

La disponibilité temporelle au travail : nouvelles formes, nouveaux enjeux

Paul Bouffartigue

► **To cite this version:**

Paul Bouffartigue. La disponibilité temporelle au travail : nouvelles formes, nouveaux enjeux. Temps de travail et travail des temps, Oct 2012, Strasbourg, France. <halshs-00731732>

HAL Id: halshs-00731732

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00731732>

Submitted on 13 Sep 2012

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

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

La disponibilité temporelle au travail : nouvelles formes, nouveaux enjeux

Paul Bouffartigue
(paul.bouffartigue@amu-univ.fr)

Dans cette communication on se propose de synthétiser les résultats de plusieurs années de recherches autour des questions de travail et de temps¹, après avoir précisé le sens et l'intérêt de la notion de « disponibilité temporelle au travail » pour comprendre les dynamiques plus larges des « temporalités sociales ». Si cette disponibilité est bien un enjeu majeur et toujours présent du conflit salarial autour de la subordination et de l'usage du temps humain – ce qui interdit les lectures unilatérales en termes de toute puissance des logiques du capital et de marchandisation généralisée des temps –, les transformations de ses formes contemporaines compliquent singulièrement l'actualisation d'un projet de réduction progressiste du temps de travail, ce dont témoigne clairement le bilan fort limité et discuté des « 35 heures ». Le cas des soignantes hospitalières montre combien sont fortes les tensions qui animent le processus d'émancipation féminine par l'accès au salariat, y compris qualifié, quand l'accès à l'emploi à statut le soutient mais qu'il se heurte à des exigences de disponibilité temporelle contradictoires avec l'assignation prioritaire au travail domestique et familial. On termine en évoquant la question des droits collectifs de nouvelle génération susceptibles de répondre aux nouvelles exigences de régulation des temporalités professionnelles.

A propos de notions de « disponibilité temporelle » au travail, et de « temporalités » sociales

Pourquoi préférer les notions de *disponibilité temporelle* (au travail) – à celle de « temps de travail » et de sa « flexibilité » par exemple -, et de *temporalités* sociales et personnelles, à celles de « temps » ?

Disponibilité temporelle

Je dois notamment à M. Allaluf (2000) et à F. X. Devetter (1986) l'intérêt pour la notion de « disponibilité temporelle ». Le premier définit le marché du travail salarié comme un « appariement de disponibilité temporelle », et insiste sur le fait que cette caractéristique joue un rôle de plus en plus déterminant et sélectif dans la construction de ce marché de la force de travail. Le second parle, quant à lui, de « convention de disponibilité temporelle », renvoyant d'abord à trois dimensions classiques du temps de

¹ Conduites essentiellement de la fin des années 1990 au début des années 2000, et dont les conclusions sont reprises et complétées dans un nouvel ouvrage (Bouffartigue et Bouteiller (Collab.), 2012)

travail : non seulement sa durée, mais aussi la localisation et la prévisibilité des horaires. Il montre que certaines modalités de cette disponibilité, plutôt masculines et industrielles, en recul, sont rémunérées, alors que d'autres plutôt féminines et servicielles, en croissance, ne le sont pas. Je l'utilise dans un sens plus large que cet auteur, en intégrant ces trois dimensions dans celle de la position sur le marché du travail, prenant en compte notamment le degré de protection par rapport aux discontinuités contraintes de l'emploi. On peut même élargir son usage à l'échelle biographique, la séquence de la vie « active » étant bornée de manière très différenciée socialement et historiquement par celles de la scolarisation, de la retraite, et éventuellement interrompue par l'exercice d'activités extra-professionnelles. La notion de disponibilité temporelle au travail va donc bien au-delà de celle, descriptive, de « temps de travail », en intégrant les différentes formes et échelles de la subordination du temps humain aux temps professionnels, et en interrogeant donc l'unité de ces différentes formes et échelles...

Elle permet ainsi de sortir de la pauvreté des dualismes - « temps de travail »/ « temps libre » ; « vie professionnelle »/ « vie familiale », et de leur fameuse « conciliation » : le temps de non travail, de mille manières, porte l'empreinte du temps *de, du* et *au* travail.² Et il comporte nombre d'activités socialement contraintes, notamment le travail domestique, sans même évoquer le développement du « travail du consommateur » et plus largement le consumérisme.³ Elle déplace cette vision dichotomique en orientant le regard vers la question des conditions de la construction d'un « pouvoir d'agir », dans et hors travail professionnel. Bien mieux que la notion de « flexibilité », elle permet de poser, dans un même mouvement : 1- l'antagonisme entre, d'une part, l'usage et le formatage du temps humain professionnel par le capital, et, d'autre part, l'usage de ce temps à distance de l'activité salariée ; 2- l'unité de ces deux temps. Dit autrement la notion aider à penser que le temps des activités réalisées à distance du travail productif n'est ni « libre » ou « indépendant » du premier, ni entièrement soumis à lui. Cette notion permet enfin de penser la différenciation sociale des formes et des enjeux de cette disponibilité temporelle, laquelle est toujours en tension, du point de vue du ou de la salariée entre disponibilité temporelle *relativement* « hétéronome », et disponibilité temporelle *relativement* « autonome ».⁴

Les transformations des formes de la disponibilité temporelle au travail sont bien entendu animées par les transformations productives, techno-économiques, sans d'ailleurs que ces dernières ne « poussent » nécessairement dans le même sens. Mais elles sont aussi en relation avec les dynamiques du marché du travail, maquées par le chômage de masse, la

² « Le travail a le bras long » disent des psychologues du travail. Pour reprendre les distinctions proposées par M. Lallement (2003) : le temps *de* travail, au sens le plus courant -celui de la durée et des horaires ; le temps du travail, au sens de celui du travail dans le cours de la vie ; le temps du travail, au sens des rythmes au sein du travail.

³ Inversement, la vie de travail est traversée par de multiples influences venues de la vie en dehors du travail professionnel.

⁴ Bien entendu l'hétéronomie absolue n'existe pas, pas plus que l'autonomie pure. On a en vue des tendances, des polarités sociales.

déstabilisation et la dégradation des normes salariales. Avec celles des qualités et aspirations sociales de la force de travail. Enfin avec celles du droit, qui accompagne activement ces dynamiques et tente de réguler leurs conflits. A trop négliger les tensions internes à chacune de ces logiques en même temps que les décalages ou contradictions entre elles, on risque de faire une lecture unilatérale des changements des relations entre travail et temps. C'est le cas si on parle de « 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), ou d'un processus d'accélération sociale généralisé témoignant d'une perte totale de contrôle des individus et des sociétés sur leur devenir (Rosa, 2010). On néglige alors ce que la dynamique des relations entre travail et temps doit aux formes de résistances individuelles et collectives des travailleurs visant à reprendre possession de leurs temporalités.⁵

Temporalités sociales

A rebours de la naturalisation du temps dominant – le temps de l'horloge, construit historiquement comme tel - 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 suit la ligne matérialiste qui, de N. Elias à W. Grossin, est attentive aux liens entre les dimensions matérielles et les dimensions idéelles des temporalités. Dimensions matérielles, qu'elles soient de source plus naturelles ou plus culturelles, construites par les civilisations humaines, 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 associée à une temporalité objective et subjective, à la fois dominante et diverse.

Ces notions de disponibilité temporelle et de temporalités sociales présentent également l'intérêt de jeter un éclairage original sur les raisons de l'échec des « 35 heures », et plus largement de la défaite de la gauche syndicale et politique sur les enjeux du travail et de la RTT. En effet les formes contemporaines de la disponibilité temporelle au travail participent activement à l'éclatement des mondes du travail, et compliquent l'élaboration de perspectives revendicatives efficaces et unificatrices en matière de temps de travail, notamment parce que les terrains de compromis possible entre capital et travail sont ici beaucoup moins nombreux qu'à

⁵ Parmi les auteurs qui partagent notre approche : P. Cingolani (2006), F. de Coninck et C. Guillot (2007), C. Nicole-Drancourt (2009).

l'époque du compromis fordien. En même temps, elle aide à comprendre la lenteur de la remise en question des « 35 heures » et, plus largement, des évolutions globales des temporalités sociales. En témoigne la déception manifestée par certains partisans de la RTT à la découverte de leur très faible impact en matière d'engagement associatif ou citoyen, ou de répartition sexuée des tâches domestiques.

Conflictualité et résistances autour du temps

Ces notions invitent, inversement, à revaloriser le rôle des conflits et des résistances autour du temps, l'importance des efforts de réappropriation de leurs temporalités par les sujets et les groupes humains. Que le bilan de la RTT puisse faire l'objet de lectures politiques si contraires ne révèle pas seulement de l'instrumentalisation politique d'une vieille « passion française », c'est aussi un indice de la complexité et de l'ambivalence du réel, dont on trouve également un écho dans les débats des sciences sociales : 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 des dynamiques du temps de travail et des temps sociaux si diverses, voire opposées, peuvent être proposées, c'est que ces dynamiques 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, de redoublement des inégalités sociales globales par celle des temporalités sociales, tendant à une la polarisation sociale au regard de ces dernières. Autant d'indices en faveur de la thèse du retour du « temps des marchés », dans le contexte d'un capitalisme néo-libéral 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 privilégie est, on l'a dit, plus 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 réapproprier, 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 ».

Les formes contemporaines de la disponibilité temporelle au travail comme éclairage de l'échec des « 35 heures »

Cette réforme, initialement ambitieuse, s'est en effet soldée par un bilan très mitigé : faible et inégale diminution de la durée du travail, importance des contreparties en termes d'intensification et de flexibilité contrainte des horaires, volume limité des créations d'emplois. 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 met l'accent sur les limites de la vision des relations entre travail et temporalités dont elle était porteuse, au regard transformations profondes des modes de disponibilité temporelle au travail.

Cette vision des relations entre travail et temporalités sociales est en effet héritée de la convention ou de la norme de disponibilité temporelle fordienne⁶, en forte érosion sous l'effet de la montée en puissance de deux autres normes concurrentes, que nous avons baptisées comme plus « autonome » pour l'une, plus « hétéronome » pour l'autre.

La norme fordienne s'appuie sur un système de production organisé selon les principes tayloriens : une productivité de débit dans laquelle le “ temps spatialisé ” 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'usine.⁷ 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. 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. Cette norme n'interdit donc pas des horaires “ hors-norme ” ; mais en les reconnaissant comme tels, notamment sur un plan salarial, elle contribue à les limiter quantitativement. C'est enfin une convention dans laquelle la prestation de travail est à la fois régulière et prévisible. Toutes ces caractéristiques – au premier rang desquelles le lien direct entre volume de production et volume horaire de travail mobilisé, lié

⁶ Définie strictement cette norme correspondrait à la situation suivante : travailler en CDI, à temps plein, selon des horaires fixes, réguliers, en journée et en dehors du week-end. Si les deux tiers des salariés – actifs occupés ou non – bénéficient encore d'un emploi à temps plein et à durée déterminée, parmi ceux qui ont un emploi, un quart seulement travaillent selon des horaires réguliers et sans accomplir régulièrement d'heures supplémentaires, un peu plus chez les ouvriers (32% des ouvriers, 38% des ouvrières).

⁷ Cf. Zarifian (2003), qui emprunte à Gilles Deleuze et à Michel Foucault l'analyse selon laquelle le principe du contrôle social est alors celui de la “ discipline ”, par opposition au principe montant, celui du “ contrôle ”.

à des configurations productives dans lesquelles le résultat est à la fois mesurable en temps et dépendant d'un travail individualisable (Veltz, 1998)-rendent relativement efficace l'approche classique de la réduction de la durée collective du travail, même si le capital y réplique toujours par la recherche d'une nouvelle intensification/rationalisation du travail. La légitimité de la norme temporelle fordienne repose sur la prise en compte des temps biologiques sur l'augmentation tendancielle du temps à distance du travail productif, sur la sécurisation de l'emploi et les gains de pouvoir d'achat. 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. Enfin, 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.

La norme de disponibilité temporelle que nous qualifions d'« autonome » renvoie à des activités hautement qualifiées dans lesquelles les travailleurs sont amenés à moduler leur engagement professionnel, tout en maîtrisant relativement les variations de leur temps de travail, lesquelles demeurent proches de la norme sociale. Les prestations demeurent en effet relativement prévisibles et régulières, et peuvent être convenablement 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.⁸ Etant très impliqués subjectivement dans leur activité, les frontières entre « travail » et « hors travail » peuvent pour eux 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. Elle 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 offrent la disponibilité temporelle la plus extensive.⁹ Dans ces activités qualifiées, souvent dites « immatérielles », se manifeste 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 : l'horloge et le chronomètre doivent laisser place à l'évaluation des résultats obtenus au regard des objectifs assignés. Certes, le temps de l'horloge n'a jamais pu entièrement évacuer de l'usine les temporalités humaines, ni entièrement détacher la marchandise travail de l'individualité

⁸ F. Lesnard (2009) montre bien que, plus on monte dans l'échelle sociale, plus il est possible de choisir ses horaires, et plus on le fait 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 conjugale

⁹ La féminisation de ces catégories tend donc à y introduire des limites à cette disponibilité : 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 qualifiées et ayant elles-mêmes un engagement professionnel important.

concrète de celle ou celui qui la porte. Toutefois cette 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.

Reste qu'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. La difficulté à réduire la durée du travail des cadres a, pour l'heure, peu à voir avec un éclatement généralisé des lieux et des temps de l'exercice professionnel, mouvement qui existe mais qui semble freiné à la fois par le maintien de besoins objectifs de co-présence 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 associées 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) (Zarifian, 2009) ; 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 sociale ¹⁰ ; enfin, la culture individualiste et parfois anti-syndicale du milieu professionnel.

La norme de disponibilité temporelle hétéronome renvoie essentiellement à des activités de services peu qualifiées dans lesquelles la flexibilité prend un tout autre visage, étrangement ressemblant à celui de la corvéabilité d'antan. Contraintes industrielles, pression du temps des marchés et implications des rapports de sous-traitance tendent à s'y combiner. Sa légitimité est faible, puisque 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 caractéristiques de la norme fordienne, en particulier ses qualités, positives aux yeux des travailleurs – régularité, prévisibilité, synchronisation et séparation nette des temps sociaux –, en ce qu'elles autorisent une certaine maîtrise de leurs temporalités. De plus les perturbations ainsi introduites dans les temps de la vie ne font plus l'objet de contreparties salariales. 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. Elle concerne notamment sur la population féminine la plus fragilisée sur le

¹⁰ Pour 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, travail rémunéré – et position sociale : la « classe de loisirs » décrite par Veblen au est remplacée par celle des travailleurs sur-occupés (« busyness ») : ce n'est plus le temps consacré aux anciennes activités nobles de loisirs, mais à l'engagement professionnel qui signe la distinction de classe (« badge of honor »).

marché du travail et socialement.¹¹ 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.

Face aux formes concrètes de cette disponibilité temporelle hétéronome, potentiellement extensive, des luttes émergent, qui sont toujours aussi des luttes sur le temps.¹² Mais il apparaît particulièrement difficile ici pour le mouvement syndical de promouvoir, au-delà des demandes élémentaires de respect du droit du travail, des revendications temporelles efficaces 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.

La flexibilité autonome des travailleurs s'actualise d'autant mieux que leurs conditions d'existence sont sécurisées, tandis que la flexibilité temporelle hétéronome des salariés est indissociable de leur insécurité professionnelle et sociale. Mais dans ces deux cas de figure, et pour des raisons bien différentes, la régulation et la réduction collectives de l'emprise temporelle du travail sur la vie se révèlent bien plus compliquées que dans le cas de la norme industrielle ou fordienne. Elle se heurte en effet à des obstacles très distincts, si l'on excepte que pour l'une comme pour l'autre existent des phénomènes de brouillage de la frontière entre travail et non travail s'observent, et que les travailleurs concernés sont faiblement organisés collectivement. Dans le premier cas, à la perte de pertinence du temps de l'horloge pour mesurer et contrôler le travail, à la difficulté à identifier les sources de l'efficacité professionnelle et de la valeur produite, à évaluer et à optimiser cette dernière ; et à la forte implication subjective des professionnels dans les enjeux de leur activité. Dans le second, à l'émiettement et à la fragilité sociale des salarié-e-s, inscrit-e-s dans une relation souvent instrumentale au travail et à l'action collective, et à la position dominée de leurs employeurs dans les rapports de force économiques avec de grandes firmes, lesquelles externalisent leurs exigences de flexibilité.

¹¹ Plus le marché de la force de travail est défavorable aux travailleurs, plus leur condition se rapproche d'une disponibilité temporelle étendue et forcée. Des exemples contemporains du « salariat bridé » (Moulier-Boutang, 1998) sont fournis par les travailleurs journaliers recrutés par les agences de travail temporaire de Chicago (Chauvin, 2007), ou celui des travailleurs sans papiers en France (Baron et al., 2011).

¹² Les femmes de ménage à temps partiel travaillant chez Arcade pour le compte du groupe hôtelier Accor obtiennent par la grève une augmentation de leur horaire contractuel et une baisse des cadences. Les caissières de Carrefour obtiennent également une amélioration des possibilités d'accroître leur horaire contractuel, mais sous condition d'acceptation d'une polyvalence caisse-rayon.

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, épousant les rythmes 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 économiquement aisés et surinvestis professionnellement.

Les soignantes hospitalières : au cœur des tensions dans l'émancipation

Cette polarité ne saurait masquer le poids des situations sociales intermédiaires. Le cas des soignantes hospitalières les illustrent bien, car ces femmes bénéficient - même quand elles sont aides-soignantes, donc en position subalterne dans la hiérarchie du travail de soins -, d'une certaine qualification et d'une position plutôt favorable sur le marché du travail, associée à 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 fréquemment décalés socialement, car 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 ethico-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 apparaissent très solidaires du niveau de qualification, comme on le voit d'ailleurs 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 dans 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 sur le double plan chrono-biologique et social. 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 à la fois d'assumer au mieux 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 biographie.

Vers de nouveaux droits collectifs favorisant la réunification des temps ?

Les métamorphoses de la disponibilité temporelle au travail ont incontestablement beaucoup à voir avec les mutations productives – souvent résumées par les notions de « révolution informationnelle » et de « évolution des services » –, telles qu'elles sont formatées par le capitalisme néo-libéral, avec la dégradation des marchés du travail, l'affaiblissement et les divisions du mouvement syndical, la perte de pertinence de sa culture revendicative traditionnelle en matière de temps de travail. Mais elles ne sont pas l'effet unilatéral de la puissance des forces du capital, libérées par les politiques de déréglementations. Elles sont aussi animées par la crise de la subordination salariale et de ses formes traditionnelles de contrôle et d'évaluation par le temps de l'horloge, 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, à la dynamique des rapports sociaux de genre, à la promotion de l'individualité. De multiples exigences de recomposition et de réunification des temporalités sociales s'expriment. On peut moins que jamais séparer les enjeux des dimensions temporelles du travail des enjeux de son contenu, de sa qualité, de sens. L'ambivalence du rapport au travail s'est sans doute radicalisée. Pour beaucoup de travailleurs réduire la durée n'a pas de sens si on esquivé leurs préoccupations relatives à son contenu, sa qualité, son sens. D'autant plus que leur expérience les instruit sur le fait qu'une réduction de sa durée va souvent avec la dégradation de ce contenu. Et pour beaucoup d'autres, travailleuses le plus souvent, le premier souci n'est pas de réduire la durée de leur travail mais de l'accroître en améliorant la prévisibilité, la régularité et la continuité. Comment faire converger une telle diversité d'aspirations ?

L'issue des tensions et des luttes autour de la question centrale de la maîtrise des temporalités professionnelles reste incertaine. Face aux réponses libérales, 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 élargir les possibilités de choix individuels ? Au travers de quelles démarches les faire progresser ?

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 vie,¹³ 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 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 subordonné et de son emprise sur le temps humain est à ce prix

¹³ 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.

Références

- Alaluf, M. (2000), « Le travail du temps », In G. de Terssac et G. Tremblay (Eds), *Où va le temps de travail ?* (pp. 203-213), Octares.
- Bouffartigue P. , Bouteiller J. (Coll.) (2012), *Temps de travail et temps de vie : les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*, PUF, Coll. « Le travail humain. »
- Billard I. (1998), « Temps humain, temps productifs. Les enjeux des années 1980-1990 », *Revue française des affaires sociales*, vol. n° 52 (3), juillet-septembre, 89-106.
- Chauvin S. (2010), *Les agences de la précarité. Journaliers à Chicago*, Seuil, Coll. « Liber ».
- Cingolani P. (2006), *La précarité*, PUF, Coll. « Que-sais je »?
- Coninck de F., Guillot C. (2007), « L'individualisation du rapport au temps, marqueur d'une évolution sociale », *Interrogations*, 5, p. 22-41.
- Clot Y. (2008), *Travail et puissance d'agir*, PUF, Coll. « Le travail humain ».
- Devetter F.X (2006), « La disponibilité temporelle au travail des femmes : une disponibilité sans contrepartie ? », *Temporalités* [En ligne] , N° 4, , mis en ligne le 29 juin 2009, Consulté le 19 juin 2011. URL : <http://temporalites.revues.org/index366.html>
- Gershuny, J. (2005), « Busyness as the Badge of Honor for the New Superordinate Working Class », *Social research*, Vol 72 (2), p. 287-314.
- Lallement M. (2003), *Temps, travail et modes de vie*. Paris : PUF, 2003.
- Lesnard L. (2009), *La famille désarticulée. Les nouvelles contraintes de l'emploi du temps*, PUF « coll. Le lien social ».
- Moulier-Boutang Y. (1998), *De l'esclavage au salariat. Histoire du salariat bridé*, PUF-Actuel Marx.
- Nicole-Drancourt Chantal (2009), « Un impensé des résistances à l'égalité entre les sexes : le régime temporel », *Temporalités* [en ligne], n° 9, mis en ligne le 30 septembre 2009. URL : <http://temporalites.revues.org/index1067.html>.
- Rosa H. (2010), *Accélération. Une critique sociale du temps*, La Découverte.
- Sève L. (2010). « Pour une troisième vie active. Reconsidérer le bien vieillir », *Le Monde diplomatique*, janvier.
- Veltz P. (2000), *Le nouveau monde industriel*, Gallimard, « Coll. Le débat ».
- Zarifian P. (2003), « Le temps-devenir face au temps spatialisé », in F. Ascher et F. Godard (Eds), *Modernité : la nouvelle carte du temps*, Ed. de l'Aube, p. 85-100
- Zarifian P. (2009), *Le travail et la compétence : entre puissance et contrôle*, PUF, Coll. « Le travail humain ».