

UNIVERSITE DES SCIENCES ET TECHNOLOGIES DE LILLE
FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES

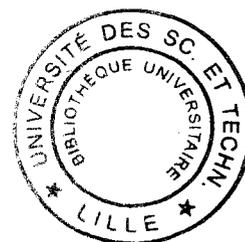
THESE

Pour obtenir le titre de

DOCTEUR DE L'UNIVERSITE de LILLE I
Discipline : Sciences Economiques

présentée et soutenue le 20 décembre 2001 par

François-Xavier DEVETTER



**L'économie de la disponibilité temporelle au travail : la
convention fordiste et ses remises en cause**

Sous la direction de Jean GADREY,
Professeur à la Faculté des Sciences Economiques et Sociales de Lille I

Le Jury se compose de :

- M. Robert SALAIS, Professeur à l'ENS Cachan, rapporteur
- M. Olivier FAVEREAU, Professeur à l'Université Paris X Nanterre, rapporteur

- M. Michel LALLEMENT, Professeur de sociologie au CNAM, Paris
- M. François STANKIEWICZ, Professeur à la Faculté des Sciences Economiques et Sociales de Lille I

- M. Jean GADREY, Professeur à la Faculté des Sciences Economiques et Sociales de Lille I

UFE 22
1016
FL

Bibliographie :

Il ne faut pas lire ANGELHOFF mais bien ANGELOFF.

De même il ne faut pas lire BASESA mais bien BAESA.

Enfin, il manque la référence suivante :

GORZ André (1990) Pourquoi la société salariale a besoin de nouveaux valets, *Le Monde Diplomatique*, 22 juin, pp. 22-23.

Numérotation des tableaux et graphiques :

Page 158 le graphique 3.1 aurait du être numéroté 3.2.

Page 160 le graphique 3.2 aurait du être numéroté 3.3.

Page 217 le tableau 4.4 aurait du être numéroté 4.5.

Page 303 le tableau 6.1 aurait du être numéroté 6.2.

Page 309 le tableau 6.2 aurait du être numéroté 6.3.

Page 315 le tableau 6.3 aurait du être numéroté 6.4.

Page 319 le tableau 6.3 aurait du être numéroté 6.5.

A Sandrine,
Anna et Emile

Je tiens à exprimer ma reconnaissance à Jean GADREY pour sa très grande "disponibilité temporelle" et la qualité de l'ambiance de travail qu'il a su instaurer.
Je remercie tous les membres du groupe "Services" du CLERSE pour les critiques constructives qu'ils ont apportées à mon travail et tout particulièrement ceux qui ont accepté d'en relire de larges extraits.
Enfin, je dois remercier le personnel de l'IFRESI pour le soutien qu'il a pu apporter à cette recherche.
Et aussi à Jacques, Virginie, Gwen, Ségolène, Stéphanie, François, Pascal et tous ceux que j'oublie dans la précipitation.....

Table des matières

Introduction générale	14
Première Partie : Définition et cadre d'analyse de la disponibilité temporelle au travail	29
<u>Chapitre Premier, La disponibilité temporelle au travail : définition d'un concept pour appréhender la qualité des temps de travail</u>	32
1. De l'hétérogénéité des temps de travail à la qualité du temps de travail	34
1.1 Diversité des évaluations du temps et principaux critères	35
1.1.1 Temps mécanique, temps vécus, temps efficients	35
Qualité du temps selon les salariés	35
Qualité du temps selon les employeurs	36
1.1.2 Trois dimensions essentielles	37
Durée	37
Localisation	38
Variabilité - prévisibilité	39
1.2 Ces trois dimensions forment la qualité du temps de travail	40
1.2.1 Délimiter l'emprise du travail nécessite d'examiner conjointement ces trois dimensions	40
1.2.2 Substituabilité de ces trois dimensions	41
1.3 La disponibilité, objet de conventions de temps de travail	43
1.3.1 Importance d'une échelle commune d'évaluation de la disponibilité temporelle au travail	44
1.3.2 Les régimes temporels indiquent une disponibilité temporelle normale	46
1.3.3 Régimes temporels et liberté individuelle : comment agit le régime temporel sur le comportement individuel ?	48
<i>Les régimes temporels ne sont pas des contraintes absolues...</i>	48

... ni le résultat du seul calcul des intérêts	49
Le régime temporel est une "convention" plus complexe	51
2. Les régimes temporels	54
2.1 Légitimité des régimes temporels	54
<i>Cité inspirée</i>	55
<i>Cité domestique</i>	56
<i>Cité du renom</i>	57
<i>Cité civique</i>	57
<i>Cité industrielle</i>	58
<i>Cité marchande</i>	59
2.2 Validation des régimes temporels de travail par des dispositifs ou des objets	60
2.2.1 Qu'est-ce qu'un objet ou un dispositif ?	60
2.2.2 Quels rôles jouent ces "dispositifs" ?	62
<i>Preuve de l'existence d'un régime temporel</i>	62
<i>Vitrine des régimes temporels</i>	63
<i>Sanction et défense des régimes temporels</i>	64
2.3 Diversité des régimes temporels	65
2.3.1 L'activité professionnelle	66
2.3.2 Le territoire	67
2.3.3 Les caractéristiques individuelles	68
Conclusion du chapitre 1	70
<u>Chapitre 2 : Elaboration des régimes temporels et émergence d'une disponibilité temporelle</u>	
<u>typique</u>	72

1. Le Contexte temporel	74
1.1 Les temps naturels	75
1.2 Les temps technologiques	77
1.3 Les temps économiques	78
1.4 Les temps sociaux	80
2. La formation des régimes temporels	82
2.1 Les conflits entre règles temporelles	83
2.1.1 Les conflits des temps d'une même personne	83
2.1.2 Les conflits entre temporalités portées par des acteurs différents au sein d'une même activité	84
<i>Temps des clients (ou usagers) et temps de l'entreprise</i>	85
<i>Conflits entre temporalités des acteurs de la production</i>	86
2.2 Trois institutions de coordination	88
2.2.1 La famille	88
2.2.2 L'entreprise	89
2.3 Le rôle des pouvoirs publics	90
2.3.1 Un rôle de coordination	91
2.3.2 Formaliser et institutionnaliser les régimes temporels	92
2.3.3 Arbitrage et influence sur les rapports de forces	93
2.4 Impact de "l'environnement temporel" sur le dialogue entre employeurs et salariés	94
2.4.1 Détermination des limites maximales des régimes temporels	94
2.4.2 Modifications des gains et des pertes	95
2.4.3 Résumé et illustration du processus de formation des régimes temporels	96
3. Rapport entre régimes temporels et émergence d'une disponibilité temporelle typique	101

3.1 Concurrence et complémentarité des régimes temporels	101
3.1.1 De la concurrence à la complémentarité éventuelle de certains régimes temporels	102
3.1.2 La croissance des services aux personnes, facteur de complémentarité de certains régimes temporels	103
3.2 Origines de la domination éventuelle d'un régime temporel	104
3.2.1 Le poids de l'environnement	105
3.2.2 La loi comme facteur d'uniformisation	105
3.2.3 Attractivité d'un régime temporel	106
3.3 Définition et caractères d'un régime dominant	107
3.3.1 Régularité des comportements	107
3.3.2 Une légitimité spécifique	108
3.3.3 Une visibilité particulière	109
Conclusion du chapitre 2	111
Partie II : Le régime temporel dominant depuis les années trente et sa remise en cause	113
<u>Chapitre 3 : La norme fordiste de disponibilité temporelle au travail</u>	116
1. Origines du régime temporel fordiste	118
1.1 Une évolution longue	118
1.1.1 Une périodisation depuis le XVIII ^{ème} siècle	119
1.1.2 Une évolution longue vers un temps linéaire	122
<i>Vers une mesure abstraite du temps</i>	122
<i>Allongement de l'horizon temporel</i>	123
<i>« Le temps c'est de l'argent »</i>	124

<i>Mise en place du rapport moderne au temps</i>	125
1.2 Le régime traditionnel et le régime de la révolution industrielle	126
1.2.1 Le régime traditionnel et sa remis en cause	126
1.2.2 Le régime de la révolution industrielle	129
1.3 Instabilité de la norme de la première révolution industrielle et émergence de la norme fordiste : 1892 - 1930	132
1.3.1 La réduction des durées quotidiennes et hebdomadaires	132
1.3.2 Emergence d'une semaine et d'une journée strictement délimitées	133
1.3.3 Vers une prévisibilité forte	134
2. Les conditions de mises en place du régime temporel fordiste	137
2.1 Evolutions des espaces temporels	137
2.1.1 Les temps naturels : des temps plus abstraits mais qui usent les corps	138
2.1.2 Les temps technologiques : amortissement et uniformisation	140
2.1.3 Les temps économiques : nouvelle production, nouvelle concurrence et nouvelle relation de travail	142
2.1.4 Les temps sociaux : répartition familiale des tâches, séparation travail / hors-travail et biens collectifs	145
2.2 La norme fordiste comme compromis entre les attentes des ménages et celles des employeurs.	147
2.2.1 Les objectifs des acteurs	148
<i>Les objectifs patronaux</i>	148
<i>Les aspirations des ménages</i>	149
2.2.2 Un compromis institutionnalisé	153
<i>Des intérêts en partie convergents</i>	153
<i>Un dialogue social collectif et institutionnalisé</i>	154
3. Description du régime temporel dominant depuis les années trente : un régime fordiste de disponibilité	156

3.1 Observation d'un comportement majoritaire	157
<i>Rareté des sources</i>	157
<i>Durée du travail</i>	158
<i>Localisation des horaires</i>	160
<i>Variabilité et prévisibilité des horaires</i>	162
3.2 Légitimité et visibilité de ces comportements	163
3.2.1 Un régime temporel globalement accepté par tous	163
<i>Un régime temporel conforme aux normes sociales</i>	163
<i>Les contournements sont perçus très négativement</i>	164
3.2.2 Des artefacts nombreux et importants	166
<i>Objets et services</i>	166
<i>Lois, décrets et conventions collectives</i>	167
<i>Groupes et territoires symboliques</i>	168
Conclusion chapitre 3	170
<u>Chapitre 4 : Contestation et contournements de la norme de disponibilité temporelle fordiste</u>	171
1. Pourquoi la norme fordiste est-elle contournée ?	174
1.1 Pluralité des logiques de demande de disponibilité temporelle atypique	174
1.1.1 Classification des différentes logiques de demande de disponibilité atypique	174
<i>Economies d'échelle versus économies de variété</i>	175
<i>Continuité ou flexibilité de la production</i>	176
1.1.2 Justifications et manifestations des différentes logiques de demande présentes dans le discours des employeurs	177
<i>Continuité de la production</i>	178
<i>Continuité de la vie sociale</i>	179
<i>Flexibilité-prix de l'activité</i>	180
<i>Personnalisation de la relation</i>	180

	181
1.2 Logiques d'offre de disponibilité temporelle atypique	
<i>Deux critères déterminants</i>	182
<i>Le choix d'un temps décalé</i>	183
<i>Maximisation du revenu</i>	184
<i>Réduction de la disponibilité temporelle et préférence pour le temps libre</i>	185
2. Des « temps nouveaux » qui favorisent les écarts à la norme ?	187
2.1 Les temps naturels	188
2.1.1 Des temps toujours plus abstraits	188
2.1.2 Le travail en apparence moins "fatigant"	189
2.2 Temps technologiques et nouvelles technologies du temps	190
2.2.1 Une mesure du temps plus fine	191
2.2.2 Nouvelles technologies de la production : investissements lourds, besoin de polyvalence et de synchronisation	192
2.2.3 Technologies et modes de vie	193
2.3 Les temps économiques	194
2.3.1 Tertiarisation et disponibilité temporelle	194
2.3.2 Financiarisation et renforcement du court terme	195
2.3.3 Concurrence et recherche de qualité	196
2.4 Les temps sociaux	197
	200
3. L'émergence d'une nouvelle norme ?	
3.1 Les modifications de la régulation de la disponibilité temporelle : nouvelle gouvernance et nouveaux acteurs	200
3.1.1 De nouvelles formes de "gouvernance de l'emploi" : décentralisation et contractualisation	200

3.1.2 De nouveaux acteurs : évolution du rapport de force, diversification des stratégies patronales et renouvellement des aspirations des ménages	203
<i>Un nouveau rapport de force</i>	203
<i>Renforcement des logiques de demande de disponibilité</i>	204
<i>Encouragement des logiques d'offre de disponibilité atypique</i>	205
3.2 Fragilisation mais résistance de la norme fordiste	208
3.2.1 Une norme en régression mais qui demeure majoritaire	208
<i>Une norme fordiste qui s'effrite...</i>	209
<i>... mais qui reste majoritaire...</i>	210
<i>... et conserve sa légitimité.</i>	211
3.2.2 Diversification des comportements plus que changement de comportement majoritaire	213
3.3 Une norme émergente qui semble particulièrement dynamique	216
3.3.1 Caractéristiques du régime temporel émergent	216
<i>Légitimité de la convention de disponibilité émergente</i>	218
<i>Visibilité de cette convention émergente</i>	219
3.3.2 Difficulté de stabilisation de cette norme duale	219
Conclusion : diversification des régimes temporels et inégalités sociales	224
Partie III : Les modes de transaction et de gouvernance de la disponibilité atypique au travail	228
<u>Chapitre 5 : Le marché de la disponibilité temporelle atypique dans une perspective néoclassique</u>	232
1. De la théorie de l'allocation du temps aux modèles d'offre de travail "time-spécific" (temporellement situés)	234
1.1 La théorie de l'allocation du temps permet-elle d'intégrer la disponibilité temporelle au travail ?	235
1.2 Formalisation des choix quand la période est divisée en moments non homogènes	237

<i>Intégration des moments 't' dans le programme de maximisation</i>	237
<i>Résolution et apports nouveaux</i>	239
1.3 Existence d'un emploi du temps optimal	241
1.3.1 Evaluation du temps et succession des activités	241
1.3.2 Choix des moments de travail	243
2. Fonctionnement d'un marché avec une offre "time-spécific" et une demande continue	248
2.1 Un marché en constant déséquilibre	248
2.2 Demandes et offres de travail dans l'hypothèse d'un taux de salaire variable, $w(t)$.	251
<i>Impact du salaire variable sur l'offre et la demande de travail</i>	251
<i>Amélioration de l'appariement des travailleurs aux horaires atypiques en présence</i>	252
<i>d'un salaire variable</i>	
<i>Quel serait le résultat d'une telle sélection ?</i>	253
2.3 Prix invariant ou prix "time-spécific" pour le travail et les services	254
<i>Salaire invariant et rationnement</i>	254
<i>Salaire flexible selon les moments</i>	255
3. Marché des emplois : la disponibilité comme caractéristique d'un emploi, entrant dans la définition d'un salaire hédonique.	258
3.1 La disponibilité temporelle au travail comme caractéristique "globale" d'un emploi	259
3.2 Modèle de salaire hédonique intégrant les caractéristiques de disponibilité	261
<i>Choix optimal des salariés parmi les emplois potentiellement accessibles</i>	261
<i>Offres d'emplois par les firmes</i>	263
<i>Equilibre sur le marché et équation de salaire hédonique</i>	264
4. Intérêts et limites des approches néoclassiques d'un marché de la disponibilité temporelle atypique	266
4.1 Des résultats ambigus	266
4.1.1 Impact de la disponibilité atypique sur la rémunération	267
4.1.2 Des prix encadrés et rigides	268
4.1.3 Un impact à relativiser	271
4.2 Une vision réductrice de la disponibilité temporelle	272
4.2.1 Un environnement figé et des préférences dont on ignore le mode de formation	273

<i>Un environnement purement exogène</i>	273
<i>Le processus de formation des préférences</i>	275
4.2.2 Homogénéité et calculabilité de la disponibilité temporelle	277
<i>Diversité des perceptions individuelles</i>	278
<i>Complexité de l'environnement</i>	279
<i>Interdépendance des évaluations et problèmes de synchronisation</i>	280
Conclusion du chapitre 5	281

Chapitre 6 : Les modes d'allocation de la disponibilité temporelle atypique au travail

1. Comment lire les règles de transaction et de gouvernance de la disponibilité temporelle atypique ?	286
1.1 La régulation de la disponibilité temporelle atypique est liée à l'exercice d'un pouvoir	287
1.1.1 Gestion du temps et symbole de pouvoir	288
1.1.2 Le pouvoir traditionnel de l'employeur	289
1.1.3 Un lien hiérarchique plus ou moins marqué	291
1.2 Des rapports personnels plus ou moins marqués	293
1.2.1 Relations quasi anonymes	294
<i>Conditions d'existence des relations anonymes</i>	294
<i>Conséquences communes à l'ensemble des relations anonymes</i>	295
<i>Des modes de transaction et de gouvernance anonymes qui demeurent divers</i>	296
1.2.2 Relations entre acteurs "caractérisés"	297
<i>Une relation durable</i>	297
<i>Une rationalité toujours instrumentale</i>	297
<i>Segmentation subie et segmentation choisie : la caractérisation des agents dépend du degré d'égalité</i>	298
1.2.3 Une relation personnelle	299
<i>Origines de cette personnalisation</i>	299
<i>Conséquences de l'instauration des liens personnels : abandon d'une rationalité purement instrumentale</i>	300
<i>Impossibilité de l'évaluation monétaire</i>	301

2. Six cas types de modes de transaction et de gouvernance de la disponibilité temporelle atypique	304
2.1 Les formes anonymes de transaction	304
2.1.1 Rapports anonymes / relations égalitaires : mécanismes incitatifs marchands et quasi-marchands	304
2.1.2 Rapports anonymes / relations hiérarchiques : la disponibilité temporelle atypique imposée	306
<i>Mesure et croissance des temps imposés</i>	307
<i>Le contrôle accru : du chronomètre aux nouvelles technologies</i>	307
<i>Utiliser la contrainte financière</i>	308
<i>L'instrumentalisation des contraintes temporelles exogènes</i>	310
2.2 Caractérisation et segmentation des acteurs : vers des marchés internes de la disponibilité temporelle au travail ?	312
2.2.1 Caractérisation des salariés et relation égalitaire : une segmentation choisie	312
<i>Origines des différences de préférences temporelles</i>	313
<i>Stratégie d'embauche et répartition des horaires : à chacun son temps</i>	313
<i>Filière de progression et utilisation de la disponibilité temporelle comme promotion</i>	315
2.2.2 Caractérisation des salariés et relation inégalitaire : une segmentation subie	316
<i>Des recrutements ciblés</i>	317
<i>Absence de progression et organisations figées des temps</i>	317
2.3 Relations personnalisées autour de la disponibilité temporelle atypique	319
2.3.1 Rapports égalitaires / relations personnalisées : coopération et don / contre-don	320
<i>Nécessité de la confiance</i>	320
<i>Confiance et coopération au sein d'un collectif de travail</i>	321
<i>Confiance et logique du don avec l'employeur</i>	322
2.3.2 Rapports hiérarchisés et relations personnalisées : loyauté et servitude	323
<i>Loyauté...</i>	323
<i>... et servitude</i>	324
Conclusion	326
Conclusion générale	327
Bibliographie	336

INTRODUCTION GENERALE

L'organisation et l'aménagement des temps de travail suscitent des tensions et des conflits récurrents au sein des entreprises (entre salariés et employeurs, entre catégories connaissant des temporalités différentes) mais aussi au niveau de l'organisation des temps sociaux (entre temps de travail, de loisirs, familial, civique, pour soi, etc). Ces deux ordres de tensions ne peuvent être séparés mais nous partirons, pour les illustrer, de quelques exemples concrets (faisant parti de nos propres observations d'enquêtes) de conflits nés au sein des entreprises.

- a. Une entreprise réduit la durée hebdomadaire de travail de 39 à 35 heures. Les salaires sont maintenus et des embauches effectuées afin d'éviter une intensification trop marquée du travail. Pourtant, peu de temps après la mise en place de l'accord, une grève éclate sur la question et le conflit dégénère. Les salariés refusent les modifications liées à leur temps de travail : modulation, travail éventuel du samedi, etc.

- b. La direction d'un établissement d'emballage fonctionnant en 3 x 8 tente d'améliorer les conditions de travail et de réduire l'impact du travail posté sur la santé. Après avoir pris l'avis d'experts médicaux, la direction propose une modification des horaires qui décalent de deux heures la prise de poste : 7h, 15h, 23h au lieu de 5h, 13h, et 21h. Ces horaires mieux adaptés aux rythmes biologiques sont largement refusés.
- c. Dans une Banque fonctionnant en continu, les équipes du matin (7 heures - 15 heures), ont une durée du travail supérieure à celle des équipes de l'après-midi (15h - 22h) pour un salaire identique. Pourtant, il apparaît qu'elles sont largement préférées par les salariés qui demandent à passer de "l'après-midi" au matin dès qu'ils le peuvent.

Ces trois exemples pris dans des secteurs d'activité divers et concernant des salariés aux profils très différents offrent une vision complexe des préférences des salariés en matière de temps de travail. Préférences qui font face à des demandes également très spécifiques des entreprises.

Ce paradoxe est également rendu visible par la récente enquête Réduction du Temps de Travail et Modes de Vie de la DARES (dont une part des résultats est repris par Estrade, Méda, Orain, 2001). En effet, plus de 40% des salariés déclarent ne pas voir d'amélioration dans leur vie quotidienne malgré la réduction du temps de travail. Ce fort pourcentage n'est pas majoritairement expliqué par l'accroissement de l'intensité du travail mais plutôt par le fait que le temps dégagé correspond à "*des moments inintéressants, inutilisables, non prévus ou ne correspondant pas au temps du conjoint ou de la famille*". Cette enquête, confirmant d'autres résultats comparables, insiste sur la nature des temps libérés pour expliquer le succès ou l'échec (aux yeux des salariés) des mesures de réduction du temps de travail. Elle confirme ainsi la nécessité d'adopter une vision enrichie du temps de travail dépassant la simple mesure arithmétique de la durée. Or cette complexité n'apparaît pas dans les analyses standard du marché du travail.

Le modèle standard et la non-prise en compte de la disponibilité temporelle au travail

L'analyse néo-classique usuelle de l'offre de travail présente un agent déterminant librement son temps de travail (ou son temps de loisir) en fonction d'un salaire exogène. Cet agent effectuera

un choix optimal en égalisant le taux marginal de substitution du loisir à la consommation avec le salaire réel qui correspond au rapport entre le prix du loisir (coût d'opportunité lié à la perte du salaire) et celui des biens de consommation.

Ce modèle simple permet d'établir une fonction d'offre de travail selon le taux de salaire horaire et correspond à un arbitrage entre temps libre et revenu. La difficulté vient alors de la combinaison des effets revenu (qui réduisent l'offre de travail quand le salaire augmente) et des effets de substitution (qui accroissent l'offre de travail quand le salaire monte). Depuis Marshall (1890) et Robbins (1930), la plupart des auteurs s'accordent sur une fonction croissante puis décroissante de l'offre de travail en fonction du salaire (Thaizé-Challier, 1997).

Les controverses sur cette question ne nous intéressent pas ici directement mais illustrent bien le sens de la question à laquelle cette formalisation cherche à répondre. Le modèle néoclassique de base ne s'intéresse qu'à la seule durée du travail offert. L'agent économique arbitre entre une quantité de loisir (c'est-à-dire une quantité de temps) et une quantité de revenu provenant du travail. Le temps de travail se limite clairement à son aspect quantitatif global. En d'autres termes, les différentes dimensions qui composent la qualité des temps de travail sont gommées. Le temps est considéré comme parfaitement homogène : dans tous les cas une heure égale une heure.

Pour arriver à ce résultat, le modèle standard implique au moins quatre hypothèses essentielles. *"Pour qu'une heure soit interchangeable avec une autre il faut non seulement supposer que le travail est de même nature, mais aussi apporter trois hypothèses supplémentaires distinctes : la neutralité du travail, l'indifférence à la date et l'indifférence à l'organisation"* (Cayatte, 1998).

L'hypothèse de neutralité renvoie à l'idée que le travail n'apporte en lui-même ni utilité ni désutilité particulière (sauf en tant que réduction du temps de loisir), et cela quelle que soit la nature des tâches effectuées (c'est-à-dire tout ce qui compose les conditions de travail : bruit, odeur, température, risque, richesse et intérêt des opérations ...). Ce postulat étant indépendant des questions temporelles, nous ne chercherons pas à le remettre en cause.

L'indifférence à la date considère que toutes les heures sont équivalentes quelle que soit leur localisation sur l'année, la semaine ou la journée (travailler le dimanche ou en semaine, le soir ou

l'après-midi, etc). Cette hypothèse signifie donc que tous les moments t d'une période T sont équivalents dès lors qu'ils sont de même durée.

Enfin, l'indifférence à l'organisation suppose que l'aménagement du temps de travail n'affecte en rien la satisfaction des agents, employeurs et employés ("*huit heures de travail d'affilée sont supposées équivalentes à deux séquences de quatre heures séparées par deux heures de pause*" Cayatte, 1998). En d'autres termes, l'agencement et la succession des moments t durant la période T laissent l'agent complètement indifférent.

Accepter ces hypothèses revient à nier l'importance de la disponibilité temporelle au travail et à réduire l'offre de travail à une simple durée. Seule "*la somme des différentes activités est prise en compte*" (Hamermesh, 1998). Le temps de travail est considéré comme homogène, toutes les heures sont équivalentes les unes aux autres et Winston (1982) va jusqu'à affirmer que "*l'analyse économique moderne est construite pour rejeter les informations relatives au temps (timing). Cela est vrai aussi bien dans les modèles théoriques que dans les analyses empiriques, pour l'étude des firmes, des ménages ou la description des marchés, pour l'école Autrichienne que pour les analyses néoclassiques*" (p. 3).

Pourtant certains approfondissements microéconomiques (Becker, Winston, Hamermesh, etc) ouvrent la voie à une remise en cause de ces hypothèses et à l'enrichissement de l'étude des transactions qui se déroulent autour des temps de travail. C'est pourquoi, nous ne nous placerons pas dans une opposition à l'approche néoclassique, mais nous constaterons les carences de celle-ci en la matière. Pour les dépasser nous pourrions nous appuyer sur certains raffinements internes à cette approche, mais surtout sur des apports hétérodoxes, notamment les travaux de l'économie des conventions (Eymard-Duvernay, Favereau, Salais) ou certains travaux socio-économiques (Etzioni, Hirschman).

Objectifs et enjeux de la thèse

Les enjeux de la thèse découlent de ce constat de décalage entre d'un côté les besoins importants de synchronisation (entre étapes de la chaîne de production, entre producteurs et consommateurs, entre temps scolaires et temps professionnels, etc) qu'exigent les relations sociales tant dans la sphère de la production que dans celle de la consommation, et la faiblesse

des outils d'analyses actuels des temps de travail et de vie. Ce décalage a notamment des conséquences sur trois points fondamentaux :

- . il réduit considérablement la visibilité des conditions temporelles de travail,
- . il cache l'importance de la concordance des temps pour la stabilité sociale et la qualité de vie des individus,
- . il ne permet pas de comprendre les modes de transaction et de gouvernance entre employeurs et salariés autour de l'organisation du travail (par exemple lorsqu'il s'agit d'expliquer pourquoi ce sont certaines personnes et catégories, et pas d'autres, qui travaillent durant les périodes atypiques).

Rendre visible la qualité du temps de travail

Le premier objectif de la thèse va être de contourner ces hypothèses restrictives et donc d'élaborer un concept plus riche qui puisse rendre visible la qualité du temps de travail. Trois dimensions nous apparaîtront essentielles : la durée, la localisation des horaires et leur prévisibilité. C'est le regroupement de ces trois dimensions que nous désignerons par le terme de "disponibilité temporelle au travail". Ce concept doit nous permettre d'enrichir la vision du temps traditionnelle en économie, à savoir celle du chronomètre qui ne mesure que des intervalles, pour nous rapprocher de la perception des temps vécus, mesurés et localisés par la montre et l'agenda.

Outre l'importance théorique de cet enrichissement, il s'agit d'un enjeu pratique essentiel. En effet, les conditions de travail sont difficiles à appréhender tant qu'elles demeurent dans le domaine de la perception individuelle. L'absence de codification sociale les maintient dans le non-dit, elles ne sont pas visibles¹. La pénibilité du travail est socialement construite : les contraintes vécues individuellement ne peuvent faire l'objet d'un débat social que si elles font l'objet d'une observation spécifique.

¹ Dominique Méda (2001, p. 81) rappelle le rôle qu'a joué la quantification (et la monétarisation) du travail domestique par l'INSEE dans la prise de conscience de l'importance de celui-ci.

La réglementation du travail et la lutte pour l'amélioration des conditions de travail sont parties d'une prise de conscience de la pénibilité de certaines tâches. Les métiers concernés ont pu faire prévaloir celles-ci pour obtenir des améliorations de leurs conditions d'exercice. Les luttes sociales se sont appuyées sur la figure de l'ouvrier confronté à un travail physique éprouvant et dangereux. Le préalable a été de montrer la pénibilité et les risques. La littérature "sociale" de la fin du XIX^{ème} siècle, comme les rapports des humanistes et hygiénistes avant elle, ont joué un rôle considérable.

Or la diversité des aménagements temporels ne peut être observée si l'on ne dispose que du prisme de la durée. Le débat sur les 35 heures est en partie biaisé dès lors que l'on se concentre exclusivement sur la durée. Développer un concept plus large comme celui de disponibilité temporelle doit contribuer à montrer quelles sont les organisations temporelles les plus pénibles.

Il reste cependant un aspect important de la conception du temps que nous ne traiterons pas. Il s'agit de l'inscription du travail dans le temps long, c'est-à-dire de la précarité ou de la stabilité de l'emploi. Jacques Bouteiller (2001) insiste à juste titre sur l'importance du temps du devenir et sur le degré de sécurité apporté par le contrat de travail dans un temps plus long. Cette problématique s'éloigne de notre préoccupation immédiate qui se concentre sur les temporalités courtes (horaires, durées, rythmes). Les temporalités longues font partie des normes temporelles mais elles ne sont pas utiles pour situer le travail dans le quotidien du temps, ce qui constitue notre premier objectif. Nous verrons en revanche comment le degré de précarité et l'horizon temporel dont disposent les acteurs peuvent avoir un impact sur les relations entre employeurs et salariés au sujet des transactions qu'ils réalisent sur les temporalités courtes.

Les enjeux de la concordance des temps

Les tensions issues de l'organisation des horaires ne concernent cependant pas seulement l'entreprise, elles ont un impact bien plus large et concernent l'ensemble des temps sociaux.

Bien qu'ayant des niveaux de diplômes supérieurs et une insertion professionnelle quasiment identiques à ceux des hommes, les femmes progressent moins vite dans la hiérarchie des entreprises. La principale explication de ce paradoxe, selon Dominique Méda (2001), serait la

différence dans le rapport au temps qu'entretiennent les hommes et les femmes. Le temps des secondes seraient un handicap majeur. "Réservoir de temps" pour les activités familiales et domestiques, leurs horaires seraient incompatibles avec ceux des plus hautes fonctions des entreprises et de la fonction publique (réunions tardives, horaires imprévisibles). Ces inégalités issues de l'organisation temporelle du travail concernent prioritairement les femmes mais également un certain nombre de catégories (les jeunes, les moins diplômés, les immigrés, etc).

Les inégalités liées aux temps sociaux sont perçues avec de plus en plus d'acuité et font l'objet d'une prise de conscience politique de plus en plus large. L'aménagement du temps des villes devient progressivement un enjeu comparable à l'urbanisme en matière d'aménagement de l'espace. Parties d'Italie du Nord et des pays nordiques, ces préoccupations ont atteint la France où les pouvoirs publics commencent à s'y investir. La problématique de la concordance des temps est ainsi un enjeu politique essentiel comme le rappellent des expériences locales (Saint-Denis, Poitiers, Belfort, etc) et surtout le rapport, intitulé "Temps des Villes", remis par Edmond Hervé le 19 juin 2001 à Nicole Péry, Secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle et Claude Bartolone, ministre délégué à la ville.

Cette question est directement liée aux besoins de synchronisation de la vie en société. Or, ce besoin de synchronisation apparaît à la fois comme toujours plus exigeant et précis et, en même temps, plus difficile à mettre en œuvre. En effet, si la nécessité d'une "autodiscipline du temps" a atteint un niveau très élevé car "*nous vivons à la minute près*" (Zarifian, 2001), les remises en cause des rythmes collectifs sont de plus en plus fréquentes. Selon Edmond Hervé, la politique de la ville doit alors avoir pour mission de combattre la désynchronisation des temps, car la qualité de vie dépend d'un cadre de vie dont la dimension temporelle est de plus en plus importante.

La question du temps de travail et de son organisation rejaillit sur l'ensemble des temps sociaux tout comme les temps sociaux ont un impact direct sur la perception des temps de travail. Le second objectif de la thèse est de tenter de comprendre les règles sociales qui ont permis la concordance des temps et la façon dont elles sont actuellement contestées. Nous devons chercher à décrypter et à expliquer l'émergence des normes temporelles. Pour cela nous nous centrerons sur la France tout en utilisant parfois des références étrangères soit pour appuyer des faits communs à l'ensemble des pays occidentaux (la plus grande précision de données ou

d'exemples étrangers illustrant des réalités également présentes en France) ou au contraire pour souligner des particularités hexagonales.

Nous pouvons d'ores et déjà dire qu'un des principaux résultats de la thèse est d'avoir mis en évidence l'existence de conventions de disponibilités temporelle au travail et surtout le fait que fréquemment l'une d'elles s'impose comme standard de référence pour l'ensemble du salariat.

Expliquer les écarts individuels à la norme

L'existence d'une norme dominante en matière de disponibilité temporelle au travail met en lumière l'origine des tensions et des conflits relatifs à la disponibilité temporelle. Elle soulève également le troisième enjeu de la thèse : comment expliquer les écarts individuels à la norme ? En effet, dès lors qu'une forme de disponibilité temporelle au travail est considérée comme normale ou "allant de soi", tout écart à cette norme doit être justifié et éventuellement compensé.

Or, à nouveau, une lecture rapide de la question ne donne pas de réponse. La diversité des contreparties offertes est très grande et son absence apparente est même très fréquente. Plus encore, des études statistiques donnent des résultats pour le moins paradoxaux, à l'image de la "prime" de nuit négative "accordée" aux salariés américains en 1991 qui atteindrait - 10%² (Hamermesh, 1999b).

Le troisième objectif de la thèse est alors de comprendre comment se déroulent les "transactions", au niveau microéconomique, entre employeurs et salariés autour de la répartition de la disponibilité temporelle atypique. Dans ce but, nous partirons de l'hypothèse qu'une pluralité de modes d'allocation de la disponibilité temporelle atypique au travail peut se maintenir. Il s'agira de comprendre en quoi ils se différencient les uns des autres (nature de la contrepartie à l'offre de disponibilité atypique, identité des acteurs, rapport de force au sein de l'entreprise, etc).

Méthodologie

Pour répondre à ces questions nous avons eu recours à différentes sources empiriques et théoriques.

Sources empiriques

Il s'agit en premier lieu de sources historiques. Celles-ci ont été constituées d'abord des documents d'époques et des témoignages recueillis au Centre des Archives du Monde du Travail à Roubaix, principalement pour la période des années vingt à soixante. Nous nous sommes ainsi beaucoup appuyés sur le fonds d'archives TEXNOR, qui regroupe les documents des syndicats patronaux des industries textiles de Roubaix et de la vallée de la Lys. Ce fonds contient de nombreux règlements d'entreprises, des comptes-rendus et des coupures de journaux relatifs aux conflits sociaux ainsi qu'une importante correspondance du syndicat soit avec ses adhérents soit avec la préfecture ou l'inspection du travail. Un certain nombre de plannings et de description de semaines de travail ont permis de constituer un terrain d'observation non négligeable. D'autres fonds comme celui de la SNCF ont donné des éclairages sur d'autres secteurs d'activités.

Pour la période précédente (XIX^{ème} siècle), nous nous sommes appuyés sur les témoignages d'inspecteurs de fabrique et sur les descriptions que fait Marx dans le livre I du Capital, principalement les chapitres 6 et 10. Trois ouvrages historiques nous ont également été très précieux : L'Avènement des Loisirs d'Alain Corbin (1995), La Formation de la Classe Ouvrière Anglaise (1988) (et l'article : Temps travail et capitalisme Industriel, 1979) de Edward Thompson et L'Histoire du Dimanche de Robert Beck (1997).

Ces sources historiques ont été complétées par des enquêtes statistiques. Il s'agit notamment des travaux de Arnaud-Clément Decouflé (1984) pour le début du siècle. Pour la période fordiste deux études nous ont été particulièrement utiles : celle purement statistique d'Yvette Liautard (1960) et celle, centrée sur le secteur de la métallurgie et enrichie de monographies, de William Grossin "Le Travail et le Temps" (1969).

² Cette évaluation tient compte des différences de "profils" entre salariés de jour et salariés de nuit (âge, sexe, niveau de diplôme, secteur d'activité et origine ethnique).

Pour la période récente nous nous sommes principalement appuyés sur les travaux de la DARES et notamment les enquêtes "Conditions de Travail" réalisées en 1984, 1991 et 1998 et dont les résultats ont été publiés dans Les Dossiers de la DARES, numéro 1-2/2000. L'enquête RTT et Mode de Vie a constitué également une source d'information non négligeable.

Enfin, nous avons eu recours à de nombreux travaux empiriques (entretiens et monographies) pour observer au plus près les relations portant sur la disponibilité temporelle au travail au sein des entreprises. Certes, nous n'avons réalisé qu'un nombre réduit d'enquêtes (une dizaine d'entreprises visitées et d'entretiens réalisés en 1996, une enquête sur La poste en 1998 et une dernière sur un établissement de banque à distance en 2000) mais nous avons pu bénéficier de la base de donnée considérable du Groupe Service du Laboratoire CLERSE (plusieurs enquêtes de grande envergure ayant été réalisées dans des secteurs comme la Grande Distribution ou l'Hotellerie-Restaurant). Enfin, nous avons utilisé la description d'aménagements concrets du temps de travail qui ont fait l'objet de nombreuses synthèses présentées lors de colloques (Journées du CLERSE en 1998, VIIIèmes Journées de Sociologie du Travail à Bologne en 1999) ou dans des publications spéciales (Où va le Temps de travail ? de Diane-Gabrielle Tremblay et Gilbert de Terssac, 2000, Temps de Travail, Temps Sociaux de Annie Gauvin et Henri Jacot 1999, Temps Partiel : un Marché de Dupes, de Tania Angelhoff, 2000).

Outils théoriques

Les sources théoriques que nous avons mobilisées sont également diverses. En effet, dès le départ, nous avons fait l'hypothèse (appuyée par de multiples constats) qu'une pluralité de rationalités étaient à l'œuvre dans l'émergence des règles temporelles comme dans les arrangements individuels qui contournent ces règles.

Pour construire le cadre d'analyse de la disponibilité temporelle, nous sommes partis des analyses sociologiques des temps (Grossin, Gasparini, Mercure, Pronovost) pour les enrichir des apports de l'économie des conventions. En effet, si les travaux sur les temps sociaux permettaient d'insister sur l'existence des cadres temporels ou des milieux temporels et de replacer ainsi les acteurs dans un environnement social riche, ils n'aidaient pas vraiment à comprendre l'émergence de ce contexte temporel ni ses éventuelles modifications. Au contraire, les travaux de l'école des conventions éclairent les mécanismes d'émergence et surtout la relative pérennité de telles

règles. Nous avons été ainsi amenés à considérer les règles temporelles comme des conventions de disponibilité temporelle au travail, qui déterminent les comportements semblant aller de soi en matière d'aménagement du temps de travail.

Donc pour comprendre la constitution des règles temporelles, leur impact et leur transformation nous avons eu principalement recours à la théorie des conventions qui nous a permis de concilier deux types de démarche :

la première est issue des travaux de Lewis et s'appuie notamment sur la théorie des jeux, elle permet d'analyser la part que prend la rationalité instrumentale des agents dans la constitution des conventions de disponibilité temporelle ;

la seconde s'apparente davantage aux approches d'Olivier Favereau, de François Eymard-Duvernay ou à celle de Luc Boltanski et Laurent Thévenot et permet de montrer le rôle d'une rationalité plus normative qui laisse une grande part aux principes de justification et de légitimité et relativise, sans le nier, le rôle du strict intérêt individuel au service de jeux stratégiques.

De même pour étudier les arrangements individuels créant des contournements de la norme dominante de disponibilité temporelle, nous avons considéré d'emblée la diversité des formes de transaction et d'allocation. Nous n'avons pas ainsi cherché à opposer des modèles exclusifs les uns des autres (comme on peut le faire parfois du marché et de l'organisation) mais nous sommes plutôt attachés à les considérer comme des modes d'allocations complémentaires et s'appliquant à des situations sensiblement différentes. Dans cette optique le marché et l'autorité par exemple constituent plus deux bornes d'un ensemble de modes d'allocations divers que deux formes opposées et exclusives l'une de l'autre. Comme l'affirme Olivier Favereau (1989) il faut "*partir de la reconnaissance d'interactions multiples entre phénomènes d'organisation et de marché*". La compréhension de cette pluralité passe par la diversité des outils théoriques mobilisés. Les travaux de Gary Becker sur l'allocation du temps ou leurs prolongements sur les marchés "time specific" nous aideront à clarifier le fonctionnement des aspects les plus typiquement marchands tandis que le recours aux approches socio-économiques (largement « conventionnalistes ») permettra d'aborder les dimensions plus organisationnelles des échanges et les valeurs qui en constituent le socle argumentatif.

Plan de la thèse

La thèse est organisée en trois grandes étapes, qui correspondent aux trois objectifs principaux que nous nous sommes fixés : comment prendre en compte les dimensions qualitatives des temps de travail, tout en conservant des concepts d'analyses solides et utilisables ? Comment expliquer la construction d'une forme particulière de qualité ou en d'autres termes pourquoi certaines formes d'aménagement temporel sont-elles jugées de bonne ou de mauvaise qualité ? Comment comprendre, enfin, pourquoi les temps de "mauvaise" qualité persistent et comment ils sont échangés ?

La première partie visera à définir le concept de disponibilité temporelle au travail et à poser le cadre d'analyse que nous mobiliserons pour appréhender les règles temporelles. Elle se composera de deux chapitres.

Le premier s'attachera à construire le concept de disponibilité en comprenant à la fois ce qu'il signifie sur le plan pratique (quelles sont les dimensions qui le composent et pourquoi on peut les regrouper) et les bases théoriques auxquelles nous pouvons le relier. Nous verrons notamment en quoi les règles temporelles s'organisent en "régimes temporels" qui s'apparentent à des conventions de disponibilité temporelle au travail. Après avoir expliqué les rapports qu'entretiennent ces régimes avec les comportements individuels (en insistant notamment sur le fait qu'il n'y a aucun déterminisme absolu), nous tenterons de préciser les caractéristiques essentielles de ces conventions : la légitimité et l'existence de dispositifs ou d'objets permettant de les valider. Nous terminerons ce chapitre sur le constat d'une pluralité de conventions de disponibilité en nous arrêtant sur les sources principales de différenciation des régimes temporels.

Le second chapitre visera à expliquer la genèse des régimes temporels et l'émergence probable d'une norme de disponibilité typique dominant les autres conventions. Dans ce but nous étudierons le contexte temporel qui préside à la constitution de ces régimes, en isolant quatre espaces socio-économiques ou quatre "temps" ayant une influence particulière : les temps naturels, technologiques, économiques et sociaux. A partir de l'étude des conflits entre acteurs porteurs de préférences temporelles variées nous nous arrêterons sur les institutions permettant la coordination des différentes temporalités (familles, entreprises, pouvoirs publics).

ainsi que sur le processus de formation des régimes temporels proprement dit. Nous pourrions alors analyser, sur un plan théorique, les rapports entre régimes temporels et les mécanismes conduisant à la domination d'une convention de disponibilité temporelle typique au travail. Nous conclurons ce chapitre sur les caractéristiques spécifiques d'un tel régime temporel (fréquence statistique, légitimité spécifique, visibilité particulière).

La seconde partie mobilisera les constructions théoriques de la première afin d'en tester la validité. Le but sera d'étudier le développement historique de la norme fordiste et la façon dont elle est contestée.

Le chapitre trois sera plus spécifiquement consacré à un retour historique sur longue période. En partant du rappel des changements de la conception philosophique et sociale du temps qui a caractérisé les sociétés occidentales depuis le XVI^{ème} siècle, nous élaborerons une périodisation des régimes temporels dominants depuis le XVIII^{ème} siècle. Nous pourrions alors décrire les grands traits du régime temporel traditionnel puis celui de la première révolution industrielle. Il s'agira ensuite de revenir sur la formation historique de la convention fordiste. La dernière section s'attachera alors à décrire les manifestations de ce régime en insistant sur les comportements majoritaires qu'il véhicule, la forme de légitimité qu'il mobilise et les dispositifs et objets sur lesquels il s'appuie.

La chapitre quatre sera, quant à lui, centré sur la contestation et les contournements de la norme fordiste de disponibilité temporelle. Une des interrogations sera de savoir si cette norme demeure majoritaire ou du moins si elle sert encore de référence à une majorité d'acteurs. Le premier point sera de comprendre les motivations des employeurs et des salariés à contourner cette norme. Le second tentera d'étudier les modifications qui ont affecté l'environnement temporel des acteurs. Dans ce but, nous nous appuierons sur les quatre "temps" isolés au second chapitre. Nous pourrions alors nous interroger sur l'émergence d'une nouvelle convention dominante malgré le constat d'une forte résistance de la norme fordiste. Nous achèverons ce chapitre par une réflexion sur les conséquences en termes d'inégalités sociales de la diversification actuelle des comportements temporels.

La troisième partie s'appuiera sur le constat du maintien, en tant que référence plus qu'en tant que comportement majoritaire, du régime temporel fordiste comme convention dominante.

L'objectif sera alors d'expliquer les relations interindividuelles entre employeurs et salariés permettant de créer et d'allouer la disponibilité temporelle atypique. En effet dès lors que nous acceptons l'idée d'une convention de disponibilité temporelle dominante qui sert de standard de référence, tout écart à cette norme doit être justifié ou compensé d'une manière ou d'une autre. Des "échanges" entre acteurs doivent alors avoir lieu (monétaires, symboliques,...).

Pour comprendre ceux-ci nous tenterons d'abord, dans le chapitre cinq, d'enrichir les analyses microéconomiques existantes. Cette voie doit permettre d'aborder plus efficacement les transactions s'approchant le plus des hypothèses néoclassiques concernant le marché du travail. Pour cela nous nous pencherons sur les analyses de Gary Becker sur l'Allocation du Temps et surtout sur leurs prolongements par Gordon Winston (1982). En dépit des résultats que peut fournir cette démarche, nous en envisagerons les limites lorsque les hypothèses néoclassiques ne sont plus respectées. Nous insisterons notamment sur la vision réductrice de la disponibilité temporelle que les analyses microéconomiques induisent (environnement figé, disponibilité obligatoirement homogène et mesurable, etc).

Les difficultés de l'analyse microéconomique nous pousseront à adopter une démarche plus socio-économique dans le chapitre six. Nous chercherons à construire, à partir de nombreux exemples concrets, une grille de lecture des modes de transaction et de gouvernance de la disponibilité temporelle atypique. Pour cela nous essaierons d'abord de préciser les critères permettant de nous repérer dans la diversité des relations employeurs/salariés. Deux dimensions principales (le degré d'égalité caractérisant la relation et la nature de la rationalité à l'œuvre) nous aideront à distinguer six cas-types de modes d'allocation : le contrat de type marchand, l'autorité, la segmentation choisie, la segmentation subie, la coopération et la loyauté hiérarchisée. La seconde section de ce chapitre les étudiera successivement.

Dans la conclusion de la thèse, nous évoquerons des pistes de recherches ultérieures comme les possibilités de quantification de la disponibilité temporelle ou le rapprochement de notre problématique avec celle des aménagements temporels au sein des villes (dans la logique du programme Temps des Villes initié par la DATAR). La démarche que nous avons suivie pourrait également enrichir les méthodes d'évaluation des accords de réduction et d'aménagement du temps de travail. Nous avons du, parfois, délaissé ou traiter superficiellement ces questions, en raison notamment des contraintes temporelles inhérentes à un travail de thèse.

Partie I

Définition et cadre d'analyse de la disponibilité temporelle au travail

La gestion des temps est au cœur de la relation de travail et de l'incertitude radicale qui la caractérise. En effet, le "travail" n'a pas d'existence matérielle, séparée et indépendante du travailleur. Le plus souvent le principal "support" de l'échange est le temps. Le salariat correspond ainsi à une mise à disposition d'un travailleur au service d'un employeur pendant un certain temps. La limitation temporelle est essentielle car elle indique les limites du pouvoir de l'employeur et le retour d'une certaine forme d'égalité contractuelle entre les agents. En l'absence de limite précise, le contrat de travail marquerait un lien de dépendance incompatible avec la notion libérale du contrat, issue du droit romain. En France, la mention des horaires de travail est d'ailleurs une des rares à être obligatoire (avec l'identité des parties, les précisions sur le travail à effectuer, le lieu et la rémunération).

Pourtant, l'aspect temporel est fréquemment réduit à sa plus simple expression. Seule la durée apparaît dans les analyses économiques classiques¹ ainsi que dans de nombreuses négociations entre partenaires sociaux. Les temps de travail ne sont appréhendés, le plus souvent, que sous l'angle quantitatif. Aucune notion de qualité de ces temps ne semble mise en avant.

¹ Nous examinerons plus en détail dans le chapitre 5 comment la théorie néoclassique aborde cette problématique.

La première étape de notre recherche consiste à définir et poser un cadre théorique permettant de comprendre ces dimensions qualitatives complexes.

Le premier chapitre tentera de préciser ce qu'est la "qualité du temps" pour les acteurs de la relation de travail non seulement sur un plan pratique (c'est-à-dire quelles sont les dimensions qui participent aux jugements émis par les agents sur cette qualité ?), mais également sur un plan théorique en montrant que cette qualité est l'objet de "conventions", dont il s'agira alors de définir les caractéristiques.

Le deuxième chapitre s'attachera davantage à la genèse des conventions de disponibilité temporelle (ou régimes temporels). Après avoir présenté l'environnement au sein duquel ces régimes apparaissent, nous chercherons à comprendre le mécanisme proprement dit de leur élaboration. Nous verrons enfin comment cohabitent plusieurs conventions, en insistant sur la tendance à l'émergence d'une norme dominante. C'est cette norme que nous appellerons disponibilité temporelle typique.

Chapitre Premier:

La disponibilité temporelle au travail :
définition d'un concept pour
appréhender la qualité des temps de
travail

Contrairement aux hypothèses les plus couramment retenues en économie pour analyser les offres et les demandes de travail, les employeurs comme les salariés ont des attentes très fortes en ce qui concerne le temps de travail. L'objet échangé peut certes apparaître sous la forme d'une durée, c'est-à-dire d'une quantité d'heures homogènes, la réalité des temps vécus n'en demeure pas moins très diverse.

Ceux-ci peuvent ainsi être plus ou moins conformes aux aspirations des uns et des autres. Le degré de concordance entre les attentes des agents et l'organisation réelle des temps de travail renvoie alors clairement à l'idée de qualité du temps. La qualité étant le plus souvent définie comme "*l'adéquation entre un produit et l'attente (réelle ou potentielle) d'un client*" (Gomez, 1994, p. 1).

La question première est de comprendre quels sont les critères de qualité des temps de travail ? Comment sont-ils construits et évalués ?

Pour répondre à ces questions nous allons recourir à la notion de disponibilité temporelle au travail. Celle-ci correspond à la qualité du temps de travail. L'objet de ce chapitre est de la définir le plus précisément possible.

Dans ce but, nous allons d'abord nous intéresser aux dimensions qui constituent les critères de qualité, en partant du constat de l'hétérogénéité des temps de travail pour arriver à circonscrire des "conventions de disponibilité temporelle" (section 1). Dans un deuxième temps nous essaierons de préciser les caractéristiques essentielles de ces conventions, en insistant notamment sur l'importance de leur légitimité et de leur diversité potentielle (section 2). Enfin, nous tenterons de comprendre le processus d'émergence de ces conventions en nous arrêtant particulièrement sur le rôle de l'environnement qui préside à la naissance de ces conventions (section 3).

1. De l'hétérogénéité des temps de travail à la qualité du temps de travail

Le temps de travail, et même le temps en général, peut être perçu par les acteurs de façons très diverses, une même durée pouvant paraître "longue" ou "courte". Le temps est un objet complexe et sa prise en compte oscille toujours entre deux extrêmes : le temps subjectif issu de la tradition Augustinienne et illustré par Bergson par exemple, et le temps objectif, fondé sur les cycles astronomiques et qui trouve sa meilleure expression dans l'idée d'un temps abstrait utilisé par les économistes (Berthoud, 2000).

Après avoir rappelé l'importance de la diversité des évaluations individuelles des temps de travail, nous chercherons à mettre en évidence les critères de différenciation les plus souvent soulignés par les acteurs (paragraphe 1.1). Nous verrons ensuite comment ces critères peuvent se conjuguer pour déterminer la qualité du temps de travail (paragraphe 1.2). Enfin, nous essaierons

de comprendre comment cette qualité est définie en recourant à la notion de "convention de disponibilité temporelle" (paragraphe 1.3).

1.1 Diversité des évaluations du temps et principaux critères

La diversité des perceptions individuelles du temps de travail résulte des écarts, potentiellement importants, qui existent entre le temps abstrait, mécanique, de la mesure et les temps vécus subjectivement par les acteurs. Le paragraphe 1.1.1 illustrera ces divergences tant pour les salariés que pour les employeurs tandis que le paragraphe 1.1.2 tentera d'extraire de cette diversité les trois dimensions qui sont le plus fréquemment soulignées.

1.1.1 Temps mécanique, temps vécus, temps efficaces

La mesure du travail a tendance à se réduire à une mesure mécanique des durées. Seul l'écoulement linéaire du temps est pris en compte par les économistes, et les heures de travail sont perçues comme identiques les unes aux autres. Le temps est considéré comme un bien homogène. Pourtant d'autres dimensions semblent déterminantes pour décrire l'impact du temps de travail sur la qualité de vie des salariés et l'efficacité productive.

Qualité du temps selon les salariés

L'aménagement des temps modifie profondément la satisfaction des salariés. "*La notion de durée de travail est ainsi insuffisante pour juger des effets sur le travailleur*" (Ripon, 1983, p. 128). En effet, le nombre de jours entre lesquels est répartie cette durée globale, le type d'horaires, etc... jouent un rôle important sur la satisfaction des salariés. "*Si l'on considère les grilles d'analyse directe des conditions de travail, le temps apparaît comme une référence très présente*" (op. cit., p. 127). L'auteur cite par exemple la grille d'évaluation de la SAVIEM (Société anonyme de véhicules industriels et d'équipements mécaniques) qui attribue une "note" à chaque type d'heure de travail : 1 pour les horaires normaux avec possibilité d'horaires mobiles, 2 pour les normaux sans possibilité d'horaires mobiles, 3 pour les 2x8 où les heures sont

comprises entre 5h et 22h, 4 lorsque les horaires peuvent être de nuit en 2x8 et 5 pour les horaires en 3x8.

De même l'impact de la qualité des temps de travail est manifeste dans les enquêtes sur les effets de la Réduction du Temps de Travail (RTT) mise en place par les Lois Aubry. Les modalités de cette RTT modifient la qualité du temps et sont déterminantes sur l'acceptation ou le rejet de l'accord. Ainsi, *"les salariés faisant état d'un sentiment global d'amélioration de leurs conditions de vie quotidienne au travail et en dehors sont ceux qui ont pu bénéficier d'une demi-journée ou d'une journée à prendre régulièrement. Les salariés dont le temps de travail est modulé font moins état d'une amélioration de leurs conditions de vie"* (Estrade, Méda, Orain, 2001, p. 23). Dans le premier cas 70,7% des salariés concernés déclarent une amélioration, contre seulement 53,6% dans le second.

Qualité du temps selon les employeurs

De la même manière, si le temps linéaire et mécanique s'adapte à la production industrielle fondée sur un débit régulier, de nombreuses situations s'écartent de ce cas assez spécifique (à commencer par les services, mais également les productions industrielles plus fluctuantes et dépendantes d'une demande variable). L'efficacité de la production dépendra alors de la conformité du temps de travail aux "temps productifs efficaces".

Ce degré de concordance constitue la qualité des temps de travail au regard de l'employeur. Ainsi Daniel Hamermesch (1996) insiste sur le "timing of work" car *"la productivité changera fortement si un magasin est ouvert 40 heures par semaine de 9h à 17h du lundi au vendredi ou 40 heures incluant le samedi et le dimanche"* (p.40). Joseph Altonji et Christina Paxson (1988) notent également *"qu'un grand nombre d'études ont pu démontrer que les firmes ont des préférences sur les horaires de travail et qu'elles mettent de fortes restrictions sur les horaires que les employés peuvent choisir"* (p.255).

Comme pour les salariés les accords d'ARTT indiquent en partie ces préférences temporelles. Les employeurs cherchent ainsi à imposer des modulations horaires, notamment sous forme

d'annualisation, pour accroître la flexibilité horaire. L'extension des plages horaires de production ou d'ouverture est également une préoccupation très présente.

Le temps de travail ne se réduit donc pas à une simple durée. Il est au contraire évalué par les deux parties prenantes de la relation de travail selon une pluralité de critères. Il s'agit maintenant de repérer ceux qui sont le plus souvent mis en avant par les co-contractants.

1.1.2 Trois dimensions essentielles

L'étude des aspirations¹ des ménages en termes temporels fait apparaître trois dimensions essentielles : la durée (quelle que soit la période de référence pour la calculer), la localisation des horaires de travail sur la journée, la semaine et l'année, et enfin la prévisibilité-variabilité des temps de travail.

Durée

La perception du temps de travail dépend d'abord de la durée de celui-ci. Ce critère est le plus facilement pris en compte que ce soit par les enquêtes ou la législation. Historiquement, la durée du travail est au centre des luttes sociales et l'intervention publique dans le monde du travail est partie de la réglementation de cette question.

Cependant la durée elle-même, aussi quantitative qu'elle puisse être, reste un indicateur complexe. En effet, elle doit prendre en compte des périodes très différentes : la journée, la semaine, le mois et même l'année. Le développement de « comptes épargne temps » ou de mécanismes de récupération comme le congé sabbatique pourrait faire émerger un nouvel horizon plus large (la période de 5 ans, évoquée par le rapport Boissonat, 1995, voire la totalité de la vie au travail).

¹ Ce paragraphe s'appuie sur l'étude d'enquêtes sur les conditions de travail et les modes de vie comme celles de Meurs et Charpentier (1987), Boisard et Fermanian (1999) ou Anxo et alii (1998) ainsi que sur des entretiens que nous avons réalisés lors d'études sur l'aménagement / réduction du temps de travail (Devetter, 1996).

Ainsi, on assiste progressivement depuis le XIX^{ème} siècle à un allongement de la période de référence pour comptabiliser la durée du travail. Schématiquement, la journée est restée le fondement des revendications des salariés jusqu'en 1919 (journée de 8 heures), puis la semaine a pris le relais (principalement avec les 40 heures, puis les 39). Le début des années quatre-vingt a fait apparaître la référence annuelle. Les circonstances de sa mise en place ont été ensuite étendues par trois lois instaurant la modulation des horaires (1982, 1986, 1993). Il s'agit bien ici de prendre en considération des périodes en supplément des autres et non en remplacement : la semaine de 40 heures était bien, en moyenne, la semaine de 5 fois 8 heures. L'annualisation ne fait pas disparaître la référence hebdomadaire. Le droit du travail réglemente la durée quotidienne (10 heures maximum), et hebdomadaire (48 heures maximum sur une semaine, 46 en moyenne sur 12 semaines et 39 heures comme référence légale).

Etudier la durée (d'un point de vue quantitatif, c'est-à-dire le nombre d'heures de travail) oblige à prendre en compte ces quatre séquences temporelles différentes (jour, semaine, année, vie active) comme l'attestent les enquêtes sur les préférences des salariés dans le cas d'une RTT : chaque période est envisagée par un nombre important de salariés (15% préfèrent des journées plus courtes, 50% des semaines plus courtes, 17% des congés supplémentaires et 9% une retraite anticipée (enquête UPSM-CFDT, in Cordonnier, 1995).

Localisation

Mais la durée, même envisagée à partir des différentes périodes évoquées, ne suffit pas à dresser le schéma temporel du travail. Au sein de chacune des périodes, le temps n'est pas uniforme. Certaines séquences sont plus facilement dévolues que d'autres au travail. Le cas le plus flagrant est celui de la journée (en tant que période de 24 heures) où le travail de jour est, évidemment et sauf exceptions rares, préféré à celui de la nuit.

Il en va de même, au sein de la semaine, entre jours ouvrés et week-end. Même l'année fait l'objet d'arbitrages de ce type entre congés scolaires et autres, mais aussi entre hiver et été par exemple. Il suffit d'observer les tarifs de nombreux équipements collectifs pour appréhender ces différences (vacances, péage, SNCF...). Le même service à un moment différent n'a pas la même valeur, compte tenu notamment de l'organisation sociale des temps collectifs. La

localisation des horaires de travail joue donc un rôle déterminant dans l'appréciation par les salariés de leur temps de travail. Le droit du travail, là encore, essaie de prendre en compte ces aspirations et prévoit des compensations lorsque le travail est exigé sur certaines séquences temporelles (soit par le biais d'une rémunération double ou d'une durée réduite pour une rémunération identique...). Par exemple, l'article L 213-4 du code du travail prévoit la possibilité d'un repos compensateur ou d'une majoration salariale pour le travail de nuit (compris entre 21h et 6h ou toute autre période de 9heures déterminée par convention collective et incluant nécessairement la séquence 24h-5h).

Variabilité - prévisibilité

Enfin, une troisième dimension qualitative du temps de travail doit être remarquée : la variabilité - prévisibilité. En effet, les enquêtes de la DARES sur les conditions de travail font apparaître une plus grande irrégularité des horaires de travail entre 1984 et 1993 (Bué, Dussert, 1993), tandis que la situation semble se stabiliser ensuite (Bué, Rougerie, 1999). Or cette irrégularité est perçue par les salariés comme une contrainte parfois lourde, tandis qu'elle peut souvent servir directement la productivité de l'entreprise. Elle renvoie à la notion de flexibilité du travail.

L'opposition fréquente des syndicats au principe de l'annualisation du temps de travail, l'âpreté des négociations sur les délais de prévenance ou l'existence de compensations lors de la mise en place d'équipes alternantes, en sont l'illustration. Là aussi, le droit du travail tente d'encadrer les pratiques des entreprises. Les évolutions législatives récentes vont plutôt dans le sens d'une autorisation plus grande de la variabilité du temps de travail (lois de 82, 86, 93 sur l'annualisation, individualisation des horaires...).

Il faut noter cependant que cette variabilité des horaires n'est pas exclusivement au désavantage des salariés. Bien au contraire, toute une série de mécanismes ont été mis en place pour faciliter l'organisation de leur temps de travail par les individus eux-mêmes (horaires à la carte, temps partiel "choisi",...). Une nouvelle nuance apparaît avec le degré de maîtrise des horaires. Ainsi *" plus on monte dans la hiérarchie plus les horaires sont irréguliers, mais aussi plus les causes de cette variabilité tiennent à la liberté des horaires : 44% des cadres*

déterminent librement leurs horaires quand c'est seulement le cas de 9% des employés. " (Bué, Dussert, 1993). La maîtrise des horaires intervient en correction ou s'ajoute, au contraire, à la variabilité du temps de travail. Variabilité, prévisibilité et maîtrise des horaires se complètent et nous allons voir l'intérêt de regrouper cet ensemble avec la durée et la localisation des horaires pour comprendre la qualité du temps de travail.

1.2 Ces trois dimensions forment la qualité du temps de travail

Ces différentes dimensions qualitatives du temps de travail montrent bien qu'il y a un écart important entre le temps qui se compte et le temps qui compte pour les salariés. Le temps de travail est donc une notion complexe qui fait référence à plusieurs réalités distinctes. Alors pourquoi les regrouper ? Deux arguments permettent de valider l'idée d'une dénomination commune. Tout d'abord, il est clair que toutes portent sur la même idée de présence au travail et de rapport de subordination. Or il apparaît que les définitions classiques du temps de travail achoppent de plus en plus sur la délimitation de l'emprise du travail sur la vie des salariés. Cette emprise ne peut être comprise qu'en faisant référence à ces trois dimensions (1.2.1). Ensuite, il semble qu'elles peuvent être substituables les unes aux autres, c'est-à-dire que dans l'esprit des salariés et des employeurs il peut y avoir en partie échange entre ces trois dimensions (1.2.2).

1.2.1 Délimiter l'emprise du travail nécessite d'examiner conjointement ces trois dimensions

La durée, la localisation des horaires et la variabilité du temps de travail déterminent la mobilisation vis-à-vis du travail. Ces trois dimensions concourent toutes à délimiter le "*temps de travail externe*" (Gasparini, 1990), c'est-à-dire les limites maximales que le travail peut atteindre. La variabilité du temps de travail ou l'amplitude de la journée de travail accroissent toutes les deux le temps où le salarié est susceptible de travailler et où son emploi du temps est directement contraint par le travail.

Parallèlement, la disponibilité temporelle permet de préciser ce que l'on entend par présence au travail. En effet, la définition du temps de travail est de plus en plus délicate techniquement (rôle des nouvelles technologies, nouvelles formes de "parasubordination", contrats atypiques...)

mais également de plus en plus conflictuelle. Elle a ainsi un poids essentiel dans la réussite ou l'échec de la loi Aubry (Estrade, Méda, Orain, 2001).

Par exemple, les astreintes à domicile constituent-elle une forme de présence au travail ? Les " temps de la frontière " (Supiot, 1995) comme le vestiaire, les repas, les pauses sont-ils des temps de travail ou non ? La réponse est délicate et a fait l'objet de nombreuses définitions parfois sensiblement différentes. La loi Aubry I sur les 35 heures consacre un article entier (le 5^{ème}) à définir ce qu'est le temps de travail : " *la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ". Cependant, cette définition n'épuise pas tous les problèmes, notamment celui de l'astreinte. En effet, celle-ci est clairement exclue du temps de travail par la cour de cassation (arrêt du 3 juin 1998) mais n'est pas pour autant définie en tant que telle, et la contrepartie de l'astreinte reste totalement indéterminée.

Le principe de disponibilité temporelle, en englobant la variabilité et la prévisibilité du temps de travail, permet au contraire de prendre en compte les astreintes. En effet, pendant ces périodes " *les salariés sont tenus à rester à leur domicile en vue de répondre à un appel de leur employeur pour effectuer un travail au service de l'entreprise* " (arrêt de la cour de cassation). Durant les astreintes, le temps de travail est par définition imprévisible et il y a donc accroissement de la disponibilité temporelle au travail. Cette notion doit permettre de saisir l'ensemble des conséquences du travail sur l'emploi du temps des salariés et permet de dépasser les ambiguïtés liées à la multitude des « temps de travail » (effectif, de service, de présence, astreintes, etc.).

1.2.2 Substituabilité de ces trois dimensions

D'autre part, il semble que les acteurs perçoivent bien la disponibilité temporelle comme un tout dont les parties qui le composent peuvent se substituer les unes aux autres. En effet, l'étude des accords sur le temps de travail ainsi que la législation, montrent qu'une plus grande variabilité peut se négocier contre une réduction de la durée. De même, le travail de nuit s'échange contre une réduction de la durée. La notion de repos compensateur va également dans cette direction. Ainsi, une heure de travail « mal localisée » ou faisant suite à de nombreuses autres " vaudra "

une heure et demi, voire plus. Selon Meurs et Charpentier (1987) "*l'atteinte au repos traditionnel du week-end a tendance à être compensée par des avantages en temps libre*" (p.49).

Les temps de travail au sein d'un établissement de banque à distance, que nous avons pu étudier en détail, sont à ce niveau particulièrement explicites. L'entreprise emploie son personnel sur quatre horaires différents et à chaque horaire correspond une durée particulière. On remarque ainsi facilement que plus un horaire s'écarte des temps habituels, plus la durée doit être réduite afin de compenser la perte de satisfaction issue des heures indésirables.

Tableau 1.1 : Equivalence entre localisation des horaires et durée hebdomadaire dans un établissement bancaire

Equipes	Horaires	Durée hebdomadaire
Horaire collectif	Arrivée entre 8h et 9h30, départ entre 16h et 17h30	39h00
Equipe de jour	9h - 17h24	37h00
Equipe du matin	7h - 15h	35h00
Equipe du soir	14h24 - 22h	33h00
Volontaires du samedi (équipe C2)	17h30 - 24h00	32h30
Equipe de nuit (hors week-end)	Mercredi, jeudi et vendredi de 22h00 à 7h00	27h00
Equipe de nuit (dont week-end)	Lundi 0h à 7h puis lundi et mardi de 22h à 7h00	25h00

Source : Devetter, 2000

De même, un temps de travail variable en équipe alternante impliquera une durée hebdomadaire plus faible, de 35 ou 36 heures. Les lois prévoyant la modulation ou l'annualisation des horaires (1982, 1986-1987 et 1993) impliquent nécessairement une diminution de la durée hebdomadaire moyenne. Certes, l'ampleur de la réduction n'est pas précisée par le législateur et peut parfois apparaître négligeable. Mais il n'en demeure pas moins que le principe d'une substitution entre variabilité et durée est affirmé. De nombreux accords relatifs aux 35 heures confirment cette idée. Cette fois c'est la modulation des horaires qui est présentée comme la contrepartie de la réduction de la durée. Le substituabilité est possible dans les deux sens.

De la même manière, la régularité peut apparaître comme une compensation à des localisations atypiques. Il en va ainsi de "*ceux qui travaillent tous les week-ends, systématiquement, (...) et ont une vie de travail régulièrement cadencée*" (Meurs, Charpentier, 1987). La durée n'est donc pas

un équivalent général. Nous observons plutôt trois variables en partie substituables où chacune peut être une contrepartie aux autres.

Les exemples sont nombreux² et tous appuient l'idée selon laquelle, si ces trois dimensions de la disponibilité ne sont pas identiques, elles peuvent néanmoins trouver un principe d'équivalence. Il peut donc être légitime de les regrouper.

Enfin, les enquêtes auprès des salariés montrent qu'en cas de cumul (la compensation de l'une par l'autre n'ayant pu se réaliser), ces différentes dimensions des temps de travail ont un impact particulièrement important. C'est le cas des salariés "*totalelement irréguliers*" dans la classification de Boisard et Fermanian (1999), qui en plus de la variabilité de leur temps de travail "*connaissent le plus souvent des plages horaires atypiques*" et ont une durée hebdomadaire moyenne très élevée (46,3 heures pour les hommes). Or ces salariés, selon les auteurs, sont ceux qui subissent le plus leurs horaires sans possibilité d'en changer. L'impact sur les conditions de vie d'un cumul d'atypisme est particulièrement négatif. Ils ne "s'ajoutent" pas simplement, ils semblent plutôt se "multiplier". Ceci renforce la nécessité de les examiner ensemble.

Ainsi, il est bien possible de traiter la disponibilité temporelle comme un tout, englobant de façon signifiante les trois dimensions qui la composent. Mais si nous avons défini les composantes de la disponibilité temporelle, nous n'avons pas précisé comment ces dimensions étaient sélectionnées ni comment elles étaient mesurées. En d'autres termes, nous devons maintenant comprendre comment la qualité du temps est construite pour être reconnue comme telle par les acteurs.

1.3 La disponibilité, objet de conventions de temps de travail

Comprendre l'élaboration de la disponibilité temporelle, c'est d'abord revenir sur la nécessité qu'éprouvent les acteurs à se mettre d'accord sur une perception commune de ce qu'est la qualité. Autrement dit nous devons expliquer pourquoi une convention de disponibilité

² Jens Thoemmes (2000) montre ainsi que "*la réduction de la durée du travail ne se présente plus comme un pôle indépendant de la négociation de la structure temporelle. Elle est au contraire intégrée dans un pôle au sein duquel elle semble être échangée contre l'acceptation d'horaires de nuit ou en équipes*" (p. 63).

déterminant un niveau de qualité est essentielle pour les employeurs comme pour les salariés (1.3.1).

Ensuite, il s'agira d'expliquer sur quels types de prescriptions ou de règles débouchent ces conventions de disponibilité : en d'autres termes que signifie une convention de qualité de temps de travail ? Nous verrons que ces conventions indiquent des disponibilités temporelles normales et qu'elles distinguent des temps de travail atypiques (paragraphe 1.3.2).

Enfin, nous chercherons à préciser les conséquences et les manifestations de ces conventions sur le comportement des acteurs en insistant notamment sur le degré de liberté ou de contrainte qu'elles font peser sur les actions individuelles (1.3.3).

1.3.1 Importance d'une échelle commune d'évaluation de la disponibilité temporelle au travail

La qualité du temps est perçue très différemment par les employeurs et les salariés. Pénibilité à limiter pour les uns, compétence à encourager pour les autres, la disponibilité temporelle est l'objet de conflits. Pourtant, la relation de travail est un échange, en partie marchand, qui nécessite le partage "*d'une même échelle et d'une même méthode d'évaluation*" (Salais, 1992, p. 20). Ce n'est qu'en évaluant de façon comparable l'objet de l'échange, qu'un accord pourra être trouvé. En effet, pour qu'il y ait possibilité d'échanges marchands entre agents économiques, "*un univers de calcul et un univers d'observation commun*", pour reprendre les termes de Lucien Karpik, doivent exister. En d'autres termes, il faut pouvoir trouver des équivalences entre différents choix ("*le calcul nécessite l'équivalence généralisée*", Karpik, 1998) mais également utiliser un "savoir-social" commun pour effectuer ces calculs d'équivalences.

Dans le cas de la relation de travail, cette coordination est permise, selon Robert Salais (1989, 1992) par deux "conventions de travail" : la convention de productivité qui réalise un compromis entre deux équivalences (salaire - temps de travail et temps de travail - produit) et la convention de chômage, qui définit le partage des responsabilités vis-à-vis de l'aléa économique. Dans cette analyse, le temps de travail est au centre de la première convention. C'est lui qui sert d'intermédiaire entre salaire et produit. Sa définition est donc essentielle et surtout elle doit être partagée (au sens où il y a accord sur cette définition) au moment de l'échange.

Or la définition commune du temps de travail ne peut être répétée constamment ou être l'objet d'une négociation permanente, car le temps est un objet complexe. Le passage d'une perception subjective du temps à un calcul fondé sur le temps abstrait, opération nécessaire à tout échange de temps et donc de travail³, nécessite donc un univers stable de calcul commun (Billaudot, 1996, parle de "places communes").

Les régimes temporels peuvent être considérés comme ces univers qui constituent un mode de calculabilité sur le temps commun à tous les acteurs y souscrivant. Ils servent de guides ou de classements qui tranchent entre des temps de bonne et de mauvaise qualité. En effet, la qualité du temps étant particulièrement incertaine, *"tout choix rationnel semble interdit"* (Karpik, 1996, p. 531).

Le problème peut également être présenté en des termes proches de ceux de Robert Salais. L'incertitude sur la qualité des différents temps peut rendre nécessaire l'émergence d'une convention de disponibilité. Celle-ci, sous forme d'un régime temporel, va poser des équivalences entre temps subjectifs variables. Elle va permettre de créer *"un système d'attentes réciproques sur les compétences et les comportements, conçus comme allant de soi et pour aller de soi"* (Salais 1989, p. 213). Telle organisation temporelle ou telle période de travail n'aura pas besoin de faire l'objet d'une négociation ou d'un contrat, l'ensemble des acteurs s'attendant à ce qu'elles soient parfaitement acceptables ou non. Ces conventions s'érigent en "mondes vécus" qui possèdent leurs propres références endogènes.

La convention de disponibilité temporelle signifie alors que lorsque l'équivalence salaire - temps de travail est déterminée, non seulement la forme du salaire va de soi (toutes choses égales par ailleurs en matière de reconnaissance des qualifications) mais également la nature des temps de travail en question, de manière à ce que cette équivalence se réduise à la mise en relation de deux données quantitatives (tant de francs par mois contre tant d'heures de travail de qualité "conventionnelle" par mois). Les autres formes de salaire comme les autres qualités du temps nécessiteront une définition explicite (et une négociation pour aboutir à cette définition).

³ *"Le travail s'exerce dans le temps. Il se mesure et s'économise dans le temps. Le temps de travail est l'objet économique par excellence"* (Berthoud, 2000).

Cette convention, lorsqu'elle est stabilisée, permet d'évaluer le temps de travail de manière relativement consensuelle. Elle permet aux salariés et aux employeurs de partager la même méthode d'évaluation de la qualité du temps de travail. Un régime temporel est, par certains aspects, un "dispositif de jugement", au sens de Lucien Karpik (1998) qui va simplifier et faciliter l'appréhension de la diversité des temps par les acteurs, salariés ou employeurs. Ces conventions sont enfin "des systèmes d'information" (Gomez, 1994, p.102) qui permettent de coordonner les comportements en diffusant des informations sur les comportements attendus des autres acteurs en matière de disponibilité temporelle au travail.

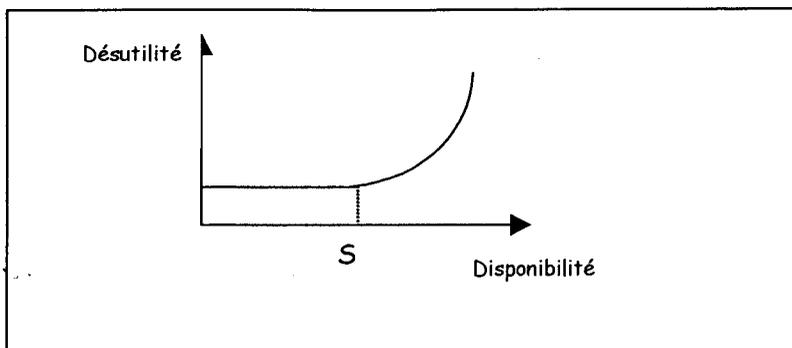
1.3.2 Les régimes temporels indiquent une disponibilité temporelle normale

Des conventions vont donc éviter les négociations permanentes en établissant une évaluation des temps qui sera considérée par l'ensemble des acteurs comme allant de soi. Déroger à cette convention devra alors être explicite. Mais comment agit cette convention ? Peut-elle par exemple donner une "valeur" à chaque type de temps ? La diversité des horaires possibles et l'hétérogénéité très grande des heures de travail risqueraient d'être assez complexes et surtout génératrices de nombreux conflits, chaque niveau de qualité devant faire l'objet d'une convention particulière.

Au contraire, il semble plutôt que la convention de disponibilité ne distingue que deux grandes catégories opposées : les temps de travail normaux et ceux qui doivent faire l'objet d'accords spécifiques. De nombreux auteurs ont observé deux types de disponibilité temporelle bien différents : il y aurait un seuil entre une disponibilité normale et une disponibilité anormale. Cette constatation est présente tant en économie qu'en droit ou en sociologie. L'économiste Daniel Hamermesh (1998) parle de "*normal work day*" ou de "*normal week*". Dominique Meurs et Pascal Charpentier (1987) utilisent les termes de "*vie sociale normale qui implique des horaires normaux*". Ou encore, le rapport Supiot (1999), relatif aux nouvelles formes d'emploi, insiste, quant à lui, à plusieurs reprises sur l'idée de "temporalité normale". Ainsi "*le temps normal est une temporalité fixant une journée de travail type, fixant une semaine de travail type, fixant une année de travail type*" (p. 98). Enfin, des sociologues comme Gilles Pronovost (1996) évoquent un "*milieu temporel normal, s'appuyant sur une journée, une semaine, ou une année normale*".

En dessous de ce seuil, tous les temps seraient de qualité standard et formeraient la disponibilité temporelle normale. Les autres temps continueraient, par contre, d'être marqués par des niveaux de qualité divers (schéma 1.1), non déterminés par la convention de disponibilité.

Schéma 1.1 : Existence d'un seuil de disponibilité "normale"



Jusqu'au point S, le salarié offrirait une disponibilité normale qui implique alors une désutilité inhérente à tout travail. Au contraire, au-delà de cette norme, il subirait une désutilité plus forte et croissante, même si le degré de celle-ci peut fortement varier selon les individus.

Ce seuil semble attesté par la très forte régularité des préférences et des pratiques en termes de temps de travail et cela dans tous les pays développés. A titre d'illustration, les préférences pour le week-end libre sont très marquées (Boisard, 1996), les horaires de début et de fin de travail sont très fortement concentrés (Fermanian, Lagarde, 1998), ou encore la semaine de cinq jours concerne plus de 70% de la population aux Etats-Unis où pourtant le temps de travail est plus éclaté qu'en Europe (Hamermesh, 1998).

Cette très grande régularité des comportements permettrait alors d'isoler, dans le contexte contemporain du marché du travail, une disponibilité temporelle typique. La convention de disponibilité "normale" n'est cependant pas forcément unique. Elle se définit selon des caractéristiques précises (fréquence des comportements, légitimité, validation par des artefacts), comme nous le verrons par la suite dans le chapitre 2.

1.3.3 Régimes temporels et liberté individuelle : comment agit le régime temporel sur le comportement individuel ?

La question essentielle ici sera de savoir si les conventions de disponibilité agissent comme des contraintes incontournables qui dictent les comportements ou, au contraire, si elles apparaissent plutôt comme des dispositifs influençant les stratégies des acteurs en apportant des informations spécifiques.

Les régimes temporels ne sont pas des contraintes absolues ...

Les régimes temporels en tant que conventions ne sont pas des contraintes infranchissables. Nous verrons que certaines règles temporelles sont parfois présentées comme des nécessités absolues et incontournables (l'alternance jour / nuit, le "temps des marchés"⁴ ou l'existence d'un déterminisme technologique...). Pour autant il faut toujours rappeler que ces "contraintes" résultent très souvent de choix de la part de certains acteurs. Même les réalités naturelles laissent subsister une marge d'interprétation. Ainsi Marx ((1867} 1985) insistait sur le fait que les limites naturelles au temps de travail sont "élastiques". Certes, la nuit inspire plus le sommeil qu'une subite envie de travailler mais rien n'empêche un individu d'exercer une activité nocturne s'il le souhaite.

Plus encore, un bouleversement social peut brouiller les rapports aux réalités naturelles au point de devoir procéder à une redéfinition de celles-ci. Marx (op. cit. p. 208) note avec stupeur que *"les notions mêmes de nuit et de jour, d'une simplicité rustique dans les anciens statuts, s'obscurcissent tellement qu'en l'an de grâce 1860, un juge anglais dût faire preuve d'une sagacité talmudique pour pouvoir décider en connaissance de cause ce qu'était la nuit et ce qu'était le jour"*.

⁴ Ainsi, Alain Minc pouvait dire à propos des contraintes économiques : *"Je ne sais pas si les marchés pensent juste mais je sais qu'on ne peut pas penser contre les marchés. Je suis comme un paysan qui n'aime pas la grêle mais qui vit avec"* (cité par T. Coutrot, 1999, p.48).

... ni le résultat du seul calcul des intérêts

A l'inverse, les régimes temporels ne peuvent être considérés comme un ensemble de règles résultant uniquement de l'équilibre des intérêts individuels. La convergence des stratégies des acteurs peut faire émerger des règles temporelles particulières, comme l'illustre l'exemple ci-dessous.

Imaginons une population composée de N individus où chacun a le choix entre prendre son jour de congé le samedi (s) ou le dimanche (d), et où la qualité du loisir dépend de la synchronisation des agents. Ce choix est représenté par la matrice de gains ci-dessous :

	S	D
S	1 ; 1	0 ; 0
D	0 ; 0	1 ; 1

Par ailleurs, $n_s(t)$ et $n_d(t)$ représentent le nombre d'individus ayant opté respectivement pour le samedi ou pour le dimanche à l'instant t . De même, $p_s(t)$ et $p_d(t)$ correspondent aux proportions. Les individus se rencontrant aléatoirement deux à deux, leurs gains sont soit de 1 soit de 0. L'espérance mathématique de leur utilité est donc de :

$$U_d = p_d \text{ et}$$

$$U_s = p_s = 1 - p_d.$$

Plus une stratégie est choisie par un grand nombre d'agents, plus cette stratégie apporte de gains. Avec le temps, les individus maximisent leur espérance de gains en choisissant la stratégie majoritaire. Si $p_d > 0,5$ alors tout le monde choisira le dimanche comme jour de congé car il s'agit de la meilleure réponse.

Dans un jeu de pure coordination comme celui-ci, il suffit d'envisager que la communication est possible pour être sûr que, rapidement, les acteurs convergent vers les solutions D/D ou S/S, s'ils en ont la possibilité. Les études empiriques relatives à la détermination des horaires et du temps de travail au sein du couple (la taille de la population concernée, deux personnes, facilite les analyses) corroborent cette hypothèse : l'offre de travail des conjoints est ainsi fortement corrélée, principalement en l'absence d'enfants (Fermanian, Lagarde, 1998). Pour la société dans

son ensemble, il apparaît qu'une solution efficiente triomphera assez vite, à condition qu'un apprentissage collectif soit possible, les acteurs choisissant la réponse la plus performante. Ainsi, dès lors que les agents économiques ont intérêt à se coordonner pour maximiser leur satisfaction, une disponibilité temporelle définie par des rythmes collectifs est perçue comme parfaitement acceptable tandis qu'une organisation du temps de travail qui entre en conflit avec les temps de la famille ou de la société devient coûteuse en termes d'utilité. Dans ce cas, ou bien elle est plus contestable et nécessite compensation, ou bien elle empêche toute création d'utilité et elle est rejetée.

La convention, entendue ici au sens de Lewis, de disponibilité est une solution satisfaisante (en théorie et dans les hypothèses simplifiées retenues) pour répondre à une situation de jeux de pure coordination. Derrière ce raisonnement figure également l'hypothèse que les agents ont des intérêts communs et qu'il n'existe pas de conflits réels⁵. Certes, des appréciations différentes peuvent encore exister, comme dans le cas où des joueurs ont intérêt à s'entendre mais où leurs préférences vont à des ententes différentes. Nous n'avons donc pas besoin ici de préférences individuelles identiques. Monsieur C, anticlérical notoire, préférerait travailler le dimanche et avoir son jour de congé le lundi. Mais son loisir favori étant de jouer au football, sa meilleure stratégie reste de se coordonner avec ses coéquipiers qui se retrouvent le dimanche.

Dans ce cadre, les règles temporelles s'apparentent à des règles auto-entretenues au sens de Jean-Daniel Reynaud (1997), c'est-à-dire des situations où *"le calcul des intérêts individuels coïncide avec le respect de la règle"* (Reynaud, 1997, p.38). Accepter une disponibilité qui s'écarte de la convention devient une stratégie pénalisante. La convention (toujours au sens de Lewis) n'impose pas une disponibilité particulière, mais elle influence suffisamment les gains et les pertes des acteurs pour que ceux-ci "choisissent" de s'y conformer. Ce type de "convention purement instrumentale" ne peut cependant expliquer la complexité et la stabilité des régimes temporels.

⁵ Le fait que les principaux loisirs soient des activités nécessitant une synchronisation importante va dans ce sens : ainsi selon une enquête Francoscopie (Ramos, 1987), les loisirs préférés des français sont largement des activités sociales : 69% des français aiment bavarder au calme, 55% aiment recevoir de la famille ou des amis... Et même si l'occupation la plus citée « regarder la télévision » ne semble plus être totalement dépendante d'horaires collectifs grâce aux innovations technologiques (magnétoscope, câble...), la satisfaction procurée reste dépendante des habitudes prises.

Le régime temporel est une "convention" plus complexe

Les régimes temporels ne résultent pas d'une décision prise par un acteur identifiable. Ils permettent une coordination entre agents mais cette coordination ne découle pas d'un acte individualisable. Si les régimes temporels étaient créés de toutes pièces par la législation du travail⁶ et que les comportements étaient prescrits par un acteur isolable, nous ne pourrions pas parler de convention (Favereau, 1986, p. 261). Au contraire, les régimes temporels apparaissent "spontanément" lors de la relation entre employeurs et salariés.

Pour autant, les conventions des régimes temporels ne sont pas simplement des conventions "à la Lewis" ; elles comportent des règles auto-entretenues mais elles vont au-delà. A titre d'exemple, une convention instaurant un jour de congé fixe et commun à tous par semaine peut résulter de la convergence des intérêts individuels, mais rien n'implique, dans ce cadre d'analyse, que ce jour soit le dimanche. Il faut introduire d'autres notions comme celles d'équilibres corrélés⁷ ou de point focal⁸. Mais le choix des repères qui permettront la coopération en question ne sera pas expliqué pour autant. Il dépendra souvent "*du poids de l'histoire ou des habitudes*" (Cahuc, 1993, p.33). Eric Morin (1989) note ainsi, à propos des types de journées, que "*les activités quotidiennes sont en fait empreintes d'une grande inertie : pour partie nous leur donnons du temps, pour partie elles nous le prennent. La plus marquante de ces inerties, celle du travail, est liée à notre organisation sociale.*"

Pour comprendre ce qu'est un régime temporel, il s'agit d'enrichir la "convention à la Lewis" de la dimension historique et sociale qui lui fait défaut. On abandonne alors l'idée d'une "convention" qui ne sert qu'à faciliter l'accord individuel de type marchand (approche stratégique) pour adopter une vision de la "convention" qui se substitue au marché en indiquant directement des comportements (approche interprétative). Nous retrouvons ici la distinction qu'Olivier Favereau (1986) faisait entre convention¹ et convention². La première⁹ ("à la Lewis") vise à harmoniser les anticipations des agents, elle pallie l'absence de pouvoir extérieur de coordination, elle délimite

⁶ Nous verrons plus loin (chapitre 2, paragraphe 2.3) le rôle réel que nous attribuons aux pouvoirs publics dans la genèse des régimes temporels.

⁷ Un équilibre corrélé est possible si les joueurs peuvent se mettre d'accord à l'avance sur les stratégies qu'ils adopteront en fonction d'un élément aléatoire ; par exemple s'il pleut, ils choisiront la stratégie A.

⁸ Le point focal est un repère qui sert implicitement aux individus pour se coordonner.

⁹ Nous conservons ici, en suivant Olivier Favereau (2001), l'ordre de "redécouverte" des conventions et non l'ordre chronologique.

l'ensemble des comportements convenables. La convention² ("à la Keynes") cherche à harmoniser les comportements, elle s'apparente à une coutume qui précise un comportement type. En ce sens elle constitue un "modèle d'évaluation" (Favereau, 2001, p.7).

Cette coutume n'est pas alors très éloignée de ce qu'André Orléan (1997) définit comme une norme sociale. Selon lui, les normes sociales sont "*des évaluations qui visent à partir des éléments propres à la culture du groupe considéré à juger de l'adéquation d'une conduite aux valeurs de cette communauté*". Trois notions doivent être soulignées : l'absence (ou le rôle secondaire) de calculs dans le choix de respecter ou non la norme, le rôle de la communauté et enfin l'existence de principes de justification extérieurs aux individus pris séparément. Ce dernier point est au centre de la conception des conventions développée par Boltanski et Thévenot (1991)

Dans ce second cas, l'application ou le rejet d'un régime temporel ne dépend pas d'un simple calcul avantage/coûts comme dans le cas de la convention à la Lewis. Les régimes temporels sont, au moins pour une part, non conditionnels et non orientés par le résultat. Tandis que la convention (au sens de Lewis, ou de règle auto-entretenu) résulte exclusivement d'une rationalité instrumentale, les normes sociales reposent sur des valeurs extérieures ou plus précisément sur des jugements de valeurs. Le choix peut parfois s'apparenter à l'entrée dans une communauté, comme l'illustre Valérie Deldrève dans le cas des pêcheurs (1998). La légitimité et le besoin de validation sont alors des caractéristiques essentielles des régimes temporels.

Ainsi, les régimes temporels, qui demeurent des conventions au sens où leur émergence ne résulte pas d'une décision identifiable, ne sont pas qu'une rencontre d'intérêts individuels mais doivent être compris comme des règles agissant "*directement sur les comportements en mobilisant notamment un certain sentiment moral*" (Favereau, 1986, p. 260). En acceptant cette définition large de la convention, nous pouvons décrire les régimes temporels comme des "conventions de disponibilité temporelle au travail".

Cette conception étendue de la convention permet également de penser des situations où l'égalité des agents n'est pas parfaitement respectée. En effet, dans la vision initiale (à la Lewis) seuls des acteurs égaux sont envisagés, aucune relation hiérarchique ou de domination ne peut être prise en compte. Au contraire, dans l'approche des "conventions²", c'est l'existence d'une relation d'autorité qui fait naître la convention pour "remplacer" cette autorité simple.

Remplacer au sens où toutes les prescriptions ne peuvent pas matériellement être explicites (économie des coûts de transactions) mais aussi au sens où ces conventions vont limiter l'exercice du pouvoir (Favereau, 1986, p. 259-260). Ainsi dans le cas des régimes temporels, les employeurs et les salariés ne sont pas (ou du moins pas toujours) égaux, c'est pourquoi certaines conventions de disponibilité temporelle peuvent apparaître comme, en partie, subies. C'est le cas par exemple lorsqu'il "va de soi" que les femmes travaillent à temps partiel ou "qu'il va de soi" aux Etats-Unis que le travail du soir et de la nuit soit effectué par les minorité ethniques. Les régimes temporels de ces catégories demeurent des "conventions" toujours au sens où les comportements n'ont pas été dictés par un acteur isolable. Leur lien avec les intérêts individuels des salariés est cependant ténu.

Résumé de la section 1

Derrière la diversité des évaluations individuelles de la qualité des temps de travail, nous avons pu repérer trois dimensions essentielles : la durée du travail, la localisation des horaires et la prévisibilité de l'emploi du temps. Or il semble que ces trois dimensions peuvent être regroupées dans une notion unique : la disponibilité temporelle au travail. Celle-ci indique l'aspect qualitatif des temps de travail. Comme pour la qualité des produits, les agents économiques ont besoin de se mettre d'accord sur une échelle et une méthode d'évaluation commune afin d'éviter des négociations perpétuelles. Les salariés et les employeurs ont ainsi tendance à établir une (ou plusieurs) convention(s) de disponibilité que nous appelons régimes temporels de travail. Ceux-ci forment des "systèmes d'informations et de coordination" qui précisent les temps normalement dévolus à la sphère professionnelle. Les acteurs peuvent ensuite interpréter ces conventions plus ou moins souples, même si s'en écarter peut apparaître parfois coûteux en termes de bien-être.

Après avoir présenté ce que sont les régimes temporels, il est nécessaire de décrire plus précisément leurs caractéristiques et notamment la légitimité qu'ils doivent acquérir.

2. Les régimes temporels

Comme toutes les conventions, les régimes temporels ne sont efficaces que s'ils sont perçus comme "allant de soi" par les acteurs. Ils doivent générer une information fiable et être suffisamment respectés de manière à ce que les comportements attendus ne s'éloignent pas trop des comportements observés. Pour cela, il faut d'abord que ces conventions soient considérées comme légitimes par les agents économiques.

Après avoir présenté les formes que peut revêtir cette légitimité (paragraphe 2.1), nous montrerons l'importance des objets et des dispositifs permettant de valider les régimes temporels (paragraphe 2.2). Le besoin de légitimité comme l'importance des artefacts de validation n'empêchent cependant pas l'existence de plusieurs régimes temporels. Nous nous arrêterons au paragraphe 2.3 sur cette diversité.

2.1 Légitimité des régimes temporels

Tout d'abord, pour apparaître comme évident aux cocontractants, un régime temporel doit être culturellement admis. Autrement dit, pour jouer pleinement son rôle, un régime temporel doit être considéré comme légitime. Il s'appuie, à l'image des normes sociales qui le supportent, sur des principes de grandeur comme ceux qu'ont isolés Boltanski et Thévenot (1991). Les auteurs distinguent six "cités" différentes : domestique, inspirée, du renom, civique, industrielle et marchande. Chacune d'entre elles semble intervenir dans la détermination d'un temps de travail normal. Elles sont, tour à tour ou simultanément, mobilisées par les acteurs pour justifier tel ou tel type d'organisation temporelle du travail. L'objectif n'est pas ici d'associer un régime temporel précis à une cité mais plutôt de montrer que chaque principe de justification peut servir de soutien à une exigence particulière de disponibilité.

En effet, nous ne pouvons pas relier à chaque cité un type de disponibilité temporelle précis. Au contraire, ces cités appuient ou contestent de façon contradictoire des organisations temporelles parfois identiques. Ce n'est pas une forme de temps de travail qu'elles refusent mais plutôt l'objectif de ce temps de travail et sa "justice". La question du "quand" ne peut être réellement distinguée du "pourquoi" on travaille. Il apparaît relativement clair que ces cités

interviennent dans les débats, actuels et passés, sur l'aménagement du temps de travail, que nous considérons comme significatifs pour traiter de la disponibilité temporelle.

Pour illustrer ces propos, nous allons prendre, pour chaque cité, deux exemples. Le premier correspond à une revendication cherchant à limiter tel ou tel type de disponibilité temporelle. Le second s'attachera au contraire à montrer que ces revendications de limite peuvent s'effacer devant un objectif conforme aux principes affichés par la cité et conduire alors à une recherche de "disponibilité permanente" (Cattanéo, 1996).

La cité inspirée

La cité inspirée, tout d'abord, est mobilisée par les acteurs (salariés, syndicats, associations, acteurs religieux, entrepreneurs...) pour justifier les limites imposées à la disponibilité au travail. Ainsi, la "sanctification du dimanche"¹⁰ s'oppose à tout travail ce jour-là. De même, lors de nombreux débats, l'Eglise poussera à limiter la disponibilité temporelle au travail ; Léon XIII¹¹ peut affirmer que *"le nombre d'heures d'une journée de travail doit être limité et réglé selon les circonstances des temps et des lieux"* tandis que lors du vote de la journée de 8 heures, Mgr Julien, évêque d'Arras s'enthousiasmait pour la réduction du temps de travail car *"pourquoi ne pas profiter des heures libres pour s'élever peu à peu et se rendre capables de perfectionner l'œuvre de Dieu qui nous a appelé à l'honneur d'une destinée immortelle"* (extrait d'une leçon donnée à la Semaine Sociale de Caen).

Inversement, une certaine "éthique protestante du travail" mettra en exergue les valeurs du travail et cherchera à étendre la disponibilité, comme nous le verrons notamment au cours du chapitre 3. Mais, plus encore, à l'heure actuelle, la cité inspirée (bien loin de se limiter aux acteurs religieux) peut servir à revendiquer une disponibilité très forte de la part d'employés participant à une "œuvre". Ainsi, Gérard Filoche (1998) remarque que les métiers "artistiques"

¹⁰ La sanctification du dimanche a été concrétisée en France en 1814 par une loi qui ne sera abolie qu'en 1880. Ce principe sera par ailleurs encore défendu par le concile Vatican II dans les années 60.

¹¹ Les citations qui suivent sont extraites d'une brochure de l'AFPLT (Association Française pour la Protection Légale des Travailleurs) à laquelle participaient des juristes, des politiques comme l'Abbé Lemire et des économistes comme Aftalion, intitulée "La journée de 8 heures : pourquoi réglementer la durée du travail ?" et publiée en 1921 (Fonds Texnor, au centre national des archives du monde du travail, Roubaix).

(comme la haute couture), utilisent leur dimension créatrice pour mobiliser les salariés et obtenir de leur part une plus grande disponibilité temporelle au travail.

la cité domestique

La cité domestique peut, elle aussi, tenir un "double langage". Elle est mobilisée pour freiner la disponibilité temporelle au travail en insistant sur les besoins de la vie de famille. Ainsi, la variabilité ou l'imprévisibilité du temps de travail sont fortement critiquées comme le font apparaître différentes enquêtes comme celles de Meurs et Charpentier (1987). Les réflexions de l'Union Nationale des Associations Familiales peuvent également illustrer cette position : *"l'aménagement du temps de travail est, il faut en convenir, un des seuls moyens à la disposition de notre société pour permettre l'accès à l'emploi pour ceux qui le demandent. Il permet aussi aux familles de bénéficier de plus de temps éducatif"* (Jacques Billet, vice-président de l'UNAF, 1994). De même les positions de la CFTC vont fréquemment dans ce sens, Jens Thoemmes (2000, p. 91) cite ainsi un responsable CFTC : *"la CFTC défend avant tout la vie de famille. Or aujourd'hui, il est clair que, s'il y a un des deux époux qui travaille le week-end et l'autre qui travaille n'importe quand, la flexibilité du travail va faire la flexibilité de la famille, et il y a suffisamment de familles monoparentales"*.

Parallèlement, cette même cité peut servir à revendiquer une "disponibilité permanente" pour certaines professions. Nathalie Cattaneo (1996) montre le rôle que jouent les tâches domestiques dans la constitution d'une "disponibilité permanente" des femmes, y compris au travail ; le fait que le temps des femmes soit souvent dépendant du temps des autres membres du foyer crée des habitudes de disponibilité plus forte qui seraient utilisées dans la gestion des temps de travail de certaines professions "féminines" (infirmières, caissières d'hypermarché...).

Le développement de la relation de service dans les Caisses d'Allocations Familiales, par exemple, crée de nouvelles pressions temporelles par le lien direct, parfois personnel, qui se noue entre usagers et agents. François Aballéa (1999) parle *"d'éthique de la compassion"* ou *"d'empathie"* (p. 6) qui revalorise la fonction des agents de la CAF mais entraîne des contraintes temporelles nouvelles. L'activité de service engendre alors une *"mise à disposition permanente"* (p. 2). Aurélie Jeantet (1999) fait un constat comparable à propos des agents de La Poste.

la cité du renom

Cette ambiguïté et ce double langage se retrouvent dans la cité du renom. En effet, d'un côté les loisirs peuvent être "ostentatoires" et une limitation de l'emprise du travail sur l'emploi du temps peut participer à la création et à la valorisation d'une "image sociale", comme le mettait en évidence Veblen (1970 {1899}) en en faisant même le signe de reconnaissance d'une classe sociale privilégiée. Certes, le chômage de masse et l'histoire industrielle ont pu relativiser fortement "le renom" des loisirs en transformant le temps libre en un temps dépendant - mérité - du travail. Cependant, de nombreux écrits récents cherchent également à revaloriser les temps hors-travail. Roger Sue (1994) imagine ainsi que le loisir puisse devenir le temps dominant. Un statut social élevé reposerait alors en partie sur des temps hors-travail importants.

La situation inverse, une vision positive des temps de travail élevés est encore très fréquente. Ainsi, les cadres "qui ne comptent pas leur temps" peuvent asseoir une partie de leur prestige sur cette dimension temporelle. Les journées de travail très longues deviennent alors un signe de distinction vis-à-vis des employés. Eric Poignant (1999) cite le cas d'une entreprise de transport où "*le team leader doit pouvoir travailler pendant 15 heures, y compris bénévolement*". Dans cette entreprise "*ceux qui se regardent tranquillement dans la glace le matin alors qu'ils comptent leurs horaires, c'était pas la peine qu'ils restent*" (p. 55, extrait d'un entretien).

La cité civique

La cité civique sera elle aussi, tour à tour, invoquée pour limiter l'emprise du travail sur l'emploi du temps du citoyen, ou utilisée pour mobiliser le travailleur en faveur de l'intérêt national. Dominique Méda (1999) espère que la réduction du temps de travail permettra de développer l'engagement politique, syndical ou associatif. Ce souhait transparait également fréquemment dans les publications de la CFDT. François Lagandré (1993) revendique la réduction du temps de travail pour favoriser "*la participation active à la vie de la cité autrement qu'en glissant de temps en temps un bulletin dans l'urne*" (p.37). La limitation du temps de travail est clairement présentée comme un geste civique ("*préférez-vous vivre dans une société déchirée par l'exclusion et les tensions raciales ou dans une société de temps libre et d'emploi pour tous ?*" (Lipietz, 1994).

A l'opposé, l'intérêt général sera invoqué pour accroître la disponibilité temporelle demandée aux salariés. Un exemple flagrant peut être trouvé lors de la reconstruction et la "bataille du charbon" en 1947. Les slogans de l'époque ne trompent guère : "Bon dimanche... et lundi au travail !" ou encore "Retroussons nos manches". Ce type d'argument est observé dans des professions ayant un fort contenu social ou médical. Il trouve une forme d'expression dans le principe de "continuité du service public". Des événements exceptionnels comme les tempêtes qui ont bouleversés les réseaux EDF ou SNCF en France fin décembre 1999 suscitent également le retour à "une mobilisation générale" dans l'intérêt du public. Dans le même registre civique, il est possible d'ajouter l'autorisation du travail de nuit pour les femmes au nom de l'égalité des genres.

La cité industrielle

La cité industrielle a, elle aussi, servi de base à un encadrement très strict de la disponibilité temporelle. L'organisation industrielle marquée par "*une division extrême du travail implique des horaires de travail collectifs, rigides et stables*" (Boisard, 1996, p.31). La chasse au gaspillage du temps a contribué à une maîtrise plus forte des temps de travail et donc à une réduction de la disponibilité temporelle. Plus encore, cette maîtrise peut être présentée comme une source directe d'efficacité : "*pour qu'un cadre soit performant, il doit avoir une vie périphérique à son entreprise et à son métier*" (Vial, 1994, p. 47). Denis Ettighoffer et Gérard Blanc, dans le Syndrome de Chronos (1998) dénoncent le stress lié à la disponibilité comme "*centre de coût pour l'entreprise*" (p.181) ou encore "*l'excès de travail, mauvais pour l'économie*" (p. 191).

Cependant, la cité industrielle a pu également développer certaines formes d'organisation du temps de travail plus intenses en disponibilité. C'est par des arguments d'ordres "industriels" (efficacité de la production, productivité...) que des horaires alternés sont mis en place, que le travail de nuit ou du week-end sont fréquemment justifiés. Bruno Bonduelle (in Saily, 1987) insiste sur les "*considérations techniques : les machines ne peuvent guère être arrêtées. En papeterie nous avons d'énormes cylindres de papier qui nécessitent à peu près 6 heures pour être chauffés et amenés à température*" (p. 78). L'efficacité de la production est ainsi au centre des justifications de la disponibilité temporelle non seulement des entreprises mais aussi des lois relatives aux temps de travail depuis celle de 1906 sur le repos hebdomadaire (Le Crom, 1998).

la cité marchande

Enfin, la cité marchande est également présente dans les débats relatifs à l'aménagement du temps de travail. D'un côté elle peut être mobilisée pour accroître la maîtrise du temps de travail par l'individu en faisant référence à un "temps choisi", un certain pouvoir d'achat en temps étant alors utilisé par l'individu comme il le souhaite. Pascal Salin¹² insiste, par exemple, sur la liberté du temps de travail. De même, la promotion du travail indépendant, par la loi Madelin notamment, favorise une vision "marchande" du temps comme bien utilisable pour créer de l'utilité.

De l'autre, cette cité est souvent utilisée pour justifier une hausse de la flexibilité, une extension de la variabilité des horaires ou un élargissement des plages horaires d'ouvertures. Ainsi Jean-François Duprez, directeur général de la société Auchan, affirmait en 1987 qu'il fallait ouvrir les hypermarchés le dimanche "*au nom du critère économique (rentabilité des investissements), du principe de la liberté et de la concurrence, de l'intérêt des consommateurs qui sont demandeurs de ces possibilités d'achats*" (in Saily, 1987, p. 87).

La logique marchande se retrouve également du côté des offreurs de disponibilité. Ainsi, Pascal Dufloy (in Saily, 1987) rend compte d'une étude menée en Belgique sur les salariés de la grande distribution : 47% des personnes interrogées estiment "*primordiale la rémunération financière supplémentaire*" (p. 134).

Ainsi, il semble totalement impossible de relier un type de disponibilité temporelle à une cité particulière. Par contre il est clair, selon nous, que chaque cité peut servir de justification pour appuyer ou au contraire contester tel ou tel aménagement. Une convention de disponibilité sera d'autant mieux affirmée qu'elle pourra reposer sur plusieurs principes de grandeurs. Le repos dominical permet par exemple de "*réconcilier les impératifs qui ressortissent respectivement à la religion, à l'hygiène et à l'économie industrielle*" (Decouflé, 1984, p. 85). Un régime temporel a besoin de reposer sur certains principes et d'en refuser d'autres. Dans ce choix de critères de justification, l'environnement qui préside à l'émergence des régimes temporels peut jouer un rôle

¹² Tribune dans les pages Horizon du Monde : Restaurer la liberté du temps de travail, Le Monde, jeudi 21 décembre 1995.

important comme nous le verrons dans le chapitre 2. De même, nous tenterons de comprendre par la suite (chapitre 4) comment ces cités peuvent être instrumentalisées pour soutenir des logiques de demande de disponibilité issue des directions d'entreprises.

A côté de la nécessité de s'appuyer sur des justifications explicites, un régime temporel doit également pouvoir se référer à des "objets" ou des "formes institutionnelles".

2.2 Validation des régimes temporels de travail par des dispositifs ou des objets

Après avoir défini ce que nous entendons par "objets de validation" (2.3.1), nous verrons les fonctions qu'ils exercent au sein des régimes temporels (2.3.2).

2.2.1 Qu'est-ce qu'un objet ou un dispositif ?

Un régime temporel est un ensemble de règles plus ou moins formelles issues de compromis entre acteurs. Il n'est pas forcément visible et son existence a besoin de s'appuyer sur des formes objectives qui traduisent concrètement l'organisation temporelle qu'il supporte. En effet, tout comme les objets et les dispositifs sont nécessaires au passage d'une cité à un "monde" selon Boltanski et Thévenot, ils apparaissent comme des symboles primordiaux des régimes temporels. Le rôle symbolique des divers objets (qui sont tangibles chez certains auteurs alors qu'ils peuvent être immatériels chez Boltanski et Thévenot) a également été mis en exergue par Jean Baudrillard (1968) : ils répondent ainsi "*à des besoins autres que fonctionnels (...), leur quotidienneté vécue est fondée sur un système culturel*" (p.8).

"Les répertoires des objets et des dispositifs" auxquels nous nous intéressons peuvent être très divers. En effet, "la distinction entre le caractère matériel ou immatériel de l'équipement n'est pas une propriété fondamentale. Des équipements de textures très différentes peuvent également servir" (Boltanski et Thévenot, 1991, p.179).

Dans le cas des régimes temporels, il s'agit tout d'abord de biens matériels comme les outils de mesure, de contrôle ou de maîtrise du temps (agenda, horloges, calendriers, montres,...). Ainsi, Florence Bailly (1999) insiste sur le rôle de l'e-mail mais aussi de l'agenda papier dans

l'organisation du temps ; "*dans le cadre de la densification des chaînes d'interdépendance et du besoin associé de synchronisation, un objet technique particulier que l'on pourrait appeler scriptural, est devenu particulièrement important, il s'agit de l'agenda*" (p. 6) ; mais aussi des objets plus divers qui modifient le rapport au temps des individus, comme les moyens de communication ou de transport (téléphone portable, train, voiture individuelle...), ou de façon encore plus large, tous les objets matériels qui influent sur les activités ou les modes de vie (biens d'équipements ménagers par exemple).

A côté de ces biens matériels, les services (marchands ou non) comme les livraisons ou services à domicile, les différents loisirs, l'offre de transport, ont aussi leur part d'influence. L'organisation de ces services peut apparaître comme un dispositif particulier, comme le "24 heures sur 24", le "48 heures chrono", ou le "seven / eleven".

Plus officiels encore sont les dispositifs juridiques comme les conventions collectives, les contrats, mais aussi les dispositions législatives et réglementaires. Les nombreuses lois sur le temps de travail sont des dispositifs particulièrement visibles et contraignants. De même des "*artefacts cognitifs*" (Masson, 1999 p. 6) ou des outils intellectuels (ressources informatiques par exemple) peuvent se rattacher à un régime temporel particulier.

Certaines institutions ou encore des lieux spécifiques constituent également des dispositifs très forts qui participent à la validation des régimes temporels. Ainsi, les "bureaux du temps" dans certaines villes italiennes symbolisent bien les nouvelles préoccupations et les nouvelles attentes des acteurs (Bonfiglioli, 1997). De même Hélène Orain (1997) insiste sur l'importance de lieux de rencontre et de transport.

Enfin, l'organisation plus globale d'un territoire peut être reliée à un régime temporel particulier. La forme de la ville et son urbanisme varient sensiblement selon les organisations temporelles dominantes et influent en retour sur ces dernières. Selon Dietrich Henckel (1997), il y aurait un lien *entre "formes urbaines et durée du travail"*. Il oppose par exemple la ville des 6x6 (six jours de travail, six heures par jour) à la ville des 4x9.

Le but n'est cependant pas ici de répertorier tous ces dispositifs ni de les rattacher à tel ou tel régime temporel, mais plutôt de montrer que les différents régimes temporels nécessitent des "objets" pour être validés.

2.2.2 Quels rôles jouent ces "dispositifs" ?

Ces dispositifs remplissent trois fonctions principales. Ils attestent l'existence d'un régime temporel (rôle de preuve), ils facilitent sa diffusion (rôle de publicité), et enfin ils permettent sa défense (rôle de sanction) en cas de non-respect.

Preuve de l'existence d'un régime temporel

La fonction première des objets est, en effet, de montrer que le régime temporel existe et de mettre en évidence les choix temporels qu'il implique. Ces dispositifs symboliques peuvent même "*participer à l'organisation des activités routinières*" (Orain, 1997, p. 99). Ils concrétisent enfin l'existence de "*communautés temporelles*" (Pillon, 1997).

Les dispositifs les plus à même d'atteindre cet objectif sont les normes juridiques. Celles-ci établissent explicitement les comportements licites et écartent les autres règles en les renvoyant dans le domaine de l'illégal. Il est ainsi assez remarquable que de très nombreuses lois relatives aux temps de travail suivent des comportements déjà relativement en place plus qu'elles ne les contraignent (la contrainte ne pesant alors que sur les autres comportements). La loi sur le congé du dimanche, par exemple, entérine une pratique. De même lors de la création de la 5^{ème} semaine de congés payés, une très forte majorité des entreprises l'avait déjà instaurée.

Mais les dispositifs juridiques ne sont pas les seuls à remplir ce rôle. Des biens et services prouvent également l'existence de tel ou tel régime temporel et le confortent par certaines de leurs caractéristiques. Ainsi, une grande partie des agendas prennent comme base l'année scolaire de septembre à septembre et attribuent moins de place aux week-ends et au mois d'août qu'aux autres périodes de la semaine ou de l'année. Les horaires des services, notamment publics, donnent aussi une très forte visibilité aux pratiques temporelles que nous rattacherons au régime fordiste par la suite (chapitre 3). De même la fréquentation de certains lieux scande la

journée de travail. Thierry Pillon (1998) note, dans une ville industrielle du Nord, que le passage au "café" marque la fin de la journée des ouvriers d'usines.

Plus directement encore, "*les objets façonnent l'espace*" (Boltanski, Thévenot, p. 257) et mettent en lumière les régularités ou les ruptures temporelles. Les cloches de l'Eglise, l'horloge de la mairie ont pu servir de scansion aux activités de la majeure partie de la population.

Vitrine des régimes temporels

La seconde fonction des "dispositifs" est également importante. Ils servent à soutenir ou promouvoir certains aménagements temporels. Cette publicité faite à un régime temporel par les objets qu'il véhicule peut passer par deux voies principales.

Tout d'abord, ces objets facilitent l'apparition et le développement d'un régime temporel. En effet, certaines contraintes temporelles du travail ne deviennent acceptables que si d'autres contraintes temporelles sont relâchées (les expériences italiennes sur les horaires d'ouverture des services publics par exemple facilitent l'acceptation d'une disponibilité temporelle plus importante) ou si les conséquences de ces contraintes sont adoucies par d'autres mécanismes. Le téléphone portable réduit certains inconvénients des astreintes (et en crée d'autres). De même, des innovations techniques comme le four à micro-ondes ou, dans les services, la restauration rapide, ont accompagné la réduction du temps de pause à la mi-journée ; le développement de la journée continue a ainsi été facilité par certains "objets".

Les plannings de temps de travail ou les outils informatiques permettant une gestion plus souple et individualisée des temps vont également favoriser certains modes d'aménagement. Olivier Bertrand (1998) cite une entreprise qui a du, suite à un aménagement du temps de travail, modifier son système informatique de gestion des postes. La DRH affirme que sans cette aide technique, les coûts de gestion auraient été trop importants.

Ensuite, ces objets peuvent valoriser certains comportements qui nécessitent l'adhésion à un régime temporel particulier. Les grilles de tarifs adaptées aux "horaires creux" ou la publicité faite aux périodes "sans attente" (comme c'est le cas à La Poste par exemple) mettent en évidence les avantages de certaines organisations temporelles par rapport à d'autres. De même,

certaines activités sont intimement liées à des périodes précises de la journée ou de la semaine (prime-time à la télévision, repas familial du dimanche midi, messe, activités sportives...). Ces activités servent alors de "points de repère", d'objets délimitant des formes particulières de disponibilité temporelle. La compatibilité d'un régime temporel avec telle ou telle autre activité peut être un argument déterminant pour la "promotion" du régime en question. Ainsi, des entretiens auprès de plusieurs travailleurs en horaires alternés à Sollac-Dunkerque nous ont permis de comprendre que ceux-ci avaient choisi ce type d'organisation car il était plus facilement conciliable avec une pratique régulière de la voile (une matinée ou une journée complète de temps libre étant, pour eux, plus avantageux que de ne jamais travailler le soir ou la nuit). Une autre catégorie de dispositifs essentiels dans ce cadre est constituée par les modes de rémunération (les règles salariales isolées par Bénédicte Reynaud, 1995). Le salaire à la tâche n'aura pas les mêmes implications temporelles que le salaire au temps. Valérie Deldrève (1998) donne l'exemple du mode de rémunération des pêcheurs (en fonction de la pêche) qui engendre une disponibilité très forte.

Sanction et défense des régimes temporels

La troisième fonction est également déterminante. Les "dispositifs" que l'on peut repérer vont permettre la protection et la sanction en cas de non-respect des régimes temporels.

Ces objets vont d'abord faciliter le contrôle des horaires. Marx ({1867}, 1985) insiste sur le rôle de l'horloge installée à la porte de l'entreprise. Par la suite, lorsque les ouvriers lutteront pour limiter le temps de travail, l'objet qu'est l'horloge aura une telle charge symbolique que la loi précisera que celle de l'entreprise doit être réglée sur "une horloge publique" (p. 211). Les "pointeuses", les badges ou les contrôles informatiques jouent par la suite une fonction similaire en renforçant les possibilités de contrôle du temps effectif de présence.

De même, ces objets vont participer à la création des sanctions elles-mêmes. Les entreprises vont édicter des règlements internes. Mais surtout ce rôle de contrainte est dévolu à la loi. Celle-ci précise clairement les comportements acceptables ainsi que ceux qui donnent lieu à une sanction explicite. Déroger à ces règles n'est possible qu'à l'avantage des salariés (c'est le sens de la doctrine de l'ordre public social) ou après demande de l'entreprise auprès de l'inspection du travail.

Enfin, ces objets vont imposer des inerties très fortes qui empêcheront une remise en cause du régime temporel. En effet, les horaires de nombreuses activités étant imbriqués les uns dans les autres, il est très difficile de les modifier. Surtout, certaines institutions (écoles, services publics...) adoptent des organisations temporelles très rigides qui inculquent une discipline et des comportements particuliers (cas de l'école selon Vasquez, 1988) et déterminent les choix temporels des autres acteurs.

Les régimes temporels se concrétisent et se manifestent à travers différents "objets" qui soutiennent l'institutionnalisation du compromis entre employeurs et salariés. La stabilité et l'étendue d'un régime pourraient alors pratiquement être mesurées par le nombre des objets qui le valident. Cette validation apparaît comme un complément nécessaire à la légitimation opérée par les "cités" évoquées précédemment. Elle est cependant compatible avec l'existence d'une pluralité de régimes.

2.3 Diversité des régimes temporels

Les conventions de disponibilité temporelle facilitent la coordination des agents économiques. Les employeurs et salariés qui partagent un même régime temporel économisent des négociations relatives à la détermination de la qualité des temps de travail. Le partage d'un dispositif cognitif évite des coûts de transaction. Mais ces régimes temporels sont issus de compromis entre les attentes des deux parties. Or l'ensemble des actifs ne présente pas les mêmes préférences, ne connaît pas le même environnement et ne subit pas le même rapport de force. Des compromis acceptés par certains seront refusés par d'autres. Une pluralité de régimes temporels peut subsister.

Toujours dans le but de définir ces régimes, nous pouvons évoquer quatre sources principales de différenciation des conventions de disponibilité temporelle : l'activité professionnelle (paragraphe 2.3.1), le territoire (paragraphe 2.3.2) et les caractéristiques individuelles des acteurs (paragraphe 2.3.3).

2.3.1 L'activité professionnelle

L'activité professionnelle implique parfois un régime de temps de travail particulier. Chaque activité subit des "contraintes" naturelles, techniques, économiques ou sociales qui lui sont propres. En effet, tout comme la profession est au centre de la constitution de certains marchés internes du travail (les craft markets selon Doeringer et Piore, 1971), elle constitue un cadre privilégié pour l'émergence de conventions de disponibilité temporelle spécifiques.

Un cas extrême comme celui de la pêche peut servir à illustrer cette première origine. Le temps de mer, bien que réglementé, n'obéit que très partiellement aux règles habituelles régissant le temps de travail. Ainsi, *"la loi sur le temps de travail est considérée par les pêcheurs comme illégitime et inadaptée aux métiers de la pêche dont les particularités sont sous-estimées"* (Deldrève, 1998). *En mer c'est le poisson qui commande, il rythme l'activité et la vie des hommes*". Cette communauté repose bien sur l'activité et non sur le statut. Les matelots salariés et les patrons ne s'opposent pas (sur le plan de la reconnaissance de cette spécificité) mais sont rassemblés dans des syndicats communs. Cette activité dessine les contours du temps de travail acceptable. *"Les marins de la pêche côtière naviguent en moyenne 180 à 200 jours. Les quelques pêcheurs qui se situent largement au-dessous ou au-dessus de cette moyenne sont dévalorisés par les communautés professionnelles"* (op. cit.).

Les conditions de l'activité (météorologie, ressources disponibles...), via la constitution de communautés, déterminent un régime temporel spécifique en *"modelant les normes communautaires"*. De nombreux exemples peuvent être trouvés, comme dans le secteur agroalimentaire (Bonduelle, in Sailly 1987) ou le tourisme (CFDT-SYRATEF, 1997). Les disparités de pratiques, en termes de disponibilité, entre secteurs peuvent également illustrer le rôle de l'activité dans l'émergence d'un régime temporel. Ainsi, nous nous apercevons facilement que certains secteurs connaissent des proportions de comportements temporels très différents. Par exemple, 77,1% des salariés connaissent leurs horaires au moins un mois à l'avance. Mais ce n'est le cas que de 66,8% de ceux des industries agroalimentaires et seulement de 62,4% de ceux des transports. Le constat est plus net encore pour le travail le samedi : 56,3% de l'ensemble des salariés ne travaillent jamais le samedi, mais ce chiffre n'est que de 52,5% de ceux des industries agroalimentaires, 40% pour le commerce, ou les transports.

2.3.2 Le territoire

La localisation de l'activité ou de l'habitation est également propice à l'émergence d'un ensemble de règles particulières, notamment sur la gestion du temps de travail (Cioni et alii, 1999). En effet, un territoire possède un environnement temporel propre qui forme alors un cadre spécifique aux relations entre employeurs et salariés. Doeringer et Piore (1971) montrent par exemple que les "craft markets" tendent à être centrés sur une aire géographique déterminée (en l'occurrence, souvent, celle des syndicats).

Ces territoires sont très divers et de tailles variables. Ils peuvent être relativement réduits comme un centre ville ou les alentours d'une entreprise importante. Justin O'Connor a étudié, par exemple, les caractéristiques particulières de la nuit dans les centres urbains (1997). Une temporalité particulière se crée avec ses rythmes et ses acteurs propres.

L'espace peut être un peu plus vaste comme l'ensemble d'une ville. Il en est ainsi des villes portuaires par exemple (Deldrève, 1998), ou encore de certaines villes industrielles comme Wolfsburg où le "temps Volkswagen" est déterminant. Les formes urbaines et les organisations du temps de travail peuvent donc interagir.

Nous pouvons également observer des pratiques temporelles bien différentes entre les espaces urbains et les espaces ruraux, notamment sur l'importance de la pause repas. Habiter dans l'agglomération parisienne influence ainsi la durée habituelle de travail en la minorant de 24mn pour les hommes et de 22 pour les femmes (Fermanian, Baesa, 1997).

Enfin, l'Etat national lui-même est un espace limité qui implique des règles particulières. Les différences de pratiques temporelles d'un pays à l'autre sont parfois considérables, que ce soit en matière de recours aux salariés à temps partiel ou du travail le dimanche (ouverture ou non des magasins par exemple). Ces "régimes temporels nationaux" se concrétisent dans des législations du travail particulières.

2.3.3 Les caractéristiques individuelles

Des caractéristiques individuelles comme le statut social, le genre ou l'âge peuvent également servir de cadre à l'élaboration de régimes temporels spécifiques.

Statut social et professionnel

Le statut professionnel va jouer un rôle parfois dominant dans la constitution d'un régime temporel, de façon indépendante de l'aspect sectoriel évoqué précédemment. Le cas typique est la situation des indépendants. En effet, l'organisation du temps de travail des indépendants s'écarte très fortement de celle des salariés et donc de la majorité de la population active. Non seulement leur durée de travail est bien plus élevée (plus de 50 heures hebdomadaires contre moins de 41 heures pour les salariés (Missègue, 2000) mais surtout l'organisation de ce temps est fondamentalement différente. Ils sont bien moins nombreux à suivre un "horaire habituel". Les horaires sont variables pour 54,4% des travailleurs indépendants contre 35,7% des salariés. Seulement 9,3% des indépendants ne travaillent jamais le samedi contre 64,4% des salariés, et les mêmes écarts se retrouvent pour le travail du dimanche (40% ne travaillent jamais le dimanche contre 75,1%) et le travail de nuit (72,8% contre 82,9%). Ainsi, même s'il existe des différences de pratiques entre les catégories d'indépendants, il semble bien qu'une spécificité liée au statut soit repérable (voir tableau 1.2)

Tableau 1.2 : Comparaison des régimes temporels de travail entre indépendants et salariés

	Durée effective moyenne	Absence d'horaires habituels	Horaires fixes	Ne travaille jamais le samedi	Rythmes de travail irréguliers**
Indépendants	52h45	44%	45,6%	9,3%	41,1%
Salariés	41h05	9%	64,3%	64,4%	17,9%

*Sources : Missègue 2000, sauf ** Boisard, Fermanian (1999)*

Les différences de statuts entre salariés sont parfois déterminantes. Ainsi, si aucune CSP ne s'écarte fortement des rythmes majoritaires, nous pouvons observer des différences sensibles sur un ou deux indicateurs. Ainsi, en moyenne 59% des salariés ont un horaire fixe, mais cela ne concerne que 37,2% des cadres. De même, si le travail de nuit ne touche que 17,5% des salariés, il atteint 29% des employés. Ces différences de convention de disponibilité temporelle entre

catégories sociales ont pu être très marquées à certaines périodes même si elles ont eu tendance à se réduire. William Grossin (1969) insiste ainsi sur le rapprochement des temps "normalement travaillés" par les employés, les ouvriers et, dans une moindre mesure, les cadres. Il remarque notamment "qu' *autrefois les situations de travail entre ouvriers et employés (...) s'opposaient. A ces situations se rapportaient des modes de vie étrangers les uns aux autres. Le vêtement lui-même reflétait une appartenance de catégorie. Le cadre temporel du travail n'était pas du tout le même*" (op. cit., p. 36-37). Si le fossé s'est en partie comblé, des comportements sensiblement différents persistent : par exemple commencer à travailler à 7h30 est "normal" pour un ouvrier, c'est au contraire en dehors du régime temporel des employés.

Genre, origine ethnique et âge des salariés

L'impact du genre, de l'âge mais aussi de l'origine ethnique apparaissent également marquants. De nombreuses études sociologiques se sont attachées à comprendre les temps des jeunes, des étudiants ou les temps de femmes (Silvera, 1998). De même, l'influence sur le temps de travail du mariage ou du nombre d'enfants a fait l'objet de plusieurs recherches (Bettio, Del Bono, Smith 1998 ; Deven, Moss, Petrie 1999 ; Fermanian et Lagarde 1998).

D'autres caractéristiques personnelles pourraient être étudiées, notamment l'origine ethnique. Cette dernière variable est déterminante dans un pays comme les Etats-Unis. C'est en tous cas ce qu'affirme Daniel Hamermesh (1999) : les salariés afro-américains travaillent beaucoup plus fréquemment le soir et la nuit que le reste de la population (toutes choses égales par ailleurs et notamment à niveau de diplôme équivalent). Selon lui, le degré d'éducation est également déterminant. Plus les études ont été courtes, plus le risque de travailler le soir et la nuit est important.

Il faut rappeler ici que, si nous définissons les régimes temporels comme des conventions, il faut entendre ce terme au sens très large que lui donne Olivier Favereau (1986), par exemple. En effet, nous voyons ici que certains régimes temporels sont en partie subis et ne correspondent pas au sens originel de la convention qui suppose un accord entre individus égaux. Cependant, s'il existe effectivement une part de contrainte dans ces régimes temporels particuliers, celle-ci n'est pas imposée par un acteur identifié, elle émerge au contraire au cours des relations

sociales et apparaît comme "allant de soi", y compris, bien souvent, pour les individus appartenant à ces régimes temporels.

Ainsi, nous voyons qu'un régime temporel peut tirer son origine de différentes sources. La branche d'activité, le statut professionnel, le territoire et les caractéristiques individuelles des acteurs sont les facteurs principaux de différenciation des espaces temporels et de la nature des relations employeurs - salariés. Mais il apparaît aussi que ces différents fondements ne sont pas exclusifs les uns des autres.

Résumé de la section 2.

Les conventions de disponibilité temporelle ont besoin d'être légitimées par les acteurs qui s'y réfèrent afin de garantir leur stabilité et d'en assurer le respect. Cette recherche de légitimité se construit également dans la critique des autres régimes temporels. Ainsi, les employeurs comme les salariés vont utiliser des arguments issus de différents ordres de justification (« les cités ») pour promouvoir un accroissement de disponibilité ou au contraire le discréditer. On ne peut donc pas relier chaque régime temporel à une cité particulière car toutes les conventions de disponibilité peuvent mobiliser, tour à tour, les différents principes de grandeurs. Pour asseoir davantage leur stabilité, les régimes temporels s'appuient également sur des artefacts qui jouent le rôle de preuve, de vitrine et de défense des comportements temporels qu'ils véhiculent. Mais la légitimité qu'exige un régime temporel n'empêche pas la constitution d'une pluralité de compromis et de conventions de disponibilité temporelle, s'appuyant souvent sur des communautés spécifiques (en fonction de l'activité professionnelle, du territoire ou des caractéristiques individuelles des agents concernés).

Conclusion

Ce chapitre nous a permis de définir ce que nous entendons par disponibilité temporelle au travail : il s'agit des trois principaux critères qui forment la qualité des temps de travail aux yeux des agents (durée, localisation des horaires et prévisibilité des emplois-du-temps).

Plus encore, nous avons pu montrer que cette qualité, loin d'être « naturelle et objective », est socialement construite. En effet, les critères et l'échelle d'évaluation apparaissent comme des conventions qui servent de compromis entre les partenaires sociaux et agissent comme des systèmes d'information évitant des renégociations perpétuelles. Elles dessinent les contours des temps de travail considérés comme allant de soi et s'opposant aux temps atypiques réclamant des accords spécifiques. Ces régimes temporels influencent les comportements, même s'ils font toujours l'objet d'interprétation, notamment en apparaissant comme les stratégies les plus légitimes ou les plus justes.

Nous devons maintenant expliquer comment ces conventions émergent et se stabilisent. La pluralité des régimes pose également la question des rapports qu'ils peuvent nourrir entre eux.

Chapitre 2

Elaboration des régimes temporels et
émergence d'une disponibilité temporelle
typique

Le premier chapitre nous a permis de définir la disponibilité temporelle au travail comme la dimension qualitative des temps de travail, et surtout de montrer que cette qualité était l'objet de conventions qui permettaient aux acteurs de se coordonner.

Nous avons appelé ces conventions de disponibilité temporelle des "régimes temporels de travail". Ceux-ci apparaissent comme des compromis fréquents et jugés légitimes. Nous devons maintenant essayer de dépeindre leur élaboration. Comment une convention de disponibilité émerge-t-elle ?

Dans ce but nous présenterons d'abord l'environnement qui sert de cadre à cette formation et avec lequel les acteurs interagissent (section 1). Nous pourrons alors expliciter le processus de régulation des régimes temporels (section 2). Nous verrons, enfin, que la pluralité des conventions de disponibilité peut, dans certaines circonstances, se réduire et laisser la place à une norme dominante qui sert de référence à l'ensemble des agents économiques (section 3).

1. Le contexte temporel

L'organisation et la maîtrise des temps (libre, de travail, de repos...) sont des enjeux sociaux essentiels comme le montrent notamment Norbert Elias (1996) ou Roger Sue (1994). De nombreuses règles, aux logiques parfois concurrentes, visent ainsi à réguler les usages du temps. Ces règles obéissent à des rationalités très diverses, mais demeurent, le plus souvent, fortement imbriquées les unes dans les autres. Cet "écheveau de règles" (Reynaud estime que "*la concurrence des régulations dans le domaine du travail ressemble plus à l'équilibre écologique des espèces animales et végétales dans une forêt ou un étang qu'à un plan rationnel construit par un juriste ou un mathématicien*", 1997 p. 130), constitue l'environnement au sein duquel les régimes temporels se mettent en place¹.

Pour explorer cet environnement, il semble utile, de séparer clairement les différentes logiques qui s'expriment. Et cela, malgré le caractère parfois un peu artificiel d'une telle séparation. L'étude des débats et conflits relatifs aux temps de travail depuis le milieu de XIX^{ème} siècle, notamment ceux qui ont été tenus au sein de l'Association Française pour la Protection Légale des Travailleurs ou, pour la période précédente, ceux qui sont retranscrits par Marx dans *Le Capital*, font apparaître quatre sphères bien différentes. Leur importance a été confirmée par les monographies et les enquêtes relatives à l'organisation du travail que nous avons pu exploiter². Ces quatre espaces socio-économiques³ créateurs de l'environnement des ajustements temporels sont ainsi : l'espace des temps naturels (1.1), l'espace des temps technologiques (1.2), l'espace des temps économiques (1.3) et l'espace des temps sociaux (1.4).

¹ Cela ne veut pas dire que l'environnement "détermine" les régimes temporels : ces derniers agissent sur l'environnement tout autant. Dans l'analyse que nous envisageons, les "*variables sont à la fois explicatives et expliquées*" (Gadrey et alii, 1999, p. 155).

² Trois sources différentes ont en effet été utilisées pour isoler et comprendre les temps contraignant la disponibilité temporelle au travail : les enquêtes statistiques de la DARES notamment l'enquête conditions de travail 1998, des monographies portant sur des catégories ou secteurs particuliers (chauffeurs routiers, pêcheurs, services à domiciles, grande distribution...) et, enfin, les entretiens et évaluations des accords d'ARTT réalisés dans le cadre des programmes du Conseil Régional Nord - Pas de Calais auxquels nous avons pu participer.

³La constitution de ces "espaces" répond au besoin de regroupement des nombreuses variables économiques et sociales qui interviennent pour comprendre les régimes temporels. Regrouper ces variables en sous systèmes pertinents permettra alors les comparaisons que nous tenterons entre périodes historiques.

1.1 Les temps naturels

L'écoulement du temps est, certes, un enjeu essentiellement social, comme nous le verrons par la suite, mais il obéit également à des contraintes naturelles importantes. La nature constitue selon James O'Connor (1998) un acteur façonné par l'homme mais gardant une part d'autonomie qui contraint ou facilite les actions humaines. Deux types de contraintes "naturelles" pèsent ainsi sur les rapports qu'entretiennent les individus avec la disponibilité temporelle : les cycles naturels et les dimensions bio-physiologiques ou médicales.

La construction du calendrier, de la mesure de la journée ou du mois n'est pas uniquement dictée par la nature comme l'atteste la pluralité des mécanismes qui ont émergé à travers l'histoire, mais les réalités naturelles impriment certaines limites aux comportements des acteurs. L'alternance jour/nuit, le cycle des saisons, les changements météorologiques sont déterminants dans l'organisation des temps sociaux. Les exemples abondent : la "journée anglaise" (absence de pause le midi) s'oppose clairement à la journée méditerranéenne décalée vers le soir, le repos dominical était la règle dans les campagnes françaises jusqu'en 1850 en dehors des saisons de moissons et de vendanges où le travail 7 jours sur 7 semblait, au contraire, évident (Beck, 1997). James O'Connor (1998) cite également des exemples où la coexistence de temps historiques et de temps naturels est très explicite : notamment les panneaux indiquant les horaires d'ouvertures des parcs naturels aux Etats-Unis ("de 6h00 au coucher de soleil"). Les réalités naturelles conservent un poids non négligeable dans certains secteurs (BTP, agro-alimentaire, entreprises de chauffage, Devetter, 1996).

De même, les réalités physiologiques et médicales entraînent des règles temporelles importantes, liées au degré de pénibilité des temps de travail et au respect des rythmes biologiques. Effectivement, *"la journée de travail possède une durée maxima. Elle ne peut être prolongée au-delà d'un certain point. Cette limite maxima est doublement déterminée, et d'abord par les bornes physiques de la force de travail. (...) C'est ainsi qu'un cheval ne peut, en moyenne, travailler que huit heures par jour"*. (Marx, {1867} 1985, p. 178). Des travaux comme ceux de Villermé sur l'état sanitaire des ouvriers du Nord de la France mettent aussi en évidence les limites médicales à ne pas dépasser⁴.

⁴ Les débuts de la Révolution industrielle ont cependant largement dépassé ces limites comme en témoigne l'état sanitaire déplorable des conscrits en France et dans les états allemands (Marx, {1867}, 1985, p.393, note 12)

De nombreuses lois ont ainsi été inspirées et soutenues par ce type d'argumentation. Cela explique notamment pourquoi la réglementation relative aux temps de travail a longtemps été différenciée selon les catégories de population. Les plus fragiles ont ainsi été protégées prioritairement, comme l'illustre la succession des lois visant à limiter le travail dominical : en 1841, il est interdit pour les enfants, en 1851, pour les apprentis, en 1874 pour les garçons de moins de 16 ans et les filles de moins de 21 ans, la loi de 1892 assurent le repos dominical aux femmes et aux enfants. Ce n'est seulement qu'en 1906 cette mesure sera étendue à l'ensemble des salariés.

L'argument médical est toujours présent et la santé "*est une préoccupation générale*" des salariés ayant des horaires atypiques (Meurs, Charpentier, 1987). De même, la progression des efforts et des risques au travail telle qu'elle apparaît dans les enquêtes de la DARES (Cézard, Hamon-Cholet, 1999) mettent en évidence le fait que ceux-ci augmentent plus que proportionnellement avec la disponibilité temporelle au travail.

Il s'agit également de prendre en compte l'existence de rythmes biologiques. Ainsi, "*l'alternance jour-nuit impose des rythmes circadiens à la plupart des êtres humains qui génèrent alors des réponses biologiques pour dormir pendant des temps particuliers et suivre des activités autres en dehors*" (Hamermesh, 1998, p. 321). Les salariés travaillant de nuit ainsi que ceux ayant des horaires en alternance "*se sentent majoritairement menacés dans leur santé*" (Meurs, Charpentier, 1987). Dès le XIX^{ème} siècle l'importance de ces rythmes a été notée et ils ont fortement influencé les débats sur les premières réglementations sur le travail de nuit. Marx (1985 {1867}, p. 195) insiste par exemple sur la dangerosité du travail de nuit. Il cite différents rapports médicaux attestant que "*la lumière agit directement sur les tissus du corps auquel il donne solidité et élasticité. (...) Les rayons du soleil sont absolument indispensables à la santé*". Plus récemment, Pierre Boisard (1996) donne l'exemple d'un décalage des horaires de prises de poste décidé sur la base d'avis des experts médicaux, "*afin de mieux s'adapter aux rythmes biologiques*" (p.41).

1.2 Les temps technologiques

A côté des règles plus ou moins imposées par l'environnement naturel, apparaissent des "contraintes" (socialement construites) issues "*des conditions et des modalités de production des richesses*" qui délimitent le contexte de l'organisation du travail et donc de la disponibilité temporelle (Le Dantec et alii, 1997). La nature des temps technologiques participe à la régulation des régimes temporels en modifiant à la fois le champ des possibles (cas de l'éclairage artificiel) et les paramètres des calculs avantages-coûts des agents économiques, et ceci à trois niveaux principaux : les technologies de mesure du temps, les conséquences temporelles des technologies de la production et, enfin, les conséquences temporelles des technologies sur le mode de consommation et de vie.

Les technologies relatives à la mesure et la gestion du temps ont très fortement évolué. Déjà, Le Goff (1977) montrait l'importance de l'horloge municipale qui instaurait un temps des marchands distinct du temps de la religion mesuré par les cloches de l'église. La diffusion de l'horloge a ainsi bouleversé le rapport au temps. La maîtrise d'un "donneur de temps" (Amphoux in Mercure, 1988) instaure un réel pouvoir social. La sonnerie de l'usine réglant à la minute près l'horaire collectif en est un exemple flagrant. L'apparition d'un temps digital (Gras, 1988) modifie encore la perception du temps. De même, les technologies du contrôle du temps ont progressé. L'utilisation de l'informatique peut permettre une comptabilité du temps de travail même en dehors du lieu de travail et sans contrôle apparent (Ray, 1992).

De plus, les technologies de la production ont de fortes conséquences sur la perception du temps. Marx insiste, par exemple, sur l'importance des "*changements du mode matériel de production*" ({1867}, 1985 p.222 et s.). Il note également que les "nouvelles" technologies impliquent des coûts d'immobilisation qui modifient les préférences temporelles de l'employeur. Ainsi à propos des fourneaux de forge, il cite une argumentation classique des employeurs : "*si on arrêtait leur marche, cela occasionnerait une perte de temps pour rallumer le feu et obtenir le degré de chaleur nécessaire ; enfin les fourneaux auraient eux-mêmes à souffrir des variations de température*" (op. cit. p. 199-200). Le travail de nuit et les horaires alternants sont ainsi présentés comme le résultat de choix technologiques. En effet, le cumul d'un mode de décision type calcul avantages-coûts et de l'adoption de technologies particulières agit comme une contrainte. Plus récemment, les technologies de l'information et des communications peuvent

jouer un rôle. Avant le développement de ces technologies, le "besoin" d'une banque ouverte 24 heures sur 24, par exemple, ne se faisait pas forcément sentir avec autant d'acuité.

Enfin, il faut citer les conséquences temporelles des technologies sur le mode de vie en général. Celles-ci modifient l'attitude des individus face à certaines contraintes temporelles. Ainsi des innovations au niveau des biens (four à micro-ondes par exemple) ou des services (développement de la restauration rapide ou à domicile) ont accompagné et facilité la mise en place de la journée continue et la régression de l'importance de la pause de la mi-journée en zones urbaines. De même, des biens nouveaux comme le magnétoscope ou le développement des services à domicile permettent "une gestion prévisionnelle des activités" en décalant certaines d'entre elles et en les programmant avec plus de facilité.

Le paradigme technologique tel qu'il est vécu par les entreprises impose ses "contraintes" sur les comportements des acteurs et sur les régimes temporels qu'ils élaborent. Cependant, ces temps technologiques ne prennent réellement toute leur ampleur que lorsqu'ils sont reliés à une certaine vision économique du temps.

1.3 Les temps économiques

Le contexte économique participe aussi à l'environnement qui sert de cadre cognitif aux acteurs. Cinq éléments du système économique semblent particulièrement déterminants quant à leur impact sur la constitution des régimes temporels : le type de production dominant, l'intensité de la concurrence, la forme de la concurrence, les critères de gestion les plus fréquents et les interventions de l'Etat.

Le type de production dominant (agricole, industrie lourde, biens de consommation, services...) peut véhiculer certaines règles temporelles. Ainsi, le développement des services qui, du fait de leur non-stockabilité et du principe fréquent de coproduction, valorisent le moment précis de "la relation de service", s'accompagne de fortes contraintes temporelles.

L'intensité de la concurrence affecte également la régulation de la disponibilité temporelle. Déjà Marx notait l'augmentation des tensions temporelles qui pesaient sur les salariés en période de crise, lorsque la concurrence est plus rude. A propos de la crise de 1857-1858, il remarquait que *"l'on peut trouver une inconséquence à ce qu'il y ait quelque part un travail excessif, alors que le commerce va si mal.; mais c'est précisément ce mauvais état du commerce qui pousse aux*

infractions les gens sans scrupules ; ils s'assurent par ce moyen un profit extra' (citation d'un inspecteur de fabrique, op. cit. p. 184). De même, la disponibilité temporelle n'est pas régulée et perçue de la même façon dans les différentes branches notamment en raison de formes et d'intensités différentes de la concurrence.

La forme privilégiée de la concurrence est importante. La recherche d'une plus grande différenciation (au détriment d'une concurrence fondée exclusivement sur les prix) peut créer de nouvelles exigences temporelles, notamment dans les services, avec la recherche de "créneaux horaires" plus atypiques. Le développement des services ouverts 24 heures sur 24 offre un exemple extrême mais symbolique. Nous pouvons citer, notamment, le cas des services de banque à distance analysés par Marnix Dressen (1997) ou encore le cas d'une entreprise livrant à domicile (Darty) : le service de livraison est progressivement passé d'une garantie du jour de livraison à celle de la demi-journée puis à celle d'une heure précise. Les livreurs ont été équipés de téléphones portables pour prévenir des retards éventuels. Darty a ensuite été conduit à livrer le soir, le samedi et même le dimanche (Ascher, 1997).

De même, les critères de gestion et d'organisation jouent un rôle non négligeable dans la régulation de la disponibilité temporelle. En effet, *"après la technologie, les aspects organisationnels et gestionnaires du système socio-productif sont évoqués de façon quasi déterministe pour expliquer son évolution"* (Le Dantec, 1997, p. 19).

Enfin, l'intervention plus ou moins grande de l'Etat, via les subventions et la fiscalité, modifie les calculs avantages / coûts de l'entreprise dans sa demande de disponibilité temporelle. Les incitations aux temps partiels ou le surcoût des heures supplémentaires constituent des variables nouvelles qui touchent directement les choix de gestion et la rentabilité des organisations temporelles atypiques.

Le but ici n'est pas d'exposer ces faits en détails mais plutôt de les évoquer à titre d'exemple afin de mettre en évidence l'existence de règles temporelles structurées par des contraintes économiques. Ces points seront développés par la suite.

1.4 Les temps sociaux (hors travail)

Marx, déjà, affirmait que "*la prolongation de la journée de travail rencontre des limites morales. Il faut au travailleur du temps pour satisfaire ses besoins intellectuels et sociaux, dont le nombre et le caractère dépendent de l'état général de la civilisation*"(op. cit. p. 178). Ces besoins sociaux ont des conséquences très importantes sur la détermination de régimes temporels. Ils influencent la durée, la localisation des horaires, la variabilité et la prévisibilité couramment acceptables par un travailleur. L'étude des temps sociaux s'appuie sur de nombreuses recherches sociologiques (Durkheim mais surtout Gurvitch, 1958) qui insistent sur la diversité et l'hétérogénéité des temps sociaux. Actuellement, une véritable "sociologie des temps sociaux" se développe, notamment autour de Gilles Pronovost (1996), Daniel Mercure (1988) et de la revue des Temporalistes⁵ (Grossin, Ramos ...). Des règles temporelles propres à des activités, des communautés ou des groupes sociaux sont repérées, tandis que leur participation à l'émergence d'un "milieu temporel" est souligné (Grossin, 1988).

Parmi la multitude des activités sociales (Glorieux, 1988, affirme ainsi que "*par expérience, nous savons maintenant que même les 3652 activités registrées ne suffisent pas réellement et nous obligent encore à effectuer des regroupements grossiers*, p. 112), il semble que quatre temps sociaux (hors travail) se distinguent : les temps de la cité (école, services publics...), les temps de la religion, les temps de la famille et les temps du loisir et de la consommation. Ils apparaît en effet, que ces quatre groupes d'activités jouent un rôle essentiel pour des institutions ou des communautés importantes.

Les temps religieux continuent à jouer un rôle en dépit de leur réduction. Le poids du dimanche et des jours fériés, qui entraînent ponts ou vacances, s'est réellement ancré dans les habitudes. Certes la justification religieuse est devenue très ténue mais elle doit être rappelée pour bien comprendre l'importance d'un phénomène comme le week-end. Robert Beck (1997) insiste sur le rôle des milieux catholiques dans la "renaissance" d'un dimanche chômé au début du XXème siècle, après "*l'explosion du travail dominical à partir de 1830*" et jusqu'en 1892, date de la première loi instaurant un repos hebdomadaire pour les femmes et les enfants.

⁵ La plupart des textes publiés sont accessibles par internet sur le site : <http://temporal.ctw.net>

Plus importants sont les temps de la famille. Celle-ci sert clairement de lieu de rencontre et d'ajustement entre différents horaires. La récurrence de conflits entre "calendrier salarial et calendrier démographique" a souvent été notée pour les femmes salariées. Les contraintes familiales sont ainsi les premières à être évoquées pour justifier la demande d'aménagement du temps de travail. Cette pression des exigences familiales sur l'organisation du travail est d'ailleurs relativement ancienne. Dès la fin du XIX^{ème} siècle, les considérations familiales étaient aux premières loges dans la revendication du repos dominical. Les exemples actuels sont légions et les enquêtes d'opinions à propos des 35 heures font toutes apparaître que le temps dégagé par le travail devrait prioritairement être affecté aux tâches de la sphère familiale (Estrade, Méda, Orain, 2001).

Les temps de la cité sont également de plus en plus pris en compte par les programmes d'aménagements du temps de travail. En effet, les temps de l'école ou des services publics ont des conséquences particulièrement importantes dans la structuration d'un "milieu temporel" (ou, dans notre terminologie, d'un régime temporel). "*Les horaires scolaires ne concordent pas avec les horaires de travail, les temps de loisirs ne s'accordent pas, jeudi, dimanche pour l'enfant, ... week-end pour les parents*", pouvait ainsi noter un document de la CFDT de 1963.

De même, l'école concourt à structurer un temps normal plus que toute autre institution comme le montre Ana Vasquez (1988) dans son article "Modélage social du temps : l'institution scolaire et les élèves d'origines étrangères". Les horaires des services publics comme ceux des transports ont ainsi fait l'objet de réflexions particulièrement poussées en Italie du nord autour du programme "temps de la cité" (Bonfiglioli, 1998). Le même type de réflexion se développe en France dans certaines grandes villes comme Saint-Denis, Poitiers, Lille ou Strasbourg (Le Monde supplément économie du 02/11/99), sous l'impulsion de la DATAR et du groupe "Temps et Territoires (Godard, Boulin, Dommergues, 2001)

Enfin, il faut aborder les temps des loisirs et de la consommation. Certes, il peut apparaître surprenant de les considérer comme des temps sociaux alors qu'ils sont censés être le moment précis d'expression des préférences individuelles et des choix libres. Pourtant, une "*gestion sociale du temps libre*" (Constantopolou, 1988) est à l'œuvre et participe à la construction des usages du temps.

Alain Corbin (1995) ou Pascal Cuvelier (1998) montrent que les loisirs, le sport ou le tourisme s'insèrent dans une régulation sociale particulière. Les temps des loisirs sont des temps sociaux qui dépendent des autres, mais qui concourent, dans le même temps, à la structuration d'une disponibilité temporelle typique. William Grossin (1998) cite le cas de plusieurs établissements situés dans des zones industrielles qui ont décalé les heures de relèves des équipes afin de permettre à celles de l'après-midi d'être rentrées à la maison pour 20h30, heure où débute le programme du soir à la télévision. Certains, à l'instar de Roger Sue (1994) estiment même que le temps libre peut devenir le temps dominant, c'est-à-dire celui qui dicte son organisation aux autres.

Résumé de la section 1

La perception des temps et les ajustements temporels réalisés par les acteurs se situent dans un environnement particulier. Celui-ci est construit socialement autour de quatre axes principaux : les temps naturels (cycles naturels, dimensions médicales), les temps technologiques (technologies de la mesure du temps, technologies de la production et de la consommation), les temps économiques (production dominante, forme et intensité de la concurrence...) et les temps sociaux (temps de la cité, de la famille, de la religion ou de la consommation). Ces éléments ne sont pas figés (ils résultent eux-mêmes des interactions des agents individuels et collectifs) et n'impliquent aucun "déterminisme" sur l'émergence des conventions de disponibilités temporelle au travail. Ils constituent cependant le contexte de la régulation temporelle et jouent, en ce sens, un rôle de cadre cognitif et normatif pour les acteurs.

2. La formation des régimes temporels

Des quatre sphères qui constituent le contexte temporel au sein duquel les individus interagissent, découlent - via l'interaction des agents - de nombreuses règles qui influencent le comportement des acteurs. Ces règles appartiennent à des registres temporels qui entrent parfois en conflit (paragraphe 2.1). La constitution des régimes temporels permet de résoudre certains d'entre eux. Mais cette formation nécessite alors l'intervention d'institutions de

coordination comme la famille, l'entreprise ou les pouvoirs publics. Après avoir présenté ces institutions et leur rôle (paragraphe 2.2), ainsi que l'action spécifique que peut jouer l'Etat dans la formation des régimes temporels (paragraphe 2.3), nous pourrions étudier l'impact de l'environnement sur la régulation de la disponibilité temporelle et résumer le processus d'élaboration des régimes temporels (paragraphe 2.4).

2.1 Les conflits entre règles temporelles

Il est désormais classique de remarquer que le temps, et sa gestion par les individus, est au centre de nombreuses tensions. En effet, la diversité des "contraintes" temporelles subies par les acteurs génère des conflits qui pèsent sur les individus et accroissent l'impression de "rareté" du temps. La prolifération de "manuels de gestion du temps" dans les années quatre-vingt-dix illustre cet aspect. *Le syndrome de Chronos* de Denis Ettighoffer et Gérard Blanc (1998) est, à ce titre, assez exemplaire. Les auteurs proposent en effet, "un diagnostic critique de notre consommation de temps" afin de faire face aux "télénevroses des nouveaux temps modernes". La diversité des règles temporelles issues des quatre espaces que nous avons décrits provoque "un télescopage des temps" (Masson, 1999). William Grossin (1998) revient à plusieurs reprises sur ces "malajustements paradoxaux si l'on se réfère à l'arithmétique du temps libéré" par la réduction du temps de travail depuis un siècle. Notre objectif n'est pas d'analyser ces conflits mais d'essayer de cerner leur nature afin de mieux comprendre une partie de l'enjeu des temps de travail atypiques.

Ce "télescopage" peut se produire dans deux cas sensiblement différents : il alors distinguer les conflits entre activités exercées par la même personne et conflits entre temporalités portées par des acteurs différents.

2.1.1 Les conflits des temps d'une même personne

Il peut, tout d'abord, y avoir conflit entre activités (professionnelles ou non d'un même individu). Chaque activité ayant, potentiellement, sa propre temporalité, il est parfois complexe de les coordonner. Contrairement à ce qu'affirmait "L'Ecclésiaste", il n'y a pas toujours un temps pour tout. Chaque chose peut avoir du mal à trouver son temps...

Le cas le plus classique et le plus important est la difficile "adéquation" du temps familial au temps de travail. Les frontières entre temps de travail et temps hors travail sont parfois floues, et les empiètements de l'un sur l'autre souvent mal vécus. Ainsi "*le bip-bip ou le portable qui lance un appel impératif aux personnels en situation de disponibilité les obligent à s'enfuir incognito dans quelque désert pour échapper à la société chronophage*", affirme William Grossin (1998) dans des termes imagés. De même Denis Ettighoffer parle "*d'une entreprise égocentrique qui déséquilibre la sphère privée*" (1997), tandis que Franck Berthuit et Jean-Luc Volatier (1993) posent la question "*Travail, enfants, argent... en concurrence ?*". L'enquête "Aspirations et conditions de vie" affirme ainsi que 46% des personnes interrogées ressentent des conflits entre vie de travail et vie familiale (op. cit., 1993). Les horaires "variés" des célibataires deviennent vite les "problèmes d'horaires" des couples ayant des enfants et "*le temps des enfants est de plus en plus scandé non par l'école mais par les rythmes de travail des parents*", parfois même "*les pratiques familiales deviennent résiduelles par rapport aux temporalités professionnelles*" (Billiard, 1998).

Dans le cas d'horaires atypiques, ces conflits sont particulièrement flagrants et fréquents. Le temps de travail des caissières d'hypermarché apparaît comme un temps "contraint en permanence" car toutes les activités doivent être subordonnées aux horaires de travail (Masson, 1999). Dans cette situation, le temps hors-travail est fortement dépendant du temps de travail et selon Jens Thoemmes (2000) "*la logique de la production s'impose au détriment de la logique de la vie quotidienne des salariés*" (p. 75).

2.1.2 Les conflits entre temporalités portées par des acteurs différents au sein d'une même activité

Le second type de conflit peut provenir de la rencontre d'exigences temporelles contraires des personnes participant à la même activité. La plupart des activités font intervenir plusieurs acteurs qui peuvent être porteurs de temporalités contradictoires. Ainsi, l'activité de travail mobilise les temps personnels des diverses catégories d'actifs, les temps des clients, les temps de l'activité elle-même, les temps de l'encadrement ou des donneurs d'ordres ou encore les temps des machines.

Deux situations types nous semblent particulièrement importantes. Il s'agit en premier lieu des conflits entre temps de l'entreprise et temps des clients, notamment dans le cas des services "en contact" (guichets, etc.). Il s'agit en second lieu des tensions entre les temps des différents acteurs d'une même "chaîne" ou d'un même processus de production.

Temps des clients (ou usagers) et temps de l'entreprise

La première situation a été étudiée dans le cas des services sociaux par François Aballéa (1999). L'introduction d'une relation de service dans la gestion des dossiers a considérablement enrichi et complexifié les tâches mais elle a aussi compliqué les temps des agents. Ceux-ci se retrouvent confrontés à des logiques temporelles peu compatibles. D'un côté ils doivent prendre en compte à la fois la productivité du service qui implique de traiter les dossiers de façons relativement linéaire (temporalité dictée par la productivité) et l'urgence des situations concrètes des usagers (temporalité dictée par les usagers). Selon François Aballéa, certaines agences n'ont pas choisi leur registre temporel, se référant tantôt à celui de la gestion bureaucratique et tantôt à celui de la relation de service. Par conséquent les agents subissent des instructions contradictoires dans la gestion du temps : *"plus ils consacrent de temps à l'écoute et plus la file s'allonge. Plus la file s'allonge et plus l'agressivité monte. Plus ils vont vite et plus le traitement risque d'être incomplet. Plus les erreurs augmentent et plus les services de vérifications et les usagers se plaignent"* (p. 8).

Les conséquences en termes de temps de travail sont parfois importantes pour les salariés. Une employée affirme ainsi qu'elle essaie de *"faire leurs papiers le plus rapidement possible pour qu'ils aient leur argent le plus rapidement possible alors qu'il y a deux mois d'attente. Je prends sur moi ou je resterai peut-être un petit peu plus tard le soir. (...) On voit les gens, c'est un soulagement pour eux"* (p. 6).

Une situation similaire peut se retrouver dans d'autres services comme à La Poste. Nous avons étudié le temps de travail des facteurs et le poids des prestations dites sociales qu'ils fournissent. Ces opérations (aides aux personnes, services divers non directement liés à leur fonction comme la rédaction de document administratifs ou la réalisation de "petites courses"...) créent un temps variable et difficilement prévisible qui perturbe les calculs de la direction. En

effet, celle-ci cherche à harmoniser la charge de travail (et donc le temps de travail) des différentes tournées. Or, si le volume de courrier à distribuer est facilement quantifiable et peut faire l'objet de planification fiable, il n'en va pas de même des temps des services informels (Devetter, 1998). Les facteurs sont alors amenés à concilier le temps de la productivité et le temps du service aux usagers en augmentant leur propre disponibilité temporelle au travail.

L'importance de ces temps de services plus ou moins formalisés est très variable d'une activité à une autre (et même d'un salarié à un autre au sein d'une même activité comme dans le cas de La Poste où le secteur géographique et la personnalité du facteur sont déterminants), mais ils sont néanmoins très fréquents. Ils peuvent parfois être essentiels pour la productivité ou l'efficacité du service. Ainsi, selon Michel Ferrary (1999), le chevauchement des temporalités professionnelles et personnelles est nécessaire pour assurer l'efficacité des conseillers bancaires. L'auteur s'appuie sur une comparaison des relations bancaires fondées sur les rapports personnels avec celles reposant sur des méthodes de "scoring" qui tendrait à prouver la supériorité des premières. Plus généralement, la qualité du service est souvent directement reliée à la coexistence de différentes "routines temporelles", pour reprendre l'expression qu'utilise Joseph Isaac (1999). Selon lui, l'efficacité des agents de la RATP provient de la résolution de la contradiction entre "*le modèle de mobilisation des pompiers (réaction à l'urgence) et la position de déambulation lente, de disponibilité systématique de l'agent d'accueil*" (p.41). Ces conflits sont ainsi inhérents à la relation de service mais souvent la coexistence des différents registres temporels est créatrice de charge pour les agents.

Conflits entre temporalités des acteurs de la production

La seconde situation, celle de tensions entre acteurs d'une même "chaîne" (au sens large d'ensemble de travaux interdépendants) de production, est également très fréquente. La division du travail provoque "*un allongement des chaînes d'interdépendance, lesquelles induisent la nécessité d'être synchronisé*" (Bailly et alii, 1999). Les origines de ces interdépendances sont multiples (complexification des produits et des services, travail à la chaîne ou par équipe, développement du travail par roulement, mise en place de politiques de flux tendu...) et nous ne

cherchons pas à les préciser dans l'immédiat. Ce qui nous intéresse ici, par contre, est de repérer les conflits que ces interdépendances génèrent.

Selon l'enquête conditions de travail 1998 de la DARES, les contraintes de rythme sont de plus en plus importantes. En effet, si les contraintes de cadence imposées par les machines restent faibles (mais en progression de 7% en 1984 à 10% en 1998), celles liées à des normes ou des délais inférieurs à l'heure progressent fortement (de 5% en 1984 à 23% en 1998). Plus encore, 54% des salariés déclarent que leur travail dépend d'une demande extérieure à satisfaire immédiatement. Cette proportion n'était que 28% en 1984. La pression de la demande reste très forte dans les services. Elle progresse surtout dans l'industrie où elle concerne désormais 47% des salariés. Souvent, les salariés industriels sont à la fois clients et fournisseurs tout au long de la "ligne de production". Les contraintes liées à une demande impérative progressent vite, alors que la proportion de salariés en contact direct avec le public reste stable. Au contraire, près des deux tiers des ouvriers industriels soumis à une demande immédiate ne sont pas en contact direct avec les clients.

Un autre indicateur de la tension des relations temporelles peut être trouvé dans l'étude des réseaux de communication au travail. Dans l'enquête précédente, pour l'ensemble des salariés, les demandes de renseignements ont progressé, que ce soit auprès des collègues (de 70% en 1987 à 75% en 1993), des autres personnes de l'entreprise (de 36% à 40%) ou encore auprès des personnes extérieures à l'entreprise (25% à 32%). La tendance est identique, mais moins prononcée, pour la transmission de consigne ou d'indications (en 1993, 41% des salariés reçoivent des consignes des collègues contre 39% en 1987, et 22% en reçoivent de l'extérieur de l'entreprise contre 19% en 1987).

Ces interactions se retrouvent aussi dans la gestion des horaires. Selon la même enquête, 18,8% des salariés doivent se mettre d'accord avec leurs collègues pour établir leurs horaires. Cette proportion est particulièrement forte chez les agents des collectivités locales (25,8%) et dans les professions du secteur de l'éducation, santé et action sociale (27,2%). De même, près de 40% des salariés déclarent ne pas pouvoir interrompre leur travail sans se faire obligatoirement remplacer.

Fréquemment, les horaires et les durées de travail de plusieurs salariés sont imbriqués les uns dans les autres. Dans certains centres d'appels, la durée et l'heure de la pause-repas dépendent exclusivement des arrangements entre collègues. Ces situations d'interdépendance génèrent des conflits. Ainsi, 23,5% des salariés déclarent vivre des situations de tensions (directement ou indirectement reliées à la gestion du temps) avec leurs collègues.

2.2 Trois institutions de coordination des différentes règles temporelles

Ces tensions directement issues de l'environnement temporel sont réduites par la constitution des régimes temporels. Trois institutions jouent un rôle de coordination important : la famille, l'entreprise et les pouvoirs publics.

2.2.1 La famille

La famille est souvent la première institution permettant de coordonner les contraintes issues de plusieurs registres temporels. Elle est le lieu de rencontre d'une pluralité de temps : temps professionnel d'une ou deux personnes, temps scolaire, temps de travail domestique, temps de repos ou de loisirs... La cohabitation de ces logiques temporelles n'est pas toujours aisée. Les modèles familiaux qui se mettent en place servent alors de mécanisme d'adéquation, avec plus ou moins de tensions. Des règles "microsociales" sont produites à ce niveau, en lien avec les normes "macrosociales" comme les modèles familiaux.

Le modèle de la famille traditionnelle où le mari exerce une profession salariée et la femme demeure au foyer règle d'une certaine façon les difficultés liées à la multiplicité des contraintes horaires. La mère "gère" les contraintes horaires et s'adapte aux emplois du temps de chacun des membres de la famille. Nathalie Cattaneo (1996) a montré qu'elle pouvait alors être soumise à une disponibilité temporelle permanente, n'ayant aucune maîtrise réelle de son emploi du temps. La femme, dans ce cas, apparaît, à certains égards, comme "*le pivot de la famille, son inactivité est la condition de l'activité professionnelle de l'homme*" (Barrère-Maurisson, 1995, p.74).

Mais ce modèle traditionnel n'est plus majoritaire. Selon, Howard Hayghe (1990) il n'y a plus, aux Etats-Unis, de "famille typique" mais une pluralité de formes familiales. Il distingue ainsi les

familles traditionnelles des familles à deux travailleurs, mais également les familles monoparentales dont le chef de famille est une femme au travail, celle où c'est un homme au travail, et enfin les autres familles (catégorie hétérogène mais dont le point commun est que "la personne de référence" ne travaille pas). Aux Etats-Unis, au début des années 90, aucune forme familiale n'était majoritaire. Les familles à deux travailleurs représentaient 40% de la population active. Les tensions temporelles sont alors souvent plus délicates à gérer. Les difficultés de "concilier" travail et vie privée pour les femmes actives en sont une illustration comme le rappelle l'ouvrage de Dominique Méda (2001) sur *Le Temps des Femmes*. Le fait que les femmes soient à l'intersection de différentes logiques temporelles est ainsi un des facteurs principaux du ralentissement de leur carrière et donc des inégalités professionnelles. L'acceptation, par les femmes, des mêmes régimes temporels que les hommes posent alors une difficulté certaine de coordination des temps qui peut exacerber les conflits. Jens Thoemmes (2000) donne l'exemple extrême mais révélateur d'une entreprise ayant fait passer 22 femmes en équipe de nuit (sur la base du volontariat) : *"sur les 22 femmes ayant accepté de travailler la nuit depuis trois ans, il y en avait 15 ou 16 qui étaient mariées, il n'en reste que 2"* (p. 103).

2.2.2 L'entreprise

L'industrialisation a créé de nouvelles contraintes temporelles très fortes. Le régime temporel véhiculé par le travail dans les fabriques était tellement différent des régimes traditionnels qu'il impliquait une rupture franche des habitudes et des liens sociaux. L'entreprise pouvait, certes, se contenter d'imposer ses propres rythmes, mais, plus fréquemment, les grandes entreprises ont cherché à organiser l'ensemble des temps sociaux pour les rendre compatibles. Ainsi la tradition paternaliste a offert de nombreux services aux ouvriers, mais en veillant à ce que ces services aient une logique temporelle complémentaire des temps de travail.

Il en va ainsi, par exemple, des premiers congés mais aussi des logements réduisant les temps de transports, ou plus tard, de la prise en charge de ces transports eux-mêmes. Les temps de repas ont été également gérés par l'entreprise grâce à l'installation de restaurants d'entreprise. Les sociétés de restauration collective sont soumises à des consignes très précises. Dans un établissement de construction automobile du Nord - Pas de Calais, l'entreprise de restauration collective a été partie prenante des accords de réduction et d'aménagement du temps de travail.

L'acceptation par les salariés des aménagements n'a été rendue possible que grâce à une modification des horaires et des temps de repas (Devetter, 1996).

Certaines politiques peuvent aller au-delà en créant des services variés dont les horaires se fondent sur ceux de l'entreprise. Nous pouvons citer le cas des bibliothèques d'entreprise mais surtout la création de crèches sur le lieu de travail lui-même. Anne-Marie Thiesse (1995) décrit le rôle des patrons et des élites dans "*l'organisation des loisirs des travailleurs*". De même, certains établissements particulièrement importants peuvent influencer les horaires des autres acteurs. Nous pouvons aussi indiquer les possibilités de pressions sur les horaires des services publics, notamment lorsqu'une entreprise domine largement un territoire (Henckel, 1997).

L'entreprise joue enfin un rôle de coordination en choisissant de faire supporter certaines formes de disponibilité par des catégories spécifiques afin de garantir aux groupes majoritaires une très forte synchronisation avec les rythmes collectifs (Grossin, 1969). Le cas le plus typique est celui des équipes d'entretien.

Une troisième institution semble prendre une place importante. Il s'agit des collectivités publiques locales ou nationales. L'importance de son rôle et surtout le fait que son intervention dans la régulation de la disponibilité temporelle soit plus large que la seule coordination des règles temporelles, nous amènent à lui consacrer un paragraphe à part entière.

2.3 Le rôle des pouvoirs publics

Sans exagérer son intervention⁶, nous devons tout de même nous arrêter quelques instants sur le rôle particulier que jouent les institutions publiques. Elles semblent remplir trois fonctions essentielles : la première correspond à celle des institutions présentées précédemment, les pouvoirs publics participant à la coordination des différentes règles temporelles pour prévenir ou régler certains conflits (2.3.1) ; la seconde consiste en la formalisation des compromis (2.3.1) et

⁶ Une première hypothèse aurait pu être de le considérer comme un acteur qui s'arroge un pouvoir de réglementation et décide "à la place" des agents économiques concernés. Certes, une vision très rapide de la législation du travail semble confirmer cette hypothèse ; un certain nombre de principes ne résultent pas, a priori, de la confrontation directe employeurs / employés, mais de choix gouvernementaux. Cependant, comme nous le verrons par la suite, ces choix interviennent après le dialogue entre partenaires sociaux et constituent plus une forme particulière de ce dialogue qu'un mécanisme qui s'y oppose.

la troisième se manifeste par l'arbitrage et éventuellement par l'influence dans les rapports de force lors de conflits entre les employeurs et les salariés (2.3.2).

2.3.1 un rôle de coordination

Traditionnellement, les institutions publiques ont en charge un certain nombre de services publics dont les horaires structurent les temps sociaux (transports, services de guichets,...). Les pouvoirs locaux cherchent alors à adapter les logiques temporelles qu'ils véhiculent aux autres régimes existants. L'ouverture d'une poste au Louvre 24 heures sur 24 est un exemple anecdotique mais frappant. Plus importants sont les services de garde des enfants mis en place par les pouvoirs publics. Marie-Agnès Barrère-Maurisson (1990, 1995) insiste sur le rôle des structures d'accueil dans la relation travail-famille. Elle oppose notamment le modèle espagnol où les contraintes temporelles restent à la charge des familles au modèle suédois où le système de garde des enfants est largement socialisé.

Le rôle des collectivités locales peut également être illustré par les exemples, particulièrement féconds, des bureaux du temps dans les villes d'Italie du Nord (Bonfiglioli, 1997). Les collectivités locales se sont vu attribuer un pouvoir de coordination des temps de tous les services publics. Initié par des militantes du Parti Démocratique de la Gauche, ce programme a mis l'organisation du temps sur le devant de la scène politique. Il a abouti notamment à une plus grande ouverture et une plus grande flexibilité des services publics. Mais cette expérience est surtout importante pour la prise de conscience qu'elle a permise et pour les débats qu'elle a suscités. D'autres collectivités, en Europe, ont ainsi mis en place des structures de réflexion sur le rôle des pouvoirs publics locaux ou nationaux dans l'organisation des temps sociaux. C'est le cas par exemple, des Pays-Bas et de la Suède. En France, certaines municipalités s'attachent directement à résoudre les difficultés d'adéquation des régimes temporels. La ville de Poitiers a par exemple cherché à réorganiser les horaires des transports, mais aussi à influencer ceux de l'université pour résoudre des problèmes d'encombrements. Saint-Denis s'est également engagée dans cette voie. Le maire estime, en effet, que seuls 10% des adultes de la ville connaissent des rythmes et des horaires de travail classiques. Cette désynchronisation des temps de travail est une nouvelle donne pour la ville qui engage un programme de prise en charge des enfants et des personnes âgées en quasi continu (soirée et week-end compris). Les horaires des transports sont de fait repensés (Le Monde du mardi 2/11/1999, supplément économie).

C'est ainsi la ville qui devient "*une ville à temps négociés*" selon l'expression de Jean-Yves Boulin (1997). D'autres espaces politiques, et au premier rang l'Etat, jouent également un rôle non négligeable. L'analyse de Jean Gadrey, Florence Jany-Catrice et Thierry Ribault (1999) sur la comparaison des systèmes d'emploi aux Etats-Unis, en France et au Japon le démontre.

Les trois institutions, permettant de concilier de façon plus ou moins heureuse les règles temporelles, ne sont évidemment pas indépendantes les unes des autres. Les politiques publiques ont un impact direct sur les modes de garde des enfants et donc sur le rôle de la famille dans la régulation des différents temps. De même, les politiques locales s'inspirent des demandes des ménages mais aussi de celles des entreprises comme cela a été le cas dans l'expérience de Saint-Denis, où l'initiative provient des entreprises locales.

2.3.2 Formaliser et institutionnaliser les régimes temporels

L'Etat a ensuite pour but de formaliser des règles implicites issues des relations entre acteurs. Les règles étatiques ne sont pas créées *ex-nihilo*, mais en fonction du dialogue entre offreurs et demandeurs de travail. Selon Favereau (1999) "*on peut coucher par écrit des coutumes et même leur donner force juridique, sans que cette opération n'en détruise la nature coutumière*" (p.169). Ainsi le rapport entre la norme juridique et les durées effectives n'est pas mécanique et le lien demeure parfois flou (Thoemmes, 2000, p. 42).

En effet, les lois ou décrets relatifs aux temps de travail reprennent les revendications de l'un des deux acteurs sociaux ou de leurs compromis. La première place qu'occupe l'Etat dans la régulation des temps de travail est celle "d'intermédiaire actif" du dialogue social.

La législation intervient également pour encourager le dialogue entre employeurs et employés. Yves Barou, directeur adjoint du cabinet de M. Aubry affirme, par exemple, que "*les partenaires sociaux, en négociant, participent à l'écriture de la seconde loi*" (Liaisons sociales, n°114/98, 24 novembre 1998). En effet, l'Etat apparaît ici comme un catalyseur de la négociation : en 1998, environ 54 accords de branches de plus de 10 000 salariés ont été signés tandis que 90 autres poursuivent les négociations.

Cette fonction de formalisation et d'institutionnalisation renvoie à l'idée que les pouvoirs publics sont des producteurs essentiels d'objets et de dispositifs qui valident les régimes temporels. Ils n'en deviennent pas pour autant les auteurs du régime en lui-même.

2.3.3 Arbitrage et influence sur le rapport de force

De nombreuses lois ou décrets ne sont applicables qu'en l'absence d'accord de branche par exemple. Le cas des "coupures" dans la journée de travail est à ce sujet exemplaire : un emploi ne peut comporter une interruption supérieure à deux heures... sauf si un accord de branche le prévoit. L'intervention de l'Etat apparaît alors comme un support de la négociation. Il peut modifier également le rapport de force. Dans ce cas, cette action s'appuiera sur les espaces socio-économiques concernés. Il limitera le temps de travail au nom des risques d'usure physique, il interdira le travail du dimanche au nom du respect de la vie de famille.

Le rôle de l'Etat ne s'arrête cependant pas là. Il semble également qu'il puisse influencer les espaces socio-économiques. Ainsi, les politiques familiales ou scolaires auront un impact direct sur les temps sociaux. Nous avons vu comment l'Etat pouvait même intervenir sur les temps "naturels" à travers la définition juridique de la nuit, par exemple. La fiscalité ou l'existence de revenu de remplacement modifie les contraintes des temps économiques. L'Etat participe à la constitution de l'environnement en traduisant les revendications des différents acteurs (associations familiales, par exemple dans le cadre des temps familiaux) et en les inscrivant dans un cadre juridique précis. Il possède alors le rôle essentiel de créateur de "dispositifs institutionnels" validant les régimes temporels (voir supra).

De même, les équipements collectifs ou les services publics constituent des "dispositifs" favorisant ou non une forme d'organisation temporelle (Gauvin et Jacot, 1999). Mais la décision de mettre en place tel ou tel équipement résulte davantage des rapports de force au sein d'un espace socio-économique qu'il ne détermine les règles relatives à cet espace. Ce n'est qu'ensuite qu'il valide ou non certaines règles.

Il nous faut, enfin, remarquer que l'importance du rôle de l'Etat n'est pas permanente mais résulte plutôt de circonstances historiques particulières. Ainsi, la relativement forte emprise de la loi sur le temps de travail est directement issue du compromis fordiste. La notion d'ordre

public social, en ce sens que l'accord collectif ou le contrat ne peut déroger à loi que si la situation des salariés s'en trouve améliorée, en constitue même un pilier (voir chapitre 3).

2.4 Impact de "l'environnement temporel" sur le dialogue entre employeurs et salariés

Le cadre formé par les règles issues des temps naturels, technologiques, économiques et sociaux⁷, joue deux rôles distincts : il délimite le champ des possibles (2.4.1) et les gains et les pertes associés à chaque stratégie (2.4.2).

2.4.1 Détermination des limites maximales des régimes temporels

Tout d'abord, ce cadre détermine le champ des possibles, c'est-à-dire qu'il délimite les frontières maximales des régimes temporels que peuvent élaborer les acteurs, ou en d'autres termes, il instaure le "terrain de jeu".

Les temps naturels jouent bien évidemment un rôle particulier mais les autres espaces peuvent également se manifester à ce titre. Ainsi, les technologies modifient les contraintes naturelles en les atténuant ou en les renforçant. Le cas le plus flagrant est celui où de nouvelles techniques permettent de contourner des contraintes "naturelles" de temps comme le fit le développement de l'éclairage, la possibilité de s'affranchir des saisons ou des aléas climatiques, etc. Mais elles jouent également un rôle essentiel à travers leurs impacts sur les conditions et la pénibilité du travail. La machine à vapeur et la fabrique ont accru une certaine forme de pénibilité physique qui a poussé à réglementer la durée de travail ("*Les changements du mode matériel de production (...) réclament ensuite l'intervention sociale qui limite et règle uniformément la journée de travail*", Marx, {1867}, 1985, p.222). De même, les nouvelles technologies de l'information et des communications permettent le développement de formes d'emploi à distance ou à domicile qui rendent délicate toute mesure du temps de travail. Cette conséquence des changements techniques est celle qui est la plus remarquée par les juristes dans le numéro spécial de Droit Social de juin 1992. Selon Anne Hidalgo, (1992) "*le contrôle de la durée du travail devient une*

⁷ Plus précisément, ces règles sont issues des interactions justifiées en référence aux différents "temps repères". Ce cadre n'est pas une contrainte déterministe mais un contexte jouant un rôle cognitif pour les acteurs.

mission impossible" tandis que pour Jean-Emmanuel Ray (1992) les NTIC permettent la naissance d'une télé-subordination et d'une télé-disponibilité.

Les règles issues des temps économiques vont également participer à la détermination des régimes temporels possibles en sélectionnant ceux qui sont, dans des circonstances données, viables et durables. L'intensité des "contraintes" économiques comme le degré de concurrence ou le niveau de chômage vont modifier les contours de ce qui est possible ou acceptable par les employeurs et les salariés. Certains types d'organisation du temps de travail jugés inacceptables en période de plein-emploi deviendront parfaitement envisageables lorsque le chômage est important. Le manque d'emploi ne tire pas seulement les salaires à la baisse, il pèse également sur les conditions de travail. De même, des exigences plus fortes au niveau de la rentabilité attendue d'une entreprise ou l'accroissement de la concurrence disqualifieront certaines organisations du temps de travail et les excluront du domaine du possible. Ainsi, la concurrence des banques sans guichet amène les établissements "classiques" à remettre en cause l'organisation très stricte du temps de travail issue des décrets de 1937.

Enfin, les conventions ou normes sociales vont également participer à cette délimitation du possible en sanctionnant fortement certaines formes de disponibilité temporelle.

2.4.2 Modification des gains et des pertes

Le deuxième impact de ce cadre cognitif et normatif (constitué par les règles associées aux quatre principaux espaces socio-économiques) correspond à l'influence qu'il a sur les gains et les pertes associés à chaque stratégie, c'est-à-dire qu'il détermine la matrice des gains, ou encore qu'il fixe les objectifs des joueurs.

Le développement des machines à feux continus ne crée pas des contraintes infranchissables mais il affecte les coûts de production et donc les stratégies des acteurs. De même, la forte atténuation de la fatigue physique liée à certaines activités peut conduire à la recherche d'emplois du temps plus comprimés : la fatigue physique directe étant moins ressentie grâce à certaines innovations technologiques, les salariés peuvent préférer une longue journée à deux courtes. Ainsi, dans le cas d'une réduction du temps de travail, 76,4% des salariés préfèrent allonger le week-end ou les congés contre 22,6% qui préfèrent réduire la durée de la journée de

travail (Boisard, 1996). Le choix de concrétiser la réduction par une baisse de la durée quotidienne reste envisagé par deux groupes principaux : les femmes, qui subissent une large part du travail domestique et les ouvriers exerçant des métiers pénibles.

De même, les critères économiques retenus modifient les gains et les pertes possibles des acteurs. Le recours à une comptabilité en centre de profit par rayon (dans la grande distribution) favorise une gestion plus stricte des frais de personnels aux dépens de la polyvalence (Gadrey, 2000). De même, le choix de faire porter la concurrence sur le prix ou sur la qualité n'aura pas la même conséquence sur les exigences de l'employeur en termes de temps de travail. Les choix économiques et politiques d'un acteur comme l'Etat seront, ici, déterminants. La fiscalité peut, en effet, modifier fondamentalement les calculs des agents. Le rapport du Groupe d'Experts de la Commission Européenne sur "Genre et Emploi" (Bettio et alii 1998) est particulièrement éclairant sur ce point. L'existence "d'emplois marginaux" bénéficiant d'exemptions de charges (comme en Allemagne pour les emplois à moins de 620 DM par mois) incite les employeurs à recruter des salariées à temps partiels courts. Au contraire, l'absence de charges au-delà d'un certain nombre d'heures favorise les horaires longs. En Italie, dans le commerce de détail, le coût marginal du travail baisse entre la trente-neuvième et la quarante-septième heure hebdomadaire (Bettio et alii, 1998, p. 59).

L'espace des temps sociaux modifie également le calcul des avantages et des pertes des agents économiques. Par exemple, l'intensité des croyances religieuses rendra plus ou moins pénible le travail du dimanche. Les modes de garde des enfants seront aussi déterminants. Les choix politiques seront donc aussi très importants. Le développement des crèches dans les pays d'Europe du Nord a des conséquences directes sur l'offre de travail et de disponibilité, notamment des femmes. L'aménagement du territoire et les politiques d'urbanisation interviennent également en modifiant les temps de transports ; or plus le temps du trajet domicile - travail est long plus les préférences des agents vont aux journées longues.

2.4.3 Résumé et illustration du processus de formation des régimes temporels

L'élaboration des régimes temporels provient de la rencontre entre les salariés et les employeurs (individuellement et par l'intermédiaire de leurs organisations collectives). Ce sont les comportements de ces acteurs qui sont fondamentaux : les régimes temporels sont les

compromis qu'ils passent en vue d'établir un système d'attentes réciproques suffisamment stables pour éviter des renégociations perpétuelles sur l'évaluation de la qualité des temps de travail. Plusieurs conventions de disponibilité temporelle peuvent alors apparaître et perdurer.

Ces régimes temporels constituent des systèmes d'information qui influencent de façon plus ou moins contraignante les comportements individuels en matière de temps de travail. En effet, loin d'être des contraintes intransgressables, ces conventions indiquent aux acteurs quelles sont les formes normales de disponibilité temporelle, qui sont ensuite interprétées plus ou moins fortement. Elles correspondent à un "temps représenté" dont la dimension cognitive est essentielle pour comprendre la réalité concrète des arrangements temporels (Thoemmes, 2000, p.123).

Mais ce dialogue parfois conflictuel, se réalise sous l'arbitrage, et parfois par l'intermédiaire, d'institutions de coordination. La famille, l'entreprise et plus encore les pouvoirs publics interviennent dans la régulation en amoindrissant les tensions générées par l'environnement temporel. Celui-ci est en effet très complexe et quatre sphères principales émettent des règles temporelles qui interagissent avec les comportements individuels et collectifs. Ces règles proviennent des stratégies des agents et les influencent en retour.

Il n'est ainsi pas possible de déterminer un "point de départ" dans cette régulation des régimes temporels. Sauf à postuler un "voile d'ignorance" à la manière de Rawls (1987) par exemple, nous devons admettre la nature systémique d'un tel processus : les règles issues de l'environnement ne peuvent se comprendre sans référence aux régimes temporels de travail mais ceux-ci sont intimement dépendants du contexte dans lequel ils émergent.

Il est cependant possible de "figer" le processus afin d'observer l'élaboration des régimes temporels pour un environnement donné et de réintroduire la dimension historique par une succession de photographies représentatives de périodes successives. C'est ce que nous ferons au cours des chapitres 3 et 4. Mais auparavant nous pouvons représenter le processus de régulation des régimes temporels par le schéma 2.1.

Légende :

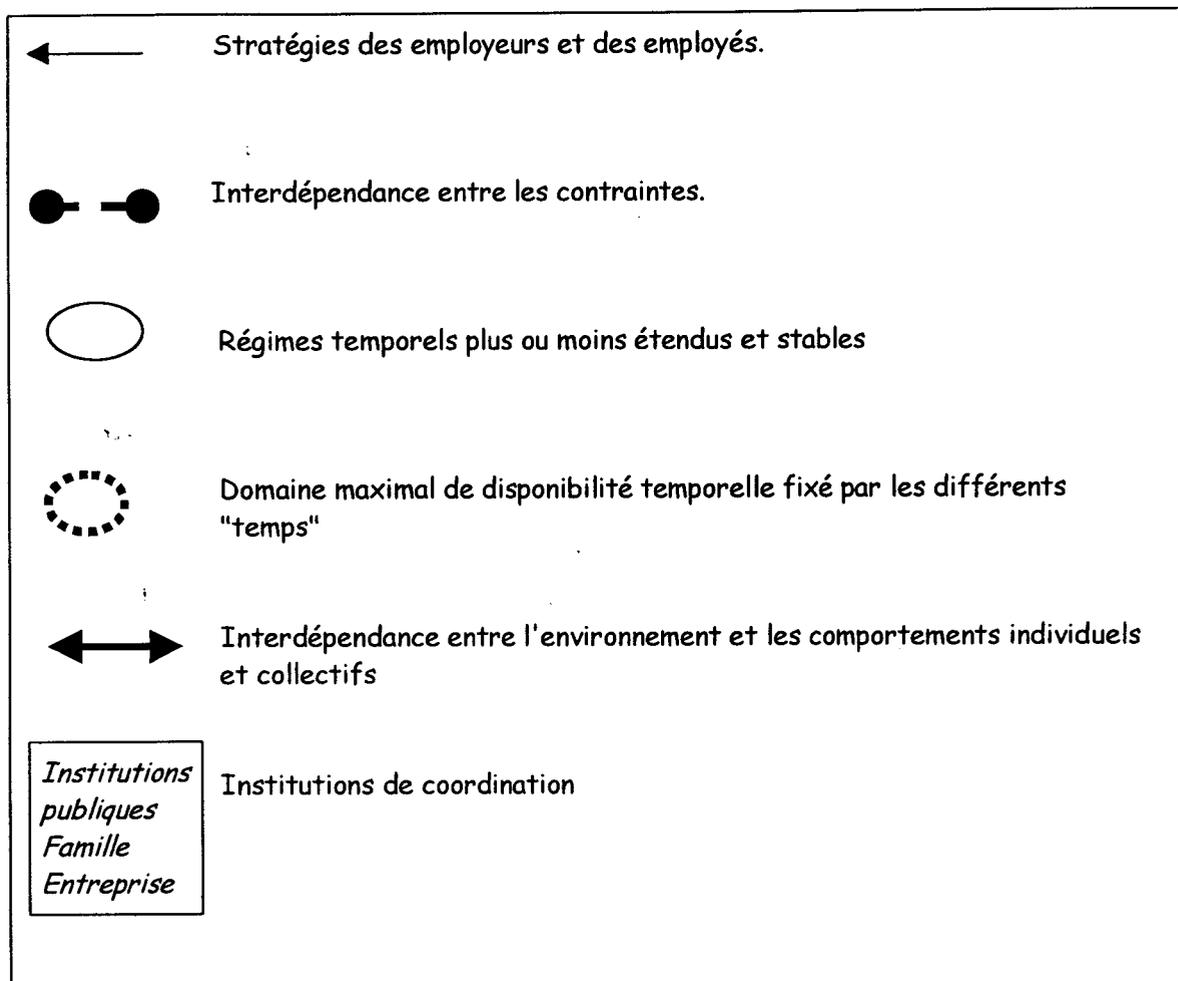
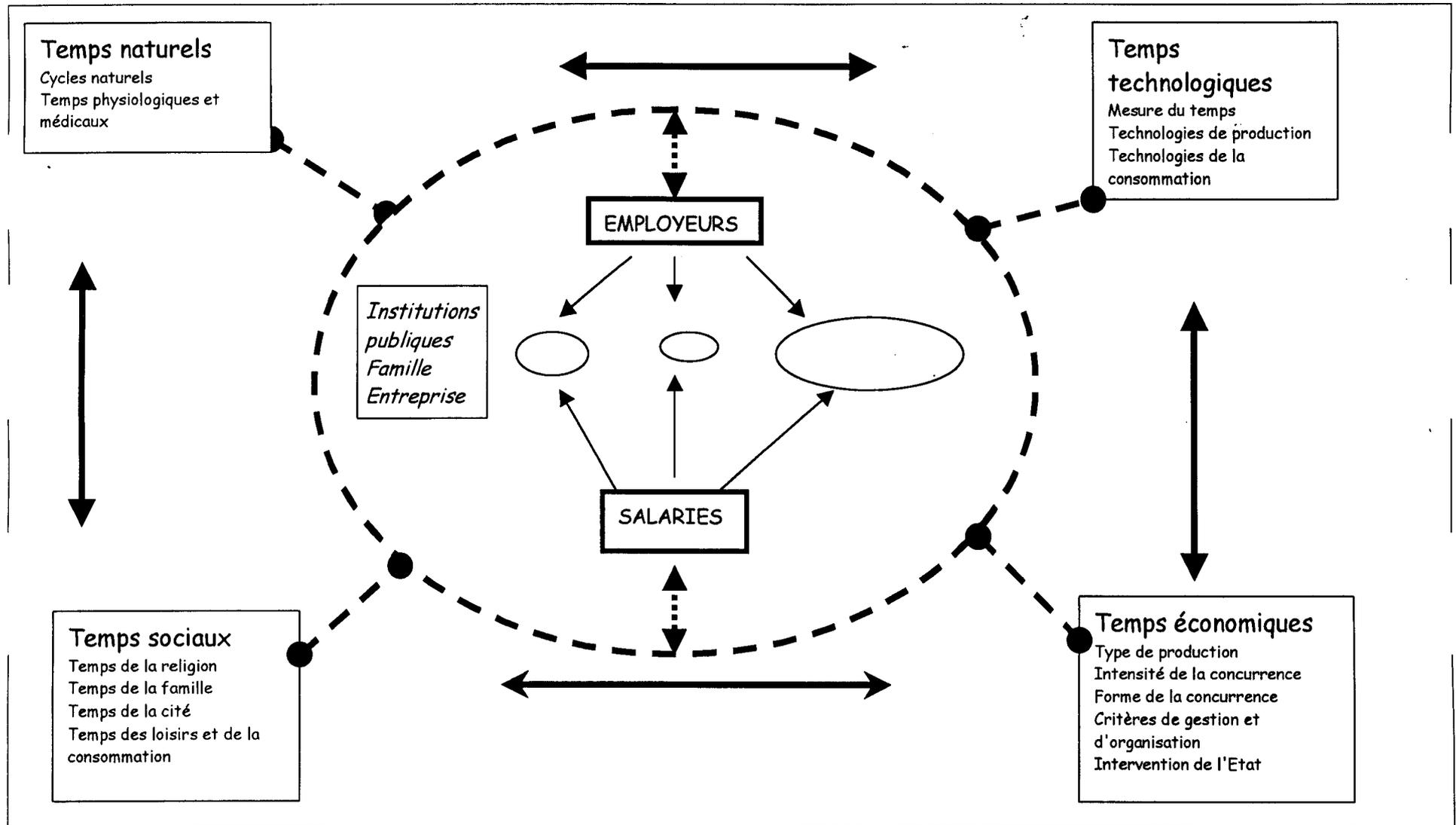


Schéma 2.1 : Processus de régulation des régimes temporels



En effet, sous la contrainte et l'influence de certaines règles, les agents confrontent leurs aspirations. De cette confrontation ressort éventuellement un accord qui détermine une durée, une localisation des horaires, une variabilité et une prévisibilité du temps de travail qui "vont de soi", qui sont considérés comme acceptables, autrement dit, un régime temporel qui correspond à l'instauration d'une disponibilité "normale" pour l'ensemble des agents qui adhèrent à ce régime temporel.

Résumé de la section 2

La genèse des régimes temporels est complexe et s'inscrit dans un contexte dense de règles temporelles issues de quatre sphères principales : les temps naturels, les temps technologiques, les temps économiques et les temps sociaux. Ces règles créent des tensions que des institutions comme la famille, l'entreprise ou les pouvoirs publics tentent de concilier. Cette coordination facilite le dialogue entre les acteurs (ceux-ci étant toujours en interaction avec l'environnement) pour permettre l'élaboration des conventions de disponibilité.

Nous allons maintenant voir, sur un plan général, comment la diversité de ces conventions se réduit, au cours de certaines périodes historiques et en conformité avec le mode de production en vigueur, à la domination d'une norme spécifique en mettant ainsi en exergue une disponibilité temporelle typique au travail.

3. Rapport entre régimes temporels et émergence d'une disponibilité temporelle typique

Après avoir montré comment des régimes temporels peuvent se compléter ou se concurrencer (3.1), il s'agira de comprendre sur le plan théorique les facteurs qui expliquent qu'une convention particulière de disponibilité puisse s'imposer comme norme de référence (3.2). Enfin, nous repérerons les caractères principaux d'un régime dominant (3.3). Cette analyse théorique sera "testée" dans les chapitres suivants, et en particuliers au chapitre 3, à propos du "régime fordiste".

3.1 Concurrence et complémentarité des régimes temporels

Plusieurs régimes temporels peuvent émerger et créer une organisation cohérente des temps pour un groupe social particulier (connaissant la même activité par exemple). Ceux-ci sont alors stables et durables car ils n'impliquent pas de conflit majeur entre les différentes "contraintes". Les objectifs des employeurs et des salariés de ce groupe se fondent sur un compromis acceptable portant sur la gestion de temps et d'horaires "qui vont de soi". Ce compromis peut pourtant être différent des conventions apparues dans les autres groupes (branches, régions, communautés...). Quels rapports entretiennent alors ces différentes conventions de disponibilité temporelle ?

Certains groupes sociaux sont porteurs de régimes temporels opposés, comme l'illustrent certains débats sur la réduction du temps de travail ou sur les horaires d'ouverture des services publics. Ces oppositions sont anciennes, à l'image des revendications des professionnels de la boulangerie sur le travail de nuit (Godard, 1910, Abbé Lemire, 1911)⁸ ou, de façon moins anecdotique, un rapport de la CFDT de 1963 notant que "*les horaires scolaires, même avec l'étude du soir, ne concordent pas avec les horaires de travail*". Les demandes de dérogations pour le travail du dimanche peuvent également être citées ; déjà présentes dans les débats

⁸ Ces brochures sont issues des débats de l'Association Nationale Française pour la protection légale des travailleurs. L'âpreté des discussions y est très sensible, notamment sur la définition "scientifique" de ce que doit être le "pain frais"...

anciens de l'Association Nationale Française pour la Protection Légale des Travailleurs (Aubriot, 1914), elles occupent encore une bonne place dans les revendications des commerçants (Filoche, 1998).

3.1.1 De la concurrence à la complémentarité éventuelle de certains régimes temporels

Cette concurrence n'est cependant pas la seule expression de la pluralité des régimes temporels. Parfois, deux types de disponibilité peuvent se compléter et résoudre des conflits. Ainsi, l'ouverture décalée de certains commerces peut faciliter le développement d'autres régimes temporels. Les services ouverts 24 heures sur 24 en sont l'exemple le plus simple. Le fait de travailler en journée oblige au décalage des temps de consommation et de loisirs sur les autres périodes. Les services permettant l'expression de ces activités facilitent alors le régime temporel centré sur la journée, en modifiant leurs propres horaires, pour offrir une autre forme de disponibilité temporelle. Les inconvénients et les coûts qu'occasionne un régime temporel de travail sont réduits par l'existence d'autres régimes.

De même, l'acceptation de régimes spéciaux par une minorité peut rendre possibles et moins coûteux d'autres types d'organisations. Les équipes de fin de semaine "libèrent" le dimanche des autres salariés. Les intérimaires ou les travailleurs intermittents "absorbent" la flexibilité et "protègent" ainsi leurs collègues. Les théories de la segmentation, opposant insiders et outsiders, mettent en évidence le rôle des salariés de la périphérie dans la garantie des conditions de travail des salariés du centre. Dans le secteur bancaire, par exemple, l'objectif d'augmentation des plages horaires d'ouverture a parfois pu être atteint tout en préservant les horaires classiques grâce à l'embauche d'un personnel spécifique sur les horaires atypiques. Souvent, ces salariés "outsiders" appartiennent à d'autres catégories sociales et peuvent alors avoir des préférences très différentes en termes de disponibilité. Dans le cas d'une première banque où nous avons enquêté (entretien auprès du DRH), il s'agissait très majoritairement d'étudiants. La solution adoptée par un autre groupe bancaire lors du lancement d'une banque à distance est également exemplaire. Les horaires des salariés de la branche étaient, à l'époque, fortement protégés par le décret de 1937. L'entreprise a eu recours à des salariés relevant d'une autre convention collective, via la sous-traitance. Cette solution, juridiquement complexe, illustre le rôle protecteur que peut avoir un régime temporel atypique pour les autres modes

d'organisations. Christèle Dondeyne (1999) établit un constat identique dans le secteur de la restauration collective.

Le même principe semble utilisé de façon très large dans le commerce de détail japonais où à chaque statut professionnel correspond un type d'horaires ainsi qu'un groupe social aux caractéristiques déterminées (Gadrey, Jany-Catrice, Ribault, 1999). Il existe ainsi au moins trois types de salariés et de relations à l'emploi : *"les "femmes au foyer", les étudiants (au sein desquels les lycéens se distinguent des étudiants universitaires) et les "autres", catégorie qui rassemble elle-même plusieurs profils socioprofessionnels"*. La diversité de l'offre de travail est utilisée pour répondre à la diversité de la demande en termes temporels. En France, le même type de segmentation est observable comme l'illustre une annonce de recrutement des restaurants Mac Donald précisant rechercher exclusivement *"des lycéens, des étudiants ou des mères au foyer"*.

3.1.2 La croissance des services aux personnes, facteur de complémentarité de certains régimes temporels

Plus encore, la croissance des services aux personnes et des services de loisirs repose sur la complémentarité des régimes temporels. Les heures de travail des uns correspondent aux temps de loisirs des autres. Les petits commerces (boucheries, boulangeries, cafés...) sollicitent, en France, plus de 140 000 salariés le dimanche. Les salariés d'une branche comme celle des activités récréatives, culturelles et sportives connaissent une convention de disponibilité spécifique car leur emploi repose justement sur cette disponibilité décalée par rapport au régime temporel de la plupart des autres salariés. Leur régime temporel est donc complémentaire de celui de la majorité. Christian Du Tertre (1998) insiste sur le rôle des aménagements du temps de travail pour permettre l'expression d'une offre et plus encore d'une demande de services. Il affirme notamment que *"de la même manière que les politiques de "hauts salaires fordien" ont constitué les bases de la demande de biens durables ou semi-durables des ménages, les politiques d'aménagements du temps vont constituer les bases de la régulation d'une dynamique macro-économique appuyée sur celle des services immatériels"*.

De même, la règle de la continuité du service public implique l'émergence de régimes temporels complémentaires, afin de garantir le fonctionnement des transports, des services de santé ou de garantir la sécurité.

Enfin, la logique d'aménagement du temps de travail qui a prévalu durant les années 65 - 75 reposait explicitement sur l'encouragement aux décalages temporels afin d'éviter les encombrements, principalement ceux de la circulation routière. La diversité des régimes temporels évitait alors l'apparition de conflits (Boisard, 1996). Les décalages des horaires quotidiens ou des vacances peuvent illustrer ce phénomène.

L'existence de conflits ou la mise en place d'une forme de complémentarité ne signifie nullement que tous les régimes temporels sont égaux. Au contraire, ils ne jouent pas un rôle équivalent, ils ne jouissent pas tous de la même légitimité ou de la même visibilité. Ainsi, le "modus vivendi" établi entre les régimes temporels peut faire émerger, dans certaines circonstances, un régime temporel dominant qui impose, progressivement, un standard de disponibilité temporelle, que nous appellerons disponibilité typique au travail. C'est ce cas que nous allons étudier maintenant.

3.2 Origines de la domination éventuelle d'un régime temporel

Il semble qu'au-delà de la diversité et de la possible complémentarité des régimes temporels, l'un d'entre eux se soit imposé, à chaque grande période historique, comme référence générale et soit apparu comme la norme de disponibilité temporelle typique. Nous étudierons ces normes dans les chapitres 3 et 4. Toutefois, l'émergence d'un régime temporel dominant n'est pas une conséquence logique et obligatoire d'un processus de "sélection naturelle". Au contraire, il semble bien que la définition d'une seule et unique "normalité" soit le résultat d'évolutions historiques particulières, même s'il existe une certaine prédisposition à l'émergence d'un régime majoritaire.

Sans entrer, pour l'instant, dans une analyse historique qui fera l'objet du chapitre 3, nous proposons ici une réflexion générale portant sur les facteurs qui peuvent conduire à la domination d'un régime temporel. Trois arguments principaux peuvent être distingués :

l'existence d'un environnement commun à tous, le pouvoir d'attraction d'un régime sur les autres et le rôle unificateur des politiques publiques.

3.2.1 Le poids de l'environnement

La domination d'un régime peut, tout d'abord, s'expliquer par la régularité des règles temporelles issues de l'environnement. En quelque sorte, à mêmes "contraintes", même tendance à favoriser un régime temporel. Cette remarque est évidente pour les cycles naturels. L'alternance jour / nuit ou encore le cycle des saisons sont, par définition, identiques pour l'ensemble de la population active d'un pays. Les rythmes circadiens, s'ils changent d'un individu à l'autre, obéissent cependant à une assez forte régularité.

De même, il apparaît bien que certains temps sociaux sont communs à tous, qu'il s'agisse de ceux des services collectifs ou encore de ceux imposés par un modèle dominant de famille. Cela a pu être le cas de la famille dite traditionnelle (famille mononucléaire où seul le père travaille) lorsqu'elle représentait plus de 85% des ménages américains (Hayghe, 1990). L'apparition d'un régime temporel dominant proviendrait alors, pour une part, de la domination d'un modèle social et familial. Ce modèle serait renforcé par un régime temporel "adéquat".

3.2.2 La loi comme facteur d'uniformisation

Cette domination peut s'expliquer également par l'unicité de la loi et par les contraintes qu'elle impose. Les dispositions légales peuvent influencer certains comportements et valoriser un régime temporel par rapport à un autre. Cet aspect est particulièrement fort en France où la réglementation du temps de travail est légale et donc nationale. Les deux grandes étapes de la législation en matière de temps de travail (1936-1937, puis les années 70) ont ainsi été deux grandes périodes de rapprochement puis d'uniformisation des durées de travail. Si en 1970, les durées hebdomadaires selon les secteurs pouvaient encore s'échelonner entre 49 heures (Bâtiment, Travaux Publics) et 40 heures (Banques et assurances), presque toutes les branches se concentraient, dès le début des années 80 entre 39 et 40 heures (Cédric Afssa et Olivier Marchand, 1990).

A contrario, à d'autres périodes et en d'autres lieux (au Royaume-Uni, par exemple), Marx montre la diversité des règlements et des pratiques temporelles selon les différentes branches et conventions collectives. Même en France, le principe de l'ordre public social prévoit bien la possibilité de déroger aux prescriptions législatives. Et les négociations de branches ne se sont pas privées de cet outil de différenciation.

Plus encore, des "temps normaux" peuvent s'écarter des "temps légaux" ; un exemple frappant peut être donné par un extrait de règlement intérieur de la SNCF en 1961 : "*la durée légale du travail est de 40 heures par semaine. La durée normale est actuellement de 48 heures.*" Plus encore, comme on l'a souligné précédemment, il semble que, jusqu'à une date récente, la loi suive plus souvent les comportements qu'elle ne les détermine.

Les pouvoirs publics favorisent également la domination d'un régime temporel sur les autres par l'intermédiaire des pratiques qu'ils instaurent pour leur propre personnel et leurs propres services. Les horaires scolaires jouent ainsi un rôle déterminant par les contraintes qu'ils créent pour les parents mais aussi par les habitudes qu'ils font prendre. Pour Ana Vasquez (in *Mercure*, 1988) par exemple, l'école sert à créer une vision particulière du temps. De même, les horaires des fonctionnaires étaient, jusqu'à récemment, assez semblables et imposaient un régime dominant.

3.2.3 Attractivité d'un régime temporel

L'attractivité d'un régime temporel peut être très importante, notamment à cause du processus, déjà évoqué, de renforcement des normes et conventions par mimétisme. Il est, en effet, rationnel de se conformer à la convention suivie par la majorité. Une sélection quasi naturelle peut alors s'effectuer. Si le terme est mal choisi pour l'étude des comportements économiques, il est par contre possible de parler d'un processus d'apprentissage qui, selon André Orléan (1997), "*conduit les individus à comparer l'utilité qu'ils ont obtenue à celle qu'obtiennent les autres agents, puis sur la base de ces informations, à abandonner leur stratégie pour une stratégie plus rentable*". Cette hypothèse débouche sur une dynamique de répllication, comme nous l'avons déjà présenté au premier chapitre.

D'autres mécanismes comme celui qui explique certains comportements en fonction de l'existence de "points focaux" conduisent à un résultat identique : si une part non négligeable de la satisfaction provient de l'adhésion à un régime temporel partagé par d'autres, les individus choisiront d'adhérer à un seul et même régime. Cependant, là encore, cet argument n'est pas suffisant. En effet, il se peut parfaitement que plusieurs régimes soient suffisamment importants pour s'équilibrer, ou, autrement dit, que la satisfaction d'un individu ne dépende pas de la concordance de ses contraintes temporelles avec celles de tous les autres mais seulement de certains d'entre eux.

Il est important de rappeler que l'existence d'un standard de disponibilité temporelle typique n'est pas la conséquence logique de la nature des régimes temporels. Nous pouvons tout au plus remarquer qu'il existe une certaine prédisposition à la sélection d'un régime parmi les autres, en fonction de plusieurs éléments contextuels.

3.3 Définition et caractères d'un régime dominant

Il s'agit maintenant de s'interroger sur la définition et les caractères principaux d'un régime dominant. Qu'est-ce qui le différencie des autres conventions de disponibilité temporelle au travail ? Il semble que celui-ci se caractérise par trois aspects complémentaires : la régularité des comportements, la légitimité et la visibilité (il sert de point de repère aux autres régimes).

3.3.1 Régularité des comportements

La régularité des comportements est le point le plus évident. C'est l'aspect quantitatif de la domination. Est considéré comme régime temporel de travail dominant, le régime qui regroupe le plus d'actifs. Un régime peut ainsi être dominant sur un segment de la population active et non sur la totalité. Ce segment peut être un secteur (on parlerait alors de régimes temporels agricole, industriel ou tertiaire), une tranche d'âge, un statut (salarié ou indépendant, public ou privé...), etc. Mais, cette domination peut également être générale. Nous verrons par la suite, qu'actuellement, sur les dimensions les plus importantes des régimes temporels, il est possible de repérer des comportements concernant plus de 70% de la population active.

Cette domination quantitative a l'avantage d'être facilement identifiable et surtout mesurable. Ainsi, nous pouvons graduer les caractéristiques temporelles en fonction de la part de la population qu'elle concerne. Au regard des résultats de l'enquête "conditions de travail 1998" de la DARES (que nous utiliserons largement par la suite), il semble possible de dresser une typologie selon quatre catégories :

- . les comportements majoritaires que suivent plus de 70% de la population active,
- . les situations faiblement minoritaires qui accueillent 15 à 25 % des actifs,
- . les caractéristiques fortement minoritaires ne regroupant que 5 à 15% des travailleurs,
- . et enfin, les cas marginaux qui ne concernent au plus que 5% des actifs.

3.3.2 Une légitimité spécifique

Le second aspect de la domination d'un régime temporel de travail est celui de la légitimité. En effet, pour réellement apparaître comme dominant, un régime temporel de travail doit être considéré comme légitime. Cette revendication de justice peut s'appuyer sur les différentes "cités" que nous avons évoquées précédemment, mais elle doit surtout être partagée par la quasi totalité des acteurs, y compris par ceux qui n'adhèrent pas à ce régime.

En effet, les comportements "déviant" sont parfaitement possibles à condition qu'ils soient justifiés explicitement. Cette justification, qui s'appuie sur des circonstances particulières, est la reconnaissance même de la légitimité du cas général. Les exemples de ces justifications du contournement de la "norme dominante" sont très nombreux. Ainsi, les cadres ne peuvent avoir la même organisation temporelle parce qu'ils ont des responsabilités ; la pêche ne peut pas respecter la législation habituelle sur le temps de travail parce qu'elle dépend des aléas climatiques ; certains commerces ouvrent le dimanche parce qu'ils sont situés en zones touristiques... Inversement, le régime dominant peut être contourné à l'avantage des salariés sur le même modèle ; toute la première étape de la législation du temps de travail s'est construite en

considérant comme juste la situation générale sauf pour les enfants, puis les femmes, puis les emplois assortis de conditions de travail difficiles...

Un régime temporel doit donc être considéré comme juste pour être dominant, mais cette légitimité tolère des exceptions, à condition que celles-ci soient explicitement repérées, mais également qu'elles demeurent en nombre réduit. La transformation du régime dominant entre le XIX^{ème} siècle et l'entre-deux-guerres s'est ainsi faite par extension des exceptions... jusqu'à ce que le cadre général soit lui-même devenu l'exception qu'il convenait, alors, de justifier (nous étudierons ce processus dans le chapitre 3).

3.3.3 Une visibilité particulière

Enfin, un troisième caractère complète les précédents : il s'agit de la visibilité. Un régime temporel de travail dominant doit servir de point de repère aux autres. Sa domination est alors, en quelque sorte, reconnue. Cette visibilité s'appuie principalement sur les objets qui lui sont rattachés. Ceux-ci sont étudiés et éventuellement recopiés par les autres régimes temporels. La législation est un cas extrême de cette situation : elle soutient un régime particulier imposé comme référence aux autres. Des conventions de branches sont également particulièrement suivies ; c'est le cas de la métallurgie en Allemagne qui sert souvent de modèle aux autres branches. Des entreprises ou les services publics peuvent apparaître comme les emblèmes d'un régime temporel de travail spécifique. Le régime dominant sera caractérisé par l'adhésion des services ou des entreprises les plus visibles.

De même, cette visibilité est repérable dans les comportements individuels. Le régime dominant sera celui qui permettra à chaque acteur d'évaluer sa propre situation. Le cas est plus flagrant au niveau des rémunérations : on compare son salaire à celui de la branche par exemple. Il en est de même pour l'organisation temporelle. Elle sera comparée, évaluée en fonction d'une organisation particulière : celle du régime dominant. Eventuellement, la satisfaction procurée par un temps de travail précis dépendra de sa position par rapport à cette référence. Cette comparaison, souvent implicite, est repérable dans certaines monographies réalisées sur les

temps de travail de catégories professionnelles particulières (notamment celle de Angeloff sur le temps de travail des aides à domicile, 1998).

De la même manière, le temps de travail long des cadres et le statut social qui y est associé peuvent "tirer vers le haut" la durée du travail. La CFDT - Union des Cadres l'affirme de façon explicite lorsqu'elle insiste sur la réduction du temps de travail des cadres afin de *"ne pas créer une entreprise à deux vitesses où le statut dépendrait de la durée"* (Vial, 1994).

Durant certaines périodes historiques (nous analyserons plus en profondeur la situation actuelle), un régime temporel parmi d'autres peut se détacher et apparaître comme dominant. Cette domination, qui découle d'un comportement majoritaire, considéré comme le plus juste, et qui sert d'étalon de mesure aux autres, décrit alors une disponibilité temporelle typique. Elle peut également entraîner la création d'une hiérarchie entre régimes temporels. Certains deviennent dépendants des autres. La "hiérarchisation des organisations temporelles" est alors une manifestation des inégalités sociales. Cependant tous les régimes minoritaires ne sont pas forcément dominés. Certains peuvent être simplement "inhabituels" (nous avons vu déjà l'existence de conventions de disponibilités indépendantes et choisies qui occupent des "niches" particulières) ou au contraire être "déviantes" ou "inférieures". Le terme "non-standard" dans la littérature anglo-saxonne soulève la même difficulté (Felstead, 1999). Nous essaierons d'observer ces configurations et ses rapports entre régimes temporels en décrivant la situation qui prévaut en France à la fin des années 90 (chapitre 4).

Résumé de la section 3

La pluralité des régimes temporels peut se manifester à travers différentes configurations allant de la concurrence à la complémentarité. Mais cette diversité n'est pas toujours aussi marquée. Un régime particulier peut devenir fortement dominant parce que le contexte général s'impose à une très large part de la population active (et parce que le régime d'accumulation en vigueur et le rapport salarial qu'il véhicule sont davantage cohérents avec un régime temporel spécifique), mais aussi parce que l'Etat vise à uniformiser les pratiques ou parce que les agents ont intérêts à synchroniser au mieux leurs emplois-du-temps. Lorsque effectivement, une convention de disponibilité temporelle s'impose comme standard de référence, elle s'applique alors à une très large majorité des actifs. Surtout, elle apparaît à tous (et pas seulement à ceux qui y adhèrent) comme la forme de disponibilité la plus légitime, s'appuyant notamment sur les artefacts les plus symboliques.

Conclusion :

Nous venons de présenter la façon dont nous envisageons l'émergence des régimes temporels. En tant que conventions, ces régimes ne résultent pas d'un acte identifié pris par un acteur isolable. Leur émergence est "spontanée". Elle a cependant lieu dans un contexte déterminé qui aide à comprendre la forme que prennent ces conventions de disponibilité temporelle.

Au sein de cet environnement, que nous avons présenté (un peu artificiellement) en quatre domaines bien différents, les acteurs (salariés et employeurs, principalement) dialoguent et construisent de manière plus ou moins intentionnelle des conventions indiquant les temps de travail qui vont de soi. Un certain nombre de fait prédisposent alors une convention particulière à devenir le standard de référence dominant.

Nous sommes restés, jusqu'à présent, à un niveau très théorique de présentation des régimes temporels, c'est pourquoi nous allons maintenant "tester" ce cadre en analysant les pratiques actuelles et passées en matière de temps de travail.

Partie II

Le régime temporel
dominant depuis les années trente et sa
remise en cause

Au cours du chapitre précédent, nous avons vu, sur un plan encore abstrait, que l'existence de plusieurs conventions de disponibilité entraînait un agencement parfois complexe, certains régimes se complétant, d'autres s'opposant pour la maîtrise des rythmes collectifs. Nous avons également insisté sur le fait qu'un type particulier de disponibilité pouvait réussir à s'imposer comme la norme dominante. Il nous faut maintenant établir l'état de cette norme pour la France de la fin du XXème siècle.

C'est donc un travail d'observation et d'interprétation des pratiques et des conventions en termes de temporalité du travail qu'il nous faut entreprendre. Nous savons que la régulation des temps de travail est un processus complexe et qui a tendance à être "circulaire", en ce sens que, d'une part, les espaces socio-économiques naturels, technologiques, économiques et sociaux (qui sont des espaces de règles et d'interactions autour de ces règles) constituent un cadre influençant les relations employeurs / salariés, mais que, d'autre part, les stratégies de ces acteurs influent en retour sur les règles de ces espaces. Cela signifie que la régulation de la disponibilité est un processus dynamique en perpétuel mouvement. Nous avons contourné cette

difficulté en "arrêtant le mécanisme" à un moment donné et en considérant que les espaces socio-économiques formaient un cadre, certes souple, mais dont nous ne recherchions pas vraiment l'origine.

Pour établir l'état des lieux des pratiques et des conventions temporelles nous allons également choisir une période historique donnée pour photographier une situation précise. Cette solution est d'autant plus acceptable que la caractéristique première d'un régime temporel est d'être relativement durable et stable : c'est un régime de long terme. Cependant, comme nous allons le voir par la suite, il semble que la période actuelle soit justement une période de transition où les règles nouvelles de gestion du temps foisonnent et brouillent l'image des régimes établis. C'est pourquoi nous avons choisi de séparer la présentation de la norme encore dominante et l'étude des contestations qui entraîneraient éventuellement une mutation de cette norme.

Ainsi dans le chapitre 3 nous allons nous intéresser à la norme temporelle fortement établie qui nous semble être la plus récente : la disponibilité temporelle fordiste. Nous chercherons à décrire les manifestations et l'origine de cette norme qui apparaît comme la norme dominante et qui ne connaît pas de contestation majeure des années trente aux années quatre-vingt. Dans ce but nous partirons d'une mise en perspective historique de cette norme avant d'essayer de comprendre le cadre cognitif et normatif qui en a permis l'émergence. Il nous restera à la décrire et à en détailler les contours.

Le chapitre 4 nous permettra d'envisager les contestations et les contournements de la norme fordiste. Nous nous interrogerons notamment sur son maintien ou non comme temporalité dominante. Il s'agira de cerner les logiques d'offres et de demandes de disponibilité temporelle qui ont sous-tendu les remises en cause du régime dominant. Puis nous essaierons de comprendre les modifications du cadre cognitif et normatif qui ont également favorisé la contestation. Enfin nous pourrons tenter de repérer les régimes temporels émergents et nous interroger sur la résistance du régime fordiste.

Chapitre 3

La norme fordiste

de disponibilité temporelle au travail

Dans ce chapitre, ce sont uniquement le comportement majoritaire et les pratiques les plus courantes en termes de temps de travail et de disponibilité qui vont retenir notre attention. Le but est effectivement de repérer et d'étudier le régime temporel dominant, celui qui a su s'imposer comme norme de disponibilité temporelle typique. Il y a deux questions sous-jacentes à l'ensemble du chapitre :

- . pourquoi un tel régime temporel est-il devenu dominant ?
- . ce régime garde-t-il une prédominance réelle ?

Nous essaierons de répondre le plus précisément possible à la première question et nous apporterons des éléments à la seconde, plus complexe, qui seront complétés dans le chapitre suivant. En effet, nous ne pourrions savoir si la convention de disponibilité temporelle dominante des années trente à quatre-vingt (que nous appelons régime temporel fordiste) conserve le statut de norme dominante, qu'après avoir envisagé les différentes conventions émergentes qui l'affaiblissent.

Pour comprendre le régime fordiste, nous allons d'abord le situer dans une perspective historique longue en proposant une périodisation des normes temporelles dominantes depuis le XVIII^{ème} siècle (section 1). Cette première section sera également l'occasion de décrire le

régime de la révolution industrielle (1815 - 1892) ainsi que les grands traits de la période d'instabilité qui a précédé l'instauration de la norme fordiste (1892 - 1930).

La deuxième section nous permettra d'analyser les aspects fondamentaux du cadre cognitif et normatif qui a présidé à la régulation de la disponibilité temporelle fordiste. Nous insisterons d'abord sur les changements qui ont transformé les quatre "temps" (naturels, technologiques, économiques et sociaux) avant de nous intéresser aux objectifs des principaux acteurs (ménages et entreprises) durant la période fordiste. Nous verrons alors comment la disponibilité temporelle typique est le résultat d'un compromis entre ces acteurs.

Dans la troisième section, il s'agira de revenir sur les manifestations de la norme fordiste. Nous décrirons les comportements majoritaires qu'elle entraîne mais également les fondements de sa légitimité ainsi que les artefacts qui lui assurent sa stabilité et son statut de référence.

1. Origines du régime temporel fordiste

Ce régime temporel particulier s'oppose clairement à d'autres régulations de la disponibilité temporelle, telles qu'ont pu les vivre auparavant les pays européens. Les comportements majoritaires connaissent effectivement des changements de grande ampleur depuis le XVIII^{ème} siècle et la norme fordiste se distingue, sur toutes les dimensions de la disponibilité temporelle au travail, des normes précédentes. La première étape consiste alors à replacer cette norme particulière dans une perspective historique relativement longue (paragraphe 1.1) avant de décrire plus précisément le régime de la révolution industrielle (paragraphe 1.2) et la période d'instabilité qui a servi de charnière entre cette dernière et la période fordiste (paragraphe 1.3).

1.1 Une évolution longue

Après avoir essayé de repérer les évolutions spécifiques qui ont influencé la régulation de la disponibilité et permis l'instauration des normes dominantes successives, nous proposerons une périodisation depuis le XVIII^{ème} siècle (paragraphe 1.1.1). Nous verrons ensuite comment la succession des différentes périodes est orientée dans une direction particulière et comment le

régime temporel fordiste symbolise l'aboutissement d'une vision philosophique du rapport au temps (paragraphe 1.1.2).

1.1.1 Une périodisation depuis le XVIII^{ème} siècle

Le rapport au temps n'est pas une donnée "naturelle". Le temps même est une construction sociale bien particulière. Selon Norbert Elias (1996), il est "*une pure construction artificielle*". Nous avons vu (chapitre 1 et 2) comment rendre compte de la régulation des normes temporelles qui marquent les rythmes individuels et collectifs.

Cette construction est l'œuvre de conflits entre acteurs sociaux et de leur interprétation des règles issues d'espaces divers (naturels, technologiques, économiques et sociaux). Elle débouche sur des régimes temporels qui représentent des ensembles cohérents et stables de normes sociales. Des régimes temporels s'imposent et se déclinent ainsi en fonction de l'évolution des contraintes externes et des aspirations des acteurs (ces deux mouvements étant intimement liés et s'influçant l'un l'autre).

Le survol historique que nous avons entrepris nous permet d'établir une périodisation des régimes temporels dominants. Certes, les données relatives à la disponibilité ne sont pas accessibles de façon homogène sur de longues périodes. Il est ainsi très difficile de trouver des sources statistiques sur les horaires de travail avant 1978. Cependant, diverses sources sont disponibles. Il existe tout d'abord des études historiques et de nombreux témoignages sur les horaires et les temps de travail. Ensuite, les règles juridiques officialisent souvent les pratiques les plus courantes et apportent de nombreuses informations sur la nature de la disponibilité temporelle. Enfin, l'étude des revendications ouvrières ou de certaines professions est riche d'enseignements. Des repères temporels assez précis peuvent alors nous aider à dater la mise en place de ce régime temporel, tant sur le plan des durées de travail que sur ceux de la localisation des horaires ou de leur prévisibilité.

L'évolution historique des temps de travail salarié et de la disponibilité temporelle depuis le XVIII^{ème} siècle peut être résumée en trois phases, chacune suivie d'une période d'instabilité et de contestation. Nous avons repéré des périodes de stabilisation où un régime temporel particulier s'impose comme largement dominant. Certaines règles sont encore contestées mais le

cadre général est globalement accepté. Ces trois régimes temporels successifs sont le régime traditionnel qui règne avant 1780, le régime de la révolution industrielle qui domine entre 1815 et 1892 et enfin le régime fordiste entre 1930 et 1985¹. Chaque fois, ces conventions de disponibilité sont remises en cause au cours de périodes de transition où aucun régime temporel ne domine complètement. Ce sont des périodes de très forte activité réglementaire. Les conflits sur le temps de travail sont fréquents, la légitimité du cadre ancien est contestée. C'est le cas des périodes 1780 - 1815, 1892 - 1930, et enfin depuis 1985.

La liste des principales dates de la législation sur la durée du travail (établie par Annie Gauvin et Henri Jacot, 1999) fait bien ressortir les périodes de changements par rapport à celles de stabilité.

Tableau 3.1 : Les grandes dates de la législation sur la durée du travail

Loi du 18/11/1814	Chômage des dimanches et jours fériés	
Loi du 22/03/1841	Réglementation du travail des enfants	
Loi du 19/05/1874	Réglementation du travail des enfants	
Loi du 02/11/1892	Réglementation du travail des enfants et des femmes	Deuxième période transition
Loi du 30/03/1900	Passage progressif, en 4 ans, à la journée de 10 heures	
Loi du 13/07/1906	Repos dominical	
Loi du 23/07/1919	Journée de 8 heures, semaine de 48 heures	
Loi du 20/06/1936	Deux semaines de congés payés	
Loi du 21/06/1936	Semaine de 40 heures	
Ordonnance du 16/01/1982	Premières possibilités de dérogation négociées par voie d'accord aux règles législatives	Troisième période de transition
Loi du 26/02/1986	Extension du champ dérogatoire	
Loi du 19/06/1987	Elargissement des possibilités de flexibilité	
Loi quinquennale du 20/12/1993	Annualisation	
Loi du 11/06/1996	Incitation à la RTT	
Loi du 13/06/1998	Semaine de 35 heures	

Source : Gauvin, Jacot, 1999

¹ On rappelle que l'existence d'un régime marquant à une période ne signifie pas qu'il est unique mais simplement qu'il domine largement les autres régimes éventuels.

Sur les quinze dates retenues par Annie Gauvin et Henri Jacot, treize sont issues des périodes de transition² : c'est au cours de ces périodes que le régime temporel s'institutionnalise progressivement. Une activité réglementaire et législative particulièrement dense indique les périodes intermédiaires. Nous pouvons résumer la succession des régimes temporels dans le tableau 3.2.

Tableau 3.2 : Les différents régimes temporels des salariés depuis le XVIIIème siècle.

	Avant 1780	1780 - 1815	1815 - 1892	1892 - 1930	1930 - 1985	1985 - ...
Durée	10 à 12 heures par jours selon les saisons	Augmentation et suppression des protections traditionnelles	De 15 à 12 heures/jours	Réduction du temps de travail (1892, 1919, 1936)	8 h/ jours 40 à 45 heures /semaine	Développement du temps partiel, vers les 35 heures ?
Localisation	Dimanche, fêtes chômées	Remise en cause du dimanche et des fêtes	7 jours sur 7	Semaine de 6 jours (1906) puis 5,5 (1919) et 5 (1936)	7h - 18h30 5 jours /semaine	Annualisation, progression du travail du week-end...
Prévisibilité	Respect du cycle naturel.	Dépendance vis-à-vis du "joueur de service"	Dépendance totale des salariés	Absentéisme (Saint Lundi), conflits sociaux	Horaires collectifs, garantis légalement	Annualisation, Individualisation
Principes réglementaires typiques	Réglementations corporatistes	Edit de février 1776, loi Le Chapelier, décret d'Allarde	Livret ouvrier, code civil	Création de l'inspection du travail (1892)	Lois du Front Populaire	Modulation (1982-1987 puis loi quinquennale 1993) ...

Ces régimes découpent très grossièrement l'évolution de la disponibilité temporelle typique. Les différents régimes dominants ont toujours toléré des exceptions plus ou moins larges, mais sans que leur légitimité soit réellement contestée. Nous les décrirons un peu plus précisément par la suite mais auparavant il peut être utile de replacer ces périodes dans une évolution longue de la conception même du temps qui donne une certaine unité à ces différents régimes.

² Les deux autres lois sont, certes, prises au cours d'une période de stabilité mais elles ne concernent pas l'ensemble de la main d'œuvre, seuls les enfants sont visés. Il est possible d'affirmer que le régime temporel de la révolution industrielle n'est pleinement établi comme compromis institutionnalisé et donc comme disponibilité temporelle typique que pour la population active adulte.

1.1.2 Une évolution longue vers un temps linéaire

Les formes de disponibilité typique que nous venons de présenter se différencient fortement les unes des autres par des caractéristiques précises relatives aux durées de travail mais également aux horaires et à la prévisibilité de ceux-ci. Cependant derrière la diversité des formes de disponibilité typique, il semble que ces régimes dominants participent à la même évolution longue quant au rapport au temps. Au cours de ces périodes c'est toujours la même vision philosophique du temps qui gagne du terrain.

Sans chercher à nous aventurer sur un terrain philosophique qui n'est pas le nôtre, nous pouvons noter que la mise en place d'un "rapport moderne au temps" commence avec la Renaissance et s'accroît progressivement au cours des siècles et des régimes temporels. Daniel Mercure (1988) montre que "*les intérêts des marchands, des navigateurs et des hommes de science se conjuguent pour inventer puis diffuser un temps mécanique*". Celui-ci s'oppose alors au "*temps indifférencié*" (Grossin, 1974) qui caractérisait le rapport traditionnel. Edward Thompson (1979) situe également cette modification de l'appréhension du temps entre 1300 et 1650.

Vers une mesure abstraite du temps

La conception "archaïque" du temps n'est principalement perçue qu'à travers la succession des tâches agricoles. Le temps n'est pas mesuré en tant que tel et ne peut donc servir d'étalon de mesure pour le travail. C'est au contraire le travail ou la tâche qui définit le temps et non l'inverse. Thompson (1979) donne de nombreux exemples d'intervalles temporels qui illustrent cette définition du temps par la tâche : à Madagascar le temps pouvait être mesuré en "cuisson de riz" (environ 1/2 heure) ou en "friture de sauterelle" (un instant). De même des unités de temps du type du "pater noster wyle" ou du "pissing wyle" sont mentionnées en Angleterre au XV^{ème} siècle.

La notion moderne du temps s'appuie, au contraire, sur l'abstraction vis-à-vis de l'environnement naturel mais aussi de la diversité des temps vécus. Le temps mécanique mesuré et universel

s'impose, la précision de l'évaluation des temps progresse régulièrement. Selon Mercure (1988) on passe du *"temps de l'à-peu près au temps de la précision"*.

Les systèmes techniques, et notamment la diffusion des horloges et des montres, accompagnent et renforcent ce passage. Les montres sont largement répandues en Angleterre dès la fin du XVIIIème siècle et *"on commence à les voir davantage comme des objets utilitaires que comme un luxe"* (Thompson, 1979, p. 17). La mesure du temps, de façon abstraite, devient une « routine » socialement partagée au commencement de la révolution industrielle.

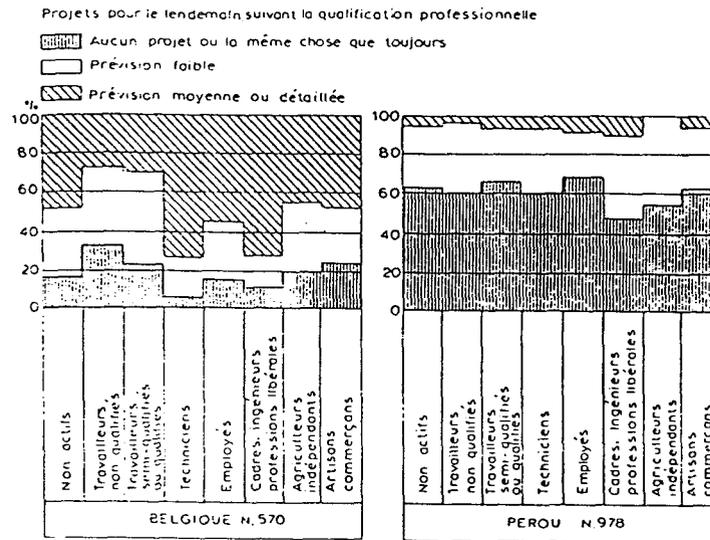
L'allongement de l'horizon temporel

Le second aspect caractéristique du temps "archaïque" était l'absence de préoccupation pour la maîtrise du temps sur le long terme. L'attitude traditionnelle est celle de la soumission face à l'écoulement du temps, comme le montre notamment Pierre Bourdieu dans son étude des attitudes face au temps du paysan kabyle. Cette soumission implique l'absence de prévisions ou de planifications. De la même manière, *"le chrétien du moyen-âge ne prépare pas son avenir. (...) L'imprévoyance est vertu et le souci du lendemain vanité"* (Grossin, 1974, p. 264).

Au contraire avec les "temps modernes", l'horizon temporel s'allonge. La prévoyance devient une valeur fondamentale. Les projections dans l'avenir se font plus précises, elles permettent des investissements à plus longue échéance. *"Le refus de cette sagesse n'est plus le fait que de groupes marginaux"* (Grossin, 1974, p. 266).

Ces bouleversements dans le degré de prévision peuvent être illustrés par une comparaison des "projets pour le lendemain" (quelle que soit l'activité prévue, professionnelle ou non) entre la Belgique et le Pérou effectuée par Rudolph Rezsö (1970) et présentée par William Grossin (1974). Si la planification des activités est devenue une démarche socialement partagée en Europe, elle demeure très faible dans de nombreux pays en voies de développements.

Schéma 3.1 : Projets pour le lendemain suivant la CSP au Pérou et en Belgique



Source : Grossin, 1974.

L'écart entre les deux pays et entre les catégories socioprofessionnelles symbolise la différence entre deux conceptions du temps très différentes. Dans les conceptions traditionnelles, le présent occupe toute la place. Au contraire, le monde « moderne » s'appuie sur une vision de plus en plus planificatrice du long terme.

"Le temps c'est de l'argent"

La conception traditionnelle du temps repose également sur le refus de "rentabiliser le temps". Bourdieu affirme que *"nul ne songe à maîtriser, à utiliser ou à économiser [le temps].. toute hâte est perçue comme un manquement aux bonnes manières"* (in Thompson, 1979, p. 6). La vie constitue le temps qui ne se sépare pas d'elle. Le temps n'est pas réellement compté.

Au contraire, la conception moderne du temps va s'appuyer sur l'idée que le temps est précieux et qu'il faut donc le rentabiliser au maximum. L'oisiveté est condamnée et la pauvreté est désormais considérée comme le juste châtiement de l'indolent ou du paresseux. Thompson (1979) cite de nombreux exemples de discours ou d'ouvrages de moralistes (le plus souvent issus des milieux méthodistes) exhortant les hommes à "organiser" leur temps et à le consacrer le plus

possible au travail. Les fêtes chômées et des coutumes comme la Saint Lundi sont vivement condamnées. La discipline temporelle est renforcée et atteindra son apogée avec l'invention du chronomètre et la mise en place du taylorisme.

Cette volonté de rentabiliser le temps et le refus du gaspillage favorisent une séparation temporelle stricte de chaque activité à commencer par l'opposition entre travail et loisirs. C'est ce que Jens Thoemmes appelle la "rationalisation du temps" (2000, p. 17).

Mise en place du rapport moderne au temps

Ce rapport particulier au temps s'impose progressivement grâce à "*l'autodiscipline du temps*" (Zarifian, 2001, p. 185) qui s'installe au cours des XVI, XVII et XVIIIème siècles. L'affermissement du rapport moderne au temps apparaît même à de nombreux auteurs, au premier rang desquels Max Weber, comme un processus de rationalisation et de civilisation (Elias, 1996).

Mais cette autodiscipline s'appuie également sur une discipline et un rapport de domination marqué (Zarifian, 2001, p.192). La coercition est abondamment utilisée pour inculquer une vision mécanique du temps nécessaire au développement du salariat industriel : amendes, feuilles de présences, sonneries et cloches d'usines, chronomètres... . Il faut également souligner le rôle de l'école dans la propagation de l'économie du temps. Edward Thompson (1979) cite un moraliste s'indignant que "*les rues de Manchester fussent remplies d'enfants oisifs en haillons, qui non seulement perdent leur temps mais prennent là l'habitude de jouer*" et s'enthousiasmant au contraire pour l'école où "*les élèves doivent se lever de bonne heure et respecter un horaire avec une stricte ponctualité*" (p. 34).

La période fordiste apparaît, en ce sens, comme le point culminant de ce rapport moderne au temps. Car si la discipline semble moins sévère, le temps mécanique et industriel est accepté par tous les acteurs et constitue le fonds commun des salariés comme des employeurs. C'est à nouveau Thompson (1979) qui illustre le mieux l'acceptation par tous de cette vision et l'instauration d'une véritable conception partagée du temps : "*les ouvriers d'usines de la première génération apprirent de leur maître l'importance du temps ; ceux de la seconde*

génération se groupèrent en comité pour le raccourcissement du temps de travail. La troisième génération fit grève pour les heures supplémentaires ou les compensations horaires : ils avaient accepté les catégories de leurs employeurs et ils avaient appris à s'en servir. Ils n'avaient que trop bien appris la leçon qui dit que le temps c'est de l'argent" (1979, p.38).

Nous verrons dans les paragraphes suivants comment la diffusion de cette vision moderne du temps mécanique explique et rend cohérentes entre elles certaines modifications du cadre cognitif et normatif de la régulation de la disponibilité temporelle au travail. De même nous verrons que le partage, durant la période fordiste, de cette conception du temps va faciliter la définition du compromis que constitue la disponibilité typique.

1.2 Le régime traditionnel et le régime de la révolution industrielle

Après avoir présenté, dans le paragraphe 1.2.1, le régime traditionnel (avant 1780), encore marqué par la prégnance du rapport traditionnel au temps, nous nous intéresserons à la convention de disponibilité temporelle dominante qui se met en place durant la révolution industrielle (paragraphe 1.2.2).

1.2.1 Le régime traditionnel et sa remise en cause

La première période s'étend, effectivement, du XIV^{ème} siècle à la fin du XVIII^{ème} siècle. Le temps dominant est "*le temps du religieux*" (Le Goff, 1977) ou "*le temps concret*" (Pronovost, 1996) qui dépend directement des rythmes naturels, des "*horloges du bétail ou des saisons*" (Grossin, 1974). Mais la vision moderne du rapport au temps apparaît déjà dans des catégories sociales spécifiques : marchands, scientifiques, etc. Le besoin d'une coordination temporelle précise commence à peine à se faire sentir. Ainsi, dès 1370, une horloge est installée sur une tour du palais de Charles V. Celui-ci ordonne également que les églises sonnent les heures comme les horloges, mais à aucun moment elles ne servent à mesurer un temps de travail. L'organisation pratique de la disponibilité temporelle³ est encore marquée par la diversité des temps vécus et des rythmes naturels. Une ordonnance du prévôt de Paris en 1395 enjoint aux ouvriers de

³ Nous nous intéressons ici prioritairement aux salariés. C'est pourquoi notre propos doit être nuancé par le faible taux de salarisation. Le régime temporel agricole est sensiblement différent. Le temps de travail y est plus long et davantage lié aux cycles naturels.

"besogner du soleil levant au soleil couchant en prenant leurs repas à heures raisonnables"
(Grossin, 1974, p. 218).

Les durées du travail quotidiennes, tout d'abord, sont encore relativement faibles : *"les travailleurs (salariés) travaillent 10 heures par jour (...). Ils emploient au repas deux heures de 11 heures du matin à 1 heure"* (William Petty cité par K. Marx, {1867} 1985, p. 205). Les différents règlements qui cherchent à organiser la journée de travail prescrivent des durées toujours en deçà de ce qu'elles seront au dix-neuvième siècle. En Angleterre, dès 1349, le Statute of Labourers commence à réglementer la journée de travail, et d'autres lois lui succèdent en cherchant à accroître le temps dévolu au travail (statut de 1496 sous Henri VIII, et statut de 1562 sous Elisabeth I) mais jamais la journée ne dépasse 14 heures et surtout les temps de repas ou de pauses sont nombreux (trois à quatre) et relativement importants (une à deux heures). De telle sorte que la durée quotidienne de travail effectif dépasse rarement 10 heures.

Le nombre de jours de fêtes chômés est également important. Un texte satirique publié en 1639 illustre l'importance des jours de repos (cité par Thompson, 1979) :

"Vous savez que Lundi est le frère de Dimanche
Et que Mardi aussi ;
Mercredi il faut aller à l'Eglise et prier ;
Jeudi est à demi férié
Vendredi il est bien tard pour se mettre à filer
Et Samedi encore est un demi congé."

Ce ne sera que progressivement, sous l'influence du protestantisme, que ceux-ci deviendront des jours ouvrables. En France, c'est la Révolution qui transformera radicalement les habitudes. De même, le repos du dimanche est très largement respecté (Beck, 1997). La "sanctification du dimanche" atteint ainsi son apogée vers 1700.

La localisation des horaires est assez irrégulière et dépend à la fois des rythmes religieux (dimanches et fêtes chômées) et des rythmes naturels. La durée de la journée de travail se modifie au fil des saisons. Le statut de 1562 prévoit *"un sommeil de l'après-midi de la mi-mai à la mi-août"*, tandis que la fin de la journée de travail s'adapte à l'heure du coucher du soleil. Dépendant des rythmes naturels, les horaires de travail sont fortement variables mais, a

contrario, très prévisibles et surtout maîtrisés. Les horaires varient également fréquemment à l'intérieur de la semaine : les premiers jours, les rythmes sont lents et les durées faibles tandis que le jeudi et le vendredi le travail est beaucoup plus long et intense. De même, "*la tentation de traîner au lit une heure de plus repousse parfois le travail dans la soirée*", comme le dénonce le moraliste Clayton dans ses *Friendly advice to the Poor* (cité par Thompson, 1979).

Ce régime temporel traditionnel commence à être contesté par le capitalisme naissant et il est directement remis en cause avec le début de la révolution industrielle, notamment du fait de la diffusion d'un rapport moderne au temps. "*La grande mutation s'opère dans les pays occidentaux de l'hémisphère nord avec l'introduction du moteur dans les processus productifs*" (William Grossin, 1998). L'horloge devient la clé de l'ère industrielle, elle permet une quantification abstraite et précise. Elle constitue selon Pierre Naville (préface à Grossin, 1969) "*la machine princeps*".

De nouvelles pratiques temporelles se mettent en place. Elles favorisent la mise au travail salarié et se manifestent d'abord par l'allongement progressif des durées de travail. Marx ({1867} 1985, p. 203 et suivantes) montre la pression que les capitalistes exercent sur les réglementations relatives aux temps de travail. "*Il faut ainsi des siècles pour que le travailleur libre se prête volontairement, c'est-à-dire soit contraint socialement à vendre son temps*" (p.204). Sophie Boutillier (1999) explique également les difficultés des entrepreneurs à stabiliser la main-d'œuvre. Mais si des siècles sont nécessaires, la période de transition proprement dite, telle que se traduit dans les règles institutionnalisées, est relativement courte. Elle s'étend approximativement en France des premières réformes de Turgot (1776 avec l'édit de février) à la promulgation du code Civil Napoléonien et la création du livret ouvrier.

Au Royaume-Uni, c'est au cours du "*dernier tiers du XVIIIème siècle que la naissance de la grande industrie amène une perturbation violente qui emporte toute barrière imposée par la nature et les mœurs, l'âge et le sexe, le jour et la nuit*" (Marx, {1867}, 1985, p.208), mais les premiers règlements d'usines très stricts au niveau temporel apparaissent dès 1700.

Durant cette période de transition, la durée quotidienne augmente fortement et cela jusqu'en 1830. Plus encore, pendant la même période, le nombre de jours chômés est très fortement

réduit. Le calendrier révolutionnaire (5 octobre 1793) diminue la fréquence de la fin de "semaine" en la transformant en décade, et surtout supprime les fêtes religieuses.

De même, la prévisibilité des horaires est affectée par la suppression des protections des artisans par le décret d'Allarde et la loi Le Chapelier, qui permettent le développement d'un marché "libre" du travail (Le Crom, 1998). Le Code civil parachèvera cette fiction en considérant le louage de service comme une sous-catégorie du louage de choses (Supiot, 1994). Les conditions de la mise en place d'un second régime temporel stable sont alors réunies.

1.2.2 . Le régime de la révolution industrielle.

Cette seconde phase permet ensuite une stabilisation, puis une décrue, mais qui reste très lente, des durées quotidiennes de travail. En effet, après des pointes à 14 ou 15 heures de travail quotidien, elles oscillent autour de seuils comme la journée de 12 heures puis de 10. Marx (1985, {1867}) insiste sur l'alternance de promulgations et d'abrogations (souvent de fait sinon de droit) des lois sur le temps de travail, notamment la loi de 1850 sur les douze heures en Angleterre.

Jean-Pierre Le Crom (1998) décrit le même phénomène en France où la plupart des lois sont contournées jusqu'à la création de l'inspection du travail (1892). La journée de 10 heures sera acquise dès mars 1848... avant d'être allongée à 12 heures en septembre. En 1851 cette seconde limite est elle-même supprimée. Les débats à la chambre des députés dans les années 1880-1890 font état de très nombreux contournements des lois en vigueur. Le constat d'une absence d'évolution au cours du XIX^{ème} siècle est régulièrement fait : "*La première question qui fut posée par les ouvriers à leurs représentants en 1789 fut celle des heures de travail. En 1888, les ouvriers sont dans le même état qu'en 1789. Un siècle s'est écoulé et leur situation n'a bénéficié d'aucune amélioration du point de vue des heures de travail. Les défenseurs de la classe ouvrière sous la révolution sont Marat, Robespierre, Lousalot et Mirabeau. Les ouvriers gagnent une heure sur la journée de travail en 1791, grâce à eux. Après le IX thermidor on a rétabli cette heure. Pendant trois quarts de ce siècle on a fait travailler les ouvriers français seize à dix-huit heures par jour*" (Intervention de Martin-Nadaud, 2 juin 1888, Chambre des députés, J. O. p. 1746). Dans le même hémicycle Richard Waddington s'exclame deux ans plus tard, en 1890 : "*la*

durée du travail est toujours de 12, 13 heures par jour. Aucun progrès n'a été réalisé depuis 1848!" (Grossin, 1993, p. 15).

Les durées quotidiennes s'échelonnent, dans les grandes entreprises, entre 9h45 (travaux publics, distribution électrique) et 10h45 (industries chimiques, charbonnerie) à Paris, et même 11 heures en Province en 1891 (Decouflé, 1984). Mais dans les petites entreprises, qui représentent l'immense majorité des établissements en France, la durée de travail quotidienne a crû jusqu'en 1830 où elle se stabilise *"en avoisinant les quinze heures par jour et ne faiblit ensuite pas avant 1880"* (Guedj et Vindt, 1997, p. 32). Au début du XX^{ème} siècle, les journées sont encore très fréquemment supérieures à douze heures. La journée de dix heures ne commence à se généraliser qu'au lendemain de la loi du 4 juillet 1912, lorsque ce régime temporel est déjà très largement contesté.

Durant le XIX^{ème} siècle, les rythmes et l'intensité du travail sont par ailleurs tels que le temps libre est dévolu exclusivement à la récupération. La disponibilité temporelle au travail est quasi permanente. Il s'agit, selon les entrepreneurs, *"de passer outre la fainéantise naturelle des travailleurs"* (Boutiller, 1999, p. 14).

La localisation des heures de travail est forcément liée aux durées très élevées. Il n'y a plus réellement de périodes considérées comme devant échapper au travail. Les horaires de début du travail sont fréquemment de 5h30 et ceux de fin de 20h30. Plus encore, le système des relais augmente l'amplitude de la journée de travail. Les témoignages, cités par Karl Marx dans le Capital (chapitre X), sont nombreux et explicites.

De même, sur la semaine, les jours sont tous sensiblement identiques. La loi de 1814 réaffirmant le caractère chômé du dimanche n'est quasiment pas appliquée. Certes, la pratique du dimanche férié est assez répandue au Royaume-Uni dès le milieu du XIX^{ème} siècle mais elle n'atteindra la France que bien plus tard. L'assemblée nationale va même jusqu'à formellement abolir la loi de 1814 en 1880. Les différents projets de mise en place d'un repos dominical échoueront jusqu'en 1906 (Corbin, 1995). Robert Beck (1997) parle également de *"l'irrésistible déchéance du jour du seigneur entre 1830 et 1880"* et de *"l'explosion du travail dominical après 1830"*.

Enfin, la prévisibilité et la maîtrise des horaires sont totalement entre les mains de l'employeur. Selon Woronoff (cité par Guedj et Vindt, 1997) "*il n'y a pas d'autres règles que le bon vouloir du patron*". Le système des relais fait varier considérablement le temps de travail. Surtout, le salaire à la journée ou au mieux à la semaine permet d'adapter le volume de travail très rapidement. Les horaires deviennent impératifs et "*le premier effet d'une installation mécanique productive se manifeste par l'impératif de ponctualité et d'assiduité, d'où les sirènes d'usine*" (Grossin, 1998). Les rythmes sont clairement imposés et la recherche de discipline et de respect des horaires est un objet constant de pressions patronales. "*L'horloge, affirme Thompson (1979), dicte de ses sonneries les heures d'entrée, de sortie, de repos ; (...) sa précision enseigne la ponctualité (...) et la négation d'un temps individuel*". Les règlements intérieurs illustrent cette maîtrise patronale des temps. Le non-respect des horaires ou l'absentéisme entraînent immédiatement des amendes. Le livret ouvrier, qui signalait notamment les manques de ponctualité, ne sera, par exemple, supprimé qu'en 1890.

Ainsi, le régime temporel qui se met en place avec la révolution industrielle instaure une disponibilité temporelle permanente. Cette convention de disponibilité semble relativement stable et n'est contestée que par une faible minorité. Certes, des voix se font entendre du côté des humanistes, des hygiénistes (les rapports de Villermé par exemple mettent en évidence les excès de l'exploitation ouvrière) ou des socialistes (Owen, en Angleterre, réclame la journée de huit heures dès 1815) pour remettre en cause ces pratiques, mais il semble malgré tout que ce régime ait été globalement perçu comme légitime. Jusqu'en 1864-1870, l'immense majorité des grèves portant sur le temps de travail est constituée par des luttes défensives, qui cherchent à contrer la revendication patronale d'accroître encore le temps de travail. La réduction de la journée de travail n'est pas prioritaire pour la plupart des salariés, qui y voient un risque de perte de salaire. François Guedj et Gérard Vindt (1997) citent l'exemple d'une grève des fileuses du Vigan en 1854 qui protestaient contre la réduction de la journée de travail de 13 à 12 heures. Jusqu'à la fin du XIX^{ème} siècle, seuls les temps de travail excessifs des femmes et des enfants sont habituellement considérés comme illégitimes. Ce n'est qu'en 1919, avec la journée de huit heures, qu'une loi considèrera indistinctement tous les travailleurs. C'est la première loi "*générale et égalitaire*" (Le Crom, 1998) relative à la durée du travail.

D'ailleurs, la légitimité du travail des femmes et des enfants n'a jamais été réellement admise tant du côté des salariés que des employeurs. Le recours à cette main d'œuvre devait ainsi être

justifié par des raisons techniques (travail minutieux par exemple), économiques (besoin temporaire de main d'œuvre), sociales (nécessité d'apporter aux familles ouvrières un complément de salaire) et même morales (éviter l'oisiveté des femmes, synonyme de débauche !). Certes, les exigences en matière de justification n'étaient pas très fortes, mais elles s'opposent au travail masculin, qui allait de soi. Cette légitimité résulte évidemment d'un rapport de force très défavorable aux salariés, mais également d'une acceptation sociale très générale de ces pratiques.

A partir des années 1880 et plus encore à partir de 1892 (date symbolique de la création de l'inspection du travail), une nouvelle période de conflits s'instaure, caractérisée par une contestation de plus en plus vive de la norme antérieure et par une instabilité (notamment législative) très importante.

1.3 Instabilité de la norme de la première révolution industrielle et émergence de la norme fordiste : 1892 - 1930

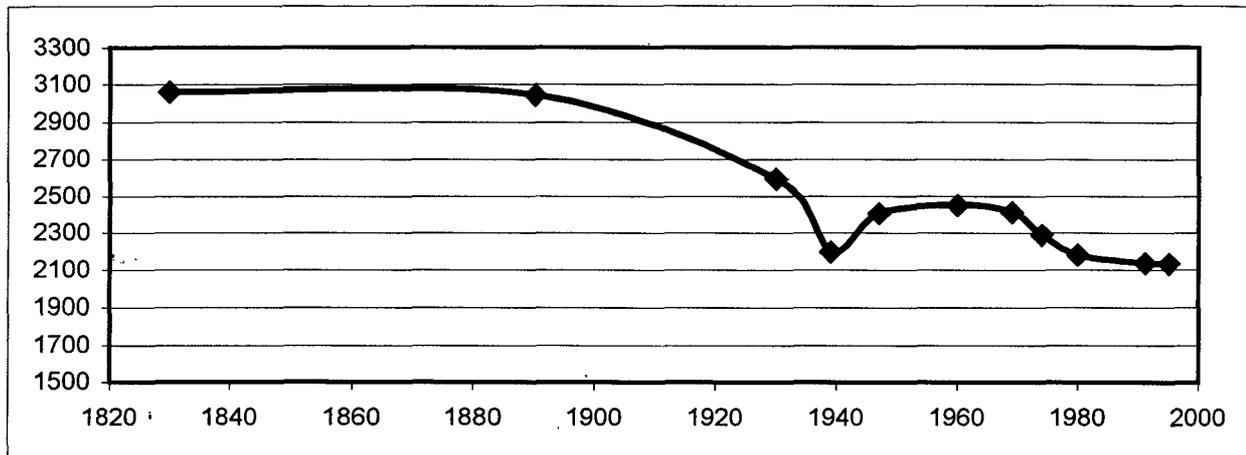
A partir du dernier quart du XIX^{ème} siècle, la convention de disponibilité permanente imposée par la première révolution industrielle est l'objet d'attaques répétées. Elle est d'abord remise en cause sur le plan de la durée (paragraphe 1.3.1), puis sur celui de la localisation des heures (paragraphe 1.3.2), et enfin dans les années vingt et trente, sur celui de la prévisibilité et la maîtrise du temps de travail (paragraphe 1.3.3).

1.3.1 La réduction des durées quotidiennes et hebdomadaires

Après une phase longue de montée du temps de travail (jusqu'au XIX^{ème}) puis un siècle de stabilisation, une troisième phase - de réduction rapide - s'instaure après 1892. Le temps de travail hebdomadaire passe ainsi d'un peu plus de 65 heures en 1891 à 45,8 en 1931 (Decouflé, 1984). Cette diminution s'accompagne d'une forte uniformisation des temps de travail selon les branches. En 1891, l'écart entre les deux durées hebdomadaires extrêmes (dans l'industrie) est de plus de douze heures, il n'est plus que de 3 heures en 1931. Le mouvement de réduction et d'uniformisation se concrétise dans des lois générales et symboliques : loi des huit heures en 1919, semaine de quarante heures en 1936. Ensuite des années trente au début des années soixante-dix, le temps de travail hebdomadaire oscille, pour les salariés, entre 44 et 46 heures.

Certes, les années 1970 correspondent à une nouvelle période de baisse mais rapidement la semaine se stabilise à nouveau, autour de 40 heures (ou 1750 heures par an) à partir de 1980.

Graphique 3.1 : évolution de la durée annuelle moyenne des salariés de 1830 à 1992



Source : Guedj et Vindt, 1997.

Par ailleurs, il est intéressant de remarquer que le mode dominant de calcul du temps de travail passe progressivement de la journée à la semaine. La référence reste uniquement quotidienne jusqu'en 1919, puis elle devient hebdomadaire. La loi de 1919 est particulièrement symbolique à cet égard : elle est officiellement et explicitement centrée sur les huit heures, mais elle prévoit toute une série de mécanismes "d'hebdomadairisation" qui déplacent complètement l'enjeu vers la semaine (voir infra).

1.3.2 Emergence d'une semaine et d'une journée strictement délimitées

Comme pour la durée, de nouveaux principes de régulation de la semaine de travail commencent à se manifester après la première guerre mondiale. Un mode d'organisation temporelle apparaît timidement : la semaine de cinq jours. Il ne concerne que quelques établissements étatiques en 1914 (loi du 11 juin), puis il progresse légèrement avec la loi des 8 heures en 1919. Mais c'est au début des années 30 que la "semaine anglaise" (samedi et dimanche chômés) s'impose réellement dans l'industrie textile du Nord (Texnord), puis se généralise grâce aux décrets d'application de la loi du 21 juin 1936 instaurant la semaine de 40 heures. Ainsi, "il y a possibilité de répartir la

durée hebdomadaire soit sur six jours, soit sur cinq jours et demi soit sur cinq jours. Mais dans l'industrie le plus souvent la semaine de cinq jours est adoptée" (Le Crom, 1999).

La localisation des horaires sur la journée se définit plus précisément pendant la même période. Pour le syndicat patronal du textile roubaisien (lettre à l'inspection générale du travail le 7 août 1933, Texnord), *"il n'est pas nécessaire de fixer à 5 heures du matin le commencement du travail. Dans le cas d'un arrêt à 11 heures, on peut penser aussi à commencer le travail à 7 heures"*.

De même, les brochures de l'Association Française pour la Protection Légale des Travailleurs publiées juste avant ou après la première guerre mondiale militaient clairement pour un régime temporel où les temps de travail sont affectés à des périodes de la journée et de la semaine strictement délimitées (notamment respect des repos du soir et des week-ends). Ces préoccupations seront encore plus clairement affichées avec les décrets d'application de la loi des quarante heures.

Le décret de 1937 concernant les banques est à ce niveau exemplaire : semaine de cinq jours, interdiction du travail par relais ou par roulement, deux jours de repos consécutifs... De nombreux autres décrets prévoient des dispositions similaires. Toutes les pratiques qui s'écartent de ce schéma deviennent "dérogatoires". Elles sont fréquemment soumises à autorisation de l'inspection du travail ou du préfet. En d'autres termes, elles deviennent anormales et atypiques. Cette tendance, enfin, n'aurait pu avoir une telle ampleur sans le développement massif du salariat, qui devient dans la quasi-totalité des branches la norme d'emploi : le taux de salarisation de la population active passe de 41,9% en 1866 à 56% en 1926 (Marchand et Thélot, 1991).

1.3.3 Vers une prévisibilité forte

La revendication d'une forte prévisibilité des horaires et des rythmes de travail suit des évolutions comparables, bien que plus délicates à observer. L'étude des conflits relatifs au temps de travail, décrits notamment dans les archives du CAMT⁴, peut nous aider à en comprendre le processus. Ces archives montrent tout d'abord que la quasi-totalité des tensions sont centrées

⁴ Centre des Archives du Monde du Travail, Roubaix.

sur la durée quotidienne ou hebdomadaire jusqu'à la mise en place de la journée de huit heures en 1919, puis de plus en plus de grèves se déclenchent à partir des années 30 pour modifier la localisation des horaires ou en améliorer la prévisibilité. Sur l'ensemble des grèves (recensées en France par Guedj et Vindt, 1997) ayant pour revendications le temps de travail entre 1871 et 1890, 88% des conflits concernaient la durée contre 12% les aménagements (prévisibilité, localisation), tandis qu'entre 1919 et 1935 la proportion de grèves visant à aménager le temps de travail atteint 51 % du total (contre 49% de conflits sur la réduction du temps de travail) : 13% concernent par exemple la semaine anglaise (laissant le samedi et le dimanche libres), et 9% sont liés à l'organisation du travail sur la journée.

Une illustration frappante peut-être trouvée dans l'industrie textile de la Vallée de la Lys ou de Roubaix-Tourcoing. Les employeurs avaient l'habitude de modifier fréquemment les horaires en fonction d'impératifs divers et sans préavis réels. Jusqu'en 1928, aucune règle n'impose de délai de préavis et, par exemple, chez Renault ce délai était... d'une heure ! (Guedj et Vindt, 1997). Selon Robert Salais et alii (1986) le chômage temporaire lié aux variations d'activités représentait 24% du chômage en France en 1896.

Dans le textile Roubaisien, cette pratique ne rencontra pas d'opposition très vive jusqu'en 1933 où une grève très suivie se déclenche pour s'opposer à une modification d'horaires. Les syndicats refusaient alors à la fois l'imprévisibilité de leurs horaires et le décalage de ceux-ci vers le soir ou la nuit. Le conflit ne s'est résolu que lorsque "*la maison Coisne a supprimé la petite équipe pour permettre à l'ensemble du tissage de travailler aux heures habituelles, la maison Jeanson a fait arrêter les métiers des quelques tisseurs qui font équipe, ce qui permet à tout le reste du tissage de continuer à travailler comme par le passé*" (Le Réveil du Nord, 18 juin 1933, in Texnord).

Enfin, c'est également à la même période que la nature collective des horaires est affirmée (1936). La durée n'est plus définie par le contrat de travail mais par la loi ou par la convention collective. L'employeur fixe les horaires de travail pour l'ensemble des salariés dans le respect de la loi et du règlement (article L. 620-2 du code du travail). De même, "*les horaires doivent être affichés dans l'entreprise et figurer dans le règlement intérieur de manière à pouvoir être connus de l'ensemble des salariés*" (Tollet et Gavini, 1994). Les modifications doivent respecter un délai de prévenance. Certains aspects de l'organisation des horaires sont régis directement

par les pouvoirs publics. La répartition des heures de travail au cours de la semaine dépend des décrets d'application de la loi du 21 juin 1936. Le passage de l'horaire quotidien à l'horaire hebdomadaire renforce la prévisibilité pour les salariés du fait que *"la référence hebdomadaire conduit à une absence de souplesse : elle ne permet pas de tenir compte des variations saisonnières ou de moduler le temps de travail en fonction des commandes"* (Tollet et Gavini, 1994).

Il se confirme qu'un régime temporel émerge progressivement à partir de la fin du XIX^{ème} siècle et il devient stable et dominant à partir des années trente. C'est de cette période que date une durée hebdomadaire symbolique inchangée jusqu'en 1982 (40 heures) mais également une durée hebdomadaire effective relativement stable (seulement cinq heures de baisse sur plus de cinquante ans). La mise en place de la semaine terminée par deux jours de congés date également des années 30. Enfin, la détermination des horaires de façon collective (et la forte prévisibilité qui y est liée) est obtenue par la plupart des salariés à peu près à la même période. Ce régime temporel sera stable jusqu'aux années quatre-vingt à l'image de *"la réglementation du temps de travail qui reste en 1981, pour l'essentiel, conforme au dispositif mis en place dans les années trente"* (Freyssinet, 1997).

Résumé de la section 1

Les années 30 voient se mettre en place un régime temporel particulièrement rigide établissant une journée, une semaine et même une année "normale", induisant une prévisibilité forte des horaires et reposant sur des durées en baisse par rapport à la période précédente (mais demeurant encore relativement longues). Nous reviendrons dans la section 3 sur les caractéristiques précises de ce régime. Nous venons cependant de retracer sa généalogie : il résulte d'un processus long, qui a commencé dès la Renaissance, de modification du rapport social au temps. En effet, les différents régimes temporels qui se sont succédé (convention de disponibilité de l'Ancien Régime, de la Révolution Industrielle) se sont de plus en plus inspirés d'une conception moderne et mécanique du temps. Ce temps abstrait, orienté vers le long terme et considéré comme une ressource à rentabiliser peut servir de fil directeur pour comprendre la succession des trois régimes que nous avons étudiés.

La conception fordiste du temps et sa traduction au sein de l'entreprise par Taylor ou Ford apparaît comme l'apogée de la conception moderne du temps. Elle s'accorde également parfaitement avec le cadre cognitif qui émerge à l'époque.

2. Les conditions de mise en place du régime temporel fordiste

La domination de la norme fordiste à partir des années trente marque son accession au statut de "disponibilité typique". Elle va le rester sans connaître de contestation majeure, au moins jusqu'aux années quatre-vingt. Nous verrons que, même ensuite, elle garde une prédominance forte et continue de servir de référence. Comment alors expliquer que cette forme particulière de disponibilité temporelle a pu s'imposer aussi largement ? Il s'agit de comprendre les conditions qui ont permis la diffusion et l'affermissement du régime temporel fordiste.

Les conditions de genèse d'un régime temporel ont été décrites : rencontre entre employeurs et salariés dans un cadre influencé par les règles émanant des espaces naturels, technologiques, économiques et sociaux. C'est à partir de l'évolution de ces espaces (évolution qui correspond à la diffusion d'une vision mécanique du temps) que nous pouvons le mieux comprendre le processus qui a conduit à ce régime temporel (2.1). La configuration de ces espaces semble modeler des normes de production et de consommation bien particulières qui impliquent des attentes précises de la part des ménages et des entreprises. L'instauration d'un régime temporel correspond alors au compromis que peuvent nouer les acteurs (2.2).

2.1 Evolutions des espaces temporels

La question, tout d'abord, est de savoir sur quelles bases "le régime temporel fordiste" a pu se construire. La première étape est, en reprenant la construction théorique du chapitre 2, la mobilisation des espaces socio-économiques que constituent les temps naturels, technologiques, économiques et sociaux. En d'autres termes, il nous faut connaître les transformations majeures qui ont pu les affecter pendant les années 1880 - 1930 et qui ont favorisé ou facilité le changement de régime temporel. Il est également utile de repérer et de distinguer, sans pour

autant pouvoir, ni devoir les séparer, les deux types d'impacts qu'ont eu ces espaces de régulation. En effet, ils ont concerné à la fois la norme de consommation et la norme de production.

2.1.1 Les temps naturels : des temps plus abstraits mais qui usent les corps

Il peut sembler surprenant de rechercher les évolutions ou les bouleversements des "temps naturels" dans les années 1880 - 1930. A priori, les changements de siècles ne modifient ni les rythmes biologiques ni les cycles naturels. Pourtant, si la réalité de ces temps n'a pas changé brusquement, la perception de ceux-ci et les règles sociales qu'ils véhiculent ont subi une véritable révolution à la fin du XIX^{ème} siècle.

Deux évolutions majeures doivent retenir notre attention : les acteurs se sont, d'une part, globalement affranchis de la prégnance des contraintes naturelles. D'autre part, ils ont pris davantage conscience de l'impact du temps travaillé sur la santé et sur le bien-être. Ces deux évolutions doivent être rattachées à la diffusion de la conception moderne du temps : le temps mécanique est de plus en plus abstrait et indépendant des rythmes naturels, l'allongement de l'horizon temporel et l'affermissement d'un "temps linéaire" aux dépens d'un "temps cyclique" rend la mort de plus en plus "insupportable".

En effet, tout le XIX^{ème} siècle a vu une régression forte de l'impact des cycles naturels à la fois sur la production et sur les attentes des ménages. L'émancipation possible de la production vis-à-vis de l'alternance jour/nuit est un fait connu. Déjà, Villermé notait en 1840 que le travail commençait "*partout où l'on peut travailler à la lumière de la lampe*" (cité par Guedj et Vindt, 1997). Les horaires de travail différenciés selon les saisons régressent rapidement et ont quasiment disparu avant 1900. Mais cette réalité ne peut expliquer le régime temporel fordiste. Au contraire, il est plutôt à l'origine du succès du régime précédent.

Par contre, ce qui apparaît comme nouveau au début du XX^{ème} siècle, ce sont les attentes des ménages qui s'affranchissent des cycles naturels à leur tour. Evidemment, le travail de nuit n'est pas recherché et l'alternance jour/nuit reste déterminante, mais l'influence des saisons sur les pratiques individuelles a fortement diminué. L'ancrage paysan des ouvriers est réduit. Le départ des salariés industriels au moment des moissons, l'existence d'un double emploi (une activité

agricole exercée en plus de l'emploi ouvrier) étaient des pratiques courantes qui accentuaient l'absentéisme ou le turn-over. Au tournant du siècle, le resserrement de la discipline patronale et l'urbanisation stabilisent de plus en plus une main-d'œuvre dont la perception du temps, déconnectée des rythmes ruraux, devient alors plus abstraite et linéaire. Le temps de travail se confond avec le temps de l'usine et le temps des employés se rapproche du temps de l'horloge.

La seconde évolution est, pour nous, plus déterminante, bien que liée à la précédente. En effet, si quelques voix s'étaient fait entendre dès les années 1840 pour dénoncer les conséquences du régime temporel de la révolution industrielle sur la santé et le bien-être, elles étaient demeurées assez marginales. Wesley exprime une opinion courante au XVIII^{ème} siècle quand il affirme, à propos du lever matinal, "*qu'en marinant dans des draps tièdes la chair se trouve pour ainsi dire à demi bouillie, et devient molle et flasque. Les nerfs dans le même temps perdent tout ressort*" (The Duty and Advantage of Early Rising, in Thompson, 1979, p. 40)

Au contraire, dans les années 1880, nous assistons, selon le mot d'Alain Corbin (1995), à un "*coup d'état médical*". La fatigue devient un enjeu de recherche médicale très important. Elle passe du statut de "*phénomène inéluctable consécutif à tout travail, voire une sensation agréable de la réussite du labeur*" à celui de "*diminution des capacités d'actions, signal d'alarme désignant les seuils du tolérable*" (Corbin, p. 276).

La "convention de fatigue" en tant que construction sociale se transforme. La diffusion de la conception moderne du temps et notamment l'allongement de l'horizon temporel rend inacceptable le haut niveau de mortalité et explique l'obsession de la mort qui se dégage des brochures destinées aux ouvriers (Thompson, 1979, p. 43).

La fatigue est alors de plus en plus prise en compte non seulement au niveau de la durée du travail mais aussi des rythmes et de la périodicité des temps. Le travail de nuit sera particulièrement critiqué et contesté au nom des dommages qu'il cause à la santé. Mais ce sont toutes les dimensions de la disponibilité temporelle qui sont affectées par la vision nouvelle qu'ont les scientifiques de la fatigue et du repos. Les médecins militent pour la prise en compte de deux types de repos. Le premier s'inscrit dans le cadre de la journée et implique une réduction du temps de travail quotidien en laissant libre le soir et la nuit ainsi qu'en prévoyant des pauses pour "scander le labeur". Le second repos doit être destiné "*au rétablissement de*

l'élasticité du corps et de l'esprit ; c'est celui du dimanche. Interrompre le travail un jour sur sept répond à une loi naturelle. Les chevaux de fiacre, eux-mêmes demeurent à l'écurie un jour chaque semaine" (Docteur Haegler en 1889, cité par Corbin, 1995, p.292).

Cette nouvelle prise en compte de la fatigue affecte autant les attentes des ménages, qui aspirent à un temps de repos conséquent (dont la suite naturelle est un "temps pour soi"), que la norme de production, qui doit prendre en compte l'impact de cette fatigue sur la productivité. En effet, si le repos doit être accordé aux salariés, ce n'est pas par altruisme mais parce que *"l'ouvrier qui persiste à travailler quand il est fatigué ne produit plus qu'un faible effet utile"* (Corbin, p. 280). On le voit, la convention de disponibilité émergente à l'époque reçoit le soutien d'une pluralité de principes de grandeurs (domestique, industriel, civique, etc).

2.1.2 Les temps technologiques : amortissement et uniformisation

Les technologies qui ont porté la révolution industrielle ont profondément modifié le rapport aux temps des employeurs et des salariés. Les rythmes et les horaires s'émancipent des contraintes naturelles, et la machine impose un nouveau rythme régulier et continu. Cette nouvelle donne technologique encourage l'allongement de la journée de travail d'abord parce que le champ du possible est accru, mais aussi parce qu'il faut rentabiliser, amortir plus vite des investissements plus coûteux. Cette vision à plus long terme s'inscrit également dans le processus de diffusion d'un rapport au temps plus "moderne", qui implique notamment un allongement de l'horizon temporel et une rentabilisation plus forte du temps. La période 1880 - 1930 ne constitue pas véritablement une rupture sur ce plan mais plutôt une vive accélération : la mécanisation prend une importance considérable. Les deux tendances précédemment observées se poursuivent et se renforcent.

D'une part, la poursuite de la mécanisation homogénéise toujours plus le travail. En effet, *"le procès de travail incorpore dans son mode opératoire les caractéristiques qualitatives des travaux concrets préalablement assumés par la dextérité des ouvriers"* (Aglietta, 1976, p. 93). La seconde révolution industrielle s'appuie sur un recours accru au machinisme *"qui réduit le travail à un cycle de gestes répétitifs"*. Les nouvelles technologies et leur diffusion ont alors pour principale conséquence une homogénéisation des tâches qui confère à la durée et à la norme de rendement la place primordiale, aux dépens de la qualité des gestes par exemple.

D'autre part, l'augmentation de l'investissement accompagne et stimule l'accroissement du débit (Aglietta, 1976). Les coûts de la mécanisation poussent à produire des biens en série de plus en plus importantes. Ces deux évolutions entraînent une rationalisation du recours au facteur travail. Marx ({1867} 1985) cite un industriel textile : "*si un ouvrier dépose sa pioche, il rend inutile un capital de 12 pences. Quand un de nos hommes abandonne la fabrique, il rend inutile un capital qui a coûté 100 000 livres sterling*" (Livre I, chap. XV p. 293). Par la suite, le Taylorisme cherche à réduire la "porosité de la journée de travail".

L'organisation scientifique du travail qui entre en vigueur aux Etats-Unis dans les industries de transformation des métaux dès la fin du XIX^{ème} siècle symbolise l'apogée d'une vision mécanique du temps, découpé en séquences parfaitement mesurées et reproductibles à l'identique. A partir des années vingt aux Etats-Unis, après-guerre en France, s'installe ensuite la chaîne semi-automatique et le procès de travail fordiste qui accroissent encore l'importance des opérations standardisées mesurées par la productivité (Zarifian, 1995). Dans cette logique, le temps est parfaitement objectif et mesurable. Cette mesure "*à visée quasi-obsessionnelle*" (Stankiewicz, 1988) peut être réelle, fondée sur le chronomètre, ou plus artificielle, mais reposant sur des conventions largement acceptées. Elle constitue toujours le critère fondamental d'efficacité.

Parallèlement, ce mode de production réduit le rôle du travailleur individuel au profit du collectif. La productivité de la chaîne dépend de la rapidité de tous et non d'un seul. Les durées et les horaires doivent être communs à tous les travailleurs d'une même chaîne. L'objectif ici n'est pas de s'étendre sur la description de ce procès de travail, mais de comprendre comment les évolutions technologiques ont encouragé une certaine vision du temps chez les employeurs. Or, nous voyons que les systèmes techniques tayloriens et fordien s'appuient et véhiculent une conception du temps extrêmement mécanique qui rejaillit sur l'organisation des horaires et des rythmes.

Les attentes des ménages en sont également modifiées. En effet, le tournant du siècle correspond à une nouvelle attitude des salariés face au productivisme et à la mécanisation. Le comportement des salariés est beaucoup moins tranché que celui des ouvriers du début du dix-neuvième siècle. Le luddisme (1811 - 1816) s'était violemment opposé à l'arrivée des machines, notamment dans le textile. Au contraire, si une certaine forme de refus se manifeste encore au

début du siècle, à la CGT par exemple, l'opposition est moins franche et de nombreuses voix y sont même très favorables. Ainsi, François Guedj (1997) parle de "*conversion de la classe ouvrière au productivisme*". C'est la guerre de 14-18 qui apparaît comme le détonateur de ce renversement d'attitude : "*la classe ouvrière est prête à participer à la modernisation de la production et à introduire dans les entreprises les nouvelles méthodes de travail et de fabrication*" (Guedj et Vindt, 1997 p.73). L'acceptation du temps des machines peut également se comprendre comme le symbole de la diffusion, à l'ensemble des acteurs, d'une conception mécanique du temps. Ce rapport particulier au temps est désormais partagé par tous et constitue le fond philosophique commun des employeurs comme des salariés.

Enfin, les évolutions technologiques affectent les modes de vie et de consommation. La tendance est ici aussi à une certaine standardisation des types de consommation. Sans entrer dans les détails, nous pouvons citer l'exemple du développement des moyens de transport qui uniformise progressivement les territoires et gomme les différences de pratiques entre les régions françaises.

Les années 1880-1930 sont témoins, au niveau technologique, d'une forte accélération de tendances passées et de l'émergence de réalités nouvelles qui modifient la perception du temps des entrepreneurs et des ménages.

2.1.3 Les temps économiques : nouvelle production, nouvelle concurrence et nouvelle relation de travail

A la même époque, la nature des temps de la sphère économique se modifie également, au-delà des bouleversements technologiques qui affectent le procès de production. La rationalisation de la production nécessite des techniques nouvelles mais aussi un type de production particulier qui conduit à une forte standardisation des produits. C'est un nouveau système productif qui se met en place entre 1900 et 1940, selon les pays et les secteurs.

Trois transformations majeures affectent la nature des temps économiques durant cette période. Elles portent sur :

- la forme de la consommation (type de bien produit et consommé, critères de qualité...),

. la forme de la relation de travail dominante (diffusion du salariat, régression des petites entreprises, stabilisation de la main-d'œuvre,...)

. le degré et le terrain de la concurrence (concurrence oligopolistique sur les prix).

La consommation, d'abord, va se déplacer, des biens de base (alimentation, habillement) vers des biens d'équipement semi-durable (électroménager, automobile, équipement de la maison...). Ce sera principalement après-guerre, durant les Trente Glorieuses, que ce changement sera conséquent en France. Ici encore, ce phénomène doit être relié à l'allongement de l'horizon temporel que véhicule la conception mécanique d'un temps linéaire. La consommation n'est plus un comportement de court terme, les ménages prévoient et planifient une partie de leurs achats.

Les biens doivent, prioritairement, avoir un prix relatif bas et cela même aux dépens de la qualité (Boyer, Durand, 1998). La différenciation ou la personnalisation des produits n'est pas réellement recherchée. La standardisation trouve son illustration extrême dans la Ford T (par exemple). Les productions les plus représentatives de la période obéissent à quatre principes fondamentaux (Boyer, Durand, 1998) : rationaliser le travail et mécaniser, concevoir puis produire, vendre ce que l'on a produit et enfin, produire à coût décroissant des biens standardisés. Les deux premiers principes sont directement liés à l'usage de nouvelles technologies et l'utilisation de celles-ci grâce au taylorisme. Les deux autres sont davantage dépendants de la nature de la production choisie : des biens semi-durables en grandes séries.

La consommation de masse s'impose et bénéficie également d'un mode de rémunération très stable qui, adossé au crédit, apparaît comme la clef de voûte du système fordiste de consommation (Aglietta, 1979). Ces nouvelles formes de consommation s'expliquent aussi par la diffusion très large d'une conception moderne du temps qui facilite les prévisions (et permet le recours au crédit) et accroît les besoins. En effet, dans cette conception, les biens de consommation permettent d'augmenter la "productivité du temps" et de le "rentabiliser". Les appareils favorisant "le gain de temps" prennent une importance nouvelle.

Le développement du salariat modifie rapidement la relation de travail. En effet, si les non-salariés restent majoritaires dans le secteur primaire, ils ne sont que l'exception dans l'industrie et ils sont minoritaires dans les services. Le déclin de la population active agricole à partir de la fin du XIX^{ème} siècle s'accélère encore dans les années trente. Elle passe ainsi de neuf millions de

personnes en 1856 à huit millions en 1906 puis six millions en 1936 et deux millions en 1984. Dans le même temps, le nombre de patrons et commerçants des secteurs non-agricoles se tasse. C'est donc dans les années trente, que le salariat commence réellement à être la situation normale et dominante (les salariés non-agricoles atteignent 54,1% de la population active en 1954, 77% en 1975 et 87,5% en 1992).

Cette tendance est renforcée par la progression concomitante de la taille des entreprises. En 1906, seuls 600 établissements regroupent plus de 500 salariés, contre plus d'un 1 500 000 travailleurs isolés (artisans ou salariés à domicile). Mais la part de la population active travaillant dans les plus grands établissements ne cesse d'augmenter durant cette période. Les entreprises de plus de 100 salariés regroupent ainsi 40% de la population active en 1906, 40,3% en 1931 et 53% en 1954. Dans le même temps, celle des petites entreprises (moins de 10 salariés) passe de 32,2% à 16%. Ce n'est donc pas seulement la figure du salarié qui s'impose dans les années trente mais plus exactement celle de l'ouvrier ou de l'employé de la grande industrie ou de la grande entreprise de service.

Cette tendance est également accentuée par la stabilisation de cette population au sein de l'entreprise. En 1910, 60% des salariés d'un grand magasin n'y restent pas plus de deux ans (Guedj et Vindt, 1997). La précarité est très forte et la mobilité des travailleurs est la norme jusqu'aux années trente. Robert Castel (1995) note par exemple "*les embauches à la tâche, à l'heure ou à la journée sont les plus fréquentes. Il n'existe le plus souvent ni contrat écrit ni stipulation préalable de la durée de l'embauche*". Parallèlement, le développement d'un revenu indirect et la mise en place d'un système d'assurances sociales ou privées évitent les chutes brutales de la consommation. Le pouvoir d'achat s'améliore durant toute la période, se stabilise, et accroît ainsi les débouchés.

Enfin, la nature et le degré de concurrence se modifient également. La concurrence se manifeste en premier lieu à travers les prix. Mais cette forme de concurrence est fortement atténuée : la régulation concurrentielle du XIX^{ème} siècle laisse place à une régulation monopoliste ou d'oligopoles. Si jusque dans les années trente, les prix et les salaires varient encore fortement en fonction du marché, ce n'est plus réellement le cas par la suite. Les prix deviennent plus rigides. Une forte concentration crée des monopoles ou des oligopoles qui fixent de façon

relativement autonome les prix. Les aléas du marché ne deviennent plus une variable déterminante pour les résultats et la survie de l'entreprise.

Le troisième principe de Boyer et Durand prend, en effet, son sens ici : il ne s'agit plus de produire au rythme des ventes mais bien de vendre ce qui est produit de façon continue. Le rôle de la publicité et du marketing est déterminant. Les analyses de John Kenneth Galbraith dans *L'Ere de l'Opulence* (1958) ou *Le Nouvel Etat Industriel* (1968) décrivent cette situation : les grands groupes bénéficient d'une "filrière inversée", la technostrucure veillant à garantir des volumes de débouché et de production importants.

Les temps économiques sont marqués par la production en grande série de biens semi-durables. Le moment de la production et sa variabilité perdent de l'importance par rapport à la continuité et la rapidité du débit. Le critère de base de l'efficacité devient, plus encore qu'auparavant, la productivité dans l'obtention de produits standard, c'est-à-dire le nombre d'unités par heure de travail. La question de la localisation ou de la prévisibilité de ces temps de travail n'a pas un rôle déterminant, dans le sens où l'employeur peut être indifférent au moment de la production, celle-ci étant disjointe de la vente et de la consommation.

2.1.4 Les temps sociaux : répartition familiale des tâches, séparation travail / hors-travail et biens collectifs

L'espace des temps sociaux vit également une véritable révolution durant l'entre-deux-guerres. Un modèle familial particulier se stabilise et une forme durable de division sexuelle du travail se met en place. Les travaux de Marie-Agnès Barrère-Maurisson (1990, 1995) mettent clairement en évidence la prédominance très forte de la famille à un salarié où la mère demeure au foyer. Le taux d'activité des femmes diminue entre 1906 et 1936. Les pratiques de salaires familiaux, notamment dans les régions marquées par le paternalisme, témoignent de la prégnance du modèle familial à un seul "apporteur".

De même, Michel Aglietta note que, si par la suite le salariat féminin progresse⁵, il demeure dévalorisé et "*son prix est déterminé par le prix des marchandises nécessaires pour assurer le procès de consommation avec un travail domestique diminué*" (p. 149). Le salaire des femmes (lorsqu'elles travaillent) reste un salaire d'appoint dans le cadre de la famille, certes à deux apporteurs, mais des apporteurs fortement inégaux. Nancy Folbre (1997) explique également que c'est dans les années vingt qu'aux Etats-Unis "*le travail domestique est définitivement passé aux oubliettes et que les hommes revendiquent dans les syndicats un salaire familial suffisant*". Les femmes absorbent ainsi le coût croissant des enfants et supportent une "disponibilité permanente" permettant aux salariés masculins d'offrir une disponibilité importante sur le marché du travail. La forme de l'évolution du taux d'activité féminin en 1962 ou 1968 (in Margaret Maruani, 2000 p.18) est assez significative à cet égard. En effet, après une pointe entre 20 et 25 ans, l'activité féminine décroît fortement pour remonter vers 45-50 ans, quand les enfants sont devenus adultes.

Parallèlement, le statut des femmes et les évolutions de la famille participent à la mise en place d'une coupure de plus en plus stricte entre sphère privée et sphère professionnelle. Mais cette coupure se nourrit également d'une nouvelle aspiration au repos et du développement d'une nouvelle norme de consommation. En effet, nous avons déjà évoqué l'amélioration de l'habitat, l'acquisition d'une voiture individuelle ou le meilleur équipement de la maison qui accroissent la recherche de loisirs au sein de la famille. Alain Supiot (1994, 1995) insiste sur la séparation stricte entre travail et non-travail qui s'impose avec l'émergence du droit du travail au tournant du XIX^{ème} et du XX^{ème} siècle, notamment à travers l'extension du salariat (voir ci-dessus). Le critère du salariat, à savoir le lien de subordination, symbolise parfaitement cette coupure entre l'individu libre de la sphère privée et le salarié dépendant au sein de l'entreprise.

De même, les nouvelles habitudes de logement et de consommation qui se traduisent par un allongement des temps de transport entre le lieu d'habitation et le lieu de travail⁶, encouragent des temps de travail très concentrés qui "amortissent" un investissement en temps de trajet et favorisent les revendications pour des week-ends longs, bien séparés des contraintes

⁵ Le taux d'activité des femmes de plus de 25 ans oscille autour de 35% dans les années 1960 et 1970 avant d'augmenter plus rapidement dans les années 1980 (43% en 1982, 49% en 1990 selon les recensements de population).

⁶ Selon Guedj et Vindt c'est pendant "*l'entre-deux-guerres que le déplacement logement-usine des banlieusards s'allonge*". Le phénomène se poursuivra ensuite et entre 1959 et 1974 : le temps de transport quotidien passe de 1h06 à 1h16 selon le rapport Emploi et Travail du VII^{ème} plan.

professionnelles. L'arbitrage entre les heures et les jours de travail est fortement influencé par ces "coûts fixes" qui favorisent des journées longues et peu nombreuses (Hamermesh, 1996). Cette coupure est telle que, progressivement, tout ce qui est hors du temps professionnel a tendance à être considéré comme temps de loisir, notamment dans les enquêtes et les traitements statistiques, comme le dénonce par exemple Dominique Méda (1999).

Enfin, la socialisation de certaines tâches favorise le développement de biens et de services collectifs qui renforcent le besoin de rythmes communs. La standardisation des biens et des services implique, en effet, des comportements types qui ne s'écartent pas trop les uns des autres. Pascal Cuvelier (1998) montre parfaitement que le modèle fordiste de tourisme se nourrit justement de ces rythmes et pratiques collectives homogènes.

Comme les autres espaces, les temps sociaux ont été fortement modifiés entre 1880 et 1930 et principalement après la Première Guerre Mondiale. Les transformations des quatre espaces socio-économiques entraînent une redéfinition des attentes temporelles des ménages et des entreprises. Pour le dire autrement, la perception de la disponibilité temporelle se modifie et nécessite une nouvelle forme de régulation via de nouveaux régimes temporels.

2.2 La norme fordiste comme compromis entre les attentes des ménages et celles des employeurs.

Conformément à la présentation théorique que nous avons proposée au chapitre 2, nous considérons que le régime temporel relativement stable et dominant de la période 1930 - 1980 s'est établi à partir de la confrontation entre employeurs et salariés. Il faut en effet insister sur le fait que le cadre constitué par les quatre espaces socio-économiques n'est pas un "encadrement" rigide mais désigne plutôt un contexte cognitif et normatif. Il résulte des stratégies des acteurs et de la confrontation de ceux-ci avec les règles préexistantes. Surtout, il agit sur la détermination des régimes temporels par le biais des acteurs individuels et collectifs. Les quatre "temps" n'exercent une influence que par l'intermédiaire de ces acteurs. Lorsque l'on s'intéresse à la disponibilité temporelle au travail, les acteurs principaux sont les employeurs et les salariés (individuellement ou à travers leurs organisations collectives), ainsi que l'Etat dans un certain nombre de cas. Cependant, d'autres acteurs interviennent, de façon

parfois déterminante, au sein de certains espaces socio-économiques pour participer à la régulation des temps (Associations familiales, religieuses, organismes de consommateurs,...).

Nous venons de décrire les caractéristiques nouvelles des quatre espaces socio-économiques principaux qui émergent et s'imposent à la fin du XIX^{ème} siècle et au début du XX^{ème}. Il s'agit maintenant de comprendre comment cette nouvelle configuration cognitive va influencer les stratégies des acteurs et favoriser la domination du régime temporel fordiste, celui-ci apparaissant comme un compromis entre les aspirations des différents agents.

Après avoir présenté, de manière un peu schématique, les objectifs des employeurs et des salariés dans le paragraphe 2.2.1 (en insistant sur les conflits d'intérêts mais aussi sur leur proximité), il s'agira de revenir sur la forme institutionnelle qu'a pris cette confrontation en montrant notamment le rôle des négociations collectives et de l'intervention de l'Etat (paragraphe 2.2.2).

2.2.1 Les objectifs des acteurs

Dans un premier temps nous présenterons les aspects fondamentaux des attentes des employeurs, c'est-à-dire les caractéristiques du temps de travail nécessaires, dans leur vision, à l'efficacité de la production, puis nous reviendrons sur les aspirations majeures des salariés telles qu'elles se manifestent durant la période fordiste.

Les objectifs patronaux

Le tournant du siècle a vu une profonde modification du procès de travail et, par conséquent, une transformation des stratégies des employeurs. Nous avons vu que l'objectif premier avait été la constante rationalisation d'une production reposant sur de grandes séries standardisées. Le critère de performance quasiment unique est devenu la productivité, c'est-à-dire le débit maximum pour un temps de travail donné. Or, Philippe Zarifian (1995) montre que l'importance d'un débit dépend avant tout de sa régularité et de sa continuité. La production, lorsque les problèmes de débouchés restent faibles, doit être régulière.

Parallèlement, le débit dépend de l'intensité du travail. Celle-ci doit donc être importante. La porosité des temps issue des ruptures d'activité ou de la flânerie ouvrière doit être combattue sans relâche et le rythme de l'activité doit rester soutenu. La maîtrise de la chaîne et la pénalisation des salariés faisant "couler" les cadences⁷ en témoignent.

Au contraire, dans ce modèle productif, le moment et la localisation des temps de production n'ont pas véritablement d'importance, dans le sens où l'on peut les déconnecter des impératifs du marché. L'utilisation d'importants stocks et l'application du principe "*vendre ce qui est produit*" (Boyer, Durand, 1998), permis parce que la grande majorité des biens produits sont des biens matériels stockables, permettent de disjoindre le moment de la production du moment de la vente et de la consommation.

Enfin, la production s'effectuant au sein d'unités importantes et grâce à des équipes regroupant parfois un grand nombre de salariés, les horaires de travail doivent être collectifs. La productivité individuelle s'inscrit dans celle du groupe de travail. La conséquence immédiate d'horaires collectifs est une forte prévisibilité des temps de travail qui obéissent à des plannings rigoureux. Ainsi, les employeurs aspirent à des temps de travail prévisibles, concentrés, les plus longs possibles, tout en sachant que l'intensité du travail doit être maintenue à un niveau élevé.

Les aspirations des ménages

Du côté des ménages, les attentes en termes de temps et de disponibilité temporelle ont également évolué. Tout d'abord, les salariés aspirent, de plus en plus au cours de cette période, à une séparation stricte entre travail et non-travail. La conversion des ouvriers français au productivisme s'est faite à condition que la sphère professionnelle soit cantonnée dans un espace clos et réduit. Ce dernier ne doit pas empiéter sur le temps libre. La subordination salariale est acceptée à condition qu'elle soit limitée, qu'elle s'arrête à la porte de l'usine. Robert Linhart (1978) illustre bien cet aspect en décrivant les habitudes vestimentaires des ouvriers, marquant la coupure entre deux mondes.

De cette première revendication découle la seconde (qui est la plus explicitement exprimée) : réduire le plus possible le temps de travail. L'intensité et la pénibilité des tâches sont

⁷ Robert Linhart (1978) dans *l'Établi* décrit très bien les pressions qu'exerce la chaîne automatique sur les salariés.

globalement acceptées (même le mouvement de Mai 68, qui pourtant rejettera "le travail aliénant" se terminera par des revalorisations salariales sans contestation forte du contenu du travail lui-même), mais les salariés cherchent à réduire la durée pendant laquelle ces contraintes sont vécues. Cette aspiration découle aussi directement des nouveaux temps sociaux et de la nouvelle perception de la fatigue.

De même l'importance des rythmes collectifs, des interdépendances (notamment familiales) et surtout des loisirs qui demandent à être planifiés, rendent plus intenses les désirs de prévisibilité du temps de travail et de synchronisation par rapport aux horaires des autres acteurs.

Parallèlement, la diversité des attentes temporelles semble réduite. Les modifications qui affectent les quatre espaces socio-économiques atténuent les sources de diversité des régimes temporels : l'extension du salariat réduit considérablement l'ampleur des différences de statut ; la taylorisation et la standardisation des tâches diminuent le rôle de l'activité singulière dans la détermination d'un régime temporel autonome ; l'uniformisation du territoire et l'émergence d'une norme de consommation de masse enlèvent aux territoires et aux caractéristiques personnelles une part de leur influence sur la constitution de régimes temporels particuliers. Des horaires types semblent se dessiner, et le fait de s'en écarter implique de plus en plus un coût pour les salariés. La redéfinition de la norme de consommation implique des attentes temporelles bien particulières, qui sont focalisées sur le temps libre et la prévisibilité des horaires, ainsi que leur compatibilité avec le rythme collectif.

Les objectifs des différents acteurs sont conflictuels sur certaines dimensions du régime temporel (la durée principalement) mais aussi compatibles sur d'autres (prévisibilité, régularité). Les revendications semblent alors pouvoir déboucher sur un compromis potentiellement stable.

Le schéma 3.2 résume les points principaux du processus de construction d'un compromis de disponibilité temporelle fordiste. Les principales modifications des espaces socio-économiques sont rappelées et forment un cadre cognitif et normatif. Rappelons que ces quatre espaces ne sont pas indépendants les uns des autres. Ils sont donc reliés notamment parce qu'ils s'intègrent dans une conception sociale du temps. La diffusion de cette conception affecte les comportements des acteurs qui interagissent avec ce cadre cognitif. C'est au sein de ce cadre

(et en relation avec lui) qu'agissent les employeurs et les salariés (ou les collectifs qu'ils forment). Ces acteurs confrontent leurs aspirations et instaurent des conventions de disponibilité temporelle au travail. Chacune de ces conventions, dès lors qu'elle est durable, correspond à un régime temporel. Parmi ceux-ci le régime fordiste apparaît très largement majoritaire. Il est alors garanti par l'Etat qui participe même à sa constitution en institutionnalisant la rencontre entre employeurs et salariés (voir paragraphe 2.2.2).

Légende :

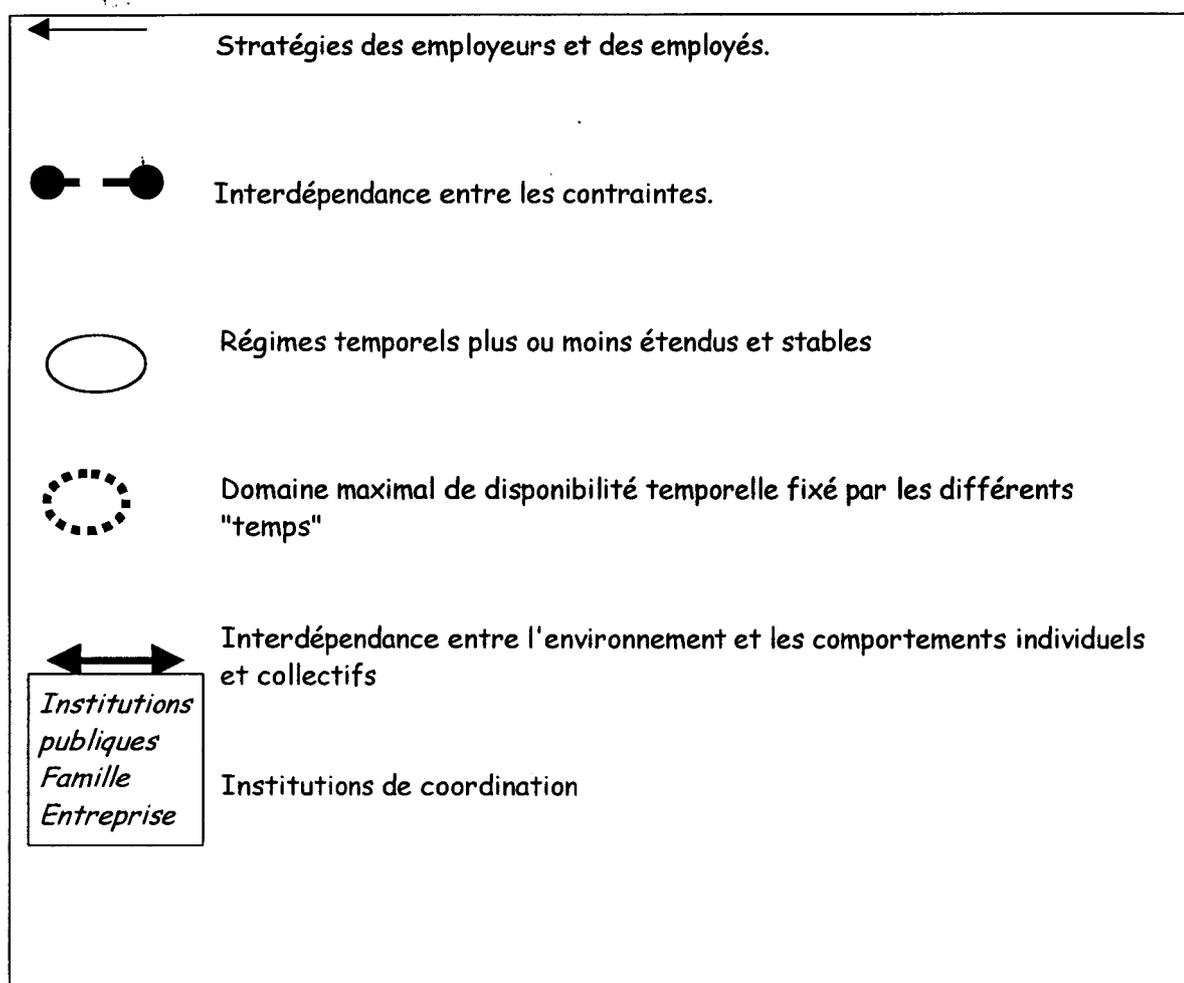
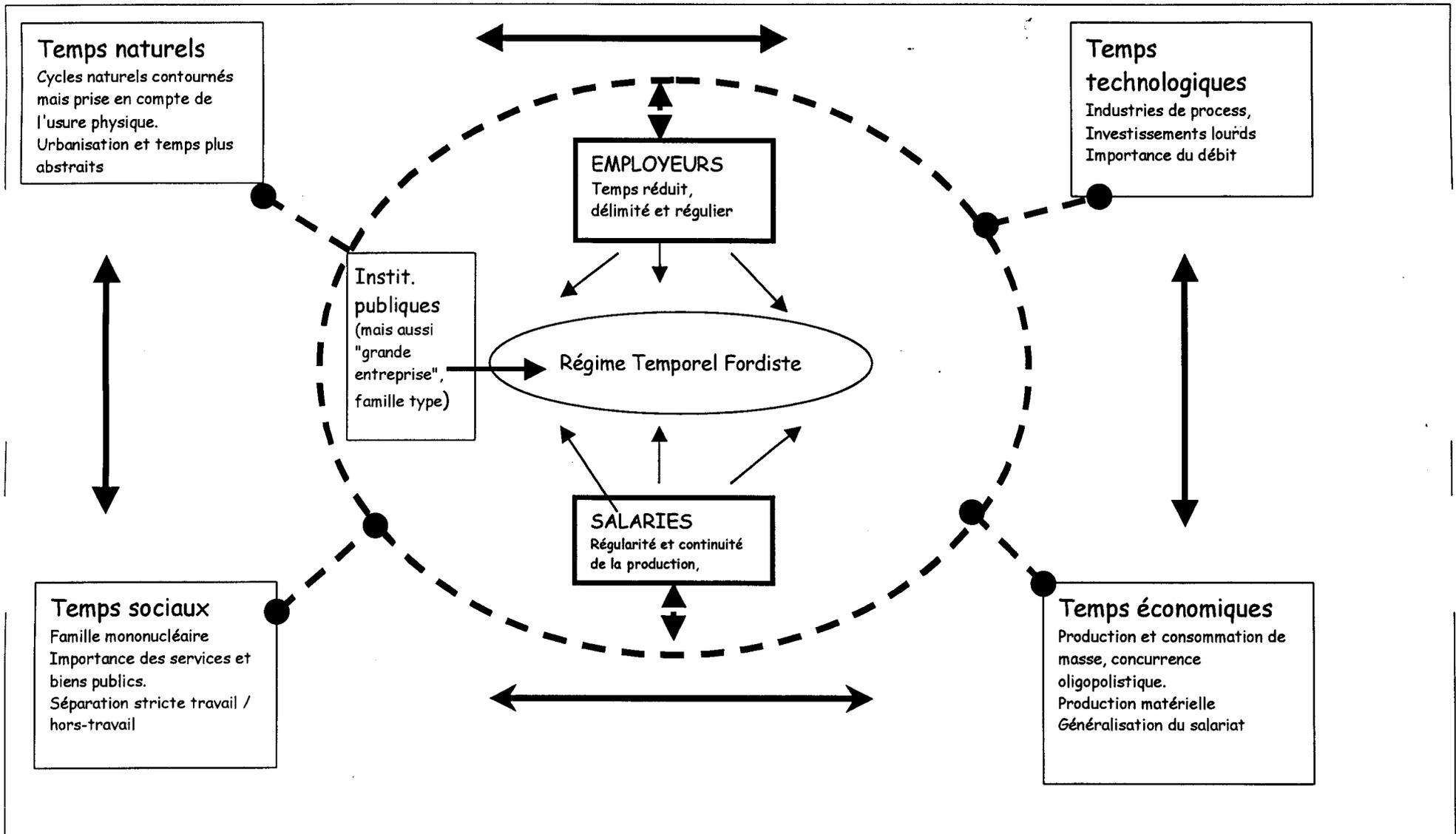


Schéma 3.2 : Processus de régulation du régime temporel fordiste



2.2.2 Un compromis institutionnalisé

Un compromis entre les attentes des différents acteurs est alors accessible grâce à l'existence d'objectifs communs mais aussi grâce au développement d'une forme collective de dialogue social.

Les intérêts en partie convergents

La régularité du temps de travail et l'organisation type de la semaine semblent, en effet, faire l'objet d'un consensus entre les acteurs. Le cadre hebdomadaire n'est plus remis en cause avant le début des années quatre-vingt, le travail du week-end demeure exceptionnel et réservé à des catégories particulières de travailleurs.

En quelque sorte, un échange a lieu : les travailleurs acceptent le salariat et le lien de subordination qui en découle, ils laissent à l'employeur la pleine maîtrise de l'organisation du travail et, pour une large part, de son intensité. Mais en contrepartie, ils obtiennent des hausses conséquentes de rémunération et une délimitation stricte du temps de travail, une disponibilité régulière et prévisible.

La régularité, l'aspect collectif des horaires et la prévisibilité des temps sont d'autant mieux acceptés qu'ils sont revendiqués par tous les acteurs. Le programme minimal en 1917 de la CGT (Guedj et Vindt, 1997) "*maximum de production, minimum de temps de présence pour le maximum de rémunération*" illustre l'existence d'un échange entre organisation du travail "productiviste" et salaire plus élevé.

La discussion, par contre, est plus conflictuelle sur la durée du travail elle-même⁸. En effet, la nécessité de rentabiliser des équipements de plus en plus coûteux incite les employeurs à allonger le temps de travail. Ce raisonnement avait pu s'appliquer avec succès durant la première révolution industrielle. Au contraire, l'objectif des salariés au cours de la seconde révolution industrielle est bien de réduire le plus possible le temps de présence. Jusqu'aux années quatre-vingt au moins, "*la réduction collective du temps de travail sera l'objet d'un marchandage*

⁸ Le fait que la question la plus conflictuelle durant la période fordiste soit celle de la durée n'est pas étrangère au fait qu'elle ait été la plus (et quasiment la seule) à être théorisée et étudiée fréquemment par les économistes.

perpétuel visant à améliorer les conditions de travail" (Barré, 1999). Les conflits sociaux sont alors centrés soit sur les rémunérations soit sur la durée du travail. La réduction, pourtant modeste, de la durée hebdomadaire à 39 heures en 1982 témoigne de l'importance de l'enjeu.

Cependant, même sur ce terrain, l'opposition entre salariés et employeurs n'est pas radicale. En effet, d'un côté, les employeurs ont, pour certains, conscience que la productivité horaire peut pâtir de temps trop longs : cela est directement issu de la prise en compte nouvelle de la fatigue et des calculs plus scientifiques de la productivité. De l'autre côté, les salariés sont prioritairement préoccupés de la progression du pouvoir d'achat du fait de l'importance de la norme de consommation fordiste, et à ce titre ils sont souvent demandeurs d'heures supplémentaires. William Grossin (1969) note ainsi que *"les aspirations à un niveau de vie plus élevé composent avec les directions d'entreprise : meilleure rémunération mais temps de travail accru"* (p. 21).

Un dialogue social collectif et institutionnalisé

La recherche d'un compromis s'appuie par ailleurs sur des mécanismes juridiques particuliers qui participent à son institutionnalisation. La rencontre entre employeurs et salariés n'est, en effet, plus laissée au seul "marché" et aux rapports individuels, mais elle s'organise dans un cadre collectif. La "libéralisation" du louage de service mise en place par la loi Le Chapelier laisse place, avec l'autorisation des syndicats (1884) et la première loi relative aux conventions collectives (1919), à une organisation professionnelle des rapports sociaux.

La loi de 1919 définit la convention collective comme *"un contrat relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un syndicat professionnel ou tout autre groupement d'employés et d'autre part, les représentants d'un syndicat professionnel ou tout autre groupement d'employeurs, ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel, ou même un seul employeur"*.

Déjà en 1913 la convention était reconnue par le Sénat comme un contrat. Mais ce sera surtout la loi du 24 juin 1936 qui donnera un rôle très important aux conventions collectives. L'organisation collective des rapports sociaux se retrouve d'ailleurs, dans les années trente, dans les autres pays industrialisés, y compris dans les régimes dictatoriaux à travers des chambres corporatistes par exemple.

Le cadre mis en place est particulièrement intéressant car il s'agit bien d'un dialogue, éventuellement conflictuel, qui est organisé, et non une régulation "professionnelle" comme pouvait le faire la "Charte du Travail" de l'Etat Français en 1941. Cette institutionnalisation du conflit employeurs/employés sera par la suite régulièrement renforcée par la création des comités d'entreprise (1945) et par la loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives, puis par les lois Auroux en 1981.

Parallèlement à cette institutionnalisation d'un dialogue direct entre ceux qui sont désormais les "partenaires" sociaux, se met en place une autre voie de régulation, plus formelle encore : la loi. En effet, la rencontre entre employeurs et salariés autour de la régulation de la disponibilité temporelle s'effectue également à travers l'intervention de l'Etat.

Dès 1841, l'Etat a légiféré dans le domaine du temps de travail. Jusqu'en 1906 les pouvoirs publics refusent d'intervenir dans la relation de travail concernant des hommes adultes. Celle-ci est considérée comme une relation purement contractuelle entre individus libres. Mais la fin du XIXème siècle voit apparaître, avec une intensité nouvelle, les questions sociales ; celles-ci deviennent directement politiques. La régulation de la disponibilité utilise alors également les voies politiques. Les temps de travail sont concernés par l'intervention étatique et notamment législative. Ainsi, dès 1891, est créé l'Office du Travail, puis en 1906 le ministère du même nom. Les lois qui reprennent ou influencent les accords entre syndicats et patronat vont ensuite être de plus en plus nombreuses. Nous en avons déjà indiqué les plus marquantes.

Il est cependant important de noter que l'Etat n'intervient pas véritablement comme un acteur autonome et supplémentaire au même plan que les salariés et les employeurs. Il s'agit plutôt d'une autre voie : une forme de médiation entre acteurs de la relation de travail. L'importance de la médiation politique est d'ailleurs une spécificité française. L'institutionnalisation du compromis fordiste au niveau de la disponibilité temporelle franchit une étape supplémentaire dans la hiérarchie des normes. L'Etat apparaît comme le garant de ce compromis, et les lois sur le temps de travail sont la traduction la plus explicite possible de cette garantie. Dans ce domaine aussi on peut parler, en France, d'un "fordisme d'Etat".

Résumé de la section 2

Issu d'un long processus de diffusion d'une conception mécanique et abstraite du temps, le régime temporel fordiste est, plus directement, le résultat d'un compromis entre les acteurs de la relation de travail. Ce compromis, qui est ensuite institutionnalisé et stabilisé par les interventions publiques, n'est possible que parce que les deux parties partagent un certain nombre d'objectifs communs. Cette communauté de vues est justement issue de la diffusion très large d'une conception "normale" du temps. Celle-ci se retrouve dans les caractéristiques des quatre espaces qui influencent la régulation de la disponibilité temporelle. L'allongement de l'horizon temporel par exemple favorise une nouvelle convention de fatigue mais aussi des procès de production coûteux et planifiés qui s'adaptent alors à une relation salariale durable et stable. La volonté de rentabiliser le temps influence à la fois l'organisation du travail qui devient scientifique et l'organisation du temps libre qui se veut plus prévisible. Ainsi tant les employeurs que les salariés peuvent se soumettre à une organisation temporelle qui repose sur les rythmes collectifs et synchronisés, la séparation travail / hors travail et une forte prévisibilité des temps de travail.

3. Description du régime temporel dominant depuis les années trente : un régime fordiste de disponibilité

Nous avons plusieurs fois parlé d'un régime temporel fordiste et nous en avons donné quelques caractéristiques. Il est nécessaire maintenant de le décrire plus précisément. Dans ce but, nous allons d'abord chercher à relever les comportements majoritaires qui ont caractérisé cette période (paragraphe 3.1). Puis, dans un second temps, nous essaierons de mettre en évidence l'aspect dominant de cette convention de disponibilité temporelle, en insistant sur sa légitimité et sa visibilité (paragraphe 3.2). Nous envisagerons au chapitre suivant la question du maintien de cette norme à l'heure actuelle.

3.1 Observation d'un comportement majoritaire

Pour retrouver un comportement majoritaire et répondre à la question "y a-t-il une disponibilité typique ?", il nous faut partir de l'observation des pratiques plutôt que de postuler l'existence d'une norme *a priori*.

Rareté des sources statistiques

Les enquêtes Conditions de Travail de la DARES donnent une idée assez précise de ce que sont les temps de travail des salariés mais la plupart des questions posées ne le sont que depuis 1984, date où justement la norme fordiste commence à être contestée. Cependant des données assez précises peuvent être trouvées, notamment grâce à l'étude, en 1961 de William Grossin (1969) sur les durées et horaires de travail des salariés des industries mécanique et électrique.

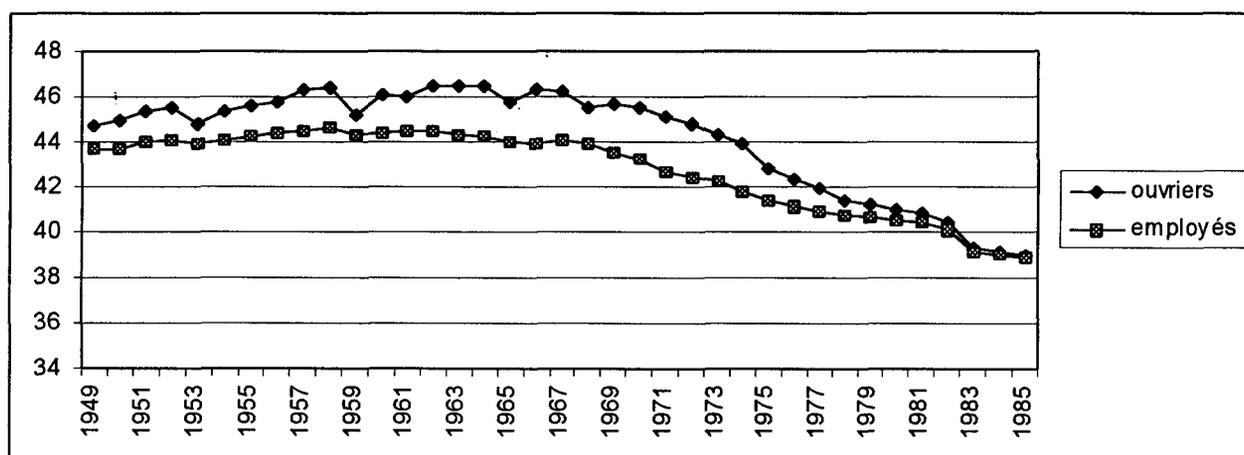
Les statistiques dont nous disposons posent deux problèmes majeurs. Tout d'abord, les questions posées ne se prêtent pas toujours facilement aux comparaisons inter-temporelles, les intitulés des questions ou les modes de calcul ayant changé. Ainsi, de nombreux résultats de l'enquête de William Grossin sont exprimés en nombre d'établissements et non en nombre de salariés (l'immense majorité des salariés appliquant les horaires de l'établissements). Ensuite, les résultats dont nous disposons pour les années soixante sont parcellaires dans le sens où ils ne concernent réellement qu'une branche particulière. L'enquête de William Grossin est la plus complète pour notre objet mais elle ne s'intéresse qu'aux industries mécanique et électrique et, au sein de celles-ci seulement les établissements de plus de 50 salariés. Cependant il semble que cette industrie "*par son importance et son dynamisme, représente de façon significative la production industrielle française. Le volume de production équivaut au tiers de l'industrie nationale tout entière*" (Grossin, p. 215). Pierre Naville affirmait en 1954 dans "La Vie de Travail et ses Problèmes" que les industries mécanique et électrique représentaient "*une structure professionnelle concentrée de l'industrie*" (p. 25). Selon l'auteur de l'enquête, les résultats seraient applicables à l'ensemble du système économique, y compris les services, tout au moins pour les établissements de plus de 50 salariés. Il insiste à de nombreuses reprises sur le rapprochement des horaires et des durées de travail des employés et des ouvriers. Il remarque notamment que "*dans les administrations se manifeste une plus grande rigueur des contrôles d'horaires et qu'en 1966 le pointage est instauré dans les ministères*" (p. 21). Si l'on accepte ces

réserves, il est possible, à partir de cette enquête de dresser un panorama des pratiques temporelles des salariés sur les trois dimensions de la disponibilité au travail.

Durée du travail

Tandis que l'amplitude de la journée de travail s'établit de façon très majoritaire autour de 10h30, la durée hebdomadaire ne se modifie que peu entre les années 1930 et le début des années 1970. Comme nous l'avons indiqué précédemment (paragraphe 1.3.1), elle reste aux alentours de 45 heures par semaine (voir graphique 3.1).

Graphique 3.1 : durée du travail des employés et ouvriers entre 1949 et 1985



Source : annuaire rétrospectif de la France, série longue 1948 - 1988, INSEE.

L'étude de William Grossin repère deux durées type dans les industries mécanique et électrique : 44-45 heures et 47-48 heures concernant respectivement 18 % et 53 % des établissements. Les durées moyennes dans les autres branches sont également comprises entre 43h30 et un peu plus de 48 heures, à la seule exception du Bâtiment (49h15). La législation elle-même incite les entreprises à recourir à ce type de durée, comprise entre 43 et 48 heures. En effet, la durée légale demeure 40 heures par semaine, et les heures supplémentaires sont majorées de 25 % jusqu'à la 48^{ème} et de 50% au-delà. Or, certaines charges sociales étant plafonnées, il apparaît selon William Grossin (p. 8-9), que certaines heures supplémentaires (le plus souvent entre la 43^{ème} et la 48^{ème}) sont moins coûteuses pour l'entreprise que les heures normales (l'économie de charges étant de 29,25% et le sursalaire de 25%). Le second seuil limite par contre fortement les très longues durées. Ces majorations font également que les heures supplémentaires sont souvent considérées comme "les meilleures par les salariés" (Grossin, 1969, p. 9).

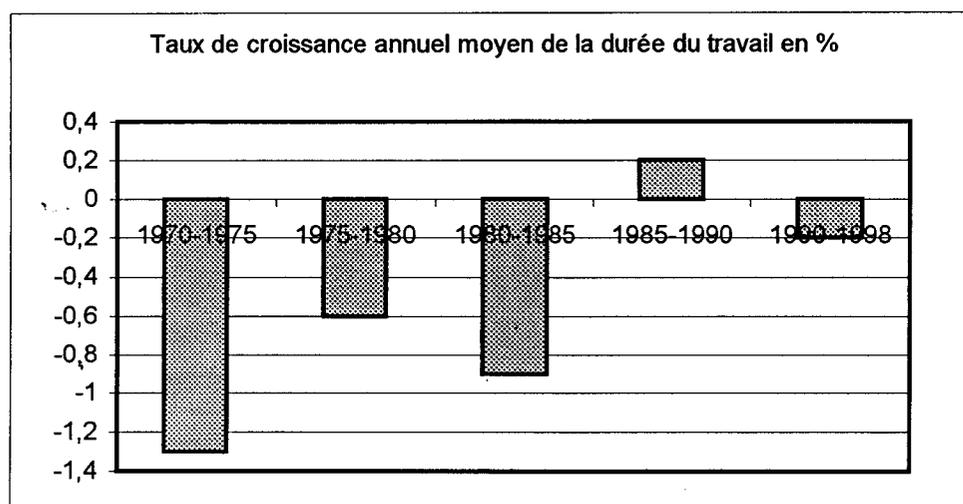
Plus encore, la durée hebdomadaire s'uniformise pour les différentes catégories sociales. Les écarts entre ouvriers et employés, importants au cours du régime temporel du XIX^{ème} siècle, s'amenuisent. Les écarts de plus de 3 heures par semaine entre ces deux catégories concernent moins de 35 % des établissements et William Grossin conclut sans hésitation sur une forte tendance à l'alignement des durées de travail des deux grandes catégories socioprofessionnelles (p.27), même si les années soixante voient un écart de 2 heures persister. Il en va de même pour les cadres qui travaillent des durées identiques à celles de leurs subordonnés dans la très grande majorité des cas (86% pour les ateliers et 79% pour les bureaux). Enfin, les différences de durées de travail entre hommes et femmes sont également très faibles : dans 85% des ateliers et 82% des bureaux les durées sont les mêmes. Les écarts peuvent cependant être importants dans des cas limités lorsque les durées des hommes sont très élevées. Il faut également remarquer que globalement, plus un établissement est féminisé plus la durée de travail des hommes et des femmes est faible.

Ainsi, jusqu'au début des années soixante-dix, les durées hebdomadaires sont très stables. Elles amorcent ensuite une baisse rapide entre 1970 et 1982, la durée moyenne passant de 44,3 heures en 1973 à 39,3 heures en 1983. Elle se stabilise à nouveau entre 39 et 40 heures au moins jusqu'en 1990 (39,1 heures) parallèlement à un processus d'uniformisation tant entre catégories socioprofessionnelles qu'entre secteurs (Afsa et Marchand, 1990, Thoemmes, 2000, p. 40). Une nouvelle baisse, mais relativement faible, se manifeste dans les années quatre-vingt-dix. Elle résulte, cependant, exclusivement du développement du temps partiel. En effet, si la durée hebdomadaire moyenne atteint 38h06 en 1995, pour les salariés à temps complet, elle est encore de 39h36 heures en janvier 1999 (Mercier et Brunet, 2000). Le graphique 3.2 ci-dessous illustre le phénomène de baisse des années soixante-dix ainsi que la nouvelle stabilisation entre 1985 et 1998. La tendance semble à nouveau orientée à la baisse depuis la loi sur les 35 heures, la période janvier 1999 - mars 2000 ayant vu le temps de travail des salariés à temps complet diminuer de 0,7 heures (passant à 38,9 heures).

Ainsi, une durée hebdomadaire typique a pu rester pratiquement inchangée pendant les trois premiers quarts du XX^{ème} siècle. La baisse rapide qui a caractérisé les années soixante-dix peut laisser supposer que le régime temporel fordiste est remis en cause. La question est alors de savoir si la stabilisation des années quatre-vingt n'est qu'une étape avant une nouvelle baisse (annoncée et encouragée par les 35 heures ?) ou si elle correspond à un palier appelé à rester

stable. Dans le premier cas, il semble que le changement serait tel qu'il faudrait bien parler d'un changement de régime temporel dominant. Dans le second cas, le principe d'une simple adaptation du régime fordiste pourrait être privilégié, encore que la durée n'en soit qu'un élément. Nous reviendrons sur cette question dans le chapitre suivant.

Graphique 3.2 : Baisse de la durée du travail entre 1970 et 1998



Source : Tournier, 1999.

Localisation des horaires

Plus encore que pour les durées, les données statistiques concernant la localisation des horaires de travail sont rares pour les années antérieures à 1984. Cependant, à nouveau, l'enquête de William Grossin peut être une base solide. Il apparaît ainsi que la séparation entre temps de travail et temps hors-travail est stricte, et les jours ou les heures normalement non-travaillées semblent particulièrement bien isolées. Ces temps constituent "pour les ouvriers comme pour les employés le temps essentiel, le temps de l'intérêt et des plaisirs de l'existence que le temps de travail permet de se procurer" (Grossin, 1969, p. 149). Les périodes hors-travail sont très difficilement remises en cause et la désynchronisation du jour de repos se heurte à une nette opposition des salariés (p. 179-180).

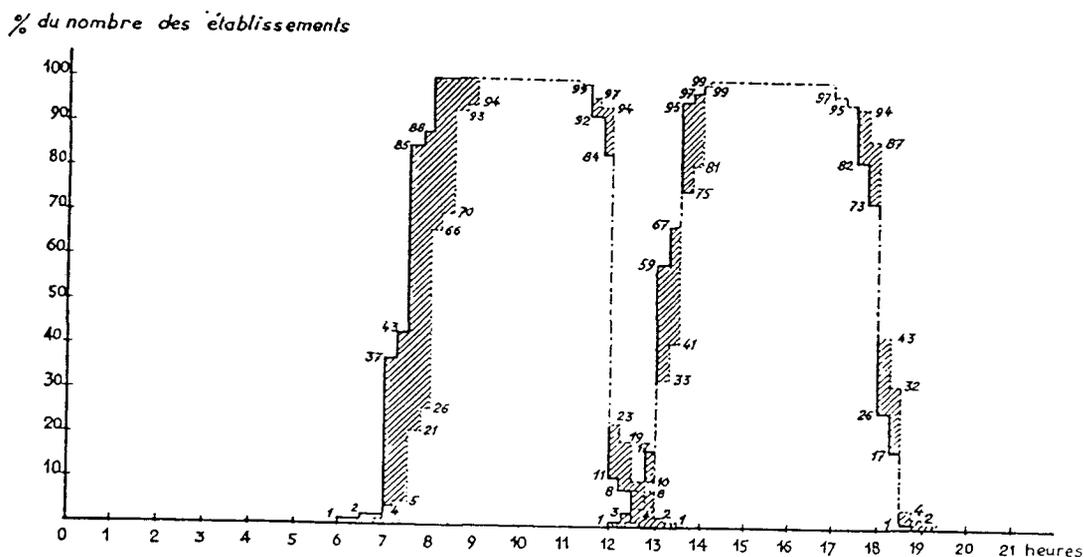
La semaine de travail apparaît très rigide et le repos du week-end très largement respecté. Selon l'enquête, 89% des établissements font commencer le repos le vendredi soir et reprennent le travail le lundi matin. Seuls 10 % des établissements travaillent le samedi, uniquement le matin

dans la quasi-totalité des cas. L'enquête sur l'emploi de mars 1959 indique également un respect très large du repos du dimanche : 97% des salariés ayant un jour de repos par semaine prennent celui-ci le dimanche (Liautard, 1960).

De même au niveau de la journée, les périodes travaillées sont strictement délimitées. Les ouvriers commencent le travail entre 7h et 8h, les employés entre 8h et 8h30. La fin de la journée est encore plus précise : "entre 18h et 18h30 la journée normale de travail s'achève sauf pour 4% des établissements pour les employés et 1% pour les ouvriers" (p. 33). L'enquête sur l'emploi de mars 1959 donne également quelques éléments (Liautard, 1960) : 75,2% des salariés de l'industrie ayant déclaré des horaires réguliers commencent le travail entre 6h00 et 7h30 ; 66,6% d'entre eux finissent entre 17h00 et 19h00. Dans les services, 75% des salariés commencent entre 7h30 et 9h00 et 57% finissent entre 17h et 19h.

La représentation du profil de la journée de travail, d'après l'étude de William Grossin, est ainsi assez éclairante (schéma 3.3).

Schéma 3.3 : profil de la journée de travail



Profil de la journée de travail des { ouvriers ——— par établissements
 employés }

(Enquête 1961. Début et fin de travail. Début et fin de déjeuner)

Construction mécanique et électrique. Région parisienne

Enfin sur l'année, les congés sont également très largement centrés sur les mois de juillet et plus encore d'août. En 1957, 51% des vacances hors domicile ont été prises en août (Dumazedier, 1962). Les vacances sont également prises en un bloc et le fractionnement apparaît comme un

phénomène exceptionnel, même si à partir des années cinquante les congés d'hiver se développent et expliquent la lente régression du "monopole" du mois d'août.

Variabilité et prévisibilité des horaires

Enfin, la prévisibilité est très forte. Les horaires sont quasiment identiques chaque jour et le nombre de jours est identique chaque semaine. Dans l'enquête de William Grossin, 89% des établissements ont des horaires identiques chaque jour. Les 11% restant adaptent parfois leurs horaires en fin ou début de semaine : fin de journée avancée le vendredi, prise de poste retardée le lundi. Les horaires sont connus largement à l'avance et si l'entreprise connaît des fluctuations d'activité, celles-ci sont relativement limitées notamment par rapport au régime temporel précédent. Ainsi "*la prospérité s'entend sous la formule "expansion dans la stabilité" et l'activité économique actuelle manifeste une bien plus grande régularité que par le passé*" (Grossin, 1969, p.110).

Par ailleurs, ces temps sont normalement déterminés par l'entreprise. Seule une petite marge de manœuvre peut être laissée aux salariés, principalement dans les services administratifs, grâce au principe des horaires variables associés à une "pointeuse". Ainsi, seuls 10,5% des salariés pouvaient déterminer leurs horaires par eux-mêmes en 1984, et 5,7% d'entre eux bénéficiaient d'horaires à la carte. Les horaires variables n'ont fait leur apparition qu'en 1967 en Suisse et ne pénètrent en France que dix ans plus tard (Ripon, 1983). En 1984, près de la moitié des salariés subissent encore un contrôle direct de leurs temps de travail soit par l'encadrement soit par une horloge-pointeuse. De même, lorsque des pauses sont officiellement prévues, près de 60% des salariés n'ont pas le choix du moment.

En revanche, si la maîtrise des horaires est en grande partie laissée aux entreprises, la norme de temps de travail s'applique collectivement aux salariés. Dans "*le modèle d'Europe continentale, le temps de travail est une norme négociée entre les chefs d'entreprise et les salariés, représentés par des syndicats puissants*" (CSERC, 1998). Plus encore, les principales dimensions de la disponibilité temporelle au travail sont inscrites dans "*l'ordre public social qui constitue un ensemble de règles quasiment intransgressables*" (Tollet et Gaviani, 1994). Toute modification suppose alors des contreparties négociées.

Nous pouvons observer un régime temporel bien particulier qui se définit à la fois par un contour très précis (et à ce niveau, les régimes temporels des Etats-Unis, de Grande-Bretagne ou d'Europe continentale étaient similaires au moins jusqu'aux années quatre-vingt) et par un mécanisme de régulation centré sur la négociation collective (les pays Anglo-Saxons s'opposent ici clairement à l'Europe continentale). C'est ce régime temporel bien particulier que nous appelons *régime temporel fordiste*.

3.2. Légitimité et visibilité de ces comportements

La fréquence d'un certain type de comportement ne suffit cependant pas à établir l'existence d'une norme. Il faut aussi que cette organisation particulière des temps de travail soit jugée plus légitime que les autres par l'ensemble des acteurs (3.2.1) et qu'elle s'appuie sur un certain nombre d'artefacts qui lui donnent une visibilité supérieure aux autres régimes temporels possibles (3.2.2).

3.2.1 Un régime temporel globalement accepté par tous

Ce régime temporel de travail - reposant sur des horaires fixes et prescrivant une grosse quarantaine d'heures de travail hebdomadaires du lundi au vendredi - est-il légitime aux yeux des employeurs et des salariés durant la période 1930 - 1975 ?

Un régime temporel conforme aux normes sociales

Nous avons déjà commencé à répondre à cette question dans le second chapitre. En effet, les différents "principes de grandeurs" sont tous utilisés pour défendre cette organisation particulière du temps. L'Eglise cherche à protéger la vie de famille de l'empiètement du travail. Les enquêtes d'opinions (les sondages cités par Grossin, 1969, mais aussi des enquêtes plus récentes comme celles citées par Boulin et Cette (1998), Boisard (1996), Cordonnier (1995)) confirment l'attachement des salariés à la préservation de la sphère domestique notamment par le refus du travail du week-end. La cité industrielle justifie (ou justifiait jusqu'à une date récente) les horaires rigides et collectifs afin de garantir une bonne organisation de la production. La cité marchande elle-même valide, en quelque sorte, ce régime temporel en renchérissant le prix des heures qui y dérogent.

L'ensemble des acteurs (employeurs et salariés) adhèrent aux caractéristiques essentielles du régime temporel fordiste. Nous pouvons illustrer ce consensus à partir des dates de congés. En effet, salariés et employeurs s'accordent largement sur l'organisation des horaires sur l'année comme le montre l'enquête de William Grossin : 80% des établissements ferment leurs portes en août et "*les industriels qui tentent de tourner le dos au mois d'août savent à quelles difficultés ils se heurtent*" (p. 175) tandis que "*même s'ils ont déjà pris leurs vacances, ceux qui restent dans les ateliers et les bureaux connaissent un sentiment de frustration*" (p. 176). L'effet en chaîne atteint même les commerces : "*comment les commerçants tiendraient-ils leurs boutiques ouvertes quand leurs clients ne sont plus là ?*" (Grossin, 1969). L'heure est aux pratiques "touristiques fordistes" (Cuvelier, 1999) et plus de 65% des personnes ayant passé leur vacances dans un lieu où "*il y avait un monde fou*" ont trouvé "*l'ambiance très agréable*" (sondage auprès de 1200 salariés de Paris et de Lille en 1961, in Grossin p. 176). L'organisation temporelle de l'année n'est pas réellement contestée. Seules les autorités publiques émettent parfois des réserves face à une telle concentration et aux encombrements qu'elle génère.

Plus globalement, peu de voix se font entendre pour contester ce type d'organisation des temps de travail avant les années quatre-vingt. Un décret particulièrement emblématique, celui de 1937 régissant le temps de travail des banques, ne commencera réellement à être contesté par l'Association Française des Banques qu'en 1986 (Dressen, 1996). Il faudra attendre 1997 pour qu'il soit effectivement modifié. De même, le thème de la flexibilité du travail ne commence à prendre de l'importance que dans les années 85-86. L'OCDE commandera régulièrement des rapports sur la flexibilité du temps de travail, mais uniquement après le milieu des années quatre-vingt.

Sur le plan de la durée, les aspirations des ménages en termes de pouvoir d'achat rejoignent facilement les stratégies patronales d'horaires relativement longs. Nous avons vu que même la législation en réduisant de fait certaines charges sur les heures supplémentaires encourageait le recours à une durée "standard" légèrement supérieure à la durée légale.

Les contournements sont perçus très négativement

Parallèlement, chaque contestation des rythmes majoritaires se présente comme une demande de dérogation qui implique donc une compensation forte. C'est ce qu'illustrent les lois relatives à

l'organisation du temps de travail. Nous avons cité déjà plusieurs fois la loi de 1906 (nous la présenterons plus en détail dans le chapitre 4), emblématique à cet égard mais aussi la première loi autorisant le principe d'une annualisation des horaires en 1982 réservée aux activités saisonnières ou cycliques.

Il apparaît que les contournements à la norme sont jugés très négativement par les salariés qui aspirent à des rythmes collectifs synchronisés car "*ouvriers et employés participent à une même culture de masse, réglée par des horaires précis, les habitudes prises diminuent la souplesse d'utilisation du temps*" (Grossin, 1969 p. 167). Au niveau de l'organisation annuelle, les difficultés de synchronisation avec le conjoint, les enfants ou les services touristiques (colonies de vacances notamment) en cas d'étalement des congés dissuadent la plupart des salariés d'y recourir. Ainsi lorsque qu'une entreprise tente d'étaler les départs, elle doit souvent faire appel à des mesures discriminatoires ou autoritaires (une banque oblige ses salariés célibataires à partir en juin ou alors dans beaucoup d'entreprises seuls les plus anciens peuvent partir en août, d'autres pratiquent l'alternance une année en juillet, une année en août...) qui vont à l'encontre de la norme en vigueur. Les protestations que de telles mesures soulèvent découragent la plupart des entreprises d'imposer des congés en dehors du mois d'août.

Les compensations exigées pour accepter de déroger à la norme sont importantes, comme l'illustre de façon exemplaire cette revendication du personnel d'une usine de produits pharmaceutiques : "*il est certains services, comme la physiologie, l'animalerie, où le personnel est obligé d'effectuer un tour de permanence le samedi et le dimanche. Mais chaque heure de notre dimanche vaut plus qu'une heure normale. Nous voulons bien les sacrifier pour effectuer un travail indispensable mais nous devons exiger une compensation majorée de cette perte de temps*" (Grossin, 1969, p. 179).

Il semble également que les principaux écarts à la norme soient rejetés sur des catégories annexes qui subissent alors des temps "marginalisés". Les "petites catégories" (équipes d'entretien, de nettoyage, chauffeurs...), comme les appelle William Grossin sont fréquemment oubliées dans les déclarations faites par les chefs d'établissements. Elles sont exclues des rythmes collectifs et servent, justement, à permettre l'existence de ces rythmes pour la majorité des salariés. Leur activité est désynchronisée par rapport à l'ensemble pour assurer une meilleure synchronisation de l'ensemble.

La légitimité de ce régime temporel est illustrée par le fait qu'il est particulièrement respecté par des catégories d'acteurs spécifiques, qui, de par leur importance sociale, apparaissent comme des "donneurs de temps" (Mercure, 1988). Cet indice de la légitimité peut toutefois être relié aux symboles véhiculés par certains groupes sociaux (cf. infra) car, à cette légitimité du régime temporel majoritaire, s'ajoute un nombre important de symboles ou d'objets qui lui assurent une forte visibilité.

3.2.2 Des artefacts nombreux et importants

Ces artefacts sont évidemment très divers et il est impossible d'en dresser une liste exhaustive. Nous pouvons par contre repérer les grandes catégories d'objets ou de symboles qui appuient le régime temporel majoritaire. Comme nous l'avons présenté dans le premier chapitre, quatre grandes catégories d'artefacts peuvent être distinguées : les objets, les services (principalement collectifs), les dispositifs juridiques et enfin, les caractères particuliers d'un territoire ou d'un groupe.

Objets et services

L'exemple type de l'objet lié au régime temporel classique est l'agenda. La mise en page des agendas s'adapte parfaitement aux temporalités majoritairement observées. Elle témoigne ainsi de la domination de ce régime temporel particulier où le week-end n'est pas appelé à être planifié dans la même mesure que les autres jours de la semaine.

Les analyses des modes de consommation de l'après-guerre sont, elles aussi, riches d'informations. En effet, en tant qu'activité sociale, la consommation implique "*une temporalité, c'est-à-dire au sens littéral du terme un emploi du temps*" (Aglietta, 1976, p. 134). Or, pendant la période 1930 - 1985, deux types principaux de biens structurent la consommation des ménages : le logement et la voiture individuelle. Tous deux symbolisent des pratiques très individualisées et s'articulent, surtout dans le cas du logement, parfaitement avec une séparation stricte entre le travail et le hors-travail.

La maison individuelle facilite des loisirs qui émergent pendant l'entre-deux-guerres : bricolage et jardinage. "L'embellissement du foyer" est devenu une partie importante des loisirs ouvriers

selon un rapport présenté en 1924 lors de la sixième conférence internationale du travail. "*L'américan way of life entraîne ensuite le culte du hobby*" (Corbin, 1995, p. 370) et la nécessité de plus en plus pressante d'un temps pour soi, séparé du temps de travail. Par ailleurs, ces deux marchandises de base entraînent ensuite une diversification de la norme de consommation dont "*l'évolution est dirigée par l'économie de temps en remplaçant l'activité directe par l'usage de biens d'équipements*" (Aglietta, 1976, p. 137). Les trois postes budgétaires qui croissent le plus durant la période 1930 - 1975 sont le logement, l'intérieur et le transport (Baudelot et alii, p. 82).

La norme de consommation s'appuie sur (et renforce à son tour) un mode de gestion du temps qui repose sur une rupture forte entre deux sphères temporelles. Le temps de travail, et la disponibilité induite, doit ainsi être très rigide, prévue longtemps à l'avance et occuper toujours les mêmes jours. De même, un bien comme la télévision, avec ses grilles de programmes qui scandent la journée, symbolise une organisation de la journée et de la semaine bien particulière.

Les horaires des services publics, par exemple, correspondent plus ou moins exactement au régime temporel dominant, notamment parce que ce sont les horaires de travail des agents. L'école, les tarifs "colorés" de la SNCF ou les horaires des services bancaires indiquent les périodes de non-travail. De même, dans la restauration, les horaires où l'on sert les repas sont très précis, notamment en comparaison avec d'autres régimes temporels.

Lois, décrets et conventions collectives

Mais ce sont plus encore les dispositifs juridiques qui offrent la meilleure visibilité au régime temporel et lui assurent une domination forte. Dans le cas de la France, la loi inscrit de façon explicite ce que doivent être les temps de travail normaux. Une norme juridique légale et conventionnelle s'est concrétisée dans de très nombreux textes.

Certains déterminent d'abord une durée quotidienne, hebdomadaire et annuelle (loi des huit heures de 1919, des quarante heures en 1936). Il faut remarquer cependant que la nature conflictuelle des 40 heures liée à l'ampleur de la réduction ne permet pas de la considérer en ce sens comme un symbole du fordisme. Les 40 heures ne seront d'ailleurs atteintes que très tardivement (années soixante-dix, alors que le fordisme commence à être contesté). Ce texte demeure cependant important dans le sens où il symbolise bien l'objectif de réduction du temps

de travail et la majoration des heures supplémentaires. Plus encore, les décrets qui ont accompagné la loi sont souvent typiques d'une organisation "fordiste" des temps, à l'image du décret régissant les banques.

D'autres dispositifs précisent l'organisation de la journée ou de la semaine de travail (repos dominical en 1906, autorisation de la "semaine anglaise", libérant le samedi après-midi, en 1919, réglementation du travail de nuit dès 1892...) et même la prévisibilité du temps de travail (décret de 1917 interdisant le travail dans une même salle d'ouvriers n'ayant pas les mêmes horaires, minimum de délai de prévenance, limitation des heures supplémentaires à un contingent de 130 heures...). Ainsi, le droit du travail a dessiné historiquement les contours temporels de l'emploi salarié typique.

Groupes et territoires symboliques

Enfin, la visibilité du régime dominant s'appuie sur des groupes spécifiques qui suivent plus encore que la moyenne les règles de ce régime temporel. Ces groupes apparaissent comme les plus représentatifs d'une époque. Ils sont en ce sens des "donneurs de temps". Deux cas sont possibles : soit la catégorie en question dispose d'un prestige social important et elle joue alors le rôle de modèle, soit ce groupe est celui qui correspond le plus à la représentation collective du monde du travail et il sert alors de point de repère. C'est ce second point qui est le plus utile ici.

Les catégories socioprofessionnelles les plus représentatives de la période 1920 - 1985 (que nous désignons comme Fordisme, en référence aux travaux notamment de l'Ecole de la Régulation) sont par exemple celles des ouvriers et plus précisément des grandes entreprises (plus de 500 salariés) et dans certaines branches comme l'automobile. Les analyses sociologiques elles-mêmes se sont appuyées sur ce type de catégories : "*travail salarié, de préférence ouvrier, de la grande industrie, masculin et - ajoutent les sociologues anglo-saxons - de race blanche : telle est l'image ex-post que se donne une discipline, tel est le condensé qu'elle donnait d'une société*" (Zagefka, p.171, 1994).

Or, la fréquence des comportements typiques est sensiblement plus accentuée pour ces catégories que pour l'ensemble des salariés (cf. tableau 3.3). Les fonctionnaires sont aussi une catégorie phare.

de travail et la majoration des heures supplémentaires. Plus encore, les décrets qui ont accompagné la loi sont souvent typiques d'une organisation "fordiste" des temps, à l'image du décret régissant les banques.

D'autres dispositifs précisent l'organisation de la journée ou de la semaine de travail (repos dominical en 1906, autorisation de la "semaine anglaise", libérant le samedi après-midi, en 1919, réglementation du travail de nuit dès 1892...) et même la prévisibilité du temps de travail (décret de 1917 interdisant le travail dans une même salle d'ouvriers n'ayant pas les mêmes horaires, minimum de délai de prévenance, limitation des heures supplémentaires à un contingent de 130 heures...). Ainsi, le droit du travail a dessiné historiquement les contours temporels de l'emploi salarié typique.

Groupes et territoires symboliques

Enfin, la visibilité du régime dominant s'appuie sur des groupes spécifiques qui suivent plus encore que la moyenne les règles de ce régime temporel. Ces groupes apparaissent comme les plus représentatifs d'une époque. Ils sont en ce sens des "donneurs de temps". Deux cas sont possibles : soit la catégorie en question dispose d'un prestige social important et elle joue alors le rôle de modèle, soit ce groupe est celui qui correspond le plus à la représentation collective du monde du travail et il sert alors de point de repère. C'est ce second point qui est le plus utile ici.

Les catégories socioprofessionnelles les plus représentatives de la période 1920 - 1985 (que nous désignons comme Fordisme, en référence aux travaux notamment de l'Ecole de la Régulation) sont par exemple celles des ouvriers et plus précisément des grandes entreprises (plus de 500 salariés) et dans certaines branches comme l'automobile. Les analyses sociologiques elles-mêmes se sont appuyées sur ce type de catégories : "*travail salarié, de préférence ouvrier, de la grande industrie, masculin et - ajoutent les sociologues anglo-saxons - de race blanche : telle est l'image ex-post que se donne une discipline, tel est le condensé qu'elle donnait d'une société*" (Zagefka, p.171, 1994).

Or, la fréquence des comportements typiques est sensiblement plus accentuée pour ces catégories que pour l'ensemble des salariés (cf. tableau 3.3). Les fonctionnaires sont aussi une catégorie phare.

ERRATA

PAGE 169, REMPLACER LE TABLEAU 3.3 PAR LE TABLEAU SUIVANT :

Tableau 3.3 : Comparaison du respect des règles de disponibilité typique entre catégories représentatives du Fordisme (en %)

Normes	Industrie Automobile	Entreprises 500 - 999	Ouvriers (Hommes)	Moyenne (Hommes)
Pas de travail de nuit	93	88,2	83,6	82,5
Calendriers prévisionnels (1mois)*	88,1	77,8	74,7	72,6
Étendue de la journée (7h - 10h)	92,4	80,1	79,7	72,7
Nombre de jours fixes par semaine	94,9	94,7	89,6	87,5
Pas de travail du dimanche	97,5	92,1	84,7	79,1
Pas de travail du samedi	79,5	72,2	63,8	56,4
Coupure inférieure à 3 heures	100	98,4	98,1	97,7

Source : DARES Enquête conditions de travail 1984 sauf 1998 ;*

Tableau 3.3 : Comparaison du respect des règles de disponibilité typique entre catégories représentatives du Fordisme (en %)

Normes	Industrie Automobile	Entreprises 500 - 999	Ouvriers	Moyenne
Pas de travail de nuit	93	88,2	83,6	82,5
Calendriers prévisionnels (1mois)*	88,1	77,8	74,7	72,6
Etendue de la journée (7h - 10h)	83,3	80,1	61,3	54,2
Nombre de jours fixes par semaine	94,9	94,7	89,6	87,5
Pas de travail du dimanche	97,5	92,1	86,5	81,7
Pas de travail du samedi	79,5	72,2	65,9	56,3
Coupure inférieure à 3 heures	100	98,4	97,8	96,6

Source : DARES Enquête conditions de travail 1984 sauf* 1998 ;

Dans le même ordre d'idée, certains acteurs institutionnels jouent aussi un rôle symbolique particulièrement fort. C'est le cas, notamment, de l'Union des Industries Minières et Métallurgiques qui donne souvent le ton des attitudes patronales. La loi des huit heures de 1919 a été précédée et, en quelque sorte permise, par un accord entre l'UIMM et la CGT. Dans les pays anglo-saxons ce rôle a régulièrement été joué par les salariés de l'Etat. Les gouvernements anglais ou américain indiquaient la direction non par une loi mais par un accord concernant leurs propres salariés puis tous les salariés impliqués dans "des travaux directement soumissionnés à l'Etat" (loi Ingersoll du 25 juin 1868 limitant la journée de travail).

Ainsi, un régime temporel dominant se dessine. Il est d'ailleurs perçu et reconnu comme tel aussi bien par les salariés et les employeurs que par les chercheurs, qu'ils soient juristes, sociologues ou économistes. Le modèle salarial standard (Ulrich Mückenberger parle de "*standard employment relationship*", 1989) s'appuie bien sur "un stéréotype de temps normal" (Supiot, 1999)..

Résumé de la section 3

Le régime temporel qui a dominé très largement la période qui s'étend des années trente aux années quatre-vingt se caractérise par une coupure très stricte entre le travail et le hors-travail. Les périodes dévolues à la sphère professionnelle sont ainsi nettement délimitées tant sur la journée (8h- 12h et 14h-18h) que sur la semaine (cinq jours du lundi au vendredi). Les horaires sont fortement prévisibles. Seule la durée apparaît plus instable et objet parfois de conflits. Elle demeure cependant toujours proche de quarante à quarante-cinq heures. Cette convention de disponibilité, bien différente de celles qui l'ont précédée, fait suite à une longue période de tensions sociales (1880 - 1930) et de transformations de l'environnement social et économique. Le régime temporel apparaît alors comme une composante essentielle d'un mode de régulation de l'économie. Il est notamment une dimension primordiale du rapport salarial. C'est pourquoi nous pouvons rapprocher la convention de disponibilité du mode de régulation qui se développe durant la même période, à savoir le fordisme.

Conclusion du chapitre :

Cependant, dire qu'une norme est dominante ne signifie nullement qu'elle soit unique. Bien au contraire, comme nous l'avons vu au chapitre 3, il existe une pluralité de régimes temporels qui donnent notamment la souplesse nécessaire à l'ensemble. Il est utile de nous pencher maintenant sur ces conventions de disponibilité minoritaires mais pas toujours marginales. Cette question est d'autant plus importante que la domination du régime temporel fordiste semble mise à mal depuis une quinzaine d'années. En effet, les temps technologiques, économiques et sociaux subissent à nouveau de profonds bouleversements qui poussent les employeurs à revendiquer davantage de flexibilité et favorisent l'émergence de nouvelles aspirations temporelles de la part des ménages.

Chapitre 4

Contestation et contournements de la norme de disponibilité temporelle fordiste

Vers une norme post-fordiste ?

Aussi dominante soit-elle, une norme connaît des exceptions. Le régime temporel fordiste est lui-même contourné de différentes manières. La rigidité d'une forme de disponibilité au travail ne peut effectivement être durable que s'il existe des "soupapes" de flexibilité permettant les adaptations inévitables. Mais ces adaptations peuvent revêtir des formes très différentes. Nous avons vu que l'existence d'une pluralité de régimes temporels laisse place à des relations très diverses entre ces régimes. Ceux-ci peuvent apparaître comme complémentaires (les régimes minoritaires des "petites catégories" (que l'on a déjà évoquées) comme les appelle William Grossin (1969) permettant au régime dominant de perdurer), indépendants (des normes de disponibilité marginale s'imposent dans des "niches" ou pour des "communautés" spécifiques) mais aussi concurrents (les formes de disponibilité "anormale" aspirant à devenir de nouvelles normes dominantes).

Ainsi sans que le recul de la norme fordiste soit aussi rapide que certaines analyses (Sue, 1994) pouvaient le laisser entendre, il semble bien que la disponibilité temporelle dominante soit mise en concurrence avec d'autres modes d'organisation des temps.

Cependant les relations entre régimes temporels minoritaires et disponibilité normale dépendent des stratégies des acteurs concernés. La norme fordiste peut être contestée ou contournée sous l'impulsion des salariés qui aspirent à une gestion nouvelle de leurs temps ou du fait des pressions patronales en faveur d'une flexibilité accrue. L'Etat, en raison des coûts sociaux (des encombrements par exemple) que le cadre temporel entraîne, peut également en favoriser l'évolution.

Le fordisme et surtout l'organisation du travail qui le symbolisait, le taylorisme, ont ainsi subi les attaques consécutives des deux catégories d'acteurs. Si dans les années soixante-dix, les critiques proviennent des salariés, "*dans les années quatre-vingt un retournement s'opère : la contestation du taylorisme est devenue un thème à la mode pour les séminaires patronaux et les consultants en management*" (Veltz, 2000, p. 85).

Certes il ne faut pas assimiler taylorisme et régime temporel fordiste. Mais les remises en cause des principes d'organisation du travail ont des implications sur la gestion des temps de travail. Il semble par ailleurs que les mutations de la norme de disponibilité suivent un chemin comparable. En effet, si les premiers pas vers un changement ont été accomplis du fait des revendications syndicales (horaires variables par exemple), la plupart des aménagements suivants résultent d'initiatives patronales.

Dans un premier temps, il faudra essayer de cerner les logiques d'offre et surtout de demande qui ont sous-tendu (et sous-tendent encore) les contournements de la norme fordiste (section 1). Il s'agira ensuite de comprendre les "nouveaux temps" (ou nouveaux espaces socio-économiques encadrant la régulation de la disponibilité temporelle) qui ont rendu le recours à ces logiques "anormales" plus pressant et plus fréquent (section 2). Nous pourrions alors essayer de repérer s'il existe une norme émergente prête à remplacer le régime temporel fordiste, ou au contraire constater la résistance de celui-ci (section 3).

1. Pourquoi la norme fordiste est-elle contournée ?

Les temps atypiques ont toujours existé. Déjà la loi de 1906 sur le repos dominical affirmait une règle tout en prévoyant des exceptions. L'atypisme est inhérent à tout régime temporel. Cependant, la disponibilité temporelle normale constitue une convention qui instaure, en l'absence d'autres précisions, une organisation particulière des temps de travail. Le fait de déroger à cette convention nécessite alors de répondre à un but spécifique et explicite.

Différentes logiques de disponibilité "anormale" peuvent être distinguées. Par ailleurs, nous avons vu qu'un écart à la disponibilité typique pouvait ne pas aller de soi, il devait obligatoirement être justifié. Chaque logique doit s'appuyer sur un principe de légitimité. Il s'agit donc de comprendre la pluralité des logiques de disponibilité temporelle, en commençant par les mécanismes expliquant une demande de disponibilité atypique (paragraphe 1.1) puis en étudiant brièvement les motivations à la base d'offre de temps atypiques (paragraphe 1.2).

1.1 Pluralité des logiques de demande de disponibilité temporelle atypique

Les logiques expliquant le recours à une forte disponibilité temporelle sont très nombreuses. Elles sont, le plus souvent, issues de situations concrètes propres à chaque entreprise ou secteur. Cette diversité concrète provient en grande partie de la reconnaissance du régime temporel dominant comme cadre légitime... pour les autres. Pour comprendre cette diversité, nous tenterons de classer les demandes de disponibilité émanant des employeurs (paragraphe 1.1.1). Il s'agira ensuite de décrire ces logiques de demande en examinant les justifications et les manifestations (paragraphe 1.1.2).

1.1.1 Classification des différentes logiques de demande de disponibilité atypique

Effectivement, si l'ensemble des entreprises recherche l'efficacité, elles n'ont pas toutes la même définition de celle-ci. Pierre Veltz (2000) insiste sur la diversité (croissante mais ancienne) des critères d'efficacité retenus par les acteurs. Par exemple, les activités du "front"

(en contact direct avec le client) n'ont pas la même représentation de la performance que les activités de l'arrière ou de la conception. De même, le marché sur lequel se positionne une entreprise influence considérablement son appréhension de l'efficacité. Certes, le fordisme et le taylorisme se sont caractérisés par une vision particulière de la performance : la productivité. Mais d'autres logiques ont pu exister.

Le refus de la convention fordiste peut laisser alors place à "*une pluralité de mondes possibles dans lesquels une action économique pertinente puisse être engagée*" (Salais et Storper, 1993). Pour comprendre les différents mondes de la production, Robert Salais et Michael Storper croisent deux entrées : la première est une entrée par le produit qui distingue les produits dédiés (répondant à une demande spécifique) et les produits génériques (répondant à une demande anonyme), la seconde est une entrée relative aux conventions de travail où l'on différencie les tâches standardisées de celles qui sont plutôt spécialisées.

Une démarche analogue peut être entreprise pour comprendre les différentes logiques de demande de disponibilité atypique. Cependant, si les conventions de travail peuvent constituer une entrée pertinente pour notre cadre de recherche (cf. infra), il ne semble pas que la nature du produit soit, ici, réellement déterminante. Elle ne peut le devenir que si elle influe sur les attentes temporelles des acteurs. C'est pourquoi il est utile de transformer les catégories de Salais et Storper afin de les adapter à l'étude de la demande de disponibilité.

Economies d'échelle versus économies de variété

L'une des deux entrées choisies par Salais et Storper pour caractériser les mondes de production peut nous aider à distinguer les logiques de disponibilité. En effet, nous nous intéressons ici aux objectifs directs qui poussent les entrepreneurs à demander une disponibilité anormale. Ces objectifs sont avant tout d'ordre temporel. Cependant, la recherche d'une temporalité spécifique sera vécue par l'entreprise très différemment selon le type de marché sur lequel elle repose. En effet, le producteur (pour reprendre la terminologie choisie par Salais) peut offrir, de façon schématique, soit des produits standard soit des produits spécialisés. Il recherche alors des économies d'échelle ou des économies de variété.

Dans le premier cas, le but est de produire de longues séries dans la perspective de réduire les coûts unitaires. On se situe dans la logique taylorienne classique. La concurrence porte en premier lieu sur le prix. Les technologies qui en découlent impliquent souvent des investissements élevés qui seront rentabilisés par la production et la consommation de masse. La performance dépend de la productivité du travail et du capital. Le but est bien de maximiser les volumes produits en minimisant les ressources utilisées. L'identité particulière des personnes qui travaillent n'apparaît pas essentielle. La production repose sur des processus impersonnels qui combinent des "opérations" (Zarifian 1995, Veltz, 2000).

Mais dans d'autres secteurs, *"compresser le prix ne suffit pas. La qualité, la diversité et la réactivité entrent dans la définition de la demande sociale et conditionnent la performance"* (Lallement, 1999). Le producteur s'oriente alors vers une recherche d'économies de variété. Dans ce cas, les possibilités de standardisation sont faibles car l'objectif premier est d'offrir une gamme importante de produits différents ou de services personnalisés. Le travail ne peut être a priori déterminé sous forme d'opérations routinières qu'il s'agirait de combiner. La notion de productivité perd une bonne part de sa pertinence pour évaluer les performances. Dès que le résultat n'est plus réellement mesurable en termes de volume, les critères tayloriens perdent leur pertinence. Les qualifications et les caractéristiques personnelles des salariés deviennent, en revanche, déterminantes.

Continuité ou flexibilité de la production

Ce sont surtout les objectifs temporels qui vont être pour nous essentiels. Les entrepreneurs sont en effet amenés à demander de la disponibilité temporelle pour répondre aux particularités de leur activité. Mais derrière la diversité de ces particularités, quelques grandes catégories de justifications peuvent être repérées. Pour cela, nous sommes partis de l'étude des explications patronales recueillies au cours d'entretiens sur l'aménagement du temps de travail¹, ainsi que des lois relatives à l'organisation du temps de travail². De ces observations empiriques, il ressort que les entreprises sont demandeuses d'une forte disponibilité en raison de deux "impératifs"

¹ Nous avons pu réaliser certains entretiens par nous-mêmes mais nous avons surtout réutilisé les compte-rendus effectués par O. Bertrand (1998) dans plusieurs entreprises de la région Nord - Pas de Calais.

² Notamment celle de 1906 sur le repos hebdomadaire, certes un peu ancienne mais particulièrement symbolique, et les lois de modulations des années 80 - 90.

techniques essentiels : la recherche de continuité de la production ou du service et la recherche de flexibilité de cette production.

Ces deux objectifs peuvent découler de motivations économiques ou sociales, pour répondre à une demande marchande solvable, ou plus politique (comme c'est le cas pour les services publics gratuits) ou encore dont le coût n'est pas dépendant des mécanismes marchands. Bien sûr ces deux exigences ne sont pas exclusives l'une de l'autre. La recherche de continuité peut même être une réponse à la variation de l'activité afin d'être toujours prêt à répondre à une demande qui se manifeste de façon imprévisible. Ainsi, les activités médicales ne se déroulent pas en continu mais elles doivent être prêtes à n'importe quel moment et leur disponibilité doit être permanente. Croiser ces deux notions nous permet de distinguer quatre logiques entraînant une exigence de disponibilité temporelle atypique.

Tableau 4.1. Logiques de demande d'une forte disponibilité

	Impératif de prix	Impératif de diversité
Continuité	Continuité de la production	Continuité de la vie sociale
Flexibilité	Flexibilité-prix de l'activité	Personnalisation de la relation

1.1.2 Justifications et manifestations des différentes logiques de demande présentes dans le discours des employeurs

Ces différentes logiques peuvent se rattacher à un type de justification particulière, être reliées à une forme dominante d'aménagement du temps de travail et enfin s'apparenter à un certain nombre de secteurs déterminés. Ces quatre "logiques de disponibilité" ne sont pas récentes et nous le montrerons en les illustrant chaque fois par certaines des dérogations prévues par la loi du 13 juillet 1906. On y retrouve facilement ces différents modèles et il est aisé de classer les activités citées par le législateur dans chacune des "cases" du tableau.

Continuité de la production

La première logique correspond à un objectif de continuité de la production et elle cherche à répondre à des impératifs de prix. Les motivations les plus fréquemment exprimées sont alors l'augmentation du taux d'utilisation des équipements, l'ouverture horaire plus ample de services clientèle, la recherche de non-rupture de processus de production, etc.

Ces arguments reposent le plus souvent sur des infrastructures ou des machines coûteuses qu'il s'agit de rentabiliser par des volumes de production importants. Cette logique est principalement le fait des industries de process et donc souvent des industries lourdes mais aussi de certains services voulant accroître leurs plages horaires d'ouverture (banque, assurance...).

Divers dispositifs sont utilisés pour répondre à ces objectifs mais le principe des horaires alternants dans l'industrie et celui des horaires décalés dans les services apparaissent comme des solutions fréquentes. Les équipes de fin de semaine vont également dans ce sens.

Ainsi, des secteurs comme les industries du verre, des matériels de transports terrestres ou des papiers-cartons ont plus de 45 % de leurs effectifs en horaires alternants, en 2x8 ou 3x8 en 1993 (Enquête condition de travail 1993, DARES).

Dans ce cas, le principe de légitimité le plus apte à soutenir le contournement de la norme de disponibilité temporelle fordiste s'apparente à la cité industrielle. Bien sûr, rien n'empêche un chef d'entreprise soucieux de promouvoir une logique de continuité/prix de recourir à des arguments issus d'autres "cités". Mais l'objectif de la production est bien d'accroître l'efficacité industrielle en respectant des impératifs de prix. Ainsi Jean-Paul Robert (1987), directeur des filatures Frémaux, pouvait justifier la mise en place d'équipes du week-end en affirmant *"qu'elles permettent la modernisation de l'entreprise et assurent à terme des conditions d'exploitations concurrentielles"* (p. 74).

Nous pouvons également illustrer cette logique par les exceptions prévues par la loi de 1906 sur le travail du dimanche. A la logique de continuité de la production se rapportent les dérogations de l'article 2 (*"lorsqu'il est établi que le repos le dimanche (...) compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement"*), de l'article 3 (*"11° Industries dans lesquelles*

toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication) ou du premier alinéa de l'article 5 (*"les personnes employées à la conduite des générateurs et des machines motrices..."*).

"Continuité de la vie sociale"

La seconde logique vise également la continuité de la production mais s'oriente davantage vers une recherche de la qualité du service ou de la diversité. Le but affiché est alors "la continuité de la vie sociale", souvent soutenue par celle du service public, notamment pour des raisons de sécurité (santé, police...) ou du caractère potentiellement permanent des demandes (eau, électricité, transports ...). Les services publics sont prioritairement concernés, mais ils ne sont pas les seuls. Certains services privés de soins ou de transport se situent dans la même logique ainsi que des services comme le commerce de détail ou les cafés - hôtels - restaurants qui fournissent un service de proximité.

Des mécanismes tels que les horaires alternants sont, ici aussi, déterminants. Les astreintes jouent également un rôle non négligeable. 17% des salariés des transports ou des postes et télécommunications étaient en horaires alternants en 1993 (Enquête conditions de Travail, DARES, 1993), ainsi que 23% des aides soignants et agents hospitaliers (1998).

Là encore plusieurs principes de légitimité peuvent soutenir une telle logique, mais il semble évident que des arguments civiques ou éventuellement domestiques sont les plus cohérents. La "continuité du service public", qui est l'une des trois "lois de Rolland" (avec le principe d'égalité et celui de mutabilité), est ainsi parfaitement conforme à cette logique. La surreprésentation des employés du public parmi ceux qui travaillent le dimanche en est une illustration : 36% des salariés de l'Etat, 36,6% de ceux des collectivités locales et 24,4% de ceux des entreprises publiques sont amenés à travailler le dimanche contre "seulement" 20,4% des salariés du privé (Enquête conditions de travail, 1998). L'écart est également flagrant dans le cas du travail de nuit : 26,3% des salariés de l'Etat travaillent au moins une nuit contre 12,4% des salariés du privé.

Comme dans le cas précédent, cette logique était déjà présente dans les dérogations prévues par la loi de 1906 sur le repos dominical : la continuité de la vie sociale est protégée par les

exceptions de l'article 3 (numérotés de 1 à 11) : fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate (n°1), hôpitaux, hospices, asiles, maisons de retraites... (n°4), entreprises d'éclairage et de distribution d'eau (n°8), activités de transports (n°7 et 9, article 17).

Flexibilité-prix de l'activité

La troisième logique croise des impératifs de flexibilité et une recherche de compétitivité prix. Elle s'appuie prioritairement sur les nouveaux modèles d'organisation de la production en flux tendus ou en juste-à-temps. Le but est de répondre aux aléas de l'environnement, qu'ils proviennent de la demande ou des conditions de production (saisons, approvisionnements...).

Cette flexibilité se traduit le plus souvent par des dispositifs d'annualisation du temps de travail ou par le recours au travail précaire. Elle se retrouve dans des secteurs fortement concurrentiels comme la grande distribution ou des activités cycliques comme les industries agroalimentaires. La recherche de flexibilité/prix s'apparente cette fois plus facilement à la cité marchande qu'à d'autres principes de justice. L'adaptation des temps à la demande est défendue au nom d'une recherche de profit maximal, par la réduction des stocks.

L'article 5 (alinéa 3 : établissements de moins de 5 salariés), l'article 6 (industries de plein air, activité variable...) et les secteurs 2-3 ("*tabacs et fleurs naturelles*") et 10 ("*matières susceptibles d'altération*") cités par l'article 3 assurent, déjà dans la loi de 1906, une protection aux logiques de flexibilité-prix.

Personnalisation de la relation

La dernière logique regroupe un objectif de flexibilité et une recherche de personnalisation ou de qualité. Elle se justifie par une forte personnalisation et se trouve donc principalement dans certains services relationnels. Les travailleurs sont personnellement impliqués et le travail s'adapte au client.

Qu'elle concerne le travail salarié ou le travail indépendant, on retrouve cette logique dans l'hôtellerie, la restauration, le secteur des loisirs, mais aussi dans les industries du luxe par

exemple. La qualité exige une disponibilité quasi permanente. Ces secteurs se distinguent également par une fréquence de travail le dimanche très supérieure à la moyenne. Alors que, tous secteurs confondus, seuls 21,2% des salariés pouvaient être amenés à travailler un ou plusieurs dimanche dans l'année, cette proportion grimpe à 36,4% pour le commerce de détail alimentaire, et à 58,8% pour les cafés, hôtels, restaurants (Enquête conditions de Travail, DARES, 1998).

Enfin, la prise en compte de la flexibilité-diversité peut être illustrée par les "travaux urgents" (article 4) ou des secteurs comme "les établissements de bains" (n°5 de l'article 3), explicitement prévus par la loi de 1906 sur le repos dominical.

Pour défendre ce type de contournements de la disponibilité temporelle fordiste, des arguments issus de la cité inspirée ou de celle du renom sont particulièrement fréquents. L'exigence de flexibilité ne vise pas ici à abaisser les coûts mais plutôt à répondre à une demande exceptionnelle qui sera alors soit un but en elle-même soit le moyen d'obtenir un prestige particulier.

Ces quatre logiques n'épuisent bien évidemment pas la réflexion sur les origines d'une demande de disponibilité de la part des entreprises. Cependant, elles permettent de clarifier la multitude des explications individuelles et particulières à chaque entreprise et de les regrouper en quatre grands types.

1.2 Logiques d'offre de disponibilité temporelle atypique

De la même manière, il est utile de se pencher sur les logiques d'offre de disponibilité atypique. Pourquoi certains acteurs proposent-ils (ou acceptent-ils) une disponibilité temporelle différente de celle qui constitue la norme ? Répondre à cette question est plus délicat que dans le cas de la demande, qui joue le plus souvent le premier rôle. Jens Thoemmes (2000) conclue, après l'étude de nombreuses négociations sur le temps de travail, du "*triomphe de la logique de production, qui impose désormais sa loi sur la définition de la structure temporelle de travail*" (p. 72). L'emploi est souvent un "paquet temps-salaire" (Altonji, Paxson, 1988) dont les horaires, et la disponibilité qui en découle, sont "à prendre ou à laisser". La difficulté pour une entreprise de trouver des

volontaires lors d'un aménagement du temps de travail illustre cet aspect. L'entreprise est le plus souvent obligée de recourir à d'autres méthodes (incitation ou contraintes) pour susciter une offre, c'est ce que nous étudierons en détails dans les chapitres 5 et 6. Les stratégies d'offre dépendent des préférences individuelles, peut-être moins faciles à classer dans une typologie simple que les logiques de demande, les comportements des ménages étant moins stratégiques que ceux des entreprises.

Cependant, au regard des comportements individuels vis-à-vis des temps de travail, quelques stratégies particulièrement fréquentes peuvent être remarquées. Nous essaierons ensuite de décrire chacune de ces stratégies précisant le profil des salariés offrant les plus fortes disponibilités atypiques.

Deux critères déterminants

Comme pour l'analyse des motivations de la demande de disponibilité par les employeurs, deux variables semblent déterminantes. On se fonde, pour cette analyse, sur des entretiens et des enquêtes auprès des salariés et des directions d'entreprises³ ainsi que des enquêtes et monographies comme celles de Meurs et Charprentier (1987), ou de Anxo et alii (1998). Après avoir présenté les critères que nous retenons et la classification qui découle de leur croisement, nous détaillerons ces différentes logiques en insistant sur le type de population concernée et les motivations qui encouragent ces comportements atypiques.

Tout d'abord, il faut distinguer une logique d'offre "intensive" de disponibilité et une logique "extensive". La première correspond à une modification de la disponibilité temporelle à durée de travail constante. Les agents jouent alors principalement sur la localisation de leur horaires. La motivation peut être l'accroissement du revenu mais aussi la maximisation du temps libre, y compris lors d'une augmentation de la disponibilité. Ainsi, l'argument souvent invoqué pour justifier le choix du travail du week-end est la possibilité de bénéficier de 4 ou 5 jours de repos par semaine. La seconde au contraire s'apparente à une hausse du temps de travail que ce soit sur des périodes "normales" ou "anormales". Le temps libre est alors forcément réduit.

³ Les principaux entretiens utilisés ici ont été menés dans le cadre d'un rapport pour la Commission Européenne, sur le secteur bancaire (Devetter, 2000).

Ensuite, l'offre de disponibilité temporelle peut être atypique parce qu'elle est plus importante ou moins importante que la norme. En effet, nous avons vu que la norme fordiste reposait sur une durée quotidienne de 8 à 10 heures et environ une quarantaine d'heures hebdomadaires. Cette norme peut alors être contournée par le haut ou par le bas. De même la disponibilité issue de la localisation des horaires est accrue par le travail de nuit ou de fin de semaine, mais réduite par une organisation de la semaine de travail en quatre jours (y compris à durée constante, 4x9h30 par exemple).

Tableau 4.2 : Quatre logiques d'offre de disponibilité temporelle atypique

	Accroissement	Réduction
Disponibilité intensive	Choix d'un temps décalé <i>Equipe de fin de semaine</i>	Temps libre et adaptation aux rythmes sociaux <i>Ex. semaine de 4 jours, temps scolaire...</i>
Disponibilité extensive	Maximisation du revenu <i>Forfait, heures supplémentaires</i>	Choix du temps libre <i>Temps partiel, CPA</i>

Le croisement de ces deux variables nous fournit un cadre d'analyse des logiques courantes d'offre de disponibilité atypique. Quatre objectifs sont ainsi identifiés mais la proximité qui caractérise les deux logiques de réduction nous permet de les regrouper.

Le choix d'un temps décalé

Le premier correspond au choix "d'un temps décalé" c'est-à-dire d'un rythme déconnecté de l'organisation temporelle dominante. L'exemple le plus simple est le travail de nuit ou du week-end. On peut aussi citer des formes de modulation ou d'annualisation où la variabilité des horaires éloigne le temps de travail vécu du temps normal. Cette offre ou l'acceptation de ces types de disponibilité atypique n'est permise, dans la majorité des cas, que par un accroissement du temps libre sur les autres périodes.

Les avantages mis en avant sont liés à ce décalage : éviter les encombrements, avoir accès aux services publics ou de consommation durant les temps libres. Un syndicaliste d'une Banque à distance exprime ainsi les avantages des décalages par rapport aux rythmes collectifs : "*c'est*

chiant de travailler en horaires décalés. D'un autre côté les gens commencent à s'habituer aux horaires décalés et c'est vrai qu'il y a des horaires comme 7h - 15h qui sont très prisés par les conseillers. Ça permet de venir travailler tôt et ça permet effectivement de partir à 15 heures et d'avoir une partie de l'après-midi et toute la soirée pour soi" (Devetter, 2000). Le gain en temps de transport est souligné, notamment parce que la banque est située au centre de Paris.

Ce type d'offre de disponibilité fortement décalée est plutôt le fait des jeunes et des célibataires dont la qualité de vie est moins dépendante d'une bonne synchronisation aux rythmes dominants. Le directeur des ressources humaines de la banque précédemment citée insiste ainsi sur le fait que les recrutements sont ciblés sur des catégories offrant facilement ces horaires : *"On recrute des jeunes de 20, 21 ans. On a des célibataires."* De même l'enquête de Meurs et Charpentier (1987) souligne sur la surreprésentation des jeunes et des hommes célibataires. Les trois classes d'horaires où le taux de personnes vivant en couple est le plus faible concernent les équipes de fin de semaine, le travail systématique du week-end et le travail de nuit.

Maximisation du revenu

Le second type d'offre, à l'intersection d'une disponibilité extensive et d'une disponibilité accrue cherche à maximiser le revenu en offrant un temps de travail supérieur à la norme. Le revenu est ici entendu au sens le plus large. Il peut intégrer des gratifications non-matérielles comme le prestige lié à une fonction. Le temps libre n'est pas une priorité mais le respect des normes temporelles dominantes conserve une importance sensible. Le directeur d'un centre d'appel estime que *"l'objectif de nos collaborateurs n'est pas de travailler moins mais de gagner plus. (...) Par contre vous avez une différence forte entre ceux qui travaillent du lundi au vendredi et ceux qui travaillent le samedi. Travailler le samedi, pour un jeune, c'est pas évident parce que ses copains à côté sortent le samedi. Donc, j'ai dit que j'aimerais remettre le travail uniquement sur la semaine classique."* (Devetter, 2000).

Il n'est pas évident de déterminer un profil type des salariés offrant une disponibilité temporelle extensive accrue. Ainsi *"avoir des enfants ou vivre en couple n'a pas d'incidence notable sur la durée du travail"* (Fermanian, Baesa, 1997, p. 3). Pourtant, si l'âge n'explique pas de différence sensible dans les durées de travail, les enquêtes relatives aux arbitrages des

salariés en cas de RTT montrent que "*les jeunes actifs de 15 à 24 ans arbitrent massivement en faveur d'un accroissement du salaire*" (Baesa, 1996). Une corrélation forte peut également être trouvée entre les salariés les mieux payés et les horaires les plus longs. Ce lien se vérifie ainsi pour toutes les catégories : "*les 5% de salariés masculins les mieux payés de leur catégories travaillent en moyenne, parmi les cadres et professions intermédiaires, 4 heures de plus que les 5% les moins bien payés*" (l'écart est de 2h20 pour les employés et ouvriers). La maximisation du revenu est ici déterminante. Cette logique d'offre de disponibilité extensive est, enfin, privilégiée par la fonction d'encadrement. Le fait d'être cadre d'entreprise augmente de 4h09 la durée hebdomadaire habituelle de travail, (Fermanian, Baesa 1997).

Réduction de la disponibilité temporelle et préférence pour le temps libre

Les deux autres logiques sont davantage axées sur le temps libre. Elles visent toutes deux à réduire la disponibilité temporelle au travail. Mais les deux stratégies divergent quant à la cible exacte de cette réduction : la première cherche avant tout à caler le rythme de travail sur un autre temps social (de façon très classique : le temps des enfants ou le temps scolaire) tandis que la seconde permet de diminuer l'emprise globale du travail et notamment sa pénibilité sans se focaliser sur des périodes spécifiques. Les temps partiels liés à une cessation progressive d'activité en sont le meilleur exemple.

Dans son étude des emplois à temps partiels, Bénédicte Galtier (1999) distingue deux catégories d'actifs ayant choisi une réduction de leur temps de travail : les femmes faisant plus de 15 heures par semaine et les salariés de plus de 56 ans. Pour la première catégorie, la caractéristique principale est que "*très souvent le mercredi n'est pas travaillé*". Féminines et plutôt âgées, les populations concernées par ces offres de disponibilités réduites s'opposent logiquement aux offres de disponibilité accrues.

Ces logiques d'offres ne correspondent pas exactement aux logiques de demandes que nous avons repérées précédemment. Elles vont cependant dans le même sens (une contestation du régime fordiste) et se complètent sur bien des points. L'existence, par exemple, d'une demande de continuité s'accorde parfaitement avec la recherche d'un temps de travail décalé. Des régimes temporels mineurs comme celui régissant les équipes de fin de semaine ne peuvent perdurer que s'ils résultent d'un compromis accepté par des employeurs et des salariés.

Résumé de la section 1

L'existence d'une convention fordiste de disponibilité temporelle n'exclut pas le maintien de stratégies visant à la contourner. Certaines entreprises ont parfois des objectifs qui nécessitent une organisation temporelle assez éloignée de l'organisation standard. En nous inspirant des travaux de Salais et Storper, nous avons pu repérer quatre motivations principales expliquant ce rejet de la norme : la continuité de la production, la continuité de la vie sociale, la flexibilité-prix et la personnalisation de la relation. Ce classement résulte du croisement des motivations temporelles (continuité ou flexibilité) et des formes privilégiées de concurrence (prix ou qualité). Une analyse similaire des logiques d'offre de disponibilité atypique de la part des ménages débouche également sur trois cas-types : la recherche de temps décalés, le désir de maximisation du revenu, et le choix du temps libre. Si les aspirations des ménages et les stratégies des employeurs ne correspondent pas point à point, il apparaît tout de même que leur conjonction facilite leur mise en pratique et éventuellement leur développement.

Nous avons vu que des formes de disponibilité atypique (week-end, horaires imprévisibles ou alternants, travail du soir et de la nuit,...) se sont maintenues, de manière marginale mais constante, depuis les années trente. Mais il semble que, depuis une vingtaine d'années, ces écarts vont croissant. Les évolutions du cadre cognitif de la régulation de la disponibilité temporelle au travail seraient à l'origine d'un renforcement des différentes logiques d'offre et de demande que nous venons de présenter. En effet, les contraintes ou "temps" que nous avons isolés précédemment (temps scientifiques, technologiques, économiques ou sociaux) ont subi, depuis 1975 des modifications substantielles.

2. Des « temps nouveaux » qui favorisent les écarts à la norme ?

Depuis la "crise" des années soixante-dix, les pays occidentaux sont entrés dans une nouvelle phase d'instabilité. Les règles issues des espaces naturels, technologiques, économiques et sociaux se transforment en s'influçant les unes les autres. Comme nous l'avons précisé dans le premier chapitre, nous ne cherchons pas un quelconque "big bang" originel qui aurait mis en mouvement l'ensemble du système socio-économique. Il nous apparaît évident que les différentes règles des espaces socio-économiques sont interdépendantes et interagissent avec les comportements des acteurs collectifs et individuels. Cette interdépendance est forte notamment parce que ces différents espaces sont liés par leur immersion au sein d'une même conception sociale du temps.

La période commencée vers 1975 voit-elle l'instauration d'un nouveau rapport au temps ? La réponse à cette question paraît ambiguë. En effet, les trois traits majeurs de la conception "moderne" du temps qui s'est instaurée progressivement à partir du XVI^{ème} siècle (horizon temporel long, temps abstrait et mesurable mécaniquement et temps comme ressource à rentabiliser) subissent des modifications. Mais celles-ci sont-elles déterminantes et constituent-elles une rupture ou au contraire un nouvel approfondissement ? Denis Ettighoffer et Gérard Blanc (1998), par exemple, parlent de "*nouveaux temps modernes*" (p. 24) caractérisés par l'état d'urgence permanent et invitent leurs lecteurs à considérer que "*le temps n'a pas de prix*" (p.251). Boltanski et Chiapello (1999) montrent au contraire que le "Nouvel Esprit du Capitalisme" privilégie la jouissance temporaire (via la location) à la propriété durable à cause du "*caractère imprévisible des projets*" (p. 234). Parallèlement, la séparation entre sphère domestique et sphère professionnelle est remise en cause entraînant avec elle la séparation des temps de travail et hors travail (p. 236-237). Pourtant cette "cité par projets" repose souvent sur une conception où le temps est plus que jamais "*une ressource de base*" qui doit être "*épargnée*" et "*affectée de manière efficace*" (p. 232). L'horizon temporel est certes plus flou mais continue à être éloigné, le projet étant par nature une projection dans l'avenir. Nous voyons donc qu'il n'est pas simple de définir la nouvelle conception du temps qui semble émerger. Il est encore plus complexe de savoir si cette conception est socialement répandue ou si au contraire elle n'est partagée que par une minorité (chefs d'entreprises, cadres, travailleurs indépendants...). Les enquêtes répétant l'attachement de la très grande majorité des salariés à la séparation des

temps libres et des temps de travail (notamment le respect du week-end) obligent par exemple à relativiser la diffusion d'une conception du temps "indifférencié" où se mêlent "*temps de la vie privée et temps professionnel, dîners entre copains et repas d'affaires, liens affectifs et relations utiles, etc*" (op. cit. p. 237).

Nous ne cherchons cependant pas à trancher cette question. Il nous semble plus utile de repartir des modifications observables des quatre espaces socioéconomiques pour comprendre les bouleversements qui affectent le cadre cognitif de la régulation de la disponibilité temporelle au travail.

2.1 Les temps naturels

Les temps "naturels" fordistes se sont distingués par une homogénéisation accrue du temps devenu plus abstrait (2.1.1) et par une prise en compte plus forte de l'usure du corps provoqué par le temps de travail (2.1.2). Les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix vont encore renforcer la première dimension tout en relativisant la seconde.

2.1.1 Le temps toujours plus abstrait

Le temps actuel est, plus que jamais, considéré comme homogène et abstrait. Les périodes "anormales" ont fortement reculé. La période la plus symbolique à cet égard est la nuit, temps de "non-travail par nature". Or, la consécration de la nuit comme période anormale de travail par la loi du 2 novembre 1892 est contestée dès les années quatre-vingt et rapidement les barrières contre le travail de nuit ont été réduites. En 1987, un accord dans la métallurgie (nous avons vu le rôle symbolique et "précurseur" que joue souvent cette branche) puis la loi autorisent de nouvelles dérogations au travail de nuit des femmes. En 1992, la question pousse la France à dénoncer la convention n°89 de l'Organisation Internationale du Travail (signée par la France en 1953). La dernière étape est franchie en 1998 lorsqu'une directive européenne vide d'effets juridiques l'article L-231-1 du Code du travail qui interdisait encore le travail nocturne pour les femmes. Ainsi, selon Michel Lallement (1999), "*pour la première fois dans l'histoire du travail, la nuit est devenu un temps de production comme un autre pour (presque) tous les salariés*" (p. 146).

De même les activités économiques et notamment la consommation débordent sur l'intégralité de la journée, et les services 24 heures sur 24 se développent, "la nuit se banalise" (Hervé, 2001, p. 12). Les plages horaires d'ouverture s'étendent, notamment vers le soir. Comme l'affirme Jean-Yves Boulin (1997) si "*chaque ville a sa propre couleur temporelle qui renvoie à l'histoire, au climat...*" (...)*l'idée d'une ville, qui sur le modèle de ce qui se rencontre dans les villes américaines ou au Japon, serait en activité 24h/24h*" (pp. 16-17) progresse rapidement. Pour François Ascher (1997), "*le temps du citoyen est désormais celui d'une ville à la carte, 24h/24h*" (p. 116). Il ne semble plus ainsi qu'il y ait des obstacles naturels à ce que toutes les périodes de la journée et de la semaine soient "travaillables" et "consommables". De plus en plus d'activités sont considérées comme devant être réalisées en continu, "la vie sociale" l'exigeant.

2.1.2 Le travail en apparence moins "fatigant"

A cette première évolution s'ajoute la seconde : l'invisibilité accrue des risques physiques du travail. En effet, s'il apparaît que les accidents du travail n'ont absolument pas régressé (bien au contraire, les dernières années ont vu une "*flambée de très nombreuses pathologies articulaires et tendineuses*", Dominique Huez, 1998, p.218), ils semblent plus diffus et de moins en moins visibles. La représentation sociale des risques professionnels s'est modifiée. Comme l'affirme Dominique Huez (1998), "*jusqu'au milieu des années soixante-dix, les conditions de travail nuisibles pour la santé sont plutôt des facteurs mesurables, comme les risques physiques qui s'y prêtent bien (le bruit provoquant une surdité), chaque facteur entraînant une maladie spécifique*" (p.215).

Au contraire, de nombreuses pathologies sont désormais issues d'un ensemble de facteurs qui ne sont pas uniquement liés à la nature du travail mais à son organisation globale et même à son articulation avec les sphères hors-travail. De même, le développement de systèmes comme la sous-traitance "*fait obstacle à la visibilité et à la prise en charge des risques professionnels*" (ibid. p.215). Enfin, la régression des activités industrielles a également amoindri la visibilité sociale de l'usure provoquée par le temps de travail. L'image du mineur avec la silicose ou de l'ouvrier à la chaîne épuisé par des gestes répétitifs des heures durant n'occupe plus une place prépondérante dans l'image du monde du travail. Les emplois tertiaires, aussi durs qu'ils puissent être en réalité, des "cols blancs" maintenant largement majoritaires, ne véhiculent pas, au niveau symbolique, la même fatigue physique que les emplois ouvriers.

Certes, il semble que la difficulté de nombreuses activités tertiaires commence à être perçue par les acteurs de la médecine du travail (Santé et Médecine du Travail, 1998) et même plus largement par les médias (*Les Forçats du téléphone*, Le Nouvel Observateur du 20 avril 2000 ou *Les soutiers d'internet*, Le Monde économie du 9 février 2000), mais cette prise de conscience demeure très en retrait par rapport à l'image sociale des "métiers physiquement durs".

Les statistiques de la fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail illustrent ce paradoxe : entre 1990 et 2000 le pourcentage de travailleurs déclarant leur santé ou leur sécurité menacée du fait de leur travail a régressé de 30% à 27% ; durant la même période le pourcentage de travailleurs exposés au bruit intense est passé de 27 à 29%, celui des travailleurs subissant des postures pénibles de 43 à 47 % et celui des travailleurs exposés à la manutention de charges lourdes de 31 à 37%. Les douleurs dorsales, les maux de têtes, la fatigue générale sont tous en progression, mais la perception de ces problèmes diminue (Merllié, Paoli, 2000) et les obstacles physiques empêchant de produire en continu apparaissent comme réduits.

La perception des deux dimensions essentielles des temps naturels (cycles naturels et temps de la santé) se modifie dans les années 80-90. En effet, la représentation sociale des "contraintes" qu'ils imposent évolue vers une conception d'un temps toujours plus abstrait et homogène, tandis que les limites médicales au temps de travail se trouvent, en partie, discréditées par une vision idéalisée du travail dans les activités tertiaires.

2.2 Temps technologiques et nouvelles technologies du temps

Le tournant des années soixante-dix est également repérable au niveau des temps technologiques. Certes, "*la technologie n'est que rarement la source principale de la mutation*" comme le rappelle Pierre Velzt (2000, p. 14) mais les innovations jouent un rôle sensible en rendant possibles ou plus visibles certains changements sociaux. En effet, des évolutions technologiques majeures ont affecté le rapport aux temps des acteurs à travers les trois biais que nous avons évoqués au premier chapitre : technologies de la mesure du temps (2.2.1),

technologies de la production (2.2.2) et technologies de la "consommation" (au sens le plus large) (2.2.3).

2.2.1 Une mesure du temps plus fine

Les techniques de mesure du temps et notamment du temps de travail se sont transformées et permettent à la fois un contrôle plus étroit et une gestion plus souple des temps. L'informatique et les logiciels de gestion du personnel facilitent la diversification des horaires de travail et l'individualisation du contrôle. L'outil informatique apparaît souvent comme un outil indispensable à la mise en place de pratiques comme les horaires à la carte ou la gestion des repos compensateurs.

De la même manière, l'informatique a permis un contrôle plus fin des temps travaillés. Un système de badge permet ainsi de "suivre" un salarié et de repérer des temps de non-travail cachés comme l'illustre cet extrait d'un entretien individuel (cité par Pascal Ménigoz, L'Evènement du Jeudi, 4 juin 1997) : *"le 18 janvier, vous êtes arrivé à 8h35. A 9h, vous vous êtes absenté 17 minutes sans justification. Entre 11h27 et 11h48 vous avez quitté une nouvelle fois votre poste"*. Dans les centres d'appel, par exemple, les temps de communication sont affichés en direct et facilement contrôlables par l'encadrement. Les *"infotechnos sont alors les mouchardes des temps modernes"* (Blanc, Ettighoffer, 1998, p. 42). Guillaume Duval et Henri Jacot (2000) dressent un constat similaire : les nouvelles technologies permettent un contrôle des temps de travail particulièrement précis.

Ce contrôle plus aisé peut être effectué à distance. Ces nouvelles technologies de la mesure du temps permettent ainsi de déconnecter plus facilement travail et lieu de travail. La plupart des nouvelles techniques de mesure du temps de travail passent par l'utilisation de micro-ordinateurs. Or celle-ci a plus que doublé entre 1987 (15,9% des salariés utilisaient un ordinateur) et 1993 (31,2%)⁴. Elles permettent un contrôle plus direct du temps de travail et non plus seulement de la présence, la flexibilité de la production est encouragée.

⁴ L'usage des nouvelles technologies, Les dossiers de la DARES, hors- série juillet 1997.

2.2.2 Nouvelles technologies de la production : investissements lourds, besoin de polyvalence et de synchronisation

De même, les technologies de la production ont subi une véritable révolution. Sans entrer dans les détails techniques, il est possible de rappeler les principaux bouleversements que les nouvelles techniques de production ont introduits.

Tout d'abord, la robotique est entrée en force dans les entreprises. Elle a considérablement augmenté le coût des investissements nécessaires. Le volume de capital fixe par emploi est passé en France de 350 000 francs en 1970 à plus d'un million en 1993, en francs constants (Veltz, 2000, p.131). Elle a également modifié la nature des tâches des salariés. Ces derniers doivent moins effectuer des opérations préalablement prescrites que gérer des événements plus ou moins aléatoires. La source de l'efficacité se situe désormais largement *entre* les opérations (Zarifian, 1995).

Ensuite, les nouvelles technologies de l'information et des communications (NTIC) ont accru l'exigence de "*transversalité des savoirs*" (Veltz, 2000) : "*émerge un univers technologique dont la structure n'est plus celle d'un livre aux chapitres bien ordonnés mais plutôt celle d'un hypertexte tissé de connexions multiples et mouvantes*"(op. cit., p.93). Un tel système technique renforce l'imprévisibilité et la variabilité des tâches à effectuer. Il réduit également le caractère objectif de l'efficacité. La performance repose moins sur des aptitudes identifiables que sur des caractéristiques personnelles et subjectives. Selon Veltz, on passe de la qualification des postes à la compétence des personnes.

Enfin, les NTIC permettent une accélération des communications et la réduction forte des délais. Des outils comme le téléphone portable ou les e-mails donnent la possibilité de communiquer en permanence et de faire travailler ensemble et en temps réel des équipes différentes. Les chaînes d'interdépendances sont renforcées et l'imbrication du travail des agents au sein d'un ensemble complexe est accrue. Cette interdépendance a bien évidemment des conséquences fortes au niveau temporel. Ainsi, la proportion de salariés dont le rythme est imposé par une demande à satisfaire immédiatement est passée de 28% en 1984 à 54% en 1998 (Bué, Rougerie, 1998).

2.2.3 Technologies et modes de vie

Enfin, l'évolution plus globale des technologies a un impact direct sur les modes de vie. Ces technologies sont à la fois source et conséquence d'une nouvelle perception du temps : elles facilitent un nouveau mode de gestion du temps et "*traduisent les demandes nouvelles*" (Ascher, 1997, p.117). François Ascher insiste sur trois systèmes techniques particuliers qui symbolisent l'impact temporel des technologies : le système alimentaire, celui de la mobilité et le multimédia.

Les habitudes alimentaires ont été transformées par "*l'apparition du produit congelé, conditionné en part individuelle, associé au micro-onde*" (op. cit., p.117). Les temps du repas ont pu être plus éclatés et individualisés, même si "*le repas traditionnel se porte encore bien*" (CREDOC, 1999) et ne voit pas sa durée diminuer (33 minutes en moyenne pour le dîner en semaine en 1995 comme en 1997). Même la restauration collective a pu tirer avantage de ces changements en diversifiant ses horaires.

Le système de la mobilité est centré sur la voiture, le téléphone portable et le répondeur téléphonique. Le temps de communication n'est plus un temps propre mais peut être ajouté au temps de transport. La mobilité n'empêche plus d'être joignable en permanence. Le téléphone est passé de l'état d'équipement collectif attaché à un lieu à celui d'équipement individuel attaché à une personne.

De même, le multimédia (ordinateur, cd-rom, magnétoscope...) a permis de déconnecter le rythme individuel des horaires collectifs de la télévision par exemple, mais aussi de permettre d'accroître l'individualisation des loisirs.

Ces diverses évolutions induisent une plus grande individualisation et une plus grande maîtrise potentielle de l'espace et du temps. Cette possibilité n'est cependant pas forcément concrétisée comme le montre l'accroissement des temps de transport en dépit de l'augmentation des vitesses des véhicules. De même ces innovations rendent l'individu plus dépendant d'un système technico-économique plus complexe.

Enfin la tendance est également à l'imbrication des usages privés et professionnels des biens de consommation. L'interpénétration des temps et des lieux semblent facilités et *"les objets de consommation de demain seront vraisemblablement à usage mixte, combinant activité professionnelle et activité privée"* (Rochefort, 1996, p. 252). La séparation stricte entre temps de travail et temps hors-travail qui caractérisaient la convention fordiste de disponibilité pourrait alors en être affaiblie.

2.3 Les temps économiques

A partir de 1975, le système économique fordiste traverse une période de mutation qui contraste avec la stabilité des "trente glorieuses". Cette mutation est connue et fait l'objet d'un nombre très important de publications. Les travaux de l'Ecole de la Régulation notamment se sont attachés à décrire les transformations qui affectent le système productif et financier français.

Il n'est pas question ici de revenir en détail sur ces changements. Par contre, il est utile de rappeler les principaux d'entre eux et de préciser les conséquences qu'ils ont sur la régulation de la disponibilité. Trois changements principaux peuvent retenir notre attention : la tertiarisation des activités (2.3.1), la financiarisation de l'économie (2.3.2) et l'accroissement de la concurrence (2.3.3).

2.3.1 Tertiarisation et disponibilité temporelle

La première révolution est le passage d'une économie industrielle à une économie de services. Non seulement le secteur tertiaire emploie désormais plus de 70% de la population active contre à peine 50% en 1951 (Tournier, 1999), mais le poids des professions à caractère tertiaire croît, à partir de 1975, aussi bien dans l'industrie que dans les services. Cette tertiarisation n'est pas sans lien avec la disponibilité temporelle, car c'est dans ce secteur que *"se développent depuis plusieurs années le travail à temps partiel et la plupart des formes de flexibilité du travail"* (Gadrey, 1992, p.94).

Tableau 4.3 : Impact de la tertiarisation sur la disponibilité temporelle.

Proportions de salariés qui...	Industrie	Tertiaire
...ont des horaires non compris entre 35 et 39 h.	33	54
...ne bénéficient pas du repos hebdomadaire de 48h	9	25
...travaillent le samedi	33	38
...travaillent le dimanche	13	29
...travaillent un nombre de jours variable d'une semaine à l'autre	10	16
...ont un rythme de travail imposé par des demandes à satisfaire immédiatement.	46	58

Source : DARES, enquête conditions de travail, 1998.

Cet aspect s'explique notamment par l'importance de la co-production du service qui empêche de déconnecter temps de la production et temps de la consommation.

2.3.2 Financiarisation et renforcement du court terme

La seconde transformation du système économique qui peut ébranler la norme fordiste de disponibilité est liée au phénomène de financiarisation. L'économie française passe globalement d'une économie d'endettement à une économie de marchés financiers. Sans entrer dans les détails de cette "*rupture dans l'histoire des marchés financiers*" (Tournier, 1999), il faut noter le rôle que joue cette évolution. En effet, elle "*aggrave, en poussant parfois jusqu'à l'absurde la pression du temps court*" (Veltz, 2000, p.101). L'influence des actionnaires se fait davantage sentir et les taux de rentabilité recherchés à court terme sont très élevés (Tournier, 1999, cite Total qui vise un taux de 13,5% en 2002 et Peugeot qui souhaite obtenir une rentabilité de 15% en 2001). D'une manière générale, les contraintes financières des entreprises se sont accrues, et la volonté de limiter les frais de personnel est devenue primordiale pour nombre d'entre elles. Dans certains secteurs, le ratio des frais de personnels peut devenir une véritable obsession, comme dans la grande distribution par exemple (Lecorre, 1991, Angelhoff 2000).

Cet aspect est fortement renforcé par l'organisation des firmes en centres de profits autonomes. La difficulté de mesurer l'efficacité par des critères objectifs favorise la prise en

compte de "*l'argent comme seul critère*" (Veltz, 2000). L'absence de norme de performance "réelle" est compensée par l'assignation d'objectifs jugés *a posteriori*. Les différents centres de profits sont ainsi mis en concurrence interne (mais aussi parfois externe) en fonction de leurs résultats financiers. Michel Lallement (1999) cite un directeur d'établissement qui insiste sur cette course à la performance entre unités d'une même entreprise : "*toute baisse de performance que pourrait connaître l'usine d'ETA ne la met pas en bonne position. (...) Je me bats pour présenter une situation qui soit la plus rentable à ETA ; ma crédibilité s'arrête à partir du moment où la performance n'y est pas*" (p.129). Des formules "d'inside contracting" ainsi que la sous-traitance augmentent le nombre d'interdépendances, y compris temporelles.

2.3.3 Concurrence et recherche de qualité

L'accroissement de la concurrence, et surtout son déplacement, débouchent sur une troisième évolution majeure. Tout d'abord, les débouchés deviennent avec plus d'acuité un problème pour les entreprises, la demande reprend un rôle moteur. Selon Pierre Veltz (2000, p.8), "*les exigences d'autonomie et de réactivité pour servir le client (...) signalent un changement d'univers*". Ensuite, la concurrence ne peut plus être centrée uniquement sur le prix, des critères comme la qualité ou la diversité de l'offre sont désormais incontournables. L'internationalisation des années 1980-1990 a considérablement accru la concurrence entre des groupes auparavant relativement abrités par les frontières nationales. Or "*nous ne sommes pas sortis de cette phase de concurrence acharnée où le facteur temps joue un rôle décisif*" (Veltz, 2000, p.98). Le raccourcissement des délais, par exemple, devient un objectif majeur. Les productions en flux tendu cherchent à faire disparaître les stocks et imposent des synchronisations très fines. Le fonctionnement de l'usine Renault de Douai offre un exemple éclairant : les planches de bord de la R19 sont commandées 120 mn avant la pose, les réservoirs, 210 mn et les sièges, 180 mn. L'usine de Douai est passée de 7,4 jours de stocks en 1985 à 2 jours en 1989, soit 57 MF contre 160 MF auparavant (Delmer-Lantrebecq, 1996).

La compétition porte sur un ensemble de facteurs et non plus sur un seul : le prix, la qualité, la fiabilité, la diversité, la réactivité (réduction des délais) et les capacités d'innovation sont nécessaires au maintien de la compétitivité.

Ces différentes évolutions dessinent ce que Pierre Veltz appelle "le retour du client". En effet, les entreprises cherchent à effectuer du "sur-mesure de masse" qui rend nécessaire d'accroître la "surface de contact" entre offre et demande. Les situations de services sont plus fréquentes, y compris dans l'industrie. La logique marchande s'impose davantage à la logique industrielle, elle vise une meilleure adaptation aux évolutions de la demande. Elle peut "*tendre à traiter le travail comme un flux, ajustable aux fluctuations de la demande tant à travers le volume d'emploi qu'à travers les rythmes de travail*" (Bué, Rougerie, 1999, p.2). Les formes d'emplois précaires se sont fortement développées : l'intérim occupe plus de 413 000 salariés en 1998 contre 113 000 en 1983, tandis que les contrats à durée déterminée passent de 546 000 en 1988 à 906 000 en 1998 (Tournier, 1999).

L'impact sur les rythmes de travail est évident. Plus de 60% des salariés de l'industrie sont soumis à des délais à respecter en une journée maximum contre moins d'un tiers en 1984. Des secteurs comme l'habillement, l'édition, l'automobile ou les composants électriques et électroniques sont les plus touchés. Cette exigence concerne également 37% des salariés du tertiaire. De même, les salariés soumis à une demande de client ou du public représentent 58% en 1993 contre 39% en 1984 (ces données sont issues des enquêtes Techniques et Organisation du travail de 1993 et Conditions de travail de 1998).

2.4 Les temps sociaux

Comme les trois autres espaces socio-économiques qui déterminent le contexte de la régulation de la disponibilité temporelle au travail, les temps sociaux se sont profondément modifiés depuis les années 1970.

Tout d'abord, les "temps du religieux" ont continué à perdre de leur importance et le dimanche a pratiquement achevé sa "désacralisation". Un renouveau des revendications pour le travail dominical est alors apparu à la fin des années 1980, principalement sous la pression de la grande distribution (rapport Landier de 1991, création de l'association Le dimanche présidée par Jacques Séguéla). Le repos dominical est jugé "*rétrograde et archaïque*". Le dimanche perd sa connotation religieuse et devient pleinement un temps de loisir et éventuellement de

consommation parce que "faire ses courses le dimanche correspond à un nouveau besoin des consommateurs" (Séguéla, in Beck, 1997 p. 346). Selon l'enquête conditions de travail 1998 de la DARES, la proportion de salariés travaillant parfois ou souvent le dimanche passe de 18,3% en 1984 à 25% en 1998.

Mais les évolutions les plus importantes sont celles qui affectent les temps de la famille. Notre but n'est pas ici d'entrer dans le détail des évolutions sociales mais il faut noter le bouleversement des modèles familiaux à partir de la fin des années 1960. L'âge du mariage augmente, la proportion de personnes mariées diminue, le taux de divorce progresse, la taille des familles rétrécit, etc. En d'autres termes, les modèles familiaux se multiplient et l'époque où la famille nucléaire avec un seul apporteur représentait 80% de la population est révolue.

L'entrée massive des femmes sur le marché du travail est encore plus déterminante (le lien avec la diversification des modèles familiaux est par ailleurs étroit). Le phénomène est particulièrement rapide en France : 6,6 millions de femmes travaillent en 1962 et 11,7 millions en 1998, leur taux d'activité passant de 41,5% à 78,7%. Les courbes d'activité féminines se transforment. Les courbes "bimodales", témoins d'une activité professionnelle discontinue (la majorité des femmes arrêtant de travailler entre 25 et 40 ans), deviennent des courbes "en U renversé" représentant une situation où l'activité continue domine. Ainsi le modèle familial le plus répandu (mais non dominant) est le modèle de la famille à deux apporteurs auquel correspondrait selon Marie-Agnès Barrère-Maurisson (1995) un mode de production post-fordiste et une perception du temps "mosaïque" c'est-à-dire où l'imbrication des temps professionnels et domestiques est plus forte.

A cette diversification des modèles familiaux s'ajoute l'apparition de nouvelles catégories d'actifs qui peuvent présenter des offres de travail bien particulières. Sans en donner une liste exhaustive, nous pouvons citer d'abord la population immigrée beaucoup plus fragilisée vis-à-vis du marché du travail depuis les restrictions aux frontières (avec 1974 comme date charnière), et qui offre une disponibilité parfois très forte comme "droit d'entrée" sur le marché du travail. C'est également le cas des étudiants qui offrent leur travail pour des périodes "anormales" compatibles avec leurs horaires scolaires. Certes, ce phénomène demeure encore faible : en France 15 % des étudiants de 17 à 30 ans ont tout de même travaillé au cours de l'année (hors jobs d'été) selon Hélène Valdelièvre (Insee Première, juillet 2001). Il est par ailleurs bien plus

important dans des pays comme les Etats-Unis comme le note Hamermesh (1996, p. 19). Enfin, le développement du temps partiel et la faiblesse des rémunérations horaire font émerger une catégorie de "multiple job holders" qui demeure cependant très exceptionnelle en France, contrairement au modèle anglo-saxon.

La diversification des rythmes collectifs s'accroît également notamment via les horaires des services publics, les adaptations des horaires scolaires (sur le samedi matin notamment), ou les changements dans les habitudes de vacances (davantage de départs mais plus courts).

Résumé de la section 2



Ainsi, au cours des vingt dernières années, les espaces socio-économiques ayant le plus d'influence sur la construction des régimes temporels ont connu des modifications substantielles. Le cadre cognitif au sein duquel se déroule la rencontre entre employeurs et employés a changé par rapport à celui qui prévalait durant la période fordiste. Les changements technologiques économiques et sociaux ainsi que la perception du temps et de la fatigue ont débouché sur un contexte nouveau qui modifie les stratégies des acteurs. Les aspirations des ménages et des entreprises semblent s'éloigner de celles qui leur ont permis de passer le compromis à la base de la convention fordiste de disponibilité temporelle.

La question est alors de savoir si ce nouveau contexte débouche sur une nouvelle norme de disponibilité temporelle typique.

3. L'émergence d'une nouvelle norme ?

Le cadre de la régulation de la disponibilité temporelle n'est plus celui des années 60-70. Cependant, la norme ne change pas brusquement. Elle se modifie progressivement et certains traits typiques de la période fordiste perdurent. C'est pourquoi il s'agit de cerner la nature des transformations mais aussi leur ampleur, car la disponibilité typique du fordisme peut faire preuve d'une inertie certaine.

Il s'agit d'abord de se pencher sur l'évolution des règles du jeu lui-même. Les transactions sociales qui se nouent autour de la disponibilité n'obéissent plus aux mêmes principes. De nouvelles formes de "gouvernance de l'emploi" se mettent en place en s'appuyant notamment sur les changements relatifs aux objectifs et au rapport de force entre les agents (paragraphe 3.1). Les interactions entre agents sont plus complexes et plus diverses, la norme fordiste semble fragilisée mais conserve une emprise forte (paragraphe 3.2). La régression de la disponibilité typique laisse cependant émerger une norme, encore minoritaire, mais particulièrement dynamique (paragraphe 3.3).

3.1 Les modifications de la régulation de la disponibilité temporelle : nouvelle gouvernance et nouveaux acteurs

Le premier impact de la nouvelle configuration des espaces socio-économiques concerne les règles du jeu. Les évolutions des quatre espaces socioéconomiques modifient en premier lieu la méthode d'élaboration du compromis passé entre employeurs et salariés (paragraphe 3.1.1). Mais la nouvelle configuration du cadre cognitif de la régulation affecte aussi la nature et les stratégies des acteurs. Le rapport de force entre employeurs et salariés se détériore pour les seconds tandis que les objectifs de chacune de ces catégories se renouvellent (paragraphe 3.1.2).

3.1.1 De nouvelles formes de "gouvernance de l'emploi" : décentralisation et contractualisation

Durant la période fordiste, la régulation de la disponibilité temporelle passait par des mécanismes spécifiques. Les relations entre acteurs, employeurs et salariés, autour de la

disponibilité n'étaient pas directes et individuelles. Au contraire, elles s'appuyaient sur deux piliers essentiels : le collectif et la médiation-intervention de l'Etat. Pour désigner ce mécanisme, Michel Lallement (1999) parle de "*gouvernement de l'emploi*". Le système "*reposait ainsi sur la négociation collective et l'intervention législative de l'Etat*" (Barré, 1999). Le rôle de ce dernier est garanti par le principe de l'ordre public social, il contrôle et encadre rigoureusement les négociations des niveaux inférieurs (branches, entreprises, ou contrats individuels). Or il semble que ce "*monopole de l'Etat en matière de droit du travail*" (Ray, 2000) soit remis en cause. Cette contestation se manifeste par deux évolutions majeures concernant l'ensemble du droit du travail, qui sont chaque fois particulièrement accentuées dans le cas de la disponibilité temporelle : la contractualisation et la décentralisation de la régulation.

Négociation collective et contractualisation

La contractualisation répond à la question de savoir qui édicte les règles. La solution fordiste (en tout cas en France) était de confier ce rôle, en dernier ressort, au législateur. Mais le développement de la construction européenne et les revendications des partenaires sociaux modifient l'ancien équilibre.

En effet, le droit communautaire affirme clairement le principe de subsidiarité sociale (à côté de la subsidiarité politique) : "*en Allemagne l'autonomie des partenaires sociaux (conduisant à l'auto-normie) n'est pas seulement le résultat de l'article 9 de la loi fondamentale : le réflexe est culturel et il en va de même dans de nombreux pays*" (Ray, 2000). Le traité d'Amsterdam reconnaît ainsi la prééminence des partenaires sociaux dans la création des normes sociales par les articles 136 à 139. Les pratiques ont même accentué cet aspect en permettant aux acteurs sociaux de s'auto-saisir (notamment lors de l'accord CDD du 18 mars 1999), tandis que le Tribunal de Première Instance de Luxembourg indiquait que, en l'absence de participation du parlement européen, "*le principe de démocratie requiert que la participation des peuples soit assurée de manière alternative, en l'occurrence par l'intermédiaire des partenaires sociaux*" (arrêt du 17 juin 1998).

La prééminence des partenaires sociaux au niveau européen est également renforcée par l'offensive qu'ils mènent au plan national contre la suprématie législative, même si cette dernière demeure d'un point de vue constitutionnel. Effectivement, les partenaires sociaux se sont fixé

comme objectif de "*se réappropriier la conduite de la politique sociale en faisant prévaloir la négociation collective sur le recours à la norme*" (second accord interprofessionnel du 31 octobre 1995). La place des négociations dans l'édiction des normes s'est pourtant considérablement accrue notamment lors du tournant de 1982 où un pouvoir dérogatoire a été reconnu aux partenaires sociaux. S'ils ne pouvaient auparavant qu'améliorer des normes légales, "*ils peuvent désormais construire ce qu'ils souhaitent au-dessus mais également au-dessous voire carrément à côté du plancher légal dans des accords qualifiés de "donnant-donnant (ex. modulation)"*" (Ray, 2000). La négociation collective devient, dans certains cas, un outil de "flexibilisation" (Supiot, 1999, p. 142).

Décentralisation de la gouvernance

A côté de ce premier principe de contractualisation (transfert du pouvoir d'édicter la norme de l'Etat aux partenaires sociaux) se développe un second phénomène de décentralisation qui donne alors toute sa dimension au premier principe. La décentralisation est la conséquence de l'éclatement des centres de décision. Les négociations collectives se déplacent des branches vers les entreprises, tandis que les adaptations individuelles et notamment les temps de travail individualisés se développent.

Jusqu'aux années quatre-vingt les systèmes de négociation sont centrés le plus souvent, en Europe, sur la branche (Allemagne, France, ...), mais ils se déplacent ensuite vers l'entreprise. L'évolution des rapports de force au profit des directions d'entreprise, le développement des nouvelles organisations du travail, la diversification des attentes des entreprises et des ménages favorisent des négociations à des niveaux inférieurs. Or, "*ces changements qui affectent le fonctionnement de la négociation collective (...) participent de manière volontaire ou non à une fragmentation des normes de travail*" (Barré, 1999, p.8). Le nombre d'accords d'entreprises recensés par le ministère du travail a été multiplié par plus de cinq entre les années quatre-vingt et le milieu des années quatre-vingt-dix (Lallement, p. 71, 1999). Ainsi, selon Alain Supiot (1989), un véritable mouvement "*d'auto-réglementation de l'entreprise*" se développe.

Cet aspect est encore renforcé par l'individualisation croissante des méthodes de gestion du personnel. Au niveau salarial, l'individualisation des salaires progresse rapidement. Par exemple en 1997, sur 100 entreprises de 10 à 49 salariés, 42 ont accordé des augmentations individuelles.

Pour les entreprises de plus de 2000 salariés, cela concerne plus de 75% des employés (Tournier, 1999). L'effet est tout aussi visible à propos de l'organisation des temps de travail : 55,6% des salariés ne subissent aucun contrôle horaire en 1998 contre 45,3% en 1978 (Enquête Conditions de Travail, 1998). Les horaires variables selon les jours (qu'ils soient fixés par l'entreprise ou le salarié), qui ne sont plus les horaires collectifs standard ou en équipe, concernent 41,4% des salariés en 1998 contre 33,1% en 1984.

Selon Christian du Tertre (1999, p.13), le processus d'individualisation est aussi encouragé par la tertiarisation de l'économie et la croissance du poids des "relations de service". En effet, la production repose de plus en plus sur les particularités de chaque salarié, "*de ce qu'ils ont de singulier, de différent*". La mesure collective de la performance et de la production propre au fordisme est ainsi remise en cause.

La diversification des sources de réglementation favorise, selon Michel Lallement (1999) le passage du gouvernement de l'emploi à une pluralité de gouvernances. Les transactions économiques, sociales et politiques autour de l'emploi ne répondent plus à une logique unique mais au contraire à des règles diverses qui débouchent alors sur des compromis eux aussi moins uniformes qu'auparavant.

3.1.2 De nouveaux acteurs : évolution du rapport de force, diversification des stratégies patronales et renouvellement des aspirations des ménages

Cette diversification des compromis résulte également des évolutions concernant les acteurs de la régulation de la disponibilité temporelle. Le rapport de force qui avait permis le compromis fordiste est remis en cause tandis que les stratégies gouvernant l'offre et la demande de disponibilité atypique se renforcent.

Un nouveau rapport de force

La nouvelle configuration des temps, notamment économiques, bouleverse le rapport de force établi lors de la domination du régime temporel fordiste. La décentralisation de la négociation, et plus encore le développement du chômage, ont placé les salariés dans une situation plus précaire

face aux employeurs. Plus encore qu'auparavant, "le rôle prédominant de la demande sur le marché du travail" est confirmé (Lallement, 1990, p. 231).

La menace du chômage agit de façon plus "efficace". Celui-ci passe ainsi de 3,5% de la population active en 1975 à 11,5% en mars 1999 (Tournier, 1999, p.24). Sur le marché de la disponibilité temporelle, les demandeurs (employeurs) se retrouvent en position de force et détiennent parfois un véritable pouvoir de marché. Cette faiblesse des salariés dans la relation employeurs - employés est par ailleurs renforcée par la désyndicalisation rapide, le taux de syndicalisation régressant de 22,3% à 9,8% entre 1970 et 1990 (op. cit., p. 128). La détérioration de la position des salariés peut être illustrée par l'évolution du partage de la valeur ajoutée : la rémunération des salariés passe ainsi de 68,7% de la valeur ajoutée en 1980 à moins de 60% en 1997 (op. cit.).

L'impact direct sur l'échange de disponibilité temporelle est flagrant. Le développement du chômage correspond à un coup d'arrêt du mouvement de réduction de la durée hebdomadaire commencé au début des années soixante-dix tandis que les catégories les plus frappées par le chômage sont souvent celles qui offrent (ou sont contraintes d'offrir) une disponibilité atypique.

Le sous-emploi agit directement sur la disponibilité temporelle en contraignant les salariés à "prendre ou à laisser" certains horaires. Le constat a souvent été fait dans le cadre du temps partiel subi. Gilbert Cette (1999, p. 19) montre que les 45% de salariés à temps partiels contraints (en 1998) sont nettement pénalisés par rapport aux salariés à temps complet en termes de conditions de travail et notamment de disponibilité (régularité des horaires, autonomie dans la gestion et la fixation des horaires, fréquence du travail le samedi, le dimanche et les jours fériés, etc).

Renforcement des logiques de demande de disponibilité

La détérioration du rapport de force pour les salariés a d'autant plus de conséquences en termes de disponibilité temporelle que les exigences des entreprises en la matière (que nous avons présentées plus haut, section 1 de ce chapitre) semblent se renforcer. Le but n'est pas ici de revenir sur ces logiques de demande de disponibilité atypique mais de montrer le lien entre celles-ci et les évolutions du cadre cognitif, également présentées précédemment (section 2 de ce chapitre).

La logique de continuité de la production bénéficie, par exemple, de l'apparente baisse de la fatigue au travail. La nouvelle convention de fatigue (issue des "temps naturels") s'accorde plus facilement avec des horaires quotidiens longs et favorise par exemple, la tendance dans l'industrie à introduire deux postes de 12 heures à la place des 3x8, ou la compression de la semaine de travail sur 3 ou 4 jours. Ces tendances sont possibles car le contenu du travail se modifie et semble moins éprouvant physiquement : *"porter des sacs de ciments ou d'engrais sur son dos pendant 8 heures était déjà largement éprouvant, assurer la surveillance d'un système technique hautement automatisé pendant une durée prolongée peut parfois être envisagé"* (Quéinnec et alii, 2000, p. 138). Cette logique de continuité est encouragée également par le renforcement des exigences d'augmentation du taux d'utilisation des équipements (temps technologiques et économiques).

La logique de "continuité de la vie sociale" est influencée par des temps naturels plus abstraits qui enlèvent aux "temps anormaux" (dimanche, nuit,...) une part de leur spécificité. La diversification des rythmes collectifs (temps sociaux) en lien avec les nouvelles possibilités techniques de contournements de ces rythmes facilite et rend plus rentable également les ouvertures en "nocturne" ou même en 24 heures sur 24.

De la même manière, la logique de flexibilité-prix se développe du fait de l'accroissement de la concurrence (temps économiques) qui exige une réactivité toujours plus forte des entreprises face aux demandes des clients. La demande de flexibilité s'appuie également sur une fragilisation relative de la main d'œuvre (modification du rapport de force) et sur les nouvelles formes de mesure et de contrôle des temps (temps technologiques).

Enfin, la logique de personnalisation de la relation se trouve facilitée par l'accélération des communications (temps technologiques), la tertiarisation des activités (temps économiques) ou la diversification des pratiques sociales (temps sociaux).

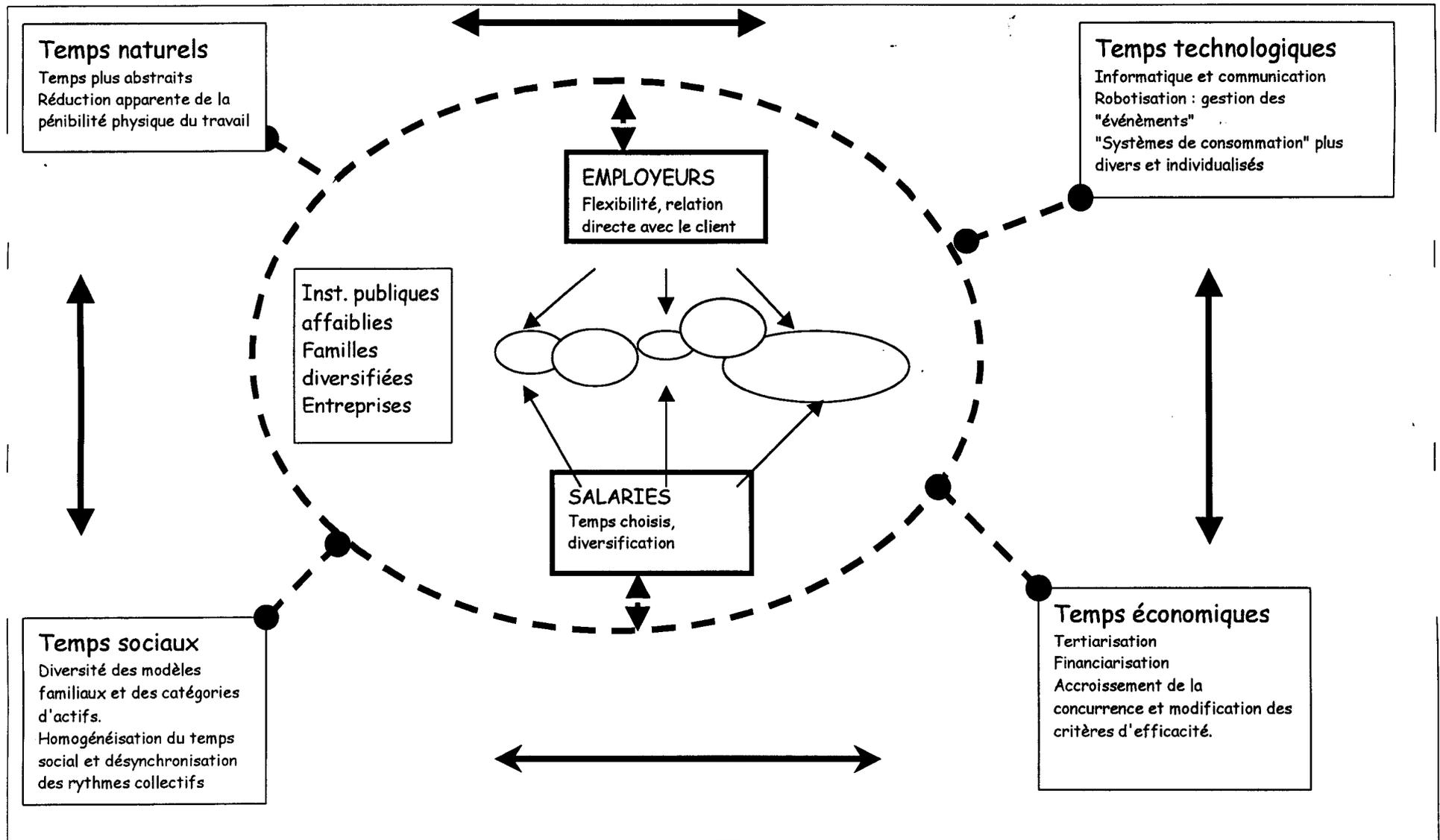
Encouragement des logiques d'offre de disponibilité atypique

Les logiques d'offre de disponibilité temporelle sont également renforcées par le nouveau contexte. Le choix d'un temps décalé voit ses coûts réduits grâce aux nouvelles technologies

rendant les activités moins dépendantes du moment. La régression des "temps religieux" et la diffusion d'une conception plus abstraite du temps réduisent le degré d'anormalité de certaines périodes (dimanche, nuit,...). Les avantages qu'apporte le décalage par rapport aux rythmes collectifs sont par contre accrus du fait du coût croissant des encombrements par exemple. La logique de maximisation du revenu (disponibilité extensive accrue) peut, entre autres, s'appuyer sur la nouvelle régression (en apparence) des travaux fatigants.

La régulation de la disponibilité temporelle est influencée par ces changements tant au niveau de ses règles de fonctionnement qu'au niveau des objectifs des acteurs. Le schéma 4.1 (ci-dessous) peut résumer ce nouveau contexte de régulation "post-fordiste". Les espaces socioéconomiques naturels, technologiques, économiques et sociaux, toujours interdépendants forment un cadre cognitif à la rencontre entre employeurs et salariés. Ces agents déterminent (et sont influencés en retour) par ce cadre. La confrontation des stratégies patronales et des aspirations des ménages débouche sur des compromis particuliers qui, lorsqu'ils sont stables et durables forment des régimes temporels.

Schéma 4.1: Le temps "post-fordiste" éclaté



Il apparaît que la médiation de l'Etat est, comme nous l'avons montré dans le paragraphe 3.1 de moins en moins requise et de plus en plus diverse. Surtout, le régime majoritaire est bien moins dominant qu'auparavant : la norme fordiste, qui perdure, est davantage contestée.

C'est pourquoi, nous devons maintenant nous intéresser plus directement au statut que conserve le régime temporel fordiste, notamment en précisant s'il correspond encore à la disponibilité typique. Il nous faudra également détailler les contours du (ou des) régime(s) de disponibilité qui semblent émerger comme candidats(s) à la succession du régime fordiste.

3.2 Fragilisation mais résistance de la norme fordiste

Après avoir présenté les évolutions du cadre de régulation, il est maintenant nécessaire de se pencher sur l'état actuel du (ou des) régime(s) significatif(s) de disponibilité temporelle au travail. Dans ce but, il nous faut tout d'abord préciser la place que conserve la norme fordiste de temps de travail. Il apparaît, en premier lieu, que les comportements fordistes sont en régression mais qu'ils demeurent malgré tout majoritaires (3.2.1). Nous verrons ensuite que cette régression ne s'effectue pas au profit d'un autre régime spécifique mais correspond plutôt à une diversification générale des organisations temporelles (3.2.2).

3.2.1 Une norme en régression mais qui demeure majoritaire

La première étape consiste à observer l'état des pratiques temporelles des salariés. Les données des enquêtes conditions de travail 1984 et 1998 nous permettent de dresser un panorama des principales évolutions. L'analyse des modifications de la disponibilité temporelle depuis 20 ans conduit à deux constats immédiats : la norme fordiste régresse mais cette régression est relativement lente.

Une norme fordiste qui s'effrite ...

Le respect des règles temporelles fordistes est de plus en plus faible. Les temps "anormaux" concernent une part plus importante des salariés, tandis que l'organisation rigide et collective des horaires s'assouplit et se diversifie. Le tableau 4.4 reprend les dimensions les plus significatives.

Tableau 4.4 : évolution du respect de la norme entre 1984 et 1998 (en % des salariés)

		1984	1998	1998/1984
Localisation	Ne travaille aucune nuit	87,9	86,1	0,98
	Ne travaille aucun dimanche	81,7	75,1	0,92
	Ne travaille aucun samedi	56,3	52,7	0,94
	Début de travail entre 7h et 9h	67,3	60,8	0,90
	Fin du travail entre 17h00 et 19h30	56,2	52,6	0,94
Prévisibilité	Même horaire tous les jours	59	49,7	0,84
	Connaissance des horaires 1 mois à l'avance		77,1	
	Même nombre de jours chaque semaine	88,1	85,6	0,97
	Aucune coupure supérieure à 3h	96,6	96,3	1,00
Durée	Durée hebdomadaire habituelle entre 39h et 44h *	71,9	59	0,82
	Etendue de la journée entre 7h et 10h	71,3	63,8	0,89

Source : enquêtes Conditions de Travail DARES, 1998 et 1984, sauf * Enquête emploi.

La norme fordiste est effectivement en recul sous toutes les dimensions retenues. Nous pouvons classer ces évolutions en quatre groupes :

- . les dimensions où la norme était fortement marquée et le demeure : travail de nuit, aucune coupure longue, même nombre de jours chaque semaine.
- . les dimensions où la norme était fortement marquée mais où celle-ci régresse vite : travail du dimanche, durée hebdomadaire et étendue de la journée.
- . les dimensions où la norme était relativement faible mais où elle résiste assez bien : travail du samedi, fin du travail.
- . les dimensions où la norme était déjà faible et où elle régresse encore : début du travail, même horaire tous les jours.

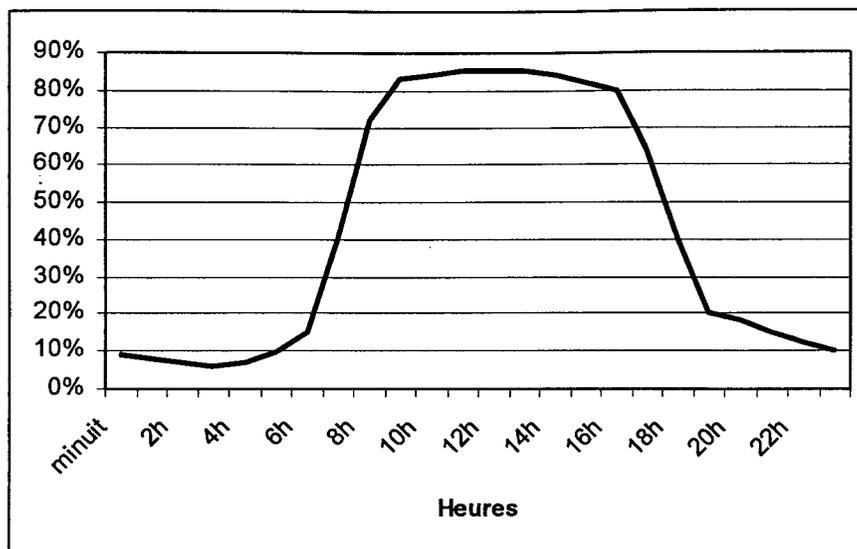
Certaines règles temporelles sont donc plus affectées que d'autres. En ce qui concerne la localisation des horaires de travail, la nuit reste une période protégée contrairement au dimanche et au samedi. De même, si la journée de travail s'étale (les pics de début et de fin d'activité sont moins flagrants), ce phénomène concerne davantage le matin que le soir (même si en valeur absolue la fin de travail demeure moins "resserrée"). Enfin, il semble que la dimension "durée" soit la plus touchée par la remise en cause de la norme. Nous avons vu que la durée moyenne se stabilisait autour de 39 heures dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix. Nous observons ici que la proportion de durées typiques régresse fortement, avec un développement simultané des horaires longs et des temps partiels.

... mais qui reste majoritaire ...

Cependant, ce recul n'est pas aussi marqué qu'on a pu l'affirmer. Excepté l'existence d'un horaire identique tous les jours et la durée hebdomadaire habituelle, aucune caractéristique n'a chuté de plus de 10% en 15 ans. La norme fordiste ne peut encore être ignorée, elle demeure majoritaire et apparaît toujours comme la disponibilité temporelle typique (aucun indicateur ne descend significativement sous la barre des 50%).

La journée de travail demeure compacte (très peu de coupures dépassent trois heures) et la localisation des horaires est par ailleurs très rigide : les "jours normaux" de travail s'opposent toujours au week-end, et la journée de travail continue de s'étendre de 7h30 à 19h, avec un pic particulier entre 8h00 et 18h00. Dans le cas des Etats-Unis, Hamermesh (1996) présente de façon très éclairante le taux de salariés sur le lieu de travail à chaque heure du jour en 1991.

Graphique 4.1 : Proportion de salariés au travail selon les heures de la journée, 1991.



Source : Hammermesh, 1996.

On peut raisonnablement penser que la "cloche" s'est légèrement "aplatie" par rapport à l'apogée de la période fordiste, mais elle demeure fortement marquée. En fait ce sont les périodes de la périphérie immédiate de la norme (matin et soir) qui ont connus le plus de changements, tandis que le "cœur" de la journée restait inchangé et que la nuit proprement dite régressait encore (Hammermesh, 1999).

... et conserve sa légitimité.

Plus encore, ce régime temporel conserve une grande légitimité comme le montrent les enquêtes portant directement sur les préférences des salariés. Elles sont malheureusement peu nombreuses et traitent, le plus souvent, uniquement des préférences en cas de réduction du temps de travail. Il est cependant possible d'en tirer quelques enseignements.

L'organisation "normale" de la semaine semble plébiscitée par la très grande majorité des salariés. L'enquête sur les salariés de la chimie face à la réduction du temps de travail de Jean-Yves Boulon et Gilbert Cette (1998), donne à ce titre des résultats assez nets⁵ : 73% des salariés refusent l'idée de travailler le samedi après-midi, et 84,5% le dimanche, même en présence d'une contrepartie salariale ou temporelle. Seul le samedi matin serait éventuellement accepté

par 53% des salariés mais uniquement si une contrepartie importante était allouée. L'enquête complémentaire à l'Enquête Emploi de 1995 offre des résultats comparables : 85% de refus de travailler le dimanche et même 52% de refus du samedi matin. L'acceptation du samedi, qui apparaît dans certaines études, est toute relative, et de nombreux conflits illustrent plutôt un refus assez ferme (Boisard, 1996).

Les horaires quotidiens de travail sont également défendus par les salariés, bien que dans une moindre mesure. Si la nuit fait l'objet d'un rejet quasi-unanime (78% dans l'Enquête Emploi de 1997 et 77% chez les salariés de la chimie), travailler plus tôt le matin n'est refusé que par 30% des salariés, et le fait de travailler plus tard le soir par 52,5%. Il faut cependant remarquer que l'acceptation éventuelle de décaler les horaires de début et de fin de travail est conditionnée à une contrepartie forte que celle-ci soit monétaire ou en termes de durée de travail. Jean-David Fermanian (1999) note que c'est "*la perspective d'un gain financier qui attire les salariés*".

Enfin, les salariés semblent très attachés à la répartition classique des congés. Seuls 19% des salariés accepteraient de prendre l'essentiel de leurs vacances en dehors de la période de juillet-août. Pierre Boisard (1996) insiste sur le fait que la période des congés est une question sensible qui débouche parfois sur d'importants conflits sociaux.

La légitimité des autres dimensions de la disponibilité temporelle (prévisibilité forte, durée hebdomadaire autour de 40 heures, amplitude quotidienne autour de 9 heures) semble également confirmée, bien que nous ne disposions que de peu de données. 68% des salariés refusent de travailler moins dès que la rémunération baisse même faiblement et seuls 9,5% accepteraient une diminution proportionnelle de rémunération. Seuls 15% des salariés à temps plein préféreraient éventuellement travailler à temps partiel. Celui-ci serait alors en moyenne de 29 heures hebdomadaires (Fermanian et alii, 1999).

Les salariés semblent aussi hostiles à une plus forte variabilité ou imprévisibilité des horaires. L'annualisation est même jugée non négociable pour plus de 56% des salariés de la chimie (Boulin, Cette, 1998). Le travail par roulements ou par relais implique également une compensation pour être accepté. Nous avons pu observer la même chose dans le cadre de l'étude que nous avons effectuée sur les banques ouvertes 24 heures sur 24. La mise en place des relais induit

⁵ Les pourcentages qui suivent ne tiennent compte que des salariés ayant donné une réponse.

automatiquement une réduction du temps de travail hebdomadaire de deux heures même sans aucun changement d'horaires.

Cependant, et malgré le fort attachement des salariés à la disponibilité temporelle fordiste, il n'est pas possible de nier l'existence de contournements de plus en plus fréquents. Ces écarts à la norme favorisent une diversification des comportements.

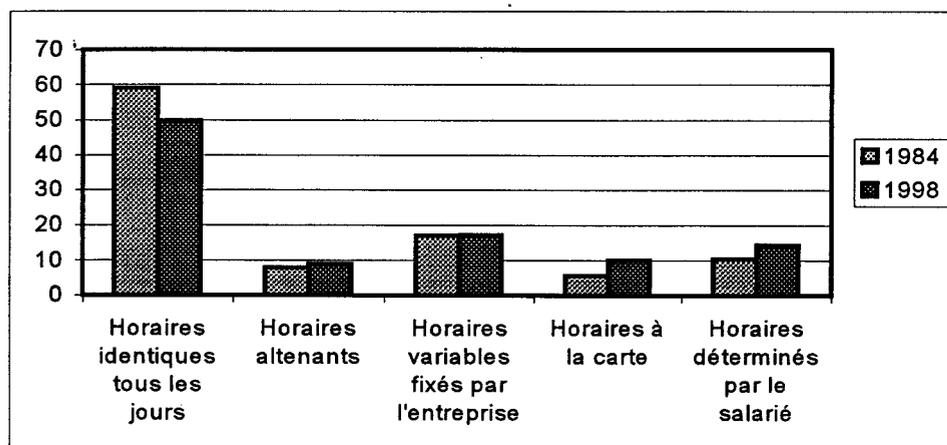
3.2.2 Diversification des comportements plus que changement de comportement majoritaire

Une étude plus précise de ces transformations permet ensuite d'affirmer qu'elles vont toutes dans le sens non pas d'une modification univoque de la norme, mais dans le sens d'une diversification importante des comportements. Nous avons vu que, tant du côté de l'offre que du côté de la demande de disponibilité, les attentes étaient plus diverses et variables qu'auparavant. L'existence d'une organisation du temps de travail désirée par la quasi-totalité des actifs est progressivement remise en cause, tout au moins sur certains contours de la disponibilité temporelle. Certaines catégories d'actifs vont ainsi préférer une disponibilité anciennement jugée anormale. De même, les stratégies des employeurs se sont complexifiées et les logiques de flexibilité ou de continuité du travail favorisent des modes de gestion plus personnalisés des emplois du temps.

Ces deux types d'attentes peuvent alors se rencontrer et déboucher sur une gestion segmentée en fonction des statuts sociaux des temps de travail. Jean Gadrey, Florence Jany-Catrice et Thierry Ribault (1999) ont ainsi montré, dans le cas du commerce de détail japonais, comment chaque groupe social occupe une place spécifique dans l'entreprise et dispose alors d'un temps de travail lui aussi bien défini. Martine Pernod-Lemattre (2000) est arrivée aux mêmes conclusions en ce qui concerne la grande distribution française. Elle note ainsi que "*les entreprises segmentent leur offre d'emploi de façon assez nette. Elles recherchent en priorité des étudiants sur des petits contrats hebdomadaires de 0 à 8 heures. (...) Des mères de famille sur des contrats généralement plus longs et des "soutiens de famille masculins sur des contrats à temps complets"* (p.125).

Cette diversification se traduit au niveau statistique par une augmentation de la proportion de salariés contournant la norme et surtout par le fait que toutes les formes de contournements sont en progression. Il n'y a donc pas transfert de la norme fordiste vers une autre forme de disponibilité typique émergente mais bien une croissance de tous les comportements atypiques. C'est le cas par exemple pour le type d'horaire. La norme fordiste reposait sur des horaires identiques chaque jour. Ceux-ci régressent mais ce n'est pas au profit d'une seule autre modalité d'horaire. Au contraire, toutes les autres modalités se voient renforcées.

Graphique 4.2 : évolutions des types d'horaires entre 1984 et 1998

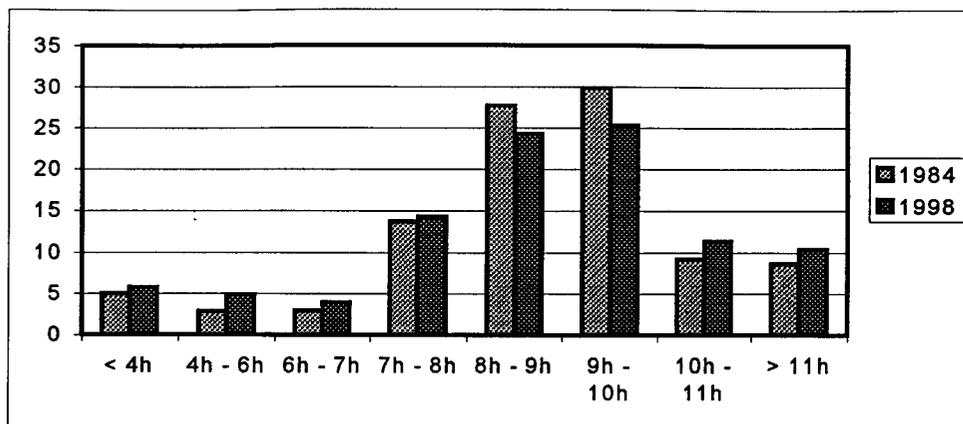


Source : Dares, 2000

Certes, la progression des formes alternatives d'horaires n'est pas uniforme et il est évident que les "horaires à la carte" se développent plus rapidement que "les horaires variables fixés par l'entreprise". Néanmoins il est clair que la régression des horaires fixes ne s'effectue pas par transfert automatique d'une norme à une autre.

Il en va de même pour l'étendue de la journée de travail (graphique 4.3) ou pour le nombre de jours travaillés par semaine (graphique 4.4).

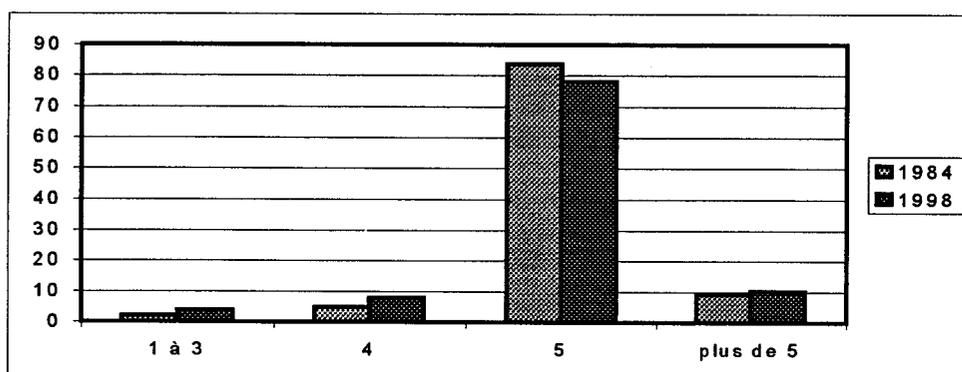
Graphique 4.3 : évolution de l'étendue de la journée de travail entre 1984 et 1998



Source : DARES, 2000.

Le cœur de la norme fordiste, c'est-à-dire la journée comprise entre 8 et 10 heure concerne de moins en moins de salariés mais cette évolution ne se fait pas au profit d'une autre durée particulière. Au contraire tant les horaires longs que les horaires courts progressent.

Graphique 4.4 : évolution du nombre de jours travaillés par semaine entre 1984 et 1998



Source : DARES, 2000.

Pour ce qui concerne le nombre de jours travaillés par semaine, la régression (entre 1984 et 1998) de la semaine typique de 5 jours se fait au profit de toutes les autres modalités : semaines étendues de 6 jours comme celles de quatre jours, ou encore plus comprimées.

La norme fordiste s'effrite : toutes les dimensions de la disponibilité temporelle sont affectées. Une proportion sans cesse plus faible de salariés respecte les comportements "typiques". Mais non seulement cette fragilisation est lente, mais surtout elle ne se produit pas au profit d'une norme concurrente unique. Cependant, parmi les régimes temporels alternatifs, certains semblent

plus dynamiques que d'autres. Les "temps nouveaux" favoriseraient peut-être une organisation du temps de travail particulière.

3.3 Une norme émergente qui semble particulièrement dynamique

Les "temps nouveaux", tout en créant une diversité de pratiques plus grande, favorisent *une* organisation du temps de travail particulièrement "active" en tant que norme qui chercherait alors à s'imposer après la phase de diversification. Nous insisterons, après avoir présenté ce régime temporel en progression (3.3.1), sur les difficultés qu'il rencontre à se stabiliser (3.3.2).

3.3.1 Caractéristiques du régime temporel émergent

Les dernières enquêtes Conditions de travail de la DARES permettent de repérer un ensemble de pratiques cohérentes qui progressent plus rapidement que d'autres. A chaque question de l'enquête de la DARES, la proportion de réponses conformes au régime fordiste diminue tandis que toutes les autres réponses progressent. Cela étant, chaque fois, l'une d'elles (il existe le plus souvent 4 ou 5 réponses possibles) se distingue par la rapidité et l'ampleur de sa croissance. Autrement dit, la régression du comportement "fordiste" profite majoritairement (sur chaque question posée) à *une* autre pratique, et cela au-delà de la diversification des organisations possibles du temps de travail. Par exemple, le type d'horaire "identique tous les jours" est moins fréquent, alors que tous les autres types progressent. Mais parmi ceux-ci, ce sont les "horaires à la carte" et plus encore les "horaires librement déterminés par le salarié" qui se développent le plus fortement, les "horaires alternants" et "variables fixés par l'entreprise" ayant une croissance faible. Le tableau 4.4 présente à la fois, pour différentes dimensions, la réponse caractéristique du fordisme (colonne 1), sa régression en points de pourcentage, la réponse "post-fordiste" la plus dynamique et la progression de celle-ci.

Tableau 4.4 : Transformation de la disponibilité temporelle entre 1984 et 1998

Norme Fordiste	Régression en points	Pratiques émergentes les plus marquantes	Progression en points
Ne travaille aucune nuit	2 →	Travail courant la nuit (50 à 200 nuits)	2
Ne travaille aucun dimanche	6,6 →	Travail occasionnel ou fréquent le dimanche	6,7
Ne travaille aucun samedi	3,6 →	Travail occasionnel ou fréquent le samedi	9,5
Début de journée "compact" (entre 7h et 9h)	6,5 →	Etalement des horaires de début de travail (périodes '10h-14h' et 'avant 7h')	6,3
Fin de journée "compacte" (entre 17h et 19h30)	3,6 →	Etalement des horaires de fin de travail (périodes 'avant 14h' et 'après 19h30')	4,9
Même horaire tous les jours	9,3 →	Horaires libres ou à la carte	8,1
Nombre de jours travaillés identiques chaque semaine	2,5 →	Nombre de jours variables	2,5
5 jours par semaine	5,5 →	4 jours ou moins	4,6
Etendue de la journée entre 7h et 10h	7,5 →	Journées courtes (entre 4h et 7h)	3
		Journées longues (plus de 10h)	3,8
Durée hebdomadaire entre 39 et 44 heures*	13 →	Temps partiel (moins de 34h)	9,2
		Absence d'horaire habituel	3,1

Sources : Enquête Conditions de Travail 1998, sauf * Enquête Emploi 1997 (proportion de salariés ayant déclaré une durée hebdomadaire), DARES

Une dimension de la disponibilité échappe cependant à ce schéma, celle de la durée. En effet, si les indicateurs de durée mettent en évidence une réponse fordiste très claire, ils ne permettent pas d'isoler clairement une alternative dominante en émergence. Au contraire, deux comportements symétriques se manifestent à part égale : la diminution de la proportion de salariés ayant une durée "fordiste" s'explique à la fois par le développement des durées longues et par celle des durées courtes.

En dépit de cette exception, l'ensemble des "réponses en progrès" semble bien correspondre à un régime temporel cohérent reposant sur davantage de flexibilité (par exemple : nombre de jours variables, absence d'horaire habituel), qui accroît les périodes ouvrables tant sur la semaine que la journée (la courbe en cloche du graphique 4.1 s'aplatit) mais qui offre en contrepartie une meilleure maîtrise (apparente ou réelle)⁶ des temps de travail. Cette maîtrise croissante peut être illustrée par la forte augmentation de la proportion de salariés déclarant

⁶ Il est évident que cette maîtrise accrue n'est, dans certains cas, qu'apparente, le "choix des horaires" pouvant être fortement contraint, comme l'illustre la progression des contraintes de rythmes (Bué, Rougerie, 1999). Il ne peut cependant être nié qu'une plus grande souplesse dans le choix des temps de travail se rencontre dans un certain nombre d'entreprises comme l'atteste la progression des "horaires libres ou à la carte".

qu'ils déterminent librement leurs horaires (progression de 8 points), et par la plus grande maîtrise du moment des pauses : 57,4% des salariés ne choisissaient pas le moment en 1984, contre 52% en 1998.

Légitimité de la convention de disponibilité émergente

Ce régime que nous pourrions appeler "temps choisi annualisé" est effectivement en croissance (même si, rappelons le, il n'est ni le seul ni toujours aussi "choisi" que certains l'affirment). Certains acteurs cherchent alors à le rendre légitime en insistant sur la nécessaire flexibilité ou sur les attraits du "temps choisi".

De nombreux "discours" vont dans ce sens : la tribune de Pascal Salin dans le Monde du 21/12/1995 sur la liberté du temps de travail en est un des meilleurs exemples : "*il se pourrait fort bien que, dans certains cas, il soit souhaité par les uns et par les autres de fixer le temps de travail dans une entreprise à 36 heures, dans une autre à 28 et peut-être 42 ou 45 dans une autre... pourquoi ne pas laisser cette liberté ?*" Cette logique de justification se retrouve également dans les discours du management comme l'illustrent les travaux de Boltanski et Chiapello (1999).

C'est également la recherche d'un "*temps convenu*" (Thierry, Perrien, 1997) qui concilierait nécessités organisationnelles et aspirations individuelles. Les temps professionnels et privés se mélangent et les agents deviennent des "consommateurs entrepreneurs" (Rochefort, 1996, p. 247).

On retrouve effectivement cette logique dans certains accords relatifs aux temps de travail. Jens Thoemmes (2000) cite le cas de l'entreprise Sinus, regroupant majoritairement des cadres, et cherchant à donner à chaque salarié l'opportunité de choisir sa durée de travail par l'intermédiaire d'un passage au temps partiel facilité.

Visibilité de la convention de disponibilité temporelle émergente

Ce discours mobilisateur s'appuie sur certains artefacts comme les supports techniques de la "nouvelle économie" : Internet et nouvelles technologies de l'information et de la communication. Plus généralement, on retrouve les trois systèmes techniques que nous avons évoqués précédemment : ceux du système alimentaire, du multimédia et de la mobilité. Des dispositifs juridiques comme le Compte Epargne Temps (CET) herchent également à établir un "temps à la carte" (Thoemmes, 2000, p. 69).

Ce régime temporel flexible s'appuie aussi sur un groupe socioprofessionnel phare qui lui sert de modèle (tout comme le fordisme avait comme référence les ouvriers de la grande entreprise) : les cadres. Ce groupe a ainsi connu une croissance exceptionnelle entre 1962 et 1997, passant de 4,7% à plus de 12,5% de la population active. Les cadres seraient les "*précurseurs d'un temps de travail incontrôlable*" (Bouffartigue et Bocchino, 1998). Enfin, les dispositifs législatifs ont aussi commencé à renforcer ou à légitimer ces modes d'organisation temporelle notamment avec la très symbolique loi quinquennale de 1993, consacrant la transaction "réduction contre annualisation" et qui résume en partie ce régime temporel émergent. Les 35 heures, dans leur version annualisée et flexible, en sont une autre illustration.

3.3.2 Difficultés de stabilisation de cette norme duale

Cependant, la prétention à la légitimité ne doit pas faire oublier les difficultés de stabilisation de ce régime temporel. Tout d'abord, il demeure, pour l'instant, fortement minoritaire et la norme la plus répandue reste celle de la disponibilité temporelle fordiste. Ensuite, les contours exacts du nouveau régime demeurent flous sur une dimension essentielle : la durée⁷. Sa plus grande variabilité et sa prise en compte de périodes "travaillables" plus larges sont relativement acquises mais la durée demeure un objet de marchandage (Barré, 1999, p.10). Aucun compromis stable ne se dégage et le développement du temps partiel ne peut cacher l'allongement, dans de nombreux cas, de la journée de travail, tandis que la disparition d'un horaire habituel sert souvent de paravent à un allongement des durées hebdomadaires moyennes. Entre la semaine

⁷ Par ailleurs, la dimension "maîtrise" des horaires est également encore fragile. En effet, si les statistiques sur les types d'horaire donnent une direction très claire vers un accroissement des marges de manœuvre des salariés, les enquêtes sur les rythmes font apparaître des situations plus ambiguës où, bien souvent, la liberté de choix des horaires ne demeure qu'apparente.

flexible de 4 jours et la disponibilité quasi-permanente découlant de l'ajout d'une durée très longue à une flexibilité forte, les évolutions restent indécises⁸.

Ainsi il y aurait potentiellement deux conventions différentes de "temps choisis annualisés" : un régime où la durée est longue et un régime où la durée est courte. L'autre hypothèse serait que pour la nouvelle convention dominante, la durée ne soit plus une variable clé. Cependant au regard des évolutions internationales, il semble bien que ces deux directions soient des régimes temporels à part entière et profondément différents. Les Etats-Unis d'un côté et les Pays-Bas de l'autre représenteraient deux visions d'un régime temporel du "temps choisis annualisés". La France restant dans une position médiane où les deux conventions cohabitent.

En effet celle-ci serait selon Dominique Méda et Juliet Schor (1997), "*à la croisée des chemins*", "*à un carrefour historique*" (1997, p.8). Travailler plus ou moins est "*le problème majeur auquel l'Europe doit faire face*" (idem). Effectivement, dans le même temps, le travail à temps partiel se développe fortement et les entreprises réclament l'accroissement des contingents d'heures supplémentaires. La semaine de quatre jours devient un thème à la mode et le fait de ne plus compter ses heures est le symbole d'un certain statut social. Il semble, cependant, que les lois récentes sur les 35 heures donnent une indication forte sur un compromis social possible : la contrepartie à l'accroissement de la variabilité des temps et à l'extension des périodes travaillables serait une durée plus faible. Mais sans entrer dans un examen approfondi de cette loi, il apparaît que certaines interrogations ne sont pas levées : les salariés des entreprises de moins de 20 personnes comme les cadres sont à la limite extrême (pour ne pas dire plus) de ce compromis. Des enquêtes précédentes ont pu montrer que les "compromis" pouvaient déboucher sur des RTT très symboliques (de l'ordre de 10 ou 15 mn par semaine) et qu'on était donc loin d'une "convention" partagée.

Cette différence de traitement selon les catégories nous amène à constater une troisième relativisation de "la norme post-fordiste de disponibilité temporelle". En effet, rien ne permet d'affirmer que ce régime temporel particulier passera du statut de "régime dynamique" à celui

⁸ Les Etats-Unis semblent avoir davantage stabilisé leur régime temporel en "choisissant" des durées de travail importantes, y compris en cumulant des contrats courts. Le temps de loisir a ainsi diminué et Juliet Schor constate que "*depuis les années 1960, aux Etats-Unis on travaille de plus en plus, le travailleur moyen américain a travaillé un mois de plus par an, soit à peu près 160 heures*" (Méda, Schor, 1997, p. 7-8). C'est bien cette idée qu'elle développe dans son ouvrage au titre révélateur, *The Overworked American : The Unexpected Decline of Leisure* (1991).

de disponibilité typique comme a pu le faire la convention fordiste de disponibilité temporelle. Aucun déterminisme n'explique l'existence d'une norme fortement dominante. Seules des situations historiques particulières ont pu l'expliquer. Or, ces conditions ne sont pas toutes réunies actuellement : la régularité des "contraintes" a plutôt laissé place à une diversification des situations, l'unicité de la loi régresse au profit d'une pluralité de réglementations et d'auto-réglementations (contrats, négociations collectives, accords dérogatoires...). Enfin, le processus de mimétisme (qui conduit les individus à adopter le même régime que la majorité) est également relativisé par la segmentation du marché du travail. En effet, une part sans cesse plus large de la consommation est composée de services immatériels où la relation de service est déterminante. Or, dans ces cas, il est nécessaire que sur les deux individus en interaction, l'un travaille et l'autre consomme. Si la satisfaction d'un "individu fordiste" dépendait, en schématisant à l'extrême, de la simultanéité de ses loisirs avec son entourage, celle d'un "individu post-fordiste" résulte en partie de la disponibilité de ses fournisseurs de loisirs durant ses périodes de non-travail. Comme l'affirme Christian du Tertre "*la consommation est liée à la capacité des services d'offrir des temps d'ouverture ou de mise à disposition compatibles avec les temps dont dispose le client ou l'usager pour leur consommation*" (1999, p. 12).

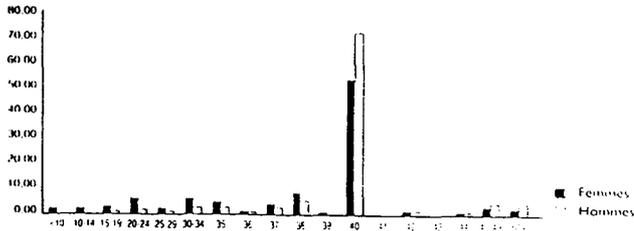
La diversification des horaires semble donc une condition nécessaire au développement des débouchés d'une économie fondée sur de tels services car "*de la même manière que les politiques de hauts salaires fordien ont constitué les bases de la demande de biens durables ou semi-durables des ménages, les politiques d'aménagement-réduction du temps vont constituer les bases de la régulation macro-économique appuyée sur celles des services immatériels*" (du Tertre, 1998, p. 14). Cette diversification peut alors se concrétiser dans une segmentation durable de la norme de disponibilité temporelle et consacrer une situation où aucune disponibilité typique ne domine réellement.

Les différentes configurations des durées hebdomadaires en Europe peuvent nous donner une illustration de ce phénomène. En effet, si certains pays, comme la France ou plus encore l'Espagne, sont encore marqués par une norme largement dominante, d'autres vivent sous le signe de deux durées spécifiques (Italie), voire trois (Portugal). Enfin les pays anglo-saxons se distinguent dans le sens où aucune durée ne peut réellement prétendre au statut de durée typique (Irlande et plus encore Royaume-Uni). Ces différentes configurations sont représentées ci-dessous.

Graphique 4.5 : Répartition des salariés selon le sexe et la durée hebdomadaire du travail (1994)

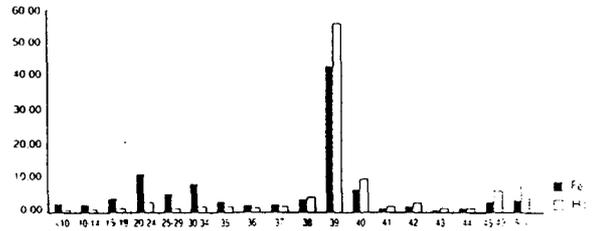
Espagne

Répartition (%) des employé(e)s de l'industrie et des services selon le sexe et la durée hebdomadaire du travail (1994)



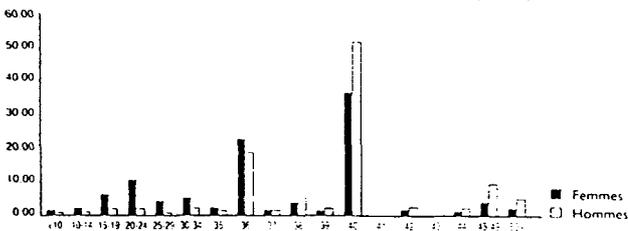
France

Répartition (%) des employé(e)s de l'industrie et des services selon le sexe et la durée hebdomadaire du travail (1994)



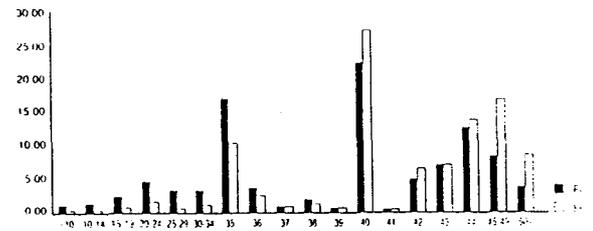
Italie

Répartition (%) des employé(e)s de l'industrie et des services selon le sexe et la durée hebdomadaire du travail (1994)



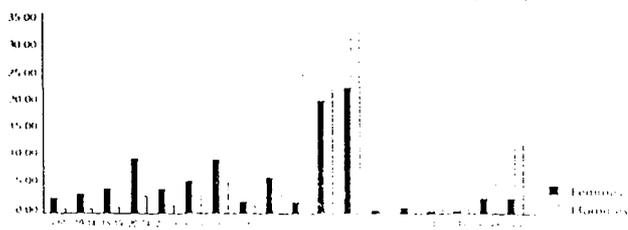
Portugal

Répartition (%) des employé(e)s de l'industrie et des services selon le sexe et la durée hebdomadaire du travail (1994)



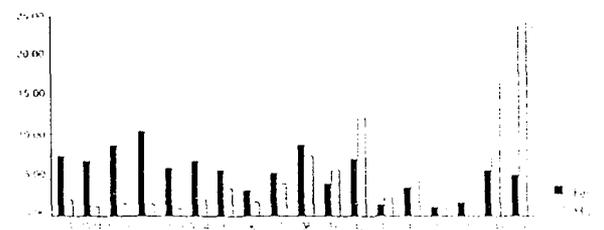
Irlande

Répartition (%) des employé(e)s de l'industrie et des services selon le sexe et la durée hebdomadaire du travail (1994)



Royaume-Uni

Répartition (%) des employé(e)s de l'industrie et des services selon le sexe et la durée hebdomadaire du travail



Le cas de l'Angleterre est particulièrement intéressant dans le sens où il montre, de façon très claire, l'absence de norme dominante. L'opposition avec la situation espagnole (ou même française) est flagrante. La situation française est également marquée par une abondance de règles et l'absence de compromis stable sur certaines dimensions primordiales de la disponibilité

temporelle. Comme le note Michel Lallement, dans bien des cas "*personne n'a de connaissance réelle et approfondie de l'ensemble des règles qui ont été négociées et, à tout moment, des accords passés mais oubliés peuvent donner lieu à de nouvelles et vives discussions*" (1999, p. 149).

Résumé de la section 3

Ainsi, les modifications du contexte de la régulation de la disponibilité temporelle ont des répercussions sur la forme de la rencontre entre les employeurs et les salariés. Les mécanismes centralisés et garantis par l'Etat, propres au fordisme, sont remis en cause et laissent la place à une pluralité de gouvernances de l'emploi et de la disponibilité temporelle. Fondés sur des contrats plus décentralisés (voire individualisés), de nouveaux compromis temporels se développent, d'autant plus que le rapport de force et les aspirations des acteurs se sont transformés. La diversification des stratégies mises en œuvre par les uns et les autres fragilise la convention fordiste de disponibilité. Bien que cette dernière conserve une place prédominante, d'autres régimes temporels émergent et occupent une place croissante. Parmi ceux-ci, le régime du temps choisi annualisé (flexibilité et variabilité des horaires accrues, extension des périodes potentiellement travaillées mais relative maîtrise des horaires et durées plutôt courtes) semble particulièrement dynamique. Cependant, si le développement de la flexibilité est relativement clair, l'accroissement de la maîtrise des temps par les salariés et le raccourcissement des durées sont plus conflictuels. Aucune norme nouvelle ne peut ainsi être considérée comme stabilisée. Il est d'ailleurs possible que la convention post-fordiste de disponibilité se caractérise justement par l'absence de comportement réellement dominant sur certaines dimensions, à l'image des normes éclatées de durée du travail dans les pays anglo-saxons.

Conclusion : diversification des régimes temporels et inégalités sociales

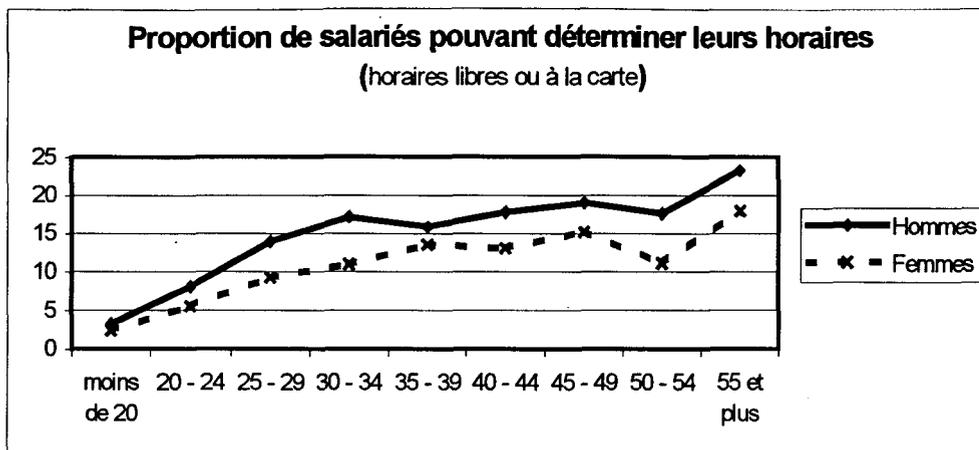
En conclusion, nous aimerions aborder (en ouvrant des pistes de réflexions plus qu'en répondant aux questions posées) un point important : les différents régimes temporels de la fin des années quatre-vingt-dix se juxtaposent-ils et résultent-ils de choix différents, ou au contraire sont-ils hiérarchisés et découlent-ils d'une forme de segmentation sociale inégalitaire.

Deux scénarios sont possibles : le premier reposant sur une société du temps choisi, le second sur une forme de "domesticité" (Gorz, 1997) ou de "corvéabilité" (Appay, 1996) profondément inégalitaire. En effet, les salariés participant à certains régimes temporels n'ont qu'une faible maîtrise de leurs propres règles. Plus encore, certains de ces régimes sont souvent incompatibles avec la norme de consommation majoritaire, celle-ci étant étroitement liée à une norme de temps libre. Ils génèrent alors une certaine "pauvreté" en matière de maîtrise du temps.

Faible maîtrise des temps

Les catégories sociales les plus fragiles sont également celles qui ont la plus faible maîtrise de leurs horaires. Ainsi, la possibilité de déterminer (au moins en partie) ses horaires s'accroît avec l'âge, et reste toujours supérieure pour les hommes.

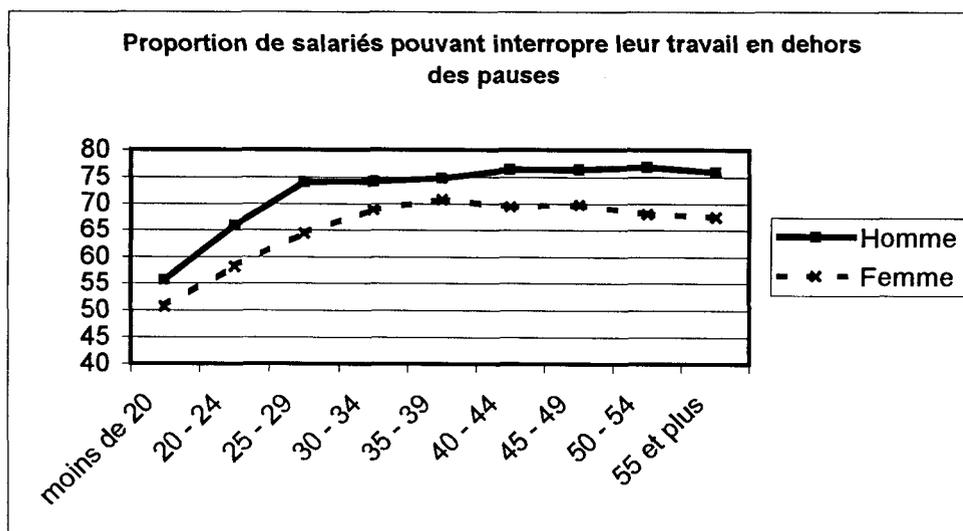
Graphique : 4.6



Sources : Enquête conditions de travail 1998, DARES

Les observations sont identiques lorsque l'on s'intéresse à la maîtrise du rythme et de l'organisation du travail. "Les possibilités laissées au salarié d'interrompre son travail en dehors des pauses prévues" sont faibles pour les jeunes et toujours moindres pour les femmes que pour les hommes, et cela quel que soit l'âge.

Graphique 4.7 :



Source : Enquête Conditions de travail 1998, DARES

De nombreuses monographies confirment ce constat. Ainsi, dans la grande distribution, la flexibilité la plus forte repose sur les femmes et les jeunes (Cattanéo, 1996) et le cas se retrouve également dans les services d'aides à domicile (Angelhoff, 1998).

Daniel Hamermesh (1999) montre également qu'aux Etats-Unis les horaires décalés reposent le plus souvent sur les catégories sociales fragiles. Il affirme que "*le fardeau du travail à des horaires indésirables (soirs et nuits) ainsi que le risque d'accidents du travail est particulièrement supporté par les travailleurs à bas salaires*". L'appartenance à une minorité ethnique accroît grandement le risque de subir une disponibilité temporelle atypique. L'auteur note également que "*le fardeau du travail du soir et de la nuit pèse proportionnellement beaucoup plus sur ceux qui ont le moins de diplômes*".

Symbole des inégalités sociales

La réduction du temps de travail, elle-même, peut renforcer ces inégalités. Selon Jean-Louis Laville la RTT "*induit parfois des formes de partage du travail dont les contraintes pèsent sur les groupes sociaux les moins bien défendus*" (Le Monde du mardi 02 novembre 1999, supplément économie). Les inégalités relatives à la maîtrise du temps peuvent être relativement importantes et créer un véritable dualisme où une partie de la population active serait exclue du régime temporel dominant afin de permettre aux autres de conserver une disponibilité standard et de consommer des services durant leurs loisirs.

La disponibilité atypique, qui touche d'abord les catégories socialement les plus faibles, peut apparaître comme une forme de pauvreté. L'Union Européenne définit ainsi la pauvreté comme "*l'état des personnes dont les ressources sont si faibles qu'elles sont exclues des modes de vie acceptables dans l'Etat dans lequel elles vivent*" (in Alain Bihl, 1999). Or, si un certain mode de vie réclame des ressources monétaires minimales, il requiert également des ressources culturelles ou temporelles décentes. Toute consommation fait intervenir une certaine quantité de monnaie et de temps comme le rappelle la nouvelle théorie du consommateur de Lancaster.

Cet aspect est d'autant plus vrai que la majeure partie de la consommation porte désormais sur des services dont la disponibilité doit souvent être immédiate et ne peut être stockée. Selon Jean Gadrey (1992), "*le consommateur français, comme son homologue d'autres pays développés, consacre une fraction sans cesse croissante de son budget aux achats de services*". Le pourcentage de services dans la "consommation élargie" est passé de 41,7% en 1970 à 54% en 1994. Christian Du Tertre (1999) insiste également sur le rôle du temps libre dans la

consommation de services "immatériels" en le comparant au rôle joué par les hausses de salaires durant la période fordiste pour solvabiliser une demande.

Subir un régime temporel incompatible avec les périodes de disponibilité de ces services est alors une source d'exclusion. Il n'est pas étonnant qu'une ville fortement touchée par la crise comme Saint-Denis soit également une ville où il n'y a plus que 10% des personnes de plus de 18 ans qui connaissent une disponibilité temporelle typique si l'on en croit Claude Vidal (responsable des études locales à la mairie de Saint-Denis, dans le supplément Economie du monde du mardi 2 novembre 1999).

L'existence d'un régime temporel central implique des régimes périphériques. Le non-respect de la disponibilité typique est alors potentiellement générateur d'exclusion des modes de vie et de consommation classiques. Rappelons, cependant, que tous les régimes périphériques ne sont pas forcément dominés. Certains peuvent se ménager une place à part, complémentaire et non inférieure à la disponibilité typique comme c'est, peut-être, le cas des ouvriers industriels en horaires alternants ou celui de certains travailleurs indépendants à hauts revenus. Des avantages, notamment financiers, compensent alors le non-respect des normes. Mais cette compensation peut être, en elle-même, la preuve de la mauvaise qualité du temps de travail en question. Dans d'autres cas, ces horaires atypiques peuvent apparaître comme relativement choisis ou compatibles avec la maîtrise individuelle des temps.

Pour comprendre ces différences entre temps choisis et disponibilité temporelle imposée, il est nécessaire de quitter le point de vue global que nous avons adopté jusqu'ici pour entrer dans l'analyse des relations individuelles entre employeurs et salariés. En effet, dès lors que nous acceptons l'idée d'une norme dominante, les écarts à cette norme posent question. Ils sont créés au moment de la relation de travail, par une "transaction" entre les deux parties. Ce sont ces "transactions microéconomiques" que nous allons maintenant étudier.

Partie III

Les modes de transaction et de gouvernance de la disponibilité temporelle atypique au travail

Il ressort du chapitre précédent que la référence à une disponibilité normale demeure prédominante, mais aussi que les contournements de cette norme se multiplient. Des explications de la croissance de ces contournements ont été apportées : changements de l'environnement temporel, nouvelle gouvernance de l'emploi (décentralisation, contractualisation), modification du rapport de force entre employeurs et salariés, renouvellement des stratégies des entreprises et des aspirations des ménages...

Cependant, le chapitre précédent s'attachait à faire ressortir les grandes lignes de l'évolution du rapport à la norme dominante en adoptant un point de vue très large centré sur la régulation sociale des temps. En quelque sorte il s'agissait de déterminer quelles étaient les causes "macrosociales" de la croissance des écarts à la norme et de mieux replacer les évolutions récentes dans une perspective historique plus longue. Cette démarche plutôt holiste où les comportements sont "encadrés" par des règles sociales issues des espaces naturels, technologiques, économiques et sociaux doit être complétée par une approche plus "microéconomique" davantage centrée sur les stratégies individuelles des acteurs.

En effet, le fait de s'écarter d'une disponibilité temporelle typique a des conséquences directes sur la satisfaction des salariés et des employeurs ; soit l'exigence de disponibilité est réduite (temps partiel à horaires fixes par exemple) soit elle est accrue (flexibilité, annualisation, travail du soir ou des week-ends...) mais dans tous les cas la relation employeurs-employés se trouve modifiée.

Lorsque l'on s'intéresse prioritairement aux cas d'accroissement des contraintes temporelles (ou de certaines d'entre elles), la question est de comprendre les motivations des acteurs lors du passage d'une disponibilité normale à une disponibilité atypique plus "contraignante". Plus généralement, il nous faut expliquer l'acceptation d'une disponibilité atypique par des acteurs ayant comme référence culturelle la norme dominante de temps de travail.

Dans cette optique, il semble que la relation de travail entraînant une disponibilité anormale s'écarte du simple "marché" du travail et implique une régulation particulière. La régulation de la disponibilité normale a pu être étudiée au cours des premiers chapitres. Celle des temps qui s'écartent du régime temporel dominant demeure incomplète et va faire l'objet de cette troisième partie.

La première question est de savoir comment nommer ce processus qui aboutit à l'acceptation (plus ou moins contrainte, selon les cas) d'un niveau de disponibilité temporelle au travail supérieure à la norme dominante. A cet égard, il semble que deux logiques distinctes soient à l'œuvre :

- celle de l'échange : échange marchand au sens strict, échange social qui peut englober le don, transaction, etc. Ces différents termes font référence à des procédures qui engagent deux parties et qui se caractérisent par une double circulation : la disponibilité temporelle atypique et sa contrepartie.

- celle de la répartition : allocation, gouvernance. Ces dernières expressions renvoient plutôt à l'idée qu'un acteur est en charge, selon des critères qu'il faudra préciser, de la régulation de la disponibilité temporelle atypique.

Au vu de la diversité des mécanismes observés, il n'est pas possible de trancher et d'adopter un terme unique pour désigner l'ensemble des modes de régulation de la disponibilité temporelle

atypique. C'est pourquoi nous parlerons de "modes de transaction et de gouvernance"¹, ce qui permet d'insister sur la cohabitation permanente (dans des proportions diverses) de ces deux dynamiques que sont la logique de l'échange et celle de la répartition. Nous parlerons également de modes d'allocation à l'instar de Polanyi ({1944} 1983) qui utilise le terme pour regrouper l'échange marchand, le don, l'autarcie et la redistribution. Le terme "allocation" est également intéressant dans le sens où il fait référence à Doeringer et Piore (1971). En effet la question centrale de leur ouvrage était "l'allocation du travail". Or ce processus est, par certains aspects, assez comparable à notre objet d'étude. Dans l'allocation du travail comme dans l'allocation de la disponibilité atypique, des règles marchandes et administratives se mêlent et se complètent.

Pour aborder ces modes d'allocation nous commencerons par envisager le fonctionnement d'un marché concurrentiel dans une perspective néoclassique (chapitre 5). Cette première approche ne permettant pas de comprendre l'ensemble des modes de transaction et de gouvernance nous essaierons de définir et d'expliquer les autres logiques à l'œuvre au cours du chapitre 6.

¹ Afin d'alléger la rédaction, nous utiliserons parfois cette expression de façon abrégée en ne parlant que de "transaction" ou de "gouvernance". Il faudra alors, sauf mention contraire entendre ce terme au sens le plus large défini ici.

Chapitre 5 :

Le Marché de la disponibilité temporelle
atypique dans une perspective néoclassique

Située dans la sphère économique et dans un système juridique considérant l'échange de travail comme un cas particulier du "louage de chose", la transaction qui débouche sur une disponibilité temporelle atypique devrait, a priori, prendre place sur un marché. Celui-ci devrait permettre d'allouer efficacement les temps de travail atypiques en égalisant les offres des salariés et les demandes des entreprises, exprimées de part et d'autre en fonction de calculs d'avantages et de coûts. C'est pourquoi dans ce chapitre on se propose de voir si les analyses traditionnelles du marché du travail et leurs raffinements permettent de prendre en compte les transactions qui se déroulent autour de la disponibilité temporelle atypique.

Après avoir vu le faible intérêt que l'approche standard (et ses prolongements issus des analyses de Gary Becker) portent à l'analyse des différentes "qualités" du temps de travail, nous envisagerons, toujours dans un cadre néoclassique, la formalisation d'une offre de travail plus complexe qui dépende à la fois des durées mais également des moments de travail au sein d'une période (section 1).

Cette vision enrichie de l'offre de travail devrait alors permettre de représenter un marché où ces temps atypiques sont échangés (section 2). Enfin, nous essaierons d'élargir l'analyse à toutes les dimensions de la disponibilité temporelle en recourant au concept de salaire hédonique (section 3), avant d'évaluer dans une dernière section les apports et les limites de ces perspectives microéconomiques (section 4).

1 De la théorie de l'allocation du temps aux modèles d'offre de travail "time-spécific" (temporellement situés)

Nous avons vu que "*la distribution du temps de travail au sein d'un épisode de temps particulier ne laisse pas les agents indifférents*" (Thaizé-Challier, 1997, p.29). L'allocation du temps de travail est plus complexe que le seul choix d'une durée optimale et la formalisation de l'offre de travail ne doit pas se focaliser sur les seuls aspects quantitatifs. Nous avons également montré dans l'introduction que l'approche microéconomique standard s'appuyait sur une vision très réductrice du temps de travail. La tentative la plus importante pour complexifier l'analyse de l'allocation du temps de travail semble être celle de Gary Becker, notamment dans l'article fondateur *A Theory of the Allocation of Time* (1965). Le paragraphe 1.1 nous permettra d'en présenter les intérêts mais également les limites.

Pour intégrer les dimensions de "localisation" et de "prévisibilité" dans l'analyse du marché du travail, il convient de briser l'hypothèse d'homogénéité du temps. La première étape peut consister, en conservant un cadre Beckerien, à entrer dans les unités de temps habituelles pour distinguer les moments qui la composent et voir comment ceux-ci se succèdent. Il s'agit ainsi de tenter de formaliser des emplois du temps optimaux (paragraphe 1.2). Cette analyse plus fine des préférences temporelles des agents devrait ensuite permettre de préciser le fonctionnement d'un marché du travail "time-spécific", c'est-à-dire dont les périodes ne sont pas équivalentes les unes aux autres (paragraphe 1.3).

1.1 La théorie de l'allocation du temps permet-elle d'intégrer la disponibilité temporelle au travail ?

L'approche de Becker¹ a explicitement pour but de prendre en compte la diversité des activités et "*la qualité des marchandises consommées*" (p. 90). Son analyse s'appuie sur l'idée que toute satisfaction provient d'activités combinant des biens de consommation et du temps.

Ces activités appelées Z_i peuvent être formalisées comme suit :

$$Z_i = f_i(x_i, T_i)$$

où x_i est un ensemble de biens de consommation et T_i les intrants temporels nécessaires à la production des marchandises ou activités i .

Il semble ainsi possible de prendre en compte plusieurs formes "d'intrants temporels" et de distinguer par exemple des qualités différentes de temps. Becker affirme d'ailleurs explicitement cet objectif : "*il faut noter que T_i est un vecteur parce que les heures utilisées durant la journée ou la semaine doivent être distinguées de celles utilisées la nuit ou le week-end. Chaque dimension de T_i se réfère à un aspect différent du temps*" (Becker, 1976 {1965}, p. 91). Cette citation de l'article de 1965 (A Theory of the Allocation of Time) est encore réaffirmée quelques pages plus tard : "*Vraisemblablement, le coût du temps varie considérablement selon les activités et les différentes périodes. Par exemple, le coût du temps est souvent moindre le week-end et le soir parce que les firmes sont fermées à ces moments là*" p. 99).

Pourtant la vision de Becker reste réductrice dans le sens où la valeur du temps est toujours égale au coût d'opportunité du travail. Ainsi la valeur moindre du dimanche s'explique chez lui par une espérance mathématique de salaire plus faible et donc un sacrifice potentiel moins important. En d'autres termes c'est parce que le gain est peu probable que son abandon est plus facile. Inversement, Becker admet également que pour ceux qui travaillent de nuit et reçoivent une prime spécifique, le coût d'opportunité augmente considérablement.

¹ Les principaux articles de Becker (A Theory of the Allocation of Time, 1965 ; The Allocation of Time and Goods over Time, 1967 et On the New theory of Consumer Behavior, 1973) ont été regroupés dans l'ouvrage The Economic Approach of Human Behavior (1976). C'est cet ouvrage que nous avons utilisé, les numéros de pages des citations y font donc référence.

Plus encore il apparaît que cette intuition de Becker n'est pas réutilisée ensuite, dans sa propre analyse. Au contraire, les différents aspects du temps - qui correspondent à une certaine approche de la disponibilité temporelle - disparaissent au profit des seules durées. Ainsi l'équation (4) de l'article de 1965 laisse encore la possibilité d'une pluralité des qualités de temps en ne limitant pas les intrants temporels à des durées mais en envisageant bien une succession de "temps" différents.

$$U = U(x_1, \dots, x_m; T_1 \dots T_m)$$

Mais cette possibilité disparaît dans l'équation (7)

$$\sum_i^m T_i = T_c = T - T_w$$

où les différents T_i sont considérées comme simplement additionnables et dont la somme correspond à la durée totale T_c des activités hors travail. Becker affirme même que " T_c est le temps total passé à la consommation et T le temps total disponible" (1976 {1965} p.92). Les différents aspects i à m du temps étant parfaitement additionnables, leur qualité est considérée comme homogène.

Dans les versions suivantes de son analyse de l'allocation du temps, Becker ne note plus la possibilité de différentes qualités du temps. Ainsi dans l'article de 1973 ("On the New Theory of Consumer Behavior"), il considère que "*la marchandise est produite par le ménage en combinant un vecteur de biens de consommation et un vecteur de quantité de son propre temps*" (p.134). De même, déjà, en 1967 (The Allocation of Time and Goods over Time), T_i est devenu le simple "*temps total disponible en i , indépendant de i si toutes les périodes sont de longueur égale*" (p.116).

En d'autres termes, malgré les premières intuitions, le temps est considéré comme homogène pour toutes les activités. La productivité du temps n'est pas affectée par les périodes ni par la prévisibilité. En effet Becker admet implicitement les hypothèses suivantes :

- . une activité (Z_i) est produite avec la même efficacité quel que soit le moment (la dépense en temps est la même en semaine que le week-end par exemple)
- . une activité (Z_i) apporte la même satisfaction quel que soit le moment de sa production.

Ainsi le temps reste homogène et si la valeur du temps peut varier ce n'est que parce que l'espérance de salaire n'est pas constante selon les périodes. Mais même ce principe minimum est abandonné ensuite puisque Becker suppose pratiquement toujours un taux de salaire horaire invariant.

Il reste, cependant, que l'analyse en termes d'activités combinant biens de consommation et temps ouvre un certain nombre de pistes pour intégrer différentes qualités de temps et donc pour s'approcher d'une formalisation de la disponibilité temporelle au travail. C'est ce que nous allons voir maintenant, en nous appuyant sur les apports de Winston (1982).

1.2 Formalisation des choix quand la période est divisée en moments non homogènes

Après avoir vu comment intégrer la diversité des "moments", c'est-à-dire contourner l'hypothèse d'indifférence à la date dans le programme de maximisation (fonction d'utilité et contrainte de revenu temporellement situées), nous chercherons à le résoudre en définissant notamment les moments optimaux de changement d'activité.

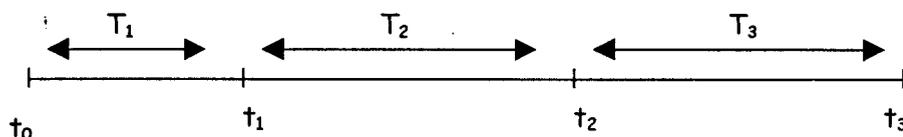
Intégration des moments 't' dans le programme de maximisation

Reprenons, en suivant Winston (1982), l'hypothèse de Becker (1965) d'un individu tirant son utilité de deux activités différentes 1 et 2 qui ne peuvent pas être réalisées simultanément. Celles-ci consistent à produire des "biens fondamentaux" (basic commodities), Z_1 et Z_2 , en combinant des biens et services marchands, X_1 et X_2 , et du temps T_1 et T_2 . L'individu tire également un revenu, w , d'un travail marchand d'une durée T_w .

Notre objectif n'étant pas de nous contenter de simples durées globales comme le sont T_1 et T_2 , nous devons décomposer la période de durée T en un certain nombre de moments $[t_i, t_{i+1}]^2$. Dans ce cadre t_0 correspond au début de la période T , t_1 à la fin du temps de la première activité et au début de la seconde, t_2 à la fin de cette seconde activité et au début du temps de travail et t_3 à la fin de la période. Ainsi dans notre analyse :

$$T_1 = t_1 - t_0; \quad T_2 = t_2 - t_1 \quad \text{et} \quad T_w = t_3 - t_2, \text{ (la troisième activité étant le travail)}$$

Nous pouvons également représenter cette période T (journée par exemple) et ses différents moments t (par exemple les heures) sur un axe simple où $T = 24$ heures (le sommeil étant compris dans les T_i):



Les activités de consommation ou de loisir 1, 2 et le travail (activité 3) sont encore observables comme dans l'analyse de Becker. Elles ne se distinguent plus seulement par leur durée (T_i) mais également par leur enchaînement et leur position durant la période. Le temps total T n'est plus homogène, il est localisé et sa qualité est directement affectée par cette localisation.

Ainsi, la fonction d'utilité de l'agent est légèrement transformée par rapport aux travaux de Becker. Les différents intrants de la "petite usine" productrice d'utilité qu'est le ménage voient leur valeur dépendre non seulement de leur quantité mais également du moment de leur utilisation. Nous pouvons formaliser cette fonction comme suit :

$$U = \int_{t_0}^{t_1} u_1(z_1(x_1(t); t)) dt + \int_{t_1}^{t_2} u_2(z_2(x_2(t); t)) dt, \quad (\text{éq. 1.})$$

² Dans le modèle simple que nous présentons nous nous limitons à 3 activités : 1, 2 et le travail (3).

Conformément aux hypothèses standard, cet agent devra maximiser cette satisfaction sous la contrainte de revenu, que nous pouvons formuler de la façon suivante :

$$\int_0^{t_1} \overline{p_1} x_1(t) dt + \int_{t_1}^{t_2} \overline{p_2} x_2(t) dt = \int_{t_2}^{t_3} \overline{w} dt + Y_p \quad (\text{éq.2.})$$

où p_1 , p_2 et w sont les prix respectifs de x_1 , x_2 et du travail. Y représente d'autres revenus éventuels.

Résolution et apports nouveaux

La résolution du programme permet d'abord de déterminer les valeurs optimales de x_1 , x_2 , T_1 , T_2 et du multiplicateur de Lagrange λ . Ainsi, en dérivant le lagrangien par rapport à x_1 et x_2 on obtient :

$$\lambda = \frac{u'_1 z'_{1(t)}}{p_1} = \frac{u'_2 z'_{2(t)}}{p_2} \quad \text{sur } t_0 < t < t_2 \quad (\text{éq. 3.})$$

Cette équation décrit l'utilisation optimale des marchandises et du temps : l'utilité marginale pondérée par les prix doit être la même pour les deux marchandises car celles-ci, par hypothèse, peuvent être stockées et donc déplacées sans coût à n'importe quel t de T . A l'optimum chacune des activités 1 et 2 apporte la même satisfaction marginale.

De là il est possible de déduire les quantités globales des biens 1 et 2 consommés, soit X_1 et X_2 , le temps passé à chaque activité (T_1 , T_2 et T_w), les quantités de biens fondamentaux (Z_1 et Z_2) et donc également l'utilité U_1 et U_2 pour la période T . Ces résultats importants sont cependant les mêmes que ceux issus d'une analyse standard de l'allocation du temps, et ce résultat n'apporte, directement, rien à une analyse de la disponibilité temporelle.

Mais le modèle doit permettre également, en théorie, de déterminer l'ordre des activités et les moments t_0 , t_1 , t_2 et t_3 qui correspondent chaque fois à un changement d'activité. C'est pourquoi

il s'agit de rechercher non pas les valeurs de x_1 et x_2 mais celles des moments de changements d'activité, c'est-à-dire t_1 , t_2 et t_3 .

Ainsi, en dérivant le programme par rapport à t_1^* on obtient :

$$\lambda = \frac{u_1(t_1^*) - u_2(t_1^*)}{\bar{p}_1 x_1(t_1^*) - \bar{p}_2 x_2(t_1^*)} \quad (\text{éq. 4})$$

Ce qui permet de préciser le moment t_1^* optimal pour passer de l'activité 1 à l'activité 2. Le choix de ce moment dépend d'un arbitrage entre l'utilité marginale apportée par ces activités pondérée par leur coût. La formulation suivante permet de mettre cet arbitrage en évidence :

$$u_1(z_1(x_1^*(t_1^*))) - \lambda \bar{p}_1 x_1^*(t_1^*) = u_2(z_2(x_2^*(t_1^*))) - \lambda \bar{p}_2 x_2^*(t_1^*) \quad (\text{éq.5.})$$

A l'optimum, l'agent doit être indifférent au choix d'une activité plutôt qu'une autre. En d'autres termes l'activité 1 sera choisie si et seulement si l'utilité apportée moins le coût qui en découle est supérieure à l'utilité apportée par l'activité 2 moins le coût qui en découle. L'agent économique compare les utilités marginales "nettes" (défalquées des coûts) des deux activités 1 et 2.

De la même manière, il est possible de déterminer t_2^* . En effet, en dérivant le lagrangien par rapport à t_3 on obtient :

$$\lambda = \frac{u_2(z_2(x_2(t_2^*)))}{\bar{p}_2 x_2(t_2^*) + \bar{w}} = \frac{u_2(t_2^*)}{\bar{p}_2 x_2(t_2^*) + \bar{w}} \quad (\text{éq.6.})$$

Ce qui signifie que l'activité 2 (dans ce modèle où l'on impose une succession chronologique des activités 1 et 2) sera abandonnée dès que l'utilité marginale qu'elle apporte (moins son coût) devient inférieure au salaire. L'hypothèse est faite ici que le travail est neutre en lui-même, comme c'est le cas dans la plupart des modèles d'offre de travail (Thaize-Challier, 1997,

Cayatte, 1998). L'utilité apportée par le travail se résume au salaire, celui-ci est considéré pour le moment comme constant, \bar{w} .

1.3 Existence d'un emploi du temps optimal

Pour le moment, nous n'avons pu décrire qu'un choix statique, à savoir la définition de t^*_1 , t^*_2 et t^*_3 mais il est possible de décrire plus précisément l'emploi du temps optimal de l'individu et de préciser ensuite les périodes et la durée du travail. Ainsi après avoir expliqué la succession des activités (paragraphe 1.3.1), nous essaierons de préciser la détermination des périodes de travail (paragraphe 1.3.2).

1.3.1 Evaluation du temps et succession des activités

Dans ce but, il s'agit d'abord de postuler une évaluation monétaire du temps qui permette de comparer ce que rapporte chaque activité à chaque moment de la période. La valeur du temps est alors calculable et résulte de l'utilité nette d'une activité. L'utilité dégagée est comparable à un gain monétaire et la valeur (μ_i) du temps passé à une activité i peut s'écrire :

$$\mu_i(t) = u_i(t) - \lambda p_i x_i(t) \quad i = 1, \dots, m, t_0 < t < t_3 \quad (\text{éq.7.})$$

Le temps n'est pas évalué au coût d'opportunité du travail (le salaire potentiel donnant le coût du temps) mais plutôt en fonction de la valeur de ce qu'il permet de produire (l'utilité générée par une activité i) à condition de déduire les autres consommations intermédiaires (le prix des biens de consommation). En d'autres termes puisque l'individu produit de l'utilité en combinant du temps et des biens marchands et que "rien ne se perd rien ne se crée", la valeur du temps correspond à l'utilité produite moins le coût des biens marchands³.

Dans ces conditions, il est possible de définir la valeur du temps passé à toutes les activités i . Cette valeur varie dans le temps car l'environnement de la production des "biens fondamentaux" (z_i) peut se modifier durant le jour, la satisfaction retirée de la consommation (u_i) de ces biens

³ Ce calcul, bien que non conforme aux hypothèses relatives à l'utilité ordinaire, permet de prendre en compte une "valeur" nette produite par l'usage du temps. Dans l'absolu il faudrait convertir les marchandises en satisfaction.

peut également changer, et enfin parce que le prix des biens ($p_i x_i$) peut aussi être variable selon t , s'ils ne sont pas stockables sans coût.

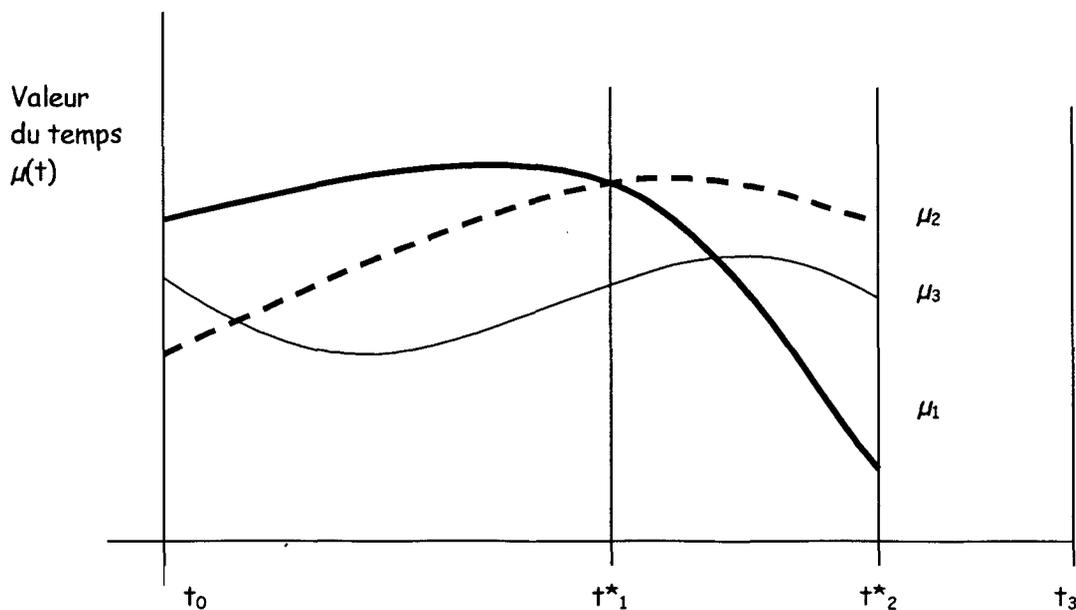
Le comportement de l'individu est alors gouverné par de simples calculs avantages-coûts, il utilise à chaque instant son temps dans l'activité où il est le mieux valorisé. A chaque moment de changement d'activité (t_1^* par exemple), le temps a la même valeur dans les deux activités :

$$\mu_1(t_1^*) = \mu_2(t_2^*) \quad (\text{éq.8.})$$

Pour être plus précis, les conditions de second ordre doivent également être remplies ; à savoir que : $\mu'_1(t_1^*) < \mu'_2(t_2^*)$ ce qui signifie que l'activité 2 générera après t_1^* une utilité plus rapidement croissante (ou moins rapidement décroissante) que l'activité 1.

Ainsi au temps t_1^* , l'agent peut avoir le choix entre une activité apportant une utilité faible mais dont le coût est nul (seul le temps est "productif" et la valeur du temps correspond à la satisfaction totale) et une activité apportant une utilité très forte mais dont le coût en biens marchands est élevé (le temps n'est alors à l'origine que d'une faible part de la satisfaction globale). Le graphique 5.1 illustre l'évolution possible de valeur du temps passé à chaque activité et les choix effectués par un individu rationnel en l'absence de période de travail, ce qui suppose un revenu donné de façon exogène.

Graphique 5.1 : valeur du temps selon les activités de consommation



Les activités 1 et 2 seront successivement choisies tandis que l'éventuelle activité 3 ne sera jamais retenue⁴, la valeur du temps qu'elle induit étant toujours inférieure à celles produites par les autres activités, soit que l'utilité qu'elle génère est trop faible soit qu'elle exige des biens marchands trop coûteux pour être exercée.

1.3.2 Choix des moments de travail

Introduire le travail dans l'analyse pose deux questions : quelle va être la durée du travail ? et à quel moment le travail va-t-il prendre place ? La première question est conforme à l'analyse classique de Becker, la seconde est un apport du modèle time-specific.

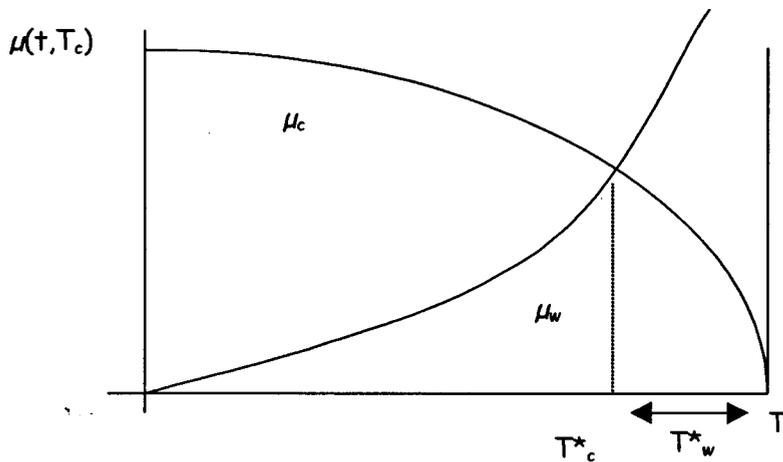
Le temps de travail n'apporte pas d'utilité en lui-même mais il crée un revenu permettant l'achat de biens marchands et la production d'utilité en combinant ces biens avec du temps de "loisirs". La valeur du temps va ainsi être affectée par les moments (t_i) mais également par le pouvoir d'achat de l'individu, c'est-à-dire par le temps de travail (si le salaire horaire est donné et invariable dans le temps et qu'il n'existe pas d'autre revenu).

Or, nous avons vu que, dans cette optique, le travail n'était pas une activité "time-specific" en elle-même (puisque son utilité intrinsèque est nulle). Le temps de travail est défini par défaut lorsque les activités autres apportent moins d'utilité. Il s'agit donc prioritairement de définir la durée du travail.

Le choix d'une durée optimale de travail résulte ici d'un arbitrage entre temps libre et biens de consommation, comme dans l'analyse standard. Si nous acceptons l'hypothèse de décroissance de l'utilité marginale des biens de consommations, alors le temps passé au travail (T_w) a d'autant plus de valeur que sa durée est faible, tandis que le temps passé aux activités de consommation (T_c) perd de la valeur quand le pouvoir d'achat (et donc le temps de travail) baisse. Le graphique 5.2 peut représenter cette situation.

⁴ Rappelons que pour le moment les "préférences" des employeurs sont considérées comme des données exogènes.

Graphique 5.2 : durée optimale de travail



Dans ce graphique, nous ne représentons que des durées (T_i) et non les moments de travail (t_i). T_c correspond aux temps consacrés à la consommation et aux loisirs ($T_1 + T_2$, si seules deux activités sont prises en comptes) et T_w correspond aux temps passés au travail (T_3 dans les exemples précédents, où l'activité 3 est le travail)

La durée optimale de travail permet d'égaliser la valeur marginale du temps de consommation et celle du temps de travail. Si l'individu travaille au-delà, il disposera de biens marchands en quantité sur-optimale, il n'aura pas assez de temps à combiner avec ces biens pour produire une satisfaction optimale. Au contraire, s'il travaille moins, il disposera de temps sans avoir les biens de consommation lui permettant d'exercer les activités productrices de satisfaction.

Une fois que la durée optimale de travail (T^*_w) est fixée, il est possible de repérer les moments où elle prend place, en suivant le même raisonnement que pour les autres activités.

Ainsi, à partir de l'équation 6, nous pouvons déduire la valeur du temps générée par le travail, pour une durée optimale fixée. Le passage de l'activité 2 au travail s'effectue lorsque

$$u_2(t_2^*) - \lambda \bar{p}_2 x_2(t_2^*) = \lambda \bar{w} \quad (\text{éq.9.})$$

ce qui en termes de valeur du temps s'écrit.

$$\mu_2(t_2) = \lambda \bar{w} \quad (\text{éq.10.})$$

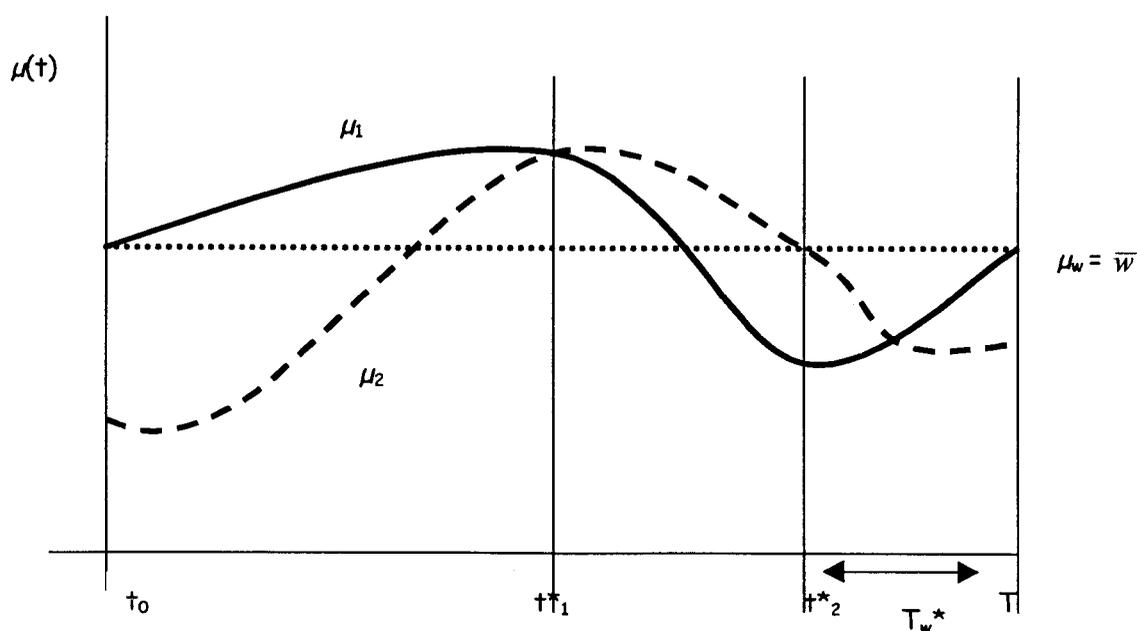
L'équation 10 décrit l'égalisation de la valeur du temps pendant l'activité 2 et le temps de travail. En effet, la valeur du temps durant le travail peut être définie de la même manière que les autres activités, soit

$$\mu_w(t) = u_w(t) + \lambda(\bar{w} - \bar{p}_w x_w(t)) \quad (\text{éq.11.})$$

Or, par hypothèse l'utilité du travail est nulle. De même, pour le moment, nous admettons également que les biens de consommation nécessaires à l'activité travail sont nuls. C'est pourquoi la valeur du temps de travail se résume au salaire :

$$\mu_w(t) = \lambda \bar{w} \quad (\text{éq.12.})$$

La valeur du travail est donc constante, seuls le taux de salaire et la durée optimale retenue modifient cette constante. Le mécanisme d'arbitrage loisir - travail est le même que l'arbitrage entre deux activités. Nous pouvons représenter l'emploi du temps optimal par le graphique 5.3. La valeur du travail ne peut être qu'une droite qui sera juste plus ou moins haute selon le niveau du salaire et la durée optimale préalablement définie.



Graphique 5.3 : valeur du temps selon les activités de consommation et le travail

Pour une durée optimale de travail T_w^* , cette organisation de la journée maximise l'utilité totale. En effet, bien que le travail ne soit pas "time-specific", sa localisation est importante car elle correspond aux moments où les autres activités sont les moins "rémunératrices" en utilité. Dans ce cadre, la période de travail est déterminée par défaut. Ainsi même si la satisfaction apportée par le travail reste la même durant toute la journée, les agents ne sont pas indifférents à *quand* ils travaillent. **Il y a donc bien une disponibilité temporelle optimale, déterminée en réalité dans ce modèle par les préférences temporelles en matière de consommation** (et en supposant toujours que les employeurs puissent demander le travail aux périodes préférées par les salariés, c'est-à-dire les moins coûteuses pour eux).

Le temps de travail peut alors se situer à n'importe quel moment de la période et peut être fractionné en de nombreuses séquences (contrairement au graphique 5.3). Si l'on fait l'hypothèse que les changements d'activité ne génèrent aucun coût, il devient possible d'avoir un nombre illimité de séquences très courtes de travail. Seuls les coûts d'ajustements peuvent perturber ce mécanisme et obliger les individus à regrouper leurs séquences de travail en "bloc". Ainsi l'existence de coûts d'entrée et de sortie de l'activité professionnelle éloigne de l'emploi du temps optimal. Les emplois où ces coûts d'ajustements sont les plus faibles (exemple : travail à domicile) devraient alors permettre de produire, toutes choses égales par ailleurs, une plus grande utilité quotidienne. Ce principe est également vrai au niveau de périodes plus longues comme la semaine par exemple.

Résumé de la section 1

Bien que Becker ait conscience de l'importance des dimensions qualitatives des temps de travail et qu'il se fixe, dans ses premiers articles sur la question, l'objectif d'en rendre compte, les raffinements de sa théorie de l'allocation du temps rejoignent les analyses standard du marché du travail pour accepter les hypothèses d'indifférence à la date et à l'organisation des temps. La disponibilité temporelle est alors "oubliée" par ces modèles, malgré l'ouverture de pistes nouvelles.

Il est cependant possible de repérer des moments t où l'individu doit changer d'activité pour maximiser son utilité. Pour apporter une satisfaction optimale, la durée d'activité doit être bien

localisée. L'observation de la succession de ces changements permet alors de décrire, toujours en théorie, un emploi du temps optimal. Celui-ci découle de l'hypothèse de l'existence de préférences individuelles variables selon les moments, et relatives à l'exercice de chaque activité.

Il devient possible de découper la durée du travail en y intégrant des moments différents les uns des autres. Leur succession n'est plus aléatoire mais répond à une logique particulière de maximisation. Les hypothèses d'indifférence à la date et à l'organisation sont ainsi abandonnées et une offre de travail prenant en compte la disponibilité temporelle peut être construite.

2. Fonctionnement d'un marché avec une offre "time-spécific" et une demande continue

Dans la formalisation précédente, les salariés ont des préférences temporelles marquées qui les conduisent à déterminer des emplois du temps optimaux. Mais les organisations temporelles permettant de minimiser les coûts des entreprises et de maximiser la satisfaction des ménages ne sont pas spontanément compatibles. Nous allons essayer de voir comment un marché peut "*réconcilier et coordonner des emplois du temps conflictuels*" (Winston, 1982, p. 232).

Après avoir montré qu'en présence d'un taux de salaire constant le marché "time specific" est perpétuellement en déséquilibre (paragraphe 2.1), nous étudierons les conséquences de l'instauration d'un salaire variable selon les moments "t" (paragraphe 2.2). Enfin nous pourrons confronter les avantages et les inconvénients respectifs d'un taux de salaire invariant et d'un salaire "time specific" (paragraphe 2.3).

2.1 Un marché en constant déséquilibre

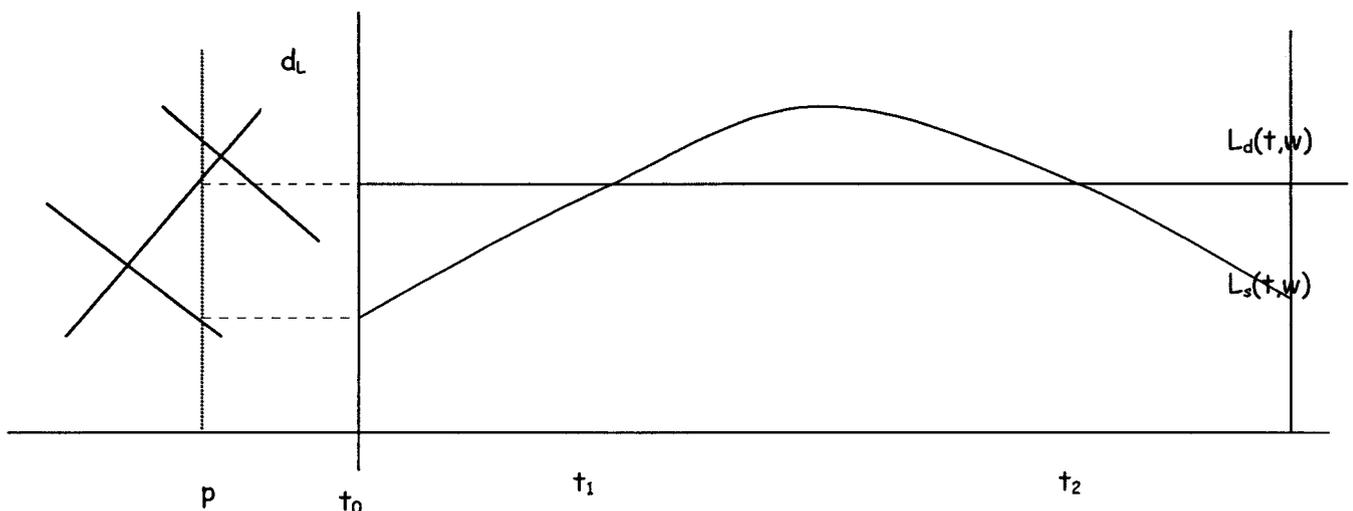
Si le salaire est fixe quelle que soit l'heure de la journée, les préférences des ménages risquent d'être très différentes de celles des firmes. Les ménages ne seront pas forcément prêts à vendre leur travail quand les firmes préféreront le leur acheter. Effectivement, nous pouvons accepter l'hypothèse que les entreprises produisant des biens non-périssables seront favorables à produire sur l'ensemble de la période T (par exemple la journée), et cela d'autant plus que la production demande de lourds investissements. Si toutes les entreprises sont dans ce cas, alors la demande de travail est constante dans le temps.

Au contraire nous avons vu précédemment que même lorsque le taux de salaire est constant les ménages ne sont disposés à offrir leur travail que lorsque les autres activités apportent moins d'utilité. Or les préférences individuelles sont, dans ce cadre d'analyse, déterminées de façon exogène. L'environnement dans lequel ces préférences sont définies joue alors un rôle important et explique que les arbitrages individuels ne sont pas aléatoires mais obéissent à une certaine régularité. L'origine de ces régularités n'est pas explicitée mais prise comme donnée. Nous avons vu dans les chapitres 3 et 4 que des normes et des conventions pouvaient éclaircir le mécanisme

de formation des préférences individuelles. Ici, ces normes et conventions sont supposées exogènes.

Nous pouvons ainsi observer un "jour de travail normal" où se concentrent les préférences individuelles. Cette "norme" provient du fait que "les ménages prennent leurs décisions économiques en étant encastrés (embedded) dans un environnement de nuits et de jours, de semaine et de week-ends, d'hiver et d'été qui conditionnent leurs choix" (Winston, p.157). Des influences exogènes (l'environnement $E(t)$ est considéré comme donné, p. 160) expliquent ainsi la régularité des préférences individuelles. Certes, en dehors de ces périodes, certains agents peuvent offrir du travail du fait de préférences particulières mais cela n'empêche pas l'existence d'une offre variable sur la journée.

Le graphique 5.4 peut illustrer ce marché. La partie de droite représente l'offre et la demande de travail selon les moments (t) de la période T (les heures de la journée par exemple), tandis que la partie de gauche montre de façon statique les différents équilibres à chaque moment t .



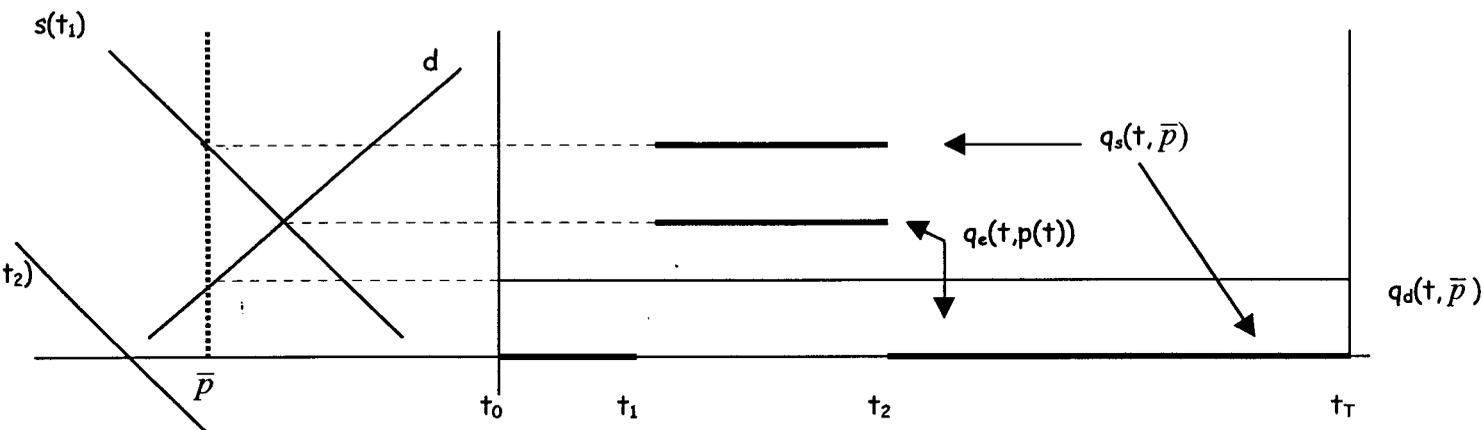
Graphique 5.4. : Succession de déséquilibres sur un marché du travail à salaire horaire fixe⁵

Lorsque le prix, p , est fixe et indépendant des moments, la demande (L_d) est, par hypothèse, constante tandis que l'offre de travail varie. En effet, à chaque moment (t) une nouvelle fonction d'offre issue de préférences exogènes se manifeste. Le prix étant fixé sans tenir compte de

⁵ Pour le moment, la demande de travail est toujours considérée comme constante et continue.

cette pluralité de courbes d'offres, le marché est en perpétuel déséquilibre alternant excès de demande et excès d'offre, comme entre t_1 et t_2 .

La quantité de travail échangée correspond alors à chaque heure au minimum des deux courbes. En d'autres termes au chômage diurne succède une pénurie de travail nocturne ! De plus dans bien des cas, les variations de l'offre de travail peuvent être encore plus prononcées et déboucher sur une alternance d'ouverture et de fermeture, comme le montre le graphique 5.5.



Graphique 5.5 : Alternance d'ouverture et de fermeture sur un marché time-spécifique avec salaire horaire fixe.

Dans ce cas la demande de travail n'est satisfaite qu'entre t_1 et t_2 . Pendant la même période, l'offre est fortement rationnée. Dans une telle situation un prix variable permettrait d'atteindre un équilibre entre t_1 et t_2 mais ne serait toujours pas suffisant pour les autres périodes de la journée car le prix nécessaire à l'émergence d'une quantité offerte positive éteindrait toute demande. Ce graphique exprimerait ainsi l'alternance de l'ouverture et de la fermeture de la plupart des entreprises. Seuls des mécanismes non marchands (subventions par exemple) permettraient de fournir un service à ces périodes.

Nous allons voir maintenant comment un salaire variable pourrait répondre à certains déséquilibres et surtout nous allons essayer de comprendre quelles entreprises et quels travailleurs vont être amenés - dans une telle théorie - à modifier leur emplois du temps optimaux lorsque que le salaire est parfaitement flexible selon les moments (t).

2.2 Demandes et offres de travail dans l'hypothèse d'un taux de salaire variable, $w(t)$.

Après avoir rappelé brièvement l'impact de l'instauration d'un salaire "time specific" sur l'offre et la demande de travail, nous verrons en quoi cette variabilité selon les moments améliore l'appariement des travailleurs aux horaires anormaux. Nous pourrions alors esquisser, toujours dans ce cadre théorique très "spécifique", le "portrait" des salariés les plus prompts à offrir une disponibilité atypique.

Impact du salaire variable sur l'offre et la demande de travail

L'existence d'un salaire variable selon les périodes va décourager un certain nombre de firmes de produire pendant les périodes de hauts salaires. De même la taille des équipes sera sensiblement réduite lorsque les salaires seront plus élevés. Comme le montre Winston (1982, p. 236) "*les firmes qui ne fermeront pas malgré les primes de nuit sont celles qui ont le taux de capital par tête le plus élevé*". Ainsi les entreprises qui auraient dû fermer faute de trouver du personnel avec un taux de salaire fixe pourront minimiser leurs coûts en offrant un salaire plus élevé mais en rentabilisant des investissements très lourds. Le directeur général d'une filature donne une illustration concrète de ce choix en affirmant que "*le passage au fonctionnement de 3 à 5 équipes en continu entraîne une augmentation des frais de personnel de production de l'ordre de 47% pour une production accrue de 40% et donc une augmentation au kilo produit de 5%. Mais ceci est compensé par une réduction du montant de l'amortissement de 30% par kilo de fil produit*" (in Saily, 1987, p.68).

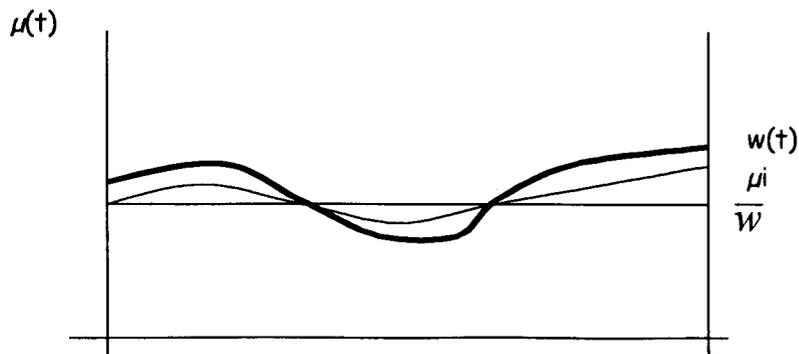
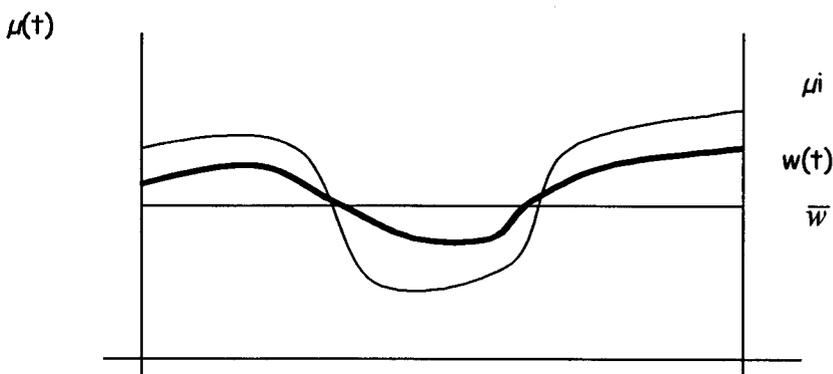
De même les ménages vont modifier leurs offres de travail si le salaire devient variable. Mais les individus ne sont pas tous affectés de la même façon par ce changement. Ainsi, le salaire de nuit sera relativement plus élevé qu'un salaire invariant mais le salaire de jour baissera en termes relatifs. C'est pourquoi la situation ne peut être Pareto-améliorante par rapport au cas précédent, à moins que la hausse de la productivité ne permette d'augmenter (différemment certes) tous les salaires.

Amélioration de l'appariement des travailleurs aux horaires atypiques en présence d'un salaire variable

Cependant, un tel mécanisme garantit une meilleure sélection des travailleurs aux horaires atypiques. Nous pouvons représenter graphiquement la situation de deux individus où le premier modifiera son temps de travail, contrairement au second. Ainsi, sur ces schémas sont représentées, pour une période T :

- . la valeur du temps passé aux activités de consommations et de loisirs (μ_i), variables selon les moments,
- . la satisfaction qui découle d'un salaire invariant (\bar{w}),
- . et la valeur du temps passé au travail lorsque le salaire est devenu variable selon les moments (en gras, $w(t)$).

Graphique 5.6 : Impacts d'un salaire variable sur différents emplois du temps optimaux.



Au contraire dans la seconde configuration, le changement de salaire et l'augmentation du prix des périodes atypiques suffit. L'individu maximise la valeur de son temps en offrant son travail la nuit.

Lorsque la courbe de salaire passe de \bar{w} à $w(t)$, l'individu réoriente son offre de travail vers les périodes de hauts salaires. Mais tous les salariés ne sont pas contraints à cette modification, seuls ceux qui voient leur courbe de valeur du temps de travail (μ_w) devenir supérieure aux courbes de valeur du temps durant les activités i (μ_i) seront incités à travailler la nuit par exemple. Ainsi un prix de marché flexible permettra de sélectionner les travailleurs les plus facilement disposés à offrir une disponibilité temporelle atypique.

Quel serait le résultat d'une telle sélection ?

Quatre groupes de travailleurs peuvent être concernés :

- . ceux qui exercent les activités diurnes les plus satisfaisantes (max μ_i durant le jour),
- . ceux qui ont au contraire les activités les moins agréables le soir et la nuit (min μ_i durant la nuit),
- . ceux qui occupent les emplois où la prime de disponibilité atypique est la plus élevée,
- . et enfin ceux pour qui les revenus monétaires ont le plus de valeur.

Winston (1982, p. 239) affirme ainsi que "*les travaux empiriques sur les travailleurs de nuit font apparaître qu'il s'agit soit des joueurs de golf passionnés, des misanthropes et célibataires, des musiciens de jazz, et des jeunes, pauvres et personnes endettées*". Au contraire les salariés les mieux payés auront tendance à refuser le travail aux horaires atypiques, "*ils utilisent leur revenus croissants pour acheter plus de ce bien (amenity) qu'est le travail durant le jour*" (Hamermesh, 1999b, p. 64).

Il est intéressant de voir que ces deux graphiques (6.a et 6.b) peuvent également représenter deux individus identiques dans des environnements différents. Ainsi le premier se situe dans une communauté où le travail aux horaires atypiques est peu fréquent et le second dans un environnement où il est relativement courant. Ainsi "*les mêmes individus grégaires préféreront travailler la nuit dans une société où il y a beaucoup de travailleurs postés*" (Winston, p. 266).

Winston a mis en évidence un effet-club dans le comportement des ménages vis-à-vis des horaires atypiques. Une hausse conjoncturelle du travail de nuit ne disparaîtra pas complètement car les structures rendant ce travail acceptable et surtout le nombre de personnes les exerçant réduisent la désutilité de ces horaires.

Enfin, il semble que le choix du travail de nuit par exemple dépende avant tout des caractéristiques personnelles de chaque individu (la capacité à dormir le jour par exemple). Or ces caractéristiques ne peuvent être réellement connues que de l'individu lui-même. Le mécanisme marchand laissant libre la circulation des travailleurs selon les horaires garantirait alors une affectation meilleure. Winston estime ainsi qu'interdire le travail de nuit parce qu'il serait plus dangereux pour la majorité des travailleurs est un raisonnement comparable à celui qui interdirait le sport de haut niveau, également dangereux pour le sportif lambda. L'aversion moyenne pour le travail de nuit est sans grand intérêt, ce qui compte est le niveau de risque moyen parmi ceux qui ont choisi un tel comportement.

2.3 Prix invariant ou prix "time-spécific" pour le travail et les services

Ce type de marché "time-spécific" peut ainsi être régulé par deux formes de prix (ou salaire) : des prix invariants ou des prix flexibles en permanence. Nous avons vu les avantages du second mécanisme dans le sens où un prix de ce type évite la succession de déséquilibres inhérents à un prix invariant. Les rationnements s'effectuent par les prix et non par les quantités. Les surplus des offreurs et des demandeurs sont alors maximisés. Mais la contrepartie de cet avantage est l'apparition de coûts de transaction parfois très lourds. Même dans le cas de variations cycliques prévisibles, la détermination d'un salaire horaire variable à chaque période relève de la gageure. Les marchés (du travail, mais aussi des services) les plus directement confrontés à cet arbitrage entre prix flexible et prix invariant ont ainsi à choisir entre le "meilleur prix invariant possible" ou des mécanismes s'approchant de la flexibilité temporelle.

Salaire invariant et rationnement

Le premier système cherchera à limiter les déséquilibres. Dans les services, les encombrements et les "files d'attente" remplacent les variations des "prix". Ce cas est typique dans certains

marchés de services de transport, où les excès de demande sur certaines périodes se traduisent non par des changements de tarifs mais par des encombrements modifiant le "prix en temps" ou le confort du service.

Pour rendre ce rationnement plus explicite et permettre des arbitrages, il est nécessaire d'accroître la transparence des variations et de rendre visibles et calculables les coûts non monétaires. En effet, sans aller jusqu'à les "facturer" et donc à adopter un prix "time-specific", il est possible d'améliorer la circulation de l'information sur ces variations. Ainsi, l'initiative de La Poste de rendre visibles et connaissables les temps d'attentes par des panneaux décrivant l'évolution du flux de clientèle aux différents jours et heures de la semaine, relève de cette logique : les coûts d'information sur les encombrements et les temps d'attentes (qui constituent le surcoût de ces encombrements) sont fortement réduits et l'information est distribuée à tous.

Si l'on revient au cas du travail, le principe du rationnement peut être mis en évidence dans certains cas. Hamermesh (2000) a ainsi montré comment, sur le marché du travail américain, les travailleurs rationnés le jour pouvaient être employés sur les périodes atypiques. Les salariés les moins qualifiés ou les minorités victimes de discriminations "profitent" de la pénurie de main d'œuvre nocturne. En effet, il apparaît que ce sont les travailleurs les moins rémunérés qui assument les horaires de travail les plus atypiques. Ainsi, quand Hamermesh (1999b) constate une "prime" de nuit négative (la prime estimée décroît à partir de 1973 et devient négative dès 1978, et elle atteindrait - 10% en 1991), il l'explique par le fait que les bons horaires ont été privilégiés par les salariés les plus performants et que les "mauvais horaires" ont accueilli les salariés moins bien placés sur la file d'attente du marché du travail diurne. Le rationnement a obligé certains acteurs à "attendre" et décaler leur demande sur les périodes plus favorables.

Salaire flexible selon les moments

Inversement, le second système repose globalement sur la définition de quelques périodes particulières qui véhiculent chacune un prix différent. Le principe des heures pleines / heures creuses se retrouve alors pour l'utilisation des réseaux où le rationnement par les quantités n'est pas jugé acceptable comme le téléphone ou l'électricité. Le cas d'EDF est particulièrement intéressant : les coûts de transactions qui découlent d'une (relative) différenciation des prix

selon les périodes sont explicites et en partie imputés aux consommateurs. De plus en plus de services marchands adoptent ce principe, y compris certains cinémas ou restaurants par exemple. La propriété générale des services (et du travail) de ne pas pouvoir être stockés est au cœur de l'existence de tels marchés à prix variables selon les périodes.

Ainsi, la détermination d'un nombre limité de périodes semble un compromis fréquent entre prix invariant et prix flexible. Ce mécanisme limite grandement les coûts de transaction tout en réduisant les rationnements quantitatifs.

Dans le cas du travail, le second mécanisme implique que les horaires atypiques soient plus rémunérés. Dans cette optique, la mesure de niveaux de disponibilité bien spécifiques pour chaque horaire (et pour chaque groupe de salariés) est un préalable nécessaire pour permettre de retrouver des périodes homogènes où le salaire est unique. L'étude sur les "arrangements temporels" de Gershuny et alii (2000) met en évidence une classification possible. En partant de l'observation des pratiques temporelles dans quatre pays occidentaux (Canada, Suède, Pays-Bas et Norvège), les auteurs définissent quatre périodes bien différentes : les horaires du noyau⁶ (core work hours), les horaires précoces (pre-core), les horaires tardifs (post-core) et la nuit. Ces quatre périodes pourraient être à l'origine de niveaux de salaire spécifiques.

Le graphique 7 illustre un tel mécanisme. L'offre de travail est modifiée en utilisant un salaire horaire différent selon les périodes repérées précédemment⁷ pour susciter (ou dissuader) certaines offres de travail aux périodes creuses (ou pleines).

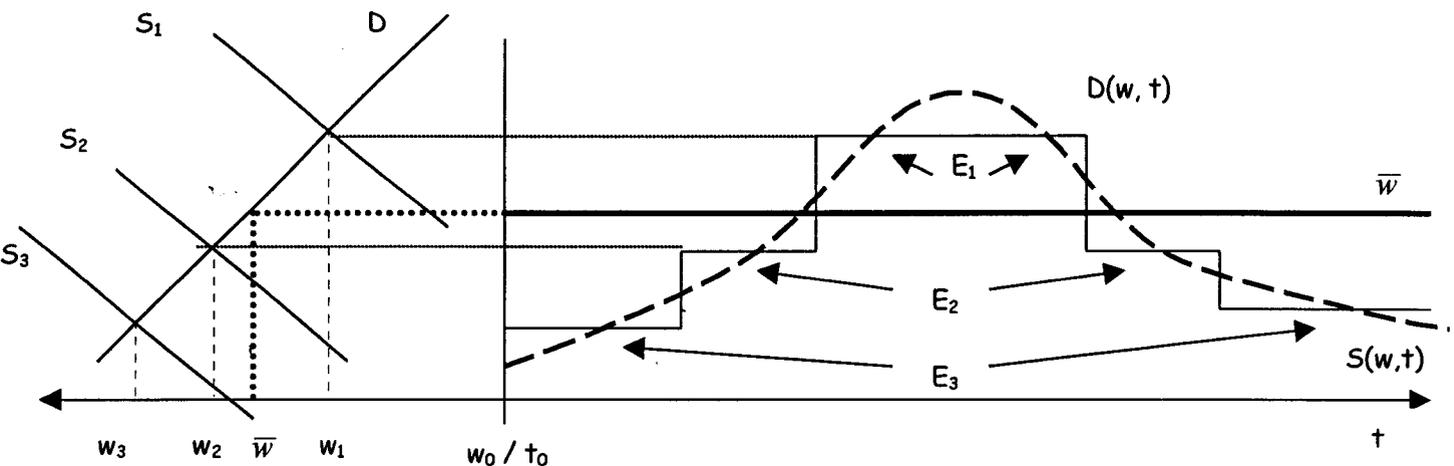
Dans le quadrant de gauche, nous pouvons représenter trois équilibres à trois moments particuliers qui correspondent par exemple au milieu des périodes observées par Gershuny. La courbe brisée $(D(w,t))$ symbolise la demande de travail qui ne varie (par hypothèse) qu'en fonction du taux de salaire. Elle 'remplace' une demande constante (en gras) liée à un salaire invariant. La courbe d'offre $(S(w,t))$, en pointillés) passe par les équilibres E_1 , E_2 et E_3 correspondant aux taux de salaire w_1 , w_2 , w_3 . Les déséquilibres qui persistent sont fortement atténués par rapport à la situation précédente où le salaire était invariant. Ainsi, pour éviter l'excès d'offre en pleine journée due à une fonction d'offre élevée (S_1), le salaire est réduit de \bar{w} à w_1 . Au contraire

⁶ Le "noyau" correspond à 8h - 18h au Canada et aux Pays-Bas et 7h - 16h en Scandinavie. Dans tous les cas, la nuit est limitée à 0h00 - 4h00.

⁷ Rappelons que, dans ce cadre, nous considérons ces périodes comme déterminées de façon exogène.

pour atténuer la pénurie de main d'œuvre durant les autres périodes, le salaire horaire doit être augmenté à w_2 puis w_3 .

Graphique 5.7 : Marché du travail avec des salaires horaires spécifiques selon 3 types de périodes



Très peu de données sont accessibles sur les différences de salaires horaires selon les périodes de travail, nous en donnerons cependant quelques exemples dans la section 4 et notamment le paragraphe 4.1.

Résumé de la section 2

La distinction des "moments" met en évidence que l'équilibre sur un marché du travail "time specific" n'est possible qu'avec un prix variable qui pourrait alors s'adapter aux fluctuations de l'offre et de la demande au cours de la période. Ce mécanisme permettrait d'accroître l'efficacité de l'allocation des temps atypiques en étendant les horaires d'ouverture et surtout en sélectionnant de manière optimale les salariés les plus enclins à offrir une telle disponibilité, en rétablissant un véritable arbitrage revenu / disponibilité. Les coûts de transaction et d'information liés à un tel salaire le rendent cependant difficilement applicable. Une solution intermédiaire créant une variabilité limitée (un nombre limité de plages différentes) peut alors être un compromis efficace.

3. Marché des emplois : la disponibilité comme caractéristique d'un emploi, entrant dans la définition d'un salaire hédonique.

L'approche en termes de marché time-specific ne peut pas réellement prendre en compte toutes les dimensions de la disponibilité temporelle au travail. Nous avons ainsi fait un pas vers l'appréhension des durées et de la localisation des horaires, mais la variabilité et le degré de prévisibilité restent en dehors de l'analyse. Les intégrer dans une démarche centrée sur les heures de travail serait particulièrement complexe et irréaliste du fait notamment des coûts de transactions qu'un tel marché engendrerait⁸. C'est pourquoi il peut être nécessaire d'abandonner la réflexion sur les heures de travail pour privilégier une analyse des emplois, dont les caractéristiques peuvent être plus diverses.

En effet, la liberté de contracter sur les heures de travail ne peut être considérée comme une condition réaliste dans de nombreux cas. Malgré des possibilités de négociation sur des heures particulières⁹ (temps partiels courts, heures supplémentaires...), l'objet de l'échange marchand n'est pas, le plus souvent, une ou plusieurs heures de travail mais un emploi, c'est-à-dire un "paquet indivisible" délimitant un temps de travail particulier. De même l'existence de coûts fixes pour l'activité travail renforce cette idée. En effet, dès que les temps de transports sont relativement longs, les travailleurs chercheront des emplois du temps compacts où le nombre d'heures de travail sera important et "amortira" ainsi l'investissement du déplacement.

Adopter ce point de vue nous oblige à nous tourner non plus vers un marché des heures de travail mais un marché "des emplois contenant ces heures". Le mécanisme marchand n'est pas remis en cause, mais l'objet de l'échange se modifie. On ne formalise plus un marché où le salaire serait variable selon les moments. Le salaire ne correspond plus, dans cette nouvelle approche, au prix d'une heure de travail liée à un moment, mais plutôt au prix d'un ensemble de caractéristiques

⁸ Il faudrait ainsi que chaque période de travail soit définie par sa durée ($T = t - t_{n-1}$), sa localisation (t et t_{n-1}) mais également le degré de prévisibilité associé à cette période. Or, celui-ci ne pourrait, par définition être connu qu'après l'échange. La qualité est ainsi réintroduite et les heures perdent leur homogénéité. Pour recréer un marché, les différents degrés de prévisibilité devraient alors être énumérés et probabilisés.

⁹ La dernière loi sur le temps partiel en Allemagne (janvier 2001) va cependant clairement dans ce sens. En effet, en donnant la possibilité à chaque salarié d'exiger une durée de travail spécifique, le droit du travail offre de nouvelles opportunités de négociation. L'échange ne porte pas seulement sur un emploi aux frontières temporelles rigides mais bien sur un emploi et sur les frontières temporelles de celui-ci.

liées qui constituent un paquet indivisible : l'emploi. L'objectif est alors de retrouver le prix de la disponibilité temporelle derrière la diversité des caractéristiques d'emploi.

Après avoir défini précisément ce que recouvre le terme d'emploi dans cette approche et la place qu'occupe la disponibilité temporelle au travail (section 3.1), nous essaierons de comprendre comment celle-ci entre, éventuellement, dans la définition d'un salaire hédonique (section 3.2). Il s'agira enfin d'expliquer par ce mécanisme certaines formes de répartition de la disponibilité temporelle (section 3.3).

3.1 La disponibilité temporelle au travail comme caractéristique "globale" d'un emploi

L'hypothèse que nous retenons est que, dans la majorité des cas, les agents économiques négocient non pas des heures de travail indépendantes les unes des autres mais plutôt des emplois, c'est-à-dire des "*paquets indivisibles*" (Altonji et Paxson, 1988). Ces "paquets" regroupent un ensemble de caractéristiques diverses qui influent toutes sur la perception qu'en ont les acteurs.

Pour prendre en compte cette définition des emplois, une première approche peut consister à rechercher des catégories d'emplois homogènes (toutes choses égales par ailleurs en matière de qualifications), ayant par exemple la même organisation du temps de travail et exigeant la même disponibilité. Chacune de ces catégories décrit une marchandise spécifique qui s'échange sur un marché déterminé. Ainsi, par exemple, si l'organisation du temps de travail peut prendre deux configurations différentes, alors "*il y aura deux marchés avec deux taux de salaire horaires différents, w_4 pour la semaine de quatre jours et w_5 pour la semaine de 5 jours*" (Cayatte, 1998, p.13). Si le marché est laissé libre, le rapport w_4/w_5 assurera l'équilibre entre les deux formes de disponibilités, toutes choses égales par ailleurs en matière de caractéristiques de l'emploi (pénibilité, secteurs, etc) et des salariés (qualification, âge, sexe, etc).

Cette première approche permet de prendre en compte la disponibilité temporelle, mais elle semble complexe à mettre en œuvre dès lors que les types d'organisation des horaires sont très diversifiés. Obtenir des catégories d'emplois homogènes s'avère effectivement très difficile.

Une seconde possibilité consiste à reconnaître la grande diversité des emplois mais en même temps à rechercher les différentes caractéristiques qui les composent. Ces caractéristiques peuvent être très nombreuses mais la liste doit être limitative. Le salaire est perçu comme le prix de l'ensemble de ces caractéristiques et comprendre sa détermination nécessite de retrouver chacune d'elles, ou du moins les plus importantes d'entre elles.

Déjà, Adam Smith ({1776}, 1991) (et avant lui Cantillon) notait que "*certaines circonstances suppléent à la modicité du gain pécuniaire dans quelques emplois et contrebalancent sa supériorité dans d'autres*" (p. 174). Il identifie ainsi cinq origines des différences de salaires qui constituent autant de caractéristiques des emplois : l'agrément ou le désagrément des emplois en eux-mêmes, la facilité de l'apprentissage, les risques d'interruptions de l'activité, la confiance nécessaire au travail et la probabilité de succès. Autrement dit, toutes choses égales par ailleurs, les facteurs gênants d'un poste détériorent la position d'un travailleur qui les subit ; on s'attend donc à les voir compensés pécuniairement (Canada Vicinay, 1997).

Ces différentes caractéristiques constituent la base de la théorie du salaire hédonique. En effet, le salaire est perçu comme une fonction de ces différents indicateurs de qualité de l'emploi. Or, il semble que la disponibilité temporelle soit une caractéristique essentielle de ceux-ci. Dans les circonstances repérées par Adam Smith, elle intervient à la fois comme déterminante pour les conditions de travail et comme représentante de l'incertitude des horaires de travail.

Joseph Altonji et Christina Paxson (1988) notent également "*qu'un grand nombre d'études ont pu démontrer que les firmes ont des préférences sur les horaires de travail et qu'elles mettent de fortes restrictions sur les horaires que les employés peuvent choisir*". La disponibilité temporelle au travail est, en ce sens, une des caractéristiques principales des emplois offerts. L'observation des accords de réduction et d'aménagement du temps de travail vient à l'appui de cette vision. Les syndicats exigent très fréquemment de lier les négociations sur le temps et celles sur les salaires. Des compensations entre les deux objets sont parfaitement possibles et des arbitrages sont faits entre "*un emploi très bien payé mais requérant des heures éloignées des préférences de l'individu et un emploi faiblement payé mais avec des horaires agréables*" (Altonji, Paxson, 1988, p.255).

Pour entrer dans la détermination du salaire hédonique, la disponibilité temporelle doit être convenablement repérable. L'existence d'une disponibilité atypique doit se distinguer clairement d'une disponibilité temporelle normale. Eventuellement quelques niveaux hiérarchisés de disponibilité seront isolés.

3.2 Modèle de salaire hédonique intégrant les caractéristiques de disponibilité

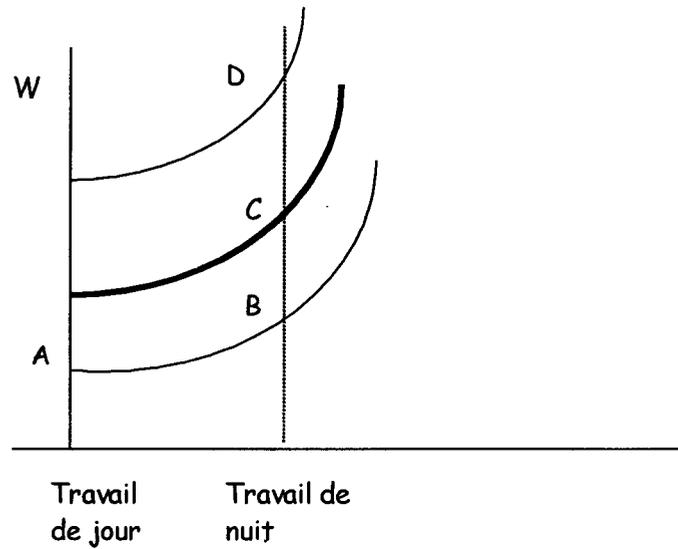
Après avoir présenté l'arbitrage des salariés entre les différents emplois, nous nous intéresserons, de manière parallèle, à l'offre d'emploi des firmes. Ensuite, nous essaierons de déterminer l'équilibre sur le marché, en précisant l'équation de salaire hédonique qui en découle.

Choix optimal des salariés parmi les emplois potentiellement accessibles

Le modèle, inspiré des travaux de Robert Lucas (1977), Sherwin Rosen (1986), Canada Vicinay (1997) présuppose que les individus sont des agents maximisateurs et que "*dans un cadre de marché parfait un travailleur qui choisit un emploi alors qu'il pourrait en choisir un autre moins pénible reçoit nécessairement une compensation monétaire supérieure à la valeur hédonique qu'il accorde au différentiel de pénibilité*" (Canada Vicinay, 1997).

Le graphique 8 illustre cette situation. Il représente le choix entre l'emploi A (travail de jour) et les alternatives B, C, D possibles, accessibles sur le marché du travail et impliquant le travail de nuit et des niveaux de salaires différents. Le passage de A à B ne peut être volontaire tandis que celui de A à D est parfaitement acceptable. A et C étant des situations face auxquelles l'individu est indifférent, l'écart de salaire qui les distingue permet de repérer la compensation hédonique exigée par le travailleur.

Graphique 5.8 : Arbitrage d'un salarié entre travail de jour et travail de nuit

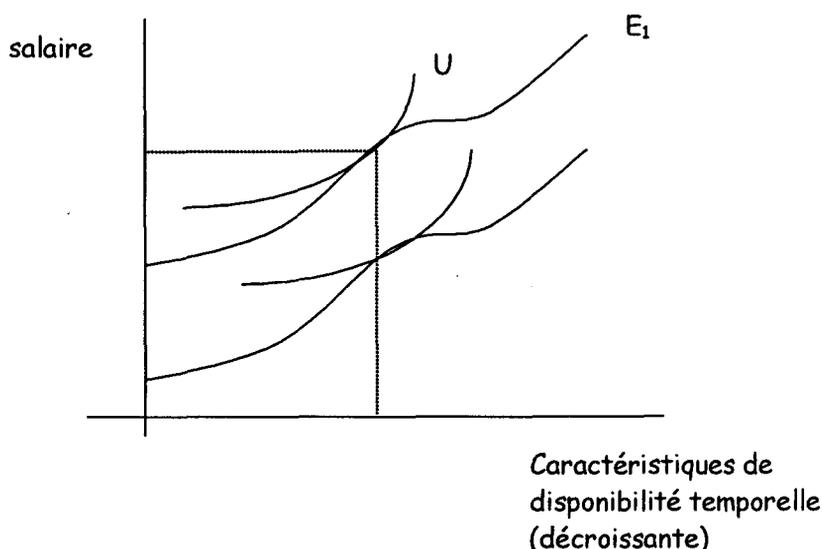


Ainsi, dans ce modèle, les demandeurs (α) des emplois (i) voient leur satisfaction dépendre de quatre facteurs différents : le salaire (w_i^α), les caractéristiques personnelles du travailleurs (G^α), les caractéristiques de l'emploi (Z_i) et les caractéristiques de la disponibilité temporelle au travail (D_i) liée à l'emploi i . La fonction d'utilité du salarié α peut s'écrire :

$$u^\alpha = u(w_i^\alpha, Z_i, G^\alpha, D_i)$$

Pour des salariés ayant les mêmes caractéristiques (c'est-à-dire à qui le même salaire sera proposé pour le même emploi), et des emplois ayant également les mêmes caractéristiques (autres que la disponibilité temporelle), le choix de la disponibilité temporelle optimale est illustré par le graphique 5.9.

Graphique 5.9 : Choix de la disponibilité optimale par les salariés



La satisfaction des salariés est représentée par les courbes d'indifférences U , cette satisfaction étant supposée croissante avec le salaire et décroissante avec la disponibilité temporelle. Les salariés choisissent parmi les emplois existants (considérés pour le moment comme exogènes) représentés par les "contraintes" E . Les travailleurs maximisent leur satisfaction en choisissant l'emploi i où le taux marginal de substitution du salaire aux dimensions de la disponibilité temporelle est égal au prix implicite de celles-ci, ce qui correspond au point où sa courbe d'utilité la plus haute est tangente à la frontière des emplois accessibles.

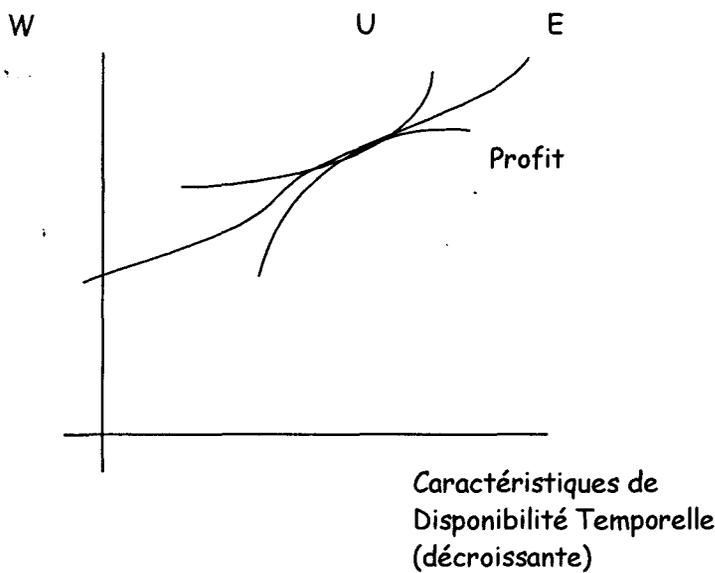
Offres d'emplois par les firmes

De la même manière, le profit de l'entreprise va dépendre du salaire offert, des caractéristiques individuelles de la personne employée, des caractéristiques de l'emploi, et de la disponibilité temporelle au travail. Deux arguments permettent d'introduire ces caractéristiques dans la définition du profit net par travailleur. Tout d'abord, Lucas (1977) remarque que la productivité est influencée par la proximité des compétences de l'individu et de celles requises par l'emploi. Ensuite, il insiste sur le fait que l'effort d'un salarié dépend de la nature des tâches auxquelles il participe. Dans le cas de la disponibilité temporelle au travail, il apparaît qu'elle peut être perçue comme une ressource pour l'entreprise. Ainsi, Daniel Hamermesch (1996) remarque que "*la productivité changera fortement si un magasin est ouvert 40 heures par semaine de 9h à 17h du lundi au vendredi ou 40 heures incluant le samedi et le dimanche*". Les employeurs obtiennent des

profits différents selon l'organisation des horaires de la production. Le profit net par travailleur s'écrit alors : $\Pi^\alpha = \Pi(w_i^\alpha, Z_i, G^\alpha, D_i)$

Les entreprises cherchent à le maximiser sous la contrainte de la frontière d'efficience (toujours déterminée de manière exogène) décrivant les différents emplois possibles.

Graphique 5.10 : Choix de la disponibilité optimale par les employeurs



Equilibre sur le marché et équation de salaire hédonique

L'équilibre sera atteint quand les deux choix (des travailleurs et des employeurs) se rencontrent. Les frontières d'emplois accessibles aux uns et aux autres sont alors confondues. Ces frontières que nous avons dans un premier temps considérées comme exogènes résultent en réalité de la rencontre entre les employeurs et les salariés. Ainsi, à chaque niveau de disponibilité correspond, toutes choses égales par ailleurs, un taux de salaire.

Le salaire d'équilibre ainsi obtenu dépend des caractéristiques de la personne, de l'emploi et de la disponibilité, soit :

$$w_i^\alpha = w(Z_i, G^\alpha, D_i).$$

Il est possible d'en tirer une équation de salaire hédonique théorique telle que :

$$\ln w_i^\alpha = \beta + \sum_{j=1}^m \beta g_j^\alpha + \sum_{k=1}^n \beta z_{ik} + \sum_{l=1}^o \beta d_{il}$$

où g correspond à la probabilité pour le salarié d'avoir les caractéristiques j , z la probabilité d'occuper un emploi ayant les caractéristiques k et d celle de connaître une disponibilité l . Les différentes caractéristiques personnelles, des emplois et de la disponibilité doivent être listées de manière à s'approcher de l'exhaustivité. Pour les emplois, Lucas retient six caractéristiques : la formation spécifique, le niveau d'éducation, l'existence de responsabilité d'encadrement, la mobilité, l'aspect répétitif ou non, les conditions physiques particulières (chaleur, bruit, odeur,...).

Pour la disponibilité temporelle il serait possible de repérer quelques situations typiques comme : travail le soir ou tôt le matin, travail le week-end, dépassements d'horaires fréquents, variabilité des horaires, délais de prévenance réduit... Une autre solution serait d'avoir un indicateur unique ou synthétique de disponibilité temporelle en donnant une mesure sur une seule échelle.

Il s'agirait, à partir de données statistiques complexes, d'évaluer plus ou moins précisément l'impact de ces dimensions de la disponibilité temporelle sur le salaire (ou de la disponibilité elle-même si celle-ci a été mesurée en tant que telle). Malheureusement ce type de données statistiques n'est pas disponible. En effet, pratiquement aucune enquête ne permet de relier les salaires aux horaires et emplois du temps de travail. Les éléments empiriques qui suivent indiquent toutefois, en dépit de leur caractère fragmentaire, qu'une telle piste n'est pas à exclure.

Résumé de la section 3

Dans les modèles de salaires hédoniques, les emplois sont considérés comme des ensembles de caractéristiques ayant chacune un impact sur la satisfaction. Le choix entre plusieurs emplois s'effectue pour les salariés comme pour les employeurs en attribuant un "prix" à chacune de ces caractéristiques. Si l'on raisonne toutes choses égales par ailleurs, il est possible d'isoler les caractéristiques temporelles de l'emploi qui ont une influence directe sur le salaire. L'équation de salaire hédonique donne alors le "prix" de chacune de ces caractéristiques.

4 Intérêts et limites des approches néoclassiques d'un marché de la disponibilité temporelle atypique

Une logique générale est commune aux approches précédentes : la disponibilité temporelle atypique est un bien marchand régulé par un prix fluctuant en fonction de l'offre et de la demande. Nous sommes donc censés retrouver des éléments montrant l'impact de la disponibilité temporelle sur le salaire. Effectivement certaines observations confirment la possibilité d'une telle logique, mais les résultats empiriques demeurent ambigus et invitent à relativiser la portée de l'approche néoclassique. Dans un premier paragraphe (4.1) nous décrirons les mécanismes qui corroborent en partie les théories du marché time-specific ou la théorie du salaire hédonique (paragraphe 4.1.1) ainsi que les résultats qui y dérogent et relativisent la pertinence de ces approches (paragraphe 4.1.2). Dans un second temps nous nous attacherons plus longuement aux limites théoriques qui peuvent expliquer le manque de réalisme des conclusions néoclassiques dans le domaine de la disponibilité temporelle atypique (paragraphe 4.2).

4.1 Des résultats ambigus

Dans de nombreux cas, la disponibilité temporelle atypique a un impact évident sur la rémunération (4.1.1), mais cet impact est le plus souvent mêlé à d'autres causes qui l'atténuent

ou le renforcent. L'influence de la logique marchande, si elle ne peut être niée doit alors être fortement relativisée (4.1.2).

4.1.1 Impact de la disponibilité atypique sur la rémunération

Comme l'affirment les théories néoclassiques de la disponibilité atypique, il apparaît bien dans certains cas que les horaires dits anormaux se concrétisent par une hausse de la rémunération, le rapport offre / demande étant plus avantageux aux salariés.

Un exemple concret permet d'illustrer le lien entre salaire et disponibilité temporelle au travail. Il s'agit d'un même centre d'appel (où nous avons enquêté) où les caractéristiques des emplois (autres que la disponibilité temporelle) sont identiques quelle que soit l'équipe. L'impact de la disponibilité temporelle au travail peut être isolé.

Tableau 5.1. Horaires des différentes équipes "à temps plein"

Equipes	Horaires	Durée hebdomadaire
A1 - A2	7h - 15h	35h00
B1 - B2	9h - 17h24	37h00
C1 - C2	14h24 - 22h	33h00
D1	Lundi 0h à 7h puis lundi et mardi de 22h à 7h00	25h00
D2	Mercredi, jeudi et vendredi de 22h00 à 7h00	27h00
Volontaires du samedi (équipe C2)	17h30 - 24h00	32h30

Les équipes 1 travaillent du lundi au vendredi et les équipes 2 du mardi au samedi. Les horaires décrits font l'hypothèse d'une pause-repas d'une heure, mais celle-ci peut varier entre 45mn et 1h30.

Selon les termes du DRH, toutes ces équipes sont "à temps plein", y compris les salariés travaillant 25 heures par semaine. Il serait ainsi plus juste d'affirmer qu'elles sont à "disponibilité temporelle pleine". Travailler le soir par exemple a le même "prix" que travailler deux heures de plus. En d'autres termes, au yeux de l'entreprise, le niveau de disponibilité temporelle au travail atteint par des salariés de l'équipe C1 du soir à 33 hebdomadaires est le même que celui des salariés (B1) travaillant le jour, 37 heures par semaine. Le niveau de disponibilité temporelle au travail a donc, dans cet exemple, un impact direct sur le salaire horaire.

On pourrait dire, si l'on suppose que l'ajustement est uniquement marchand¹⁰, que le prix de marché de la disponibilité temporelle du travail de nuit est, dans cet exemple, égal à 37% du salaire hebdomadaire (commun à tous les salariés concernés), puisque $37/27 = 1,37$. A l'équilibre, l'entreprise est prête à payer l'heure de travail 37% plus cher aux salariés de l'équipe D2 qu'aux salariés travaillant avec une disponibilité typique (B1 et B2) et les salariés sont prêts à accepter ce prix. Certes, ici, l'équilibre n'est pas recherché en augmentant le salaire hebdomadaire pour une disponibilité atypique à durée totale du travail constante, mais en réduisant la durée du travail pour un salaire hebdomadaire identique. Mais le principe est dans les deux cas celui d'un ajustement marchand par le biais du taux de salaire horaire.

Malheureusement, des cas aussi exemplaires sont relativement rares (nous en verrons cependant d'autres dans le chapitre suivant) et le plus souvent l'impact de la disponibilité dite atypique sur le prix est beaucoup plus encadré et rigide.

4.1.2 Des prix encadrés et rigides

La plupart des exemples de cette "logique marchande" que nous avons pu observer sont davantage formalisés, notamment dans les conventions collectives. Or celles-ci ne se conforment pas parfaitement au système marchand mais au contraire l'encadrent par des règles ; nous faisons l'hypothèse que ces règles elles-mêmes reflètent une certaine logique du marché et intègrent donc des éléments "marchands" mais que d'autres influences (rapports de forces "politiques" notamment) interviennent et perturbent le mécanisme de marché.

Ainsi, de nombreuses conventions de branche prévoient des majorations salariales quand l'emploi exige une disponibilité temporelle atypique. Nous pouvons prendre l'exemple de la convention des télécommunications qui affirme que "*le travail d'un jour férié ordinaire donne lieu à une majoration de 50%*", ou que "*le travail occasionnel d'un dimanche donne lieu à une majoration de 100%. Les heures de travail occasionnelles entre 22 heures et 6 heures du matin sont considérées comme travail de nuit. Dès lors qu'elles n'entrent pas dans l'horaire habituel de travail, ces heures donnent lieu à une majoration de 50%.*" De même la convention collective des journalistes prévoit que "*le travail de nuit donnera lieu à une rémunération supplémentaire de*

¹⁰ L'absence de dispositions légales sur le travail de nuit laisse possible cette hypothèse.

15% du salaire du barème calculée au prorata du temps passé entre 21 heures et 6 heures du matin pour les journalistes professionnels finissant leur travail après 23 heures'.

Ces dispositions fréquentes pour le travail de nuit et du dimanche (plus facilement isolables que les autres dimensions de la disponibilité) sont reprises dans le tableau 1.

Tableau 5.2. Exemple de majorations de rémunérations pour le travail de nuit et du dimanche.

Branches	Nuit habituelle	Nuit occasionnelle	Dimanche habituel	Dimanche occasionnel	Limites de la nuit
Industries agricoles et alimentaires	2%		50%		
Ameublement	15%	100%	200%	225%	
Imprimerie	25%	25%	100%	100%	19h-7h 22h-7h si équipes
Textile	Contrat Mais ex. 25%	Contrat	Contrat	Loi	
Bois et scieries	--	--	100%	100%	22h-5h
Chimie	20%	--	20%	--	
Construction			Interdit	100%	
Commerces alimentaires	20%	30% 60% si délai de prévenance court	20% sauf étudiant	100%	
Commerces de gros	10% + panier	25%	10%	100%	22h-6h
Services de l'auto.	Contrat	50% + panier	Contrat	100%	22h-6h
Transports	Prime forfaitaire mais non précisée	Idem	Prime forfaitaire 88F	Idem	22h-5h ambulance 20h-8h
Propreté	Panier (26,60ff)	Idem	--	--	
Prévention-Sécurité	Modalité normale d'activité	--	Modalité normale d'activité	100%	
Télécom.	Contrat	50%	Contrat	100%	
Salariés du particuliers employeurs	16,66%	--	25%	--	
Journalistes	15%	--	--	--	
Pharmacie	--	--	25%	25%	
Pétrole	--	33%	--	33%	21h-5h
Hôpitaux	1,25 points soit 48FF	Idem	3 points soit 115FF	Idem	22h-5h
Industries verrières	2%	--	--	--	
Métallurgie, Blanchisserie Habillement Chaussure Commerces de détails (non alim) Immobiliers Assurance Banque	--	--	--	--	

Ainsi, si l'existence d'une "prime à la disponibilité temporelle atypique" est largement reconnue, les horaires "anormaux" se voient attribuer des "prix" très différents selon les secteurs. Différents cas de figures sont possibles. Mais derrière cette diversité quatre types de dispositifs sont repérables :

. les temps de travail atypiques sont une "modalité normale d'activité" comme dans le branche Prévention-Sécurité ou pour les étudiants dans le Commerce Alimentaire. Aucune compensation n'est prévue. Le prix de la disponibilité est confondu avec l'accès à l'emploi.

. les temps de travail atypiques sont bien des temps "anormaux" et définis comme tels mais aucune compensation spécifique n'est prévue au niveau de la branche. Le problème est renvoyé explicitement (Textile, télécommunication, habillement,...) ou implicitement (Métallurgie...) à la négociation d'entreprise ou au contrat individuel. Retrouver un prix de la disponibilité temporelle demanderait alors une étude des accords d'entreprises.

. les temps de travail atypiques sont des temps anormaux et un prix leur est attribué mais celui-ci demeure faible par rapport au salaire global. Il consiste soit en une prime forfaitaire (Transports, Hopitaux...) soit en une majoration faible (verre, industries alimentaires...).

. les temps de travail atypiques sont des temps anormaux, un prix leur est attribué et celui-ci est relativement conséquent. La prime de disponibilité devient un aspect important du salaire (de 10% à 50%).

La hausse de rémunération horaire provoquée par une disponibilité temporelle atypique peut également passer par des "primes" diverses qui ne sont pas explicitement la contrepartie de la disponibilité mais permettent implicitement de compenser des horaires non déclarés ou illégaux. Une publication de la CFDT (1997) parle ainsi de primes "d'excellence", dans les transports routiers ou le secteur sanitaire et social, servant à rémunérer des temps de travail anormalement (et illégalement) longs.

Le fait qu'une même disponibilité temporelle puisse se voir attribuer des "prix" très différents selon les secteurs et les entreprises conforte l'idée que si le mécanisme marchand existe bien, il est loin d'être le seul facteur explicatif.

4.1.3 Un impact à relativiser

La formation d'un "prix" de la disponibilité temporelle doit d'autant plus être relativisé que le prix de la disponibilité doit être retrouvé derrière la diversité de ses dimensions mais aussi derrière la diversité des caractéristiques de l'emploi et des personnes. Ainsi des emplois induisant des disponibilités temporelles très différentes peuvent conduire, malgré tout, à des salaires identiques. Prenons l'exemple de deux emplois A et B, le premier exige une disponibilité temporelle forte (exemple équipe de nuit) tandis que le second correspond à la disponibilité temporelle "normale". Dans le cadre de l'analyse néo-classique, et si les taux de salaires de ces emplois sont identiques, alors cela signifie que l'emploi A est soit moins pénible ou moins qualifié soit que les salariés qui l'occupent sont jugés moins productifs. Les caractéristiques de l'emploi (autre que temporelles) ou des travailleurs "compensent" les différences de niveau de contraintes temporelles.

Intéressons nous d'un peu plus près au second cas : le rôle des caractéristiques personnelles. Dans cette approche, la disponibilité temporelle apparaît comme un avantage pour l'employeur qui compense le coût lié au choix de salariés jugés moins efficaces. En d'autres termes, pour des catégories discriminées, accepter une forte disponibilité permet de compenser un faible niveau de salaire. Les caractéristiques individuelles "corrigent" les écarts de disponibilité. Ainsi, les études de Hamermesh (1999) sur le niveau des primes de nuit montrant que celles-ci sont devenues négatives peuvent s'expliquer, en partie, par les caractéristiques personnelles jugées "négatives" des travailleurs de nuit aux Etats-Unis. La surreprésentation des minorités en serait un exemple. Key Hudson (1999) présente des résultats similaires à propos du travail sur appel (on call work) : bien que considéré comme un mode de travail négatif, le travail sur appel est moins payé que les autres types d'horaires. La prime négative qui lui est associée est, pour les hommes, de 17% si l'on ne prend en compte que les caractéristiques observables de l'emploi, mais elle tombe à 6% si les caractéristiques personnelles observables sont intégrées au calcul.

Certes, cette explication rejoint celle issue de l'analyse du marché "time specific" : les salariés les moins payés ont une utilité marginale pour les gains monétaires supérieurs à celle des salariés plus riches, ils sont donc les premiers à accepter de sacrifier le temps libre aux horaires de mauvaise qualité. Ainsi, les entreprises arbitrent entre l'embauche de travailleurs "standard" à des salaires plus élevés et l'embauche de travailleurs discriminés à des prix plus faibles. Mais

cette vision se réfère alors à un marché du travail segmenté où des barrières à la mobilité peuvent exister. Canada Vicinay note ainsi que "*la présence de travailleurs défavorisés est donc en relation avec la segmentation du marché qui permet l'existence et la stabilité des appariements désavantageux*" (1997). L'existence de ces discriminations ne peut être expliquée par la théorie du salaire hédonique, elle peut tout au plus être observée et intégrée dans le modèle comme un facteur exogène. L'allocation des temps atypiques et de la disponibilité sort alors du marché et obéit à des règles particulières qui quittent le cadre marchand et concurrentiel.

Une autre explication proche peut être retrouvée dans l'existence d'une forme plus choisie de "discrimination" ou plutôt une recherche de différenciation. En effet, l'entreprise désirent embaucher des travailleurs fortement disponibles peut soit susciter une offre de la part de travailleurs préférant une disponibilité normale (le salaire doit alors être plus élevé, c'est le cas que nous avons envisagé jusqu'à maintenant), soit rechercher les salariés ayant des préférences atypiques et désirent une disponibilité temporelle "anormale". L'arbitrage de la firme se situe alors entre coût de recherche de tels salariés et prime de disponibilité attribuée aux salariés "classiques".

Ce schéma renvoie à des stratégies de segmentation et d'attribution de chaque horaire à un type spécifique de salariés. Cette forme de demande de disponibilité temporelle s'éloigne fortement d'une logique marchande et laisse au contraire la place à une coordination par des règles. En effet, la prise en compte de caractéristiques d'emplois, personnelles et de disponibilité temporelle réduit considérablement la calculabilité nécessaire au marché (Callon, 1998). Des dispositifs de jugements peuvent pallier les dysfonctionnements marchands. Mais, avant de s'intéresser à ceux-ci (au chapitre suivant), il nous faut essayer de cerner les limites de l'approche purement marchande et concurrentielle de la transaction de disponibilité temporelle.

4.2 Une vision réductrice de la disponibilité temporelle

Malgré la présence d'éléments marchands dans les processus d'allocation de la disponibilité temporelle atypique, "*les mauvais résultats des estimations de compensation salariales des conditions défavorables de travail*" (Canada Vicinay, 1997) sont flagrants (notamment négativité

des "primes" de nuit ou pour le travail "on call"). La solution retenue pour maintenir la validité des approches néoclassiques (souligner les caractéristiques défavorables des personnes occupant ces emplois) revient à abandonner le cadre strictement néoclassique et à privilégier au contraire une analyse socioéconomique de la segmentation et des discriminations.

En d'autres termes, les mécanismes marchands ne semblent fonctionner que s'ils sont remis dans leur contexte, ré-encadrés dans un système de règles sociales plus vastes. Tel sera l'objet de notre dernier chapitre. Mais auparavant il est nécessaire de préciser quelles sont les principales difficultés sur lesquelles les modèles marchands achoppent. Nous aborderons deux critiques fondamentales :

- la prise en compte inadéquate de l'environnement et des préférences (paragraphe 4.2.1).
- la définition de la disponibilité temporelle comme marchandise homogène et comme objet de pur calcul (paragraphe 4.2.2).

4.2.1 Un environnement figé et des préférences dont on ignore le mode de formation

Les approches néoclassiques ont en commun de prendre l'environnement des choix temporels comme donné et figé. Celui-ci est perçu comme un cadre déterminé de façon exogène sans que le processus de formation de ce cadre soit intégré à l'objet analysé. Les agents économiques effectuent des choix dans ce cadre sans pouvoir le modifier ou l'influencer.

Un environnement purement exogène

L'ensemble de ce qui constitue l'environnement temporel des acteurs (temps naturels, technologiques, économiques ou sociaux mais aussi décisions des autres agents) est considéré comme entrant dans "la dotation initiale" de chacun. Cet environnement fait ainsi partie de toutes les choses qui restent égales par ailleurs. En d'autres termes, si la transaction de disponibilité temporelle est prise comme un jeu (au sens très large de Jean-Daniel Reynaud, 1997, c'est-à-dire "*un ensemble de relations entre acteurs*" p. 7. Le marché peut ainsi être considéré comme un jeu), l'analyse néoclassique ne permet pas de discuter les règles de ce jeu. Elles sont données au départ, avant la transaction.

Pourtant, l'environnement joue un rôle explicatif-déterminant. Comme l'affirme Winston (1982, p. 190) "*les modifications de l'environnement, en fournissant les dotations, les préférences, les prix et les fonctions de productions, déterminent l'emploi du temps maximisant l'utilité des ménages.*" La théorie du marché "time-specific" dont Winston est le fondateur, affirme, de façon paradoxale, d'un côté que l'environnement est déterminant, et de l'autre qu'il doit être pris comme une donnée exogène.

Ainsi, dans le cas de la disponibilité temporelle au travail, le marché "time-specific" peut influencer les offres et les demandes d'horaires atypiques, *mais il ne permet pas de comprendre pourquoi justement ces horaires sont atypiques.* Winston (1982) trace des courbes d'offre de travail bombées (forte la journée, faible la nuit) sans expliquer à aucun moment quelles en sont les raisons. L'environnement $E(t)$ est bien, dans son modèle, une donnée exogène. Il affirme "qu'à chaque moment donné, le ménage effectue certaines activités de consommations mieux que d'autres. L'efficacité avec laquelle il fait diverses choses (...) change avec l'environnement : les magasins ouvrent et ferment, les trains partent, les enfants reviennent de l'école et les amis du travail, le soleil se lève apportant de la lumière bon marché..." (p. 190).

Or, s'il apparaît acceptable, en première approximation, de considérer les temps "naturels" (alternance jour/nuit, rythmes circadiens, saisons...) comme des données à prendre telles quelles, il semble peu crédible de considérer comme parfaitement exogènes les "contraintes" telles que les horaires d'ouverture des écoles, des entreprises ou encore ceux des transports. Au contraire cet environnement est socialement construit et résulte des décisions des acteurs. Et nous avons vu que même les temps naturels n'allaient pas de soi "naturellement" et que leur perception sociale pouvait être très variable. O'Connor (1997), par exemple, insiste sur le fait que la nature ne constitue pas un cadre exogène mais plutôt un acteur particulier ayant certes sa part d'autonomie mais qui est également en partie modelée par les agents. Il cite, à titre d'exemple, les panneaux indiquant les horaires d'ouvertures des parcs naturels aux Etats-Unis : "*de 6h00 au coucher de soleil, moitié temps historique, moitié temps de Dieu*" (1997, p. 79). Cela signifie que l'environnement temporel, y compris dans ses aspects d'origine naturelle, ne peut être pris comme un cadre rigide ou une contrainte objective mais plutôt comme un ensemble de règles et de conventions, qui font l'objet d'interprétations.

Autrement dit l'approche en termes de marchés ou de prix hédoniques réduit l'analyse aux seuls choix effectués dans un environnement figé : la norme de disponibilité temporelle au travail est parfaitement stable et fixée de manière exogène, et c'est l'économiste qui détermine, seul, ce qu'il affirme par ailleurs être déterminant, pour construire son modèle.

Or en passant à côté des processus de régulation des normes temporelles cette vision gomme les difficultés de synchronisation entre les agents qui sont justement à la base des conventions temporelles. Ainsi, une modification du prix de marché des horaires de nuit a un impact direct sur l'environnement lui-même. En effet, l'augmentation de la prime de nuit peut inciter un plus grand nombre de travailleurs à offrir leur travail la nuit. Or en faisant cela ils modifient l'environnement de leur relations. Celui-ci n'est donc pas figé mais bien en relation constante avec les décisions individuelles ou collectives. Nous avons vu (chapitre 1) à travers les "conventions à la Lewis" que la question primordiale est souvent la coordination des agents et qu'une modification de comportement peut faire "boule de neige" selon un processus mimétique. A un niveau beaucoup plus restreint (mais plus facilement observable statistiquement), l'exemple des horaires de travail au sein du couple est éclairant : toute modification des horaires d'un agent entraîne un changement dans l'offre de disponibilité du conjoint (Fermanian et Lagarde 1998).

Cette lacune dans l'analyse de l'offre de travail est d'ailleurs perçue par les auteurs néoclassiques. Winston reconnaît par exemple que "*parce que l'environnement est exogène, le ménage est irrévocablement lié au temps du monde extérieur*". Il est donc particulièrement utile de comprendre la formation de ce "temps du monde extérieur". C'est pourquoi nous avons consacré la première partie de la thèse au processus de régulation des régimes temporels qui constituent l'environnement de la relation qui se noue entre employeurs et salariés autour de la disponibilité temporelle.

Le processus de formation des préférences

La seconde critique qui peut être faite aux modèles néoclassiques présentés est intimement liée à la première. Elle concerne la détermination des préférences des individus. En effet, non seulement les individus sont confrontés, dans ces modèles, à un environnement relativement figé, mais leurs préférences elles-mêmes sont fixées de façon exogène.

Les modèles de marchés "time-specific" ou de salaires hédoniques envisagent une allocation des temps de travail à partir d'un mécanisme de prix, c'est-à-dire que le prix est la variable qui va permettre aux agents d'effectuer leur choix. La décision d'offrir ou non des horaires de travail particuliers découle de la rencontre d'une fonction d'offre et du prix de marché. Les seules préférences étudiées sont celles qui sont révélées par les acteurs au moment où ils décident de vendre ou d'acheter. La fonction d'offre est prise comme donnée, le processus qui conduit l'agent à établir son barème d'offre de disponibilité est totalement laissé dans l'ombre ou renvoyé à d'autres disciplines.

Selon Hirschman (1986), "*les mécanismes psychologiques et culturels complexes qui sous-tendent les choix réels qu'on constate sur le marché sont considérés (par les économistes néoclassiques) comme relevant de la psychologie, de la sociologie et de l'anthropologie*" (p. 91). En d'autres termes, les modèles de marché expliquent les choix effectués par des agents ayant des préférences données, mais ils ne permettent en rien d'expliquer l'origine et la formation de ces préférences. Plus exactement, les approches néoclassiques ne s'intéressent qu'aux modifications de choix liées aux changements de prix et tant que la structure de ces préférences demeure constante. Pour reprendre les termes d'Etzioni (1988), ils ne prennent en compte qu'une forme d'utilité, l'utilité - plaisir, mais ne s'intéressent aucunement aux autres formes de rationalité (d'ordre moral ou affectif notamment) qui complètent, expliquent ou encadrent le principe de maximisation de la satisfaction.

Il est ainsi utile de distinguer deux niveaux de préférences. Hirschman (1986) isole les "préférences" (ou préférences de premier ordre) des "métapréférences" (ou préférences de second ordre). Les secondes sont considérées, dans la tradition néoclassique, comme des "goûts", qui donc ne se discutent pas car ils évoluent de façon irrationnelle et irréfléchie ; leur étude ne relève pas du champ économique. C'est la position qu'adoptent Gary Becker et George Stigler (1977). Lemennicier et Lévy-Garboua (1981) défendent la même position : ils cherchent à s'affranchir de toute référence incontrôlée aux goûts individuels. Par exemple, les choix d'activité féminine "*sont alors uniquement guidés par la comparaison des coûts et des efficacités*" (p. 44).

A l'inverse, dans une approche socioéconomique, les méta-préférences peuvent et doivent être analysées de façon endogène. Leur modification est "*délibérée et difficile*" (Hirschman, p. 92). Elles deviennent alors, non plus des "goûts" mais des "valeurs" qui expliquent les comportements et les changements de préférences de premier ordre. Dans le cas de la disponibilité temporelle au travail, le choix d'adhérer à tel ou tel régime temporel, avec la structure d'avantages et de coûts que cela entraîne, s'apparente au choix d'un ensemble de valeurs. C'est cet ensemble de valeurs liées aux régimes temporels qui va permettre l'expression de préférences de premier ordre en fonction des prix.

Le processus d'adhésion à un régime temporel, souhaité au nom de valeurs, mérite ainsi d'être explicité car cette adhésion n'est pas fixée une fois pour toutes. "*Les changements de valeurs ont lieu de temps à autre dans la vie des individus, au cours des générations et d'une génération à une autre*" (Hirschman, p. 95). Cependant, il n'est pas possible de distinguer (autrement que de façon formelle et par souci analytique) la formation d'un régime temporel et l'adhésion correspondante. Un régime temporel se forme effectivement du fait de l'adhésion d'un nombre important d'acteurs. Seul le point d'observation diffère : dans le premier cas il s'agit d'adopter une vue d'ensemble sur la formation de l'environnement temporel des acteurs, dans le second on s'intéresse aux comportements individuels et collectifs vis-à-vis (et en interaction avec) l'environnement. Dans les deux cas la critique adressée à la démarche néoclassique est bien ici une absence de réflexion sur la "*construction sociale de l'objet d'analyse*" (Gadrey, Jany-Catrice, Ribault, 1999, p. 19). Les hypothèses faites sur l'évaluation de cet objet sont, en ce cas, difficiles à conserver.

4.2.2 Homogénéité et calculabilité de la disponibilité temporelle

De ces deux premiers principes (environnement figé et préférences exogènes) découle une vision réductrice de la disponibilité temporelle perçue comme un objet identifié, comme une marchandise homogène. En effet, les modèles de marché de la disponibilité temporelle ou leurs prolongements à travers les théories du salaire hédonique acceptent l'hypothèse qu'une évaluation univoque de la disponibilité temporelle est toujours possible, c'est-à-dire que la qualité de la disponibilité temporelle au travail ne pose pas de difficultés insurmontables d'observation et de mesure.

Ces hypothèses sont par ailleurs nécessaires à la formalisation d'un modèle de marché concurrentiel. Or *"il s'avère que le paradigme standard est profondément perturbé par une modifications des hypothèses habituelles dans le domaine de la qualité"* (Eymard-Duvernay, 1989). La qualité des biens (ou de la disponibilité) doit ainsi être *inscrite "sans ambiguïté, de façon exogène dans le bien lui-même"* (idem). En l'absence d'une telle qualité "objective", aucun calcul n'est possible. *"Comment pourrait-on parler, en pratique comme en théorie, d'offre et de demande, si n'existait pas un accord, au moins tacite, au moins envisageable sur la liste des produits et sur leurs caractéristiques ?"* s'interroge Callon (2000).

Lorsque Cayatte (1998) expose son modèle de marché du travail où différentes qualités d'horaires coexistent, il précise bien que tous les horaires doivent avoir une qualité prédéfinie et parfaitement homogène. Il affirme ainsi, qu'il y a *"autant de marchés du travail conceptuellement distincts que de types d'horaires"* (p. 14) ; l'hétérogénéité du travail est reconnue mais elle ne peut être dépassée que si les catégories de travail sont isolables et en nombre fini. Canada Vicinay insiste également sur les difficultés que représentent les *"variables subjectives"*. Or, le processus de qualification de la disponibilité temporelle, c'est-à-dire le processus d'établissement d'une convention de qualité sur toutes ses dimensions, y compris subjectives, est particulièrement complexe à mettre en œuvre.

Trois raisons principales expliquent ces difficultés : la diversité des perceptions individuelles, la diversité des conditions d'évaluation (complexité de l'environnement) et l'importance des questions de synchronisation et d'interdépendance entre les acteurs.

Diversité des perceptions individuelles

La diversité des jugements individuels provient justement du fait que la perception de la disponibilité s'apparente d'avantage à un jugement qu'à un calcul. Certaines dimensions de l'organisation des temps de travail font l'objet d'interprétations subjectives aussi nombreuses qu'il y a d'individus concernés. Canada Vicinay insiste beaucoup sur la difficulté de prendre en compte *"les variables subjectives qui sont celles dont on n'a pas la certitude que tout le monde perçoit la même situation de la même manière"* (1997). Dès que certaines caractéristiques des personnes ou des emplois sont de ce type, la détermination du salaire hédonique devient

problématique. Hamermesh (1999b) reconnaît cette difficulté en expliquant que la négativité de la "prime" de nuit résulte des caractéristiques non observables des salariés.

Cette diversité des appréciations individuelles découle du caractère pluridimensionnel de la disponibilité temporelle (durée, prévisibilité, localisation des horaires). Ces caractéristiques ne sont pas indépendantes les unes des autres et sont le plus souvent substituables. C'est pourquoi il est utile de les regrouper au sein d'une même catégorie. Mais la pondération de ces trois aspects n'est pas unique et universelle. Elle est au contraire liée aux interprétations de chaque acteur. Les modèles d'interprétation sont nombreux et des *"équivalences particulières s'enracinent dans l'hétérogénéité des critères de décisions"* Karpik, 1998). Il n'existe pas ainsi d'étalon de mesure unique de la disponibilité temporelle. Nous avons cité, à plusieurs reprises, le cas d'un établissement de banque à distance qui a établi une "grille de conversion" précise entre les trois dimensions de la disponibilité. Mais même cette grille n'est pas forcément partagée par tous. L'absence d'une formule de conversion unique empêche de construire un indicateur synthétique de disponibilité et laisse donc la place à une pluralité d'évaluation des organisations temporelles au travail.

Complexité de l'environnement

De même cette évaluation va être réalisée en relation avec l'environnement de l'individu. Or nous avons vu que cet environnement n'était pas non plus unique. Au contraire la diversité des régimes temporels accroît la difficulté d'une mesure objective (c'est-à-dire sans ambiguïté et que tout le monde partage) de la disponibilité temporelle. Dès lors que la disponibilité temporelle, comme toutes les "conditions de travail" est une construction sociale (Gollac et Volkoff, 2000), *"il ne saurait exister une nomenclature indépendante des circonstances de l'échange"* (Cordonnier, 1997, p.139)

Les mêmes contraintes temporelles n'auront pas le même impact selon l'environnement temporel de l'individu. Lorsqu'un temps atypique (au niveau général) est perçu comme normal pour une activité donnée, sa qualité ne sera pas jugée particulièrement négative par les salariés concernés. Ainsi, la convention collective 'Prévention-Sécurité' ne considère pas comme de mauvaise qualité le travail de nuit, celui-ci est "normal". Il n'est donc pas compensé financièrement.

Interdépendance des évaluations et problèmes de synchronisation

Par ailleurs, le fait que l'évaluation d'un agent soit souvent corrélée à celle d'autres acteurs renforce ces difficultés d'évaluation. Les conventions de qualité des temps de travail constituent, ainsi, des mécanismes de coordination des agents. Comme nous l'avons vu au premier chapitre, les règles temporelles sont issues de convention, c'est-à-dire que leur raison d'être est de permettre la mise en cohérence des agendas individuels. Dans ce cadre, seules les évaluations qui tiennent compte des autres acteurs ont un sens.

Effectivement, tel horaire pourra ne plus être jugé négativement dès lors que la personne avec qui l'agent souhaite être synchronisé l'exercera également. La qualité de la disponibilité n'est donc pas seulement liée à la nature de l'objet "disponibilité" lui-même, mais elle évolue également en fonction de l'environnement et des évaluations des autres acteurs. Winston (1982) affirmait ainsi qu'une hausse conjoncturelle (liée à la guerre par exemple) du travail de nuit ne disparaissait pas ensuite complètement parce que la qualité du travail de nuit s'était modifiée du fait de son développement.

Ces difficultés d'évaluation sont illustrées par les négociations sur l'aménagement - réduction du temps de travail. En effet, les anticipations des agents en matière de qualité des temps s'avèrent fréquemment erronées. De nombreux horaires jugés négativement avant l'accord sont ensuite bien vécus par les salariés. Inversement certains horaires qui semblaient acceptables se révèlent préjudiciables à la qualité de vie.

Ainsi, ces divers aspects d'une évaluation de la disponibilité temporelle nuisent fortement à la constitution d'un "*un monde simplifié et homogène*" (Karpik, 1998, p. 1054), pourtant nécessaire à l'échange marchand. Les équivoques relatives aux évaluations de la qualité du temps conduisent à privilégier le jugement par rapport au calcul, selon la terminologie de Lucien Karpik, et donc à réduire le poids des mécanismes purement marchands.

Cependant ce type de mécanisme demeure possible. En effet, nous avons déjà noté que la disponibilité temporelle faisait l'objet d'opérations de "cadrage" (Callon, 1999) et de "classification" qui constituaient les premières étapes d'un "calcul". Et si ce processus, qui débouche sur la constitution d'une norme et la définition de critères d'équivalence entre

différentes dimensions de la disponibilité temporelle ne peut être considéré comme complet, il s'avère tout de même qu'il permet une définition, dans certains cas, "objective" (c'est-à-dire la constitution d'une convention fortement partagée) de certaines dimensions de la disponibilité (nuit ou dimanche par exemple). Le calcul et l'utilisation de mécanismes marchands conservent alors, dans ce cas, une place non négligeable. Mais pour toutes les autres dimensions (l'imprévisibilité principalement) la standardisation de la qualité du temps de travail n'est pas possible et les acteurs doivent recourir à des interprétations subjectives participant à des conventions.

Résumé de la section 4

Les approches qui s'inspirent de la théorie néoclassique permettent de mettre en évidence certains traits de l'allocation de la disponibilité atypique. L'offre et la demande de disponibilité étant relativement libres, la fourniture de temps anormaux donne lieu à une contrepartie et prend parfois la forme d'un échange marchand. Un prix plus ou moins explicite tend ainsi à se former pour réguler la quantité échangée de temps anormaux. Ces prix se traduisent souvent dans des règles plus formalisées mais demeurent néanmoins de véritables mécanismes marchands. Cependant les hypothèses qui permettent d'intégrer la disponibilité atypique dans le champ néoclassique semblent réductrices. La conception de l'environnement qui sert de cadre aux transactions apparaît ainsi trop figée et exogène pour expliquer comment se forment les préférences. Le fondement des comportements individuels est gommé au profit d'une rationalité instrumentale superficielle qui ne permet pas de comprendre la dimension sociale et morale forte de l'organisation des temps de travail. De même considérer la disponibilité temporelle comme une marchandise homogène permettant des calculs nuit à la compréhension de la complexité de cette "construction sociale" dont nous avons vu les principes de la régulation dans la première partie de la thèse.

Conclusion :

Ainsi, malgré une relative indifférence des économistes néoclassiques vis-à-vis de la problématique de la disponibilité temporelle, il est possible d'envisager des modèles expliquant

certaines traits de la régulation de cette "marchandise". En effet, si les premières représentations du marché du travail reposaient justement sur la négation d'une diversité des temps, certains raffinements à partir de la théorie beckerienne de l'allocation du temps ont ouvert une brèche permettant, à l'instar de Winston (1982), de représenter et d'expliquer les échanges marchands de disponibilité temporelle. Pourtant ces approches achoppent sur la complexité de l'objet étudié. En effet, de nombreux principes essentiels de l'allocation de la disponibilité temporelle atypique ne peuvent s'analyser à partir de ces modèles, à commencer par la distinction fondamentale entre "temps normaux" et "temps atypiques". C'est pourquoi nous avons du recourir (parties 1 et 2 de la thèse) à une démarche socioéconomique pour comprendre la régulation de la disponibilité normale au travail. C'est à une démarche du même type, mais appliquée cette fois aux temps qui s'écartent de la norme, que nous allons consacrer le dernier chapitre.

Chapitre 6

Les modes d'allocation de la disponibilité temporelle atypique au travail

Le chapitre précédent a mis en évidence les nombreux obstacles à l'application d'un modèle néoclassique de marché concurrentiel à l'allocation de la disponibilité temporelle atypique. La durée de la relation de travail, les dimensions symboliques et conflictuelles qui la caractérisent éloignent, là plus qu'ailleurs, la réalité de la théorie. La complexité du processus qui règle la circulation de la disponibilité atypique doit donc être davantage explicitée. Le présent chapitre a ainsi pour objectif de comprendre et de clarifier les modes d'allocation de la disponibilité temporelle atypique. Il s'agit notamment d'aller au-delà de la grande diversité des transactions de manière à repérer un nombre limité de cas-types représentatifs et cohérents.

Notre point de départ a été l'étude approfondie de nombreuses monographies et enquêtes de terrain sur les horaires et les conditions de travail. Si les matériaux les plus importants ont concerné la branche de la grande distribution, d'autres activités du secteur des services ont été abordées : transports, gardiennage, secteur sanitaire et social, nettoyage, service à domicile,.... De même certaines observations concernant des entreprises du secteur primaire (pêche), de la construction (BTP) et surtout industrielle (Métallurgie, Textile, atelier d'assemblage) ont pu être utilisées. Le tableau 6.1 reprend la majorité des documents empiriques concernés.

Tableau 6.1 : Nature et origine des études empiriques utilisées

Secteur	Source	Type de document
Transports routiers	Pascal Mauny, 1998	Synthèse et extraits d'entretiens
Transports en commun	Eric Poignant, 1995 Laurence Servel, 1998	Synthèse et extraits d'entretiens
Grande distribution (secteur caisse)	F. Guelaud, 1992	Enquête (statistiques et entretiens)
Grande distribution (hypermarché)	Camal Gallouj, 1996 Christophe Baret, 1997	Monographie Monographie
Commerce de détail (prêt-à-porter) - 2 entreprises	Thierry Ribault, 1998 Florence Jany-Catrice, 2000	Entretiens
Grande distribution (ameublement) - 2 entreprises	Florence Jany-Catrice, 2000	Entretiens
Grande distribution (jouets)	Florence Jany-Catrice, 2000	Entretiens
Grande distribution	Sabine Masson, 1999	Synthèse et extraits d'entretiens
Grande distribution	CFDT, 1999	Enquête et statistiques
Secteur sanitaire et social	CFDT - SYRATEF, 1997 Tania Angeloff, 1998, 2000	Compte-rendu d'observations d'inspecteurs du travail Synthèse et extraits d'entretiens,
La Poste	Aurélie Jeantet, 1999 FX Devetter, 1998	Communication sur la base d'entretiens Entretiens
Banque à distance	FX Devetter, 2000	Entretiens
Banque classique	Martine Pernod-Lemattre, 2000b	Entretiens, synthèse
Restauration collective	Christèle Dondeyne, 1999	Synthèse et extraits d'entretiens
Services sociaux	François Aballéa, 1999	Synthèse et extraits d'entretiens
Industrie Textile	Lionel Jacquot, 1999	Synthèse et extraits d'entretiens
Pêche artisanale	Valérie Deldrève, 1998	Synthèse et extraits d'entretiens
Atelier d'assemblage	Salvatore Palidda, 1995	Monographie
BTP	CFDT - SYRATEF, 1997	Compte-rendu d'observations d'inspecteurs du travail
Métallurgie	CFDT - SYRATEF, 1997	Compte-rendu d'observations d'inspecteurs du travail

La surreprésentation des services et notamment de la grande distribution s'explique par la richesse des documents les concernant mais surtout par l'importance (fréquence et intensité) des recours aux temps de travail atypiques dans ce secteur (cf. tableau 4.1).

A partir de la grande diversité des règles en présence, nous avons cherché à opérer une classification qui organise la multiplicité des formes de "transactions". Autrement dit, nous avons tenté de créer une grille de lecture des modes d'allocation de la disponibilité temporelle atypique au travail. Cette première étape est l'objet de la section 1. Nous verrons ainsi que deux critères principaux permettent de les classer. Il s'agit du degré d'inégalité qui caractérise la relation entre employeurs et salariés (paragraphe 1.1) et du degré de personnalisation des liens entre les parties (paragraphe 1.2) qui distingue les relations anonymes, les relations entre agents caractérisés, et les relations personnalisées¹. Le croisement de ces deux axes permet de distinguer six formes "pures" de transaction et de gouvernance. La section 2 nous permettra de les décrire à partir des trois niveaux de personnalisation (paragraphe 2.1, 2.2, 2.3) qui distingueront chacun deux niveaux extrêmes d'inégalités entre les acteurs.

1. Comment lire les règles de transaction et de gouvernance de la disponibilité temporelle atypique ?

Le premier constat qui ressort des analyses empiriques est qu'il n'y a pas d'auteur unique des règles temporelles. Bien au contraire, celles-ci sont toujours issues de compromis entre des interprétations plurielles. Olivier Favereau (1994) et surtout Jean-Daniel Reynaud (1997) insistent fortement sur cet aspect interprétatif de la règle. La règle doit être perçue comme un compromis, plus ou moins influencé par l'intervention des pouvoirs publics, entre employeurs et salariés. Ainsi, comme dans le cas de l'élaboration des régimes temporels (qui constituent les règles de disponibilité normale), les acteurs principaux sont les entreprises et les salariés, qui agissent sous l'arbitrage/influence des pouvoirs publics. Ces interactions se situent également dans un cadre cognitif particulier, comparable à celui qui sert de soubassement à la régulation des régimes temporels de travail. Mais, autant dans les premiers chapitres nous nous

¹ Cette distinction résulte elle-même de la forme de rationalité privilégiée par les acteurs et de la durée de l'horizon temporel dans lequel ils inscrivent la relation d'emploi.

intéressions aux compromis sociaux les plus réguliers et fréquents, autant maintenant nous nous focalisons au contraire sur les compromis individuels qui dérogent aux "compromis institutionnalisés" que sont les régimes temporels dominants.

C'est donc la nature des compromis - et leur traduction dans des règles - qui se forment au niveau des entreprises autour de l'allocation de la disponibilité atypique que nous devons cerner. Or ces compromis sont très divers justement parce qu'aucune règle formelle ne peut s'imposer complètement. Le degré d'interprétation et le niveau du compromis vont ainsi être très variables. Les observations empiriques peuvent cependant nous aider à comprendre les principaux déterminants de ces compromis.

En effet, pour tenter de comprendre les logiques qui sont à l'œuvre dans la régulation de la disponibilité atypique au travail, il est utile d'élaborer une grille de lecture qui permette de classer les relations qui se nouent autour de la disponibilité atypique en un nombre réduit de modes de transaction et de gouvernance. Dans cette optique, il s'agit de repérer les points fondamentaux qui séparent les différents modèles. Au vu des pratiques observées, deux axes semblent déterminants : le degré d'inégalité qui caractérise la relation et le degré de caractérisation² des acteurs.

Ainsi dans un premier temps nous allons voir que l'existence formelle d'un lien hiérarchique s'accommode de situations où l'intensité du "pouvoir patronal" est très variable (1.1). Dans un second temps (1.2), nous présenterons trois niveaux possibles de personnalisation des rapports employeurs / employés : les relations anonymes, les relations entre acteurs caractérisés et segmentés et les relations où apparaît un lien personnel entre les agents.

1.1 Les règles de la disponibilité temporelle atypique sont liées à l'exercice d'un pouvoir

Depuis Simon (1951), il est établi, pour les économistes, que la distinction fondamentale entre contrats de travail et contrats de vente est l'existence d'un lien de subordination, c'est-à-dire

² Par "caractérisation" nous entendons le fait qu'un acteur soit défini par ses caractéristiques propres (âge, sexe, origine ethnique...) et non pas seulement par des dimensions standardisées et reproductibles comme les qualifications par exemple.

la possibilité pour l'employeur de donner des instructions aux salariés. Le domaine du temps n'échappe pas à ce principe. Mais si le pouvoir des directions d'entreprise est bien reconnu (notamment par la loi), ses manifestations sont d'intensité très variable.

Dans un premier point nous rappellerons en quoi la gestion du temps est un enjeu fondamental de pouvoir (1.1.1). Nous verrons ensuite que cette autorité est traditionnellement et formellement détenue par l'employeur (1.1.2). Il s'agira cependant de nuancer cette affirmation en reconnaissant l'existence d'intensités de pouvoir très diverses (1.1.3).

1.1.1 Gestion du temps et symbole de pouvoir

Les temps sociaux et leur organisation sont les reflets d'un certain ordre social (Sue, 1994), qui se traduit sous forme de règles spécifiques. Or selon Jean-Daniel Reynaud (1997), le principe même d'une règle est que sa non-application s'accompagne d'une sanction. Or celle-ci est le symbole d'un pouvoir. Dans le cas de la relation de travail, la notion de pouvoir est encore plus visible. Ainsi Olivier Favereau (1994) insiste sur le fait que *"dans le cas des règles d'entreprise et de règles organisationnelles on ne peut séparer théorie des règles et théorie du pouvoir"* (1994, p. 41).

La possibilité de réglementer le temps des autres est ainsi une forme majeure de l'autorité. De nombreux exemples peuvent attester du rôle symbolique de la maîtrise des temps notamment à travers le contrôle des moyens techniques de mesure du temps. C'est le cas au niveau politique lors du choix d'un fuseau horaire par rapport à un autre, par exemple (Gadéa et Lallement, 2001, p. 38).

C'est encore plus flagrant pour le travail lorsque *"l'horloge et la montre constituent de véritables instruments de microphysique du pouvoir"* (Gadéa et Lallement, 2000, p.34). La caractéristique essentielle de la relation de travail étant *"qu'une personne accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci des prestations en contreparties desquelles elle touche rémunération"* (CJCE, 21/11/1991), la détermination des limites du "certain temps" est particulièrement essentielle. Elle constitue *"la borne de l'autorité patronale"* (Supiot, 1994b).

Les luttes de certains métiers, notamment les tisserands, pour conserver une maîtrise de leur temps de travail, ont émaillé le XIX^{ème} et le début du XX^{ème} siècle, comme l'illustre par exemple, la tradition du Saint-Lundi ou du Lundi du Cordonnier (Thompson, 1988). De même Marx (1867, {1985}) cite le factory act du 7 juin 1844 affirmant que "*le commencement de la journée de travail doit être indiqué par une horloge publique*" et non celle de l'entreprise. La limitation du pouvoir patronal passait par le choix d'un indicateur "neutre", comme "*l'horloge du chemin de fer voisin par exemple*" (p. 211).

Actuellement l'organisation des temps est l'enjeu de conflits et "*la dimension temporelle est véritablement l'objet même des relations de pouvoirs*" dans certaines entreprises (Serval, 1998, p.12). Les négociations résultant de l'application de la loi Aubry en donnent de nombreux exemples.

1.1.2 Le pouvoir traditionnel de l'employeur

Si la détermination des temps de travail est un des objets de négociation essentiel, il demeure cependant que le pouvoir d'organisation des horaires est d'abord dévolu à l'employeur. En effet, "*le temps de travail comme temps de l'emploi a toujours été le temps de l'organisation sur laquelle, en vertu du lien de subordination, le chef d'entreprise exerce son pouvoir de direction*" (Morin, 2000, p. 221). L'attribution des heures supplémentaires et plus encore des heures complémentaires aux contrats à temps partiels, la définition des périodes hautes et basses en cas de modulation, la détermination des astreintes et plus généralement de l'emploi-du-temps des salariés restent *a priori* dans le domaine du pouvoir discrétionnaire de l'employeur.

En effet, par la signature de son contrat de travail, le salarié a consenti à son employeur un pouvoir de direction sur son travail et s'est engagé à obéir à ses ordres. C'est le sens de deux arrêts rendus par la cour de cassation le 17 octobre 2000 qui confirment qu'à "*défaut de clause contractuelle expresse excluant le travail du samedi, l'employeur, en demandant aux salariés de travailler ce jour ouvrable, fait usage de son pouvoir de direction* (cass.soc. 17 octobre 2000, N°98-42.264) " ; "*qu'à défaut d'une clause contractuelle expresse prévoyant l'horaire quotidien et le bénéfice de la pause de midi, l'employeur en changeant l'horaire et en demandant aux*

salariés de travailler pendant l'heure du déjeuner fait usage de son pouvoir de direction" (cass. soc. 17 octobre 2000, N°98-42.177).

Le site Internet "www.tripalium.fr" donne également les exemples suivant qui illustrent bien la question :

"M. C. employé, depuis 1979, en qualité de magasinier-cariste par les Etablissements V., se plaint de la modification par l'employeur de son horaire de travail. Il est le seul salarié de l'entreprise à travailler tous les samedis matins et à subir une pause de trois heures entre le travail du matin et celui de l'après-midi. La cour répond sans ambiguïtés que l'employeur peut imposer à un salarié, dans le cadre de son pouvoir de direction, un horaire de travail différent de celui des autres magasiniers ... (Cour de Cassation, Chambre sociale, 13 décembre 2000 , N° 98-42664)."

"Mme F. est employée au service de la société Clinique A. en qualité d'agent hospitalier. Elle se voit notifier un changement d'horaire de travail. Elle doit travailler certains jours jusqu'à 19 heures au lieu de 16, 17, 18 ou 18 heures 30. Elle refuse le changement de son horaire de travail car le nouvel horaire ne lui permettait plus d'utiliser les transports en commun pour regagner son domicile éloigné de son lieu de travail ce qui, selon elle, apporte une modification au contrat de travail. Pour la Cour de cassation, en changeant l'horaire de travail et en demandant à la salariée de travailler certains jours jusqu'à 19 heures au lieu de 16, 17, 18 ou 18 heures 30 l'employeur n'a fait qu'user du pouvoir de direction du chef d'entreprise. (Cour de Cassation, Chambre sociale, 13 décembre 2000, N° 98-42598)."

Cependant la jurisprudence affirme également que l'employeur ne peut avoir de comportements discriminatoires. Plus encore, les nécessités de la négociation, les revendications des salariés et certaines modifications législatives récentes tempèrent l'autorité patronale. Celle-ci s'exprime alors avec une intensité très variable.

1.1.3 Un lien hiérarchique plus ou moins marqué

Cette "chronocratie" (Tremblay, 2000) est effectivement très variable. L'édiction des règles temporelles peut être très autoritaire ou au contraire laisser un vaste espace à l'autonomie. Cette autonomie peut théoriquement découler de deux libertés différentes : la liberté d'entrée et de sortie de l'échange et la liberté de participer à l'édiction des règles.

La première possibilité réduit en effet l'autorité patronale en la conditionnant à l'accord du salarié. L'opportunité de la défection, pour reprendre le terme de Hirschman (1986), empêche une imposition stricte, sans contrepartie, de règles temporelles non désirées.

La seconde possibilité renvoie à la distinction de Jean-Daniel Reynaud (1997) entre les règles de contrôle (Rc) et les règles autonomes (Ra). Dans le cas de la disponibilité temporelle atypique, les règles de contrôle sont celles qui permettent à l'employeur d'imposer une forme de disponibilité tandis que les règles autonomes se manifestent dès lors que l'organisation des temps de travail est, en partie, déterminée par les salariés eux-mêmes. Dans ce cas la relation de pouvoir est suffisamment ambiguë pour permettre une relative égalité des acteurs et donc une influence des salariés lors de l'allocation des temps atypiques de travail. Cette marge d'autonomie est toujours possible même en présence de prescriptions strictes, car *"sur le lieu de travail chaque individu sait se bâtir une sphère véhiculaire, un territoire propre qui lui permet de construire une "autogestion clandestine" des lieux, des temps et des objets"* (Lallement, 1994, p. 235).

Loin d'être toujours "clandestine" cette autonomie est reconnue par le droit du travail qui prévoit et reflète ces limites au pouvoir de l'employeur. Des textes législatifs récents ont renforcé les possibilités de choix des salariés sur leur niveau de disponibilité temporelle. Certaines conventions collectives avaient d'ailleurs précédé cette tendance. La loi Aubry II du 18 janvier 2000 insiste-elle sur le fait que *"la modification de la répartition des horaires de travail des salariés à temps partiel peut être refusée par le salarié si les nouveaux horaires ne sont pas compatibles avec ses obligations familiales ou une période d'activité chez un autre employeur"* (Morin, 2000 p. 222). Cette disposition s'inspire de mécanismes similaires, et souvent plus avancés, mis en place dans d'autres pays européens comme la loi du 8 février 1999 au Pays-Bas (Le rapport Cette de 1998, sur le temps partiel donne un aperçu des textes et conventions antérieurs à cette loi ainsi que des propositions encore en discussion à l'époque aux Pays-Bas). En

Allemagne la loi du 01/01/2000 permet également aux salariés de réduire unilatéralement leur temps de travail, l'employeur ne pouvant s'y opposer qu'à titre exceptionnel (Entreprises et Carrières n°557, du 2 au 8 janvier 2001).

Ces dispositions s'appuient sur la notion de temps choisi qui tend à privilégier les temps de l'individu salarié par rapport aux temps de l'entreprise. Comme l'affirme Marie-Laure Morin (2000, p. 222), *"les bornes du pouvoir de direction (...) passent, dans une certaine mesure par l'attribution de droits individuels sur la maîtrise du temps de travail"*. L'adaptation nécessaire est alors renvoyée à l'organisation.

La législation illustre bien les tensions liées à la répartition des temps de travail : les deux acteurs principaux se voient tous deux reconnaître une légitimité à réguler ces temps. D'un côté l'employeur est considéré comme responsable de l'efficacité de la production, de l'autre le salarié a droit à la maîtrise de ses rythmes de vie et donc de travail.

De plus si ces règles institutionnelles jouent un rôle non négligeable, les différentes études empiriques que nous avons utilisées concordent sur l'idée que ces dispositions légales ont une fonction parfois très formelle. Elles demandent toujours à être interprétées par les organisations et, souvent, *"dans la mise en œuvre des règles, les organisations sont hiérarchiquement supérieures aux institutions"* (Reynaud, 1994, p. 111). Les règles sont fréquemment "adaptées" par les acteurs selon leur rapport de force. Dans certains secteurs comme le transport routier de marchandises, le déséquilibre est tel que *"l'illégal devient la règle"* (Mauny, 1998).

Les déterminants du rapport de forces sont divers. Certains tiennent au cadre général dans lequel se déroule la transaction de disponibilité comme le niveau global du taux de chômage, l'état des techniques ou les normes sociales de répartition du temps. C'est le même cadre cognitif qui présidait à l'émergence des régimes temporels de disponibilité (ie : la transaction de disponibilité temporelle normale). Nous l'avons présenté dans les premiers chapitres. Mais d'autres facteurs sont créés ou instrumentés dans le but d'accroître le déséquilibre entre employeurs et salariés. Ainsi, certaines stratégies d'embauche reposent sur l'appel à des catégories sociales particulièrement fragiles (fort taux de chômage, précarité financière, absence d'habitudes syndicales...) comme les femmes, les jeunes ou les populations immigrées. Une autre méthode, visant à orienter le rapport de force, fréquemment observée consiste à

instrumenter des contraintes apparemment exogènes, en plaçant le salarié directement face à une exigence de disponibilité. Certains dispositifs techniques, comme la chaîne de production, permettent d'imposer le "temps des machines", des mécanismes juridiques d'externalisation (facilités par exemple par la loi Madelin de 1994) placent les "pseudo-salariés" (ou pseudo-indépendants) directement en prise avec le temps des marchés tandis que les formes d'organisations du travail qui accroissent la place de la relation de service utilisent les pressions temporelles exprimées par les usagers ou les clients pour obtenir une offre de disponibilité atypique.

1.2 Des rapports personnels plus ou moins marqués

Nous avons déjà vu (chapitre précédent) qu'un des points sur lequel achoppaient les modèles de marché de la disponibilité était la durée de la relation de travail. En effet, les mécanismes de ce type présupposent que la transaction est courte et notamment que la circulation éteint la dette au moment même où elle est créée. Or, bien souvent "*le contrat de travail peut contenir des prestations et des obligations qui s'échelonnent sur de longues années*" (Ballot, 1996, p. 10). Ainsi Gérard Ballot (1996) citant l'enquête *Carrière et Mobilité*, affirme que 44% des hommes n'ont pas connu plus d'un ou deux changements d'entreprise au cours d'une période de trente ans. La durée de la relation de travail est un phénomène souvent décrit, les théories néoclassiques insistant sur les aléas moraux ou les asymétries d'informations que cela fait naître.

La durée de ce lien, mais également les difficultés potentielles d'évaluation de la qualité de la "marchandise disponibilité", peuvent transformer la nature des liens entre employeurs et salariés. Ces liens semblent ainsi se différencier selon deux critères :

. l'horizon temporel : la relation est-elle prévue pour durer ou le court terme est-il prédominant ?

. la perception des liens : sont-ils des moyens permettant d'accroître l'utilité (ils s'évaluent alors à l'aune d'une rationalité instrumentale) ou, au contraire, les liens constituent-ils une fin en eux-mêmes et peuvent alors justifier l'adoption d'une rationalité plus normative ou affective, selon la terminologie d'Amitai Etzioni (1998).

Nous faisons l'hypothèse que l'existence d'une rationalité affective est difficilement compatible avec une relation de travail prévue pour être de courte durée.

Ces deux critères, appliqués aux observations empiriques dont nous avons disposé, permettent de distinguer trois cas principaux : les relations anonymes (court terme et rationalité instrumentale, paragraphe 1.2.1), les relations où les acteurs sont "caractérisés" (long terme mais maintien d'une rationalité instrumentale, paragraphe 1.2.2) et les relations personnalisées (long terme et rationalité normative / affective, paragraphe 1.2.3).

1.2.1 Relations quasi anonymes

Après avoir rappelé les conditions d'existence de cette forme de relation, nous essaierons de comprendre les conséquences concrètes qu'elles peuvent entraîner en nous attachant cependant à montrer que la notion de relation anonyme n'implique pas un mode de transaction et de gouvernance unique de la disponibilité temporelle au travail.

Conditions d'existence des relations anonymes

A priori, sur un marché, l'allocation des biens s'effectue "*sans qu'il soit nécessaire que les gens se parlent ni qu'ils s'aiment*" (Friedman, 1981). De même Robert Salais (1991, p. 22) insiste sur le fait que sur un marché néoclassique, "*l'assignation (d'un produit) à un producteur ou à celle d'un demandeur*" n'est pas nécessaire à l'échange. Cependant, pour que ce type de relation se mette en place, il faut réunir certaines conditions.

Tout d'abord, il faut que les acteurs puissent négliger la durée potentielle de la relation de travail. En effet, l'emploi peut alors être abordé comme un contrat court où l'enjeu de l'échange est clairement authentifié. La transaction est perçue comme un processus ayant un commencement et surtout une fin. La contrepartie donnée à la disponibilité offerte éteint la dette définitivement et clôt le processus d'échange. Dès lors, la relation peut être rompue à tout moment ou presque, tout au moins par l'un des deux agents. Ainsi, pour l'employeur, le turn-over est assumé et le remplacement d'un salarié n'entraîne pas de coût majeur. Doeringer et Piore (1971) parlent pour ce type de relation d'un "competitive market". Ils donnent l'exemple, extrême mais significatif, des travailleurs migrants en Californie. Une situation de ce type se retrouve dans la grande distribution aux Etats-Unis où un directeur d'hypermarché peut

expliquer : "le taux de turn-over est de l'ordre de 110 à 120 % pour les employés, je n'arrive même plus à tenir à jour la liste des personnes qui travaillent dans le magasin. Partout où la population est très jeune le taux est élevé. (...) C'est comme ça, rien n'est écrit, rien de signé." (Jany-Catrice, 1999). Du côté salarié, la mobilité est également assumée, comme dans le cas des travailleurs saisonniers : "pour les travailleurs saisonniers professionnels (l'hiver en montagne, l'été sur la côte), souvent célibataires, cela pouvait résulter d'un choix compensé par un certain sursalaire" (CFDT - SYRATEF, 1997).

Ensuite, cette forme de relation implique que les employeurs et les salariés agissent en fonction d'une rationalité instrumentale. Les liens noués lors de la relation d'emploi n'ont pas d'utilité en eux-mêmes mais uniquement parce qu'ils sont le moyen de l'échange de "biens désirés" (disponibilité temporelle pour l'employeur, salaire, par exemple, pour l'employé). L'identité du co-contractant étant indifférente, seuls les montants de ce qui est offert et de ce qui est reçu comptent et se confrontent dans un calcul avantages / coûts. Dans l'exemple donné précédemment, la disponibilité et la mobilité sont mises en balance avec un sursalaire.

Conséquences communes à l'ensemble des relations anonymes

Ces deux conditions ont alors trois conséquences sur la nature de la contrepartie à l'offre de disponibilité temporelle :

. il existe obligatoirement une contrepartie à toute offre de disponibilité temporelle et cette contrepartie doit être immédiate ou presque. Elle ne peut ainsi consister en une promesse (de promotion, d'augmentation, de reconnaissance...) qui nécessiterait des liens durables et un minimum de confiance.

. les contreparties (ainsi que les obligations en termes de disponibilité) doivent être précises et formalisées. En effet, dès lors que la relation est anonyme, les obligations de chacun doivent être fortement formalisées afin de contourner les aléas moraux. L'absence de liens personnels réduit les chances pour les acteurs de partager des dispositifs de jugements ou de confiance, selon les termes de Lucien Karpik (1996).

. enfin, certaines formes d'obligations et de compensations sont impossibles ou proscrites. Les acteurs étant anonymes, ils ne peuvent fournir certaines "prestations". Ainsi, Jean-Daniel

Reynaud (1997) montre, en reprenant les exemples de Tocqueville, que dans la relation de travail que nouaient maîtres et serviteurs aux États-Unis, les exigences du maître sont limitées parce que cette relation n'est pas fondée sur le statut des agents, contrairement au cas britannique où l'obéissance repose sur le respect des valeurs aristocratiques. La dépendance est alors provisoire et ne peut porter que sur des dimensions formelles : "*le serviteur doit ainsi l'exactitude et la ponctualité, non le respect ou l'amour*" (p. 304). La compensation doit ainsi être facilement évaluable, elle sera le plus souvent monétaire.

Des modes de transaction et de gouvernance anonymes qui demeurent divers

Si l'anonymat implique l'immédiateté, la formalisation et une certaine forme de la contrepartie, elle n'a pas d'influence directe sur le montant de celle-ci. En effet, cette forme de relation repose sur des obligations réciproques, c'est-à-dire sur un contrat de type synallagmatique, mais le montant de cette contrepartie ne peut être déterminé que par la relation elle-même (rapport de l'offre et de la demande ou rapport de force).

Dans les observations dont avons pu bénéficier, il est ainsi des cas où le déséquilibre entre les acteurs est tel que la compensation à l'offre de disponibilité temporelle devient négligeable. C'est notamment le cas lorsque les conditions de l'anonymat (indifférence face à la durée et rationalité instrumentale) ne sont véritablement remplies que pour une des deux parties. Ainsi, si effectivement l'employeur est indifférent au turn-over, il est plus rare que le salarié n'attache aucune valeur à la stabilité de son emploi. L'inscription de la relation dans le court terme est alors asymétrique et débouche sur une forte inégalité entre les agents (ce qui nous renvoie à la section 1.1). Cette forte inégalité peut expliquer que dans certains cas où les relations restent anonymes, la contrepartie se limite à la prolongation de la relation.

Il est cependant important de voir que cette prolongation, éventuellement durant une période longue, n'est pas équivalente à une relation durable. Elle s'apparente d'avantage à une succession de transactions de courtes durées. En d'autres termes (et pour reprendre la terminologie de Doeringer et Piore), une relation d'emploi de ce type n'est pas de l'ordre d'un marché interne mais plutôt de l'ordre du recours au marché externe où, à chaque nouvelle transaction "externe", le même travailleur accepte les conditions du marché, marché où l'employeur peut être en situation de quasi-monopole.

1.2.2 Relations entre acteurs "caractérisés"

Après avoir rappelé les implications d'un élargissement de l'horizon temporel, nous verrons ce que signifie le maintien d'une rationalité instrumentale. Il s'agira également de montrer que le degré d'inégalité entre les parties affecte considérablement les relations entre acteurs "caractérisés".

Une relation durable

Cette seconde situation ne s'inscrit plus dans une optique de relation courte mais prend en compte au contraire la durabilité potentielle de l'emploi. Le salarié est susceptible de rester durablement dans l'emploi et des coûts fixes accompagnent son embauche. Il peut s'agir des coûts de recherche du salarié en question, de formations spécifiques ou d'apprentissage des règles particulières de l'organisation.

L'employeur demande une disponibilité temporelle atypique mais celle-ci ne doit pas provoquer un turn-over trop élevé, qui risquerait d'entraîner des charges trop importantes pour l'entreprise. Il va ainsi chercher à adopter une gestion plus fine des ressources humaines au niveau temporel. L'allocation des temps de travail est intégrée dans une prévision à plus long terme.

Cet horizon plus large que dans le cas précédent donne également une plus grande liberté aux acteurs pour mener à bien la transaction et la régulation de la disponibilité temporelle atypique. L'offre de disponibilité n'exige plus ainsi une contrepartie immédiate. Au contraire, la compensation peut intervenir bien plus tard sous la forme de promotion ou d'augmentation salariale. La prise en compte du long terme ouvre la voie à de nouvelles mesures d'incitation, comme le montrent les théories du contrat incitatif (comme les contrats à paiement différé de Lazear, présentés par Zenou, 1996).

Une rationalité toujours instrumentale

L'inscription de la relation dans le long terme n'empêche pas pour autant le maintien d'une rationalité instrumentale. Au contraire, c'est bien souvent dans un but d'optimisation de la

gestion des ressources humaines que la durabilité de la relation d'emploi est prise en compte (réduction des coûts notamment).

La rationalité qui préside à ce type de relation demeure donc instrumentale. Le lien qui unit employeur et salarié est durable mais ne constitue pas pour autant une fin en soi. Il est instauré dans le but d'échanger de la disponibilité atypique. Mais la durée de la relation impose des prévisions sur les comportements futurs.

L'employeur va être amené à choisir ses salariés en fonction de signaux qui seront susceptibles de lui indiquer les offres présentes et futures de disponibilité temporelle au travail. Cette gestion, qui va privilégier l'embauche de salariés ayant des caractéristiques individuelles spécifiques, repose sur la possibilité de segmenter la population selon les préférences temporelles. Celles-ci doivent donc être diverses et émettre des signaux observables.

Ces signaux vont servir de fondement à l'édiction de règles de gestion de l'emploi et des temps de travail. Ce type de relation s'apparente alors, par sa durée et sa finalité, à des marchés internes fondés sur l'allocation de la disponibilité temporelle au travail. Les transactions (au sens large, incluant toujours des formes de gouvernances) autour de la disponibilité atypique répondent ainsi à des règles et procédures administratives. Ces règles sont établies plus ou moins explicitement par les directions d'entreprises afin de segmenter leur demande de travail.

Segmentation subie et segmentation choisie : la caractérisation des agents dépend du degré d'égalité

Cette segmentation peut cependant déboucher sur des modes de transaction et de gouvernance assez variables selon qu'ils sont subis ou choisis. En effet, le degré d'inégalité des acteurs est également déterminant. Lorsque les salariés sont eux aussi susceptibles de "segmenter" les types d'employeurs en termes de demande de certaines formes de disponibilité, nous avons pu observer un véritable choix d'emploi-du-temps. C'est le cas par exemple d'une partie des étudiants qui s'orientent vers tel ou tel secteur selon la disponibilité temporelle qu'ils souhaitent offrir (soirées dans la restauration, samedi dans le commerce, dimanche dans les activités de loisirs...).



Au contraire, quand le rapport de force est très défavorable, la segmentation est subie et s'apparente parfois à de la discrimination, comme dans le cas, dans la grande distribution, des femmes n'obtenant que des contrats à temps partiel et fragmenté. Dans la section 2.2 nous essaierons d'étudier le fonctionnement de mécanismes s'approchant de "marchés internes de la disponibilité temporelle" et reposant sur une logique de segmentation.

1.2.3 Une relation personnelle

Dans cette troisième configuration, l'employeur et ses salariés sont reliés par des rapports personnels, la relation est spécifique à des acteurs déterminés. Les agents ne peuvent pas (ou très difficilement) être remplacés. La relation d'emploi est perçue comme durable, des investissements dans des formations spécifiques ont pu être effectués.

Le turn-over est non seulement considéré comme un coût qu'il s'agit de réduire le plus possible, comme dans le cas précédent, mais également comme un handicap en tant que tel, empêchant de nouer les liens nécessaires à l'intégration des salariés. Le DRH d'une chaîne de magasin de prêt-à-porter affirmait ainsi que *"on arrête la politique des temps partiels subis par le salarié parce que quand on a un turn-over de 40% ce n'est pas la peine de donner un sou dans la formation. On essaie de bâtir quelque chose avec les salariés dans le groupe : on veut les former, les motiver, les intégrer dans la culture de l'entreprise"* (Entretien, Thierry Ribault, 1998).

Après avoir vu les origines possibles de la personnalisation de la relation, nous en examinerons les principales conséquences, en nous arrêtant notamment sur l'impossibilité dans le cas de relations personnelles et morales d'évaluer monétairement la disponibilité temporelle.

Origines de cette personnalisation

Les travaux empiriques que nous avons utilisés nous ont permis de repérer trois origines principales de l'instauration de rapports personnalisés : la proximité familiale ou communautaire, l'appartenance à une petite structure notamment quand le "fondateur" est encore présent et le cas où un sentiment de solidarité ou d'empathie se développe entre salariés et clients ou usagers.

Par exemple, un cadre d'une entreprise de restauration collective affirme que l'engagement individuel, notamment en termes de disponibilité temporelle s'explique par le fait que "*Restocol est encore une société familiale. C'est légèrement paternaliste. Le fondateur est actionnaire. Il y a un côté émotif très fort. C'est comme dans une famille*" (Dondeyne, 1999). David Alis (1998) fait un constat similaire dans une entreprise en statut SCOP (société coopérative ouvrière de production) où la gestion des temps est très influencée par la démarche "citoyenne" dans laquelle l'entreprise s'inscrit.

Nous avons déjà évoqué le rôle du contact avec le public et "*l'éthique de la compassion*" (Aballéa, 1999) qui peut en découler. Cet aspect est renforcé dans les activités du secteur social ou humanitaire où l'emprunte du bénévolat peut encore se retrouver dans certaines formes de disponibilité temporelle atypique.

Conséquences de l'instauration de liens personnels : abandon d'une rationalité purement instrumentale

Cette situation se différencie des deux précédentes par la dimension informelle et par nature imprévisible des liens qui unissent les agents. Ces liens sont une fin en eux-mêmes, ils n'ont pas été créés pour réduire des coûts ou améliorer l'efficacité de la transaction. Ils peuvent certes constituer une ressource éventuelle pour une des deux parties mais cet état de fait ne peut être à l'origine de la relation, il n'en est qu'une conséquence. Ce type de relation peut alors être rapproché du monde domestique décrit par Boltanski et Thévenot (1991). La réputation et l'estime portées par les autres acteurs de la transaction sont déterminantes.

Ensuite l'existence de ces rapports particuliers a pour conséquence d'affaiblir la rationalité instrumentale et de renforcer des procédures de choix plus "affectives" ou morales. Selon Hélène Orain, "*l'utilitarisme semble largement insuffisant pour analyser les temporalités*" (1997, p. 100), et le paradigme du don doit être réintroduit. De même la référence à des notions comme la confiance, la justice, l'équité, la loyauté par exemples, prennent d'autant plus de poids que la relation perd son anonymat.

Enfin, la nature de la contrepartie à la disponibilité atypique offerte et la définition du moment où elle est censée intervenir peuvent être beaucoup moins formalisées que dans les cas

précédents. En effet, plus les liens sont personnels et plus la relation qui se noue autour de la disponibilité temporelle atypique laisse place à des "méta-préférences" et des valeurs morales qui entrent en contradiction avec la maximisation de "l'utilité-plaisir" (pour reprendre l'expression d'Etzioni, 1988). Ainsi, des normes morales ou des rapports affectifs déterminent certaines transactions autour de la disponibilité temporelle qui n'auraient pas lieu si les agents se limitaient à un calcul avantages-coûts. Des études empiriques (Aballéa, 1998, Cattaneo, 1996, Angeloff, 1998) insistent sur la dimension morale et affective de la disponibilité offerte par des salariés lors de relations de services, principalement dans les activités sociales (CAF) ou de soins (aides à domicile, infirmières...).

Ces normes morales ou affectives changent la décision de trois façons, selon Etzioni. Elles définissent des zones "d'indifférences légitimes", où le calcul peut alors s'exercer, elles participent à la pondération des gains et des pertes associées à chaque action et modifient ainsi les calculs des agents, enfin elles excluent l'idée de calcul de certaines sphères de décisions. Parfois les dimensions morales ne sont pas compatibles avec un calcul : "*la profession d'infirmière est fondée sur le fait de se dévouer sans compter*" (Kergoat, 1992). Le calcul monétaire est rendu encore plus difficile voire impossible.

Impossibilité de l'évaluation monétaire

L'opposition entre ces deux formes d'utilité ou de rationalité se concrétise dans la place laissée à l'évaluation monétaire. Celle-ci, inhérente aux procédures marchandes, est parfois impossible. Des normes sociales et morales empêchent la monnaie d'être réellement un équivalent par rapport à la disponibilité. Des normes morales et sociales limitent le rôle d'équivalent général de l'argent et délimitent des frontières à la sphère du libre-échange (Walzer, 1997). Elles en excluent certaines dimensions de la disponibilité temporelle.

Pour relever d'une logique marchande les transactions doivent, tout d'abord, avoir pour objet un bien qui soit "*une propriété aliénable, vendable*" (Boltanski, Thévenot, 1991, p. 245). Dans le cas de la disponibilité temporelle au travail, il est ainsi nécessaire que toutes les dimensions du temps soient considérées comme des biens marchands et puissent être l'objet de contrats de vente. Le temps doit alors être dans sa totalité "*évaluable en argent*" en fonction d'une offre et d'une

demande (Walzer, 1997). Les acteurs doivent partager une convention particulière établissant la possibilité d'une équivalence entre du temps et de l'argent.

Michael Walzer (1997) montre que cette convention ne s'impose pas toujours. Selon l'auteur américain, deux conceptions du temps s'opposent clairement : d'un côté le temps libre est propriété individuelle et donc considéré comme un bien quasi-marchand, objet de contrat (il parle de "vacances"), de l'autre côté le temps libre est un bien collectif réparti selon des règles (des principes de justice) déterminées par le groupe (Walzer parle alors de "Sabbat" ou de "fêtes légales"). Dans la deuxième convention du temps libre, la répartition obéit à des principes de grandeurs variés (religieux, ou inspiré dans le cas du Sabbat, ou du "Dimanche sanctifié", (Beck, 1997), civique pour les fêtes légales "nationales") mais à aucun moment ces temps libres ne peuvent être convertis en biens marchands. Ils n'ont aucune équivalence monétaire marchande. Ainsi, c'est la loi et non le marché qui oblige l'entreprise à dédommager le travail les jours fériés (100 % de compensation). Cette compensation n'est pas le "prix" de la disponibilité mais plutôt une sanction infligée à l'entreprise ou un moyen de la dissuader de recourir à ces temps de travail particuliers. Cette conception est renforcée par la nécessité d'obtenir une autorisation administrative spécifique.

La section 4 nous permettra de décrire des situations concrètes où une logique de cet ordre et à l'œuvre.

Résumé de la section 1

Pour lire les règles de transaction et de gouvernance nous pouvons repérer deux axes de classement : la première dimension correspond au degré d'inégalité des acteurs, la seconde au degré de proximité des agents.

En effet, le lien de subordination formel qui donne autorité à l'employeur s'applique de manière très différenciée selon les conditions réelles de l'emploi. Les différentes transactions de disponibilité pourraient ainsi être disposées le long d'un axe représentant le degré d'inégalité caractérisant la relation d'emploi. Aux rapports égaux s'approchant de la relation de travail néoclassique ou à la notion romaniste du contrat s'opposent les rapports fortement hiérarchisés semblable à un lien d'autorité ou de dépendance.

De même, la durée potentielle de la relation peut être plus ou moins revendiquée par les agents et peut même aller, dans certains cas, jusqu'à induire une forme de rationalité particulière qui s'écarte d'une logique économique de maximisation. Il est alors possible, de manière un peu schématique de répartir les relations concrètes sur un second axe allant des rapports anonymes aux rapports personnalisés et passant par les rapports entre personnes "caractérisées".

Il apparaît que les deux critères déterminant le compromis du conflit entre employeurs et salariés à propos de la disponibilité temporelle atypique sont, d'un côté le degré d'égalité (ou la force du lien hiérarchique) qui s'apparente à la distinction entre règles autonomes et règles de contrôle, et de l'autre le degré de proximité qui recouvre en partie la séparation entre marché interne et marché externe. Croiser ces deux variables permet de dessiner une grille de lecture des situations concrètes.

Tableau 6.1: Modes d'allocation de la disponibilité temporelle atypique des salariés

	Rapports anonymes	Rapports entre acteurs "caractérisés"	Rapports personnalisés
Relation plutôt égalitaire	Contrat de type marchand	Segmentation choisie	Coopération, don/contre-don
Relation hiérarchique	Autorité	Segmentation subie	Loyauté hiérarchisée, Domesticité

Il faut cependant noter que derrière la diversité, une certaine unité persiste : toutes ces formes d'allocation obéissent à des règles, y compris le rapport marchand. Ainsi, nous ne sommes pas dans le cas d'une opposition entre marché et organisation mais nous reconnaissons plutôt la dimension organisationnelle du marché. Nous allons pouvoir décrire plus précisément ces différentes procédures de transactions et de gouvernances dans la section suivante.

2. Six cas types de modes de transaction et de gouvernance de la disponibilité temporelle atypique

Comme le montre le tableau 6.1, l'analyse des observations empiriques nous a permis d'isoler six modes d'allocations de la disponibilité temporelle atypique. Pour faciliter la présentation nous les aborderons en entrant par les colonnes du tableau : le paragraphe 2.1 s'attachera à décrire les deux cas où les acteurs sont anonymes, le paragraphe 2.2 les transactions fondées sur le statut et, enfin, nous terminerons par les relations plus personnalisées dans le paragraphe 2.3.

2.1 Les formes anonymes de transactions

Nous avons vu précédemment quels étaient les traits communs à l'ensemble des relations entre acteurs anonymes (obligations formalisées, importance du court terme, prédominance d'une rationalité instrumentale...). Nous avons également noté que ces formes de transactions se différencient selon le degré d'inégalité entre les acteurs : si les relations sont marquées par une relative égalité, la transaction doit passer par des mécanismes incitatifs qui peuvent se rapprocher du modèle marchand ; au contraire si la relation est fortement hiérarchisée, l'autorité de l'employeur peut s'imposer à travers un contrôle plus strict.

2.1.1 Rapports anonymes / Relations égalitaires : mécanismes incitatifs marchands et quasi-marchands

Dans certaines structures, les règles mises en place se rapprochent fortement d'un marché concurrentiel. La liberté d'entrer et de sortir du marché de la disponibilité est relativement large, ces décisions sont prises librement sous la contrainte principale du revenu. Le prix de la disponibilité est flexible et se modifie sous l'influence directe des variations de l'offre et de la demande. Même l'environnement de cette transaction est suffisamment stable et exogène.

Dans le chapitre 5 sur les modèles de marchés concurrentiels, nous avons présenté le fonctionnement théorique d'une régulation marchande de la disponibilité atypique, à travers le principe d'un marché "time specific" ou d'un salaire hédonique.

De même, nous avons pu rencontrer une situation tendant vers le modèle marchand³ dans un magasin d'ameublement bon marché. Les vendeurs, ayant officiellement réduit leur temps de travail à 33 heures hebdomadaires grâce à la loi de Robien, sont relativement libres de leurs horaires tant en volume qu'en localisation, à condition de respecter un découpage en demi-journées. Par contre leur rémunération est intégralement variable et dépendante de leurs ventes. Les choix d'offre de disponibilité temporelle sont alors guidés par un arbitrage temps libre / revenu. Le prix de leur disponibilité croît ainsi en fonction de la demande, concrétisée par le nombre de clients, et décroît en fonction de l'offre, c'est-à-dire en fonction du nombre de vendeurs présents au même moment. Les périodes les plus atypiques (samedi, soirées, ...) sont également les plus rémunératrices. De même aux Etats-Unis, des politiques "d'incentive management" utilisent des modes de rémunérations proches d'un paiement à la pièce et laissent les salariés gérer en partie leur temps de travail.

Nous avons là des exemples significatifs de mécanismes marchands à la base des transactions de disponibilité temporelle atypique. Cela ne signifie pas pour autant l'absence de règles. Bien au contraire cette forme d'échange n'est rendue possible que par l'instauration de règles formelles (Accord Robien ou niveau du pourcentage de rémunération, par exemple) ou plus implicites (confiance accordée par le directeur, "normalité" des dépassements horaires...).

Cependant, hormis le cas des travailleurs indépendants que nous ne cherchons pas à étudier, ce type de mécanisme est rare. Par contre la présence d'éléments qui se raccrochent à la logique marchande, dans le sens où ils reposent sur le principe de l'incitation, est beaucoup plus fréquents.

Cette incitation passe le plus souvent par des primes ou des majorations salariales, qui visent à susciter le volontariat pour les périodes atypiques, comme les samedi par exemple. De nombreux cas ont été repérés dans les enquêtes que nous avons menées ou dans les monographies que nous avons utilisées : la situation est fréquente dans l'industrie où nous avons rencontré des "primes spéciales" dans la métallurgie pour compenser les temps anormalement longs ou imprévus, ou des "primes diverses" ou "primes diverses comme les primes d'enrobage" dans le secteur du bâtiment. Un inspecteur du travail note à ce propos que "*les salariés ne sont pas lésés sur le plan*

³ En apparence du moins, car le taux de chômage du bassin d'emploi n'était pas sans déséquilibrer la relation employeurs / salariés. La logique affichée par la direction comme par les salariés était cependant proche d'une logique marchande.

salarial' (CFDT - SYRATEF, 1997, p. 11), mais leur disponibilité temporelle s'écarte sensiblement de la norme. Plus généralement, de nombreuses conventions collectives prévoient des mesures incitant les salariés à accepter les horaires et les temps atypiques. Le paragraphe 4 du chapitre 5 et notamment le tableau 5.2 (p. 269) présentait de nombreux éléments allant dans ce sens : prime de nuit, prime du dimanche, prime pour horaires variables, etc.

Dans ce cadre (rapports anonymes plutôt égalitaires), les incitations revêtent le plus souvent la forme financière. Toutes ces incitations monétaires ne sont pourtant toujours considérées comme des "prix" car elles ne résultent pas directement de la confrontation d'une offre et d'une demande. Elles se présentent au contraire sous la forme de règles explicites dont certaines peuvent être garanties par la négociation collective ou même l'Etat comme dans le cas du travail dominical. Les majorations salariales peuvent avoir plusieurs significations, comme celle :

- . d'un prix : le sursalaire est alors issu d'un meilleur rapport offre / demande pour le salarié.
- . d'une incitation : la majoration a pour but l'obtention de l'accord du salarié qui ne peut être contraint ni complètement contrôlé.
- . d'une compensation : la prime est instituée en fonction de jugements de valeurs sur la pénibilité des horaires par exemple.
- . d'une amende : le coût salarial supplémentaire cherche à diminuer l'attrait pour l'employeur d'une forme de disponibilité jugée non souhaitable (moralement ou parce qu'elle a un coût médical ou social pour la collectivité).

Dans le cadre qui nous concerne ici seuls les deux premiers cas peuvent être retenus, les deux autres faisant appel à des normes morales qui s'écartent d'une stricte rationalité instrumentale.

Cependant, le coût qu'entraînent ces majorations pour disponibilité temporelle atypique peut expliquer que les employeurs cherchent à faire valoir leur pouvoir hiérarchique et à imposer les horaires atypiques.

2.1.2 Rapports anonymes / relation hiérarchiques : la disponibilité temporelle atypique imposée

Après avoir donné un aperçu de l'ampleur et de l'évolution de ces temps contraints, nous décrirons les principales méthodes concrètes utilisées pour imposer une disponibilité atypique à des "salariés anonymes".

Mesure et croissance des temps imposés

S'il n'est pas possible de mesurer avec précision l'ampleur des temps atypiques imposés aux salariés, nous pouvons tout de même donner quelques indications sur l'importance des pressions exercées. Ainsi le rapport Cette (1998) estime à plus de 40% la proportion de salariés travaillant à temps partiel de façon contrainte. Le cas des heures complémentaires est assez bien étudié également : d'après l'enquête CFDT sur la Grande Distribution, 20% à 65%, selon les enseignes, des salariés ne "*peuvent pas refuser les heures complémentaires demandées par la direction*". Les horaires "non-standard" semblent également très majoritairement imposés, c'est le cas pour 90% de ceux travaillant à temps plein et 53% de ceux travaillant à temps partiel (Tremblay, 2000). Ces temporalités atypiques répondent ainsi à une "*exigence des employeurs*" (Tremblay, 2000, p. 165).

Les témoignages sur ces temps imposés sont nombreux et concernent particulièrement certaines professions comme le nettoyage (Angeloff, 2000), la grande distribution (Cattanéo, 1996, Jany-Catrine, Pernod-Lemattre, 2000, Baret, 1999, Masson, 1998), les transports routiers (Mauny 1998, CFDT - SYRATEF, 1997) ou les centres d'appels. Mais derrière le constat de la croissance des "temps imposés", il faut comprendre les méthodes employés pour établir un rapport de force permettant l'instauration de ces contraintes.

Le contrôle accru : du chronomètre aux nouvelles technologies

L'imposition d'une certaine forme de disponibilité temporelle peut d'abord passer par un contrôle direct des temps de présence. La surveillance et la mesure des temps a ainsi été la méthode privilégiée du taylorisme pour imposer ses propres rythmes aux salariés. Cette mise au travail selon une temporalité bien particulière n'a pas toujours été sans mal ni sans conflit.

Les contrôles hiérarchiques sont toujours importants : en 1998, 26% des salariés subissent des contrôles permanents de la hiérarchie alors même qu'ils n'ont pas de normes de qualité à respecter (Bué et Rougerie, 1999).

Plus récemment le développement de l'informatique a pu également servir à accroître les capacités de surveillance et de mesure des temps de travail. Lionel Jacquot (1999) affirme ainsi que les technologies de l'information servent les directions d'entreprise dans la lutte pour l'appropriation des atomes de temps" (p. 5). Le mensuel Liaisons Sociales parle également des "*nouveaux mouchards de l'entreprise*" (n°5 d'octobre 1999).

Le rapport de Gérard Lyon-Caen (1992) sur les libertés publiques et l'emploi est également très explicite sur certaines dérives dans l'utilisation des nouvelles technologies et leur rôle dans l'intensification d'un contrôle de la disponibilité temporelle au travail. De même le cabinet ARETE (in Duval et Jacot, 2000) a rendu au ministère de l'emploi un rapport sur la surveillance électronique des salariés comme "nouveau risque". Plus encore, Guillaume Duval et Henri Jacot (2000) estiment que "*l'informatique permet de contrôler toutes les actions des opérateurs en relation avec leur ordinateur (périodes de dialogues, durée,...), leur téléphone ou leurs déplacements (badge, suivi de déplacements à distance des véhicules...).* La téléphonie mobile peut également être un facteur d'astreinte important" (p. 90).

Cependant les nouvelles technologies, si elles facilitent le contrôle et donc l'imposition de temps de travail atypiques, ne sont pas à l'origine de la logique d'autorité. Celle-ci provient avant tout d'un rapport de force particulier auquel participe, entre autres, l'état des technologies et la place de l'encadrement. Mais pour pouvoir mettre en place ce type de contrôle, le lien hiérarchique doit déjà être suffisamment fort. L'employeur a ainsi du mettre en place des stratégies (plus ou moins conscientes) de renforcement de son autorité.

Utiliser la contrainte financière

En effet, pour exercer son autorité, l'employeur doit disposer d'un rapport de force favorable. Le pouvoir de l'employeur sera d'autant moins contesté que les salariés sont en situation précaire sur le marché du travail. La hausse du chômage a permis une intensification des demandes de disponibilité et une plus faible résistance des salariés. Le développement du temps partiel subi est en partie corrélé à la baisse de l'emploi.

La fragilité financière des salariés est utilisée pour obtenir plus aisément un volant d'heures complémentaires. Paul Bouffartigue (2000) constate "*une corrélation négative entre la durée de l'horaire contractuel et la durée de l'horaire effectif (...) car plus la durée est courte, plus la caissière se doit d'être disponible*" (p.119). Le temps partiel peut dans ce cas être un "mode d'emploi" qui impose un statut dévalorisé (Maruani, 1989). Le recours au temps partiel permet de "relâcher" la contrainte directe pour mieux utiliser l'obligation indirecte liée aux besoins financiers. La contrainte de revenu est telle qu'elle implique l'acceptation de toutes les heures proposées. C'est une sorte "d'autocorvéabilité" (Appay, 1996) qui se met en place. Pascal Mauny (1998, p.14) explique que "*quand on est OS avoir un travail à 35 ou 39 heures ne suffit pas pour ne plus être pauvre ; dès lors pour s'en sortir le surtravail est une possibilité.*" Il estime ainsi que la disponibilité des agents de convoyage "*ajoute de 1000 à 3000 F mensuels au revenu d'un ouvrier peu qualifié, population avec laquelle ils doivent être comparés*". L'enquête CFDT sur la grande distribution (1999) illustre également ce mécanisme : plus une enseigne recourt à du personnel ayant un salaire faible (temps partiel courts) moins elle doit imposer les horaires : la contrainte financière suffit amplement.

Tableau 6.2 : Lien entre la proportion de bas salaires et les motivations d'acceptation des heures complémentaires.

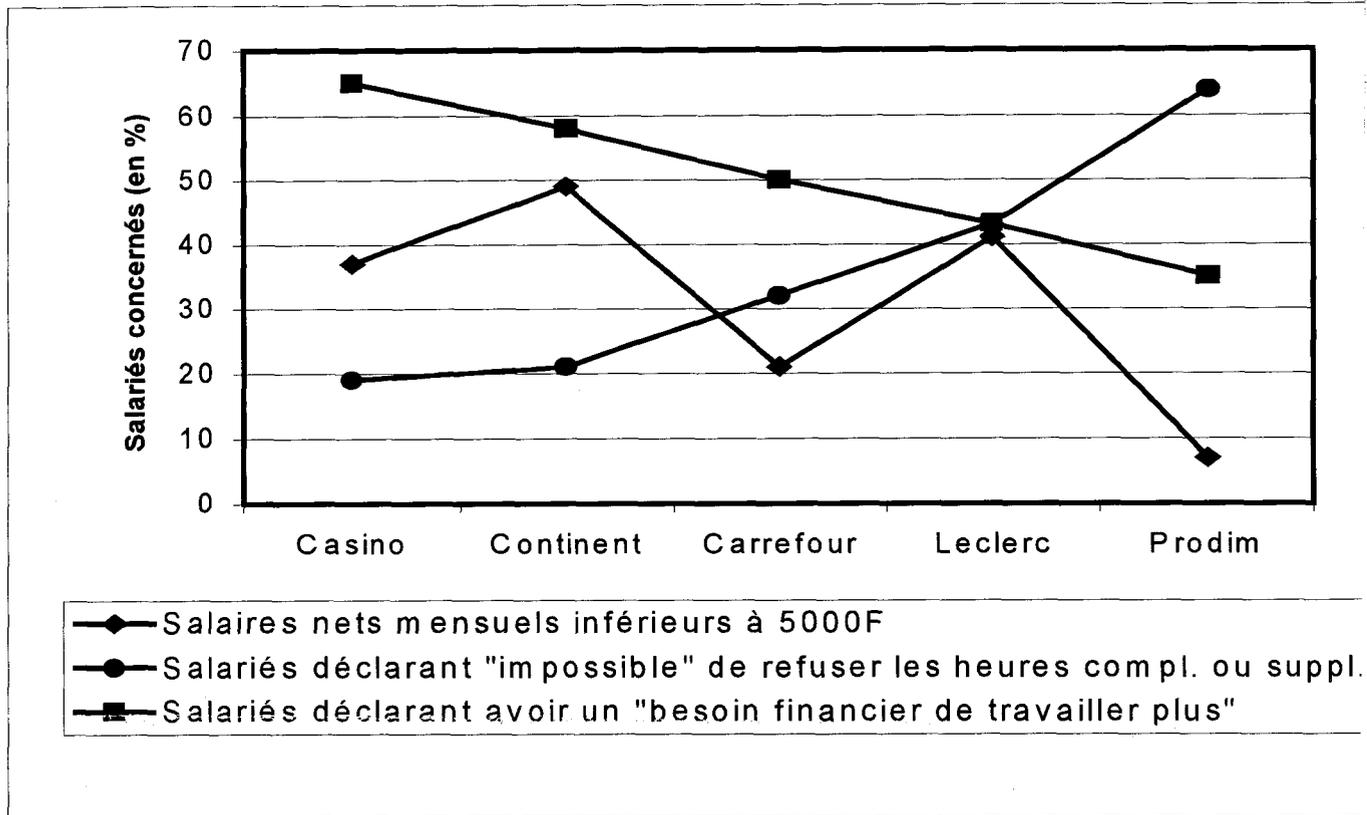
	Carrefour	Casino	Continent	Leclerc	Prodim
% salaire mensuel net inférieur à 5000F	21	37	49	41	7
Impossibilité de refuser les heures complémentaires (en %)	32	19	21	43	64
Besoin financier de travailler plus (en %)	50	65	58	43	35

Source : CFDT (1999)

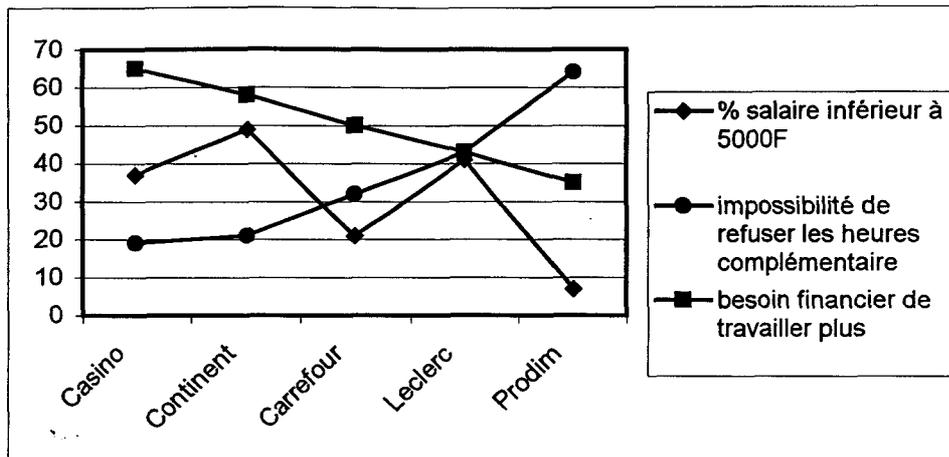
Lecture : 21 % des salariés de Carrefour disposent d'un revenu mensuel net inférieur à 21%. 32 % des salariés de Carrefour déclarent être dans l'impossibilité de refuser des heures complémentaires et 50% des salariés de Carrefour expriment devoir travailler plus pour répondre à des besoins financiers

PAGE 310 REMPLACER LE GRAPHIQUE 6.1 PAR LE GRAPHIQUE SUIVANT :

Graphique 6.1 : Lien entre la proportion de bas salaires et les motivations d'acceptation des heures complémentaires ou supplémentaires.



Graphique 6.1 : Lien entre la proportion de bas-salaires et les motivations d'acceptation des heures complémentaires.



La logique "d'autorité directe" (illustrée par l'item "impossibilité de refuser") croît lorsque la proportion de salarié disposant de très bas revenus baisse tandis que la proportion de salariés ne pouvant refuser pour raison financière est, de façon tout à fait logique, également décroissante. Il est ainsi possible d'opposer la stratégie de Leclerc ou plus encore Prodim à celle de Continent ou Casino. Dans le premier cas les horaires sont souvent imposés directement avec violence ("*les horaires et les positions contraignantes sont confiés aux salariés les moins conciliants*", Gallouj, 1996). Dans le second cas la contrainte est plus subtile, ce sont les caissières elles-mêmes qui sont demandeuses afin de compléter des salaires mensuels très faibles. Le recours à l'autorité n'a pourtant pas disparu, il s'est déplacé en amont de la "transaction" directe de disponibilité temporelle atypique : les horaires anormaux ne sont plus imposés, mais l'employeur impose un contrat de travail qui implique une offre de ces horaires via le poids de la contrainte financière.

L'instrumentalisation des contraintes temporelles exogènes

Une autre méthode pour éviter l'affrontement direct entre employeurs et salariés consiste à placer le salarié directement face à des contraintes temporelles qui peuvent apparaître exogènes. Trois types de temporalités sont fréquemment utilisés : le temps des machines, le temps des marchés et le temps de la relation de service.

Le rythme et les temps de travail peuvent ainsi être dictés par l'outil de travail lui-même, que ce soit par les machines, ou par l'organisation des relations entre ateliers et entre collègues. Le

principe du flux tendu crée par exemple des interrelations qui secrètent de nombreuses exigences temporelles (Durand, 1999). Sans entrer dans les détails de ces modes d'organisation, nous pouvons au moins relever certains indicateurs de l'ampleur de ces contraintes. 26,7% des salariés déclaraient (Enquête Conditions de Travail, DARES, 1998) que leur rythme de travail dépend de leurs collègues, et 28,8% que le rythme de travail est déterminé par une contrainte technique.

De même, les employeurs peuvent chercher à mettre les salariés directement face aux temps du marché (aux "caprices du marché", selon l'expression de Gilbert de Terssac, 2000). 64,5% des salariés voient leurs rythmes de travail imposés par des demandes extérieures. Le déplacement de ces contraintes temporelles marchandes peut aller jusqu'à des formes d'externalisation de la main d'œuvre qui gagne alors en autonomie formelle mais devient dépendante des temporalités de la clientèle. La loi Madelin de 1994 qui favorise le travail indépendant aux dépens du travail salarié a pu favoriser cette logique et permet à l'employeur de passer de *"la corvéabilité à l'autocorvéabilité"* (Appay, 1996).

Enfin, les monographies de certains secteurs insistent sur l'impact de l'instauration d'une relation de service là où elle n'existait pas forcément auparavant. Les situations de contacts directs avec le public se développent passant de 60,7% à 62,3% des salariés entre 1991 et 1998. Surtout ce type de relation progresse dans les catégories les moins concernées auparavant. Ainsi chez les ouvriers la proportion passe de 35,7% à 38,6% entre les mêmes dates. Or il apparaît que le contact avec le public modifie la relation aux temps et accroît parfois sensiblement la disponibilité temporelle atypique. Les salariés sont ainsi soumis à la pression directe du client. Encore une fois, le cas de la grande distribution est assez bien étudié : *"le rapport des caissières aux clients est socialement construit par le patronat dans le sens d'un renforcement des libertés du client et d'une absence totale des droits des caissières"* (Cattanéo, 1996, p.13). Le nombre de caisses ouvertes est souvent prévu pour que des files d'attente "raisonnables" se créent et imposent un certain rythme.

Cette logique est encore plus accentuée quand les salariés sont soumis à des demandes directes qu'ils se sentent "obligés" d'honorer. François Aballéa (1999) illustre cette situation dans le cas des services sociaux. Il affirme notamment que *"la relation de service induit un régime temporel particulier"*. En effet, si la relation de service peut *"donner du sens au travail"*, elle fait

apparaître avec plus d'acuité les situations d'urgence. Or, selon Sabine Masson (1999) "*les impératifs de l'urgence passent au plan des principes irrécusables et irrémédiables*". Dans ces situations, "*le technicien prend sur lui, sur son temps personnel, pour apporter une solution. Il tend à abolir de lui même la frontière entre les temps sociaux, retardant son heure de départ, avançant celle de son arrivée*" (Aballéa, 1999, p. 6). Tania Angeloff (1998) décrit des mécanismes comparables dans le cas des aides à domicile : face aux exigences des clients ou employeurs, elles se retrouvent dans l'impossibilité morale de refuser d'accroître leur disponibilité temporelle. Cette logique nécessite une certaine "empathie" à l'égard du donneur d'ordre (client, usager, employeur), or celle-ci n'est possible que si la relation se personnalise et perd son caractère anonyme. C'est pourquoi nous reviendrons sur ces formes de transactions par la suite.

2.2 Caractérisation et segmentation des acteurs : vers des marchés internes de la disponibilité temporelle au travail ?

La seconde colonne du tableau présente les formes de transactions de disponibilité temporelle atypique où les acteurs (salariés principalement) sont identifiés mais ne nouent pas pour autant de liens personnels. La relation d'emploi ne résulte pas du hasard des appariements mais repose sur une sélection particulière par segments. L'employeur recherche ainsi en priorité pour certains emplois et certaines temporalités des salariés appartenant à des groupes spécifiques de façon à améliorer l'efficacité de sa gestion des temps. Dans un premier temps, nous nous attacherons aux stratégies s'appuyant sur la diversité des préférences et donc recherchant une segmentation choisie (paragraphe 2.2.1). Dans un second temps, il s'agira de comprendre les segmentations plus subies qui reposent sur des recrutements ciblés en fonction de la fragilité des employés (paragraphe 2.2.2).

2.2.1 Caractérisation des salariés et relation égalitaire : une segmentation choisie

Après avoir rappelé les origines possibles des différences de préférences temporelles, nous tenterons de décrire comment l'utilisation de ces signaux permet la mise en place de marchés internes de la disponibilité temporelle.

Origines des différences de préférences temporelles

Ce type de segmentation repose sur l'utilisation des différentes normes sociales en matière de disponibilité. Nous avons vu dans les deux premiers chapitres comment les temps naturels, technologiques, économiques et sociaux participaient à la constitution d'un cadre cognitif influençant considérablement les préférences temporelles des agents. Celles-ci, sans être socialement déterminées, obéissent tout de même à de fortes régularités qui permettent de relier le choix d'un régime temporel de travail à un certain nombre de variables observables. Dans le chapitre 2 nous évoquons les origines principales de la diversité des préférences temporelles : secteur d'activité, statut social, territoire et caractéristiques individuelles. Si le premier influence davantage la demande de disponibilité que l'offre, et si le second ne peut réellement être constaté qu'après la transaction, les deux derniers sont au contraire des données observables par un éventuel employeur. Ces données constituent alors des signaux qui indiquent, avec une plus ou moins grande probabilité, les préférences temporelles du salarié potentiel.

L'offre de disponibilité de certaines catégories, en l'absence de toute contrainte⁴, apparente et directe se distingue de la disponibilité normale. Nous ne cherchons pas à nier la diversité des préférences individuelles ni à défendre l'idée d'une détermination complète des choix par les caractéristiques individuelles et sociales, mais ce qui nous semble important ici est l'existence de régularité dans les préférences en fonction de caractéristiques observables de manière exogène, notamment par un employeur éventuel. Effectivement, les préférences temporelles étant influencées par les caractéristiques des agents, celles-ci peuvent constituer des signaux indiquant a priori l'adhésion à un régime temporel spécifique.

Stratégie d'embauche et de répartition des horaires : à chacun son temps

Dans de nombreuses entreprises, certaines règles semblent établies, proscrivant ou au contraire encourageant l'embauche de certaines catégories. Par exemple, un responsable de grand magasin affirme "j'ai besoin du personnel jusqu'à 20h00... nous n'engageons plus de mères avec des

⁴ Ce qui ne signifie pas que ces préférences elles-mêmes ne résultent pas de "contraintes" sociales plus larges.

enfants" (Fagnani, 1999, p.248), tandis qu'un autre estime que *"l'idéal le samedi, c'est d'avoir des étudiants"*. Ces règles se fondent sur les rythmes sociaux et l'existence de régimes temporels particuliers. Elles s'inspirent également des hypothèses faites sur les qualités temporelles acquises par certaines catégories. Ainsi Nathalie Cattané observe que les employeurs peuvent parfois utiliser *"les qualités féminines acquises dans la sphère domestique, notamment une certaine forme de rapport au temps lié à la disponibilité permanente qui structure le temps de travail domestique"* (Cattané, 1996, p.6). Il apparaît également que le rapport aux temps et à la disponibilité est souvent conçu comme une compétence spécifique, qui si elle ne peut être validée par un diplôme, peut cependant être signalée par des caractéristiques individuelles.

Cette stratégie s'appuie et encourage les tendances à l'individualisation des horaires et des contrats. L'horaire collectif est clairement rejeté au profit d'une multiplicité de contrats. Certaines enseignes proposaient avant l'application des 35 heures jusqu'à 85 types de contrats de travail différents. Chaque contrat proposait des horaires et une durée hebdomadaire particuliers. Un responsable syndical affirme ainsi *"qu'on avait au départ 85 types de contrats. En un an et demi on est redescendu à 42, c'est-à-dire qu'aujourd'hui, on a des étudiants, on a des contrats de 4 heures, 5 heures, 8 heures, 12 heures, 17, 18, 20, 22, 26 enfin je vous passe jusqu'à 36h75"* (Entretien, hypermarché d'ameublement).

La gestion de la disponibilité atypique repose alors sur un découpage le plus fin possible des contournements de la norme. Chaque écart spécifique est alors "attribué" à la catégorie sociale jugée la plus apte ou la plus offreuse de ce type d'horaire. L'employeur cherche ainsi à utiliser l'existence de régimes temporels divers pour répondre à ses besoins. Les exemples de ce mode d'allocation de la disponibilité atypique foisonnent dans un secteur comme la Grande Distribution.

Ces règles peuvent être négatives du type *"pas de femmes avec enfants pour ce type d'emplois"* (Fagnani, 1999) ou positive *"le travail du samedi est réservé aux étudiants sur des contrats courts"*. Le cas du commerce de détail au Japon est aussi particulièrement explicite. Les formes d'emplois proposées dépendent du statut social et à chaque forme d'emploi correspond un type de disponibilité temporelle légitime (Gadrey, Jany-Catrice, Ribault, 1999).

Filière de progression et l'utilisation de la disponibilité temporelle comme promotion

De même, Meurs et Charpentier font l'hypothèse que "*l'habitude d'horaires décalés devient une forme de qualification favorisant l'apparition de filière d'atypisme*" (1987, p. 53). Dans ce cadre, à l'image des marchés internes du travail de Doeringer et Piore, l'ancienneté devient une variable clef. La politique de segmentation favorise "*des sous-marchés internes qui reposent sur les motivations des salariés du point de vue de leur disponibilité au travail*" (Jany-Catrice, Pernod-Lemattre, 2000).

Ces marchés internes reposent sur un système où le passage d'une situation à une autre est conçu comme une promotion. En effet, nous avons pu observer que la répartition des temps en fonction des signaux émis par les salariés mélangeait l'allocation de temps souhaités à certains groupes et l'attribution de temps subis à d'autres, comme l'illustre le tableau ci-dessous.

Le passage d'un type d'horaire à un autre est alors clairement présenté comme une promotion. Dans certains magasins, un véritable "cursus honorum" de la caissière est ainsi mis en place. Le tableau 6.3 montre la répartition des caissières par ancienneté : plus celle-ci est importante, plus la proportion de temps longs (30 heures ou temps plein) est importante. L'ancienneté moyenne passe ainsi de 4,17 ans pour les contrats de 20 heures à 4,925 ans pour les contrats d'environ 25 heures, 8,155 pour les 30 heures et enfin 8,76 pour les salariées à temps plein.

Tableau 6.3 : répartition des caissières par ancienneté dans un hypermarché

Ancienneté (en années)	<1	1 à 3	3 à 5	5 à 10	10 et +
Durée du contrat (en heures)					
20	35	24	16	14	11
25	14	35	14	27	10
30	8	17	19	19	37
39	0	8	20	40	32

Source : Guelaud, mars 1992

L'absence de perspectives de carrières est donc parfois compensée par des améliorations progressives des horaires de travail. L'allocation de la disponibilité atypique est ainsi un outil d'incitation du personnel.

Si les schémas de progression temporelle ne sont pas toujours aussi élaborés que dans le cas décrit ci-dessus, il est tout de même très fréquent de constater qu'une très forte disponibilité temporelle atypique constitue une sorte "de ticket d'entrée" dans l'entreprise. L'organisation des horaires permet ainsi de sélectionner les salariés et de leur inculquer une certaine culture temporelle de l'entreprise. Cette forme de sélection ou de "bizutage" temporel se retrouve dans de très nombreux secteurs. Ainsi, à la RATP, Laurence Servel (1998) insiste sur le fait que *"les alternances jour/nuit sont très répandues et constituent les horaires les moins prisés, postes sur lesquels les jeunes agents sont souvent affectés"* (p.3). Lionel Jacquot dresse un constat similaire sur le secteur textile en Lorraine (1999) : les anciens sont maintenus sur une configuration temporelle classique, les entrants doivent obligatoirement accepter d'être disponibles et se voient confrontés à de nouvelles normes temporelles (p.6). Plus généralement, Meurs et Charpentier observent que *"l'ancienneté donne droit à des horaires traditionnels, les modalités plus perturbantes sont réservées aux derniers recrutés. L'horaire atypique constitue une sorte de ticket d'entrée dans l'entreprise"* (1987, p.53).

Incitation et sélection sont deux des trois fonctions d'un marché interne tel que le décrit Ballot (p. 14). Il semble en effet que ces modalités de répartition de la disponibilité temporelle atypique s'appuient sur une forme de marché interne. Les horaires de bonne qualité, par exemple, ne sont accessibles que par promotion interne.

2.2.2 Caractérisation des salariés et relation inégalitaire : une segmentation subie

La démarche de segmentation peut être interprétée de deux façons très différentes : comme nous venons de le voir, il peut s'agir de favoriser le temps choisi en adaptant les offres d'emplois aux disponibilités offertes. Cependant elle peut également avoir pour but de profiter des difficultés d'emplois des catégories sociales fragiles pour leur imposer une disponibilité atypique "choisie faute de mieux". Le second cas se rapproche très fortement de la logique d'autorité que nous avons évoquée dans la section précédente. La segmentation est alors la concrétisation et l'utilisation de formes de discriminations plus générales. Ainsi, les entreprises peuvent cibler leurs recrutements afin de « sélectionner » des salariés particulièrement fragiles ou peu revendicatifs.

Des recrutements ciblés

Les différences de vulnérabilité face au chômage peuvent être utilisées par les employeurs pour "sélectionner" des salariés moins revendicatifs en termes de temps de travail. Le principe du "mieux vaut des horaires atypiques que rien" joue alors pleinement son rôle. Dans son *"bref aperçu sur la ruée des temps modernes"* le syndicat CFDT - SYRATEF insiste sur le fait que dans les secteurs où la disponibilité atypique imposée est la plus forte, les employés "*sont en général des femmes se trouvant dans des situations très difficiles (divorcées ou veuves, jeunes femmes sans qualifications). Le travail constitue alors une véritable bouée de sauvetage qu'elles acceptent quelque en soient les contraintes*" (1997, p. 25).

Cibler l'embauche dans certaines catégories permet également à l'employeur de sélectionner des groupes traditionnellement peu syndiqués. Ainsi Diane-Gabrielle Tremblay observe au Canada que le temps de travail des femmes est négocié majoritairement sur une base individuelle tandis que les hommes privilégient (ou sont privilégiés par) les négociations collectives. Le caractère individuel et souvent informel de ces arrangements permet de les "*soumettre à l'arbitraire de l'employeur*" (Tremblay, 2000, p. 180).

La recherche d'un personnel peu revendicatif est également observé par Eric Poignant (1999) dans une grande entreprise de transport. Il explique ainsi que l'entreprise cherche à « *modeler* » son personnel d'encadrement et dans ce but essaie de sélectionner, non pas une « *pâte informe* » mais au contraire une matière première spécifique. Les salariés sont choisis d'abord pour « *leur malléabilité et leur faible propension à faire des histoires* ». Le plus souvent les recrues ont connu une scolarité assez difficile et sortent d'un cursus « *modeste* » (p. 52).

Pour obtenir la forte disponibilité temporelle qu'elle demande l'entreprise a ainsi besoin d'une catégorie particulière de salarié. Elle segmente son marché de façon très stricte, de manière à adapter son personnel à une politique de gestion des ressources humaines préétablie.

Absence de progression et organisations figées des temps

Contrairement au cas précédent où les salariés pouvaient temporairement subir certains horaires de mauvaise qualité de façon à intégrer un "marché interne" (certes de qualité très dégradée par

rapport aux MIT de Doeringer et Piore) et de progresser ensuite avec l'ancienneté, le système décrit ici ne prévoit aucune promotion, y compris en terme de disponibilité. Le statut, à l'origine de l'acceptation d'une disponibilité temporelle atypique, enferme le salarié dans ces horaires particuliers. Le passage à un emploi offrant de meilleur temps n'est pas envisagé par l'employeur.

Dans l'entreprise de transport présentée ci-dessus, par exemple, « *les opportunités de promotion présentées aux candidats ainsi que les augmentations de salaire ont fait long feu* » (Poignant, 1999, pp. 56-57).

Plus encore un changement de statut risque d'entraîner une rupture du contrat. Une caissière d'hypermarché affirme ainsi que « dans la mesure où tu commences à avoir une vie de famille, c'est fini, t'es plus bien vu » (entretien Camal Gallouj, 1996). Dans le récit de Grégoire Philonenko (1997), l'auteur date sa rupture avec son employeur au changement de sa situation familiale. Mais souvent, les critères à l'origine d'une telle segmentation ne risquent pas d'évoluer. En effet, des caractéristiques comme le genre ou l'origine ethnique sont ici déterminants. Tania Angeloff explique que dans le secteur de l'entretien, la discrimination sexuelle se double de la discrimination ethnique (pp. 158-159). La surreprésentation aux Etats-Unis des minorités dans le travail de nuit (Hamermesh, 1999) ou le travail "on call" (Ken Hudson, 1999) en sont des illustrations.

Une telle segmentation s'apparente à une discrimination, dans le sens où elle repose non pas sur une variété de préférences mais sur des distinctions subies. Les salariés potentiels sont rangés dans des catégories qui dictent les temps de travail auxquels ils peuvent prétendre. Florence Jany-Catrice et Martine Pernod-Lemattre (2000) ont mis en évidence ce type de découpage temporel en distinguant cinq statuts sociaux et leur "disponibilité naturelle". Parmi ces groupes, certains conservent une marge de manœuvre et sont parfois appelés à progresser au sein de l'entreprise (étudiants de 2^{ème} et 3^{ème} cycle), ils relèvent d'une segmentation choisie dans le sens où leur spécificité provient de préférences particulières. D'autres groupes, au contraire, subissent pleinement une disponibilité temporelle atypique qui correspond non pas à des désirs spécifiques mais plutôt à un statut difficilement maîtrisable.

Tableau 6.3 : Segmentation des emplois et des statuts sociaux dans le grand commerce non alimentaire

Population visée	Durée du travail	Variabilité des horaires	Fragmentation des horaires	Forme de temps partiel
Etudiants 1^{er} cycle ou Bac pro.	Petits contrats de 0 à 8 heures par semaine	Faible et basé sur une certaine forme de volontariat	Souvent faible : contrats établis sur 1 ou 2 jours fixes	Choisi
Etudiants 2^{ème} cycle et 3^{ème} cycle, écoles de commerce	Petits contrats ou contrats plus importants avec possibilité de carrière en fin d'études dans l'entreprise	Variabilité possible et négociée	Souvent faible : contrats établis sur 1 ou 2 jours fixes	Choisi
Jeunes salariés sans qualification habitant chez leurs parents	Mi-temps	Forte variabilité des horaires acceptée	Fragmentation acceptée	Subi
Mères de famille	Contrats 20 - 30 heures	Variabilité nécessaire mais non souhaitée	Fragmentation subie	Subi
Soutien de famille	Temps plein			

Source : Jany-Catrice, Pernod-Lemattre, 2000

Ainsi, le statut social peut être à l'origine de handicaps sur le marché du travail et de la disponibilité. Des normes sociales et sectorielles plus ou moins explicites segmentent les formes de disponibilités proposées aux salariés. Les procédures administratives qui allouent les temps ne s'inspirent plus des préférences exprimées ou présumées mais seulement de caractéristiques non maîtrisables par les acteurs (genre, âge, origine ethnique...). Lorsque le rapport de force est inégalitaire, les salariés subissent la disponibilité temporelle atypique qui leur est attribuée.

2.3 Relations personnalisées autour de la disponibilité temporelle atypique

La troisième colonne du tableau présente les situations qui se caractérisent par l'instauration de liens personnalisés entre employeurs et salariés ou plus précisément entre salariés et donneurs d'ordres "temporels" ceux-ci pouvant être les clients ou les usagers, dans le cas des services. Cette logique a pour conséquence la réduction de l'emprise de la rationalité instrumentale au

profit d'autres procédures de choix comme la rationalité normative / affective que décrit Etzioni (1988).

Ces principes s'expriment cependant très différemment s'ils concernent des individus relativement égaux ou au contraire des acteurs fortement hiérarchisés. Dans le premier cas, ils débouchent sur des transactions fondées sur la coopération et la logique du don (paragraphe 2.3.1) tandis que dans le second, la hiérarchie impose une loyauté qui peut parfois confiner à des formes de servitude (paragraphe 2.3.2).

2.3.1 Rapports égalitaires / relation personnalisée : coopération et don / contre-don

Après avoir rappelé l'importance de la confiance pour que des transactions de ce type puissent s'instaurer, nous nous intéresserons successivement à l'allocation de la disponibilité atypique au sein d'un collectif de travail puis à la transaction directe entre un employeur et un salarié.

Nécessité de la confiance

La confiance est particulièrement nécessaire à ces formes d'échanges sociaux. Elle s'appuie non seulement sur la proximité des agents mais également sur le sentiment de justice ou d'équité qu'ils peuvent ressentir. Comme le montre Etzioni (1988), la rationalité à l'œuvre ici tire sa source soit de règles affectives soit de règles normatives.

Akerlof (1982) a montré le rôle que pouvait jouer le sentiment d'équité dans la productivité au travail. De nombreuses observations nous permettent d'affirmer que cette logique s'applique particulièrement bien à la disponibilité temporelle atypique. Un directeur de magasin de prêt-à-porter répète *"qu'on essaie d'être équitable, on essaye toujours d'être juste. On n'a pas encore de logiciel et notre cerveau est limité. Le planning horaire peut être arrangé par les vendeurs eux-mêmes, le but étant de garder une grande justice, ainsi les vendeurs aimeront travailler pour nous"*. La flexibilité horaire est, dans ces structures, principalement obtenue grâce à des *"arrangements entre salariés qui acceptent se s'impliquer dans l'entreprise"*. Tania Angeloff (2000) insiste également sur la nécessaire rectitude et l'équité des *"bons chefs"* qui seuls sont susceptibles de garantir des *"arrangements"* (p. 100-101). La confiance permet alors d'allouer la

disponibilité temporelle de manière coopérative entre les salariés et / ou d'inscrire la transaction dans une logique de don entre l'employeur et le salarié.

Confiance et coopération au sein d'un collectif de travail

En effet, lorsque ce mécanisme est adopté par un collectif de travail égalitaire où le lien hiérarchique n'est pas très marqué, il débouche sur des formes de coopérations interpersonnelles fondées sur des "arrangements", des "accords de gré à gré", comme c'est le cas, par exemple, dans les services de la RATP étudiés par Laurence Servel (1998). Elle cite ainsi plusieurs employés qui affirment que "*entre nous on arrive à s'arranger*", "*entre collègues c'est sympa on peut toujours se dépanner*" ou encore "*il y a une bonne ambiance entre collègues. On demande à un gars de travailler pour nous et il le fait*". Une bourse d'échange s'est même constituée.

Cette coopération peut être organisée et devenir le mode officiel de gestion de la disponibilité temporelle au travail. C'est le cas des "îlots-caisse" dans la grande distribution mais également de façon exemplaire le cas de l'accord sur l'autogestion du temps dans l'entreprise Zanussi. L'exemple est relaté en détails par Salvatore Palida (1995), nous en reprenons ici les grandes lignes. Cet accord appelé poétiquement "Rose au Travail" a été signé en 1993. Largement approuvé par les syndicats et les partis de la gauche italienne (notamment les associations de femmes), il prévoyait la possibilité d'échanger librement les tours de travail, de choisir des tours fixes ou variables, de diminuer ou accroître l'horaire sur la semaine, le mois ou l'année (à condition de respecter la limite des 40 heures hebdomadaires en moyenne). La seule obligation réelle pour les ouvrières concernées était d'assurer que l'atelier (environ 70 personnes) tourne 108 heures par semaine. Cet accord a cependant été un échec complet, n'ayant pas été soutenu par les salariées concernées. Les raisons avancées pour expliquer cet échec illustrent cependant assez bien la logique que nous cherchons à décrire ici : "*personne ne voulait discuter avec les autres collègues et personne ne croyait aux vertus de l'entente collective*" (Palida, 1995, p. 245). La confiance, qui présuppose souvent une personnalisation de la relation (Karpik, 1998, insiste beaucoup sur le rôle des réseaux comme dispositifs de confiance), est ainsi bien un préalable nécessaire à ces modes d'allocation.

Confiance et logique du don avec l'employeur

Ces formes de transactions peuvent également se mettre en place directement entre l'employeur et le salarié. Les rapports sont personnalisés et ne passent pas par un intermédiaire comme l'encadrement ou les syndicats. La directrice d'un magasin de prêt-à-porter estime ainsi que *"il y a très peu de revendications, les gens viennent directement nous voir et trouver une solution ensemble"* (entretien, Jany-Catrice, 2000).

Dans ce cas, l'allocation des horaires peut s'analyser comme une forme de don / contre-don. Cet échange social est décrit, depuis Marcel Mauss (1950), par deux traits principaux : possibilité d'un décalage dans le temps entre le don et sa contrepartie et surtout absence d'équivalence monétaire entre les deux prestations. Ainsi lorsque l'on se rapproche d'une logique de don / contre-don il est fréquent de ne pas observer de contrepartie immédiate à l'offre de disponibilité. Le contre-don peut intervenir bien plus tard sous la forme d'une promotion par exemple.

Ainsi, les "faveurs" qu'accordent les salariés en termes de disponibilité (comme travailler un samedi par exemple) sont sujettes à contreparties, sans que celles-ci soient préalablement définies (Gallouj, 1996, Entretien). Dans un grand magasin de jouets, la directrice insiste sur le rôle de la relation de confiance qui permet *"d'instaurer quelque chose de l'ordre du donnant-donnant"*.

De même la disponibilité atypique n'a pas besoin ici d'être évaluée ou mesurée ; la compensation qui est attendue ne doit pas être équivalente, elle peut appartenir à une autre échelle de valeur que l'échelle monétaire. Ainsi des "trocs" d'heures ou des contreparties sous forme symbolique comme la reconnaissance ou l'octroi d'une plus grande autonomie sont parfaitement acceptables dans cette optique. Le respect de certaines valeurs éthiques peut même constituer une "rémunération" en soi. Un préfet s'adresse ainsi aux employés pour justifier l'extension de la plage horaire d'ouverture : *"veillons aussi, au-delà de nos préoccupations personnelles et respectables, à ne pas détruire l'espérance de ceux que nous avons choisi de servir par l'Etat. Le service public doit incarner plus que jamais l'esprit de partage. Il y a trop de difficultés"*

humaines autour de nous pour que, malgré nos propres soucis, nous nous abstenions de chercher les moyens, quand cela dépend de nous, de créer un peu plus de justice".

Cependant, dès qu'une relative égalité entre les acteurs n'est plus réellement respectée, la justice qui caractérise la relation se transforme et se rapproche parfois du paternalisme où, pour paraphraser Orwell, si les deux parties se respectent mutuellement, l'une est plus respectueuse que l'autre.

2.3.2 Rapports hiérarchisés et relation personnalisée : loyauté et servitude

L'introduction d'une hiérarchie dans des relations personnalisées favorise des modes d'allocation de la disponibilité temporelle fondée sur la loyauté qui se transforme parfois en véritable dépendance.

Loyauté...

En effet, quand le lien de subordination est marqué, le principe et surtout l'importance du contre-don s'amenuise. Il peut prendre une apparence de plus en plus abstraite et symbolique comme la "reconnaissance". Celle-ci n'est plus seulement la reconnaissance sociale liée au respect d'une valeur éthique mais la reconnaissance individuelle du salarié vis-à-vis de son employeur. Cette logique de la "dette envers l'entreprise" est particulièrement bien explicitée par Eric Poignant (1999) dans le cas d'une entreprise de transport. Il affirme ainsi que *"les recrues ont accumulé une dette symbolique lourde auprès des dirigeants. (...) A ceci il faut encore ajouter le fait que durant la formation les recrues vont être logées dans des hôtels luxueux auxquels elles n'avaient jamais accédé auparavant, dans un mobilier qui les "gênent" et les fait "culpabiliser"(...). La formation reproduit un parcours initiatique qui les rend prêts à tout, jusqu'à la donation de soi. (...) Un bon team leader doit alors pouvoir travailler quinze heures par jours"* (pp.51-52).

Le lien personnel devient alors un lien de dépendance plus ou moins accentué qui repose sur la notion de loyauté. Cette loyauté est particulièrement visible chez les cadres ou les employés qui intériorisent des responsabilités (réelles ou factices). Tania Angeloff (2000) décrit ce mécanisme dans le cas de la grande distribution : *"le directeur subit la pression de la direction et*

assume la responsabilité des résultats à l'égard de la hiérarchie. Il ne compte pas ses heures supplémentaires. L'assistante du directeur subit cette même pression qui rejait sur chaque employé "loyal" du magasin : les chefs de rayons, la chef de caisse. (...) Le loyalisme semble d'autant plus fort que l'investissement au travail est important et donc que le temps de travail est conséquent" (p. 100).

... et servitude

Cette loyauté peut parfois confiner à des formes de "corvéabilité" (Bouffartigue, 2000, Appay, 1997) ou de "domesticité" comme le montre Jean-Daniel Reynaud (1996) lorsqu'il décrit, en reprenant Tocqueville, la conception britannique de la relation maître-serviteur. Cette dernière est, en effet, fondée sur "l'obéissance et le commandement". Le dévouement du serviteur n'a comme contrepartie que la protection apportée par le maître. Cette logique se retrouve dans des entreprises fortement "paternalistes" mais plus encore dans le cas des "emplois serviles" (Gorz). En effet, André Gorz (1990) définit ceux-ci comme les emplois fondés sur une substitution improductive, l'employé remplaçant, sans ajouter la moindre efficacité, le donneur d'ordre (client ou employeur). Le principe même de ce type de relation, si elle est réellement improductive, est l'obtention d'une disponibilité temporelle que l'on ne souhaite pas offrir soi-même.

Tania Angeloff n'a ainsi pas de mot assez dur pour caractériser la transaction autour de la disponibilité temporelle dans le secteur des aides à domicile (1998, 2000). Elle parle de "vol", d'absence de règles, de servitude... Les inspecteurs de travail de la région Rhône-Alpes décrivent certains emplois du secteur sanitaire et social (CFDT - SYRAREF) : "*des employés de maison à la disposition d'une personne âgée ou malade durant des journées entières. Il n'est plus question de repos quotidien (...). Elles doivent tout supporter, du matin au soir et intervenir parfois plusieurs fois au cours la nuit*" (p. 25). L'obligation morale s'ajoute ici à l'autorité de l'employeur pour exiger une disponibilité permanente.

Résumé section 2

Les deux axes que nous avons relevés (degré d'égalité et degré de personnalisation) nous ont permis d'élaborer un tableau pour classer six cas-types de formes de transaction et de gouvernance de la disponibilité temporelle atypique.

La première colonne du tableau regroupe les relations entre acteurs anonymes. Lorsque les agents sont relativement égaux, la transaction emprunte la voie du contrat marchand et peut même se rapprocher d'un marché si la concurrence s'exprime convenablement. Au contraire quand les agents sont hiérarchisés, l'anonymat permet à l'autorité de s'exprimer directement. Le contrôle direct peut cependant être remplacé dans certains cas par l'instrumentalisation de contraintes externes qui obligent les salariés à offrir une forte disponibilité temporelle atypique : les salariés doivent ainsi répondre directement au temps des clients, des collègues ou à celui des machines sans que l'organisation ou des mécanismes du type de gestion des stocks puissent servir de tampons.

La seconde colonne du tableau regroupe les modes de transaction et de gouvernance de la disponibilité temporelle atypique fondée sur la caractérisation et la segmentation des salariés. Cette segmentation peut reposer sur la diversité des préférences individuelles en termes de temps de travail, il s'agit alors d'une segmentation choisie qui peut se développer lorsque le lien de subordination n'est pas trop marqué. Ce premier type de segmentation permet d'affiner la gestion des ressources humaines en termes temporels, jusqu'à parfois organiser des quasi-marchés internes permettant d'instaurer des "filières de promotion" élaborées. Au contraire quand le rapport de force est très déséquilibré, la segmentation repose sur des critères non maîtrisables par les salariés (sexe, âge, origine ethnique...). Elle enferme les acteurs dans des temporalités de mauvaise qualité qui nuisent à la vie sociale. Elle est alors pleinement subie.

La troisième colonne du tableau s'intéresse aux relations personnalisées où la rationalité dominante n'est plus instrumentale. Ces modes d'allocation de la disponibilité temporelle atypique nécessitent comme préalable l'instauration d'un climat de confiance qui peut provenir de la proximité personnelle ou du partage de valeurs morales communes. Lorsque ces liens personnels se combinent avec une relation relativement égalitaire, la gestion des temps anormaux peut reposer sur des formes de coopération ou de don / contre-con. La transaction de disponibilité n'est pas alors clairement isolée de la relation dans son ensemble. Quand les rapports sont au contraire hiérarchisés, la personnalisation de la relation ajoute une contrainte morale au pouvoir direct déjà très important de l'employeur. Elle permet alors l'obtention d'une disponibilité temporelle au travail quasiment permanente.

Conclusion :

Ces différents modes de transaction et de gouvernance de la disponibilité temporelle atypique au travail dessinent la carte des relations de travail, relatives à l'organisation des temps, au niveau individuel. Ils complètent l'analyse des régimes temporels menée au chapitre 4. En effet, l'analyse plus "macro-sociale" que nous avons menée indiquait qu'une pluralité de conventions de disponibilité temporelle se développait aux dépens de la norme fordiste. Or cette diversité résulte notamment de la pluralité des relations individuelles. Certes, il n'est pas possible de relier chaque mode d'allocation à un régime émergent, mais il apparaît, cependant, que certaines correspondances pourraient être tentées. En effet, la constitution des régimes temporels résulte en grande partie de la multiplication et de l'institutionnalisation des modes de transaction entre acteurs individuels. Ainsi, la multiplication des recours à l'autorité pour imposer des temps atypiques aux salariés va à l'encontre de l'affermissement du régime du temps choisi annualisé qui semblait le plus dynamique.

Conclusion générale

L'objectif de cette thèse était de réfléchir à la construction d'un concept opérationnel pour rendre compte de la dynamique des temps de travail et de répondre aux questions pratiques et théoriques posées par leur diversification. Sans rejeter les approches existantes du marché du travail, nous étions partis du constat d'un décalage entre les exigences de synchronisation de la société et la vision très restreinte et unidimensionnelle du temps adoptée par la majeure partie des théories économiques.

Cette conclusion visera à :

- rappeler la démarche que nous avons suivie et les principaux résultats auxquels nous sommes parvenus
- préciser les nouvelles interrogations ouvertes par la thèse et certains prolongements qui nous semblent pertinents.

Rappel de la démarche et résultats

La première étape a été de construire un concept permettant d'enrichir la perception théorique des temps de travail. Autrement dit, il s'agissait de dépasser une vision réduite à la simple durée pour prendre en compte les dimensions constitutives de la qualité des temps de travail.

Bien que réduisant l'analyse aux temporalités courtes (nous avons ainsi écarté d'emblée le temps long lié à la stabilité ou la précarité de l'emploi), nous avons repéré trois dimensions principales de la qualité des temps perçus par les acteurs (salariés et employeurs). Ces trois dimensions, telles qu'elles ressortaient de l'étude des discours et des stratégies des agents, étaient :

- . la durée, qui conserve une place essentielle,
- . la localisation des horaires tant sur la journée que dans la semaine.
- . la prévisibilité des temps travaillés qui inclut à la fois la variabilité et la maîtrise des horaires.

Le concept de disponibilité temporelle permet de regrouper ces caractéristiques des temps de travail et d'insister sur les liens intimes qu'elles nouent, notamment parce qu'elles apparaissent en partie substituables dans les relations d'échanges entre les acteurs.

S'il était relativement aisé de repérer les dimensions sur lesquelles se joue la qualité de ces temps, il est apparu plus complexe de déterminer les modalités concrètes que revêt cette qualité. En d'autres termes, dire que la qualité découle de la localisation des horaires n'apporte que des éléments partiels sur la nature des horaires de bonne qualité. Pour répondre à cette question il nous a fallu comprendre comment se construisent socialement les critères de qualité. La définition des "bons temps" s'est révélée être l'objet de conventions particulières que nous avons appelées régimes temporels de travail. Ceux-ci précisent les frontières temporelles "normales" ou "allant de soi" de la sphère professionnelle. Construits à partir des interactions des acteurs (employeurs, salariés, organisations collectives, associations, etc) mais en fonction de rationalités diverses (c'est-à-dire en partie instrumentale mais également normative), ces régimes temporels doivent apparaître légitimes aux yeux des individus qui s'y réfèrent. Les sources de cette légitimité peuvent cependant provenir d'une pluralité de registres ce qu'une analyse des discours à partir des "cités" de Luc Boltanski et Laurent Thévenot nous a permis de

montrer. Cette légitimité est également renforcée par l'existence d'objets et de dispositifs plus symboliques. La diversité des principes de justification explique également la probabilité de l'émergence d'une pluralité de régimes temporels pouvant s'appuyer sur les particularités d'un secteur d'activité, d'un territoire ou encore sur les caractéristiques individuelles des agents (statut professionnel, âge, genre,...).

Après avoir défini les régimes temporels nous avons pu nous focaliser sur leur mode de formation. Le contexte dans lequel émergent ces régimes est apparu essentiel. La complexité de celui-ci nous a amené à isoler quatre espaces socioéconomiques au sein desquels naissent les principales règles d'usage des temps : les temps naturels, technologiques, économiques et sociaux. Mais il est important de rejeter tout glissement vers une vision déterministe de cet environnement. Celui-ci sert de cadre cognitif et normatif aux actions des agents, il ne détermine rien de manière absolue. Au contraire, l'émergence des régimes temporels s'explique par la stabilisation (et éventuellement l'institutionnalisation) des conflits entre acteurs sur la définition de ce que doit être un temps de travail normal. Dans ce processus de stabilisation, des institutions de coordination, au premier rang desquelles les pouvoirs publics, jouent un rôle non négligeable.

Enfin, nous avons cherché à montrer la propension à l'émergence d'un régime temporel particulier dont l'attractivité lui permet de concerner une majorité de salariés. Si à cette domination statistique, s'ajoute une légitimité et une visibilité particulière (c'est-à-dire reconnue par tous les agents, y compris ceux qui n'y adhèrent pas directement), un tel régime temporel apparaît comme la norme de disponibilité temporelle normale distinguant, pour tous, les temps de travail normaux des temps de travail atypiques.

La deuxième étape a consisté à tester la démarche théorique précédente en l'appliquant à l'analyse de la disponibilité temporelle des périodes récentes. Il s'agissait notamment de comprendre la constitution d'une norme de qualité des temps de travail, non plus de façon abstraite mais dans une démarche concrète. L'analyse historique a permis de faire ressortir les évolutions des conventions de disponibilité temporelle depuis le XVIII^{ème} siècle, en insistant notamment sur le rôle des périodes de transition entre régimes dominants.

Il est apparu que nous étions justement dans une période de transition. La norme fordiste (8h - 18h, cinq jours par semaine, horaires collectifs et prévisibles,...) est restée dominante des années trente aux années quatre-vingt mais elle est désormais contestée : elle régresse statistiquement. Sa légitimité se fragilise et certains objets et dispositifs promeuvent d'autres conventions (disponibilité permanente du téléphone portable par exemple). Pourtant, cette norme conserve une place primordiale et sert encore de référence aux salariés et aux syndicats. La disponibilité temporelle typique issue du fordisme reste très majoritairement perçue comme la disponibilité normale ou qui va de soi, même pour les acteurs pour lesquels elle ne correspond plus à la disponibilité vécue.

Plus encore, nous avons observé une diversité de normes émergentes dont aucune ne semble en mesure, pour le moment, de s'imposer. La plus dynamique, que nous avons appelée "temps choisi annualisé" (qui combine flexibilité et maîtrise partielle des horaires) peine à se stabiliser et se caractérise même par une forte dualité, un temps choisi annualisé long s'opposant à une convention où la durée est courte. Un des enseignements de l'étude des évolutions récentes de la norme fordiste concerne le constat d'une tendance marquée à la diversification des régimes temporels de travail. Cette diversification pose alors un grand nombre de difficultés pour maintenir la "concordance des temps". Elle est également le support de l'émergence de nouvelles inégalités liées aux usages du temps. Cependant, l'autre enseignement important est que la norme fordiste demeure un standard de qualité du temps de travail pertinent. Une grande part des inégalités liées à l'usage du temps sont perçues à partir de l'éloignement de la disponibilité temporelle vécue par rapport à la convention fordiste.

C'est pourquoi, il nous a semblé nécessaire de répondre à une troisième question : comment expliquer les écarts individuels à la norme ? Pouvons-nous notamment interpréter l'existence des inégalités sociales liées à l'usage du temps à partir des relations inter-individuelles entre employeurs et salariés ? Dans ce but, nous avons d'abord cherché à enrichir le cadre néoclassique pour formaliser les échanges qui se rapprochent le plus des mécanismes concurrentiels. Cette démarche a permis de montrer qu'il était possible d'adopter une vision du temps qui dépasse la simple durée dans les modèles microéconomiques. Le principal apport a consisté à présenter les raffinements qui ont su intégrer la diversité des "moments" dans leurs modèles d'allocation du temps. Ces modèles éclairent par ailleurs certaines transactions autour des temps de travail atypiques : les temps les moins demandés sont associés à des salaires plus

élevés, toutes choses égales par ailleurs. Or les préférences des salariés conduisent souvent ceux qui sont le plus mal placés sur le marché du travail à compenser leur faiblesse en offrant une disponibilité atypique. La conséquence de ce phénomène est que la "prime" liée aux temps atypiques disparaît et peut même s'avérer négative.

Cependant, les limites de ces modèles concurrentiels (qui n'apportent notamment aucun élément sur l'origine de la fragilité des populations offrant une disponibilité atypique) nous ont amené à privilégier une approche en termes de règles plus qu'en termes de prix. Il s'agissait notamment de dépasser la diversité apparente des règles concrètes de transaction et de gouvernance de la disponibilité temporelle atypique. Les enquêtes monographiques et les entretiens dont nous avons pu disposer ont permis d'élaborer une grille de lecture de cette diversité. Les deux axes de classement que nous avons retenus sont d'un côté le degré de personnalisation et de l'autre le degré d'égalité de la relation de travail. Six cas-types de modes d'allocation ont pu être isolés et illustrés : le contrat marchand, l'autorité, la segmentation choisie ou subie, la coopération et la loyauté hiérarchisée. A travers cette pluralité de systèmes de règles, nous avons pu souligner la diversité des contreparties possibles à l'existence d'une disponibilité atypique. Loin d'être toujours monétaire, ces compensations ont très souvent une composante symbolique. Surtout cette présentation permet de retrouver une partie des fondements microéconomiques (ou microsociaux) des inégalités entre régimes temporels que nous avons évoquées en conclusion du chapitre 4.

Prolongements et axes de recherches

Les questions soulevées par la thèse n'ont pas pu toutes trouver une réponse définitive, notamment parce que le cadre temporel limité d'une thèse ne pouvait nous permettre de toutes les traiter en profondeur. Plusieurs axes de recherches sont ouverts et méritent, selon nous (et ces propositions sont loin d'être exhaustives), d'être approfondis :

- Isoler un concept comme celui de disponibilité temporelle est une étape essentielle pour rendre visible la pénibilité de certains temps travaillés ainsi que les conflits et les inégalités qui y sont liés. Mais il pourrait être encore plus explicite, pour faire sortir la qualité des temps de travail du domaine du non-dit, de procéder à une évaluation aboutissant à une mesure chiffrée. Certes, ce type de démarche est forcément

réducteur mais il peut faciliter la prise de conscience de l'importance des enjeux. Comme le rappelle Dominique Méda, évaluer en points de PIB le travail domestique est "*ambigu*", car la spécificité de ces tâches est oubliée (Méda, 2001, p. 81), mais cette étape a été essentielle pour le rendre visible socialement. Essayer de mesurer les écarts à la norme temporelle à partir, par exemple, des fréquences d'occurrence de ces écarts est une piste de recherche qui permettrait d'améliorer la lisibilité du discours sur les contraintes liées aux horaires atypiques.

- Un second sujet d'approfondissement consisterait à décrire plus précisément les régimes temporels minoritaires qui contestent ou complètent la convention de disponibilité temporelle fordiste. Nous avons insisté sur la diversification des régimes et avons évoqué quelles étaient les conventions les plus dynamiques, mais il est possible de poursuivre ce raisonnement en décrivant celles qui, bien que minoritaires, conservent une certaine place dans la société. Il s'agirait de repérer les secteurs, les territoires ou les profils d'acteurs qui sont le plus concernés. Eventuellement, il serait intéressant de quantifier ou répartir les actifs dans les différents régimes temporels, ce qui permettrait également d'évaluer précisément l'emprise (sur un plan strictement statistique et sans présumer de son rôle de référence symbolique) que conserve le régime temporel fordiste. Dans cette optique, il serait également utile d'observer, avec plus de recul, l'impact des lois Aubry de réduction du temps de travail sur les régimes temporels.

- Dans le même ordre d'idée, s'attacher à spécifier les inégalités entre régimes temporels peut constituer un prolongement fertile. Il s'agirait d'approfondir l'analyse dans le cas de catégories spécifiques pour mettre en lumière les temporalités particulières qu'elles connaissent. La problématique, déjà avancée¹, des temps de travail féminin, mais aussi l'étude d'autres catégories sociales ou professionnelles (comme les jeunes les cadres ou les populations d'origines étrangères), qui sont l'objet de régulations temporelles originales, pourraient permettre de tester, à nouveau, la validité du concept de disponibilité temporelle. La mobilisation de celui-ci pourrait s'avérer utile à la compréhension des inégalités ou des contraintes particulières à ces groupes sociaux.

¹ Voir Doimnique Méda (2001) *Le Temps des Femmes*, Nicole Gadrey *Travail et Genre* (2001).

- Nous pouvons nous demander aussi comment étendre l'analyse à d'autres activités que le travail. L'utilisation des enquêtes Budget-temps pourrait constituer une source d'information non négligeable. La question de la prédominance du travail sur les autres activités pourrait bénéficier d'un nouvel éclairage qui compléterait les travaux de Roger Sue, principalement axés sur la place 'quantitative' du travail (et donc l'étude des durées) ou ceux de Dominique Méda (Le travail : une valeur en voie de disparition, 1995), qui s'attachaient au contraire à la place de la valeur travail plus qu'à son emprise temporelle. Dans cette perspective, des comparaisons internationales seraient particulièrement appréciables. Il pourrait être envisageable de faire ressortir deux modèles opposés : l'un où le temps de travail envahit l'ensemble des temps sociaux, et l'autre où au contraire, l'activité travail est cantonnée à une sphère professionnelle réduite. Le premier modèle correspondrait peut-être aux pays anglo-saxons tandis que la seconde voie serait plutôt suivie par les pays nordiques.

- Un autre prolongement permettrait d'inscrire davantage la réflexion dans la démarche initiée par le ministère de la ville et la DATAR sur le "temps des villes". Il s'agirait de développer les croisements de notre approche avec les enjeux d'aménagements des temps et de l'espace et de l'enrichir avec les travaux des urbanistes sur la concordance des temps au sein d'un territoire (le plus souvent une agglomération). Le programme lancé par la DATAR sur ce thème ouvre de nombreuses perspectives, notamment en matière d'expérimentations. A terme (2004), dix territoires (dont Saint-Denis, Poitiers, Paris, Lille, ...) seront concernés par des agences, des bureaux ou des maisons du temps. L'économie de la disponibilité temporelle au travail pourrait être une contribution à l'examen des temporalités à l'œuvre au sein de ces territoires.

- Enfin, il peut s'agir d'approfondir l'analyse des arrangements individuels en essayant, là encore, de quantifier la part qu'occupe chaque mode d'allocation repéré. Dans ce but, il faudrait d'abord rechercher des indicateurs du degré de personnalisation et d'inégalité des relations de travail. La grille de lecture des modes de transaction et de gouvernance mériterait d'être davantage testée. La mise en place concrète des accords relatifs aux 35 heures pourraient constituer pour cela un terrain d'enquête très intéressant, une des questions étant de savoir si les lois Aubry ont modifié ou non le degré d'égalité entre employeurs et salariés.

Pour explorer ces pistes, il semble important, selon nous, de croiser les apports de différentes disciplines et de ne pas se contenter de raisonnements purement économiques. Les questions d'organisation temporelles ne peuvent se comprendre qu'insérées dans un contexte social complexe, qui nécessite notamment, pour être compris, des détours historiques importants. Plus encore, l'aménagement des temps induit des enjeux tels pour les individus qu'il ne peut se passer de véritables débats démocratiques. L'amélioration de la compréhension des phénomènes à l'œuvre peut y contribuer.

Bibliographie

ABALLÉA François (1999), *Activité de service, registre temporel et porosité des temps sociaux* VII^{ème} JOURNEES de SOCIOLOGIE du TRAVAIL "Temps, statuts et conditions du travail" Bologna 17, 18, 19 juin

AFSA, C. MARCHAND, O. (1990) Temps de travail : uniformisation ou éclatement ? *Economie et Statistique* n°231, avril 1990

AGLIETTA, Michel (1976), *Régulations et Crises du Capitalisme*, Calmann-Lévy, Paris.

AKERLOF George (1982) Labor Contracts as Partial Gift Exchange, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 97, n°4, pp. 543-569

ALIS David (1998) L'articulation temps de travail - temps de formation dans trois entreprises françaises, Sixième Journée du CLERSE, Villeneuve d'Asq, 5 juin 1998

ALTONJI, Joseph, PAXSON Christina (1988) Labor Supply preferences, hours constraints, and Hours-wage trade-off, *Journal of Labor Economics*, vol. 6, n° 2, avril 1988

AMPHOUX P. (1988) Donneurs de temps sociaux, donneurs de temps sonores, pp. 133-147 in Daniel Mercure *Les Temps Sociaux* De Boeck, Bruxelles

ANGELHOFF, Tania (1998) Temps partiels et emplois atypiques ou les frontières mouvantes du temps de travail : le cas des aides à domicile, Sixième Journée du CLERSE, Villeneuve d'Asq, 5 juin 1998

ANGELHOFF Tania (2000) *Le temps partiel, un marché de dupes ?*, Syros, Paris, 225 p.

ANXO Dominique et alii (1998) Temps de travail et mode de vie, *Sciences Humaines*, n° 82, pp.34-37.

ANXO Dominique et alii (1998) Reconnaissance du temps de travail, rythmes sociaux et modes de vie, une comparaison France-Suède, *Travail et Emploi*, n°74,

APPAY Bénédicte (1996) Flexibilité et précarisation : vers la corvéabilité ? pp. 119-136 in *Femmes et Partage du travail*, Hirata Hélène, Senotier Danièle Syros, coll. Alternatives sociologiques, Paris.

AUBRIOT, (1914) *Dérogations au repos collectif du Dimanche*, Association pour la Protection Légale des Travailleurs, 8^{ème} Série, n°7, Alcan, Paris,

ASCHER, François (1997) Du vivre en juste à temps au chrono-urbanisme, pp.113-123 *Annales de la Recherche Urbaine*, n°77, Décembre 1997

BASESA Marie-Paule (1996) Réduction du temps de travail, quels arbitrages pour les salariés ?, *INSEE Première*, n°490, octobre.

BAILLY, Florence et alii (1999) Moyens de communication comme moyens d'orientation temporelle ?, VII^{ème} JOURNEES de SOCIOLOGIE du TRAVAIL "Temps, statuts et conditions du travail" Bologna 17, 18, 19 juin 1999

BALLOT Gérard (1996) *Les marchés internes du travail : de la microéconomie à la macroéconomie*, PUF, Paris, 367 p.

BARET, Christophe, GADREY Jean (1997) La Grande distribution du temps de travail, rapport de recherche pour la DARES, mai 1997.

BARET Christophe, GADREY Jean, GALLOUJ Camal (1998) Flexibilité à court terme et flexibilité durable, *Personnel*, ANDCP, n°391, juillet.

BARRE, Philippe (1999) Production des normes de temps de travail et décentralisation organisée de la négociation collective en Europe, *VIIème Journée de Sociologie du Travail*, "Temps, statuts et conditions du travail" Bologna 17, 18, 19 juin 1999

BARRÈRE-MAURISSON Marie Agnès (1990) Structures familiales et marchés du travail, *Économie et Statistique* n°235, septembre

BARRÈRE-MAURISSON Marie Agnès (1995) Régulation familiale, marchande ou politique : les variations de la relation travail-famille. *Sociologie et Sociétés*, vol. XXVII, n°2 automne

BATIFOULIER Philippe (dir) (2001) *Théorie des Conventions*, Economica, Paris, 328 p.

BATTY, Fabrice, PAYSANT, Michel (1995) *Travail salarié, travail indépendant*, Flammarion, Paris.

BAUDELLOT, Chistian et alii (1979) *Qui travaille pour qui ?*, Maspero, Paris.

BAUDRILLARD Jean (1968) *Le Système des objets*, Gallimard, Paris, 288 p.

BECK, Robert (1997) *L'Histoire du Dimanche*, Edition de L'Atelier, Paris.

BECKER Gary (1965) A Theory of allocation of time, *Economic Journal*, n°299 septembre, pp. 493-517

BECKER Gary (1973) On the New Theory of Consumer Behavior, *Swedish Journal of Economics*, vol. 75, pp. 378-395

BECKER Gary (1976) *The Economic Approach of Human Behavior*, Chicago, University of Chicago Press, 314 p.

BECKER Gary, STIGLER George (1977) De Gustibus Non Est Disputandum, *American Economic Review*, vol. 67, pp. 76-90.

BERTHOUD, Arnaud (2000) *Economie et Temps*, document de travail, CLERSE, Lille.

BERTHUIT, Franck, VOLATIER Jean-Luc (1993) Travail, enfants, argent... en concurrence ? *Consommation et modes de vie*, n°79, septembre 1993

BERTRAND, Olivier (1998) *L'ARTT à l'épreuve de l'expérience : analyse des difficultés de 12 entreprises dans le cadre de la loi De Robien*, Rapport d'étude publié par la Région Nord Pas de Calais, n°15, septembre.

BETTIO Francesca et alii (1998) *Modèles de temps de travail analysés dans une perspective de genre*, Rapport du groupe d'experts de la commission européenne sur "Genre et emploi".

BIHR, Alain (1999) *Déchiffrer les inégalités*, Syros, 1999, 411 p.

BILLAUDOT, Bernard (1996) *L'ordre économique de la société moderne*, l'Harmattan, Paris, 150 p.

BILLARD I., (1998) "Temps humain, temps productif. Les enjeux des années 1980-1990", *Revue Française des Affaires Sociales*, n°3, juillet - septembre.

BILLET, Jean (1994) Le Mouvement familial se mobilise, *Réalités familiales*, n°30 mars 1994.

BLANC Gérard, ETTIGHOFFER Denis (1998) *Le syndrome de Chronos*, Dunod, Paris, 283 p.

BOISARD, Pierre (1996) *L'Aménagement du Temps de Travail*, Presses Universitaires de France, Paris, 128 p.

BOISARD, Pierre, FERMANIAN Jean-David (1999) Les Rythmes de travail hors norme, *Economie et Statistique*, n°321-322, pp. 111-129.

BOISSONAT, Jean (1995) *Le Travail dans vingt ans*, Odile Jacob - La documentation Française, Paris, 373 p.

BOLTANSKI, Luc, THEVENOT, Laurent (1991) *De la justification : les économies de la grandeur*, Gallimard, Paris, 485 p.

BOLTANSKI Luc, CHIAPELLO Eve (1999) *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*, Gallimard, Paris, 843 p.

BONDUELLE, Bruno (1987) Le travail du dimanche en conserverie et papeterie, pp. 75-85 in Saily Jean-Claude *Le Travail du Dimanche*, actes de la journée d'études organisée par le centre spirituel du Hautmont, Mouvaux, Janvier 1987, 177 p.

BONFIGLIOLI Sandra (1997) Les politiques des temps urbains en Italie, *Annales de la recherches urbaines*, n°77 décembre 1997.

BOUFFARTIGUE Paul, BOCCHINO Mélanie (1998) Travailler sans compter son temps ? Les cadres et le temps de travail, *Travail et Emploi*, n°74, pp. 37-50.

BOUFFARTIGUE Paul (2000) Les métamorphoses du temps de la subordination, pp. 119-133, in *Où va le temps de travail ?*, de Terssac, Tremblay, Octarès, Toulouse, 284 p.

BOULIN Jean-Yves (1997) La ville à temps négociés, *Annales de la recherches urbaines*, n°77 décembre 1997, pp. 15-21

BOULIN Jean-Yves, CETTE Gilbert (1998) Les salariés de la chimie face à la réduction du temps de travail, Sixième Journée du CLERSE "Les frontières du temps de travail", 5 juin 1998, Lille

BOUTEILLER Jacques (2001) Norme temporelle, RTT et durées du travail, intervention au séminaire DARES du 24 septembre 2001.

- BOUTILLIER, Sophie** (1999) Le salariat, son histoire et son devenir, *Innovations*, n°10, pp. 9-34
- BOYER, Robert, DURAND, Jean-Pierre** (1998) *L'après fordisme*, Syros, Paris, 155 p.
- BUE, Jennifer, DUSSERT F.** (1993) Les Horaires de travail sont moins réguliers et plus diversifiés en 1991 qu'en 1984, *Premières Synthèses*, n°28, MES-DARES.
- BUE, Jennifer, ROUGERIE Catherine** (1998) L'organisation des horaires : un état des lieux en mars 1998, *Premières Synthèses*, n°99.07-30.1, DARES.
- BUE, Jennifer, ROUGERIE Catherine** (1999) L'organisation du travail : entre contrainte et initiative, *Premières Synthèses*, n°99.08-32.1, DARES.
- CAHUC, Pierre** (1993) *La nouvelle microéconomie*, La Découverte, collection repères, Paris, 123 p.
- CALLON Michel** (1998) *The Laws of the Market*, Blackwell Publishers, Oxford,
- CALLON Michel** (1999) Cadrage et externalité, in Foray et Mairesse, *Innovations et performances : approches interdisciplinaire*, Editions de l'EHESS, Paris, 496 p.
- CALLON Michel** (2000) *L'économie des qualités*, document de travail.
- CANADA VICINAY Juan** (1997) Les équations de salaires et la perception subjective des conditions de travail, *Economie et Prévision*, n°131, 1997-5, pp. 155-174
- CASTEL, Robert** (1995) *Les Métamorphoses de la question sociale*, Fayard, Paris, 488 p.
- CATTANEO, Nathalie** (1996) *Le Travail à temps partiel : un rêve ou un cauchemar ?*, Thèse de doctorat, université de Paris IX, sous la direction de Margaret Maruani.
- CAYATTE, Jean-Louis** (1998) *Quantité de Travail et Durée de Travail*, 6^{ème} journée du CLERSE, 1998, Villeneuve d'Asq.
- CETTE Gilbert** (1999) *Le temps partiel en France*, La documentation Française, Paris.
- CEZARD M., HAMON-CHOLET S.** (1999) Efforts et risques au travail en 1998, *Premières Synthèses*, 99.04, n°16.1 MES-DARES
- CFDT** (1999) *3000 salariés de la grande distribution prennent rendez-vous avec la CFDT à l'aube du 3^{ème} millénaire*, Le Travail en question, Fédération des Services, 32 p.
- CFDT - SYRATEF** (1997) La ruée vers l'heure des nouveaux temps modernes, *CFDT Voix du Rhône*, n°330, mars.
- CIONI Elisabetta et alii** (1999) Time uses and territorial identities: work and non work in Italy, *VII^{ème} JOURNEES de SOCIOLOGIE du TRAVAIL* "Temps, statuts et conditions du travail" Bologna 17, 18, 19 juin 1999
- CONSTANTOPOLOU C.** (1988) La gestion sociale du temps libre, pp. 251-259 in *Les Temps Sociaux*, Daniel Mercure, De Boeck, Bruxelles

CORBIN, Alain (dir.) (1995) *L'Avènement des Loisirs*, Aubier, Paris, 471 p.

CORDONNIER Laurent (1995) Synthèse et bilan critique des enquêtes portant sur l'opinion et les préférences des salariés français en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT), Rapport pour le conseil Régional, CLERSE, 20 p.

CORDONNIER Laurent (1997) *Coopération et Réciprocité*, PUF, Paris, 209 p.

COUTROT, Thomas (1999) *Critique de l'organisation du travail*, La Découverte, collection Repère, Paris, 121 p.

CSERC (1998) *Durées du Travail et Emplois*, La Documentation Française, Paris

CUVELIER, Pascal (1998) *Anciennes et Nouvelles Formes de Tourisme*, L'Harmattan, Paris, 238 p.

DECOUFLE André-Clément (1984a) Contribution à une histoire des durées du travail dans l'industrie française du milieu du XIX^{ème} siècle à la seconde guerre mondiale, *Travail et Emploi*, n°20, pp. 57-71

DECOUFLE André-Clément (1984) La face cachée de l'histoire des durées du travail : temps de labeur et contrôle de l'emploi, *Travail et Emploi*, n°21

DELDREVE, Valérie (1998) Le temps de travail à la pêche artisanale : code du travail et normes communautaires, Sixième Journée du CLERSE, Villeneuve d'Asq, 5 juin 1998

DELMER -LANTREIBECQ Sylvie (1996) L'industrie automobile du Nord - Pas de Calais : nouvelles formes d'organisation et répercussions spatiales. Journée d'étude sous l'égide du FREVILLE, pôle universitaire européen sur la ville, le 23/02/96

DEVEN Fred (1999) *Conciliation de la vie professionnelle et familiale et qualité des services de soins*, Rapport pour la commission européenne.

DEVETTER François-Xavier (1996) Recensement et analyse des expériences de réduction ou d'aménagement du temps de travail dans la Région Nord- Pas de Calais, Document de travail, CRESGE.

DEVETTER François-Xavier (1998) Les prestations sociales des facteurs, in *Les "prestations sociales" de La Poste*, coordonné par Jean Gadrey, Collection de la Mission de la Recherche de La Poste.

DEVETTER François-Xavier (2000) Le temps de travail dans une banque à distance : étude de cas, document de travail dans le cadre du programme européen : New forms of employment and working time in the service economy.

DOERINGER Peter, PIORE, Michael (1971) *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Lexington Books, Lexington, Massachusetts, 214 p.

DONDEYNE Christèle (1999) Eclatement des normes d'emploi et rapport à l'entreprise", *VII^{ème} JOURNEES de SOCIOLOGIE du TRAVAIL* "Temps, statuts et conditions du travail" Bologna 17, 18, 19 juin 1999

DRESSEN, Marnix (1996) *La Banque sans face à face ni Robot ou la brèche dans le décret de 1937*, Rapport auprès du Ministère du travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Conservatoire National des Arts et Métiers.

DUMAZEDIER, Joffre (1962) *Vers une civilisation du loisir ?*, Points Seuil, Paris, 309 p.

DURAND Jean-Pierre (1999) Temps, Rationalisation et flux Tendus, *VII^{ème} JOURNEES de SOCIOLOGIE du TRAVAIL* "Temps, statuts et conditions du travail" Bologna 17, 18, 19 juin 1999

DU TERTRE Christian (1998) Emergence d'un régime d'accumulation immatérielle, document de travail, 24 p. présenté en séminaire, IFRESI - Lille.

DU TERTRE, Christian (1999) Travail et emploi dans les services : une préoccupation croissante pour la recherche, document de travail pour le séminaire DARES "L'impact du développement des services sur les formes du travail et de l'emploi", 1^{er} juillet.

DUVAL Guillaume, JACOT Henri (2000) *Le travail dans la société de l'information*, éditions liaisons, Paris, 189 p.

ELIAS, Norbert (1996) *Du Temps*, Fayard, Paris, 223 p.

ESTRADE Marc, MEDA, Dominique, ORAIN, Renaud (2001) Les effets de la RTT et les modes de vie, *Problèmes économiques*, n°2.721, 11 juillet, pp. 20-24.

ETZIONI Amitai (1988) *The moral dimension : toward a new economics*, Mac Millan, Londres, 314 p.

EYMARD-DUVERNAY François (1989) Conventions de qualité et formes de coordination, *Revue Economique*, 40 (2), mars, pp.329-359

FAGNANI Jeanne (1999) Politique Familiale, flexibilité des horaires de travail et articulation travail/famille, *Droit Social*, n°3 mars 1999

FAVEREAU Olivier (1986) La formalisation du rôle des conventions dans l'allocation des ressources, in *Le Travail, Marchés, Règles, Conventions*, Robert Salais, Laurent Thévenot (dir.), Economica, Paris, 1986

FAVEREAU Olivier (1994) Suggestions pour reconstruire la théorie des salaires sur une théorie des règles, acte du séminaire "Technologie, apprentissage, espace et temps" Université de Technologie de Compiègne, 24-28 janvier 1994

FAVEREAU, Olivier (1999) Salaire, Emploi et Economie des Conventions, *Cahier d'économie politique*, n°34, printemps, pp. 163-195.

FAVEREAU Olivier (2001) Préface de *Théorie des Conventions*, pp. 5-8, in Philippe Batifoulier (dir.), Economica, Paris, 328p.

FELSTEAD, Alan (1999) *Global Trends in Flexible Labour*, MacMillan Business, London, 213 p.

FERMANANIAN Jean-David, BAESA Marie-Paule (1997) *La Durée du travail à temps complet*, *Insee Première*, n°545, septembre.

FERMANIAN Jean-David, LAGARDE Sylvie (1998) *Les Horaires de Travail dans le Couple*, *Economie et Statistique*, n°321-322, pp. 89-110.

FERMANIAN, Jean-David et alii (1999) *Réduction Collective ou individuelle du temps de travail : que souhaitent les salariés ?*, *Economie et Statistique*, n°321-322, p.161-185.

FERRARY Michel (1999) *Le nécessaire chevauchement des temporalités professionnelles pour assurer l'efficacité des conseillers bancaires*, *VII^{ème} JOURNEES de SOCIOLOGIE du TRAVAIL "Temps, statuts et conditions du travail"* Bologna 17, 18, 19 juin 1999

FILOCHE, Gérard (1998) *Le travail jetable*, Ramsay, Paris, 306 p.

FOLBRE, Nancy (1997) *De la Différence des Sexes en Économie Politique*, Des Femmes, Paris, 238 p.

FORAY Dominique, MAIRESSE, Jacques (1999) *Innovations et performances : approches interdisciplinaire*, Editions de l'EHESS, Paris, 496 p.

FREYSSINET, Jacques (1997) *Le Temps de Travail en Miettes*, Les éditions de L'Atelier, Paris.

FRIEDMAN Milton (1981) *Free to Choose*, Avon,

GADREY, Jean (1992) *L'économie des services*, La Découverte, Paris, 128 p.

GADREY Jean (dir.) (1998) *Les "Prestations Sociales" de La Poste*, Collection de la Mission de la Recherche de la Poste, CLERSE

GADREY Jean, JANY-CATRICE Florence, RIBAUT Thierry (1999) *France, Japon Etats-Unis : l'emploi en détail. Essai de socio-économie comparative*. PUF, Paris, 233 p.

GADREY Jean (2000) *Nouvelle économie, nouveau mythe*, Flammarion, Paris, 229 p.

GALBRAITH, Kenneth (1961) *L'Ere de l'Opulence*, Calmann-Lévy, Paris.

GALBRAITH, Kenneth (1968) *Le Nouvel Etat Industriel*, Gallimard, Paris.

GALLOUJ, Camal (1996) *Entretiens : grande distribution, Base de données Groupe Service*, CLERSE, USTL.

GALTIER, Bénédicte (1999) *Les Temps partiels : entre emplois choisis et emplois "faute de mieux"*, *Economie et Statistique*, n°321-322, 1999

GASPARINI Giovanni (1990) *Des cadres temporels anciens aux nouveaux*, *Temporalistes*, n013, janvier, pp. 16-20.

GAUVIN Annie, Jacot Henri (1999) *Temps de travail, temps sociaux, pour une approche globale*. Editions Liaisons, Paris, 228 p.

GERSHUNY Jonathan et alii (2000) *Examining Working Time Arrangements, Using Time use survey data*, document de travail pour le Bureau International du Travail.

GLORIEUX Ignace (1988) Signification du temps et temps de la signification, pp. 97-119 in *Les Temps Sociaux*, Daniel Mercure, De Boeck, Bruxelles

GODARD Francis, BOULIN Jean-Yves, DOMMERGUES Pierre (2001) Quels espaces-temps de la vie quotidienne à l'horizon 2020 ?, *Territoires 2020*, n°3, juin, pp. 45-55.

GODARD, J. (1910) *Le travail de nuit dans les boulangeries*, Association pour la Protection Légale des Travailleurs, 6^{ème} Série, n°3, Alcan, Paris,

GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge (2000) *Les conditions de travail*, La Découverte, coll. Repères, Paris, 128p.

GOMEZ, Pierre-Yves (1994) *Qualité et Théorie des Conventions*, Economica, Paris, 270 p.

GORZ André (1997) *Misères du présent, Richesse du possible*, Editions Galilée, Collection débats, Septembre 1997, 229 pages.

GRAS A. (1988) L'espace temps digital, pp. 73-84 in *Les Temps Sociaux*, Daniel Mercure, De Boeck, Bruxelles.

GROSSIN William (1969) *Le Travail et le Temps*, Anthropos, Paris, 245 p.

GROSSIN, William (1974) *Les temps de la vie quotidienne*, Mouton, La Haye

GROSSIN William (1988) Pour une écologie Temporelle, pp.259-271 in *Les Temps Sociaux*, Daniel Mercure, De Boeck, Bruxelles.

GROSSIN William (1993) Les durées du travail il y a cent ans, *Temporalistes*, n°25 décembre, pp. 14-17.

GROSSIN, William (1998) Le Temps au Prisme de quelques interrogations actuelles, *Revue Française des Affaires Sociales*, n°3 juillet-septembre , p. 7-18.

GUEDJ, François, VINDT, Gérard (1997) *Le Temps de Travail, une histoire conflictuelle*, Syros, Paris.

GUELAUD, François (1992) Le Travail et l'organisation des horaires dans le secteur des caisses,; enquête réalisée pour FEDIMAS, mars, ronéotypé, 32 p.

GURVITCH Georges (1958) *La Multiplicité des Temps Sociaux*, Paris, Centre de Documentation Universitaire, Coll. Les Cours de la Sorbonne, 127 p.

HAMERMESH, Daniel (1996) *Workdays, workdays and work schedules*, W.E. Upjohn Institute for Employment research, Kalamazoo, Michigan, 155 p.

HAMERMESH, Daniel (1998) When we work ?, *American Economic Review*, vol. 88, n°2, pp. 321-325.

HAMERMESH, Daniel (1999) Changing inequality in work injuries and work time, *Monthly Labor Review*, October 1999.

HAMERMESH Daniel (1999b) The Timing of work over time, *The Economic Journal*, January, vol. 109, n°452.

HAMERMESH, Daniel (2000) The demand for hours of Labor : direct evidence from California, *The review of Economics and Statistics*, February, 82 (1), pp. 38-47

HAYGHE, Howard (1990) Family members in the work force, *Monthly Labor Review*, vol. 113, n°3

HENCKEL, Dietrich (1997) Formes urbaines et durées du travail, *Annales de la recherches urbaines*, n°77, décembre 1997

HERVE, Edmond (2001) *Temps des Villes*, rapport remis le 19 juin 2001 à Nicole Péry, Secrétaire d'Etat aux droits des femmes et Claude Bartolone, Ministre délégué à la ville, La Documentation Française.

HIDALGO, Anne (1992) Un Nouveau rôle pour l'administration du travail, *Droit Social*, juin, N°6, pp.538-544.

Hirschman Albert (1986) *Vers une économie politique élargie*, éditions de Minuit, Paris, 112 p.

Hudson Ken (1999) *No Shortage of Nonstandard jobs*, Briefing Paper, Economic Policy Institute

Huez Dominique (1997) *L'évolution des risques professionnels*, in *Le Monde du Travail* (pp. 214-221), Kergoat Jacques, Boutet Josiane, Jacot Henri, Linhart Danièle, La Découverte, Paris, 448 p.

JACQUOT Lionel (1999) Nouvelle organisation temporelle et intensification du travail : le cas de l'industrie textile en Lorraine, *VII^{ème} JOURNEES de SOCIOLOGIE du TRAVAIL* "Temps, statuts et conditions du travail" Bologna 17, 18, 19 juin 1999

JANY-CATRICE Florence (1998) Entretiens dans la Grande distribution : prêt-à-porter, jouets, ameublements, Base de données Groupe Service, CLERSE, USTL.

JANY CATRICE Florence (1999) Monographie d'un supercenter : 12000m², Houston, Texas, Base de données Groupe Service, CLERSE, USTL.

JANY-CATRICE Florence (2000) Entretiens dans la Grande distribution : prêt-à-porter, jouets, ameublements, Base de données Groupe Service, CLERSE, USTL.

JANY-CATRICE Florence, PERNOD-LEMATTRE Martine (2000) La gestion du temps de travail dans le grand commerce non alimentaire : allongement ou réduction du temps de travail ?, document de travail, CLERSE, USTL.

JEANTET Aurélie (1999) Le temps des guichetiers : en étai entre le temps de La Poste et celui des clients, *VII^{ème} JOURNEES de SOCIOLOGIE du TRAVAIL* "Temps, statuts et conditions du travail" Bologna 17, 18, 19 juin 1999

JOSEPH Isaac (1998) Moments d'action et régimes de disponibilité. Education Permanente, n°137, 1998/4.

KARPIK, Lucien (1996) Dispositifs de confiance et engagements crédibles, *Sociologie du Travail*, n°4/96, pp. 527-550

KARPIK, Lucien (1998) La Confiance : réalité ou illusion ?, *Revue Economique*, vol. 49, n°4, pp. 1043-1056.

KERGOAT Danièle (1992) *Les infirmières et leur coordination*, 1988-1989, Lamarre.

KERGOAT J., BOUTET J., JACOT H., LINHART D. (1998) *Le Monde du Travail*, La Découverte, Paris

LAGANDRE, François (1993) Vers une solidarité pour l'emploi, *CFDT Cadres*, décembre 1993 - janvier 1994, n°360, pp. 19-43

LALLEMENT Michel (1990) *Des PME en Chambre, Travail et Travailleurs à Domicile d'Hier et d'Aujourd'hui*, Logiques Sociales, L'Harmattan, Paris, 272 p.

LALLEMENT Michel (éd) (1994) *Travail et Emploi, le temps des métamorphoses*, L'Harmattan, Logiques Sociales, Paris, 283 p.

LALLEMENT Michel (1999) *Les gouvernances de l'emploi*, Desclée de Brouwer, Paris, 251 p.

LALLEMENT Michel (2000) Rationalisation du temps et mutation des rapports sociaux, *Problèmes économiques*, n° 2.677, 30 août, pp. 24 - 27.

LALLEMENT, Michel, GADEA Charles (2000b) Les rationalisations du temps, pp. 27-49 in *Où va le temps de travail ?* G. de Terssac, D-G. Tremblay, Octarès, Toulouse 284 p.

LE CORRE Sophie (1991) Modèles d'entreprises et formes de gestion sociale dans les hypermarchés : diagnostic et évolution, *Formation Emploi*, n°35 juillet-septembre, pp. 30-35.

LE CROM, Jean-Pierre (dir.) (1998) *Deux siècles de droit du travail*, Les éditions de l'Atelier, Paris, 286 p.

LE DANTEC Eliane et alii (1997) Evolution des systèmes socio-productifs et fonctionnement des marchés du travail, rapport final de recherche à la Mission d'Animation de la Recherche de la DARES, MES, ronéotypée. 145 p.

LE GOFF, Jacques (1977) *Pour un autre Moyen âge : Temps, travail et culture en Occident*, Gallimard, Paris.

LEMENNICIER Bernard, LEVY-GARBOUA Louis (1981) L'arbitrage autarcie-marché : une explication du travail féminin, *Consommation, revue de Socio-Economie*, n°2,

LEMIRE Jules (Abbé) (1911) *Le travail de nuit des enfants dans les usines à feu continu*, Association pour la Protection Légale des Travailleurs, 6^{ème} Série, n°4, Alcan, Paris, 54 p.

LIAUTARD Yvette (1960) Etude sur certains aspects des conditions de travail des français, d'après l'enquête sur l'emploi de 1959, *Etudes Statistiques*, supplément trimestriel du bulletin mensuel de statistiques, n°3, juillet-septembre, pp. 195-210

LINHART Robert (1978) *L'Etabli*, éditions de Minuit, Paris, 179 p.

LIPIETZ, Alain (1994) Réduire le temps des cadres, *CFDT Cadres*, n°363, juin 1994

LUCAS Robert (1977) Hedonic Wage Equation and psychic wages in the return of schooling, *American Economic Review*, vol. 67, n°4, pp. 549-558.

LYON-CAEN Gérard (1992) *Les libertés publiques et l'emploi, rapport pour le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle*, Paris, La Documentation française, 169 p.

MASSON Sabine (1999) Flexibilité et maîtrise du temps. Précarisation temporelle dans les grands magasins, *VII^{ème} JOURNEES de SOCIOLOGIE du TRAVAIL* "Temps, statuts et conditions du travail" Bologna 17, 18, 19 juin 1999

MARUANI Margaret (1989) Statut Social et Modes d'Emplois, *Revue Française de Sociologie*, XXX, pp. 31-39.

MARUANI Margaret (2000) *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, coll. Repères, Paris, 128p.

MARX, Karl (1985) *Le Capital*, Flammarion, Paris, première édition 1867.

MAUNY, Pascal (1998) *Les Frontières du temps de travail des agents de voyages*, Journée du CLERSE, 1998

MAURIN Eric (1989) Types de pratiques, types de journées, *Economie et Statistique*, n°223 juillet,

MAUSS, Marcel (1950) *Sociologie et Anthropologie*, PUF, Paris, 389 p.

MEDA Dominique (1995) *Le Travail, une valeur en voie de disparition*, Aubier, Paris.

MEDA Dominique, SCHOR Juliet (1997) *Travail, une révolution à venir*, Mille et Une Nuit / Arte Editions, 72 p.

MEDA, Dominique (1999) *Qu'est-ce que la Richesse ?*, Aubier, Paris.

MEDA Dominique (2001) *Le Temps des Femmes*, Flammarion, Paris, 199 p.

MERCIER Marie-Annick, BRUNET François (2000) Enquête sur l'Emploi de mars 2000, *INSEE Première*, n°723, juin.

MERCURE, Daniel (dir.) (1988) *Les Temps Sociaux*, De Boeck, Bruxelles

MERLLIE Damien, PAOLI Pascal (2000) *Dix ans de conditions de travail dans l'Union Européenne*, Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

MEURS Dominique, CHARPENTIER Pascal (1987) Conséquences des horaires atypiques sur la vie quotidienne des salariés, *Travail et Emploi*, n° 32, p. 47-55

MISSEGUE, Nathalie (2000) Le temps de travail des indépendants, *INSEE Première*, n° 695, janvier.

MORIN Marie-Laure (2000) Le Temps de travail entre le droit du travail et la politique de l'emploi, pp. 215-235, in *Où va le temps de travail ?* de Terssac, Tremblay, Octarès, Toulouse, 284 p.

MÜCKENBERGER, Ulrich (1989) Non-standard forms of work and the role of changes in labour and social security regulation, *International Journal of Sociology*, 17, p. 381 - 402.

NAVILLE Pierre (1954) *La vie de travail et ses problèmes*, Armand Colin, Paris, 189 p.

O'CONNOR James (1998), *Natural Causes. Essays in ecological Marxism*, The Guilford Press, New-York and London.

O'CONNOR, Justin (1997) Donner de l'espace public à la nuit, *Annales de la Recherche Urbaine*, n°77, décembre 1997

ORAIN, Hélène (1997) Il y a un temps pour tout et chaque chose sous le ciel a son heure, pp. 95-103 *Annales de la recherches urbaines*, n°77 décembre 1997

ORLEAN, André (1997) Jeux évolutionnistes et normes sociales, Séminaire Clerse, 1997

PALIDDA Salvatore (1995) Le Temps de travail en Italie, in Reiner Hoffman et Jean Lapeyre, *Le Temps de Travail en Europe*, Syros, Paris, 295 p.

PERNOD-LEMATTRE Martine (2000) Aménagement réduction du temps de travail ou temps partiel : le cas de la grande distribution non alimentaire, Conférence internationale Economie et Socio-Economie des services : perspectives internationales, Lille-Roubaix, juin 2000.

PERNOD-LEMATTRE Martine (2000b) Les temps de travail dans le secteur Bancaire : entretiens et synthèse, base de données Groupe Service, CLERSE, USTL

PHILONENKO Grégoire (1997) *Au Carrefour de l'Exploitation*, Desclée de Brouwer, Paris, 168 p.

PILLON, Thierry (1997) Individualisation du temps de travail et espace public, *Annales de la recherches urbaines*, n°77, décembre 1997, pp. 53-58

POIGNANT, Eric (1999) Un team leader doit pouvoir travailler pendant quinze heures, *Les cahiers d'Evry*, pp. 45-59 Centre Pierre Naville, Avril 1999

POLANYI Karl (1983 {1944}) *La grande transformation : : aux origines politiques et économiques de notre temps*, Gallimard, Paris, 419 p.

PRONOVOST, Gilles (1996) *Sociologie du Temps*, De Boeck, Bruxelles.

QUEINNEC Yvon, et alii (2000) Réduction du temps de travail et organisation de l'activité de travail : des rapports ambigus et complexes, pp. 133-143 in *Où va le temps de travail ?* Gilbert de Terssac, Diane-Gabrielle Tremblay, Octares, Toulouse, 284 p.

RAMOS, Jean-Marc (1987) Le point de vue du sociologue, *Le Travail du Dimanche*, actes de la journée d'études organisée par le centre spirituel du Hautmont, Mouvaux, Janvier 1987, pp. 25 - 39.

RAWLS, John (1987) *La Théorie de la Justice*, Seuil, Paris.

RAY Jean-Emmanuel (1992) Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, *Droit Social*, juin, N°6, pp. 525-538.

RAY Jean-Emmanuel (2000) Du tout-Etat au tout-contrat, *Droit Social*, n°6 juin.

REYNAUD Bénédicte (1994) *Les Théories du Salaire*, La Découverte, coll. Repères, Paris, 123 p.

REYNAUD, Bénédicte (1995) Diversité et changement des règles salariales, in *Théorie de la Régulation : l'état des savoirs*, dir Boyer, Saillard, La Découverte, coll. Recherches. , pp. 135-143

REYNAUD, Jèan-Daniel (1997) *Les Règles du Jeu*, Armand Colin, Paris, 337p.

REZSOHAZY Rudolph (1970) *Temps social et développement : rôle des facteurs socioculturels dans la croissance*, Bruxelles : Renaissance du livre, 248 p.

RIBAUT Thierry (1998) Entretiens, commerce de détails, Base de Données Groupe Service, CLERSE, USTL.

RIPON, Albert (1983) *La qualité de la vie de travail*, PUF, Paris, 268 p.

ROBERT Jean-Paul (1987) Le développement du travail du week-end en filature de coton, *Le Travail du Dimanche*, actes de la journée d'études organisée par le centre spirituel du Hautmont, Mouvaux, Janvier 1987, pp. pp. 65-75.

ROCHFORT Robert (1996) *La société des consommateurs*, Odile Jacob, Paris

ROSE, José (1990) Des Conventions aux formes institutionnelles : éléments pour un débat, *Revue d'Economie Française*, n°3.

ROSEN Sherwin (1969) On the interindustry wage and hours structure, *Journal of political Economy*, Mar. /Apr. 77, pp. 249-273.

SAILLY Jean-Claude (1987) *Le Travail du Dimanche*, actes de la journée d'études organisée par le centre spirituel du Hautmont, Mouvaux, Janvier 1987, 177 p.

SALAIS, Robert, BAVEREZ N. et REYNAUD B. (1986) *L'invention du chômage*, Presses Universitaires de France, Paris.

SALAIS Robert, STORPER Michael (1993) *Les Mondes de Production : enquête sur l'identité économique de la France*, Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, 476 p.

SALAIS, Robert (1989) L'analyse économique des conventions de travail, *Revue Economique*, 40, (2), mars, pp. 200-240.

SALAIS Robert (1991) Incertitude et activité de travail : des conventions du travail à l'entreprise, document de travail, IRESO - IEPE

SALAIS Robert (1992) Flexibilité et Convention de Travail, *Problèmes économiques*, n°2.277 du 27 mai 1992, pp. 18-28.

SANTE ET MEDECINE DU TRAVAIL, SMT (collectif) (1998) *Des médecins du travail prennent la parole, un métier en débat*, Syros, Paris.

SCHOR Juliet (1991) *The overworked american : the unexpected decline of leisure*, Basic Books,

SERVEL, Laurence (1998) La vie en miettes ? Rythmes de travail dans une entreprise de transport, 6^{ème} Journée d'étude du CLERSE, Villeneuve d'ASQ.

SILVERA, Rachel (1998) Les femmes et la diversification du temps de travail, *Revue Française des Affaires Sociales*, n°3 juillet

SIMON, Herbert (1951) A Formal Theory of Employment relationship, *Econometrica*, Juillet, pp. 293-305

SMITH, Adam (1991 {1776}) *La Richesse des Nations*, Garnier - Flammarion, Paris.

STANKIEWICZ, François (1988) *Les stratégies d'entreprises face aux ressources humaines*, Economica, Paris.

SUE, Roger (1994) *Temps et Ordre Social*, PUF, 313 p.

SUPIOT, Alain (1994) *Critique du Droit du travail*, Presses Universitaires de France, Paris 280 p.

SUPIOT, Alain (1995) Temps de Travail : pour une concordance des temps, *Droit Social*, n°12 décembre, p. 947-954

SUPIOT, Alain (dir.) (1999) *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, Paris, 321 p.

Terssac Gilbert (de), TREMBLAY Diane-Gabrielle (2000) *Où va le temps de travail ?*, Octarès, Toulouse, 284 p.

TEXNORD Archives du consortium Textile de Roubaix - Tourcoing Centre des archives du Monde du Travail, Roubaix.

THAIZE-CHALLIER Marie-Christine (1997) *Les modèles théoriques d'offre de travail*, Paris, Economica, 168 p.

THIERRY Dominique, PERRIEN Christian (1998) *A la recherche du temps convenu : aménagement du temps de travail et performance socio-économique* Paris, Ed. d'organisation, 190 p.

THIESSE Anne-Marie (1995) *Organisation des loisirs des travailleurs et temps dérobés (1880-1930)* pp.302-322 in Corbin, *L'Avènement des Loisirs*, Aubier, Paris

THOMPSON Edward (1979) *Temps, Travail et Capitalisme industriel*, Libre, Payot, Paris 1979, pp. 3-60)

THOMPSON Edward (1988) *La Formation de la Classe Ouvrière Anglaise*, Gallimard, Le Seuil, Paris, 789 p.

THOEMMES, Jens (2000) *Vers la Fin du Temps de Travail ?*, PUF, collection Le Travail Humain, Paris, 225 p.

TOLLET, Jean-Yves, GAVIANI, Christine (1994) *La durée du travail : construction et déconstruction d'une norme*, *Droit social*, n°4 Avril, p. 365 - 370

TOURNIER Eric (1999) *Economie et société française depuis 1973*, Nathan, coll. CIRCA, Paris, 239 p.

TREMBLAY Diane Gabrielle (2000) *Temps de travail et diversité des temps sociaux : l'importance de la question du genre dans les recherches québécoises et nord-américaines*, pp. 163-185, in *Où va le temps de travail ?* Gilbert de Terssac, Diane-Gabrielle Tremblay, Octares, Toulouse, 284 p.

VALDELIEVRE Hélène (2001) *Un tiers des étudiants ont une activité rémunérée au cours de l'année*, *INSEE Première*, juillet 2001, n°795.

VASQUEZ Ana (1988) "Modélage social du temps : l'institution scolaire et les élèves d'origines étrangères in *Mercur*, *Les Temps sociaux*, De Boeck, Bruxelles.

VEBLEN Thorstein (1970 {1899}) *Théorie de la classe de Loisir*, Gallimard, 1970.

VELTZ, Pierre (2000) *Le Nouveau monde Industriel*, Gallimard, Paris, 230 p.

VIAL Pierre (1994) *Quand on aime on ne compte pas*, *Cadres CFDT*, juin 1994, n°363, pp. 45-48

VOLATIER Jean-Louis (1999) *Le repas traditionnel se porte encore bien*, *Consommation et Modes de vie*, 30 janvier

WALZER Michael (1997) *Sphères de Justice : une défense du pluralisme et de l'égalité*, Paris, Seuil, 475 p.

WINSTON, Gordon (1982) *The timing of economic activities*, Cambridge University Press, Cambridge 342 p.

ZAGEFKA Polymnia (1994) *La notion de travail dans la sociologie française depuis la seconde guerre mondiale*, pp. 165-182 in Michel Lallement (éd) *Travail et Emploi, le temps des métamorphoses*, L'Harmattan, Logiques Sociales, 283 p.

ZARIFIAN, Philippe (1995) *Le Travail et l'évènement*, L'Harmattan, Paris.

ZARIFIAN Philippe (2001) *Temps et Modernité*, L'Harmattan, Paris, 299 p.



RESUME

L'objet de la thèse est d'appréhender d'un point de vue socio-économique les dynamiques des temps de travail en France actuellement, dans leurs diversités et dans leurs qualités. Pour dépasser la simple notion de durée nous avons recours à celle, plus vaste, de disponibilité temporelle au travail (DTT). La DTT est une caractéristique pluridimensionnelle qui vise à intégrer à la fois la durée, la localisation et la prévisibilité des temps de travail. Dans ce but il est nécessaire, dans un premier temps, de bâtir un cadre d'analyse de la régulation des temps qui souligne le contexte de la rencontre entre employeurs et salariés. Il est alors possible d'utiliser ce cadre pour mettre en évidence la norme de disponibilité temporelle typique, considérée comme "allant de soi" par la majorité des acteurs. Une troisième étape consiste à comprendre les principes qui gouvernent les contournements de cette norme et éventuellement d'en envisager la remise en cause. La recherche porte sur les diverses modalités de transactions qui se mettent en place entre employeurs et salariés. Nous nous intéressons tout particulièrement à la formalisation, dans une perspective néo-classique, d'une offre de travail "time-specific", c'est-à-dire dépendante des "moments" et non de la seule durée. Enfin, après avoir constaté les limites de cette approche nous essayons de l'enrichir par une démarche plus socio-économique, largement inspirée des travaux conventionnalistes.

Titre en Anglais : Economics of temporal availability at work : the fordist convention and its contests

ABSTRACT

This Phd thesis endeavours to apprehend, from a socio-economic point of view, the working time dynamics, considered in its diversity and qualities, in present-day France. In order to go beyond the basic notion of length, we appeal to the wider idea of "temporal availability at work". TAW is a multidimensional characteristic, which tries to integrate the length as well as the timing and the foreseeable nature of working time. First of all, in this perspective, it is necessary to build up an analytical framework of the working time regulation that underscores the context of the encounter between the workers and the employers. It is then possible to use this framework to reveal a norm of time availability that is considered by the majority of actors as self-evident. The third step consists in the understanding of the principles governing the bypasses of this norm, and the consideration of their possible challenge. The research focuses on the different modalities of transactions that take place between employers and employees. We pay particular attention to the neo-classical formalisation of the "time specific" work supply, which depends on "moments" and not only on length. Finally, after having shown the shortcomings of this approach, we try to enrich it, using a socio-economic analysis that is largely inspired by the conventionalist literature.

DISCIPLINE : Sciences Economiques

CLERSE, Bât. SH2, UNIVERSITE DE LILLE I, 59655 VILLENEUVE D'ASQ CEDEX