrid et Germaine font une description très positive et convergente de leurs conditions de travail : grande autonomie, excellente ambiance et solidarité très forte entre les membres de l'équipe de soins. On le sait, ces dimensions sont décisives dans la construction de la santé. D'autres facteurs favorables à cette construction se retrouvent chez elles : un choix positif du passage en horaire de nuit, motivé d'abord comme mode optimal de prise en charge des enfants après leur naissance, secondairement par leur difficulté antérieure à s'accoutumer aux horaires « matin-soir » ; un mode d'orientation vers la profession, également positif ; la promotion sociale qui caractérise leur trajectoire intergénérationnelle. Outre la présence manifeste de prédispositions à faire face à l'horaire de nuit, leur hygiène de vie est marquée par le souci de prendre soin de leur santé. Mais ce tableau n'est pas entièrement idyllique. Des fragilités de santé existent, qui se révèlent surtout quand il s'agit pour elles de se projeter dans l'avenir : pour Ingrid, la plus jeune, sera-t-il souhaitable et possible de faire toute sa carrière en horaire de nuit ? pour Germaine, la plus âgée, sera-t-il possible de travailler de nuit jusque la retraite à taux plein, horizon dont elle sait qu'il risque de s'éloigner dans la conjoncture actuelle ?

Dans ce service de petite taille, « on s'entend vraiment bien », déclarent-elles toutes deux. Pour Ingrid, qui y travaille depuis huit ans,

moment de la naissance de son premier enfant, « la nuit, c'est là où tout se réveille ». Elle souligne une originalité de la réanimation, un service marqué beaucoup moins que d'autres par l'alternance de moments intenses et de temps creux : les soins y sont aussi « intensifs » la nuit que le jour, ce qu'elle apprécie par peur de l'ennui et de la routine. De plus, la nuit, on peut se consacrer davantage aux patients : le travail de soins y est moins « parasité » que le jour par les visites de médecins accompagnés de leurs étudiants ou les appels téléphoniques.

Pour Germaine, les choses se sont passées différemment. C'est seulement après avoir exercé une dizaine d'années en chirurgie pédiatrique qu'elle est arrivée dans ce service, où elle a pu rester depuis vingt ans. Elle garde un bon souvenir de sa première séquence professionnelle dans un autre service, et ce n'est pas la volonté de travailler en réanimation mais le souhait de passer en horaire de nuit qui l'a conduite dans ce service¹. Si elle n'y valorise pas particulièrement le travail en contexte d'urgence, elle se retrouve avec Ingrid pour mettre en avant l'intérêt d'un travail marqué par une autonomie, une responsabilité, et, dans son cas, par une diversité de tâches, particulièrement motivantes, ainsi que par une « ambiance » de qualité exceptionnelle.

Pour Ingrid, l'autonomie par rapport aux médecins, beaucoup moins présents qu'en journée, liée à la confiance que ces derniers témoignent aux infirmières en leur déléguant certains gestes techniques, est la clef de cette « ambiance » particulière. Les deux aides-soignantes, plus âgées et anciennes dans l'équipe, lui semblent parfaitement intégrées dans le collectif. « Elles font beaucoup de matériel, mais, si vous venez, vous ne faites pas de différence, bon, elles ne font pas les gestes techniques, mais au niveau de l'ambiance [...] ce sont des amies... » Ce que ne dément pas Germaine, qui évoque la « solidarité » au sein de l'équipe parmi les premiers éléments qui la motivent pour venir travailler tous les jours. On le sait, un des domaines clefs où se traduit la qualité de l'entente au sein d'une équipe de soignantes est le prix attaché à une présence au travail « coûte que coûte », et le volontariat en cas de nécessité de remplacer une collègue absente. « Dès qu'une a vraiment besoin d'un jour pour une raison très importante, on va contacter celles qui sont en repos pour qu'elles viennent la remplacer, et si elles peuvent pas, on évite de s'arrêter, pour pas laisser les filles en sous-nombre. »

La qualité de la coopération dans l'équipe de soin comme facteur de

1. Une des différences importantes entre infirmières et aides-soignantes est que les secondes sont en position moins forte sur le marché du travail, « interne » comme « externe ». Elles maîtrisent moins leur itinéraire professionnel.

santé est d'ailleurs évoquée par ces deux soignantes : si l'équipe de nuit ne bénéficie pas du recours à une psychologue en cas de besoin, les soignantes disent « faire la psychothérapie » entre elles...

Dans ces deux cas, c'est la naissance du premier enfant qui a déclenché le souhait de quitter l'horaire « matin-soir » pour l'horaire de nuit. En effet le premier se révèle particulièrement incommode, sinon contre-indiqué, lorsqu'il s'agit d'envisager de prendre en charge l'accompagnement de jeunes enfants scolarisés, et d'être régulièrement présente auprès d'eux en fin de journée. Or, pour ces deux soignantes, il n'est pas question de ne pas assurer au mieux le rôle maternel.

Dans le cas d'Ingrid, c'est dès la fin de son premier congé de maternité qu'elle a demandé et obtenu le changement d'horaire. Lorsqu'elle a travaillé la nuit précédente, elle dort peu le matin afin de « profiter de ses filles » : c'est bien « la vie de famille » qui est avancée comme première raison du changement d'horaire. « L'autonomie, je l'ai découverte après. C'était pour garder ma fille. Parce qu'à l'époque, de jour on n'avait qu'un week-end sur trois, de nuit on en a un sur deux, un par équipe. » Mais « une fois que vous avez goûté à la réanimation de nuit, on ne peut plus passer de jour, c'est une autre ambiance ». Comment mieux dire ici qu'avant de l'avoir pratiqué, l'horaire de nuit semble indépendant du contenu du travail, et que sa découverte se traduit par un intérêt et des compétences spécifiques ? Germaine quant à elle a dû patienter trois ans à partir de sa première maternité et menacer de démissionner de l'équipe de journée pour obtenir son passage dans l'équipe de nuit. Trois années où elle pu s'organiser tant bien que mal grâce à la crèche de l'hôpital, et où sa forte motivation pour obtenir cet horaire de travail n'a pas faibli.

La possibilité d'assumer aussi pleinement que possible leur fonction de mère tout en poursuivant leur activité professionnelle est un enjeu central pour ces femmes, et on peut donc penser que de pouvoir la réaliser participe de leur équilibre psychique et donc de leur santé. Mais insistons sur un autre point : l'horaire de nuit est évalué au regard de l'horaire dominant à l'hôpital, soit « matin-soir », lequel implique des horaires décalés et variables au cours du cycle, et donc un rythme de vie qui met également à l'épreuve les capacités d'adaptation physiologiques. Or ces soignantes apprécient relativement l'horaire de nuit aussi parce qu'elles ont connu l'horaire « matin-soir » et les difficultés qu'il a occasionnées chez elles compte tenu de leurs prédispositions personnelles, qui prennent la forme de : « Je ne suis pas du matin » ; « Je suis du soir ». Les nuits étant de dix heures et non de huit heures, travailler de nuit, même à temps plein, se traduit par un nombre de « journées » prestées par mois nettement plus faible que lorsqu'elles étaient de jour : une dizaine,

contre une quinzaine. De plus, ce rythme semble ici mieux leur convenir sur un plan physiologique.

Ces deux soignantes ont connu par ailleurs une trajectoire sociale ascendante. Les parents d'Ingrid n'ont pas poursuivi d'études au-delà du CAP. Son père a terminé sa carrière comme chef d'équipe dans une entreprise de travaux publics, sa mère travaille dans son propre salon de coiffure. Toute petite, elle rêvait de devenir médecin pédiatre. C'est à la suite de deux échecs au concours de médecine qu'elle se présente en fin de seconde année aux concours de sage-femme et d'infirmière. Elle réussira sans difficulté le second et enchaînera sa spécialisation comme puéricultrice dès son diplôme d'IDE obtenu. Et à aucun moment elle n'exprime aujourd'hui le regret de ne pas avoir entièrement réalisé son rêve initial, devenir médecin : « Je préfère le côté infirmière, pour le contact avec les enfants, eux ils passent, nous on est toute la nuit avec les enfants. » Il est difficile de savoir s'il s'agit ici de « nécessité faite vertu », ou de la conviction intime d'avoir pour l'essentiel réalisé son projet de petite fille : s'occuper d'enfants. Germaine est certes parvenue à un statut professionnel et social inférieur à celui d'Ingrid. Mais elle est originaire d'un milieu social plus modeste encore, on peut donc juger que sa trajectoire sociale suit une pente finalement aussi positive. C'est la dernière d'une fratrie de huit enfants, dont un seul fera des études plus longue qu'elle. Son père était conducteur d'autobus, sa mère, qui n'avait pas été à l'école au-delà de l'âge de 9 ans, a débuté en travaillant quelques années comme ouvrière avant de se consacrer pour l'essentiel à ses nombreux enfants, tout en faisant des ménages à l'extérieur et en gardant parfois d'autres enfants. Dans le cas de Germaine, le projet précis de devenir aide puéricultrice n'est pas venu dès l'enfance, bien que « depuis petite » elle ait eu « envie de s'occuper d'enfants ». C'est alors qu'elle est déjà en classe de seconde qu'« en parlant avec les collègues » l'un d'entre eux lui conseille de passer le concours de l'école d'auxiliaire de puériculture. Et là où d'autres ont du mal à supporter la souffrance chez les enfants malades, elle apprécie de se sentir plus utile auprès d'eux qu'auprès d'adultes. Elle dit ne jamais avoir vraiment eu envie de devenir ensuite infirmière, bien que ses collègues l'y aient encouragée, et qu'elle a tenté une fois le concours alors qu'elle était encore jeune auxiliaire de puériculture. Mais la présence de jeunes enfants au foyer, et ses réticences à se retrouver en situation scolaire l'ont emporté.

On peut donc supposer que ce parcours objectif de promotion sociale ne peut que soutenir une relation positive à son travail et à sa santé. Pour autant, aucun des deux ménages n'est parvenu à un niveau d'aisance qui

permettrait à ces mères de famille d'envisager de passer à temps partiel¹, d'interrompre quelque temps leur activité professionnelle, ou d'envisager un départ anticipé à la retraite. Ingrid est mariée à un mécanicien automobile dont le salaire est plus faible que le sien, Germaine à un conducteur d'engins dont la rémunération est comparable à la sienne. Nous sommes loin d'un « salaire d'appoint ». Mais il n'est pas interdit de penser que la contribution importante de leur activité aux ressources du ménage participe de leur sentiment de réussite.

On a vu que ces deux soignantes affichent une certaine adaptation à leur rythme de travail de nuit², au moins aussi bonne sinon meilleure qu'au rythme de travail « matin-soir », qu'elles associent au fait de ne « pas être du matin » et « d'être du soir », et qu'elles se déclarent plutôt en bonne santé eu égard à leur âge. Elles ne signalent aucune consommation de tabac, d'alcool, ni de médicaments. Germaine est fière de ne déclarer qu'un seul arrêt pour maladie pour toute sa carrière, ainsi que deux autres arrêts de courte durée liés à des opérations chirurgicales sur le canal carpien. Ingrid ne signale quant à elle encore aucun arrêt maladie, en dehors de celui lié à sa première grossesse difficile. Et dans les passages de l'entretien où elles mettent l'accent sur leur bonne santé, c'est seulement une « fatigue » et des difficultés de mémorisation qui sont reconnues.

Sont-elles averties des dangers du travail de nuit quand il est pratiqué dans la durée ? Comment s'organisent-elles pour récupérer – pour planifier leur phases de sommeil – et pour s'alimenter ? Qu'identifient-elles comme risques ou symptômes de santé ? Mettent-elles en place des stratégies de prévention ? Alors que les infirmières développent généralement des stratégies de prévention plus complètes que les aides-soignantes, notamment en matière d'exercice physique, ici c'est l'aide puéricultrice la plus active : elle pratique la gymnastique et la danse de salon. Il est vrai que ses fils sont grands, alors que les enfants d'Ingrid, âgés de six et huit ans, la mobilisent encore beaucoup. Les nuisances de l'horaire de nuit ne sont pas ignorées. C'est un sujet de discussion au sein des équipes de nuit, et le médecin du travail joue son rôle d'information et de conseil. Le message est parfois perçu de manière violente : « Chaque fois qu'on va à la visite médicale, on a le droit à : "Vous savez,

1. « Toutes choses égales par ailleurs », le temps partiel est plus fréquent dans les équipes de nuit (Bouffartigue et Bouteiller, 2006-1).

2. De 20 heures à 6 heures du matin en semaine, de 18 heures à 6 heures le week-end. Une « grande semaine », de cinq nuits (de lundi à mardi, de mardi à mercredi, de vendredi à samedi, de samedi à dimanche et de dimanche à lundi) est suivie d'une « petite semaine », de deux nuits (mercredi à jeudi et jeudi à vendredi). Un week-end sur deux est travaillé.

travailler de nuit, ça donne le cancer du sein", nous elle nous le dit carrément comme ça, donc c'est très encourageant ! »

L'adaptation au rythme de nuit suppose une capacité à tenir longtemps éveillée, qui atteint un niveau spectaculaire chez Ingrid : elle attache le plus grand prix à accompagner ses jeunes enfants à l'école, ce qui l'amène à tenir régulièrement « entre 24 heures et 27 heures sans dormir ». Et ces jours d'école la contraignent à limiter la durée de son sommeil à 6 heures.

Germaine, plus ancienne, a connu dans le passé un rythme de nuit plus continu : la « petite semaine » comprenait trois nuits, et non deux, le week-end de repos était donc nettement plus court. Désormais, la récurrence de périodes de trois nuits non travaillées permet, selon elle, une meilleure récupération. Bien que se définissant comme « s'adaptant très vite », les six heures de sommeil qui suivent deux ou trois nuits travaillées lui sont insuffisantes et elle dort davantage lorsqu'elle est en repos.

Aux côtés de la question des capacités et des possibilités de récupération de la fatigue des nuits veillées, et donc du rythme et de la qualité du sommeil, celle de l'alimentation occupe une place de choix dans le rapport à la santé de ces soignantes. Toutes deux ont consulté une ou plusieurs diététiciennes et se sont efforcées, avec plus ou moins de difficultés et de succès, de suivre leurs conseils. Ingrid est celle des deux qui déclare le plus nettement ses difficultés à suivre les prescriptions diététiques, qui reconnaît une consommation très excessive de café, et qui pense que son passage en équipe de nuit s'est traduit par une forte prise de poids.

Quant à Germaine, elle met en cause l'absence de « temps mort » dans le travail, d'où l'impossibilité de respecter l'une des recommandations des diététiciennes, la prise d'un vrai repas au milieu de la nuit. Mais elle fait de la gymnastique et de la danse deux fois par semaine. Bien que plus âgée qu'Ingrid, elle apparaît plus satisfaite de sa forme physique.

L'ensemble des facteurs favorisant une bonne adaptation à l'horaire de nuit ne suffisent pas pour autant – on vient de le voir avec le surpoids dont se plaint Ingrid – à annuler entièrement les incidences pathogènes de cet horaire, incidences difficiles par ailleurs à séparer des incidences négatives du travail lui-même, malgré tout éprouvant. Outre son poids et ses difficultés de mémoire, Ingrid fait état d'une fatigue excessive, qu'elle met, il est vrai, autant sur le compte de son travail parental que sur celui de son travail professionnel. Quant à Germaine, aux côtés de la fatigue et des problèmes de mémorisation, elle se plaint de lombalgie.

Comment voient-elles leur avenir professionnel ? Envisagent-elles de poursuivre, voire de terminer leur carrière en horaire de nuit ? Ici les

positions objectives et subjectives les distinguent, Ingrid apparaissant plus libre de ses choix futurs. Infirmière spécialisée en puériculture, le marché de l'emploi lui est plus ouvert. Elle a d'ailleurs déjà tenté une mobilité vers un poste de jour en horaire « normal », en PMI. C'était il y a quelques années, à une époque où elle était davantage fatiguée qu'aujourd'hui. Elle n'exclut pas une telle mobilité en dehors de l'hôpital plus tard. Pour elle, l'intérêt de l'horaire de nuit est indissociable de celui du service : « Le jour où je quitte la réanimation, je quitte l'hôpital, pour une crèche ou une PMI. » Germaine, auxiliaire de puériculture qui souhaite continuer à travailler de nuit, sait que, compte tenu de son ancienneté et du coût salarial qu'elle implique pour tout employeur, ses possibilités alternatives d'emploi sont réduites. Bien plus qu'Ingrid captive de l'hôpital, elle nous fait part d'une inquiétude quant à la pérennité de son régime horaire de nuit : il est question que son service passe en deux équipes successives de 12 heures. Elle y est très hostile, jugeant que les soignantes de nuit y perdraient sur tous les tableaux : désynchronisation des horaires du travail et des accompagnements scolaires ; perte de rémunération avec une réduction de la prime de nuit ; fatigue supplémentaire.

Les deux soignantes se retrouvent pour s'inquiéter des changements en cours dans les conditions de passage à la retraite. Pour Ingrid, ce sera surtout « la vie familiale » qui décidera de la suite de sa carrière professionnelle : elle est prête à travailler « encore vingt ans » selon cet horaire. Germaine se résigne aussi à la perspective du recul à 60 ans du droit à la retraite à taux plein¹. Davantage captive qu'Ingrid de l'hôpital, elle s'affirme davantage préoccupée par l'alourdissement de la charge de travail et les pressions en vue d'une polyvalence qu'elle juge déqualifiante.

Un dernier élément sépare ces deux femmes : alors qu'Ingrid, qui n'a jamais été syndiquée, ne proteste guère contre le fait que l'hôpital lui doive près de 200 heures de travail – journées de RTT ou de congés qu'elle n'a pas pu prendre –, Germaine a été syndiquée à la CGT et résiste davantage, individuellement et collectivement, aux effets négatifs du sous-effectif. Est-il saugrenu de penser qu'une capacité à défendre ses droits puisse être une des nombreuses composantes de la santé ?

Ces deux soignantes illustrent donc comment la combinaison d'une série de facteurs favorables a rendu durablement attractif et positif

1. En 2010 a été proposé aux infirmières d'opter entre deux possibilités avant le 31 mars 2011 : reconnaissance salariale de leur titre à « bac plus trois » (reclassement dans la catégorie A de la fonction publique), contre passage de 55 à 60 ans de l'âge du droit à une retraite à taux plein ; non-revalorisation salariale et maintien à 55 ans de ce droit. Plus de la moitié aurait opté pour le maintien en catégorie B et de la retraite à 55 ans.

l'horaire de nuit. Principalement : l'intérêt spécifique du travail ; la qualité exceptionnelle de l'entente et de la solidarité dans l'équipe ; la possibilité de mieux assurer leur rôle maternel ; l'existence de prédispositions physiologiques ; un parcours social promotionnel. Facteurs auxquels il faut très probablement ajouter la réversibilité, au moins potentielle, du choix de ce type d'horaire.

LE STATUT PLUTÔT QUE LE MÉTIER

Dans l'industrie pétrochimique également, les horaires atypiques font partie de la norme professionnelle. C'est même une norme plus homogène – les « quarts », ou encore le travail posté en « 3 × 8 » – et plus stricte. Ici sauf à évoluer vers certains postes de technicien, d'ingénieur ou cadre, les carrières de surveillant-opérateur se font entièrement en « quarts ». En même temps, la division des rôles familiaux fait que ces carrières masculines ne semblent guère perturbées par une mise en couple ou l'arrivée d'enfants. Ajoutons que nombre d'orientations vers les métiers de soin se réalisent positivement et assez tôt, notamment sur le mode du projet de « s'occuper d'enfants » plus tard. Travailler dans la pétrochimie n'est pas un rêve de petit garçon, c'est le résultat soit d'une opportunité d'un bon emploi, éventuellement après un début de vie professionnelle dans des emplois subalternes, soit la suite logique d'une formation technique spécialisée. Quel que soit le cursus qui y conduit, les aspects pénibles ou dangereux du travail et des horaires postés sont acceptés comme contreparties d'un bon statut salarial, clairement perçu comme tel.

Le parcours de René fait partie du premier cas de figure, fréquent dans les anciennes générations d'opérateurs. Âgé aujourd'hui de 55 ans, soit à une année de la retraite, son emploi n'a pas de rapport direct avec sa formation, ni avec sa première expérience professionnelle comme « fraiseur ». Travailler dans la firme pétrochimique PETROX répond plutôt à un choix raisonné. Presque toute sa carrière professionnelle se sera faite en 3 × 8. On partira d'abord du rapport plutôt heureux qu'il dit entretenir avec son travail et avec sa santé, malgré un surpoids qui commence à le gêner pour certaines activités. Il est entré chez PETROX, « sans trop savoir » où il allait, et il a dû surmonter de premiers moments difficiles pour trouver un sens à ce nouveau travail. Sa carrière est ensuite marquée par une grande continuité. On terminera

en explorant la manière dont il évalue et régule son rythme de travail, et sa vision, plutôt positive elle aussi, de sa santé et de sa retraite proche.

« Pour l'instant tout va bien. » « Je ne suis pas mécontent de mon parcours. » Telles sont les formules avec lesquelles René résume son évaluation de sa santé et de l'ensemble de son parcours. « Je dors bien, je digère bien, j'accepte encore beaucoup de choses. Bon, là le surpoids me gêne... maintenant. Pour bricoler, parce que j'aime beaucoup bricoler par contre... entretien voiture, maison... Là, je commence à avoir du mal parce que ça me fatigue. » Il est aujourd'hui « tableauteur », poste qui se situe au sommet de la hiérarchie des surveillants opérateurs, juste en dessous du « chef de quart ». Il a, en salle de contrôle, la responsabilité du pilotage d'une unité de production, aux côtés d'autres opérateurs « en salle » – dont les plus expérimentés le secondent et peuvent être amenés à le remplacer ponctuellement – et d'opérateurs moins expérimentés qui interviennent sur les installations, à l'extérieur donc de la salle de contrôle. Avec un CAP comme seul bagage scolaire, il termine sa carrière avec un salaire de 3 000 €. Si on ajoute qu'il vient d'un milieu très modeste – père devenu ouvrier non qualifié après avoir dû abandonner sa petite ferme –, on comprend qu'il puisse avoir un sentiment de réussite sociale. « Vous allez travailler dans de bonnes conditions, vous êtes content d'y aller [...] vous êtes bien dans votre équipe, pas de stress... Je me sens à l'aise au jour d'aujourd'hui dans mon métier, parce qu'il y a une grosse expérience, je dis pas qu'il y a pas des moments qui sont pas plus tendus que d'autres, si, parce qu'il y a des moments on a des réacteurs qui "envoient les pieds", comme on dit... des réacteurs qui montent en pression, en température, faut les maîtriser, pas les laisser s'échapper, après on perd la maîtrise. » Même s'il n'est pas passé « chef de quart », il dit ne pas le regretter, et se contenter de faire valoir son « expérience », ses « compétences », son « savoir » ; de faire partie de ceux sur qui « on peut compter » ; « conduire » ou « diriger » une installation complexe, coûteuse et dangereuse n'est-il pas un motif de fierté ? Nul doute que son salaire lui paraisse également correct, compte tenu de son niveau de diplôme. De même qu'il ne peut qu'apprécier la possibilité de partir à la retraite dès l'âge de 56 ans avec une pension confortable : jusque maintenant, cinq années de travail posté permettent de diminuer d'une année la durée requise pour partir à la retraite.

C'est pourtant une reconversion professionnelle que René a vécue il y a une trentaine d'années. En l'écoutant bien, on peut supposer combien, à l'époque, cette épreuve a pu être difficile, voire traumatisante¹. Sans

1. Nous avons observé ce type de parcours au début des années 1970, subjectivement

affinité particulière pour la mécanique, il est orienté vers un CAP puis un BEP de tourneur-fraiseur, et il « apprend à aimer ce métier ». Il débute dans une PME de mécanique de précision où il se plaît, mais qui ne tarde pas à fermer ses portes. Nous sommes en 1978, René ne chômera que deux mois. C'est ici que se situe son dernier dilemme professionnel, sa demande d'embauche étant acceptée au même moment par une usine d'aéronautique, où il aurait conservé son métier, et par PETROX. Qu'est-ce qui le fait donc choisir « l'inconnu » de la seconde option ? Ses réticences politiques à utiliser le canal du syndicat maison pour être un jour définitivement embauché chez AVIADIR, qui ne recrute en fait qu'après le passage par l'intérim ou la sous-traitance. Et l'intérêt du statut et des horaires postés chez PETROX, que son père, qui travaille au même moment en sous-traitance sur le même site, lui recommande chaudement. « Ils ont des avantages, ils sont bien ! » « Mon père travaillait en trois huit, et je voyais que ça lui laissait du temps pour sa passion, lui c'était la terre, donc il avait repris des jardins. »

Les débuts sont difficiles, il se retrouve dans un tout autre univers professionnel. « Je le vis pas trop bien, venant d'une petite structure, c'était familial, je me retrouve dans une mégalopole, comme un numéro ! Bon, on est un peu aspiré là-dedans malgré tout, d'un autre côté on est dirigé, tout est programmé... Au début, c'est pas rigolo, c'est pas valorisant... y a des tâches un peu subalternes, je dirai, beaucoup de nettoyage, de balayage de l'unité... Puis ça sentait mauvais, cette unité était vieille... bruyante... Très bruyante... L'unité qui était pas bien... J'ai envisagé de partir. »

Mais il décide de rester. Peu après son embauche, il est affecté au démarrage d'une nouvelle unité de fabrication, il y découvre l'expérience grisante de la « création de quelque chose ». Et il prend peu à peu la mesure des avantages de cette « grosse structure » comparée à la PME précaire qu'il vient de quitter : ne plus aller sans cesse réclamer le paiement des heures supplémentaires ; avoir plus de perspectives de carrière et de temps libre grâce aux horaires postés et aux « arrangements » avec le contremaître.

Depuis la fermeture de la vieille installation sur laquelle il n'a travaillé qu'une année, René n'a plus quitté celle où il travaille encore aujourd'hui, et dont le démarrage auquel il a contribué lui a laissé un souvenir

vécu comme véritable deuil, chez des ouvriers de métier provençaux renonçant à leur profession. Eux aussi faisaient le choix raisonnable de l'emploi stable dans une grande firme industrielle promise à un bel avenir, la SOLMER, qui venait de s'installer à Fos-sur-Mer (Godard et Bouffartigue, 1988).

fort. Sa carrière est une progression lente et programmée dans la hiérarchie des compétences et de la classification des opérateurs : aide-opérateur extérieur, opérateur extérieur, opérateur en salle, tableauteur. La légitimité de ce parcours n'est pas remise en question, elle repose sur l'acquisition d'une expérience indispensable à la maîtrise de la conduite d'une installation complexe et automatisée, qui plus est dangereuse. C'est cette expérience qui permet d'assumer la lourde charge mentale d'une vigilance constante – même s'il paraît impossible de « tenir » une telle activité pendant huit heures – et d'anticiper les défaillances d'une installation que l'on connaît par cœur pour la « vivre » depuis des années.

Ce qui a changé progressivement dans le contexte de travail : des améliorations techniques, des progrès de la productivité, et surtout une réduction des effectifs. PETROX comptait 3 000 salariés quand René y est entré à la fin des années 1970, le dernier plan social vient de ramener de 1 500 à 1 200 le nombre de salariés. Cela se traduit par des équipes moins nombreuses, où les absences sont bien moins tolérées que par le passé. La firme PETROX a en effet été touchée par une restructuration financière qui a fait planer des menaces sur la pérennité du site et qui se traduit par des tensions sur les salaires et sur les relations sociales dans l'entreprise. Mais, comparant à la situation dans d'autres entreprises, René tempère ces difficultés. Il sait que PETROX vient de fermer d'autres sites de production dans d'autres pays : « Faut quand même relativiser, on est pas mal servi. » À une année de la retraite, il est vrai qu'il est beaucoup moins concerné personnellement que d'autres par ces incertitudes.

L'un des nombreux avantages offerts par l'emploi chez PETROX aux yeux du père de René comme de René lui-même était le « temps libre » associé aux horaires postés. À l'époque – la fin des années 1970 –, le cycle était nettement plus long qu'aujourd'hui, il a été modifié au moins à deux reprises : une première fois, de manière importante, au milieu des années 1980, une seconde fois, de manière plus marginale au tournant des années 2000 avec la mise en place des « 35 heures ». L'ancien cycle commençait par cinq nuits, suivies de deux jours de repos, cinq après-midi, deux jours de repos, cinq matins, suivis d'une période de huit jours de repos, au milieu desquels une ou deux journées devaient être prestées... en journée ordinaire. La première difficulté des jeunes gens célibataires qui expérimentent les « quarts », c'est d'adopter une discipline temporelle peu compatible avec les sorties : « Il est certain qu'il faut s'aménager du temps de repos, quand on était jeune, on le prend souvent sur soi, on "tanque" [manque] aussi souvent. » Ce qui a changé également, c'est la disparition des possibilités d'arrangements, que permettait un certain sureffectif : la hiérarchie n'accepterait plus

aujourd'hui que l'on arrive en retard ou éméché au travail ; les coutumes de « fini-parti » ont disparu. Une modification importante du cycle du travail posté est intervenue dans les années 1980. Elle n'a pas fait l'unanimité parmi les postés. Pour René, la division passait entre « anciens », favorables à l'ancien régime permettant de « grands repos » d'une semaine par mois, et les « nouveaux », favorables aux cycles plus courts. Le nouveau cycle était également soutenu par les médecins, et il s'est révélé bénéfique. Mais il complète le récit en indiquant que nombre des anciens étaient « issus du monde rural » et par là même attachés à la possibilité de poursuivre une seconde activité agricole au cours de périodes longues de repos. René, dont le père était bien dans ce cas de figure, ne le contredirait pas sur ce point.

René commence par souligner l'intérêt spécifique du travail la nuit, ainsi que les week-ends et les jours fériés, intérêt qu'il dit partager « avec tous les postés », et selon des termes que ne renieraient pas nos soignantes : « moins de pression » ; « pas de hiérarchie ». Puis il s'attarde longuement sur la question de l'alimentation, qui le préoccupe particulièrement compte tenu de son surpoids – il pèse 120 kg pour 1 mètre 80. Il fait part d'un recul de la convivialité entre les postés, lié, selon lui, autant aux réductions d'effectifs des équipes qu'à l'évolution générale des mentalités, qui a conduit à raréfier les occasions de vrais repas, parfois bien arrosés, d'autrefois. Aujourd'hui, les repas de René sont fort contrastés selon leurs contextes : d'abord selon l'opposition entre le poste de nuit – « où c'est plus tranquille, on va manger plus tranquilles, entre nous, dans la salle de contrôle même » – et les postes de jour ; puis selon des nuances entre le poste du matin – où c'est « la gamelle » ou la « cafétaria », ouverte à cet horaire – et le poste de l'après-midi, où c'est toujours « la gamelle » ; enfin entre le lieu de travail et le domicile.

René n'évoque que fort peu les implications éventuelles de ses horaires en trois huit sur sa vie familiale. Il venait de se mettre en ménage quand il est entré chez PETROX. Sa femme, qui n'a qu'un CAP de coiffure, n'exerce pas longtemps ce métier à cause de lombalgies. Elle fera ensuite, à temps partiel, des ménages et de l'aide à domicile, longtemps au noir. Le couple a eu deux garçons. C'est elle qui a assuré l'essentiel du travail parental et domestique. Tout juste René précisera-t-il en fin d'entretien que ses horaires postés ont contraint le couple à « s'organiser » quand les enfants sont arrivés, et qu'il a pu les voir grandir.

Comme de nombreux travailleurs de nuit ou postés, René souffre donc d'un surpoids important. Tout en se jugeant « en bonne santé » et en précisant qu'il n'a jamais connu ni accident du travail ni arrêt maladie significatifs, il dit être gêné pour bricoler et se fatiguer plus vite que

par le passé. Il se rassure en mettant en avant la qualité et les résultats encourageants du suivi médical dont il bénéficie en tant que salarié posté exposé à des produits cancérigènes.

Interrogé sur les liens qu'il perçoit entre son travail et sa santé, René reste prudent – il sait que des effets pathogènes peuvent se révéler tardivement – et préfère imputer son obésité à « l'environnement convivial » de son équipe de bons vivants. Ses activités physiques se réduisent à « un peu de marche », et à la chasse. Il ne fume pas, s'interdit la consommation de sucre, et s'efforce de suivre le régime alimentaire strict que s'impose son épouse. Il fait aussi du « théâtre provençal ». C'est moins l'ennui qu'il craint lors de sa future et proche vie de retraité, que de se retrouver à temps plein au foyer. Ne connaît-il pas « beaucoup de collègues qui ont divorcé » ?

René, ainsi que d'autres salariés de la pétrochimie rencontrés ont donc fait – ou feront probablement, pour les plus jeunes – l'essentiel de leur carrière professionnelle en horaires postés. Comparés à ceux des deux soignantes qui ont la plus longue expérience du travail de nuit, leurs parcours présentent plusieurs différences majeures. La première est que cet horaire n'apparaît à aucun moment comme un choix entre plusieurs régimes possibles de temps de travail : il est la contrepartie obligée d'un métier et d'un statut intéressants. Cette qualité fonctionne d'ailleurs largement comme mode de reconnaissance de la pénibilité des quarts. C'est explicitement le cas s'agissant de la prime de poste (18 % du salaire de base), d'une durée du travail plus courte (de 31 h 30), d'un départ en retraite plus précoce. Cette double reconnaissance de la pénibilité se retrouve chez les soignantes de nuit, mais l'horaire de nuit ne s'impose pas à toutes. La seconde et la troisième différences déclinent cette première distinction : l'adoption de l'horaire en « quarts » n'a aucun lien apparent avec leur vie familiale ni leurs responsabilités parentales ; ni avec un arbitrage en faveur de conditions plus intéressantes du travail lui-même.

UN TRAVAIL DE NUIT OU DÉCALÉ, INÉGALEMENT APPROPRIÉ

Il existe ainsi des processus sociaux et subjectifs qui permettent à certains de s'approprier durablement un type d'horaire « a-normal » au point de l'intégrer à leur propre « normativité » (Canguilhem, 1985) professionnelle et existentielle. Les conditions en sont multiples et n'effacent

jamais totalement ses implications négatives : troubles de santé, même « légers », décalages par rapport aux rythmes dominants de la vie sociale et familiale. Et ces salariés qui pratiquent les horaires de nuit ou décalés pendant de longues années ne sont pas représentatifs de tous ceux qui y sont exposés.

C'est probablement vrai des soignantes en horaire de nuit. Si elles acceptent ou demandent plus volontiers et plus longtemps ce type d'horaire, c'est qu'il s'y s'accompagne de nombreuses contreparties. Dans ces métiers du soin, à la fois très féminisés et où la plupart des horaires offerts sont à contretemps des tâches parentales, le travail régulier en équipe de nuit peut se révéler attractif. Mais cela concerne aussi certains salariés masculins comme ceux des industries de process, qui offrent de longue date un statut salarial relativement enviable à une main-d'œuvre ouvrière travaillant majoritairement en « quarts ». Ici, faire l'essentiel de sa carrière en horaires postés traduit à la fois la réalité de l'offre en matière de régimes horaires, et la fidélisation des salariés sur des marchés internes du travail.

Mais le travail en horaire de nuit ou décalé peut être nettement moins durablement et/ou positivement approprié, y compris à l'hôpital.

LE TRAVAIL DE NUIT, RESSOURCE OCCASIONNELLE DANS UN PARCOURS PROFESSIONNEL ET FAMILIAL MOINS STABLE

Tel est le cas d'Irène, surveillante âgée de 41 ans, et de Christine aide-soignante âgée de 45 ans. Ce qui les différencie d'Ingrid et de Germaine, c'est qu'elles ont connu une rupture conjugale, et que leur dernier passage en horaire de nuit est à la fois plus tardif et indépendant de l'arrivée des premiers enfants : la première ne travaille de nuit que depuis une année, cet horaire a d'abord été choisi comme issue au conflit qu'elle entretenait avec son ancienne supérieure hiérarchique ; pour la seconde, le choix du travail de nuit répond au souhait de ne reprendre son activité qu'à mi-temps après un congé parental. Dans les deux cas, les séquences antérieures de nuit n'ont pas été nécessairement positives du point de vue de l'intérêt du travail, mais elles ont eu le mérite de leur montrer qu'elles pouvaient, plus facilement que d'autres, s'adapter à cet horaire. Par ailleurs, une dynamique d'émancipation par le travail marque leurs parcours : émancipation vis-à-vis de leur famille d'origine – leurs parents sont de petits paysans qui ont cherché à contrôler leur vie au-delà de leur

majorité –, et vis-à-vis de rapports de couple insatisfaisants, que traduit leur séparation suivie d'une longue période de vie solitaire. Leur parcours familial et professionnel est donc nettement moins rectiligne que celui des précédentes. En ce sens, le travail de nuit apparaît chez elles comme n'étant qu'une des nombreuses composantes, clairement transitoire, de ce parcours d'émancipation sociale et personnelle. Pour Irène, le passage récent comme surveillante au « pool » de nuit s'est présenté comme une issue aux difficultés relationnelles qu'elle connaissait avec son supérieur hiérarchique. Elle ne restera pas longtemps dans cet horaire : n'étant que deux surveillantes pour une centaine de soignantes, c'est « l'enfer » quand sa collègue est absente et non remplacée ; et, plus important encore, elle est toujours dans une dynamique de promotion professionnelle, vers un poste de directrice d'établissement, espère-t-elle. Quant à Christine, elle termine une séquence de cinq années en équipe de nuit, mais à mi-temps : vivant de nouveau en couple, elle a repris une activité après la naissance de son dernier enfant, et l'accès à l'emploi à temps partiel était plus facile de nuit ; elle va pouvoir bientôt faire valoir ses droits à la retraite.

LE TRAVAIL DE NUIT, RESSOURCE DANS UN PARCOURS DE DÉPRÉCARISATION

Nombreuses sont les aides-soignantes hospitalières d'origine sociale très modeste, qui ont connu un début de parcours professionnel difficile sur le marché secondaire du travail (commerce, nettoyage, hôtellerie-restauration...) avant d'intégrer l'emploi public hospitalier. Celui-ci représente alors une des meilleures situations professionnelles parmi celles auxquelles elles pouvaient prétendre (Arborio, 2002). Mais la force de rappel de leur milieu d'origine fait souvent de leur vie un parcours de combattante de tous les instants contre le danger de précarisation sociale. C'est le cas quand elles ont débuté leur carrière professionnelle sans diplôme et qu'elles se retrouvent mères isolées très jeunes. Ici le recours au travail de nuit fait partie de l'ensemble des opportunités mobilisables à un moment donné pour ne pas sombrer dans la précarité sociale.

Ce cas de figure est celui d'une aide-soignante d'origine très modeste, qui a connu un itinéraire professionnel et familial bien plus instable encore que celui des précédentes. Âgée de 55 ans, Muriel n'a trouvé que depuis dix ans son emploi d'AS à l'hôpital. Elle fait partie du « pool » de

nuit depuis cinq ans, et ne projette pas de changer d'horaire. Elle n'a accédé à l'emploi hospitalier qu'au terme d'une longue période d'instabilité professionnelle, et n'a jamais quitté sa condition de mère isolée : elle a eu quatre enfants avec trois pères différents. Et elle se voit contrainte de continuer à travailler de nuit comme aide-soignante, sans que cela suffise à lui éviter la perspective d'une retraite assez misérable. Trois raisons avaient motivé son changement d'horaire : elle se sentait depuis trop longtemps captive d'un service qui lui déplaisait particulièrement, le passage dans le pool polyvalent de nuit lui garantissant qu'elle ne serait plus condamnée à ne travailler que dans ce seul service ; une difficulté d'adaptation au rythme « matin-soir » ; le souhait enfin d'être davantage présente auprès de la dernière de ses filles.

L'horaire de nuit commence à lui peser : fatigue, insomnies, surpoids. Mais les aspects positifs continuent de l'emporter : la qualité de la relation aux patients est meilleure la nuit, et la contrainte économique est là : la prime de nuit permet d'améliorer un peu un revenu très modeste et le niveau de sa retraite. Muriel préfère ne pas trop s'attarder sur son avenir personnel qu'elle pressent sombre : une retraite trop « petite » pour pouvoir conserver son logement, la nécessité peut-être de cumuler retraite et petits boulots pour s'en sortir sans devenir dépendante de ses enfants. Pouvoir continuer à travailler de nuit jusqu'à l'âge de 62 ans ne dépend pourtant pas que d'elle et de l'évolution de son état de santé, mais aussi de la politique de gestion des ressources humaines du centre hospitalier : n'a-t-il pas été question récemment d'instaurer un « roulement » entre personnel de jour et personnel de nuit, compte tenu du très grand nombre de demandes de passage de nuit insatisfaites ?

TROIS TYPES DE PROFIL DE SOIGNANTES TRAVAILLANT DE NUIT ?

Le travail de nuit chez les soignantes hospitalières prendrait donc des sens et des durées bien distinctes selon trois types de profils qu'on a pu identifier. Les deux premiers renvoient à de longues durées d'exposition et singularisent ces professions par rapport à la dominante féminine du recours à l'horaire de nuit, où il est adopté de manière plus temporaire dans le cursus professionnel. Le premier est celui de soignantes ayant – ou ayant eu – des enfants, vivant en couple, prédisposées à une bonne adaptation à ce rythme, et trouvant dans leur travail des sources de satis-

faction absentes dans d'autres horaires. Le second est celui de soignantes vivant sans conjoint ni enfant jeune, et adoptant cet horaire avant tout pour des raisons professionnelles, tout en ayant également des prédispositions minimales d'adaptation à ce rythme. Le troisième correspond à son usage plus éphémère, notamment quand il s'impose pour des raisons économiques à des soignantes en danger de précarisation sociale.

SALARIÉS MASCULINS DE NUIT : LE TRAVAIL DE NUIT,
CONTREPARTIE D'UN STATUT SALARIAL OPTIMAL

Pour les salariés masculins également, la pratique d'horaires de travail particuliers s'inscrit dans des parcours et des profils sociaux qui lui donnent une signification très variable. Ils se ventilent entre deux pôles : un compromis positif au sein d'un parcours promotionnel ; la contrepartie nécessaire d'un emploi, certes peu qualifié et peu valorisant, mais stable et permettant d'éviter – ou permettant de sortir de – la précarisation professionnelle et sociale. Gilbert, 55 ans, bagagiste pour le compte d'une compagnie aérienne, illustre ce second profil.

Il travaille en horaires matinaux et tardifs « glissants » : prises du poste variant de 5 heures à 8 heures le matin, et de 13 heures et 18 heures l'après-midi. Issu d'un milieu ouvrier stabilisé, il débute dans la vie active sans aucun diplôme et doit se contenter de travailler comme manutentionnaire en intérim. On comprend qu'il saisisse rapidement l'occasion d'un emploi stable de bagagiste qu'il ne quittera plus. Presque toute une carrière chez le même employeur, un salaire de 2 200 € en fin de carrière : n'est-ce pas ce qu'il pouvait espérer de mieux ? Le sentiment d'avoir un peu plus de temps libre que d'autres, une ambiance assez bonne, autant d'autres contreparties au faible intérêt intrinsèque et aux multiples pénibilités professionnelles d'un travail qu'il juge routinier et ennuyeux, quelle que soit l'heure de la prise de poste. Pour lui, la pénibilité des horaires est en première ligne parmi les aspects négatifs de son travail : ils sont le plus souvent désynchronisés d'avec ceux de sa compagne, et lui occasionnent des troubles du sommeil et de la fatigue physique et nerveuse. D'ailleurs sa principale préoccupation au moment où nous le rencontrons est de pouvoir profiter du « plan social » qui vient d'être annoncé afin de bénéficier d'un départ en retraite anticipé. Comme tant d'autres ouvriers usés physiquement et moralement par un travail pénible, pou-

voir bénéficier de la retraite avant 60 ans est une aspiration forte et bien compréhensible.

TRAVAIL DE NUIT ET POIDS DU GENRE

Si le travail de nuit est plus durable que chez la plupart des femmes dans les deux modèles masculins, où il est dans un cas plutôt valorisé et dans l'autre plutôt dévalorisé, c'est sans doute d'abord parce que la division sexuée du travail « libère » les hommes de l'essentiel des tâches parentales et domestiques. Alors que, chez toutes les femmes qui ont connu au moins une maternité, le calendrier des naissances participe des arbitrages en termes d'horaires de travail, les hommes ne parlent jamais de leurs calendriers familiaux comme composante éventuelle de ces arbitrages. Leur mode d'orientation vers l'emploi ou la profession et le sens du travail ne sont pas les mêmes. L'orientation des femmes vers le soin, sans être toujours franchement vocationnelle, s'inscrit presque toujours dans le prolongement d'une aspiration de petite fille à « s'occuper d'enfants ». Aucun des opérateurs de la pétrochimie, ni des autres ouvriers rencontrés, ne réfère à une prédisposition formée pendant l'enfance. Et aucune des soignantes, même parmi les moins qualifiées, n'est dans une relation de type instrumental à son activité. Parce que le travail de *care* suppose une implication personnelle. Et parce que pour nombre de ces femmes l'activité professionnelle est une conquête récente au regard de l'histoire de leur lignée féminine.

La stabilité de l'emploi et la valorisation salariale associés aux horaires atypiques ont longtemps suffi pour y fidéliser des salariés masculins, y compris des ouvriers non qualifiés. Les employeurs faisaient ainsi de nécessité vertu dans des contextes de pénurie de main-d'œuvre. L'installation dans la durée d'un chômage de masse change probablement la donne, permettant de recruter des jeunes hommes non qualifiés sur emplois en horaires atypiques, sans offrir les mêmes contreparties salariales, ni avoir à les stabiliser.

Conclusion

Le thème du temps de travail fait partie des « passions françaises » (Zeldin, 1978). C'est un des marqueurs identitaires qui continue d'opposer gauche et droite dans notre pays, autour de ce que signifie « vivre ensemble ». Il est également très chargé d'affects et d'éthique pour chacun d'entre nous, car l'enjeu plus large du temps est celui même de la manière dont nous vivons et/ou dont nous aimerions vivre : comment souhaitons-nous utiliser notre temps ? Les sociologues ne sont pas les derniers à apporter leur pierre dans ce jardin riche de réflexions et de controverses : nos temporalités sociales sont-elles caractérisées par l'affirmation d'une nouvelle centralité, celle du temps libre ? Sont-elles à l'inverse marquées par de nouvelles emprises des temps du travail sur nos existences ? Indiquent-elles des progrès ou des reculs de la démocratie ?

Si des lectures si diverses et même opposées du présent peuvent être proposées, c'est que les dynamiques en cours sont complexes, contradictoires, alimentant nombre d'ambivalences et de paradoxes. L'angle à partir duquel on les observe en détermine souvent l'interprétation générale. Une approche macrosociologique privilégiant les régularités statistiques, du moins si elle ne se contente pas de moyennes abstraites – telle celle de la durée relative consacrée au travail professionnel au cours de la vie entière –, va surtout retenir le mouvement de dispersion

des durées du travail, de ralentissement, voire d'inversion du processus historique de la diminution de sa durée moyenne, et de redoublement des inégalités sociales globales par celle des temporalités sociales. Autant d'indices en faveur de la thèse du retour du temps des marchés dans le contexte d'un capitalisme néolibéral qui défait une à une les protections conquises par le salariat. Les théories critiques de l'accélération sociale et du présentisme vont converger avec ce diagnostic pessimiste, puisqu'elles mettent l'accent sur un processus devenu incontrôlable de dépossession de nos temporalités.

La lecture qu'on a privilégiée est attentive à la manière dont les salarié-e-s, dans la diversité de leurs milieux professionnels et sociaux qui sont les leurs, s'efforcent toujours de se réappropriier, individuellement et parfois collectivement, leurs temporalités et leur destin. Quelle que soit l'échelle à laquelle on se situe, celle des équations temporelles personnelles, celle des entreprises ou de la société entière, les temporalités font l'objet de conflits, de compromis, et de régulations sophistiquées qui ne se laissent pas défaire brutalement. C'est un des éclairages majeurs du décalage entre le démantèlement juridique incontestable des « 35 heures » depuis une décennie et la faible mobilisation pratique de cet « assouplissement ».

Mais on a vu que cette réforme, initialement ambitieuse, s'était soldée par un bilan très mitigé. Sans minimiser d'autres éclairages de ce demi-échec – la fragilisation multidimensionnelle du monde du travail et la conjoncture défensive dans laquelle il se trouve depuis les années 1980, ainsi que la sous-estimation des enjeux de contenu, de sens et de qualité de leur travail pour ceux qui le vivent –, on a mis l'accent sur les limites de la vision des relations entre travail et temporalités dont elle était porteuse, au regard des transformations profondes des modes de disponibilité temporelle au travail.

C'est dans les activités les plus qualifiées que se manifeste le plus clairement la crise du lien entre le travail et le temps, en tant que temps abstrait de la subordination salariale et de la rationalisation industrielle. Certes, ce dernier n'a jamais pu entièrement évacuer de l'usine les temporalités humaines, ni entièrement détacher la marchandise travail de l'individualité concrète de celle ou celui qui la porte. La norme flexible autonome exacerbe cette vieille contradiction du rapport capitaliste et en préfigure un dépassement possible, dans lequel les temporalités et individualités morcelées seraient réunifiées. Mais les travailleurs concernés n'échappent pas aux tensions associées à l'intensification de la compétition économique et aux restructurations organisationnelles de plus en plus fréquentes. Et ils semblent particulièrement démunis quand il s'agit

de peser sur les processus sous-jacents à leur difficulté à faire face aux objectifs qui leur sont fixés, et de parvenir à réduire leur charge de travail.

Dans les activités de services peu qualifiées, la flexibilité prend un tout autre visage, étrangement ressemblant à celui de la corvéabilité d'antan. Contraintes industrielles, temps des marchés et rapport de sous-traitance s'y combinent souvent, s'exerçant le plus souvent sur une population féminine fragilisée sur le marché du travail. Pour celle-ci, la durée formelle du travail professionnel exprime fort mal la réalité des contraintes temporelles quotidiennes qui laissent très peu de temps disponible personnellement : temps contraint des trajets, temps capté durant les coupures entre prestations, temps des tâches domestiques. La précarité de l'emploi, les faibles espoirs d'amélioration, l'incertitude du lendemain viennent souvent redoubler cette dépossession du temps quotidien. La flexibilité temporelle hétéronome des salariés est indissociable de leur insécurité sociale. Au contraire, la flexibilité autonome des travailleurs s'actualise quand leurs conditions d'existence sont sécurisées.

Dans les deux cas de figure, et pour des raisons différentes, la régulation et la réduction collectives de l'emprise temporelle du travail sur la vie se révèlent plus compliquées encore que dans le cas de la norme industrielle ou fordienne. Elle se heurte à des obstacles distincts. Dans le premier cas, la difficulté à identifier les sources de la valeur, de l'efficacité professionnelle, et à optimiser cette dernière, et la forte implication subjective des professionnels dans les enjeux de leur activité. Dans le second, l'émiettement et la fragilité sociale des salarié-e-s, une relation souvent instrumentale au travail et à l'action collective, la position dominée de leurs employeurs dans les rapports de force économiques avec de grandes firmes, avec souvent une flexibilité sous-traitée par ces dernières.

Cette polarité des formes contemporaines de la disponibilité temporelle au travail épouse largement les contours de la division sociale et sexuée des activités. Les travailleurs flexibles mais autonomes sont principalement des hommes, hautement qualifiés ; les salariées flexibles hétéronomes sont pour l'essentiel des femmes des milieux populaires. Les premiers vivent rarement seuls et sont largement déchargés du travail ménager et parental par leurs compagnes et/ou des salariées domestiques. Les secondes sont souvent des mères de familles élevant seules leurs enfants, et des travailleuses immigrées. Toutefois le développement de cette norme flexible hétéronome n'est pas seulement dû à la multiplication des emplois générés par les activités de services peu qualifiées : les

femmes qui y travaillent aujourd'hui auraient, quelques décennies auparavant, été pour la plupart au foyer, accaparées par des activités domestiques dont les temporalités étaient subordonnées aux rythmes du travail d'un mari salarié « fordien ». Aujourd'hui elles bataillent pour préserver l'acquis historique de leur émancipation économique par le salariat, même si c'est au prix d'emplois de médiocre qualité, exercés parfois au service direct de ménages privilégiés et surinvestis professionnellement.

Cette polarité ne saurait masquer le poids des situations intermédiaires. Tel est le cas illustré par les soignantes hospitalières, ces femmes qui bénéficient – même quand elles sont en position subalterne dans la hiérarchie du travail de soins – d'une certaine qualification et d'une position plutôt favorables sur le marché du travail, et, par voie de conséquence, d'une carrière peu ou prou promotionnelle. Compte tenu de la norme temporelle de ces professions, sorte de « norme hors norme », l'espoir – et la possibilité objective – de s'éloigner des horaires jugés les plus pénibles, tels qu'ils s'imposent souvent en début de carrière, est une composante importante des améliorations envisageables. On y a vu l'une des ressources à la base des performances de « jongleuses » que déployaient au quotidien les infirmières. Ni professionnels autonomes relativement maîtres de leur horaires, ni salariées ballottées de petit boulot en petit boulot, infirmières et aides-soignantes sont des travailleuses soumises à des horaires collectifs stricts et dictés par l'impératif de la continuité des soins.

Ce qui les rapproche des premiers, c'est cette forte implication subjective dans le travail. Sans doute encore moins que le travail expert, le *care* n'autorise une relation purement instrumentale à une activité qui tend au contraire à mobiliser des valeurs éthico-politiques et la totalité de la personne. On le voit à travers l'importance centrale d'une préoccupation comme celle de savoir trouver la « bonne distance » aux malades afin de bien faire ce métier. C'est pourquoi tendent à s'y brouiller les frontières entre travail et hors-travail... pour le meilleur – quand la puissance d'agir se redéploie de part et d'autre de la vie professionnelle –, ou pour le pire – quand la dégradation de la qualité et du sens du travail empoisonne le temps qui n'est « libre » que formellement.

Ce qui les rapproche des secondes, c'est leur faible contrôle sur des horaires souvent décalés et l'inscription de leurs temporalités dans celles de la double journée de travail, professionnel, domestique et parental. Mais leur qualification plus élevée fait bien des différences. Beaucoup de choses changent en effet quand les horaires sont plus prévisibles, le temps partiel davantage choisi et réversible, et que l'accès à des horaires plus commodes forme une espérance raisonnable. Autant d'atouts qui appa-

raissent très solidaires du niveau de qualification, comme on le voit y compris en comparant les infirmières et les aides-soignantes. Si, au-delà des hôpitaux, les horaires atypiques se cumulent très généralement avec des conditions de travail pénibles, ce n'est pas toujours le cas. Quand ils sont davantage choisis que subis et que le contenu de l'activité est positif, alors une dynamique vertueuse dans la régulation de l'ensemble des temporalités personnelles a pu être observée.

Quand les femmes peuvent s'appuyer sur une bonne qualification pour négocier leurs choix de vie avec leur compagnon, beaucoup de choses changent également dans les rapports de domination de sexe. De ce point de vue, s'il est probable que des régressions existent actuellement dans des milieux sociaux précarisés, chez les infirmières on a pris la mesure de cette révolution silencieuse toujours en cours : l'héritage du double stigmaté de « nonne » et de « bonne » est largement subverti par les nouvelles générations qui revendiquent en pratique le double droit à l'exercice d'une profession qualifiée et à une vie familiale, y compris en défiant la contre-indication majeure d'horaires réputés inconciliables avec cette dernière.

On retiendra également de l'observation des arrangements autour du temps de travail au fil du parcours de vie des soignantes que les horaires de travail sont une composante, certes importante, mais qui n'est jamais isolable de toutes celles qui construisent le sens ou le non-sens du travail pris dans son ensemble, c'est-à-dire y compris le sens et la place du travail dans la vie entière. C'est ce qu'illustre bien l'exemple de l'horaire de nuit, *a priori* le plus contre-indiqué. Comment comprendre que certaines femmes en parlent aussi positivement et s'y attachent durablement sinon en entendant ce qu'elles nous disent de la manière dont il leur est apparu comme le meilleur « choix » afin d'assumer au mieux à la fois leur activité de mère et leur implication dans un travail intéressant ?

L'horaire de nuit offre d'ailleurs un exemple très suggestif de l'important décalage entre le visage qu'ont pu revêtir les « 35 heures » et celui des solutions concrètes que les soignantes ont « à portée de main » pour mieux maîtriser leurs temporalités. Prenons le cas d'une jeune infirmière ou aide-soignante, travaillant selon les horaires « normaux » dans ces professions, soit à temps plein et en alternance « matin » / « soir », et qui vient d'avoir un enfant. Dans le meilleur des cas, la réduction collective du temps de travail se sera traduite par un gain de deux journées de repos mensuels (soit une diminution de l'ordre de 10 %), à des moments pas nécessairement choisis, et au prix d'une intensification du travail. Alors que faire le choix individuel de passer en horaire de nuit à temps partiel (à 80 %) se traduira pour elle à la fois par un gain quantitatif de temps

hors travail bien plus important (de l'ordre de 30 à 40 %), par un gain qualitatif (temps de présence en journée auprès de l'enfant), et par une faible baisse de rémunération. Avec cet exemple limite, on veut montrer que pour de très nombreux salariés les « 35 heures » n'ont guère fait sens en terme de libération effective de temps et de reconquête de leurs temporalités personnelles, comparativement aux modifications et aux arrangements individuels qu'ils opèrent au fil de leurs biographies.

Les métamorphoses de la disponibilité temporelle au travail ne sont donc pas l'effet unilatéral de la puissance des forces du capital, libérées par les dérèglementations néolibérales. Elles sont aussi animées par la crise de la subordination salariale et de ses formes traditionnelles de limitation, particulièrement lisible dans le salariat le plus qualifié et le moins qualifié. Une crise liée aux transformations productives, mais aussi à l'élévation du niveau d'éducation et à la dynamique des rapports sociaux de sexe. De multiples exigences de recomposition et de réunification des temporalités sociales s'expriment. C'est pourquoi l'issue des tensions et des luttes autour de la question centrale de la maîtrise des temporalités professionnelles reste incertaine. Face aux réponses marchandes et individualisantes qui dominent, beaucoup dépendra de la capacité des organisations syndicales et progressistes à répliquer de manière pertinente. Quels nouveaux droits collectifs imaginer afin d'élargir les possibilités de choix individuels ? Au travers de quelles démarches les faire avancer ?

Ce qui est sans doute plus clair aujourd'hui qu'il y a vingt ans, c'est qu'il est nécessaire de mieux conjuguer dans les conditions du présent les deux vieilles aspirations ouvrières à « s'émanciper du travail » – par la diminution de sa durée – et à « émanciper le travail » – par la réappropriation de son contenu, de sa qualité, de ses finalités. Car à ne mettre l'accent que sur la première, l'emprise du travail aliéné sur la vie, loin de reculer, peut s'étendre, sous le visage multiforme des effets de ce qu'Y. Clot appelle « le travail empêché » et de son ombre portée sur la vie entière, et de ce dont on a cherché à rendre compte comme disponibilité temporelle étendue.

Sans doute faut-il ainsi aller vers un droit à la régulation du temps de travail tout au long de la vie¹, mieux, vers « une émancipation de toute la succession des âges sociaux », condition de l'invention d'un « bien vieillir » (Sève, 2010). Car faudrait-il non seulement faire reculer intensité et pénibilités du temps de travail, mais également en maintenir la

1. Ce qui renvoie au foisonnement des propositions, fort hétérogènes au demeurant, visant une sécurisation des parcours professionnels et à une meilleure reconnaissance sociale d'activités de formation, parentales, associatives, citoyennes, etc.

durée à l'intérieur de bornes décentes à l'échelle quotidienne et hebdomadaire. Ce qui suppose dans le même mouvement de subvertir la problématique économiciste et utilitariste dominante, laquelle subordonne les enjeux temporels à une « compétitivité » dont les critères d'évaluation sont naturalisés et indiscutables. Un nouvel âge de la diminution de la durée du travail salarié est à ce prix.

Bibliographie

- Aballea, F. (1999). Activité de service, registre temporel, et porosité des temps sociaux, *Sociologia del Lavoro*, 74-75, 15-28.
- Acker, F. (2000). « Être et rester infirmières », *Soins*, n° 645, 36-39.
- Afsa, C., & Biscourp, P. (2004). « L'évolution des rythmes de travail entre 1995 et 2001 : quel impact des 35 heures », *Économie et statistique*, 376-377, 173-197.
- Agava, E. (2011). « Le travail de nuit des salariés en 2009. Fréquent dans les services publics, en augmentation pour les femmes », *DARES-Analyses*, 009.
- Alaluf, M. (2000). « Le travail du temps ». In : G. De Terssac et G. Tremblay (Eds.), *Où va le temps de travail ?* (pp. 203-213). Toulouse : Octarès.
- Alonzo, P. (1998). « Les rapports au travail et à l'emploi des caissières de la grande distribution. Des petites stratégies pour une grande vertu », *Travail et emploi*, 76, 37-41.
- Amossé, T., & Ben Halima, M.-A. (2010). « Mobilité et stabilité sur le marché du travail. Une dualisation en trompe l'œil », *Connaissance de l'emploi*, n° 75.
- Angeloff, T. (2001). « Les temps sociaux : contrainte ou liberté ? Le temps de travail des aides à domicile », dans *Le temps des un-e-s le temps des autres*. Journée du MAGE, 23 novembre.

- Anxo, D. (2003). « Division sexuelle des tâches. Les expériences françaises et suédoises », *Futuribles*, 285, 33-40.
- Anxo, D., Flood, L., & Kocoglu, Y. (2002). « Offre de travail et répartition des activités domestiques et parentales au sein du couple : une comparaison entre la France et la Suède », *Économie et statistique*, 352-353, 127-148.
- Appay, B. (1996). « Flexibilité et précarisation : vers la corvéabilité ? ». In : H. Hirata et D. Senotier, *Femmes et partage du travail*. Paris : Syros.
- Appay, B. (2005). *La dictature du succès. Le paradoxe de l'autonomie contrôlée et de la précarisation*. Paris : L'Harmattan.
- Arborio, A.-M. (2000). *Un personnel invisible. Les aides-soignantes hospitalières*. Paris : Anthropos, coll. « Sociologiques ».
- Arborio, A.-M. (2012, à paraître). « Aux marges d'une profession : l'intérim infirmier », *Sociologie Santé*, n° 35.
- Ascher, F., & Godard, F. (2003). *Modernité : la nouvelle carte du temps*. La Tour-d'Aigues : Éd. de l'Aube.
- Ascher, F. (2003). « L'ambition moderne de maîtrise individuelle des espaces-temps : outils et enjeux ». In : F. Ascher et F. Godard (Eds.), *Modernité : la nouvelle carte du temps* (pp. 17-30). La Tour-d'Aigues : Éd. de l'Aube.
- Aubenas, F. (2009). *Le quai de Ouistreham*. Paris : L'Olivier.
- Auber, N. (2003), *Le culte de l'urgence, La société malade du temps*. Paris : Flammarion.
- Baron, X. (2001). « Penser la productivité du travail immatériel et qualifié ». In : P. Bouffartigue (Ed.), *Cadres : la grande rupture* (pp. 107-124). Paris : La Découverte, coll. « Recherches ».
- Baron, P., Bory, A., Chauvin, S., Jounin, N., & Tourette, L. (2011). *On bosse ici, on reste ici ! La grève des sans-papiers : une aventure inédite*. Paris : La Découverte.
- Barrère-Maurisson, M.-A. Buffier-Morel, M., & Rivier, S. (2002). *Partage des temps et des tâches dans les ménages*. Cahier Travail et Emploi, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Paris : La Documentation française.
- Barthe, B. (2009). « Les 2 × 12 h : une solution au conflit de temporalités du travail posté ? » *Temporalités* [En ligne], 10 | 2009, mis en ligne le 30 novembre 2009, consulté le 18 juin 2011. URL : <http://temporalites.revues.org/index1137.html>
- Barthe, B., Queinnec, Y., & Verdier, F. (2004). « L'analyse de l'activité de travail en postes de nuit : bilan de 25 ans de recherches et perspectives », *Le Travail humain*, 67 (1), 41-61.

- Basso, P. (2005). *Temps modernes, horaires antiques : la durée du travail au tournant d'un millénaire*. Lausanne : Éditions Page deux.
- Beauchesne, M.-N., & De Troyer, M. (1998). « Comment concilier l'inconciliable ? Production professionnelle et/ou reproduction familiale. L'exemple du travail infirmier et soignant », *VII^{es} Journées de sociologie du travail* Bologne, 17-19 juin.
- Beffa, J.-L., Boyer, R., & Touffut, P. (1999). « Les relations salariales en France ». Paris : *Note de la Fondation Saint-Simon*.
- Benquet, M., (2011). *Les damnées de la caisse. Grève dans un hypermarché*. Bellecombe-en-Bauges : Le Croquant.
- Bernard, S., (2005), « Le temps de l'activité de la caissière : entre logique productive et logique de service », *Sociologie du travail*, vol. 47, n° 2, 170-187.
- Bertaux-Wiame, I. (2003). « Parcours professionnel et mobilité géographique. Une analyse des inégalités homme/femme dans le secteur bancaire », *9^{es} Journées de sociologie du travail*. Paris, 27 et 28 novembre.
- Beyer-Mispeblom, F. (1999). « Où commence, où s'arrête, le temps de travail ? », *Sociologia del Lavoro*, 74-75, 59-72.
- Bihl, A. (2005). « Capitalisme et rapport au temps. Essai sur la chronophobie du capital », *Interrogations*, n° 1, pp. 110-124. <http://www.revue-interrogations.org>.
- Billard, I. (1998). « Temps humain, temps productifs. Les enjeux des années 1980-1990 », *Revue française des affaires sociales*, vol. 52 (3), juillet-septembre, 89-106.
- Bittman M., E., Brown, J., & Wajcman, J. (2009). « The mobile phone, perpetual contact and time pressure », *Work, Employment and Society*, vol. 23 (4), 673-692.
- Bloch-London, C. (2000). « Les normes du temps de travail à l'épreuve de la négociation : le cas des lois Aubry de réduction de la durée du travail », *Travail et emploi*, 83, 27-45.
- Bloch-London, C., & Pélisse, J. (2003). « La réduction du temps de travail. Des politiques aux pratiques », *Problèmes politiques et sociaux*, 889. Paris : La Documentation française.
- Bloch-London, C., Ulrich, V., & Zilberman, S. (2008). « Les relations professionnelles en entreprise à l'épreuve de la réduction du temps de travail ». In : T. Amossé, C. Bloch-London et L. Wolf (Eds.), *Les relations sociales en entreprise* (pp. 123-139). Paris : La Découverte, coll. « Recherches ».
- Boltanski, L., & Chiapello, È. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris : Gallimard, coll. « NRF Essais ».

- Boudon, R., & Lazarsfeld, P. (1967). *Le vocabulaire des sciences sociales. Concepts et indices*. Paris : Mouton.
- Bouffartigue, P., & Pendariès, J.-R. (1994). « Formes particulières d'emploi et gestion d'une main-d'œuvre féminine peu qualifiée. Le cas des caissières d'un hypermarché », *Sociologie du travail*, 2, 82-94.
- Bouffartigue, P., & Eckert, H. (1997). *Le travail à l'épreuve du salariat. À propos de la fin du travail*. Paris : L'Harmattan.
- Bouffartigue, P., & Bouteiller, J. (2000). « Réduire le temps sans réduire la charge ? Les cadres et les 35 heures », *Travail et emploi*, 82, avril-juin, 37-52.
- Bouffartigue, P., & Bouteiller, J. (2002). « L'érosion de la norme du temps de travail », *Travail et emploi*, 92, 43-55.
- Bouffartigue, P., & Bouteiller, J. (2003-1). « À propos des normes du temps de travail. De l'érosion de la norme fordienne aux normes émergentes », *Revue de l'IREES*, 2, 137-160.
- Bouffartigue, P., & Bouteiller, J. (2003-2). *Variabilité et volume de la charge de l'entreprise : du processus de pilotage à la prise en compte des conditions de travail*. Rapport de synthèse pour le compte de l'ANACT. Aix-en-Provence : Lest.
- Bouffartigue, P., & Bouteiller, J. (2004). *Le temps de travail dans le temps de l'emploi, Biographies professionnelles et biographies familiales d'infirmières de plus de 40 ans*. Rapport final pour le compte de la DREES. Aix-en-Provence : Lest, avril.
- Bouffartigue, P., & Bouteiller, J. (2005). « Two occupational groups facing the challenge of temporal availability. Nurses and bank managerial staff in France, Belgium and Spain ». In : J.-Y. Boulin, M. Lallement J. Messenger, F. Michon (Eds.), *Decent Working Time, New Trends, New Issues*, Genève, pp. 369-374.
- Bouffartigue, P., & Bouteiller, J. (2006-1). *Les conditions et le temps de travail des soignants. Unité et différenciations sectorielles, professionnelles et sociales. Exploitation secondaire de l'enquête de la DREES*. Rapport final pour le compte de la DREES. Aix-en-Provence : Lest, septembre.
- Bouffartigue, P., & Bouteiller, J. (2006-2). « Jongleuses en blouse blanche. La mobilisation des compétences temporelles chez les infirmières hospitalières », *Temporalités*, 4, pp. 25-42.
- Bouffartigue, P., Bouteiller, J., & Pendariès, J.-R. (2010). *Effets de sélection, effets de condition : Parcours professionnels, horaires de travail et santé*. Rapport final pour le compte de la DARES. Aix-en-Provence : Lest.
- Boulin, J.-Y., Lallement, M., Lefevre, G., & Silvera, R., (1998). « Temps de travail et modes de vies. Quelques résultats d'une enquête empirique », *Futuribles*, 237, 73-80.

- Bouquin, S. (2006). *Working Time: a Return of an Old Issue?* http://www.lesmondesdutravail.net/3_DOC/ILPC2006Bouquin.pdf
- Bourdieu, J., & Reynaud, B. (2004). « Discipline d'atelier et externalités dans la réduction de la durée du travail au XIX^e siècle ». In : P. Fridenson, B. Reynaud (Eds.), *La France et le temps de travail (1814-2004)* (pp. 15-53). Paris : Odile Jacob.
- Bourhis, A., & Wils, T. (2001). « L'éclatement de l'emploi traditionnel. les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques », *Relations industrielles*, vol. 56, n° 1, 66-91.
- Bouteiller, J., Bouffartigue, P., & Lemaire, M. Coll. (2001). *Durée du temps de travail et déclin de la norme du temps de travail. Le sens de la mesure*. Rapport de recherche pour le compte de la DARES. Aix-en-Provence : Lest.
- Bouvier, G., & Diallo, F. (2010). « Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde », *Insee Première*, n° 1273.
- Bué, J., & Coutrot, T. (2009). « Horaires atypiques et contraintes dans le travail », *Premières Synthèses*, 22-2, DARES.
- Bunting, M. (2004). *Willing Slaves. How the Overwork Culture is Ruling our Lives*. London : Harper Perennial.
- Brun, F. (2002). « Usages d'entreprise et inactivation du droit du travail. L'exemple du sentier », *Quatre pages*, 49, Centre d'études de l'emploi.
- Canguilhem, G. (1985). *Le normal et le pathologique. La connaissance de la vie*. Paris : PUF.
- Cattanéo, N. (1996). *Le travail à temps partiel : un rêve ou un cauchemar? Du volontariat à la contrainte, ou les variations de la disponibilité permanente au travail selon les logiques de temps partiel*, thèse pour le doctorat en sociologie, Université de Paris VII.
- Caveng, R. (2011). « Salarier libéral et auto-exploitation. Le cas des travailleurs des entreprises de sondage », *Les notes de l'IES*, 15.
- Cette, G., & Diev, P. (2003). « L'impact de la réduction du temps de travail », *Futuribles*, 285, 59-68.
- Chabaud-Rychter, D., Fougeyrollas-Schwebel, F., & Sonthonnax, F., (1985). *Espace et temps du travail domestique*. Paris : Librairie des Méridiens.
- Chatriot, A., Fridenson, P., & Pezet, E. (2000). *Éléments pour une histoire de la réduction du temps de travail en France de 1841 à 1978 : entre réglementation tutélaire et négociation imposée*. Rapport pour le Commissariat général du Plan. Paris : Commissariat général du Plan.
- Chatzis, K., Mounier, C., Veltz, P., & Zarifian, P. (Eds) (1999). *L'autonomie dans les organisations : quoi de neuf?* Paris : L'Harmattan.

- Chauvin, S. (2007). « Tester, réformer et punir : fonctions et usages de l'attente dans les agences de travail journalier à Chicago », *Journées internationales de sociologie du travail*, Londres, 20-22 juin.
- Chenu, A. (2003). « Les usages du temps en France », *Futuribles*, 285, 21-32.
- Chenu, A., & Herpin, N. (2002). « Une pause dans la marche vers la civilisation des loisirs ? », *Économie et statistique*, 352-353, 15-37.
- Cingolani, P. (2006), *La précarité*. Paris : PUF, coll. « Que-sais je ? ».
- Clot, Y. (2002). « Temps de travail et désœuvrement. Le problème du temps en psychologie du travail ». In: P. Zawadzki (Ed.), *Malaise dans la temporalité* (pp. 157-162). Paris : Publications de la Sorbonne, coll. « Science politique ».
- Clot, Y. (2008). *Travail et puissance d'agir*. Paris : PUF, coll. « Le Travail humain ».
- Coninck de F., & Guillot, C. (2007). « L'individualisation du rapport au temps, marqueur d'une évolution sociale ». *Interrogations*, 5, pp. 22-41.
- Conseil économique et social (2008). *Les femmes face au travail à temps partiel*. Rapport et avis.
- Cottrel, M., Letremy, P., Macaire, S., Meilland, C., & Michon, F. (2002). « Le temps des formes particulières d'emploi », *Économie et statistique*, 352-353, 169-189.
- Coulangeon, P., Menger, P.-L., & Roharik, P. (2002). « Les loisirs des actifs : un reflet de la stratification sociale », *Économie et statistique*, 352-353, pp. 39-55.
- Coutrot, T. (2004). « Le télétravail en France », *Premières synthèses et Premières informations*, n° 51-3.
- Coutrot, T. (2006). « Les conditions de travail des salariés après la réduction de leur temps de travail », *Premières Informations. Premières synthèses*, DARES, n° 06-3.
- Curie, J. (1994). « Faire face au chômage », *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 22, n° 4, 295-303.
- Daniel, C., & Bué, J., (2009), « Le travail du dimanche en 2008 », *Premières synthèses*, n° 42.1.
- Davies K. (1994). « The tensions between Process Time and Clock Time in care-work : The example of day nurseries », *Time and Society*, vol. 3 (3), 277-305.
- Davoine, Lucie, & Meda, Dominique (2008). « Place et sens du travail en Europe. Une singularité française ? », *Document de travail*, Centre d'étude de l'emploi, n° 96-1.

- Dayan, J.-L., & Ehrel, C. (2005). « Temps de travail : de nouveaux enjeux ? », *Connaissance de l'emploi*, 21.
- Defalvard, H., Lurol, M., & Plolzhuber, E. (2005). « Les inégalités de genre dans le passage aux 35 heures, sources et résistances », *Travail et emploi*, 102, 45-56.
- Delignières, G. (2009). *Téléopérateur : vrai job et mauvais plan. Emploi et régulation professionnelle dans trois secteurs des services par téléphone*, thèse pour le doctorat en sociologie, Université Pierre-Mendès-France, Grenoble.
- Demailly, L. (2000). « Conflits autour de l'usage du temps dans les métiers à régulation temporelle complexe : le cas des enseignants », *Cahiers lillois de sociologie*, 2000.
- Demailly, L., & Broise de la, P. (2009). « Les enjeux de la déprofessionnalisation. Études de cas et pistes de travail », *Socio-Logos. Revue de l'Association française de sociologie* [en ligne], 4 | 2009, mis en ligne le 7 mai 2009, consulté le 19 juin 2012. URL : <http://socio-logos.revues.org/2305>
- Demazière, D. (2006). « Le chômage comme épreuve temporelle ». In : J. Thoemmes et G. De Terssac (Eds.), *Les temporalités sociales : repères méthodologiques*. Toulouse : Octarès.
- Demoly, E. (2011). « Heures supplémentaires et rachat de jours de congé : les dispositifs d'allongement du temps de travail vus par les salariés », *DARES Analyses*, n° 54.
- Denis, J.-M. (2009). « Dans le nettoyage, c'est le chantier qui part en grève ». In : P. Bouffartigue et S. Bérout (Eds.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?* (pp. 99-116). Paris : La Dispute.
- Devereux, A.-M., & Frinking, G. (2001). *Les pratiques des hommes dans le travail domestique. Une comparaison franco-néerlandaise*. Paris : CSU-IRESO-CNRS.
- Devetter, F.-X. (2006). « La disponibilité temporelle au travail des femmes : une disponibilité sans contrepartie ? », *Temporalités* [en ligne], 4, mis en ligne le 29 juin 2009, consulté le 19 juin 2011. URL : <http://temporalites.revues.org/index366.html>
- Devetter, F.-X. (2008). « Travailler au-delà de 48 heures par semaine », *Travail et emploi*, 114, pp. 59-70.
- Devetter, F.-X., & Rousseau, S. (2011). *Du balai. Essai sur le ménage à domicile et le retour de la domesticité*. Paris : Raisons d'Agir.
- Devetter, François-Xavier (2008). « Travailler au-delà de 48 heures par semaine », *Travail et emploi*, 114, p. 59-70.
- Dressen, M. (2004). « Le cadre autonome des banques de détail, modèle de flexibilisation du temps de travail ». In : Rachel Beaujolin-

- Bellet (Eds.), *Flexibilités et performances : stratégies d'entreprises, régulations, transformations du travail* (pp. 137-157). Paris : La Découverte, coll. « Recherches ».
- Dubar, C. (2011). « Une critique sociale du temps au cœur des préoccupations de *Temporalités* », *Temporalités* [en ligne], 13 | 2011, mis en ligne le 4 juillet 2011, consulté le 26 juin 2012. URL : <http://temporalites.revues.org/1504>
- Dupuy, Y., & Larre, F. (1998). « Entre salariat et travail indépendant : les formes hybrides de mobilisation du travail », *Travail et emploi*, 77, pp. 1-14.
- Édouard, F. (2010). *Le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et de vie des salariés*, Rapport au Conseil économique, social et environnemental.
- Eff., C. (2003). « Journal d'une femme de chambre/1, la lutte improbable des salariés d'Arcade », *Vacarme*, 22, <http://vacarme.org>
- Eff., C. (2004). « Journal d'une femme de chambre/2, Suite et fin d'une grève désaxée », *Vacarme*, 28, <http://vacarme.org>
- Eff., C. (2004). « Journal d'une femme de chambre/3 », *Vacarme*, 28, <http://vacarme.org>
- Elias, N. (1996). *Du temps*. Paris : Fayard, 1996.
- Estrade, M.-A., & Ulrich, V. (2002). « La réorganisation des temps travaillés et les 35 heures : un renforcement de la segmentation du marché du travail », *Travail et emploi*, 92, 75-87.
- Estrade, M.-A., Méda, D., & Orain, R. (2001). « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie. Qu'en pensent les salariés un an après ? », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, n° 21-1, mai, pp. 1-8.
- Fagnani, J., & Letablier, M.-T. (2003). « La réduction du temps de travail a-t-elle amélioré la vie quotidienne des parents de jeunes enfants ? », *Premières informations et premières synthèses*, n° 01.2, DARES.
- Faure-Guichard, G. (2000). *L'emploi intérimaire. Trajectoires et identités*, Rennes : PUR.
- Fermanian, J.-D., & Lagarde S. (1998). « Les horaires de travail dans le couple », *Économie et statistique*, 321-322, pp. 89-110.
- Fourastié, J. (2007 ; 1965). *Les 40 000 heures*. La Tour-d'Aigues : Éditions de l'Aube.
- Freyssinet, J. (1997). *Le temps de travail en miettes : 20 ans de politique de l'emploi et de négociation collective*. Paris : Éditions de l'Atelier.
- Freyssinet, J. (2004). « La réduction à 35 heures de la durée du travail en France ; rupture et continuité », *Sociologia del lavoro*, 81, pp. 68-71.

- Freyssinet, J. (dir.) (2006). *Travail et emploi en France. État des lieux et perspectives*. Paris : La Documentation française.
- Fridenson, P. (1992). «Le temps de travail, enjeu de luttes sociales», *Futuribles*, mai-juin, 19-28.
- Gadbois, C. (2004). «Les discordances psychosociales des horaires postés : questions en suspens», *Le Travail humain*, 67 (1), 63-65.
- Gadrey, N., Jany-Catrice, J., & Pernod-Lemattre, M. (2004). «Les conditions de travail comparées des ouvriers et des employés : une question de temps», *9^e conférence du Séminaire international sur le temps de travail*, Paris, 26-28 février.
- Galtier, B. (2009). «Les temps partiels : entre emplois choisis et emplois "faute de mieux"», *Économie et statistique*, 321-322, 57-77.
- Gershuny, J. (2000). *Changing Times : Work and Leisure in Postindustrial Society*. Oxford : Oxford University Press.
- Gershuny, J. (2003). «L'économie politique du temps», *Futuribles*, 285, 67-78.
- Gershuny, J. (2005). «Busyness as the Badge of Honor for the New Superordinate Working Class», *Social Research*, vol. 72 (2), pp. 287-314.
- Gilson, A. (2010). «Working time issues and new forms of overinvestment in work : The case of financial advisers in La Banque Postale», *XVII ISA World Congress of Sociology*, RC 30, 11-17 juillet, Göteborg (Suède).
- Giraud, C. (2010). «Quand le rythme familial s'emballé», *La vie des idées*, publié le 2 septembre ; lavedesidees.fr.
- Glayman, D. (2005). *La vie en intérim*. Paris : Fayard.
- Godard, F. (2003). «Une éthique du temps : à la recherche du bon tempo». In : F. Ascher et F. Godard (Eds.), *Modernité : la nouvelle carte du temps* (pp. 29-39). La Tour-d'Aigues : Éd. de l'Aube.
- Godard, F. (2003). *Le temps du quotidien*. Université de Marne-la-Vallée.
- Godard, F., & Bouffartigue, P. (1988). *D'une génération à l'autre*. Paris : Syros.
- Gollac, M., & Volkoff, S. (2001). *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte, coll. «Repères».
- Gollac, M., & Baudelot, C. (1993). «Conditions de travail et salaires», *Économie et statistique*, 265, 65-84.
- Gonon, O., Delgoudet, C., & Marquié, J.-C. (2004). «Âge, contraintes de travail et changement de postes : le cas des infirmières», *Le Travail humain*, 67 (2), 115-133.
- Grosjean, M., & Lacoste, M. (1999). *Communication et intelligence collective. Le travail à l'hôpital*. Paris : PUF.

- Grossin, W. (1965). *Le travail et le temps*. Paris : Anthropos.
- Grossin, W. (1973). « Horaires décalés : « À l'expérience, les salariés déchantent », *Santé et travail*, 5.
- Grossin, W. (1974). *Les temps de la vie quotidienne*. Paris-La Haye : Mouton.
- Grossin, W. (1996). *Pour une sciences des temps*. Toulouse : Octarès.
- Groux, G. (Ed.) (2001). *L'action publique négociée. Approche à partir des 35 heures. France-Europe*. Paris : L'Harmattan.
- Guilbert, L., & Lancry A. (2005). « Les activités, temps et lieux de vie des cadres. Un système de déterminants individuels, contextuels et technologiques », *@ctivités*, vol. 2, pp. 25-42.
- Gurvitch, G. (1963 ; 1950). *La vocation actuelle de la sociologie*, t. II. Paris : PUF.
- Haicault, M. (1984), « La gestion ordinaire de la vie en deux », *Sociologie du travail*, 3, 268-277.
- Halbwachs, M. (1996 ; 1947). « La mémoire collective et le temps », *Cahiers internationaux de sociologie*, II. Reproduit dans les *Cahiers internationaux de sociologie*, 101, 1996, 45-65.
- Hall, E.T. (1984). *La danse de la vie : temps culturel, temps vécu*. Paris : Le Seuil.
- Hartog, F. (2002). *Régimes d'historicité. Présentisme et expériences du temps*. Paris : Le Seuil.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2005). « Les paradigmes sociologiques à l'épreuve des catégories de sexe : quel renouvellement de l'épistémologie du travail ? ». In : J.-P. Durand et D. Linhart (Eds.), *Les ressorts de la mobilisation au travail* (pp. 263-272). Toulouse : Octarès.
- Hughes E.-C. (1996 [1951]). « Pour étudier le travail d'infirmière », *Le regard sociologique. Essais choisis, Textes choisis et rassemblés par J.-M. Chapoulie*. Paris : Éd. de l'EHESS.
- Ires (2009). *La France du travail. Données, analyses, débats*. Paris : Éditions de l'Atelier.
- Jobert, A. (2010). « La négociation collective du temps de travail en France depuis 1982 », *Droit social*, 4, 367-373.
- Jorand, Y., Gelin, J.-M., Doerflinger, B., Pepin, M., Maufroy, M., Fort, F., & Tonneau, D. (2004). « Les réticences à entrer dans le cadre légal des 35 heures », colloque DARES, *RTT : les temps de la mise en œuvre*, Paris, 6 avril.
- Junter-Loiseau, A. (1999). « La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Révolution temporelle ou métaphore des discriminations », *Cahiers du GENRE*, 24, 73-98.

- Kerckhove, S. (2010). *La dictature de l'immédiateté. Sortir du présentisme*, Paris : Éd. Yves Michel.
- Kergoat, D. (1984). « Les femmes et le travail à temps partiel. Une relation complexe et multiforme au temps travaillé », *Travail et emploi*, 21, 7-21.
- Kergoat, D., Imbert, F., Le Doaré H., & Sénotier D. (Eds.) (1992). *Les infirmières et leur Coopération (1988-1989)*. Paris : Lamarre.
- Laïdi, Z. (2002). *Le sacre du présent*. Paris : Flammarion.
- Lallement, M. (2003). *Temps, travail et modes de vie*. Paris : PUF, 2003.
- Lamanthe, A. (2001). « Petites entreprises à l'épreuve de la rationalisation. Le cas de la transformation des fruits et légumes en Provence, des années soixante aux années quatre-vingt-dix », *Revue française de sociologie*, 42 (3), 509-536.
- Lapeyre, N., & Lefeuvre, N. (2004). « Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de « conciliation travail-famille » dans les professions libérales en France », *Nouvelles questions féministes*, 23 (3), 42-56.
- Leccardi, C. (2005). « Temps, espace et accélération sociale », *Revue Sciences de gestion*, 49, 23-37.
- Le Lan, R. (2006). « L'impact de la réduction du temps de travail dans les établissements de santé vus par les salariés hospitaliers », *Études et Résultats*, 469, DREES, mars.
- Lert, F., Marne, M., & Guegen, A. (1993). « Évolution des conditions de travail des infirmières des hôpitaux publics », *Revue d'épidémiologie et de santé publique*.
- Letrait, M. (2002). « L'utilisation par les chômeurs du temps libéré par l'absence d'emploi », *Économie et statistique*, 352-353, 101-121.
- Lesnard, L. (2009). *La famille désarticulée. Les nouvelles contraintes de l'emploi du temps*. Paris : PUF, coll. « Le Lien social ».
- Leuthold, P., & Lichtenberger, Y. (1981). « Enjeu collectif ou débrouille individuelle », *CFDT Aujourd'hui*, vol. 19 (48).
- Lipovetski, G. (2004). *Les temps hypermodernes*. Paris : Grasset.
- Livian, Y.-F., & Baret, C. (2002). « Le contrôle de la productivité dans les activités de service : peut-on dépasser les outils tayloriens ? », *Travail et emploi*, 91, 71-78.
- Lojkine, J., & Malettras, J.-L. (2002). *La guerre du temps. Le travail en quête de mesure*. Paris : L'Harmattan.
- Longo, M.-E. (2010). « Entrer dans la vie professionnelle dans un contexte social incertain. Le cas de l'Argentine » [en ligne], 11, 2010, mis en ligne le 5 juillet 2010, consulté le 16 juin 2011. URL : <http://temporalites.revues.org/index1232.html>

- Luro, M., & Pélisse, J. (2001). « 35 heures : les disparités entre hommes et femmes », *Quatre pages*, 48, Centre d'études de l'emploi.
- Maher, J.-M., Lindsay, J., & Franzway, S. (2008). « Time, caring labor and social policy: understanding the family time economy in contemporary families », *Work, Employment and Society*, vol. 22 (3), 547-558.
- Martin, D. P., & Paraponaris, C. (2003). « Le rôle des entretiens d'appréciation dans les activités d'innovation », *Communication au colloque de l'AGRH*.
- Martinez, E. (2010). *Les salariés à l'épreuve de la flexibilité*. Bruxelles : Éditions de l'Université de Bruxelles, coll. « Sociologie et anthropologie ».
- Marx, K. (1968). *Misère de la philosophie*. Paris : Éd. Sociales.
- Meda, D., & Orain, O. (2002). « Transformation du travail et du hors-travail : le jugement des salariés sur la réduction du temps de travail », *Travail et emploi*, 90, 23-38.
- Melchior, J.-P. (2007). *35 heures chrono ! Les paradoxes de la RTT*. Paris : L'Harmattan, coll. « Logiques sociales ».
- Menger, P.-L. (2002). *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme*. Paris : Seuil, coll. « La République des idées ».
- Molinier, P. (2000). « Travail et compassion dans le monde hospitalier », *Les Cahiers du GENRE*, 28, 49-70.
- Molinier, P. (2004). « La haine et l'amour, la boîte noire du féminisme ? Une critique de l'éthique du dévouement », *Nouvelles Questions féministes*, 23 (3), 12-25.
- Mottez, B. (1966). *Systèmes de salaire et politiques patronales. Essai sur l'évolution des pratiques et des idéologies patronales*. Paris : Centre national de la recherche scientifique.
- Moulier-Boutang, Y. (1998). *De l'esclavage au salariat. Histoire du salariat bridé*. Paris : PUF, coll. « Actuel Marx ».
- Naville, P. (1966). *Vers l'automatisme social ? Problèmes du travail et de l'automation*. Paris : Gallimard.
- Nicole-Drancourt, Chantal (1994). « Mesurer l'insertion professionnelle », *Revue française de sociologie*, 35 (1), 37-68.
- Nicole-Drancourt, Chantal (2003). « Les usages sociaux de l'emploi à temps partiel dans les trajectoires de vie contemporaines ». In : Collectif Griot (Eds.), *Figures du temps. Les nouvelles temporalités du travail et de la formation* (pp. 65-77). Paris : L'Harmattan, coll. « Logiques sociales ».
- Nicole-Drancourt, Chantal (2009). « Un impensé des résistances à l'égalité entre les sexes : le régime temporel », *Temporalités* [en ligne],

- 9, mis en ligne le 30 septembre 2009. URL: <http://temporalites.revues.org/index1067.html>.
- Nowothny, H. (1992). *Le temps à soi. Genèse et structuration d'un sentiment du temps*. Paris : Éd. de la Maison des sciences de l'homme.
- Passeron, V. (2002). « 35 heures : 3 ans de mise en œuvre du dispositif "Aubry I" », *Premières informations et premières synthèses*, 06.02.
- Pélisse, J. (2000). « Variété des logiques d'entreprise dans la réduction du temps de travail », *Quatre pages*, 38, Centre d'études de l'emploi.
- Pélisse, J. (2001). « 35 heures : les disparités entre hommes et femmes », *Quatre pages*, 48, Centre d'études de l'emploi.
- Pélisse, J. (2002). « À la recherche du temps gagné. Les 35 heures entre perceptions, régulations, et intégrations professionnelles », *Travail et emploi*, 92, pp. 11-19.
- Pélisse J. (2008). « L'enterrement des 35 heures ? Récit d'un basculement du droit du travail », *La vie des idées.fr*, 5 septembre, <http://www.laviedesidees.fr>
- Perrault-Soliveres, A. (2001). *Infirmières. Le savoir et la nuit*. Paris : PUF.
- Perrenoud, M. (2009). « Ingénieurs en SSII : les ambiguïtés de l'autonomie », *Communication au III^e Congrès de l'AFS*, Paris.
- Perron, D. (2010). *Histoire du repos dominical. Un jour pour faire société*, Paris : L'Harmattan, coll. « Historiques ».
- Pham, H. (2002). « Les modalités de passage à 35 heures en 2000 », *Premières informations et premières synthèses*, 06.3, DARES.
- Pillon, A., & Vatin, F. (2007). « La question salariale. Actualité d'un vieux problème ». In : F. Vatin et S. Bernard (coll.), *Le salariat. Théorie, histoire et formes* (pp. 29-48). Paris : La Dispute.
- Postone, M. (2009). *Temps, travail et domination sociale. Une réinterprétation de la théorie critique de Marx*. Paris : Mille et une nuits, coll. « Essais ».
- Presser, H. B. (2000). « Non standard work schedules and marital instability », *Journal of Marriage and the Family*, 62, 93-110.
- Prouteau, L., & Wolff, J.-F. (2002). « La participation associative au regard des temps sociaux », *Économie et statistique*, 352-353, 57-80.
- Pueyo, V., Toupin, C., & Volkoff, S. (2011). « The role of experience in night work: Lessons from two ergonomic studies », *Applied Ergonomics*, 42, 251-255.
- Ramos, J.-M. (1997). « La vie à contretemps : de la gestion des désynchronisations aux représentations du temps », *Information sur les sciences sociales*, 36 (1), 61-80.
- Reynaud, E. (2003). « Des professionnels experts : les travailleurs auto-

- nomes des services aux entreprises ». In : D. Demazières et C. Gadéa (Eds.), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis* (pp. 366-377). Paris : La Découverte, coll. « Recherches ».
- Robinson, J.-P. (2003). « La vie quotidienne : une comparaison France/ États Unis », *Futuribles*, 285, 41-52.
- Rosa, H. (2010). *Accélération. Une critique sociale du temps*. Paris : La Découverte.
- Rosanvallon, J., Greenan, N., Hamon-Cholet, S., & Moatti, F. (2009), « TIC et lieux de travail multiples », *Connaissance de l'Emploi*, 78.
- Rouilleaut, H. (2001). *Réduction du temps de travail. Les enseignements de l'observation*. Paris : Commissariat général du Plan.
- Rouilleaut, H. (2005). *Changer le travail. Oui mais ensemble*. Paris : Éd. de l'ANACT.
- Saglio, J. (1999). « Les fondements sociaux des hiérarchies salariales en France », *Travail et Emploi*, 78, 21-39.
- Schor, J. B. (1991). *The Overworked American. The Unexpected Decline of Leisure*. New York : Basic Books.
- Scandella, F. (2009). « Travail invisible dans un secteur de relégation : la double condition des nettoyeurs de bureau », *Les Mondes du travail*, 7, 75-86.
- Schwartz, Y. (1988). « Travail et usage de soi ». In : *Je. Sur l'individualité*, Paris : Éditions Messidor.
- Schwartz, Y. (1998). « Concordance des temps ? Le travail, le marché, le politique ». In : *Le temps. Actes du colloque interdisciplinaire*, Institut universitaire de France, Nantes, 12-13 mars.
- Schwartz, Y. (2003). « Le travail et le temps ». In : *Figures du temps* (pp. 75-91). Marseille : Éditions Parenthèses.
- Sellier, F. (1999). « Histoire de la régulation du temps de travail. L'exemple français ». In : *Les relations d'emploi : régulation et dérégulation en Europe*, Conférence IREC, 20-22 mai. Aix-en-Provence : Lest.
- Sève, L. (2010). « Pour une troisième vie active. Reconsidérer le bien vieillir », *Le Monde diplomatique*, janvier.
- Singly, F. de (1987). *Fortune et infortune de la femme mariée*. Paris : PUF.
- Strauss, A., Fagerbaugh, S., Sucek, B., & Wiener, C. (1985). *Social Organization of Medical Wor.* Chicago : The University of Chicago Press.
- Supiot, A. (1995). « Temps de travail : pour une concordance des temps », *Droit social*, 12, 947-954.
- Supiot, A. (2000). « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, 131-145.

- Supiot, A. (dir.) (1999). *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*. Paris : Flammarion.
- Testenoire, A. (2001). « Les carrières féminines : contingence ou projet ? », *Travail, genre et sociétés*, n° 5, 117-133.
- Testenoire, A. (2007). « Relations de service et subordination temporelle ». In : F. Aballea et M. Lallement (Eds.), *Relations de travail, relations au travail* (pp. 145-153). Toulouse : Octarès.
- Theure, J. (1981). « Éléments d'analyse temporelle du travail infirmier. L'infirmière de jour en orthopédie », *Le Travail humain*, 44 (1), 93-108.
- Thoemmes, J. (2000). *Vers la fin du temps de travail?* Paris : PUF.
- Thoemmes, J., Terressac G. De (2006). *Les temporalités sociales : repères méthodologiques*. Toulouse : Octarès.
- Thoemmes, J. (2008). « Sociologie du travail et critique du temps industriel », *Temporalités* [en ligne], 8, mis en ligne le 9 juillet 2009, consulté le 14 juin 2011. URL : <http://temporalités.revues.org/index92.html>.
- Thoemmes, J. (2009). « Négociation et régulation intermédiaire : le cas du mandatement syndical », *Revue française de sociologie*, 50 (4), 817-841.
- Thoemmes, J. (2010). *La négociation du temps de travail : une comparaison France-Allemagne*. Paris : LGDJ, coll. « Lextenso ».
- Thoemmes, J., & Escarboutel, M. (2009). « Les cadres : un groupe social en recomposition à la lumière des temps sociaux », *Informations sociales*, 153, 68-74.
- Thompson, E. P. (2004). Trad. I. Taudière. *Temps, travail et capitalisme industriel*. Paris : La Fabrique Éditions.
- Tremblay, D.-G. (2008). *Pour une articulation des temps sociaux tout au long de la vie ; l'aménagement et la réduction du temps de travail*. Montréal : Éditions Saint-Martin et Descarries.
- Tremblay, D.-G., & Émilie, G. (2009). « Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles », *Temporalités* [en ligne], 10, mis en ligne le 30 novembre 2009, consulté le 29 mars 2010. URL : <http://temporalites.revues.org/index1111.html>
- Ughetto, P., Besucco, N., Tallard, M., & Tertre du C. (2002). « La relation de service : une tension vers un nouveau modèle de travail ? », *Revue de l'IREs*, 39, 85-113.
- Ulrich, V. (2003). « Durée annuelle du travail et outils de flexibilité du temps de travail en 2001 », *Premières informations et premières synthèses*, 33.1, DARES.

- Ulrich, V., & Zilberman, S. (2007-1). «De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années», *Premières Synthèses*, 39-3, DARES.
- Ulrich, V., & Zilberman, S. (2007-2). «Six figures de l'emploi à temps partiel», *Premières Synthèses*, 39-4, DARES.
- Valeyre, A. (2001). «Le travail industriel sous la pression du temps», *Travail et emploi*, 86, 127-149.
- Vatin, F. (1987). *La fluidité industrielle. Essai sur la théorie de la production et le devenir du travail*, préface de P. Naville. Paris : Méridiens-Klincksieck.
- Vega, A. (1997). «Les infirmières hospitalières françaises : l'ambiguïté et la prégnance des représentations professionnelles», *Sciences sociales et santé*, vol. 15, n° 3, 103-131.
- Veltz, P. (2000). *Le nouveau monde industriel*. Paris : Gallimard, coll. «Le Débat».
- Veltz, P., & Zarifian, P. (1993), «Vers de nouveaux modèles d'organisation ?», *Sociologie du travail*, 1, 3-25.
- Verkindt, P.-Y. (2010). «Les conventions de forfait», *Droit social*, n° 4, 387-394.
- Viard, J. (2002). *Le sacre du temps libre*. La Tour-d'Aigues : Éditions de l'Aube.
- Vigna, X. (2007). *L'insubordination ouvrière dans les années 68, essai d'histoire politique des usines*. Rennes : PUR.
- Weibel, L., & Brandenberger (2002). «Stress environnemental : l'altération des rythmes biologiques chez les travailleurs de nuit». In : Michel Nefait et Michel Vézina (Eds.), *Stress au travail et santé psychique* (pp. 131-142). Toulouse : Octarès.
- Xhazitheocari, S., & Arber, S. (2009). «Lack of sleep, work and long hours culture: evidence from the UK Time Use Survey», *Work, Employment and Society*, vol. 23 (1), pp. 30-48.
- Zawadzki, P. (2002). *Malaise dans la temporalité*. Paris : Publications de la Sorbonne.
- Zarifian, P. (1995). *Le travail et l'événement*. Paris : L'Harmattan.
- Zarifian, P. (2001). «Monades et actions réciproques : une autre vision du travail», *Atelier de l'ANVIE*, Paris, 28 juin.
- Zarifian, P. (2001). *Temps et modernité*. Paris : L'Harmattan.
- Zarifian, P. (2003). «Le temps-devenir face au temps spatialisé». In : F. Ascher et F. Godard (Eds.), *Modernité : la nouvelle carte du temps* (pp. 85-100). La Tour-d'Aigues : Éd. de l'Aube.
- Zarifian, P. (2003). *À quoi sert le travail ?* Paris : La Dispute.

- Zarifian, P. (2004). « Travail, modulation et puissance d'action », *L'Homme et la Société*, 151-152, 201-227.
- Zarifian, P. (2009). *Le travail et la compétence : entre puissance et contrôle*. Paris : PUF, coll. « Le Travail humain ».
- Zeldin, T., (1978). *Histoire des passions françaises*, t. I, *Ambitions et amour* ; t. II, *Orgueil et intelligence*. Paris : Éditions des Recherches.