

Temps, travail, sujet : enjeux et perspectives des transformations contemporaines

Michel Lallement*

Contribution à la journée d'étude « *Tiempos, actividades, sujetos : una mirada desde la perspectiva de género* », Madrid, Escuela de Relaciones Laborales, 18 février 2005.

1. Introduction

Au cours de ces dernières années, les recherches sur le thème du temps ont connu en France un regain d'intérêt suite à la promotion de politiques d'aménagement et de réduction du temps de travail. Cet objet « temps de travail » présente au moins deux caractéristiques qui ont pesé de façon plus ou moins indirecte sur ces recherches. Il s'agit d'abord d'un thème qui s'inscrit dans une histoire de longue durée et dont l'on vient seulement récemment de prendre la mesure de la complexité, ne serait-ce qu'en raison de l'absence de linéarité du processus de réduction des normes ou encore de la multitude des acteurs qui, à un titre ou à un autre, ont pu peser sur l'évolution de ce processus (Fridenson, Reynaud, 2004). Il s'agit ensuite d'un thème qui revient régulièrement, et souvent de façon passionnée, au cœur des débats de la classe politique française. Les 35 heures ont été le support de joutes oratoires multiples, ont été soumises à la critique parlementaire¹ et elles font l'objet maintenant, de la part des gouvernements de droite, d'un patient démontage juridique. C'est dire, par voie de conséquence, la difficulté à aborder le sujet avec la neutralité axiologique qu'il sied normalement en sociologie. L'analyse de l'évolution conjointe des temps sociaux et du travail permet néanmoins de livrer des résultats passionnants et robustes sur le plan scientifiques.

Pour ce faire, le genre constitue un prisme de lecture particulièrement pertinent. A travers lui, le chercheur peut saisir *in concreto* tout un ensemble de jeux et d'enjeux totalement invisibles aux yeux de ceux qui, tels les macroéconomistes, donnent priorité à d'autres perspectives (tels les effets quantitatifs en terme d'emploi et de chômage). La voie du genre permet par exemple de mettre en évidence des conceptions différenciées de ce qu'il importe de négocier dans l'entreprise lorsque l'on parle de temps de travail. Les 35 heures ont été à ce titre un véritable laboratoire pour l'analyse puisque, en France, 40 % des accords signés par mandatement² ont été le fait d'une femme (alors que 90 % des délégués syndicaux sont des hommes). A l'aide de l'exploitation de ces résultats de ces négociations, H. Defalvard, M. Lurol et E. Polzhuber (2003) ont pu montrer que, en comparaison de leurs homologues masculins, les femmes mandatées tiennent un discours plus homogène et surtout teinté de multiples préoccupations relatives aux temps libérés et à leurs usages familiaux. Plus généralement, qu'on l'associe à la lecture des modes d'emplois (Maruani, 2002), des formes d'organisation du travail (Alonzo, 1997) ou encore au sens assigné à l'activité professionnelle (Sarfati, 2004), le temps est toujours un révélateur de différenciations, voire d'iniquités profondes, entre les genres.

* LISE-CNRS, CNAM (Paris)

¹ Le titre du rapport de la commission parlementaire pilotée par deux députés UMP est déjà, en lui seul, une indication du diagnostic proposé : « La France des 35 heures : une économie fragilisée, une société divisée ? » (Ollier, Novelli, 2004).

² Le mandatement est un dispositif qui permet à un salarié non salarié, à condition d'être reconnu par une organisation syndicale, de signer un accord d'entreprise au nom de l'ensemble de ses pairs.

L'objet de cette contribution n'est pas tant, à la suite de nombreux autres, de plaider à nouveau en faveur d'une telle option par et pour le genre mais, ainsi qu'il m'a été demandé, d'esquisser quelques perspectives et évolutions possibles qui risquent de marquer le devenir des temps sociaux et du travail. A cette fin, je partirai de l'hypothèse que les connaissances accumulées au cours de ces dernières années sur les questions de temps permettent d'appréhender des traits saillants de la transformation des relations de travail dans les sociétés capitalistes avancées. Je le ferai en mobilisant une grille de lecture d'inspiration durkheimienne (Lallement, 2003). L'intérêt premier de cette grille est de mettre à plat les différents enjeux et processus d'institution du lien social et donc d'aider à appréhender la portée des transformations en cours et à venir. Je vais ainsi revenir sur chacun de ces enjeux en y essayant d'y discerner ce qui, du point de vue du temps et du travail, paraît particulièrement intéressant à observer par les sociologues.

2. Désynchronisation des temps et intégration sociale

D'un point de vue durkheimien, la première mission des institutions, telles que l'école, la famille... mais aussi le travail ou encore le temps, est l'intégration. Cela signifie qu'au sein et par les institutions, les individus interagissent les uns avec les autres, qu'ils se conforment à un modèle uniformisé de passions et qu'ils adoptent des idéaux semblables et des représentations communes. Qu'avec l'érection de la société industrielle, le travail se soit imposé comme un puissant levier d'intégration, personne n'en doute plus aujourd'hui. C'est même sur la base d'un tel postulat qu'a été construit l'un des ouvrages pionniers de la sociologie française naissante à la fin du XIX^{ème} siècle (*De la division du travail social* d'E. Durkheim en l'occurrence). Comme l'a montré R. Castel (1995), l'histoire du salariat peut se lire en suivant le fil de l'intégration, celui d'une lente normalisation du statut salarié au sein du corps social. En reconnaissant de la sorte que le travail n'est ni une pure action ni une simple source d'exploitation, la société salariale a enfanté d'un faisceau de règles qui évitent d'enfermer le travail dans le particularisme des tâches et de réduire les relations de travail à des colloques singuliers réunissant employeur et salarié. En tant que statut, le travail est devenu ainsi un outil de socialisation et d'intégration difficilement remplaçable. C'est ce travail là dont il est le plus souvent question aujourd'hui, celui-là même qui a acquis un statut de dignité sociale grâce à la puissance du salariat (Friot, 1998).

Il se trouve que les nouveaux usages du temps de travail et de l'emploi posent, plus que jamais, la question de l'intégration. Le problème a été évoqué à de multiples reprises dans les études qui ont porté intérêt aux travailleurs qui oeuvrent « hors normes » dans l'entreprise : travailleurs en équipes de nuit, salariés du week-end, travailleurs à temps partiel...³ Toutes ces études mettent en évidence le poids de la segmentation, parfois même de la stigmatisation, associé à la désynchronisation des temps travaillés. C'est par exemple, dans tous ces cas de figure, le fait de ne pas pouvoir assister aux réunions importantes, de ne pas bénéficier des informations les plus variées, de voir ses chances de promotion fondre à vue d'œil... Pour ma part, je me suis spécialement intéressé aux équipes de nuit à l'hôpital. Comme le rapportait un syndicaliste (responsable par ailleurs d'une équipe de nuit) à l'occasion d'une de mes enquêtes : « ici, les équipes de nuit, c'est la dernière roue de la charrette. On a l'impression que pour les gens de jour, on n'existe plus ». La nuit, le matériel de soin est limité au minimum quand il n'est pas sous clef, l'encadrement est réduit, les difficultés pour mobiliser

³ J'aurais pu évoquer pareillement, et avec force détails, ce que pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un emploi-jeune... l'occupation d'un statut dérogatoire à la norme d'emploi peut impliquer sur le plan de l'intégration sociale.

un interne sont décuplées. Aussi, en cas de coup dur, les infirmières doivent donc prendre sur elles, décider après un diagnostic qui n'est jamais assuré de téléphoner à tel interne ou tel médecin, sachant qu'elles le réveilleront à coup sûr et qu'il vaut mieux éviter de le faire venir pour rien. En bref, il faut se débrouiller et faire tourner la machine, y compris en outrepassant ses compétences (prise en charge de de fonctions administratives normalement dévolues aux cadres par exemple).

Dans des collectifs professionnels – peut-être même devrait-on dire des communautés – tels que les équipes de nuit hospitalières, l'on trouve matière à compensation, grâce à une liberté plus grande (quasi-absence de la hiérarchie, interdiction de visite pour les familles...), un rapport à certaines règles formelles beaucoup plus lâche, des coups de main entre soi voire entre services (au profit de la réanimation dans le cas de l'enquête évoquée précédemment)... L'observation ergonomique réalisée par B. Barthe (2000) dans un service de néonatalogie montre que, la nuit, le travail collectif présente effectivement de multiples avantages : il accroît les capacités physiques et intellectuelles du groupe, lui permet de réagir avec plus de vivacité, d'objectiver et de fiabiliser les solutions... Un tel travail collectif implique de répartir les tâches selon les capacités des uns et des autres (les plus jeunes prennent davantage en charge les fonctions qui exigent plus d'efforts physiques), selon l'état des personnes (on aide plus volontiers une personne qui a déjà plusieurs nuits de suite à son actif), selon le moment de la nuit (dans le service observé par B. Barthe, la réciprocité est à son acmé entre 23 h et 02 h), selon le statut (les modes de coopération ne sont pas les mêmes pour les auxiliaires puéricultrices que pour les infirmières), etc.

Un double bémol doit cependant être immédiatement apposé. Tout d'abord, il est d'autres configurations où la marginalisation temporelle ne trouve aucune compensation par la chaleur du groupe. Je pense en particulier à certaines salarié(e)s à temps partiel, voire à temps extrêmement partiel, qui travaillant deux heures par jour tôt le matin dans une administration française passent leur journée en situation d'attente, pour ne pas dire de désespoir. Voici en quels termes une de ces personnes évoque sa situation « en finissant à huit heures du matin, là où tout le monde commence à travailler, c'est un peu compliqué. Moi, je parle pas des gens qui sont là parce qu'on travaille tous du matin, ou presque. Mais moi, j'ai des amis à l'extérieur : les gens commencent à huit heures et moi j'ai fini à huit heures. Moi, j'ai toute ma journée de libre quand je ne suis pas au guichet alors que tous les autres travaillent. Donc moi je suis toute seule, j'attends. C'est un peu compliqué... ». Second bémol : même lorsque l'intégration au travail est assurée par le jeu de la solidarité professionnelle, la désynchronisation se paye parfois au prix fort en terme de vie personnelle. C'est le cas en particulier des jeunes infirmières de nuit de l'équipe de nuit évoquée précédemment pour lesquelles construire ou faire vivre une vie de couple est une véritable gageure. Dans la population des personnes à horaires atypiques que j'ai pu rencontrer lors de mes enquêtes, deux stratégies visant à faire face à une telle difficulté m'ont particulièrement frappé : celle d'abord des couples homogames sur le plan professionnel qui arrivent gérer plus ou moins bien leur marginalité temporelle en travaillant tous deux de nuit ou alors en étant en équipes alternantes (et en prenant donc en charge à tour de rôle les obligations domestiques) ; celle à l'inverse du dévouement complet de l'une (souvent des salariées peu qualifiées) au profit des autres membres de la famille. Dans cette seconde configuration, non seulement le temps non professionnel est largement dévolu au service d'autrui mais l'intégration sociale par des canaux extérieurs au cercle familial (vie associative, sport...) est souvent réduite à néant.

Ces quelques illustrations ont pour vertu de nous rappeler que la flexibilité du temps n'est pas qu'affaire de travail. Cette dernière bouscule les manières de travailler mais elles changent

également la donne dans de nombreux autres compartiments de nos vies quotidiennes : l'organisation domestique certes mais aussi l'accès à des structures aussi déterminantes que l'école, les transports, les administrations, les supermarchés, les espaces de culture et de loisir... On comprend mieux dès lors le fait que la ville soit devenue depuis peu un lieu d'expérimentation privilégié afin de mieux articuler des temps multiples qui ne cessent de s'entrechoquer. L'invention des bureaux du temps et la mise en œuvre de plans territoriaux de coordination des horaires publics constituent quelques unes de ces innovations les plus remarquables qui, en Allemagne, en Italie, aux Pays-Bas ou même en France, ont pour objectif l'amélioration tangible de la concordance des temps sociaux. Cette politique « tente de développer systématiquement des réseaux entre les acteurs administratifs et non gouvernementaux, commerciaux et non commerciaux et d'exploiter les potentiels au sein de la société civile (structure mixte publique/privée). Elle s'inscrit également dans la revitalisation et le renouveau de la démocratie locale » (Boulin, Mückenberger, 2002, p. 213). En raison de l'importance des enjeux qui lui sont associés, et bien qu'elles demeurent encore balbutiantes, les initiatives qui s'inscrivent dans une telle perspective – comme toutes celles qui invitent à comprendre le temps du travail en débordant largement hors des cadres de l'entreprise - ont, à n'en point douter, de beaux jours devant elles.

3. Règles, temps et modes de coordination

Abordons maintenant la seconde facette de l'institution qui m'intéresse ici, à savoir la régulation. Dans une perspective durkheimienne, la régulation désigne la production de règles visant à établir l'esprit de discipline⁴. La régulation des temps et du travail n'est pas étrangère, on s'en doute, au volet exploré précédemment. Historiquement, l'intégration par le travail a pu s'affermir d'autant plus aisément que les conflits et les transactions sur le salaire, les règles d'embauche, la reconnaissance de la valeur de la force de travail... atteignaient un seuil de dignité institutionnel avec la reconnaissance de ce l'on nomme aujourd'hui les systèmes de relations professionnelles. La régulation du travail et de l'emploi est devenu alors un enjeu social central qui continue d'irriguer les pratiques et les débats contemporains : des micro-compromis d'ateliers aux grands messes de la négociation interprofessionnelle, des conflits locaux et parfois invisibles aux manifestations spectaculaires comme celles de décembre 1995, le spectre couvert par ces activités de régulation est large et, à lui seul, ce constat justifie le pari intellectuel de J.D. Reynaud (1989), qui consiste à faire de la règle le fait social par excellence.

Il se trouve que la réglementation du temps de travail a tenu un rôle de premier plan dans notre histoire sociale. Elle a servi, d'abord, à confectionner les premiers pans de ce vaste édifice qu'est devenu le droit du travail français. Elle a permis, ensuite, d'encadrer les relations de travail. Au plan individuel, c'est grâce à la mesure du temps travaillé que se mesure la subordination. Le temps de travail permet plus exactement de borner l'emprise patronale sur la vie du salarié mais aussi d'évaluer la prestation de ce dernier. Au plan collectif, cette réglementation sert à rythmer le travail des hommes et elle produit ainsi des repères nécessaires pour la vie sociale tant dans l'usine (horaires d'embauche et de débauche,

⁴ Comme la précédente, cette fonction n'est guère intelligible en dehors des cadres forgés par la division du travail social. La mission des différentes institutions qui assurent la solidarité organique des sociétés modernes consiste à régler les hiérarchies sociales et à classer les passions en fonction du niveau de statut occupé par tel ou tel groupe social. L'enjeu est de tempérer des besoins humains qui, à la différence de ceux de l'animal, ne sont pas bornés physiologiquement. Pour qu'une telle action soit efficace, il faut cependant que ses conclusions paraissent légitimes et justes aux yeux de ceux auxquelles elle s'applique. C'est pourquoi E. Durkheim estime que l'égalité des chances pour tous est une condition nécessaire au bon fonctionnement des institutions. A défaut, la hiérarchie perd sa crédibilité et l'institution disparaît pour laisser place à la seule contrainte.

pauses...) qu'en dehors de celle-ci (articulation avec les autres temps sociaux largement dominés par celui du travail). S'il est impossible de préjuger avec exactitude de l'évolution à venir du temps de travail et de ses modes de régulation, il est plus aisé en revanche de recenser quelques grands enjeux étroitement liés à l'heure actuelle aux mutations en cours.

Le premier est lié à la nouvelle donne qui concerne les acteurs et leur légitimité. En France, comme dans d'autres pays, l'on continue à appréhender la négociation et les conflits au prisme de la matrice dunlopienne classique : syndicats/employeurs/Etat. Or s'il est une leçon que l'on peut retenir des 35 heures, c'est bien l'entrée en scène d'acteurs auparavant plus ou moins marginaux tels que les cabinets-conseils, les mandatés ou encore les inspecteurs du travail. J. Pelisse a bien montré par exemple le rôle joué par ces derniers, qui ont été sollicités avant tout comme agents de contrôle de la bonne conformité des accords aux textes de la loi⁵. Certains inspecteurs en ont cependant profité pour aller plus loin et imposer leur propre conception de la réduction du temps de travail. « Dans la plupart des cas, les entreprises ont accepté de se conformer aux demandes des inspecteurs du travail et des clauses ont été changées, parfois après des tours de passe-passe ou de véritables bras de fer. Il s'agit bien d'une seconde négociation où les acteurs accommodent la loi aux situations particulières de chaque entreprise, les employeurs soulignant la légitimité d'un accord des syndicaliste ou des mandatés sur des clauses adaptées à leur organisation, les inspecteurs mettant en avant les textes de loi, les agents chargés du conventionnement prenant davantage en compte des objectifs quantitatifs (comme « faire du chiffre », c'est-à-dire remonter un grand nombre d'accords et de promesses d'embauche » (Pelisse, 2003, p. 3).

Le deuxième enjeu a trait à l'évolution des relations professionnelles en une période où, au nom de la Refondation sociale, le Medef souhaite promouvoir trois objectifs : remettre l'entreprise au centre du dialogue social, généraliser et décentraliser la négociation collective et, enfin, garantir l'autonomie de la négociation collective en révisant par exemple le système d'extension des accords par les pouvoirs publics. Le temps de travail est au cœur de ses nouvelles exigences et, d'une certaine manière, il est un support privilégié qui a déjà permis d'en préfigurer l'actualisation. En quelques années, en effet, nous sommes passés d'un mode tutélaire de réglementation à un mode négocié, largement décentralisé et dérogoire aux règles légales (Morin, de Terssac, Thoemmes, 1998). Et la forte impulsion étatique en faveur des 35 heures n'a rien changé à l'affaire puisqu'une des conséquences des lois Aubry est d'avoir dopé les négociations d'entreprise. Pour être plus précis encore, les nouvelles régulation du temps de travail n'ont pas fait qu'accompagner la décentralisation de la négociation, elles ont surtout accéléré l'invention d'un nouveau partage des rôles dans la production des différents types de règles entre les acteurs de l'interprofessionnel, des branches ou des régions, des entreprises, des établissements... Inutile de préciser que ces mutations de fond mériteront à l'avenir de minutieuses investigations.

Mais plus qu'un nouveau type d'articulation entre les niveaux de négociation, c'est plus fondamentalement un mouvement de « contractualisation » des relations de travail qui se laisse deviner à l'examen des questions de temps et de travail. Cela est vrai, je l'ai dit, à propos de la montée en puissance de l'entreprise comme foyer d'auto-régulation. Mais cela se vérifie aussi pour ce qui concerne les règles relatives à l'organisation du travail. En France, et dans de nombreux autres pays également, l'injonction d'autonomie dans le travail et dans la carrière se fait de plus en plus pressante. Ce n'est pas un hasard si la formule du travail au forfait des cadres à qui l'on demande de réaliser un objectif sans tenir compte des moyens (les

⁵ Pour qu'elles puissent bénéficier d'allègements de charge, la loi Aubry I obligeait les entreprises qui passaient aux 35 heures à obtenir l'avis d'un inspecteur dans un délai de 15 jours après le dépôt de l'accord.

heures de travail au premier chef) pour y parvenir connaît un tel succès. Avec de tels dispositifs, la régulation de contrôle n'a pas disparu : « le contrôle prend désormais la forme privilégiée du cadrage cognitif et symbolique de l'action autonome. Ce mode de contrôle s'oppose frontalement à la commande par instructions et règlements qui caractérisait le modèle formaliste d'autorité. Il ne s'agit plus de fixer *ex ante* ce qu'il convient de faire, mais de déterminer les limites du négociable (ie les principes, les objectifs, les références que doit respecter une négociation) » (De Munck, 2000, p. 33).

On sait, depuis longtemps déjà, les pièges de l'autorégulation du temps de travail. Au XIX^{ème} siècle, ce n'étaient pas nécessairement les salariés les plus contraints par les règlements d'atelier ou par le contrôle de leur hiérarchie qui subissaient les horaires les plus extensifs ni les conditions de travail les plus déplorables, mais bien ceux, tels les travailleurs à domicile (du moins certain(e)s d'entre eux) qui disposaient formellement d'une relative autonomie dans la gestion de leurs activités (Lallement, 1990). Que l'on redécouvre aujourd'hui la puissance de la servitude volontaire au moment où l'intensification du travail le dispute à un relatif desserrement de l'hétéronomie au travail n'est donc pas pour complètement surprendre. Ajoutons que les travaux des gestionnaires nous fournissent aussi matière à bilan pour ce qui concerne les politiques de contractualisation interne et de gestion incitative du travail par objectif (Soler, Tanguy, 1996). De telles démarches échouent souvent pour deux raisons majeures. Elles butent d'abord sur la prise en compte des phénomènes d'interdépendance et d'interfaces entre services. Elles se heurtent, ensuite, à la difficulté à mettre en place des indicateurs permettant d'évaluer les efforts individuels dans des situations où les actions de service sont très imbriquées.

4. Temps sous contrainte et altération du sujet

J'en arrive maintenant au troisième enjeu du fait institutionnel : l'émancipation ou, pour utiliser un terme plus moderne quoique que quelque peu différent, la subjectivation⁶. E. Durkheim en rend compte tout particulièrement lorsqu'il aborde la question de l'école. Si cette institution a bien pour mission d'inculquer des règles et d'apprendre la façon de s'attacher aux autres, elle a aussi pour charge l'apprentissage d'une autonomie de la volonté. Dans la tradition proudhonienne et marxiste qui a si longtemps marqué de son empreinte la sociologie française, cette idée a pris corps de manière différente à travers l'idée que le travail

⁶ Il conviendrait, ce n'est pas le lieu ici, d'être plus précis sur ce qu'emporte d'implicite parfois contestable la notion de sujet. Dans l'espace intellectuel français, le terme n'est pas neutre. Lorsqu'ils bataillent contre un anti-humanisme dont ils contestent à la fois les prémisses et les implications, L. Ferry et A. Renaut estiment par exemple que, en exaltant l'individu, la modernité a précipité la déchéance du sujet. A. Renaut (1989) précise le diagnostic dans un ouvrage consacré à l'histoire de la subjectivité. Dans une discussion serrée avec les thèses de L. Dumont, il met notamment en garde contre la confusion permanente entre indépendance et autonomie. Alors que l'indépendance peut entraîner une désocialisation de l'homme en vertu d'un processus d'individualisation décrit par L. Dumont, l'autonomie doit être entendue en son sens kantien, donc anti-individualiste. D'où cette conclusion : « comme sujet éthique, le sujet moderne, lorsqu'il se pense dans l'horizon de l'autonomie (et non dans celui de l'indépendance), ne saurait aucunement faire passer au second plan la perspective de la relation hommes/hommes : tout au contraire est-ce en se pensant sur fond d'une telle intersubjectivité éthique (règne des fins) que le sujet moral peut se penser comme tel, c'est-à-dire concevoir sa volonté comme autonome » (Renaut, 1989, p. 93). On comprend mieux, ce faisant, la double ambition qui anime le projet « humaniste » : contester d'une part toutes les théories du sujet brisé (dont participe, au premier chef, la sociologie critique) et dénoncer d'autre part les avatars d'un individualisme moderne aux effets pour le moins délétères. Pour ma part, et à défaut de plus amples développements – je renvoie à Lallement (2004) – je considère ici comme équivalents processus de subjectivation et processus d'autonomisation, étant entendu, comme l'a magistralement démontré C. Castoriadis (1975), qu'il n'est pas d'autonomie individuelle sans autonomie collective, et inversement.

est indéfectiblement *aliénation* et *émancipation*. Qu'ils se soient inspirés ou non de ces belles pages que K. Marx consacre à l'aliénation dans ses *Manuscrits de 1844*, nombreux sont les sociologues qui, dans les années 1960 et 70, n'ont eu de cesse d'opposer un travail générique, émancipateur, autonome... face à la figure aussi sombre que triomphante du travail taylorisé. Cette ambivalence n'a rien perdu, d'ailleurs, de son actualité

Nous assistons aujourd'hui à l'épuisement du paradigme taylorien et l'affirmation concurrente d'une conception de la subjectivité dont nombre de philosophes et sociologues ont mis en évidence les pleins et les déliés. A de nombreux égards, je viens de le suggérer précédemment, les stratégies de flexibilité du temps de travail abondent effectivement en ce sens puisque les pratiques discursives qui les supportent ne cessent de vanter l'initiative, la singularité, l'indépendance, la conciliation, etc. L'on sait combien, en réalité, cette individualisation croissante peut être grosse de difficultés et de contradictions dans la mesure où nombre de salariés ne sont pas munis des ressources adéquates (formation, possibilité de négocier un autre poste, fortes contingences familiales...) pour écrire leur histoire en positif permanent. Parce que travailler à temps partiel ou se soumettre à des rythmes de travail atypiques n'est pas nécessairement l'expression d'un choix unilatéral, individualisation et flexibilité du travail peuvent aussi engendrer souffrance et dépendance.

Mais la politique des temps n'est pas réductible à ses effets en terme d'organisation du travail. N'est-ce pas d'ailleurs au nom de cette idée simple et forte que d'aucun ont pu militer au cours des années 1990 en faveur d'une réduction du temps de travail, et plus encore de la place occupée par le travail dans nos vies, pour mieux laisser place à d'autres implications personnelles dans la famille ou dans la cité. Si le projet n'est pas sans attirer la sympathie, reste un constat désenchanté qui invite à relativiser fortement la réalité de la *Selbstgesetsgebung*. Il ne suffit pas de réduire le temps de travail pour que, mécaniquement, la balance penche dans une direction plus favorable à l'autonomie individuelle. Les enquêtes budget temps menées par l'INSEE montrent combien, en dépit d'une tendance à la réduction du temps de travail, les habitus de sexe continuent de déterminer les usages des temps : sur 100 heures de travail de toute nature dépensées en 1986, 47 h 36 l'étaient par les hommes et 52 h 24 par les femmes. En 1999, les chiffres étaient respectivement de 47 heures 48 et de 52 heures 12. De surcroît, si globalement la baisse du temps de travail professionnel a quelque peu affaibli les inégalités entre les genres face aux tâches réalisées au sein de l'espace familial, la part des hommes dans le travail domestique reste bien faible (elle est passée de 32 % à 35 % entre 1986 et 1999) (Brousse, 1999). Autant dire qu'à l'examen des évolutions récentes, il en va de rapports de genre comme de la mobilité sociale, nous risquons d'attendre encore de nombreuses décennies avant d'espérer atteindre le seuil de l'égalité entre hommes et femmes.

Ces quelques constats restent malgré tout insuffisants. Il est une autre dimension qui, hier déterminante, revient en force à l'heure actuelle. Il s'agit en l'occurrence des questions de santé. Au XIX^{ème} siècle, on ne comprend pas l'évolution de la législation du temps de travail si l'on n'intègre pas l'action décisive d'une nébuleuse réformatrice soucieuse d'hygiénisme. A l'aide d'enquêtes, cette dernière a mis en évidence le fait que la « durée très longue des journées de travail induit des effets qui affectent la société dans son ensemble. Les conséquences les plus immédiates, les plus visibles sont l'usure au travail selon l'expression d'Alain Cottureau dans le cas de la France. Elle se manifeste par une augmentation des maladies liées à l'activité professionnelle, par une hausse du taux de mortalité et du nombre de victimes d'accidents du travail. L'usure au travail se manifeste aussi par une diminution de la taille des conscrits, qui est également imputable aux carences alimentaires » (Bourdieu,

Reynaud, 2004, p. 25). L'action de lobbying du mouvement hygiéniste *lato sensu* a permis de persuader du statut de bien public de la santé ouvrière et donc de l'importance de limiter la durée de travail au nom de l'intérêt général.

Tout se passe aujourd'hui comme si l'histoire bégayait et que les nouveaux symptômes liés aux nouvelles conditions de travail restaient sous le boisseau de l'ignorance, dans l'attente d'une nouvelle prise de conscience collective des effets délétères de certains modes d'organisation. Le travail en urgence a, entre autres conséquences, le fait que les salariés considèrent que, plus qu'hier, une erreur dans leur travail peut impliquer des risques pour leur sécurité, que la tension dans le travail n'a cessé de croître, qu'ils manquent de temps pour mener à bien leur mission, etc. Les enquêtes internationales menées par la fondation de Dublin montrent que, en 2000, la proportion de travailleurs déclarant des absences dues à des problèmes de santé liés au travail atteint 18 % en Finlande, 13 % en Suède, 8 % en France... Partout en Europe, les salariés disent être plus fatigués qu'avant, ressentir des douleurs dorsales, subissent davantage d'accidents du travail depuis le milieu des années 1990... 28 %, en 2000, qualifient leur état physique et mental à l'aide de la notion de stress. Comme au début du XIX^{ème} siècle, les conséquences de long terme restent ignorés. Or, « comme l'amiante qui provoque des cancers trente ans après l'exposition, une dégradation de la santé des salariés actuellement trentenaires et la démultiplication des traumatismes au travail risquent de se traduire par des incapacités notables lorsqu'ils atteindront soixante ans en 2030 » (Askenazy, 2004, p. 30). Tout cela, bien évidemment, ne se laisse pas réduire à des considérations d'ordre psychologiques (comme l'y a invité la première vague de dénonciation des faits de harcèlement) mais possède bel et bien une dimension socio-économique encore trop méconnue aujourd'hui.

5. Représenter, codifier, mesurer

La dernière tâche qu'E. Durkheim et les durkheimiens attribuent aux institutions est la codification et, plus généralement, la construction sociale de nos catégories de l'entendement. L'article de M. Mauss et E. Durkheim consacré en 1903 aux formes primitives de classification demeure en la matière la référence majeure. S'appuyant sur du matériau ethnographique varié, les deux sociologues mettent en évidence l'existence d'un principe d'analogie au fondement des diverses classifications (phratrie 1/phratrie 2, mâle/femelle, nord/sud, eau/feu...) qui structurent les visions du monde social et qui, surtout, rendent intelligibles les relations qui existent entre les choses et entre les êtres. Le travail relève bien d'une telle dimension. Il a un impact *cognitif* réel dans la mesure où, dès le XVIII^{ème} siècle, il a acquis chez les économistes classiques le statut d'étalon à l'aune duquel mesurer la valeur de toute marchandise. Avec la société industrielle, le travail s'impose plus encore comme fondement du « social » *lato sensu* : la texture d'une société, les hiérarchies qui la structurent, les relations de pouvoir qui la travaillent... ne se réduisent certes pas à des configurations dont le travail serait le barycentre mais elles lui doivent souvent beaucoup, ainsi qu'en témoigne par exemple le critère toujours dominant de l'activité professionnel utilisé par l'INSEE pour définir les catégories socio-professionnelles (PCS). Le chômage n'échappe pas à la règle. Sa codification, à la fin du XIX^{ème} siècle, irrigue des représentations au sein desquelles la partition travail/non travail tient une place centrale et elle sert à structurer et à légitimer des catégories d'action et des politiques publiques dont nous sommes, aujourd'hui encore, largement débiteurs.

On a souvent dit combien les frontières tracées hier, au moment de l'érection d'une société qui absorbait tout en même temps un mouvement d'industrialisation et un processus

d'urbanisation, sont aujourd'hui obsolètes. A. Supiot (1998) distingue quatre lignes de démarcations qui ont informé le travail d'un point de vue institutionnel. Ces lignes opposent travail dépendant et travail indépendant, travail à titre onéreux et travail à titre gratuit, travail salarié et fonction publique et, enfin, travail et formation. Ces frontières sont aujourd'hui de plus en plus perméables. L'on assiste en effet à « un mouvement de pénétration du modèle salarié dans les sphères d'activité qui lui échappaient : développement de la formation par le travail ; intrusion du rapport salarial dans la sphère économique ; privatisation du secteur public ; intégration juridique des travailleurs indépendants dans des structures dont ils dépendent économiquement ; et un mouvement réciproque d'assimilation par le droit du travail des valeurs qui étaient l'apanage du travail non salarié : droit à la formation et à la qualification professionnelle ; droit de suspendre son travail à des fins privées (congés spéciaux : parentaux, sabbatiques, etc.) ; revendication par des entreprises de leurs responsabilités sociales et environnementales (exprimée maladroitement par l'idée d'entreprise citoyenne) ; développement des « salariés indépendants » (dirigeants salariés, salariés par détermination de la loi, salariat des professions libérales, et plus généralement affadissement continu de la notion de lien de subordination) » (Supiot, 1998, pp. 6-7).

Une première urgence consiste donc à repenser autrement ces situations que, faute de mieux l'on nomme hybrides, et au sein desquelles se mêlent des temps (celui de la formation, celui de l'emploi, celui de l'inactivité...) autrefois nettement différenciés. Cette posture méthodologique est d'autant plus nécessaire s'agissant du temps de travail que l'on assiste à des transformations de fond qui ont pour nom éclatement de la norme hebdomadaire, entrecroc entre temps partiel et emplois à temps plein bénéficiant d'une réduction collective du temps de travail, modulations pluri-annuelles, développement des congés-formation, etc. Bref, les transformations des normes de travail impliquent que nous révisions notre manière d'appréhender la durée de celui (Bouffartigue, Bouteiller, 2002) La Confédération européenne des syndicats l'a bien compris qui, en lieu et place des 35 heures hebdomadaires, a récemment inscrit sur son agenda une revendication plus que révélatrice : celle des 50 000 heures comme nouvelle norme de durée de la vie active...

Il y a plus. Nous savons à peu près bien mesurer à l'heure actuelle la quantité temporelle (la durée physique). Nous sommes déjà moins bien armés pour appréhender, de façon quasi phénoménologique, nos manières de vivre le temps au quotidien. Or comment continuer à se satisfaire de critères de type comptable et industriel à l'heure où le travail se dématérialise de plus en plus, où plus que des gestes et une présence il engage une compétence et une disponibilité, où les rémunérations n'ont plus guère à voir avec les temps de présence, où le temps de l'activité déborde par tous les pores de l'organisation pour se poursuivre aussi en dehors de cette dernière... ? Assurément, parce que le temps est aussi mesure du social, c'est d'une nouvelle métrologie qu'il va falloir nous armer, à peine de ne plus rien comprendre du tout à ce que peut être le travail. Une piste intéressante consisterait à prendre au sérieux la proposition de W. Grossin, qui invite à raisonner en terme d'équation temporelle. Les variables de cette équation « se rapportent à des dispositions, à des aptitudes de la personne. Elles apparaissent dans des attitudes, des comportements, des états, des sentiments » (Grossin, 1996, p. 145). W. Grossin propose plus explicitement une série d'indicateurs pour objectiver cette équation temporelle : le sens de l'orientation (capacité à se repérer dans le temps), l'horizon (propension à se rattacher au passé, au présent ou au futur et terme des projections), la disponibilité (ouverture du temps de la personne au temps d'autrui), la gestion (capacité à structurer son temps) et, enfin, la création (repli sur un univers propre à soi). L'intuition, on le voit, est féconde. Reste à passer désormais au stade de sa mise à l'épreuve empirique.

6. Conclusion

Les transformations à l'œuvre dans les temporalités du travail témoignent à l'envie de l'importance, mais aussi des contradictions, des transformations du rapport salarial contemporain. Dans les versions les plus optimistes de l'organisation post-taylorienne, le temps *dans* le travail n'est plus le même : c'est un temps de l'événement, un temps de l'initiative, un temps-devenir..., bref un temps qui oblige à plus d'initiative et de responsabilité, avec ce que ce surplus d'autonomie engage comme plaisir et comme souffrance (Zarifian, 2001). Le temps *de* travail est également en plein bouleversement. Dans les entreprises de l'industrie comme dans celles du tertiaire, le modèle traditionnel d'horaire régulier, calé sur la semaine et à temps plein laisse place aujourd'hui à une gestion temporelle de l'activité de plus en plus en souple et éclatée. Au temps de travail taylorien, linéaire, borné et étroitement planifié succède un temps cyclique, perméable aux aléas de la demande sociale et de plus en plus différencié selon les salariés. Si une telle évolution peut présenter quelques avantages, les contrepoints sont parfois douloureux : vie à contretemps pour certains salariés, épuisement physique et moral, planification de son emploi du temps parfois complexe.... Le temps *du* travail, enfin, n'obéit plus à la séquence école/entreprise/retraite qui, hier, rythmait les parcours biographiques. Les nouvelles frontières entre éducation et travail, formation et emploi, école et entreprise... font du travail une activité qui, tout au long de la vie, s'enclasse différemment dans le reste de nos activités.

La question que pose finalement cette nouvelle donne des temps n'est-elle pas celle de la place du travail au sein des sociétés contemporaines ? Le travail de ce début de siècle n'est certes plus réductible à cette activité et à ce statut, typiquement masculins et industriels, que l'on a longtemps associé au fordisme triomphant d'après-guerre. Mais ce n'est pas non plus un travail tellement marginalisé dans l'emploi du temps des salariés qu'il faille en diagnostiquer la fin au profit d'autres activités de plus en plus chronophages. En fait, la réduction du temps de travail et les multiples flexibilités qui vont de pair signalent moins une rupture qualitative que l'approfondissement, aussi absurde parfois que contradictoire, de la logique des temps caractéristiques des sociétés modernes. Cela ne signifie pas que rien ne bouge. Au contraire, les indices d'évolution sont multiples. Outre les effets propres aux politiques d'aménagement et de réduction de temps de travail, notre rapport au temps change bien avec les tempos imposés par la globalisation des échanges économiques, par le développement des relations de service qui obligent à inventer des formes inédites de délocalisation spatio-temporelles (sous-traitance, télétravail...) ou encore par les nouveaux rythmes urbains. En bref, loin de la société du temps libres que certains ne cessent d'appeler de leurs vœux, nos nouveaux temps modernes renforceront certainement, plus qu'ils ne les effriteront, les bases d'une société du travail, au risque – comme l'avait bien vu H. Arendt – d'oublier de produire des travailleurs.

Références bibliographiques

- Alonzo P. (1997), « 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, p. 37-51.
- Askenazy P. (2004), *Les désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*, Paris, Seuil.
- Barthe B. (2000), « Travailler la nuit au sein d'un collectif : quels bénéfices ? », in Benckroun T., Weill-Fassina A. eds, *Le travail collectif. Perspectives actuelles en ergonomie*, Toulouse, Octarès éditions, p. 235-255.

- Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- Bouffartigue P, Bouteiller J. (2002), « L'érosion de la norme du temps de travail : la notion de durée de travail en question », *Travail et Emploi*, octobre, n° 92, p. 43-55.
- Boulin J.Y., Mückenberger U. (2002), *La ville à mille temps*, Paris, éditions de l'Aube.
- Bourdieu J., Reynaud B. (2004), « Discipline d'atelier et externalités dans la réduction de la durée du travail au XIX^{ème} siècle », in Fridenson P., Reynaud B. eds, *La France et le temps de travail (1814-2004)*, Paris, Odile Jacob, p. 15-53.
- Brousse C. (1999), « La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale », in *France, portrait social*, INSEE, p. 135-151.
- Castoriadis C. (1975), *L'institution imaginaire de la société*, Paris, Seuil.
- Defalvard H., Lurol M., Polzhuber E. (2003), « Le mandatement, une forme de représentation et de mobilisation pour les femmes dans les accords Aubry I ? », communication aux IX^{èmes} journées de sociologie du travail, Paris.
- De Munck J. (2000), « Les métamorphoses de l'autorité », *Autrement*, n° 198, p. 21-42.
- Durkheim E., Mauss M. (1968), « De quelques formes primitives de classification » (1903), in Mauss M., *Essais de sociologie*, Paris, Minuit, p. 162-230.
- Fridenson P., Reynaud B. eds (2004), *La France et le temps de travail (1814-2004)*, Paris, Odile Jacob.
- Friot B. (1998), *Puissances du salariat. Emploi et protection sociale à la française*, Paris, La dispute.
- Grossin W. (1996), *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, Paris, Toulouse, Octarès éditions.
- Lallement M. (1990), *Des PME en chambre. Travail et travailleurs à domicile d'hier et d'aujourd'hui*, Paris, L'Harmattan.
- Lallement M. (2003), *Temps, travail et modes de vie*, Paris, PUF.
- Lallement M. (2004), « Sujet ou individu ? » in Berton F., Correia M., Lespessailles C., Maillebouis M. eds, *Initiative individuelle et formation*, Paris, L'Harmattan, p. 49-60.
- Maruani M. (2002), *Les mécomptes du chômage*, Paris, Bayard.
- Morin M.L., de Terssac G., Thoemmes J. (1998), « La négociation du temps de travail : l'emploi en jeu », *Sociologie du travail*, XL, n° 2, p. 191-207.
- Ollier P., Novelli H. (2004), *La France des 35 heures : une économie fragilisée, une société divisée ?*, Paris, Rapport d'information n° 1544, Assemblée nationale, 2 tomes.
- Pelisse J. (2003), « Les 35 heures à l'épreuve du droit. Le rôle des inspecteurs du travail dans la mise en œuvre de la réduction légale du temps de travail », communication aux IX^{èmes} journées de sociologie du travail, Paris.
- Renaut A. (1989), *L'ère de l'individu*, Paris, Gallimard.
- Reynaud J.D. (1989), *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, Colin.
- Sarfati F. (2004), « Travail, passion et genre », Paris, Document de travail du Griot, n° 19, Cnam.
- Soler L.G., Tanguy H. (1996), « Contrats, planification et systèmes de gestion au sein de la firme », *Sociologie du travail*, XXXVIII, n° 4, pp. 509-526.
- Supiot A. (1998), « Le travail en perspective : une introduction » in Supiot A. éd., *Le travail en perspectives*, Paris, LGDJ, Droit et société, pp. 1-12.
- Supiot A. (2000), « La contractualisation de la société », conférence publique à l'université de tous les savoirs, Paris, CNAM, 22 février 2000, miméo., 11 pages.
- Zarifian P. (2001), *Temps et modernité. Le temps comme enjeu du monde moderne*, Paris, L'Harmattan, Sociologie de la modernité.