

Séminaire européen

Tiempos, actividades, sujetos : una mirada desde la perspectiva de género

Madrid, 18 février 2005

GENRE ET DISPONIBILITES DE TEMPS

Esteban Martinez *

Quand on examine les transformations de l'emploi à partir de l'expérience temporelle des travailleurs, on est conduit à élargir le regard à l'ensemble des temps sociaux dans lesquels s'inscrit le temps de travail rémunéré proprement dit. A fortiori, la perspective de genre, c'est-à-dire de la construction sociale des différenciations de sexe, invite à considérer les temporalités sociales du point de vue des interrelations entre les temps de travail et hors travail, car on le sait des disparités persistent aussi bien dans la sphère professionnelle que dans la sphère privée. Ces interrelations sont alors souvent examinées en termes de conciliation ou d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, dans la littérature anglo-saxonne, en termes de *work-life balance*. Ce concept d'équilibre se présente comme une sorte de métaphore qui renvoie à des appréciations subjectives, à l'idée d'une égalité de poids accordés au travail et au « reste de la vie » ou encore à l'idée d'équilibre mental (Guest, 2002 : 260). L'équilibre est défini, dans les débats sur l'aménagement du temps de travail, comme une tentative individuelle de trouver des arrangements temporels appropriés qui permettent la meilleure coordination possible entre les exigences du travail et celles de la vie personnelle (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003 : 55). Cependant, l'argument de la conciliation cible essentiellement les femmes et conduit à prescrire des formes de retrait temporaire ou définitif du marché du travail. Or, pour filer la métaphore, les deux plateaux de la balance restent largement inexpliqués. La rhétorique de la conciliation se limite quelquefois à prendre acte de la division traditionnelle des rôles au sein des ménages et à mettre en exergue l'interpénétration croissante des temps sociaux. Il convient cependant d'insister sur les évolutions qui caractérisent la sphère professionnelle. La flexibilisation de l'organisation du travail se traduit par des pressions temporelles accrues, prenant des formes variées et inégalement reconnues suivant les branches d'activité et les groupes professionnels, lesquels sont marqués par la division sociale et sexuelle du travail. On peut considérer, à la suite de M. Alaluf (2000), que les formes de disponibilité de temps et d'acceptabilité des conditions de travail n'ont sans doute jamais été aussi déterminantes qu'aujourd'hui dans l'appariement des personnes et des emplois.

1. Partage inégal du travail domestique et parental

Ces dernières décennies se sont caractérisées par la participation croissante des femmes à l'activité professionnelle. La courbe d'activité des femmes se différencie de moins en moins

* Centre de sociologie du travail, de l'emploi et de la formation, Institut des sciences du travail, Université Libre de Bruxelles.

de celle des hommes. En une vingtaine d'années par exemple (de 1983 à 2000), les taux d'activités féminins sont passés, pour la tranche d'âge intermédiaire (25-49 ans), en Belgique de 58,8 à 77,5 %, en Espagne de 42,6 (en 1987) à 66,2 % et en France de 68,4 à 79,7 %. C'est dire que les femmes, dans leur grande majorité, ne renoncent plus durablement à leur activité professionnelle à l'âge où l'on fonde une famille. M-A. Barrère-Maurisson (1992) a ainsi mis en évidence la diffusion d'un modèle familial fondé sur deux apporteurs, où les deux conjoints travaillent, qui tend ainsi à se substituer à celui de la famille nucléaire traditionnelle. Cette participation des femmes à l'activité a évidemment des conséquences importantes sur les modes de vie et l'organisation familiale. Elle contribue certainement à diminuer, au sein des ménages, l'étanchéité des rôles masculin et féminin, mais elle se traduit également par une gestion plus serrée des temps privés. Comme le relève R. Plasman (2004 : 261), l'évolution conjointe des taux d'activité et de la durée individuelle du travail « laisse incertain le résultat en termes de charge de temps de travail marchand au sein des ménages ».

Cependant, en contraste avec les changements qui se marquent dans la sphère du travail, on doit constater la persistance d'un partage inégal du travail domestique et parental, même dans le cas où l'homme et la femme sont à l'emploi. L'enquête européenne sur l'emploi du temps, réalisée sous l'égide d'Eurostat dans treize pays européens, permet d'objectiver la répartition sexuée des temps sociaux (European Commission, 2003). Il en ressort, tout d'abord, que si dans tous les contextes nationaux, les femmes consacrent en moyenne plus de temps que les hommes au travail familial, l'écart est néanmoins plus faible dans les pays nordiques où l'homme prend une part relative plus grande à ces tâches. On voit ensuite, si l'on opère une autre division des temps sociaux, entre travail rémunéré, travail non rémunéré (domestique et parental) et non travail, qu'en moyenne la charge de travail totale des femmes est supérieure à celle des hommes, même lorsque celles-ci sont actives à temps partiel.

Il convient cependant d'insister sur un troisième résultat concernant l'influence des temps professionnels sur les temps familiaux. Le temps domestique et parental des femmes présente en effet une plus grande « élasticité » que celui des hommes. Autrement dit, comme le constate également M-A. Barrère-Maurisson (2004 : 310), après une analyse fouillée du volet français de l'enquête, « la variation du temps professionnel des mères conduit à une réorganisation complète de leur emploi du temps » alors que, pour les pères, le temps domestique et parental varie moins et s'équilibre à des niveaux faibles. En particulier, par rapport aux femmes actives à temps plein, celles occupées à temps partiel consacrent la majeure partie du « temps libéré » aux tâches familiales et peu aux soins personnels et aux loisirs.

Les femmes continuent donc à assumer la plus grande part du travail domestique et d'éducation des enfants malgré leur propension croissante au travail. Pour autant, on se gardera bien d'attribuer les comportements temporels aux seuls arbitrages individuels en faveur de la famille. Ceux-ci doivent en effet s'apprécier en prenant pleinement en compte l'évolution des conditions de travail et les caractéristiques de la division sexuelle du travail.

2. La pression du travail sur les temps hors travail

L'histoire sociale est marquée par la transformation des rapports entre les temps sociaux. Le travail constituerait ainsi, dans les sociétés industrielles, le « temps pivot » autour duquel s'articule et se redéploie l'ensemble des autres temps sociaux (Pronovost, 1996 : 43). Le contrat de travail salarié consacre une distinction stricte entre le temps de travail et le temps hors travail. Le temps devient ainsi, comme l'annonce P. Naville (1969), « l'enjeu le plus serré de la vie sociale », précisément « parce qu'il se divise essentiellement, dans nos sociétés, en temps de travail et temps de non-travail ». La formation du temps industriel, fondée sur la mesure du travail par le temps et non plus par la tâche (Thompson, 1967), a permis de révéler le temps hors travail, de plus en plus formellement distingué du temps de travail. Si la référence au temps sert à coordonner les activités, elle permet aussi, à travers un ensemble de règles législatives et conventionnelles, de délimiter le temps de la subordination de manière à ce que l'obligation de disponibilité temporelle ne s'étende pas aux autres aspects de la vie. D'ailleurs, une des caractéristiques essentielles de la norme temporelle issue de la période de croissance fordiste réside précisément dans la reconnaissance au plan salarial des temps « hors norme », sanctionnés par le paiement de sursalaires.

Avec le développement multiforme des temps partiels, d'emplois temporaires, d'horaires atypiques et de la variabilité des horaires, l'horizon temporel de la prestation de travail paraît nettement moins défini qu'auparavant. Le relâchement des normes en matière d'emploi et de temps de travail conduit en effet à banaliser les variations des temps travaillés, qui sont également moins reconnues à présent au plan salarial.

Si bien que le mouvement de réduction du temps de travail s'accompagne à présent, pour reprendre les termes d'I. Billiard (1998), d'un empiètement croissant « des temps productifs sur les temps humains ».

Dispersion des durées de travail et unités pertinentes de temps

Sur une longue période en effet, la durée du travail a suivi dans la plupart des pays industrialisés une tendance continue à la baisse. On notera cependant que le mouvement s'est considérablement ralenti au cours de la dernière période, que d'autre part, celui-ci résulte de normes légales ou d'accords collectifs prévoyant une réduction hebdomadaire et de plus en plus souvent sur une base annuelle du temps de travail et, surtout, depuis les années septante, de la diffusion du travail à temps partiel. Dans des pays comme la Belgique et la France, le développement du temps partiel a été envisagé avant tout comme une manière de partager le travail disponible et pas tellement pour permettre une meilleure articulation entre le travail et la vie privée. En Espagne où le temps partiel est moins développé, la rotation des personnes aux emplois a été réalisée à travers la diffusion de contrats temporaires.

D'une manière générale cependant on assiste à une dispersion accrue des durées de travail. Aux extrêmes, une partie des salariés, peu qualifiés, doivent se contenter de « miettes d'emplois » selon l'expression de T. Angeloff (1999) et témoignent d'une grande tolérance à l'égard de mauvaises conditions de travail parce qu'ils cherchent à « gagner des heures » tandis qu'à l'autre bout de l'échelle sociale, les cadres prestent de longues journées de travail (Boisard et al., 2002). Selon l'enquête européenne sur les conditions de travail, 27,2 % des

femmes travaillent moins de 30 heures par semaine, contre 4,5 % des hommes et 20 % des hommes travaillent au moins 45 heures par semaine contre 6,8 % des femmes.

Mais c'est également dans une perspective diachronique que s'inscrit à présent la diversification des temps travaillés. La période actuelle se caractérise en effet par un mouvement de transformation des rapports entre les temps consacrés au travail, à la famille et aux loisirs sur l'ensemble du cycle de vie. Il est vrai que du point de vue économique de la comptabilité du temps de travail, comme au plan de la régulation (légale et conventionnelle), l'unité de référence pour le calcul de la durée du travail n'a cessé de s'allonger. La semaine a ainsi supplanté la journée de travail. De plus en plus, l'année ou des périodes intermédiaires, comme le trimestre, tendent à se substituer à la semaine pour la mesure et l'aménagement du temps de travail. En particulier, de nombreux accords collectifs prévoient une réduction du temps de travail à travers l'octroi de jours de congé compensatoires. La diffusion des formules d'épargne-temps, de congés de longue durée et d'interruptions de carrière introduit une perspective pluriannuelle. Si bien qu'aujourd'hui, la question de la réduction comme celle de l'aménagement du temps de travail doivent être envisagés sur l'ensemble des temps de la vie (Freyssinet, 2000 : 243).

Mais du point de vue des temporalités sociales, c'est-à-dire de la réalité des temps vécus, la journée et la semaine conservent toute leur pertinence. La prise en compte des différentes échelles de mesure du temps peut réserver des surprises. Comme le notait déjà P. Naville (1972 : 22), en observant l'évolution de la durée de travail sur un siècle, la réduction journalière ou hebdomadaire des heures de travail peut fort bien s'accompagner d'un accroissement des heures de travail fournie au cours de la vie active parce que celle-ci s'est allongée. C'est d'une certaine manière à une situation opposée que l'on est confronté actuellement. La réduction du temps de travail est davantage due au rétrécissement de la durée de la vie active et au développement du temps partiel qu'à une réduction significative de la durée hebdomadaire de travail des salariés à temps complet. Les statistiques de la durée du travail montrent de ce point de vue des résultats nuancés. Au cours de ces dix dernières années (entre 1992 et 2002), la durée habituelle moyenne de travail, tenant compte de la prestation d'heures supplémentaires, est restée quasiment stable au Royaume-Uni (43,4-43,3 h.), en Italie (38,5 h.), en Allemagne (39,9 h.) et en Espagne (40,6-40,4 h.), elle a même augmenté au Danemark (38,8-39,1 h.), en Grèce (40,5-41,0 h.) et en Belgique (38,2-39,3h.). Elle n'a diminué significativement qu'au Portugal (41,3-40,3 h.), en Irlande (40,3-39,5 h.) et surtout en France 39,7-37,7 h.) où le régime des 35 heures est à présent contesté. Or, les rythmes « naturels » et « normaux » sont d'autant plus coercitifs que l'unité considérée est courte. L'allongement de l'unité de référence pour la mesure du temps de travail qui conduit à retenir de plus en plus un horizon mensuel, trimestriel, annuel, pluriannuel, voire l'entièreté de la vie active, n'enlève rien au fait que c'est à l'échelle de la journée et de la semaine, que se vérifient les tensions entre temps sociaux. C'est également à ces échelles-là que se vérifie la double exigence de disponibilité temporelle des femmes à l'égard d'une part des rythmes de travail et d'autre part des rythmes des autres membres de la famille.

Flexibilité du travail, disponibilité des salariés

Du point de vue des temps vécus par les travailleurs, la flexibilisation de l'organisation du travail se traduit par des exigences accrues de disponibilité temporelle à l'égard du travail, de l'employeur ou de la clientèle.

Dans les entreprises laissant pénétrer les demandes mouvantes du marché au cœur de la production, « tirées par la demande » et soumises au « juste à temps », l'efficacité organisationnelle repose de plus en plus sur la capacité de réaction. Le cycle de vie des produits se raccourcit, impliquant des équipements plus évolutifs et des apprentissages plus fréquents. Il s'agit d'adapter en permanence le plus finement possible la main-d'œuvre à un modèle de production souple, lequel exige la production de biens et de services diversifiés dans des délais de plus en plus brefs. Pour se prémunir contre les aléas, la flexibilité du temps de travail, les changements de rythme de travail, la sous-traitance, la mobilité et la polyvalence du personnel tendent à se substituer à la constitution de stocks. L'organisation industrielle tend ainsi à se rapprocher du modèle qui prévaut dans les services où « les temps de production et d'achat doivent coïncider » (Taddéi, 1992 : 207). Mais le contrôle du travail s'exerce de plus en plus par l'assignation d'objectifs de production, de vente ou de rendement aux différentes composantes de l'entreprise qui se voient accorder une certaine autonomie dans le choix des moyens pour y parvenir. C'est de plus en plus le déplacement de la prescription opératoire vers une prescription par les résultats et l'implication subjective des salariés qui assurent l'efficacité de l'entreprise.

Les disponibilités de temps peuvent être perçues comme un effort de coordination temporelle consenti par les salariés dans des organisations éclatées en réseaux, travaillant en « temps réels », fonctionnant par projets, où le résultat prime sur le temps, au fond, comme le souligne J. Callejo, des organisations qui se révèlent largement désynchronisées. Celles-ci résultent tantôt d'arrangements temporels formels, réglés par des accords collectifs, tantôt de compromis implicites. Mais dans tous les cas, elles peuvent s'interpréter comme un service supplémentaire offert par le travailleur, consistant à donner l'assurance que le travail sera effectué, le cas échéant hors des temps normaux de travail (Callejo, 2002).

Cette valorisation de la vitesse et de la flexibilité ne se reflète que partiellement dans les statistiques du temps de travail. La variabilité des horaires et des temps travaillés, l'imprévisibilité des horaires, le travail occasionnel réalisé au domicile sont, par exemple, des données qui échappent largement à la saisie statistique. L'enquête européenne sur les conditions de travail montre tout de même qu'une proportion croissante de salariés sont soumis à des cadences élevées (48 % en 1991 et 56 % en 2000) et à des délais courts (50 % en 1991 et 60 % en 2000). Et l'enquête sur les forces de travail atteste de la diffusion d'horaires irréguliers débordant sur les plages traditionnellement réservées à la vie familiale et sociale. Le travail posté, de nuit, du samedi ou du dimanche concerne une part croissante des salariés.

Il n'est pas étonnant qu'en réponse aux aspirations des travailleurs à une réduction de la durée du travail, les employeurs aient porté le débat sur les aménagements flexibles du temps de travail. La conversion de l'entreprise à la flexibilité est adossée, en particulier dans des pays comme la Belgique, la France et l'Espagne, à une transformation du mode régulation du

temps de travail. On assiste en effet à un processus de déréglementation et de décentralisation de la négociation de l'aménagement du temps de travail, censé permettre aux secteurs et aux entreprises de répondre aux caractéristiques économiques, technologiques et organisationnelles qui leur sont spécifiques. Le relâchement des normes légales consacre un mode de régulation du temps de travail où les régimes dérogatoires sont acceptés au motif qu'ils constituent exclusivement une nécessité économique et non plus technique comme c'était le cas auparavant et où les dépassements horaires paraissent « normalisés » dès lors qu'ils sont moins reconnus au plan salarial. Le temps, de surcroît un temps indifférencié, sans qualités, devient la monnaie d'échange par excellence. Finalement, la multiplicité des normes locales tend à se substituer aux protections générales qu'assurait le cadre légal.

On doit par conséquent souligner le caractère structurant des modes sectoriels de mobilisation de la main-d'oeuvre. Les différentes modalités de flexibilité apparaissent complémentaires et substituables en fonction de contraintes organisationnelles et de compromis sociaux spécifiques. Dans l'industrie où la rotation de personnel est relativement faible, le temps partiel est peu sollicité, même pour le personnel féminin. En particulier, dans le secteur très féminisé du textile et de l'habillement, le recours au temps partiel est très faible, il concerne moins de 10 % du personnel féminin. L'ajustement de la force de travail aux variations de la production s'appuie sur un recours intensif au chômage économique. Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, au contraire, la flexibilité repose à la fois sur une forte volatilité de l'emploi et sur un usage intensif du travail à temps partiel tant pour les hommes que pour femmes et la majorité des temps partiels sont inférieurs au mi-temps. Dans le secteur très féminisé de la santé, le temps partiel est fréquent et essentiellement réservé aux femmes mais avec des durées majoritairement supérieures au mi-temps. Ces quelques exemples relatifs au cas de la Belgique montrent, si besoin était, que les conditions de travail offertes par les entreprises sont prééminentes sur les arbitrages individuels entre la sphère professionnelle et la sphère privée.

3. Reconnaissance sociale des disponibilités de temps

La manière dont sont reconnues et valorisées les conditions de travail et les disponibilités de temps offertes par les salariés dépend avant tout des appréciations sociales portées sur les activités et les qualifications.

On notera en premier lieu que la référence au temps n'entre pas dans la codification de la qualification. Si, en effet, les critères qui permettent de bâtir les hiérarchies salariales prennent en compte les caractéristiques liées à la tâche ou à la personne du travailleur, telles que le degré de complexité ou de technicité, l'intensité de l'effort physique, la formation professionnelle ou l'expérience, ils ne font pas intervenir la durée du travail ou la disponibilité temporelle exigées pour l'exécution de la tâche. Or, au fur et à mesure que la position du travailleur s'éloigne du cercle central de l'emploi, sa capacité de négocier le salaire et les conditions de travail s'affaiblit. Aussi, la disponibilité des cadres est-elle validée et donne lieu à des compensations symboliques et matérielles. Par contre, elle n'est pas prise en compte pour les travailleurs à temps partiel ou intermittents alors même que l'acceptation d'horaires, de durées de travail non standard et de prestations supplémentaires, logiquement rémunérées sans sursalaires, conditionne l'accès à l'emploi et le déroulement de la carrière. J-M. Codron

et P. Rolle (1992 : 9) distinguent ainsi les systèmes d'emplois professionnels fondés sur une valorisation des compétences constamment « confrontées, reconnues, hiérarchisées et évaluées » et un marché du travail des disponibilités où « le travailleur n'est pas tant caractérisé par la qualité de ses prestations (...) mais plutôt par sa disponibilité temporelle ».

Dans bon nombre d'activités de services, et de manière plus déterminante dans les services relationnels, comme les services aux personnes, et dans les activités – souvent sous-traitées – de services logistiques, comme la surveillance ou le nettoyage, les disponibilités de temps offertes par les salarié(e)s sont plutôt mal reconnues et valorisées pour deux raisons au moins, parce qu'elles s'inscrivent dans des relations de travail « triangulaires » faisant intervenir le client et parce que les qualifications requises ne sont pas suffisamment validées. Comme l'a souligné A. Thébaut-Mony (2001), les salariés insérés dans des rapports de travail marqués par la dilution de la fonction d'employeur doivent répondre aux sollicitations émanant à la fois de l'employeur et du client-prescripteur. Le principe de la disponibilité inhérente au contrat salarial se transforme, sous des formes et à des degrés divers, en une mise à disposition. Les sollicitations du client, de l'utilisateur, du patient prennent parfois la forme d'injonctions, quelquefois, elles font appel au dévouement des travailleurs. Mais en général les disponibilités de temps ne sont pas reconnues par l'employeur parce qu'elles sont prescrites par des tiers.

C'est également l'appréciation différenciée des qualifications qui conduit à méconnaître la disponibilité temporelle des femmes. D. Kergoat (1992) a montré, à cet égard, que le travail des femmes est souvent défini dans les classifications en termes de qualités issues de la sphère privée, qui sont en fait largement partagées et qui ne donnent pas lieu à une reconnaissance professionnelle particulière.

Cette perception différenciée des disponibilités temporelles offertes par les hommes et les femmes est renforcée par la codification statistique du temps de travail. La disponibilité temporelle des femmes prend en effet plus souvent la forme d'horaires variables, d'horaires coupés et d'un travail occasionnel en fin de semaine alors que les hommes sont plus souvent soumis à des horaires atypiques davantage codifiés au plan salarial et dans la statistique comme des longues durées de travail, le travail de nuit, le travail posté ou le travail régulier du dimanche (Devetter, 2004).

C'est toutefois à partir d'études empiriques que l'on peut mieux saisir la diversité des temporalités intervenant dans les rapports sociaux et sexués de travail. A l'occasion d'une recherche portant sur les rapports entre les temps institués – issus de la régulation du temps de travail - et les temps vécus par les salarié(e)s (Bouffartigue et Bouteiller, 2004), on a vu que les infirmières hospitalières ne parvenaient à s'assurer une carrière qu'au prix d'une multitude d'arrangements temporels et de renoncements au temps plein alors que les femmes cadres dans le secteur bancaire « renonçaient » aux positions supérieures qui exigent de longues durées de travail.

Les infirmières connaissent en effet des régimes horaires variables et décalés par rapport aux temporalités sociales dominantes mais assez explicite et négocié. La gestion du temps de travail à l'hôpital s'appuie sur un cadre temporel, conventionnel et légal, extrêmement relâché

qui permet, à travers l'application de nombreuses dérogations aux règles générales, d'assurer la continuité des soins. Si les contraintes temporelles sont généralement assumées et perçues comme un impératif de la profession, elles se traduisent néanmoins par une gestion difficile des temps sociaux. Les arrangements temporels reposent sur des modalités collectives et individuelles d'adaptation et d'appropriation des horaires. L'enjeu des gestionnaires est de combiner l'impératif financier d'abaissement des coûts avec la nécessité de ménager les infirmières dans le contexte d'un marché du travail assez tendu. L'organisation du temps de travail se fonde dès lors, d'une part, sur une planification décentralisée des horaires, censée concilier les besoins du service et les attentes des salariées et, d'autre part, sur la mobilisation en permanence d'un volant de personnel flottant, interne et externe. On voit que dans ce fonctionnement, les contraintes personnelles, limitées toutefois à celles relevant de la disponibilité attendue dans la sphère familiale, sont reconnues et légitimées, lors de l'établissement des horaires, à travers la possibilité laissée aux infirmières de passer des arrangements inter-personnels, par l'intervention de renforts. Mais dans le même temps, la pression du travail augmente en raison du sous-encadrement structurel des services, d'une rotation accrue des patients et des besoins de coordination qu'engendre la diffusion des temps partiels et l'appel à du personnel externe. C'est finalement au travers d'aménagements individuels de leurs temps de travail que les infirmières parviennent à circonscrire les périodes de tension : par le passage à des temps partiels longs, de manière à préserver le salaire autant que possible, par la réduction du temps de travail permise aux personnels âgés, et parfois même par le passage au statut d'intérimaire.

A la différence des infirmières pour lesquelles une certaine reconnaissance des contraintes familiales conduit à adapter l'organisation du temps de travail, dans le cas de la banque, la fonction de cadre paraît asexuée, en fait adossée au modèle masculin. Les exigences temporelles associées aux fonctions de cadres supérieurs sont alors une source de stress et un vecteur puissant de l'exclusion professionnelle des femmes. La disponibilité temporelle dont témoignent les cadres se concrétise essentiellement par des dépassements par rapport à l'horaire normal de travail en début et surtout en fin de journée. L'inscription dans un projet de carrière justifie l'acceptation de durées de travail relativement élevées et le renoncement à la récupération des heures de dépassements, qui constituent l'expression de la catégorie sociale des cadres. Le fait de devoir répondre à une obligation de résultats et de ne pas compter son temps est une manière de se singulariser. Mais la latitude dont ils disposent et, pour la plupart des cadres, à l'exception des cadres dirigeants et des fonctions de confiance, le fait d'être tenus de respecter la réglementation limite les tensions avec la vie privée. Les femmes sont globalement sous-représentées dans la catégorie des cadres, mais pas tant dans les fonctions d'expert et dans certaines fonctions de commandement où apparemment le temps de travail des femmes peut s'écarter de celui des hommes. La disponibilité des cadres comme attribut de la distinction se convertit en facteur d'exclusion tout particulièrement à l'égard des femmes au moment du passage vers ces fonctions de cadres supérieurs, quand les usages du temps s'écartent fortement des temps institués.

Références bibliographiques

Alaluf M. (2000), « Le travail du temps », dans de Terssac G. et Tremblay D-G. (dir.), *Où va le temps de travail ?* Toulouse, Octarès.

Angeloff T. (1999), « Des miettes d'emploi : temps partiel et pauvreté », *Travail, Genre et Sociétés*, 1.

Barrère-Maurisson, M-A. (1992), *La division familiale du travail*, Paris, PUF.

Barrère-Maurisson, M-A. (2000), « Partage des tâches, des temps dans les ménages et parité professionnelle », Istace E., Laffut M., Plasman R. et Ruyters Ch. (eds), *Sphères privée et professionnelle. Vers une recomposition des rôles et des actions*, De Boeck, Bruxelles.

Billiard I. (1998), « Temps humains, temps productifs. Les enjeux des années 1980-1990 », *Revue française des Affaires sociales*, 3.

Boisard P., Carton D., Gollac M., Valeyre A. (2002), *Temps de travail : la durée de travail*. Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Bouffartigue P. et Bouteiller J. (2004), *Deux groupes professionnels à l'épreuve de la disponibilité temporelle. Infirmières et cadres bancaires en France, Belgique et Espagne*, International Symposium on Working Time, 9 th meeting, Paris, 26-28 february.

Callejo J. (2002), *La disponibilidad temporal corporativa como atributo de distincion excluyente*. Communication au VIIème congrès espagnol de sociologie, Salamanca, 20-22 septembre.

Codron J-M. et Rolle P. (1992), *L'emploi dans la production de légumes de serre en France et aux Pays-Bas, un marché du travail des disponibilités*, Séminaire d'été INRA-ESR, septembre.

Devetter F-X. (2004), *Disponibilité temporelle : quelles différences entre hommes et femmes ?*, International Symposium on Working Time, 9 th meeting, Paris, 26-28 february.

European Commission, Eurostat (2003), *Time use at different stages of life. Results from 13 European countries*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003), *A new organisation of time over working life*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Freyssinet J. (2000), « Les négociations sur les temps de travail en Europe », dans de Terssac G et Tremblay D-G. (dir.), *Où va le temps de travail ?* Toulouse, Octarès.

Guest D. E. (2002), « Perspectives on the study of work-life balance », *Social Science Information*, 41 (2).

Kergoat D. (1992), « Ouvrières et infirmières, deux rapports à la qualification », Kergoat et al., *Les infirmières et leur coordination*. Paris, Ed. Lamarre.

Mercure D. (1995), *Les temporalités sociales*, Paris, L'Harmattan.

- Naville P. (1969), « Introduction » à Grossin W., *Le travail et le temps*, Paris, Anthropos.
- Plasman R. (2000), « Modes d'organisation du travail et du temps de travail et articulation entre sphères privée et professionnelle », Istace E., Laffut M., Plasman R. et Ruyters Ch. (eds), *Sphères privée et professionnelle. Vers une recomposition des rôles et des actions*, De Boeck, Bruxelles.
- Pronovost G. (1996), *Sociologie du temps*, Bruxelles, De Boeck.
- Taddéi D. (1992), « Le temps de travail dans les services », *Futuribles*, mai-juin.
- Thébaud-Mony A. (2001), « L'impact de la précarité et de la flexibilité sur la santé des travailleurs », *Bulletin d'information du Bureau Technique Syndical européen pur la Santé et la Sécurité*.
- Thompson E.P. (1967), « Time, work-discipline, and industrial capitalism », *Past and Present*, 38.