



Temps et travail : tensions majeures

Jean-Philippe Melchior

► To cite this version:

Jean-Philippe Melchior. Temps et travail : tensions majeures. Sociologie. Université du Mans, 2015. <tel-02389960>

HAL Id: tel-02389960

<https://hal.science/tel-02389960v1>

Submitted on 2 Dec 2019

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

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



HAL Authorization

Temps et travail : tensions majeures

JEAN-PHILIPPE MELCHIOR

MEMOIRE POUR L'HABILITATION A DIRIGER DES RECHERCHES

Soutenance : 9 décembre 2015

« L'idée de fonder la critique sociale sur une analyse des conditions temporelles de la société repose sur le fait que le temps est un élément omniprésent du tissu social¹. »

Hartmut Rosa

Introduction

Dans ce livre qui met en perspective une partie importante de mes recherches² en sociologie du travail, la question du *temps* s'impose comme transversale aux objets étudiés, comme une sorte de fil conducteur par-delà les échelles appréhendées (temps long de l'histoire, temps sociaux quotidiens, parcours de vie). C'est un objet clairement identifié quand ma recherche porte sur les évolutions du temps de travail ou sur les liens de ce dernier avec les autres temps sociaux. C'est le cas quand il s'agit d'analyser l'intensification du travail ou l'accélération des changements. Elle est également incontournable quand ce sont les parcours professionnels des individus qui sont étudiés au prisme des grandes étapes de leur vie, des ruptures biographiques qui peuvent les marquer et du temps historique qui désigne le contexte socio-historique dans lequel la vie d'un individu se déroule et s'insère. Ayant mené des recherches sur ces niveaux distincts de temporalités, l'occasion m'est donnée ici de reformuler mes réflexions³ pour chacun de ces niveaux qui traduisent la multiplicité des temps sociaux.

Comme l'a bien montré Claude Dubar, c'est à Heidegger que nous devons la possibilité de se démarquer d'une approche trop philosophique et unitaire du temps dont il a montré les impasses⁴. En effet, celui-ci distingue trois « niveaux de temporalisation » qui eux-mêmes renvoient à trois systèmes de pensée. Le niveau le

¹ H. ROSA, *Aliénation et accélération. Vers une théorie critique de la modernité tardive*, Paris, Editions La Découverte, coll. « Théorie critique », 2012, p.89.

² Parmi les différentes recherches menées, plusieurs ont été commandées par mon université dans le cadre des activités de l'Observatoire de la Vie Etudiante de l'Université du Maine (OVEUM, 1999, 2002, 2012). D'autres ont été réalisées dans le cadre d'appels à projets proposés par différents commanditaires : des ministères (Ministère de l'Education Nationale et DATAR, 2002-2006 ; Ministère de la Justice, 2012-2014), l'Institut de Recherche sur les Boissons (IREB, 2009-2010), un cabinet spécialiste des Risques psychosociaux (Psy, 2010-2011), la CGT (Syndicat des Chemins de fer, 2013...). D'autres enfin ont été effectuées dans le cadre de mes thèses ou ensuite à mon initiative et sans soutien financier (dans le travail social en particulier).

³ En ce sens, le présent écrit constitue un inédit.

⁴ C. DUBAR, « Temporalité, temporalités : philosophie et sciences sociales », C. DUBAR et J. THOEMMES (dir.), *Les Temporalités dans les sciences sociales*, Toulouse, Octarès, 2013, p. 13-25.

plus originaire est le « temps existentiel », ontologique, intime, valorisé par une philosophie pour laquelle « philosopher, c'est apprendre à mourir ». Avec ce temps qui passe et par lequel l'individu réalise qu'il ne fait que passer, se pose la question de l'identité de l'être en tant qu'être par-delà les « étants » empiriques. Le second niveau qui est celui de « l'historicité » et qui concerne l'être-en-commun, est le terrain privilégié des sciences sociales. Il correspond au temps historique, celui des générations qui se transmettent des héritages et laissent des traces à interpréter. Enfin, le troisième niveau est celui du temps ordinaire, du quotidien, qui correspond à l'ensemble des contraintes physiques et sociales que les individus intériorisent. C'est le temps des horloges, des calendriers, des routines, des comportements déterminés par les institutions. En distinguant ces trois manières de définir et de vivre le temps, Heidegger a ouvert la voie à toute une série de réflexions qui ont permis aux sciences sociales de s'approprier définitivement l'analyse du temps en ne le considérant plus sur un mode unifié, mais en appréhendant la multiplicité des temps sociaux. Ainsi, pour Claude Dubar⁵, « [...] le temps devient [en sciences sociales], en se traduisant par des opérations empiriques diverses, un ensemble d'objets scientifiques concrets, quantitatifs et qualitatifs, différenciés selon des échelles et des significations déterminées⁶ ».

Pour le sociologue allemand Hartmut Rosa, le temps comporte également trois dimensions⁷ qui ne sont pas sans rappeler les niveaux circonscrits par Heidegger. La première renvoie à la structuration du quotidien, à la distribution des temps sociaux à l'intérieur d'un espace temporel journalier. C'est le temps des articulations entre des temps concurrents mais aussi le temps routinier qui dessine des horizons de stabilité. La seconde porte sur la construction des existences, sur le découpage des âges de la vie donnant au temps une portée métaphysique : que va-t-on faire de notre existence ? Ainsi, un parcours social se compose d'une série d'étapes, de transitions et de points de bifurcation (*turning points*). Les étapes s'inscrivent dans la durée et se caractérisent par une relative inertie (l'adolescence, la période de vie du couple sans enfant, la période de vie du couple avec enfant(s), la période du « nid vide »...). La transition traduit un

⁵ Claude Dubar et l'équipe de la revue en ligne *Temporalités* explorent les temps sociaux depuis plus d'une décennie. Cette revue a pris la suite du Bulletin *temporalistes* créé en 1984 par W. Grossin, sociologue des temporalités. Pour plus d'information voir leur site : <http://temporalites.revues.org/>

⁶ C. DUBAR, « Temporalité, temporalités : philosophie et sciences sociales », *Temporalités*, 8, 2008 (en ligne).

⁷ H. ROSA, *Accélération. Une critique sociale du temps*, Paris, La Découverte, 2010.

changement graduel dans le cours de l'existence, le passage d'une étape à l'autre, et se marque par un ou plusieurs événements. Les points de bifurcation correspondent à des événements plus radicaux qui réorientent les trajectoires en question : c'est par exemple la rupture d'union ou encore le chômage. Ces événements qui déterminent les transitions et les points de bifurcation des trajectoires et qui permettent d'appréhender les changements identitaires, peuvent être de nature différente. Ils peuvent être prévisibles et codifiés, voire ritualisés et construits socialement (la majorité, l'âge légal de la retraite...). Ils peuvent être subis par l'individu pris dans des contextes sociaux globaux (période de guerre, de récession économique...) ou particuliers (veuvage, perte d'un parent...). Enfin, ils peuvent être provoqués par l'individu lui-même (changement d'emploi, divorce...). La troisième dimension envisagée par Rosa permet de rapporter le temps à un contexte historique et spatial particulier, de penser l'acteur social comme enchâssé dans une époque et dans une génération particulière.

Les différents « objets scientifiques concrets » qui ont été jusqu'à présent au cœur de ma recherche ne s'inscrivent pas dans une hiérarchisation comme celle pensée par Heidegger. Il est néanmoins assez aisé de rattacher chacun de ces objets aux « niveaux de temporalisation » du philosophe. La déconstruction progressive du compromis social, à laquelle est consacré le premier chapitre, relève du temps historique (second niveau chez Heidegger). Les recherches sur le temps de travail et son articulation aux autres temps sociaux, par lesquelles je poursuivrai, sont consacrées au temps « ordinaire » (troisième niveau chez Heidegger). Quant aux parcours des individus dans un contexte socio-historique déterminé, par lesquels je terminerai, ils constituent avec la question de leur identité une entrée privilégiée au niveau « existentiel » (premier niveau chez Heidegger).

C'est en lien avec les analyses consacrées aux diverses temporalités que la réflexion sur les processus d'intégration des contraintes sociales liées au temps peut être menée. Sur ce thème de l'intégration, l'apport de Norbert Elias est décisif⁸. Faisant de « l'intériorisation des contraintes sociales relatives au temps un exemple paradigmatique d'un type de contraintes lié à la civilisation », Elias nous invite à prendre en considération le fait que les normes et les pratiques que l'institution sociale du temps impose sont incorporées par les individus pour devenir un système d'autodiscipline.

⁸ N. ELIAS, *Du temps*, Paris, Fayard, 1996.

Cette incorporation a été progressive et les épisodes de résistance à la disciplinarisation temporelle ne manquent pas dans l'histoire du salariat. D'ailleurs, de façon générale, l'aspiration au temps libre s'explique parce que ce dernier permet de s'extraire des contraintes temporelles, par cette liberté retrouvée temporairement de vivre selon un rythme propre et choisi. Certains individus rétifs aux horaires et connus pour leurs retards systématiques, y compris dans leur vie professionnelle, peuvent être considérés, du fait de leur résistance inconsciente aux contraintes temporelles, comme des dissidents voire des déviants. Pour autant, le temps n'est pas que contrainte, il a « une fonction de coordination et d'intégration » nécessaire à toute activité sociale.

Les contraintes engendrées par le temps de travail ne sont pas nées avec le capitalisme, mais celui-ci les a accentuées en permanence depuis son émergence. Moishe Postone a montré de manière très argumentée que ce qu'il est permis d'appeler la tyrannie du temps résulte de l'interaction entre le temps abstrait et une forme de temps concret spécifique au capitalisme qui sont contraignants l'un comme l'autre à l'égard du travail qui constitue la principale médiation sociale.

Le temps abstrait ou mathématique signifie que l'heure de travail social reste constante en tant que mesure de la valeur totale produite. Même s'il a servi les intérêts de la bourgeoisie dès le XIV^e siècle avec l'introduction des horloges mécaniques dans les villes qui contribuent à la généralisation du système des heures constantes⁹, et surtout à partir des XVII^e et XVIII^e siècles avec l'utilisation de la montre¹⁰, le temps abstrait exprime une forme de domination qui ne se réduit pas à une domination de classe. « Quoique socialement constitué, le temps sous le capitalisme exerce une forme de contrainte abstraite¹¹ ».

Quant au temps concret, sa forme change en même temps que les augmentations de la productivité dont chaque nouveau niveau est repositionné comme nouveau niveau de base en raison de la généralisation contrainte des méthodes permettant d'augmenter la production. Pour Postone, cette généralisation s'apparente à un « moulin de la discipline » pour chaque secteur d'activité concerné. Les changements dans ce temps concret de la production traduisent le mouvement historique du temps. Cela signifie que

⁹ D.S. LANDES, *L'Heure qu'il est. Les horloges, la mesure du temps et la formation du monde moderne*, Paris, Gallimard, 1987.

¹⁰ E.P. THOMPSON, *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*, Paris, La Fabrique éditions, 2004.

¹¹ M. POSTONE, *Temps, travail et domination sociale*, Paris, Editions Mille et une nuits, 2009, p. 317.

le temps historique sous le capitalisme est une forme de temps concret qui exprime une transformation continue du travail et de la production. Ainsi, enchâssé dans ce flux historique continu des changements productifs et soumis au temps abstrait auquel il est intrinsèquement lié, le travail qui domine les hommes et les contraint à entretenir cette domination « est le matériau dont sont faits la richesse et les rapports sociaux sous le capitalisme¹² ».

Mobilisés pour rendre compte de cette domination en permanence réactualisée, les trois concepts d'intensification, de disponibilité et d'accélération renvoient à des tendances globales contemporaines qui concernent la quasi-totalité des activités, qu'elles relèvent du secteur marchand ou du secteur public. Ces tendances entraînent les individus à devoir faire toujours plus dans la même unité de temps, à devoir être réactifs en permanence face à des demandes qui ne sauraient attendre, à s'adapter à l'accélération des procédures, des rythmes de production et de communication, des changements et des réformes. J'ai déjà eu l'occasion de montrer que l'augmentation de la charge de travail peut être très forte dans l'industrie, la grande distribution ou encore le travail social¹³. Cette intensification résulte non seulement de l'accélération du rythme de travail qui permet une plus grande productivité, mais également de la multiplication des contraintes, comme l'augmentation des variantes de produits, le travail dans l'urgence pour satisfaire le client ou d'autres acteurs de l'entreprise, les exigences de qualité. Elle oblige les salariés à optimiser leur temps de travail.

Dans le capitalisme industriel, le taylorisme a toujours visé l'optimisation du temps de travail qui repose sur la disponibilité des travailleurs. Cependant, cette disponibilité contrainte ne concernait que les heures de travail. Désormais, dans de nombreux métiers liés aux services, la disponibilité tend à être permanente, « afin que le maximum de temps soit consacré à la réalisation des objectifs fixés¹⁴ », ce qui se traduit par une colonisation fréquente du temps dit hors-travail par des préoccupations professionnelles. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication ont contribué à ce que l'optimisation du temps déborde largement sur la vie hors-travail

¹² *Ibid.*, p. 444.

¹³ J.-P. MELCHIOR, « Approche qualitative et conceptualisation : retour sur une recherche relative à la RTT », p.199-209, in J.-P. DURAND et W. GASPARINI (coordinateurs), *Le travail à l'épreuve des paradigmes sociologiques*, Toulouse, Octarès, 2007.

¹⁴ V. DE GAULEJAC et F. HANIQUE, *Le Capitalisme paradoxant. Un système qui rend fou*, Paris, Editions du Seuil, 2015, p. 167.

dans la mesure où il devient possible de travailler à tout moment et en tout lieu et de transformer les « temps morts » (transports, attentes, aléas...) en moments utiles voire productifs. Ces NTIC ont facilité la mise en place de procédures standardisées et ont été les vecteurs d'une accélération continue des rythmes de travail, contribuant à ce que de nombreux salariés n'aient plus la maîtrise sur leur activité. Elles ont favorisé la généralisation du travail dans l'urgence¹⁵ qui empêche de travailler normalement, autrement dit de prendre son temps pour faire correctement ce que l'on a à faire.

Jusqu'à présent, les salariés ne semblent pas avoir pu opposer une grande résistance à ces nouvelles tendances caractérisant le temps de travail. Pour autant, ils n'ont pas renoncé à défendre leurs intérêts à propos des durées et des rythmes de travail ou à demander la reconnaissance du temps passé au travail. Les employeurs qui recherchent des gains de productivité et prônent la disponibilité des salariés sont aussi les bénéficiaires de l'allongement de la durée du travail. Si les différents acteurs (salariés, syndicats, employeurs, organisations patronales, Etat) font du contrôle du temps un enjeu décisif, il est important de mieux comprendre leurs aspirations contradictoires et la manière dont ils entendent les affirmer. En d'autres termes, il s'agit d'interroger les diverses modalités d'inscription des individus et des groupes sociaux dans ce que Hartmut Rosa nomme « le régime-temps dominant ».

Sans doute peut-on affirmer avec ce dernier que « les sujets modernes (...) sont régentés, dominés et réprimés par un régime-temps en grande partie invisible, dépolitisé, indiscuté, sous-théorisé et inarticulé¹⁶ ». Cependant, à l'intérieur de ce régime-temps objectif et englobant, il y a des rapports au temps socialement différenciés dans la mesure où les individus et les différentes catégories sociales ne subissent pas avec la même intensité les contraintes temporelles ou ne bénéficient pas, de manière égale, de certaines ressources temporelles (gestion autonome de son temps de travail, prévisibilité, temps de loisirs, conciliation aisée des temps...). À la disparité des ressources temporelles s'ajoutent les tensions et les conflits autour des normes temporelles, qu'elles soient définies par le législateur ou décidées par l'employeur. Les revendications des salariés dans ce registre (réduction du temps de travail, diminution du nombre d'années de cotisation, opposition fréquente au travail le dimanche...)

¹⁵ N. AUBERT, *Le Culte de l'urgence. La société malade du temps*, Paris, Flammarion, 2003.

¹⁶ H. ROSA, *Aliénation et accélération. Vers une théorie critique de la modernité tardive*, op. cit., p. 8.

s'opposent souvent aux souhaits des employeurs ; elles n'ont été satisfaites qu'en raison de rapports de forces favorables, qui ont pu conduire à des compromis actés par le droit du travail et garantis par l'Etat.

La fonction du droit du travail est d'atténuer autant que possible la situation d'infériorité des salariés qui est inhérente au contrat salarial. En effet, le lien de subordination en vertu duquel les salariés acceptent les directives de l'employeur caractérise ce contrat. Les règles encadrant le temps de travail et le temps du travail s'inscrivent dans le rééquilibrage opéré par le droit du travail qui permet de limiter les abus de nombreux employeurs. Dans la mesure où « le salarié a accepté, par les termes de ce contrat, de se déposséder du libre usage de son propre temps¹⁷ », il a tout intérêt à ce que le droit du travail encadre l'ensemble des durées du travail. Le premier chapitre montrera que ces durées ne sont en rien intangibles et qu'elles sont largement conditionnées par le rapport de forces sociales et politiques.

Dans le registre des rapports entre temps et travail, les inégalités en termes de ressources et de contraintes nous conduisent à plusieurs paradigmes essentiels : à celui de la domination (qui impose au final les normes temporelles de travail ?) ; à celui de l'exploitation (quels sont les processus d'optimisation du temps de travail permettant d'augmenter la performance économique au profit avant tout des actionnaires ?) ; à celui de l'aliénation (les rythmes imposés à l'individu ne lui sont-ils pas étrangers, et dans certains secteurs d'activité de plus en plus ?).

L'identification des enjeux dont le temps de travail est l'objet et des positionnements des acteurs constitue le principal objectif de cet ouvrage. Cette identification peut utilement compléter l'approche de Rosa au sens où elle souligne davantage l'existence de perceptions divergentes et la stratégie des acteurs à l'égard du temps. Si la question des rapports contradictoires voire conflictuels que les individus et les collectifs entretiennent au sujet du temps de travail est au cœur du propos, il me reste à préciser cette problématique en fonction des types de temporalités.

Structure de l'ouvrage

S'inscrivant dans la filiation des approches des fondateurs de la sociologie (Marx, Durkheim et Weber), la sociologie française du travail s'est toujours beaucoup intéressée aux liens étroits qu'entretient le travail avec le temps, que cela soit sous

¹⁷ D. LINHART, *La Comédie humaine du travail*, Toulouse, Erès, 2015, p. 63.

l'angle de sa durée (journalière, hebdomadaire, annuelle, tout au long de la vie), de ses caractéristiques (rigidité, coercition, régularité, retranchement), de son contenu (densité, présence ou non d'interstices de liberté), de ses rythmes et de son contrôle¹⁸. Préoccupés pendant longtemps par le seul temps industriel dont ils ont contesté sa propension à dominer l'ensemble des normes temporelles qui structurent la vie sociale, les principaux auteurs de cette sociologie française du travail (Friedmann, Naville, Grossin) ont ouvert plusieurs axes importants de recherches sur les temps sociaux dans lesquels je me suis tout particulièrement investi. Le premier de ces axes concerne ce que William Grossin appelle les cadres temporels du travail qui, nonobstant leur diversité et leur caractère évolutif, s'imposent aux salariés et font du temps de travail un temps perçu comme souvent contraignant et envahissant. Dans le premier chapitre, je montrerai à partir de l'exemple des 35 heures et de la question de la durée de cotisation pour la retraite que les durées du travail, quelle que soit l'échelle, constituent depuis les années 1990 des objets particulièrement disputés.

Le caractère envahissant du travail explique que les salariés en général adjoignent un caractère négatif à celui-ci et qu'ils aspirent « au temps libre qui vient en complémentarité du besoin de travail¹⁹ ». C'est le second axe qui concerne les problèmes de conciliation du temps de travail avec les autres temps sociaux plus ou moins contraignants et qui ouvre aux analyses sur le temps dit libre, sur celui des loisirs et du temps pour soi. Dans le deuxième chapitre, j'expliquerai pour quelles raisons la conciliation des temps sociaux est rendue difficile pour de nombreux salariés. En suivant ces deux axes, il est possible de montrer que les dimensions objectives du temps de travail (durée et emploi du temps) sont toujours des enjeux très importants pour les salariés et les employeurs.

Le troisième chapitre sera consacré au temps au travail et à ce que son intensité est susceptible de provoquer comme difficultés. Ce faisant, il sera proposé une contribution à la question de la souffrance au travail en lien avec les contraintes temporelles ou provoquée par l'accélération des changements organisationnels. À cette

¹⁸ Michel Lallement souligne à juste titre que le temps est « une des pierres angulaires des analyses fondatrices du travail dans le vaste corpus que constitue l'économie politique classique (A. Smith, D. Ricardo, K. Marx...). La remarque s'impose de même à la lecture de l'histoire de la sociologie du travail ». M. LALLEMENT, *Temps, travail et modes de vie*, Paris, PUF, 2003, p. 205.

¹⁹ D. LINHART, « Crise et travail », *Les Temps Modernes*, 1982, p. 1296.

occasion, seront mobilisés tout particulièrement le concept d'intensification du travail et la notion de stupéfaction²⁰.

Dans le quatrième et dernier chapitre, centré sur la question des rapports entre temps et parcours professionnel, je souhaite montrer que le temps passé et le temps à venir peuvent constituer pour les individus des enjeux extrêmement importants. Dans le contexte d'un régime-temps marqué notamment par l'allongement de la durée de vie, la reconnaissance du temps passé au travail est pour les salariés, dans certaines circonstances, un enjeu non seulement sur le plan économique mais aussi sur le plan socio-affectif. Le temps passé au travail et les efforts fournis pendant de longues années peuvent être défendus avec force par les salariés qui souhaitent que soient reconnus leurs sacrifices et leur histoire individuelle et/ou collective. L'affirmation des individus concerne également l'avenir dans la mesure où ils élaborent des projets professionnels qu'ils essaient de mettre en oeuvre. La maîtrise au moins partielle de leur parcours, notamment professionnel, constitue pour les individus un objectif essentiel qu'ils tentent d'atteindre en dépit des contraintes auxquelles ils doivent faire face, en mobilisant les ressources temporelles dont ils disposent.

Les quatre chapitres qui s'appuient pour l'essentiel sur des recherches menées au cours des vingt dernières années sont complémentaires et concourent à la formation d'une approche théorique globale des rapports entre temps et travail.

Questions de méthode

Pour montrer que le temps de travail dans toutes ses dimensions objectives (durée, répartition, contenu) est inscrit pleinement dans un jeu de tensions, parfois extrêmement fortes, qui mettent aux prises employeurs et salariés, je suis resté fidèle à une démarche inductive selon laquelle les apports théoriques doivent être enracinés dans des recherches de terrain. En effet, la plupart de mes investigations s'inscrivent dans le cadre d'une sociologie compréhensive qui considère que les femmes et les hommes sont « des producteurs actifs du social, donc des dépositaires d'un savoir important qu'il s'agit de saisir de l'intérieur, par le biais du système de valeurs des individus²¹ ». Autrement dit, il importe de comprendre dans quelle cohérence s'inscrit leur activité et

²⁰ J.-P. MELCHIOR, « Accélération des réformes et nouvelles contraintes temporelles dans l'enseignement supérieur et la recherche », *Temporalités*, article mis en ligne en juillet 2013.

²¹ J.-C. KAUFMANN, *L'Entretien compréhensif*, Paris, Nathan, 2003, p. 23.

quel sens les individus donnent à celle-ci. Dans la réalité, chaque individu choisit dans son stock de connaissances (*motif-cause*²²) les éléments cognitifs qui doivent lui permettre d'être en adéquation au *motif-terme* qui l'anime. Le recueil d'informations relatives aux parcours des acteurs et à leurs attentes est donc important pour comprendre la signification de leurs comportements. Une telle démarche peut être complétée par les enquêtes quantitatives qui, comme le souligne Madeleine Grawitz, sont susceptibles d'en confirmer les conclusions²³. On ne peut donc négliger, sur le plan méthodologique, l'apport d'autres techniques de recueil des données (observation, enquête par questionnaire) et l'analyse d'autres matériaux comme ceux que privilégie, par exemple, la science politique (théories politiques, normes, statuts, modes de fonctionnement des institutions, politiques publiques, résultats électoraux...) pour appréhender l'ordonnancement politique des sociétés à diverses échelles (locale, régionale, nationale...).

On connaît la sévérité des critiques de Pierre Bourdieu à l'égard des histoires de vie. La critique à l'égard des théories qui font de la vie « un ensemble cohérent et orienté » est justifiée dans la mesure où précisément le parcours d'un individu n'équivaut ni à un itinéraire que l'on connaîtrait d'avance, ni à une histoire qui s'apparenterait à un récit d'historien ou de romancier²⁴. Autrement dit, le parcours d'un individu n'est pas intrinsèquement doté d'un sens, « au double sens de signification et de direction²⁵ ». En revanche, considérer que, *a priori*, l'enquêteur et l'enquêté ont « le même intérêt à accepter le *postulat du sens de l'existence* racontée²⁶ », c'est préjuger de l'absence de distance des sociologues vis-à-vis de leur objet de recherche. La méfiance de Pierre Bourdieu à l'égard des récits de vie est telle qu'il va jusqu'à affirmer que « le récit de vie tend à se rapprocher d'autant plus du modèle officiel de la représentation officielle de soi (...) que l'on s'approche davantage des interrogatoires officiels des

²² Alors que Max Weber ne précise pas davantage cette notion de motif, Alfred Schutz introduit la distinction entre *motif-terme* et *motif-cause*. Dans le premier cas, le fondement de l'action renvoie aux objectifs de l'acteur qui seront éventuellement atteints grâce à elle. Le *motif-terme* est inséparable de l'intentionnalité. Dans le second cas, le fondement de l'action est contenu dans les vécus passés de l'acteur qui l'ont conduit à avoir tel comportement. L'action est alors le résultat de causes antécédentes qui commandent sa réalisation. R. WILLIAME, *Les fondements phénoménologiques de la sociologie compréhensive : Alfred Schutz et Max Weber*, La Haye, Martinus Nijhoff, 1973.

²³ M. GRAWITZ, *Méthodes des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 2001 (11^e édition).

²⁴ P. BOURDIEU, « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°62-63, 1986.

²⁵ *Ibid.*, p. 69.

²⁶ *Ibid.*

enquêtes officielles – dont la limite est l'enquête judiciaire ou policière²⁷... ». Une telle supposition revient à condamner le recours à ce type de matériaux. Après des années de critique vis-à-vis des auteurs qui enracinaient leurs analyses dans les récits de vie des enquêtés, Bourdieu a fini par admettre l'intérêt scientifique des entretiens biographiques²⁸. Ce que rappelle, non sans malice, Daniel Bertaux : « Pierre Bourdieu, Raymond Boudon, Alain Touraine pensaient tous que la méthode des récits de vie était tellement subjective qu'on ne pouvait rien apprendre de solide avec elle. Bourdieu a répété cette bêtise jusqu'en 1988, avant de découvrir l'entretien narratif et de publier *La Misère du monde* en 1993, celui de ses ouvrages qui a eu le plus grand succès²⁹ ». La reconnaissance tardive de l'intérêt des entretiens biographiques prend même avec *La Misère du monde*, qui contient une masse considérable d'entretiens, un caractère excessif dans la mesure où, adoptant une « posture restitutive », il confie au lecteur le soin d'effectuer pour l'essentiel « le travail d'analyse, de comparaison et de synthèse des traits pertinents et caractéristiques du corpus³⁰ ».

À partir de la narration de ce que les individus ont fait tout au long de leur vie et des descriptions de leurs activités quotidiennes, il est possible de dégager « les mécanismes sociaux générateurs de leurs pratiques³¹ » et « les logiques de rapports sociaux ». La place privilégiée faite à la parole des individus est déjà au cœur de la sociologie d'Everett Huges, même si ce dernier explique à juste titre que le travail de terrain n'est pas une fin en soi et que « les sociologues ne peuvent se contenter de reprendre ce que les individus disent³². » En effet, le travail des sociologues consiste précisément à produire, à partir des expériences vécues et racontées, des catégories

²⁷ *Ibid.*, p. 71.

²⁸ P. BOURDIEU (dir.), *La Misère du monde*, Paris, Editions du Seuil, 1993. Voir en particulier le chapitre conclusif « Comprendre », p. 903-939.

²⁹ D. BERTAUX, « Sept propriétés des récits de vie » in ERTUL S., MELCHIOR J.-P. LALIVE D'EPINAY C. (dir.), Rennes, PUR, 2014, p. 29-49.

³⁰ D. DEMAZIERE et C. DUBAR, *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple de récits d'insertion*, Paris, Editions Nathan, 1997, p. 31.

³¹ D. BERTAUX, *Les Récits de vie*, Paris, Armand Colin, coll. « Sociologie 128 », 2005 [1997] ; « L'approche biographique », *Cahiers internationaux de sociologie*, LXIX, p. 197-225, 1980.

³² E.C. HUGUES, *Men and their work*, Glencoe (Illinois), Free Press, 1958, cité par D. DEMAZIERE et C. DUBAR, « E.C. Huges, initiateur et précurseur critique de la *Grounded theory* », *Sociétés contemporaines*, n°27, 1997, p. 51. Dans le même sens, Mitchell Duneier rappelle dans son article très critique à l'égard du livre *Corps et âme* de Loïc Wacquant que « l'ethnologue (et le sociologue) ne peut s'en tenir aux histoires que les personnes et les institutions inventent à propos d'elles-mêmes ». M. DUNEIER, « Garder sa tête sur le ring ? Sur la négligence théorique et autres écueils de l'ethnographie », *Revue française de sociologie*, 2006/1, vol. 47, p.143-157, p.155.

d'analyse dont la pertinence est conditionnée par le respect du principe de saturation. En d'autres termes, le rassemblement des matériaux, notamment des récits de vie, constitue la phase initiale nécessaire à tout processus de théorisation.

Selon la démarche inductive proposée par Hugues, mais aussi par la *Grounded Theory* (théorie « ancrée ») développée par Glaser et Strauss³³, la théorie qui est produite à partir des données recueillies et qui est le but des recherches empiriques doit « être capable d'éclairer ce qui est obscur, d'expliquer les conduites présentées dans les données³⁴ ». La démarche inductive a pour caractéristique de refuser toute théorie préconçue, mais elle ne peut être pertinente que si le chercheur a une perspective sociologique générale et « une sensibilité théorique³⁵ », qui lui permettent de soumettre la réalité étudiée à un questionnement fécond.

Grâce aux récits de vie, il est possible d'accéder « à la connaissance d'univers sociaux et professionnels, appréhendés de l'intérieur, à partir d'expériences singulières³⁶ », de comprendre comment les individus vivent avec leurs proches et font face aux contextes dans lesquels ils évoluent, comment ils se représentent l'avenir, s'ils ont des projets, quelles ressources ils mobilisent pour les concrétiser, quelles contraintes pèsent sur eux. L'affirmation selon laquelle tout individu est le produit d'une histoire dont il cherche à devenir le sujet signifie, d'une part, que nul être humain ne peut se construire et se développer sans les étayages que lui offre le milieu où il est né, sans sa culture et son histoire, sans ceux qui l'accueillent ou le rejettent, et d'autre part, qu'il tente d'être le maître de son parcours de vie. Une bonne part des sciences sociales s'est attachée à montrer comment, au cours de cette construction et de ce développement rarement linéaires, ce milieu va marquer l'individu, agissant sur lui pour qu'il s'y intègre le mieux possible. Cependant, ce qu'il est possible de désigner, par commodité, comme des déterminations multiples, tant psychiques (depuis Freud) que sociales (depuis Durkheim jusqu'à Bourdieu), le confronte à des tensions et des contradictions qui le conduisent à faire des choix, à dégager des compromis, à trouver des issues.

³³ B. GLASER et A. STRAUSS, *La Découverte de la théorie ancrée. Stratégies pour la recherche qualitative*, Paris, Armand Colin, 2010.

³⁴ D. DEMAZIERE et C. DUBAR, *Analyser les entretiens biographiques*, op. cit., p. 50.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ R. OROFIAMMA, « Le travail de la narration dans le récit de vie », in C. NIEWIADOMSKI et G. DE VILLERS, *Souci et soin de soi*, Paris, L'Harmattan, 2002, p. 165.

Autant d'occasions pour affirmer son désir d'échapper aux pesanteurs du contexte ou de tirer le meilleur parti de celui-ci.

Chapitre 1. Durées du travail, alternances politiques et rapports de force sociaux

L'historien Nicolas Hatzfeld rappelle pertinemment qu'il y a « belle lurette que toutes les sciences sociales déambulent en toute tranquillité dans les temps révolus et y tracent leurs perspectives suivant des questions qui leur sont propres³⁷ ». L'intérêt des sociologues pour l'histoire qui ne s'est jamais érodé depuis l'époque des fondateurs de leur discipline, s'explique aisément. Les modes d'organisation sociale, les systèmes de légitimation du pouvoir, les représentations sociales quelle que soit leur époque ou leur latitude, sont au cœur des préoccupations de la sociologie. De plus, la compréhension du présent nécessite de solides connaissances relatives aux événements du passé, à la généalogie des institutions, aux évolutions sociales et culturelles. Une réflexion sur les durées du travail doit nécessairement mobiliser des données historiques relatives aux contextes économiques et politiques des évolutions étudiées et des données sociologiques concernant les effets de ces changements dans la société. C'est la raison pour laquelle ce premier chapitre s'inscrit résolument dans une démarche qui procède à la fois de l'histoire et de la sociologie.

On peut appréhender la durée du travail à partir de trois échelles : celle de la journée et de la semaine, celle de l'année, celle de la vie tout entière. Des réductions ont été progressivement obtenues dans chacune de ces échelles, même si ce ne fut pas de manière synchronisée. La diminution du temps de travail a été, tout au long du XIX^e siècle, une des revendications essentielles du mouvement ouvrier³⁸. Alors que de nombreux témoignages et rapports font état sous la monarchie de Juillet de conditions de travail et de vie déplorables, un texte est adopté en 1848 visant à réduire la journée de travail à 10 heures à Paris et à 12 heures en province. Depuis cette date symbolique de l'émergence du droit du travail, le législateur a voté à intervalles irréguliers, en fonction du rapport de forces en présence³⁹, des lois imposant des plafonds de temps de

³⁷ N. HATZFELD, « Esquisse de l'historien en cartographe du passé », in C. DUBAR et J. THOEMMES (dir.), *Les Temporalités dans les sciences sociales*, Toulouse, Octarès, 2013, p. 35.

³⁸ De nombreux auteurs ont souligné l'importance de cette revendication du mouvement ouvrier. Voir M. PERROT, *Les Ouvriers en grève, France 1870-1890*, tome 1, Paris, Mouton, 1974. Pour François Guedj et Gérard Vindt, « jusqu'au début du XX^e siècle, la réduction du temps de travail a été une revendication forte ». F. GUEDJ et G. VINDT, *Le Temps de travail, une histoire conflictuelle*, Paris, Syros, 1997, p. 77.

³⁹ Pour Jacques Kergoat, « il semble bien que toutes les avancées en matière de réduction du temps de travail aient été obtenues parce que le rapport de forces le permettait, que ce rapport de forces ait été

travail à ne pas dépasser : 1919 (la journée de 8 heures), 1936 (40 heures par semaine), 1981 (39 heures), 1998 et 2000 (35 heures). Parallèlement à l'encadrement de la durée du travail aux plans journalier et hebdomadaire, les congés payés⁴⁰, arrachés par les mobilisations sociales (1936 : deux semaines de congés, 1968 : une quatrième semaine), ou accordés soit à la faveur d'une forte croissance (1956 : une troisième semaine) soit par un gouvernement encore désireux de « changer la vie » (1981 : une cinquième semaine) ont permis aux salariés, par une réduction au plan annuel, d'avoir une autre vie que celle consacrée au travail et de reconstituer leur force de travail. À l'échelle de l'année, le temps consacré au travail a été divisé par deux en un siècle⁴¹. Durant la seconde moitié du XX^e, la durée moyenne annuelle de travail qui était de 2095 heures environ en 1950, est passée à 1913 heures en 1973, à 1713 heures en 1984 et 1631 heures en 1995⁴². Ainsi, sur le long cours, entre 1949 et 2012, le volume global d'heures travaillées en France a légèrement baissé (-7 %) en raison du fait que l'augmentation du nombre de personnes en emploi (+ 30 %) a été compensée par la réduction de la durée annuelle du travail⁴³. Cette réduction résulte de la diminution de la durée moyenne des temps complets (augmentation du nombre de semaines de congés payés et baisse de la durée légale hebdomadaire à 39 heures, puis à 35 heures) ainsi que du fort développement du temps partiel. Pour rendre compte de l'évolution de la durée du travail, Jean-Louis Dayan propose la périodisation suivante : de 1965 au début des années 1980, c'est « le recul des heures supplémentaires qui permet à la durée effective de rejoindre progressivement les 40 heures légales⁴⁴ » ; les 15 années suivantes sont marquées par le développement du travail à temps partiel ; enfin les 35 heures se mettent en place à compter de 1998-2000. Cet auteur pointe à juste titre « la remontée

social, électoral, ou les deux à la fois. » J. KERGOAT, « L'histoire des débats sur la réduction du temps de travail », in *Rapports sociaux de sexe, 'partage du travail' et temps de travail*, Actes des Journées GEDISST des 21 et 22 novembre 1994, p. 55.

⁴⁰ J.-C. RICHEL et L. STRAUSS, « Les congés payés » (numéro spécial), sous la direction de, *Le Mouvement social*, n°150, 1990.

⁴¹ Au début du XX^e siècle, « la durée moyenne annuelle du travail est de 3200 heures. (...) À présent, la durée annuelle du travail tourne, en France, autour de 1600 heures ». G. Groux, *Le Conflit en mouvement*, Paris, Hachette, 1996, p. 107.

⁴² O. MARCHAND et C. THELOT, *Le Travail en France : 1800-2000*, Paris, Nathan, 1997.

⁴³ R. MAHIEU, *Avant et après les chocs pétroliers : l'économie française de 1949 à 2012*, Insee, 20 pages.

⁴⁴ J.-L. DAYAN, « L'emploi en France depuis 30 ans », *L'emploi, nouveaux enjeux*, Insee, 2008, p.18.

qui semble s'amorcer après 2002⁴⁵ », la remise en cause des 35 heures sur laquelle je vais revenir constituant une rupture avec cette tendance à la baisse séculaire.

Enfin, à l'échelle de la vie, deux processus d'importance ont réduit la part relative consacrée au travail : d'une part, un allongement du temps des études, même si de nombreux étudiants ont une activité salariée pendant leur formation ; d'autre part, une espérance de vie qui croît significativement d'un trimestre par an. Le départ à la retraite est le début d'une nouvelle phase dans la vie⁴⁶. Quelques comparaisons rendent compte de l'importance de la réduction du temps de travail. En France, « en 1850, le temps passé au travail représentait 70 % du temps de vie éveillée. En 1900, il n'était déjà plus que de 42 %, et aujourd'hui, avec la réduction du temps de travail, l'augmentation de la durée de la vie et du temps de la scolarité, il n'en représente plus que 7 à 8 %⁴⁷ ». Les 35 heures s'inscrivent donc dans une tendance séculaire⁴⁸ de réduction du temps de travail qu'elles ont accélérée de façon significative pour certaines catégories de salariés, après une période de vingt ans sans intervention légale.

Qu'il s'agisse du temps *de* travail, qui est celui de la durée et des horaires qui l'encadrent, du temps *du* travail, qui correspond à la période de la vie consacrée à l'activité professionnelle, ou du temps *au* travail, qui renvoie à la manière dont il est occupé et à son intensité⁴⁹, le temps en lien avec le travail constitue donc un enjeu majeur non seulement pour les salariés et les employeurs, mais aussi pour l'autorité politique qui souhaite imposer, au gré des alternances et des mobilisations sociales, de nouvelles règles. Dans cette partie, je propose de montrer comment, depuis les années 1990, les principaux partis de gouvernement en France ont inscrit les deux premières dimensions (temps de travail et temps du travail) au cœur de leurs politiques publiques et les ont transformées en thèmes politiques mobilisateurs. Le contexte de chômage très important et le déficit des caisses de retraite ont favorisé la focalisation sur les problématiques de durée du travail, les réponses à celles-ci devenant de véritables marqueurs idéologiques.

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ En France, les femmes ont une espérance de vie de 85 ans, les hommes de 79 ans.

⁴⁷ J. BINDE, « L'avenir du temps », *Le Monde diplomatique*, mars 2002, pp. 28-29.

⁴⁸ P. FRIDENSON, B. REYNAUD (dir.), *La France et le temps de travail (1814-2004)*, Paris, Odile Jacob, 2004.

⁴⁹ À propos de cette distinction, voir M. LALLEMENT, *Temps, travail et modes de vie*, Paris, PUF, 2003.

Après un retour sur le contexte d'adoption du dispositif Aubry et ses caractéristiques, il s'agira de comprendre, dans un deuxième temps, la logique du slogan « Travailler plus pour gagner plus » qui a accéléré le processus de déconstruction de la Réduction du Temps de Travail. La troisième sous-partie, consacrée à la réforme des retraites, éclairera cette tendance qui consiste à augmenter le nombre d'années travaillées pour restaurer l'équilibre des comptes des caisses de retraite.

1.1. Les 35 heures, dernière grande réforme sociale de la gauche de gouvernement ?

Dans un contexte globalement de plein emploi, la période de l'après-seconde guerre mondiale jusqu'aux années 70 a coïncidé avec l'apogée du développement de l'État social. Durant cette période dite des Trente Glorieuses, pour reprendre la célèbre formule de Jean Fourastié⁵⁰, la mise en œuvre des protections sociales par l'État providence a fait régresser les inégalités sociales et le sentiment d'inquiétude à l'égard de l'avenir que provoquaient jusque-là les aléas de la vie et les risques encourus par les travailleurs (chômage, maladie, accident du travail, vieillesse...). Concourant à ces deux objectifs de justice sociale (redistribution des richesses) et de protection sociale, la régulation du marché du travail et le développement du droit du travail, l'essor des services publics, les politiques de soutien à l'activité et à l'emploi ont été les principaux éléments constitutifs de cet État social, qui a conservé pour l'essentiel sa dynamique jusqu'au début des années 1980. Ainsi, pour Robert Castel, « c'est la constitution d'une *propriété sociale* qui a permis l'émancipation d'une majorité d'individus qui, à défaut d'être propriétaires de biens privés, sont devenus propriétaires de droits leur permettant d'assurer leur indépendance sociale⁵¹ ». Le développement des systèmes de protection collective qui a donné la possibilité au plus grand nombre de devenir « des individus à part entière⁵² », ne doit pas occulter le haut niveau de conflictualité sociale qui a caractérisé la vie des entreprises durant cette période. Mieux assurés de leur présent et plus confiants pour leur avenir, grâce aux droits et protections rattachés à leur statut de travailleurs à plein temps qu'ils ont acquis par leurs luttes collectives, les salariés ont souvent jugé indispensable de porter plus loin les revendications en matière de salaires,

⁵⁰ J. FOURASTIE, *Les Trente Glorieuses, ou la révolution invisible de 1946 à 1975*, Paris, Fayard, 1979.

⁵¹ R. CASTEL, « Les Ambiguïtés de la promotion de l'individu », in *Refaire société*, Paris, Editions du Seuil, coll. La République des Idées, 2011, p. 17.

⁵² *Ibid*, p.18.

d'amélioration des conditions de travail et de durée du travail. Par ailleurs, il est important de souligner, en lien avec les thèmes de ce livre, que cette période des Trente Glorieuses « est marquée par la prévisibilité et la régularité du rythme économique fordiste⁵³ ».

À partir des années 1980, une reconfiguration de l'État social s'est opérée, d'abord de manière progressive, puis de façon de plus en plus sensible, la survenance de la crise en 2008 provoquant une accélération dans la dégradation de la condition salariale et dans la remise en question d'acquis sociaux. Dans un contexte de mondialisation économique, de désindustrialisation des pays occidentaux, de massification du chômage et de développement de la précarité, cet Etat social est entré en crise, rendant possible la réapparition de l'incertitude de l'existence. Le compromis social entre la classe dominante et les classes populaires dont l'État providence exprimait la réalité en termes de droits individuels et collectifs dans les entreprises, de protection sociale, de redistribution des richesses, de services publics, de soutien à l'emploi, a cédé progressivement du terrain au profit d'une réactivation sans fard des rapports d'exploitation du « pur capitalisme⁵⁴ ».

En matière d'emploi, la situation s'est dégradée fortement dès la fin des années soixante-dix⁵⁵, quand les mines ont fermé et quand plusieurs secteurs industriels traditionnels (sidérurgie, chantiers navals, automobile, textile, habillement) ont connu les premières restructurations. Aujourd'hui, la plupart des régions sont marquées par les effets sociaux douloureux des fermetures d'usines⁵⁶, par un chômage structurel massif et une nouvelle pauvreté qui concerne même des individus en emploi. La baisse des salaires réels en conséquence de l'abandon de leur indexation et des remises en cause partielles du système de protection sociale, l'individualisation du rapport salarial, le développement des formes contractuelles de travail atypiques, ont constitué autant d'atteintes aux acquis des salariés.

⁵³ L. LESNARD, *La famille désarticulée. Les nouvelles contraintes de l'emploi du temps*, Paris, PUF, 2009, p.38.

⁵⁴ M. HUSSON, *Un pur capitalisme*, Lausanne, Editions Page Deux, 2008.

⁵⁵ Pendant la présidence de Valéry Giscard d'Estaing, le nombre de chômeurs passe de 500 000 en 1974 à 2 millions en 1981.

⁵⁶ D. LINHART et al., *Perte d'emploi, perte de soi*, Ramonville Saint-Agne, Erès, 2002. Le livre qui s'appuie sur une enquête menée auprès des salariés de l'usine Chausson de Creil dans l'Oise (qui offrait 2549 emplois en 1993) analyse les effets de sa fermeture programmée dès 1991 et achevée en 1996.

Face à la montée inexorable du chômage au cours des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix et à l'éclatement du salariat favorisé par l'augmentation des contrats précaires (CDD, contrats de travail temporaire, temps partiels non choisis) qui ont considérablement accentué le caractère inégal de la situation contractuelle de travail⁵⁷, les différents acteurs de la vie politique et sociale ont invoqué leur impuissance⁵⁸. Cette impuissance des pouvoirs publics, en particulier de l'Etat, résulte fondamentalement d'une soumission acceptée du politique⁵⁹ à l'économique et, sur le plan idéologique, d'une conversion au néo-libéralisme de tous les gouvernements occidentaux entre la fin des années soixante-dix et le milieu des années quatre-vingt. Ces derniers, de droite⁶⁰ comme de gauche⁶¹, loin de résister à l'érosion du compromis social, ont opté pour le renoncement à tous les leviers classiques de la régulation⁶². Ce consensus entre les partis de gouvernement à l'égard des nouveaux principes fondamentaux du système a largement favorisé l'usure accélérée des gouvernements depuis 1981. D'une part, ces derniers rencontrent de réelles difficultés à mettre en œuvre les déréglementations qui doivent faciliter, d'après eux, les mutations actuelles du capitalisme ; ils doivent faire face régulièrement aux résistances du salariat qui refuse de voir ses conditions d'existence se détériorer davantage. D'autre part, incapables de faire reculer le chômage, la précarité et la relégation sociale, conséquences de ces mutations, ils sont

⁵⁷ S. PAUGAM, *Le salarié de la précarité : les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF, 2000.

⁵⁸ Ce sentiment d'impuissance des pouvoirs publics face au chômage est tout entier résumé par cette petite phrase de François Mitterrand prononcée en 1995 : « *En matière de chômage, on a tout essayé* ». Cité par P. COHEN, *Protéger ou disparaître, Les élites face à la montée des insécurités*, Paris, Gallimard, 1999, p. 104. En septembre 1999, Lionel Jospin, alors Premier ministre, répond aux salariés de Michelin qui l'interpellent au moment de l'annonce de 7000 licenciements dans leur entreprise que « *l'Etat ne peut pas tout* ».

⁵⁹ J-P. MELCHIOR, *L'Etat, entre Europe et nation*, op.cit.

⁶⁰ Sur la conversion de la formation gaulliste au libéralisme, voir J. BAUDOIN, « Le moment néolibéral du RPR. Essai d'interprétation », *Revue française de sciences politiques*, décembre 1990.

⁶¹ Entre 1981 et 2002, le PS français a été 15 ans au pouvoir, seul ou avec des alliés, mais en position dominante.

⁶² Comme le montre Philippe Cohen, « *Les dirigeants français -mais pas toujours ceux des autres pays- ont renoncé progressivement à chacun de ces quatre instruments de la maîtrise du développement* ». P. COHEN, *Protéger ou disparaître, Les élites face à la montée des insécurités* (chapitre 5), Paris, Gallimard, 1999. Il s'agit du renoncement à la flexibilité monétaire, qui date de 1983, et qui a coûté d'après les experts au moins un million d'emplois entre 1986 et 1996, du renoncement à l'outil budgétaire, du renoncement à toute régulation dans le domaine des échanges commerciaux, du renoncement de l'Etat, au nom de la concurrence « *libre et non faussée* » défendue par la Commission européenne, à protéger tel ou tel secteur industriel.

régulièrement sanctionnés et voient leur légitimité se réduire au fil des scrutins⁶³. Le rapport rassurant à l'avenir, garanti par l'Etat social au cours des Trente Glorieuses, a donc été profondément ébranlé par la dérégulation et le développement d'un néocapitalisme dominé par le court terme.

La tentative du gouvernement de gauche plurielle (1997-2002) de répondre aux attentes de l'électorat en matière d'emploi semble être allée à contre-courant de l'érosion du compromis fordiste et de la reconfiguration de l'Etat social. De retour aux responsabilités gouvernementales, la gauche plurielle est tiraillée entre la volonté de faire reculer significativement le chômage en partageant le travail et le souci de ne pas se mettre à dos l'ensemble du patronat.

Un objectif : combattre le chômage

Les arguments défendus par Lionel Jospin pendant la campagne de 1997, son droit d'inventaire du mitterrandisme, les résultats des élections législatives donnant une nette majorité à la gauche, conduisaient à penser que le nouveau gouvernement de la gauche plurielle, comprenant PCF et Verts, allait prendre des décisions en rupture avec les politiques des gouvernements précédents. En octobre, Lionel Jospin se décida à envoyer un signal fort aux salariés : en réduisant la durée hebdomadaire de travail, le gouvernement démontrait sa ferme intention de répondre aux aspirations du monde du travail et de combattre le chômage, en d'autres termes de respecter ses engagements électoraux. Pour la première fois depuis des années, le gouvernement semblait s'avancer à l'encontre du patronat et de la dynamique libérale, pour mettre en œuvre une mesure susceptible d'infléchir à la baisse le taux de chômage. Plusieurs facteurs ont sans doute amené Lionel Jospin à prendre à ce moment précis une telle décision. Tout d'abord, après un été 1997 globalement décevant et alors que les premiers sondages signalaient une baisse de la popularité du Premier ministre, il a semblé important au gouvernement de rassurer au plus vite les salariés. D'ailleurs, face à l'immobilisme estival du gouvernement, l'activité de nombreuses associations (*Droit au Logement, Agir Contre le Chômage, Comité des Sans-papiers...*) avait déjà traduit l'impatience d'une partie de la gauche. Un autre élément, à notre avis déterminant, fut la concomitance de la conférence sur l'emploi avec la crise gouvernementale italienne. Le gouvernement de

⁶³ J.-P. MELCHIOR, « La paupérisation, ennemie redoutable de la démocratie », in E. Elmaleh, P. Guerlain et R. Ricaud (dir.), *Argent, pouvoir et représentations*, Nanterre, Presses Universitaires de Paris Ouest, janvier 2017.

Romano Prodi, que Lionel Jospin venait de rencontrer à Chambéry lors d'un sommet franco-italien début octobre 1997, avait dû démissionner en raison du rejet, au Parlement, du projet de budget par le groupe Refondation Communiste. Lionel Jospin souhaitait éviter à son gouvernement de gauche plurielle des turbulences qu'un différend sur la réduction du temps de travail, notamment avec le PCF, n'aurait pas manqué de provoquer.

Par-delà les circonstances qui l'ont favorisée, c'est bien la nature de cette décision qui est essentielle. Le gouvernement entendait intervenir significativement en faveur des salariés en imposant une nouvelle durée du travail à l'échelle hebdomadaire. Par une réduction significative du temps de travail, il espérait favoriser le partage du travail et le retour à l'emploi de nombreux chômeurs ainsi qu'une amélioration des conditions de vie des salariés. Cependant, la mise en œuvre du nouveau cadre temporel allait provoquer de vives résistances de la part de nombreux employeurs et de leurs principales organisations professionnelles. Inquiets de l'éventuelle augmentation des coûts de production induite par les 35 heures, certaines branches du patronat et Ernest-Antoine Seillère, le nouveau président du MEDEF, ont rejeté dès la conférence sur « l'emploi, les salaires et la réduction du temps de travail » (octobre 1997) le principe du passage obligatoire aux 35 heures pour toutes les entreprises et attaqué de front la réforme. Sous la pression patronale, le gouvernement a progressivement réduit la pertinence et les potentialités de son projet initial.

Ainsi, les déclarations de Martine Aubry, ministre du travail, ou de Jacques Dondoux, secrétaire d'Etat au commerce extérieur, ont traduit le refus du gouvernement d'aller à la confrontation avec le patronat. La première déclarait dès le 28 novembre à Strasbourg devant une assemblée de dirigeants d'entreprise alsaciens : « Nous n'avons jamais dit 35 heures payées 39. C'est justement ça qu'il ne faut pas faire. Il faut plus de souplesse... ». Mais comme il était difficile de réduire partout les salaires nets, consécutivement à la RTT, Martine Aubry suggéra aux employeurs de « négocier une moindre augmentation des salaires ou un blocage ». Et cherchant à convaincre ces dirigeants qu'ils n'avaient pas de crainte à avoir et qu'il n'y aurait pas une augmentation du coût du travail, elle rappela que « le blocage et la désindexation des salaires (sur les prix), c'est la gauche qui a réussi à passer cela⁶⁴ » (en 1983). Quant à Jacques Dondoux,

⁶⁴ *Le Monde* du 29 novembre 1997.

devant un parterre de dirigeants d'entreprise et de syndicalistes réunis à Albi le 24 novembre, il affirma que la réforme des 35 heures ne devrait pas s'appliquer aux PME de moins de 50 salariés. Dans ces conditions, on comprend mieux qu'il ait reconnu qu'il n'était « pas sûr que cela créera beaucoup d'emplois⁶⁵ ».

Positive mais tellement insuffisante⁶⁶, la décision de réduire le temps de travail doit donc être replacée dans la grille d'analyse qui sous-tend l'action gouvernementale pour que l'on saisisse sa vraie portée. Lionel Jospin et la plupart de ses ministres ont, comme leurs prédécesseurs, renoncé à encadrer sérieusement le marché⁶⁷ et à orienter différemment l'édification de son nouvel espace à l'échelle européenne⁶⁸. Mais, à la différence des libéraux de droite qui jugent que l'Etat doit poursuivre son désengagement à l'instar de ce qui s'est passé en Grande-Bretagne⁶⁹ ou aux Etats-Unis, le gouvernement de gauche plurielle considère qu'il est encore possible d'agir sur le chômage en partageant mieux le travail via la réduction de sa durée.

Les caractéristiques du dispositif Aubry

Si le contexte politique du retour de la gauche au pouvoir en 1997 explique la décision de réduire le temps de travail qui doit bénéficier aux demandeurs d'emploi et aux salariés, une partie des employeurs et de leurs organisations professionnelles ont réussi à tirer parti non seulement de la mauvaise posture d'un salariat sur la défensive depuis de nombreuses années mais aussi des possibilités offertes par le dispositif Aubry sur lequel il est important de revenir.

L'originalité du dispositif Aubry tient au fait « d'avoir à la fois conforté le rôle central de la loi et incité les branches et les entreprises à négocier en s'engageant à en

⁶⁵ *Le Monde* du 25 novembre 1997.

⁶⁶ A ce sujet, Pietro Basso parle de perspective sous-keynésienne, « en raison de la modestie des objectifs que l'Etat se donne et des moyens économiques qu'il peut mobiliser », et sous-durkheimienne, « étant donné que l'Etat a abandonné le rêve d'une cohésion sociale générale et croissante, et qu'il se contente de rétablir le pur et simple 'lien social' là où il s'est brisé ». P. BASSO, *Temps modernes, horaires antiques*, Lausanne, Editions Page deux, 2005, p. 202-203.

⁶⁷ La décision prise conjointement par Jacques Chirac et Lionel Jospin au sommet européen de Barcelone (2002) de privatiser le secteur de l'énergie, à savoir EDF et GDF, illustre ce choix essentiel de réduire le plus possible les domaines à l'abri de la concurrence « libre et non faussée ».

⁶⁸ J.-P. MELCHIOR, *L'État, entre Europe et Nation*, op. cit.

⁶⁹ K. DIXON, *Un digne héritier*, Paris, Editions Raisons d'agir, 2000. L'auteur montre comment le parti travailliste britannique a intégré à partir du milieu des années quatre-vingt dans ses analyses et ses orientations l'essentiel de l'héritage thatcherien.

valider ultérieurement les dispositions dans une seconde loi⁷⁰ ». En effet, si la loi dite « Aubry I » du 13 juin 1998 a établi la nouvelle durée hebdomadaire de travail à 35 heures, le gouvernement de Lionel Jospin a souhaité laisser les partenaires sociaux négocier au niveau des branches ou des entreprises les modalités concrètes de la réduction du temps de travail. Ainsi, pendant dix-huit mois, le patronat et les organisations syndicales ont investi le nouveau cadre temporel défini par le législateur pour y négocier les autres normes temporelles. La loi dite « Aubry II » du 19 janvier 2000 a ensuite consacré les principales tendances qui se sont dégagées des accords de RTT et dont l'analyse a été faite à l'automne 1999. L'examen des trois moments (loi Aubry I, négociations et accords, loi Aubry II) est important pour comprendre pourquoi le bilan a été contrasté tant en ce qui concerne les effets sur l'emploi que sur le plan du vécu des salariés.

Le 13 juin 1998, la première loi Aubry ramène la durée du travail à 35 heures au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les autres, mais elle « renvoie la question des modalités de mise en œuvre -heures supplémentaires, temps de travail des cadres, modulation, temps partiel, SMIC- au vote, environ un an plus tard, d'une seconde loi, qui devra s'inspirer du contenu des négociations collectives de branche et d'entreprise intervenues entre-temps⁷¹ ». La réussite du processus global repose donc sur la signature d'un nombre important d'accords qui traduiront à la fois l'implication des entreprises dans cette affaire et une relance de la négociation entre les partenaires sociaux. Pour conduire les entreprises à réduire leur durée de travail avant les échéances légales (2000 et 2002), des aides financières furent accordées en cas de baisse de la durée de 10 % accompagnée d'une hausse de leur effectif de 6 %. Pour obtenir ces aides, les entreprises durent s'engager à calculer de la même manière la durée du travail avant et après la RTT. Pour limiter les polémiques entre négociateurs sur ce sujet sensible du calcul du temps de travail, la loi Aubry I comprend une définition complémentaire⁷² du temps de travail effectif qui est « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles ». Cette

⁷⁰ P. ASKENAZY, C. BLOCH-LONDON, M. ROGER, « La réduction du temps de travail : 1997-2003 », in *La France et le temps de travail (1814-2004)*, op. cit., p. 158.

⁷¹ *Ibid*, p.160.

⁷² On doit cette précision importante au député Yves Cochet.

précision permet de distinguer parmi les temps de présence non productifs ceux qui doivent être assimilés à du temps de travail effectif et ceux qui doivent en être écartés. Pour de nombreux négociateurs patronaux, la définition de la durée effective du travail et le mode de décompte de la durée sont devenus les principaux enjeux des négociations. L'UIMM (Union des industries métallurgiques et minières), suivie par d'autres organisations patronales de branche, a eu pour principal objectif la neutralisation de l'effectivité de la RTT. Pour ces organisations, il va s'agir, d'une part, de limiter l'ampleur effective de la RTT en excluant certains temps de présence non productifs du temps de travail effectif, comme les temps de pause, d'habillage et une partie du temps de formation⁷³, et d'autre part, d'en limiter le coût « grâce à l'accroissement du contingent annuel d'heures supplémentaires au-delà du maximum légal (alors fixé à 130 heures par salarié et par an) et l'annualisation du temps de travail avec une très large amplitude entre les périodes hautes et basses⁷⁴ ». Renault a signé un accord de ce type qui limite la RTT (10 jours par an) et les embauches.

Pour bénéficier des aides, les entreprises devaient respecter la condition d'une réelle baisse de la durée du travail (10 %) et celle de la hausse effective de l'emploi (6 %). Mais parce qu'elles jugeaient ces conditions trop rigides, de nombreuses entreprises ont préféré mettre en place les 35 heures sans aide financière. Prises individuellement, elles ont gardé la possibilité de limiter l'ampleur effective de la réduction de la durée du travail et d'embaucher le moins possible. Collectivement, elles ont obtenu des accords qui vont fortement inspirer la seconde loi Aubry. Cependant, l'hostilité du MEDEF n'a pas empêché 30 000 entreprises⁷⁵ employant deux millions de salariés de passer à 35 heures dans le cadre du dispositif incitatif avant le vote de la seconde loi. À partir des données d'une enquête menée en mars 1999 auprès d'un échantillon de 500 chefs d'entreprise, Anne-Lise Aucouturier et Thomas Coutrot⁷⁶ ont montré que le type de relations sociales dans l'entreprise est un facteur déterminant dans le choix de RTT. Ainsi, la présence de représentants du personnel, quel que soit le syndicat implanté, et la

⁷³ L'accord de la métallurgie s'est appuyé sur la possibilité que 25 % de la formation qualifiante puisse se dérouler hors temps de travail (art. L.932-1 du code du travail) pour tenter de l'en exclure complètement.

⁷⁴ P. ASKENAZY, C. BLOCH-LONDON, M. ROGER, *op. cit.*, p. 166.

⁷⁵ Il s'agit majoritairement de petites entreprises puisque près des trois quarts ont moins de 50 salariés.

⁷⁶ A.-L. AUCOUTURIER, T. COUTROT, « Prophètes en leur pays : les pionniers des 35 heures et les autres », *Travail et Emploi*, avril 2000, n°82, p. 53-72.

préférence du chef d'entreprise pour une politique active en faveur de l'emploi favorisent la négociation et la signature des accords.

La question des heures supplémentaires a également été un enjeu important de ces négociations. Pour les employeurs, les heures supplémentaires entre la 36^e et la 39^e heure devaient entraîner un surcoût le plus faible possible. En ce qui concerne le niveau du contingent légal d'heures supplémentaires, niveau de déclenchement d'un repos compensateur de 100 % dans les entreprises de plus de dix salariés (50 % dans les autres), il revenait à la seconde loi de le fixer. Alors que la CGT et la CGC souhaitaient son abaissement (respectivement à 117 et à 110 heures), que le MEDEF et la CGPME voulaient son augmentation (respectivement à 188 et à 200 heures), le législateur a maintenu le contingent légal à 130 heures, ne le ramenant à 90 heures qu'en cas de modulation. Consacrant les accords de branche qui déterminent une durée annuelle de référence en cas de modulation, la loi Aubry II prévoit une nouvelle norme temporelle, fondée sur l'année, d'un volume de 1600 heures.

Deux dimensions caractérisent la seconde loi Aubry : la validation des principales dispositions issues de la négociation et la suppression des « deux verrous qui donnaient à la RTT un caractère contraignant pour les entreprises : le volume d'emploi et l'effectivité de la RTT⁷⁷ ». Désormais, une entreprise peut bénéficier de l'aide pérenne de la loi Aubry II sans aucune obligation en matière de décompte du temps de travail. Résultat : presque 20 % des entreprises passées à 35 heures en 2000 ont déduit des pauses du mode de décompte de la durée du travail. De surcroît, aucune obligation en termes d'embauche n'est imposée. Par conséquent, il ne s'agit plus d'associer réduction du temps de travail et partage du travail, mais davantage de lier réduction du temps de travail et abaissement du coût du travail peu qualifié.

On ne peut comprendre le rôle joué par le passage aux 35 heures dans les processus d'intensification du travail et d'augmentation de sa flexibilité qu'en ayant à l'esprit le contexte et la singularité de ce dispositif à trois temps qui ont permis à certaines grandes entreprises non seulement de neutraliser les effets logiquement attendus de la RTT (réduction effective et embauches) mais aussi d'accélérer les mutations qu'elles souhaitaient. C'est dans ce contexte plutôt défavorable pour les salariés qu'ont été négociés les accords.

⁷⁷ P. ASKENAZY, C. BLOCH-LONDON, M. ROGER, *op. cit.*, p. 171.

Les effets de la réduction du temps de travail

Sans surestimer l'influence de l'idéologie managériale⁷⁸ sur les salariés et certaines organisations syndicales, il nous semble néanmoins important de rappeler que de nombreuses entreprises ont défendu avec constance l'argumentaire culpabilisant suivant. Si les demandes des salariés, relayées ou non par les syndicats, étaient trop élevées, la RTT allait mettre les entreprises en difficulté, voire en péril. Les propositions faites au cours des négociations constituaient le maximum de ce qu'elles pouvaient mettre en œuvre. Sensibles à ce discours, de nombreux salariés ont accepté des modalités qui ne leur étaient pas particulièrement favorables ou très en retrait par rapport à leurs attentes. Pas toujours au fait de tous les enjeux de la négociation, les salariés ont eu leur attention attirée, dans les premiers temps de l'application des 35 heures, par ce qui leur semblait le plus important : une durée du travail moins longue. À cet égard, certains syndicats n'ont pas su ou voulu exposer clairement aux salariés les effets à attendre d'un accord sans embauche, la réalité du nouveau mode de calcul du travail effectif ou ce que signifiait concrètement en termes de revenus la modulation du temps de travail, pour ne prendre que quelques exemples. Le patronat a su profiter de la division syndicale en s'appuyant sur les organisations les plus modérées, à commencer par la CFDT, pour faire valider l'essentiel de ses propositions.

Derrière la dimension quantitative de réduction de la durée du travail se cachent des mutations significatives dans l'organisation du travail et de son temps qui doivent être sorties de l'ombre : modulation et flexibilité, production et distribution en flux tendus, contrôle informatique des commandes et des ventes, augmentation des cadences et suppression des derniers interstices de liberté. Ces mutations, qui limitent pour beaucoup de salariés l'intérêt de la réduction du temps de travail, lui sont d'ailleurs pour l'essentiel antérieures. La mise en place des 35 heures a amplifié des processus déjà très avancés. Si la RTT va permettre dans certains cas des desserrements temporels bien venus et appréciés, elle va donner aux entreprises une occasion supplémentaire de

⁷⁸ Sur la vigueur et l'essor de cette idéologie, J-P. LE GOFF, *Le mythe de l'entreprise*, Paris, La Découverte, 1992. Dans son ouvrage, *La démocratie post-totalitaire*, Paris, La Découverte, 2002, cet auteur affirme à juste titre, nous semble-t-il, qu'il « importe de prendre en compte les écarts existant entre le discours managérial et la réalité telle qu'elle est appréhendée par ceux qui sont placés en situation de subordination et confrontés quotidiennement aux contraintes et aux aléas de la production, y compris les ingénieurs et cadres qui assurent des fonctions d'encadrement. (...) C'est l'une des caractéristiques de ce nouveau discours : il est bien présent, fortement audible dans l'entreprise et dans la société, il recherche l'adhésion et la mobilisation, sans pour autant y parvenir vraiment ; son activisme communicationnel cherche à en créer l'illusion ». p. 125.

pousser plus loin ce qu'elles appellent rationalisation ou modernisation et de remettre en cause soit des acquis, soit des usages, notamment au moment des négociations avec les syndicats. Le but explicité par les entreprises fut de compenser par une meilleure organisation du travail et de son temps, générant de nouveaux gains de productivité, ce qu'elles affirment avoir offert aux salariés en temps libéré.

Dans *35 heures chrono !⁷⁹*, livre qui s'appuie sur une recherche réalisée entre 2002 et 2006 et consacrée aux effets de la réduction du temps de travail sur le travail et la vie hors-travail dans trois secteurs d'activité (grande distribution, industrie de la métallurgie, travail social), j'ai montré que l'application du dispositif des 35 heures a été très diversement appréciée par les salariés, selon que les négociations employeurs/syndicats avaient conduit ou non à des embauches pour compenser le différentiel 39/35 et selon les modalités de RTT mises en place. Ces deux variables (nombre d'embauches et nature de la RTT) ont pu favoriser des perceptions négatives ou plus ou moins ambivalentes à l'égard des 35 heures. On peut en effet parler d'ambivalence quand le même salarié se plaint de l'intensification du travail amplifiée par le passage aux 35 heures et apprécie la modalité de RTT dont il/elle bénéficie pour le temps libéré qu'elle procure. La RTT peut être fondamentalement ambivalente dans la mesure où, d'un côté, elle participe avec d'autres facteurs à la transformation des conditions de travail (intensification et flexibilité accrues, complexification des situations et/ou renforcement des prescriptions) et souvent de son contenu, et d'un autre côté, elle offre des contreparties qui peuvent être non-négligeables et appréciées par les salariés. C'est par l'analyse de ces deux dimensions, c'est-à-dire de ses effets dans le contexte du travail et dans celui de la vie hors travail, que j'ai pu mettre en relief cette ambivalence qui donne à la RTT, en tant que paramètre, son caractère unique.

En ce qui concerne la première dimension, la RTT, outre son rôle d'amplificateur de l'intensification du travail, a aussi joué celui de révélateur, dans la mesure où, loin de participer, comme on aurait pu le penser, à une amélioration des conditions de travail, notamment grâce aux embauches, elle a été rapidement perçue comme l'objet d'un marché de dupes (re-calcul du temps de travail effectif, flexibilité, modulation...). Du fait que la négociation de la RTT a été le moment choisi par les

⁷⁹ J.-P. MELCHIOR, *35 heures chrono ! Les paradoxes de la RTT*, Paris, L'Harmattan, collection « Logiques sociales », 2007.

entreprises pour généraliser une plus grande flexibilité du travail, la RTT, qui était chargée positivement au départ, a révélé pour de nombreux salariés l'inégalité du rapport de forces entre employeurs et salariés.

Le souci d'efficacité ou de rentabilité, qui ne se limite plus désormais au seul secteur des entreprises, mais concerne aussi les collectivités territoriales et les associations, induit une réorganisation permanente du travail et impose aux salariés des adaptations fréquentes. Au travers des trois terrains étudiés (travail social, grande distribution, métallurgie), j'ai montré comment la RTT s'encastre dans les contextes organisationnels. Elle est intimement liée aux autres facteurs qui participent à la transformation des conditions de travail et à son intensification, comme la concurrence entre firmes, l'instrumentalisation des exigences des clients, les contraintes budgétaires imposées d'en haut, les évolutions de la société (la désaffiliation et l'apparition de nouveaux publics pour les travailleurs sociaux), l'intériorisation par certains salariés du système de valeurs managériales. La RTT n'est pas non plus isolable de l'ensemble des moyens qui visent une meilleure utilisation du temps de travail : chasse aux temps morts, accélération des rythmes de travail, plus grande amplitude des heures de fonctionnement, flexibilité du temps de travail⁸⁰.

La seconde dimension est celle du temps libéré à laquelle certaines catégories de salariés sont très attachées. Plus le temps libéré est cumulé (demi-journée ou journée par semaine, jours de RTT) et plus les salariés en ont la maîtrise, plus l'appréciation est positive⁸¹. Pour ces derniers, la consistance, la prévisibilité et la régularité constitueraient les critères essentiels d'appréciation du temps libéré. Par-delà la diversité des activités et des utilisations du temps libéré par la réduction du temps de travail, force est de constater qu'elles sont conditionnées par le type de modalité de RTT. L'évaluation de l'impact de la RTT sur les salariés à qui j'ai demandé d'exprimer leur avis sur ces deux dimensions aboutit à un type d'appréciations pour chacun des trois terrains étudiés.

Pour les travailleurs sociaux, l'appréciation souvent négative sur les effets de la RTT à l'égard du travail a pu être largement compensée par une appréciation positive

⁸⁰ Sur les manières dont les flexibilités s'organisent dans différents secteurs d'activité, on lira avec intérêt l'ouvrage de Michel Lallement, *Temps, travail et modes de vie*, op. cit., et tout particulièrement la partie intitulée « Des mondes vécus de la flexibilité », p. 67-160.

⁸¹ B. BRUNHES, D. CLERC, D. MEDA, B. PERRET, *35 heures : le temps du bilan*, Paris, Desclée de Brouwer, 2001. P.-Y. SANSEAU, *35 heures, Ce que les salariés en disent*, Paris, Village Mondial, 2005.

sur ses effets à l'égard de la vie hors travail. L'ambivalence à l'égard de la RTT est donc forte, contrastée quand la RTT a participé clairement à la transformation des conditions de travail d'un service qui doit faire face à des exigences récentes de rentabilité et quand ses modalités en matière de temps libéré sont satisfaisantes pour les salariés au sens où elles permettent de supporter le travail et de maintenir un équilibre économique, familial ou personnel apprécié.

Pour les salariés de la grande distribution, la RTT est venue s'ajouter à d'autres facteurs de flexibilité et d'intensification souvent plus anciens et elle n'a apporté qu'une réduction modeste de la durée du temps de travail au quotidien. La critique plus modérée vis-à-vis des effets de la RTT sur le travail côtoie une appréciation sans enthousiasme de la modalité adoptée pour le temps libéré. L'impact de la RTT sur ces salariés est moyen, ce qu'exprime l'ambivalence mesurée de leurs appréciations.

Enfin, les salariés de la métallurgie interrogés perçoivent négativement la RTT à double titre, en dépit de la difficulté à identifier son rôle dans l'évolution de la charge de travail et de son contenu. En ce qui concerne le versant travail traditionnellement informé par l'organisation taylorienne, la RTT est synonyme pour eux de flexibilité. D'autre part, comme elle n'a pas modifié la durée de travail hebdomadaire, maintenue à 39 heures, les salariés aspirent à d'autres modalités.

L'intensification du travail et la flexibilité ne datent pas des 35 heures, mais, dans des contextes caractérisés par l'absence d'embauches, voire la réduction des effectifs, elles ont été accentuées par leur mise en œuvre. Gestion des effectifs à flux tendus oblige, la nécessité s'impose à toutes et à tous de faire face soit à une augmentation de la charge de travail et à l'urgence, soit à une nouvelle phase de rationalisation du travail. Dans ces conditions, il importe pour les salariés de pouvoir s'extraire d'un travail qui rime rarement avec épanouissement et de profiter au mieux du temps libéré qui permet de supporter ces effets négatifs. Mais, comme l'écrit Philippe Zarifian, « la condition salariale se déploie dans l'ensemble des temps » et « les conditions de travail poursuivent leurs effets, jusque et y compris dans le temps de sommeil⁸² ». C'est pourquoi à chaque type de travail et de rapport au travail correspondraient des investissements extraprofessionnels spécifiques. Par exemple,

⁸² P. ZARIFIAN, « La notion de "temps libre" et les rapports sociaux de sexe dans le débat sur la réduction du temps de travail », in H. HIRATA et D. SENOTIER (dir.), *Femmes et partage du travail*, Paris, Syros, 1996, p. 29.

comparativement aux salariés de la distribution et de la métallurgie qui privilégient les activités de loisirs, les travailleurs sociaux sont nombreux à consacrer (ou à envisager de consacrer) une partie de ce nouveau temps libéré aux formations pour améliorer leur employabilité.

1.2. Le lent processus de remise en cause des 35 heures (2003-2016)

Constituant un enjeu économique et social important, les 35 heures ont été, depuis 2002, au cœur de l'offensive politique de la droite qui n'a eu de cesse de remettre en cause la principale réforme du gouvernement de Lionel Jospin sur le plan social. Ses responsables ont justifié la remise en cause de la réduction du temps de travail en expliquant que les Français ne travailleraient pas assez, ce qui ferait perdre de la compétitivité au pays, et surtout que la réforme des 35 heures aurait été préjudiciable voire catastrophique pour l'emploi. J'ai eu l'occasion de revenir de manière critique sur ces arguments et de montrer pour quelles raisons, de 2002 à 2008, l'exécutif a cherché à déconstruire l'ensemble du dispositif Aubry⁸³.

Les premiers accroc

Le dispositif « travailler plus pour gagner plus » défendu par Nicolas Sarkozy a fait suite à une série d'attaques contre les 35 heures, menées sous le gouvernement Raffarin par François Fillon, ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité (2002-2004). Après l'alternance politique de mai-juin 2002, la loi Fillon, adoptée le 17 janvier 2003, a modifié sensiblement la portée des lois sur les 35 heures. En théorie du moins, puisque certaines dispositions proposées par ce texte ne trouveraient de prolongement que si les branches et les entreprises le souhaitent. Nonobstant le gel de l'application des 35 heures pour les petites entreprises qui ne les auraient pas encore mises en œuvre (inférieures ou égales à 20 salariés), on peut souligner, d'une part, la consécration de l'annualisation grâce au remplacement de la référence au volume hebdomadaire de 35 heures par la référence au volume annuel de 1600 heures, et d'autre part, l'augmentation du contingent annuel d'heures supplémentaires (de 130 à 180 heures). Ce contingent a été modifié une seconde fois par un décret du 21 décembre 2004, portant le nombre d'heures supplémentaires à 220 par an et par salarié, soit 5

⁸³ J.-P. MELCHIOR, « Le temps de travail toujours au centre du rapport capital/travail », pp. 117-132, *Les Mondes du Travail*, n°6, septembre 2008.

heures par semaine⁸⁴. Cette augmentation offrait déjà la possibilité, pour les entreprises, d'opérer un retour silencieux aux 39 heures, moyennant une augmentation modique de 10 % pour les entreprises inférieures ou égales à 20 salariés et une augmentation de 25 % pour les entreprises supérieures à 20 salariés (de la 36^e à la 39^e heure). Si la possibilité pour les entreprises de revenir sur les précédents accords a pu être analysée comme un message fort en faveur des employeurs, elle n'a été que peu utilisée dans la mesure où les branches professionnelles ont redouté en général de rouvrir un débat qui avait déjà été conflictuel. En raison d'un attachement certain des salariés, surtout les jeunes, à l'effet temps libéré de la RTT et au desserrement des contraintes temporelles qu'elle pouvait induire, de nombreux employeurs ont estimé que de nouvelles négociations sur le sujet n'étaient pas sans risque.

Ainsi l'orientation du Président Sarkozy et de son gouvernement ne partait pas de rien en la matière. Cependant, le rapprochement dans le temps des diverses mesures relatives aux normes temporelles du travail a traduit une volonté de satisfaire, aussi vite que possible, les demandes répétées du MEDEF de vider progressivement le dispositif Aubry de sa substance et de réduire au maximum les contraintes légales concernant la durée du travail.

« Travailler plus pour gagner plus »

La mesure des heures supplémentaires est directement liée à une explication du chômage d'inspiration libérale qui peut se résumer de la façon suivante : l'offre de travail de la part des salariés serait limitée par des règles trop rigides en matière de durée du travail et jusqu'à présent les heures supplémentaires n'auraient pas été assez attractives. Du côté des employeurs, le coût du travail serait encore trop élevé. En rendant plus attractives les heures supplémentaires et en réduisant les charges sur celles-ci, le dispositif offrirait au marché du travail une partie de l'oxygène qui lui manque. En défiscalisant les heures supplémentaires et en bonifiant, dans toutes les entreprises, de 25 % ces heures (jusqu'à la 43^e), le gouvernement de François Fillon souhaitait convaincre les salariés que l'augmentation de leurs revenus dépendait avant tout de leurs efforts, de leur acceptation à travailler plus longtemps. En vigueur au 1^{er} octobre

⁸⁴ Le contingent était de 130 heures par an et par salarié lorsque la durée du travail variait en application d'un accord de modulation (Code du travail, art. L.212-8 ; décret du 20 mars 2003).

2007, cette mesure devait apporter des gains substantiels de pouvoir d'achat, censés relancer la consommation et la croissance.

Il semble qu'en lançant cette mesure sur les heures supplémentaires, le gouvernement ait surestimé le nombre de salariés susceptibles d'être concernés et sous-estimé l'existence de la modulation du temps de travail, qui a souvent été adoptée lors de la négociation des accords de RTT. La modulation du temps de travail permet à l'employeur d'adapter aux besoins de l'entreprise le volume de travail nécessaire. Ainsi, elle fait travailler au-delà des 35 heures pour répondre au surcroît d'activité sans augmenter les coûts salariaux, puisqu'en échange des heures supplémentaires effectuées pendant les périodes dites « hautes », elle accorde des jours de récupération lorsque la baisse de l'activité le permet. Avec cette modulation, il y a peu ou quasiment plus d'heures supplémentaires rémunérées. Il était très improbable que le patronat renonçât aux avantages de la modulation pour rétablir des heures supplémentaires.

La seconde interrogation a concerné les effets de cette mesure sur l'emploi. À l'instar de Patrick Artus, Pierre Cahuc et André Zylberberg qui ont souligné que « cette mesure est susceptible d'avoir un effet négatif sur l'emploi, puisqu'elle incite les entreprises à substituer des heures de travail aux hommes⁸⁵ », il était aisé de comprendre qu'en privilégiant les heures supplémentaires, on allait faire travailler plus longtemps des salariés en emploi, alors qu'il y avait déjà plus de 4,5 millions de personnes oscillant du chômage à la précarité, dont 2 millions de chômeurs. Cette orientation s'opposait bel et bien au partage du travail et à l'objectif annoncé des 35 heures qui était de faire baisser le chômage⁸⁶.

Esquissons à grands traits les buts que souhaitait atteindre le gouvernement en matière de durée du travail, en remettant en cause le versant temps libéré de la RTT, qui a permis de rendre plus supportables les effets négatifs (intensification, flexibilité, renforcement des contraintes temporelles) des nouvelles organisations du travail. S'il n'était pas question de supprimer la durée légale du travail, qui est le seuil nécessaire pour la prise en compte des heures supplémentaires et qui continue de faire partie formellement du contrat de travail, il s'agissait de s'appuyer sur le nouveau régime des

⁸⁵ *Réglementation du temps de travail, revenu et emploi*, Rapport au Conseil d'analyse économique.

⁸⁶ François VATIN propose une analyse en convergence avec la nôtre dans « Le temps mesure-t-il le travail ? Propos épistémologiques » in S. MONCHATRE et B. WOEHL (dir.), *Temps de travail et Travail du temps*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2014, p. 61-69.

heures supplémentaires pour moduler la durée réelle du travail de manière individuelle. Le gouvernement espérait que les gains de pouvoir d'achat liés aux heures supplémentaires et au rachat des jours de RTT allaient lever les réticences à l'égard de cette individualisation de la durée du travail sans précédent depuis la seconde guerre mondiale. Dans un second temps, rien ne s'opposerait à la concurrence de la durée légale, vidée de sa substance, par des durées conventionnelles qui n'auraient plus qu'à respecter la durée maximale du travail de 48 heures par semaine prévue par une directive européenne. C'est bien cette orientation que consacre la loi dite sur « la démocratie sociale et le temps de travail », adoptée le 23 juillet 2008 par le Parlement, et qui a permis au Ministre du travail de l'époque, Xavier Bertrand, de déclarer : « Nous sortons enfin des 35 heures ». Si la durée légale est restée fixée à 35 heures par semaine et si toutes les heures effectuées au-delà sont considérées comme heures supplémentaires (majorées d'au moins 25 %), plusieurs changements importants font de cette durée légale une simple référence fort peu contraignante. Tout d'abord, un accord d'entreprise, s'il est signé par des syndicats représentant au moins 30 % des salariés et sans qu'il y ait opposition de ceux qui représentent au moins 50 %, peut désormais déroger à la loi. Concrètement cela signifie que la durée annuelle pourra atteindre 2012 heures (soit 1607 heures de durée légale plus 405 heures supplémentaires contre 220 jusque-là), et cela sans avoir à obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail. La seule limite reste la norme européenne de 48 heures hebdomadaires maximum. La seconde nouveauté est la négociation de gré à gré, c'est-à-dire la possibilité pour l'employeur de négocier individuellement avec chacun de ses salariés cadres pour passer un accord prévoyant un nombre de jours supérieur à celui fixé par la convention collective, lorsqu'elle existe. L'inégalité des situations entre employeur et salarié risque le plus souvent de conduire le second à accepter les souhaits du premier.

Nouvelle offensive contre les 35 heures venant de...la gauche

La gauche socialiste a montré à plusieurs reprises depuis son retour aux responsabilités en 2012 qu'elle ne faisait plus de la réduction du temps de travail un moyen pour contrecarrer le chômage et améliorer le quotidien des salariés. Il y a eu tout d'abord la loi qui a consacré l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 11 janvier 2013 prévoyant une augmentation du temps de travail (pour moins cher) contre la promesse de l'employeur de ne pas licencier. Il est important de préciser que l'annexe à

l'accord indique explicitement que cette promesse peut ne pas être tenue. Ensuite, en février 2015, la loi Macron a autorisé les magasins à ouvrir 12 dimanches contre 5 auparavant, offrant même la possibilité dans certaines zones touristiques d'ouvrir tous les dimanches de l'année. Enfin, le projet de loi porté par la ministre du travail Myriam El Khomri en 2016, sous la houlette du Premier ministre, a constitué une nouvelle offensive contre les 35 heures. Avant même le retour au pouvoir de la gauche en 2012, plusieurs déclarations de Manuel Valls concernant les 35 heures laissaient à penser qu'il poursuivrait volontiers leur remise en cause. Il en est ainsi en janvier 2011 sur la chaîne de radio Europe 1 :

« Oui, nous devons déverrouiller les 35 heures, qui n'existent déjà plus réellement. Cela doit permettre aux Français, pour ceux qui ont la chance d'avoir un emploi, de travailler davantage en gagnant plus, deux heures, trois heures, sans avoir recours forcément aux heures supplémentaires qui ont beaucoup coûté à l'Etat et à l'économie française ». (...) « Est-ce que dans le monde tel qu'il est avec la concurrence que nous connaissons, est-ce que nous pouvons nous permettre d'être sur des idées des années 70, 80, 90 ? Non ! Il faut donc dépasser la question des 35h au-delà des bénéfices qui ont concerné notamment le temps de vie des salariés, de la flexibilité qui a pu représenter dans les entreprises (sic). Je prône un dépassement des 35 heures, au nom même d'une augmentation des salaires, d'une augmentation du pouvoir d'achat. »

Selon Manuel Valls, la suppression des 35 heures pourrait permettre aux salariés de gagner plus. Le « Travailler plus pour gagner plus » de Nicolas Sarkozy reposait sur l'attractivité des heures supplémentaires. Le « Travailler plus pour gagner plus » de Manuel Valls consiste à restaurer, *de facto*, une durée de travail hebdomadaire supérieure aux 35 heures.

La loi El Khomri du 8 août 2016, qui remet en cause dans plusieurs registres le principe de faveur selon lequel la norme inférieure ne peut aller que dans un sens plus favorable pour les salariés, comprend plusieurs évolutions importantes qui concernent directement la durée du travail. Cette loi permet de passer de 10h à 12h de travail par jour et de 44h à 46h par semaine sur 12 semaines par simple accord d'entreprise, l'accord de branche n'étant plus nécessaire. Outre la plus grande facilité pour dépasser les durées maximales qui favorise mécaniquement l'augmentation de la durée effective du travail, la loi prévoit que le taux de majoration des heures supplémentaires est défini par accord collectif avec un minimum de 10 % ; en l'absence d'accord, la loi, dans ce

cas supplétive, stipule une bonification des heures supplémentaires de 25% (de 35 à 43 heures) et de 50 % (au-delà de 43 heures). La loi El Khomri prévoit également une extension significative de la modulation. En effet, sans accord, dans les entreprises de moins de 50 salariés, la modulation devient possible sur 16 semaines ; avec accord collectif, notamment d'entreprise, elle peut s'étendre sur une période de 3 ans, « alors que, comme le rappelle Michel Miné, le droit de l'Union européenne fixe comme période de référence l'année⁸⁷ ». Dans cette dernière hypothèse, un employeur pourra par exemple imposer pendant deux ans un volume horaire très important en arguant que, pendant la troisième année, il y aura compensation.

La facilitation des durées maximales et l'extension de la modulation s'inscrivent dans un ensemble de mesures perçues par de nombreux salariés comme des régressions sociales inacceptables (plafonnement des indemnités prud'homales, licenciements économiques facilités, remise en cause du niveau national de négociation...). On comprend dès lors leur mobilisation rapide, la condamnation sans appel du texte par la CGT, FO, Solidaires et la FSU et le succès sans précédent de la pétition en ligne demandant son retrait immédiat⁸⁸.

Au final, dix-huit ans après l'adoption de la première loi Aubry (juin 1998), on peut désormais observer une grande variété de situations dans le domaine de la durée du travail. Il y a les employés d'entreprises de moins de vingt salariés qui n'ont jamais connu les 35 heures (certaines de ces entreprises qui n'étaient pas encore passées aux 35 heures en 2003 en ont été exonérées par le gouvernement Raffarin) ; il y a celles et ceux, notamment dans les établissements publics, les fonctions publiques et les grandes entreprises du secteur privé qui bénéficient toujours des 35 heures au travers de modalités variées (jours de RTT, réduction quotidienne...) ; il y a enfin celles et ceux dont le nombre croît progressivement et qui travaillent beaucoup plus de 35 heures⁸⁹. Nonobstant cette variété des durées de travail, si la France, avec les 35 heures, a fait

⁸⁷ M. MINE, « Quand le droit favorise l'augmentation et la flexibilité du temps de travail », *La NRT*, n°11, Automne 2011.

⁸⁸ J.-P. MELCHIOR, « Interprétation d'un conflit : retour sur les spécificités de la mobilisation en France contre la loi Travail (2016) », in E. ELMALEH, X. LACHAZETTE, J.-P. MELCHIOR, *Aux origines du conflit. Pouvoir et résistance aux Etats-Unis, en Grande-Bretagne et en France*, Etival-lès-Le Mans, Eric Jamet éditeur, 2018.

⁸⁹ L. JACQUOT, J.-P. MELCHIOR et S. PAYE, « Travailler plus ! », présentation du corpus, *NRT*, n°11, automne 2017.

figure d'exception dans un contexte mondial d'allongement de la durée du travail⁹⁰, elle est en train de rejoindre, à la faveur des remises en cause successives du dispositif Aubry, la tendance générale.

1.3. L'allongement du temps du travail

Le temps *du* travail constitue depuis le début des années 1990 pour les pouvoirs publics un enjeu tout aussi important que le temps *de* travail. Le financement des caisses de retraite étant devenu problématique, plusieurs gouvernements ont considéré que la solution la plus efficace pour enrayer les déficits consistait en un allongement de la durée de cotisation, donc en un allongement de la période de la vie consacrée à l'activité professionnelle. Autrement dit, derrière les modalités techniques de renflouement de ces caisses de retraite, c'est bien l'allongement du temps du travail qui est imposé à une grande majorité de salariés.

Les salariés ont conquis de haute lutte cet acquis exceptionnel : que les situations où ils ne travaillent pas (maladie, maternité, retraite, chômage) soient financées par les cotisations sociales. Versées dans un pot commun pour financer la protection sociale, ces cotisations constituent un salaire collectif, mutualisé, socialisé. La particularité du salaire socialisé est de répondre directement aux besoins sans accumulation financière préalable. Il n'y a pas d'épargne ni de placement comme dans les retraites par capitalisation. Si le patronat et les gouvernements qui le représentent ont dû tolérer ce dispositif, ils ne l'ont jamais vraiment accepté. Leur démarche a consisté à discréditer le salaire socialisé en le rendant moins efficace pour justifier le passage vers le couple libéral : assistance et recours au système financier. Sur le versant « assistance » aux plus démunis, le financement des retraites, mais aussi de la maladie, du chômage, est assuré par l'impôt, procédé qui aboutit à terme sur une contradiction socialement explosive. Certaines catégories sociales vont juger rapidement qu'elles sont trop sollicitées fiscalement pour aider les catégories les plus fragiles. Sur le versant « capitalisation », les retraites financées par les fonds de pension font des retraités les bénéficiaires éventuels de la spéculation boursière et les complices des conséquences de celle-ci (blocage des salaires des actifs, dégradation de leurs conditions de travail, licenciements boursiers...). L'objectif de ce basculement est d'ouvrir un champ considérable au

⁹⁰ P. BASSO, *Temps modernes, horaires antiques*, op. cit.

capital financier : transformer les cotisations sociales en capital financier. Plus le niveau des pensions par répartition sera bas, plus nombreux seront les salariés qui tenteront de se prémunir pour l'avenir en contractant des « compléments retraites » individuels⁹¹ ou proposés dans les entreprises. Or, la réforme Woerth-Sarkozy du système des retraites est une étape importante dans le processus d'abaissement des niveaux de pension. Avant d'en rappeler les justifications et ses effets injustes, il est utile de la mettre en perspective avec les réformes précédentes⁹².

Les premiers allongements de la durée de cotisation

Dans les années 70, la hausse des taux de cotisation au régime général et l'obligation des régimes complémentaires ont permis une revalorisation significative des pensions. Ainsi, les catégories populaires ont accédé à une pension décente car le taux de remplacement s'est amélioré. L'ordonnance du 26 mars 1982 a rendu possible la liquidation de leur retraite à 60 ans pour les salariés ayant validé la durée maximale de cotisation (37,5 ans).

Les années 1980 furent déjà plus contradictoires. D'un côté, on observa des mesures qui amélioraient la vie des retraités : mensualisation des versements en 1986 ; assujettissement à l'AGIRC (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres) des salaires supérieurs à 4 fois le plafond en 1988 ; de l'autre, les premières mesures qui visaient à enrayer le mouvement séculaire d'amélioration. En 1987, Philippe Seguin, ministre des affaires sociales de Jacques Chirac, accomplit le premier acte de la réforme des pensions en indexant les pensions du régime général sur les prix et non plus sur les salaires⁹³. Cette première mesure constitua le retournement décisif puisque jusque-là les pensions n'avaient connu que des réformes augmentant les droits.

⁹¹ C'est pourquoi on assiste dans ce domaine aux grandes manœuvres des opérateurs privés qui entendent bien tirer parti de la nouvelle situation. Selon un document de 91 pages que *Mediapart* avait révélé au printemps 2009, intitulé *Projet de regroupement des activités d'épargne retraite et d'épargne salariale de CNP Assurances, de Malakoff Médéric et de Quatrem*, ces trois opérateurs espèrent, par leur alliance, occuper une position stratégique pour bénéficier rapidement « de la dégradation prévisible du taux de remplacement » dans le système par répartition.

⁹² Nous renvoyons le lecteur aux analyses stimulantes que Bernard FRIOT développe dans son livre *L'enjeu des retraites*, Paris, La Dispute, 2010. La mise en perspective historique de la réforme Woerth-Sarkozy proposée dans ce chapitre est pour l'essentiel celle de B. Friot.

⁹³ Il s'agit d'une mesure très pénalisante car, même avec la rigueur salariale instaurée depuis 1978, les salaires augmentent plus vite que les prix (de 0,5 % par an en moyenne depuis 1978) et car l'indexation sur les prix vaut non seulement pour les pensions en cours, mais également pour leur calcul au moment de leur liquidation. Or, parmi les salaires pris en compte, il y a des salaires antérieurs à 1978, quand les

La deuxième étape fut la réforme Rocard-Bérégovoy⁹⁴ du régime général avortée en 1993 et menée à bien par Balladur la même année, réforme qui fit passer de 37,5 ans à 40 ans le nombre d'années de cotisation pour toucher une retraite à taux plein dans le secteur privé. Ces deux réformes ne rencontrèrent qu'une très faible mobilisation syndicale. Ce qui ne fut pas le cas lors de l'annonce du projet d'Alain Juppé de réforme des régimes spéciaux (SNCF, RATP, EDF...), qui se vit opposer une grève massive en novembre-décembre 1995⁹⁵. Cette mobilisation sociale de l'automne 1995 obligea à repousser cette réforme jusqu'en 2007 avec la réforme Bertrand (40 ans de cotisation et système de décote-surcote), et causa en différé la défaite de la droite aux législatives de 1997.

La troisième étape fut la réforme Fillon du régime des fonctionnaires (passage aux 40 ans de cotisation pour une retraite à taux plein et mise en place du système de décote pour celles et ceux qui n'auraient pas cotisé suffisamment)⁹⁶ et du régime général qui fut adoptée en 2003, malgré les manifestations d'opposition considérables qu'elle suscita. Les mobilisations de 1995 et de 2003 affaiblirent indiscutablement la promotion des fonds de pension, mais, comme le précise très justement Bernard Friot, « cette double mobilisation syndicale (...) n'a pas fondamentalement modifié le cours du projet réformateur⁹⁷ » auquel s'est rallié pour l'essentiel le parti socialiste.

La réforme Sarkozy-Woerth

Après la remise en cause en 2007 des régimes spéciaux de retraite, Nicolas Sarkozy et son gouvernement décidèrent de repousser à 62 ans l'âge légal de départ en retraite et à 67 ans l'âge de départ en retraite sans décote et de faire passer à 41,5 le nombre d'années de cotisation pour une retraite à taux plein à l'horizon 2018. Cette réforme que le Président considéra comme cruciale pour son avenir politique fut rejetée par une grande majorité des Français (à plus de 70 % dans les sondages) ; les arguments

salaires augmentaient nettement plus vite que les prix (de 4 % en moyenne de 1967 à 1978 et plus encore avant).

⁹⁴ On peut lire avec intérêt le livre blanc du gouvernement socialiste qui constitue une justification de cette réforme : *Demain, les retraites. Un contrat entre les générations*, (résumé du Livre blanc sur les retraites), Préface de M. Rocard, Paris, Gallimard, 1991.

⁹⁵ Sur ce puissant mouvement social, voir E. et J.-P. MELCHIOR, *Marianne déboussolée. La nation face à la mondialisation* (en particulier, le chapitre I « Décembre 1995, vents d'hiver sur la pensée unique »), La Tour d'Aigues, Editions de l'Aube, 1996.

⁹⁶ On peut parler de « double peine » puisque le fonctionnaire qui n'a pas cotisé 40 ans voit sa retraite diminuée des années manquantes et d'une décote de 1,25 % par trimestre manquant.

⁹⁷ B. FRIOT, *op.cit.*, p. 36.

utilisés par le pouvoir pour la justifier ont souvent été perçus comme fallacieux et elle a été jugée comme fondamentalement injuste quant à ses effets.

Du côté des arguments invoqués par la droite pendant les mois précédant son adoption et relayés par une partie des médias, fut privilégié celui de l'évolution démographique selon lequel la diminution du nombre d'actifs par rapport aux inactifs menace les retraites. Par-delà le fait que l'évolution du rapport actifs/retraités⁹⁸ ne ressemble en rien au scénario catastrophe annoncé, sont totalement négligées la productivité du travail qui ne cesse de progresser (deux actifs aujourd'hui produisent davantage que quatre actifs de 1960) et le doublement du PIB sur une période de quarante ans. Dans le tableau ci-dessous, figurent les progressions du PIB et des dépenses de retraite de 1960 à 2040.

	1960	2000	2007	2040
PIB (en milliards d'euros)	750	1500	1892	3000
Dépenses de retraite (en milliards d'euros)	40 (5 %)	180 (12 %)	229 (12,1%)	480 (18 %)
Reste	710	1320	1663	2520

Ainsi, même si le poids des dépenses de retraite va continuer à augmenter en valeur absolue et en pourcentage, la richesse créée en 2040 qui aura doublé par rapport à l'an 2000 permettra de financer les pensions.

En second lieu, pour résoudre les difficultés de financement actuelles et à venir, les défenseurs de la réforme préconisent le recours au seul levier de l'allongement de la durée de cotisation, en affirmant qu'il n'est pas question de toucher au niveau des pensions. Or, chacun peut aisément comprendre qu'avec l'allongement de la durée de cotisation, de très nombreux salariés et notamment les femmes, qui ont connu des interruptions au cours de leur carrière, partiront avec une retraite modeste en raison du manque d'années de cotisation aggravé par la décote. Le recul de l'âge de la retraite

⁹⁸ Même si l'Insee reste prudente en matière d'évolution démographique, on peut admettre la tendance suivante : en 2010, il y avait 25 millions d'actifs pour 13 millions de retraités ; en 2020, on estime qu'il y aura entre 25 et 28,5 millions d'actifs pour 16 millions de retraités ; en 2050, 28,5 millions d'actifs pour 18 millions de retraités. Le choc démographique n'est donc pas un fait, mais « une construction fantasmée » pour reprendre l'expression de Bernard Friot.

combiné à l'augmentation du nombre d'annuités prépare une diminution du niveau des pensions. Surtout, les défenseurs de la réforme, en concentrant leur attention sur l'allongement de la durée de cotisation, ont délaissé volontairement la question centrale de l'élargissement de l'assiette des cotisations à la richesse créée par les entreprises. Ainsi le projet Woerth-Sarkozy a fait porter l'effort financier à 85 % par les salariés, soit 22,6 milliards d'euros, en ne demandant que 4,4 milliards de participation aux entreprises.

En troisième lieu, les défenseurs de la réforme affirment que reculer l'âge de départ à la retraite permettra de faire travailler plus longtemps les *seniors*, alors qu'aujourd'hui, au moment de la retraite, 6 salariés sur 10 sont déjà sans emploi ou touchent des aides sociales. Cela signifie que si l'âge de la retraite est repoussé à 62 ans, une majorité des salariés entre 60 et 62 ans vivra des Assedic ou du Revenu de Solidarité Active (RSA).

La réforme a été rejetée car elle a été perçue comme fondamentalement injuste pour plusieurs raisons par la grande majorité des salariés. Tandis que les défenseurs de la réforme ont mis en avant l'allongement de la durée de vie dans notre pays (l'espérance de vie est en moyenne de 79 ans pour les hommes et de 85 ans pour les femmes) pour faire du départ à la retraite à 62 ans une nécessité comptable, les salariés ont opposé deux réalités vécues : ils savent qu'à de rares professions près, les années entre 60 et 65 ans sont les plus pénibles au travail, alors que cette même période correspond globalement aux meilleures années de retraite. Les statistiques leur donnent d'ailleurs raison dans la mesure où l'espérance de vie en bonne santé se situe autour de 64 ans en moyenne.

Dans son texte, le gouvernement a prévu, outre le départ à la retraite à 62 ans et l'augmentation du nombre d'annuités de cotisation (41,5 ans), le report à 67 ans du départ à la retraite sans décote. Ainsi, tous les salariés qui ne disposent pas du nombre suffisant d'annuités, en raison d'interruptions dans leur parcours professionnel, vont devoir travailler jusqu'à 67 ans pour éviter le redoutable couperet de la décote (1,25 % retiré au montant calculé de la pension par trimestre manquant). Les femmes seront les premières victimes de cette mesure brutale, alors qu'elles subissent déjà des niveaux de retraite inférieurs d'au moins 25 % à ceux des hommes en raison notamment des discontinuités de carrière plus importantes.

Enfin, comment ne pas relier, dans un contexte de chômage massif, le maintien au travail de salariés qui vont devoir attendre 62, voire 67 ans pour quitter la vie professionnelle, et la difficulté de très nombreux jeunes à trouver un emploi. Chaque année, 700 000 salariés font valoir leur droit à la retraite. Travailler 2 ans de plus, cela signifie augmenter le nombre de chômeurs de 1,4 millions. Si les parents travaillent plus longtemps, les enfants seront au chômage plus longtemps.

Si les salariés se sont opposés au gouvernement, en répondant présents aux nombreuses journées nationales de grève et de manifestation proposées par les organisations syndicales⁹⁹, et en participant dans de nombreux secteurs à des grèves reconductibles, c'est parce qu'ils étaient conscients qu'une nouvelle défaite sur cette question allait provoquer une détérioration sans précédent de leur protection sociale. Ils savaient également que des solutions alternatives existent pour défendre le maintien du départ à la retraite à 60 ans, sans allongement de la durée de cotisation, avec un taux de remplacement de 75 %. Les responsables de l'UMP affirmaient quant à eux qu'il n'y aurait pas assez d'actifs pour financer les futures retraites, alors que les salariés savaient que pour qu'il y ait plus d'actifs, il faudrait d'abord réduire le chômage, notamment celui des jeunes. Ce qui induit de ne pas faire travailler les anciens plus longtemps. Selon la CGT, 1 million d'emplois en plus représentent 5 milliards d'euros de cotisations supplémentaires.

Dans son rapport de janvier 2010, le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) constatait que « l'effet positif d'une hausse du taux de cotisation sur le solde du régime est immédiat et durable ». Comme le rappelle Bernard Friot, « au régime général, le taux de la cotisation patronale n'a pas bougé depuis 1979 et connaît depuis la fin des années 90 un net recul avec les exonérations dégressives jusqu'à 1,6 SMIC : pour un salaire au SMIC, l'employeur ne paye aucune cotisation vieillesse au régime général et on ne retrouve le taux normal que très progressivement à 1,6 SMIC »¹⁰⁰. De ce fait, près de la moitié des salaires sont concernés par un recul de la cotisation patronale. Dans son rapport d'octobre 2010, intitulé *Entreprises et « niches » fiscales et sociales - Des*

⁹⁹ Parmi les temps forts de cette longue mobilisation sociale sur laquelle nous reviendrons plus loin, il y a eu le 24 juin, les 7 et 23 septembre, les 2, 12, 16, 19 et 28 octobre, ainsi que le 6 novembre 2010. Le nombre de manifestants a augmenté significativement au fil des journées en dépit du vote de la loi à l'Assemblée nationale puis au Sénat. Globalement sur la période, ce sont autour de 8 millions de personnes qui se sont mobilisées à un moment ou à un autre.

¹⁰⁰ B. FRIOT, *op. cit.*, p. 39.

*dispositifs dérogatoires nombreux*¹⁰¹, la Cour des comptes évalue le montant des niches sociales, qui autorisent des allègements de cotisations sociales, à 35 milliards d'euros¹⁰². « Seules les cotisations salariales ont connu une très légère hausse, interrompue elle aussi depuis le milieu des années 90 »¹⁰³. Le gel des taux de cotisations participant significativement à l'appropriation des gains de productivité par le profit, on comprend mieux pourquoi notre système de retraite subit cet assèchement volontaire de ses ressources salariales.

Les salariés considéraient aussi qu'il est possible d'augmenter les recettes en faisant cotiser au même taux que les salaires l'ensemble des revenus (dividendes, stocks-options, plus value...) ; et en augmentant les salaires, le montant des pensions augmenterait proportionnellement.

Par-delà les motifs surabondants que l'on vient de rappeler, cette réforme a suscité une opposition massive et durable pour trois raisons essentielles. D'abord, elle a réactivé la question du partage profondément inégal des richesses. La plupart des salariés estiment que, si les richesses étaient mieux partagées, elles permettraient de financer tous les droits à la retraite. Ensuite, la réforme a cristallisé l'exaspération de pans entiers du salariat qui n'en peuvent plus du chômage, de la précarité, des bas salaires, des conditions de travail de plus en plus dégradées, des sacrifices demandés depuis des années. Devoir travailler plus longtemps pour accéder à une retraite décente est apparu, dans ce contexte, comme une nouvelle défaite sociale. Enfin, la méthode utilisée pour son adoption, qui a combiné le mépris à l'égard des solutions alternatives défendues par les organisations syndicales et l'adoption à marche forcée du texte par le Parlement, a été perçue comme plus insupportable que jamais.

La dernière réforme des retraites en date, défendue par le gouvernement socialiste de Jean-Marc Ayrault et adoptée par le Parlement le 18 décembre 2013, a semblé plus indolore que la précédente. Pourtant, cette réforme qui a prévu un nouvel

¹⁰¹ Cour des comptes, *Entreprises et « niches » fiscales et sociales- Des dispositifs dérogatoires nombreux*, Paris, La Documentation française, 2010, 380 p.

¹⁰² À ces 35 milliards pour les niches sociales, il faut ajouter 66 milliards au titre des niches fiscales. On apprend également par ce rapport que 71,3 milliards d'euros de dégrèvements supplémentaires ne sont pas répertoriés en tant que « niches ». C'est au total 172 milliards qui ont profité avant tout aux multinationales et aux grandes fortunes, seules à même de se payer les services de fiscalistes spécialisés dans « l'optimisation fiscale ». 172 milliards quand le déficit de la sécurité sociale, assurance vieillesse comprise, serait de moins de 30 milliards en 2011.

¹⁰³ B. FRIOT, *op. cit.*, p. 39.

allongement de la durée de cotisation d'un trimestre tous les trois ans pour atteindre une durée de 43 années à l'horizon 2035 s'inscrit dans la même logique que les réformes de la droite. Elle va signifier concrètement, selon les choix des salariés, soit un départ bien après 62 ans pour atteindre le taux plein, soit une réduction significative de la pension. La poursuite de la baisse des retraites constitue d'ailleurs le principal objectif de la réforme portée par Jean-Pierre Delevoye. Dans le régime de retraite par points qu'il défend, le calcul du montant d'une pension sur l'ensemble d'une carrière est inévitablement moins avantageux que celui reposant sur les meilleures années du parcours professionnel. Par ailleurs, la valeur du point pouvant évoluer à la baisse, il sera difficile de connaître à l'avance le montant de sa retraite.

*

* *

Sans doute peut-on dire avec Jens Thoemmes¹⁰⁴ que deux limites importantes s'opposent au recul des droits des salariés dans le domaine des règles temporelles encadrant le travail : d'une part, l'ensemble normatif qui s'est constitué en plus de 150 ans et qui est justifié par l'objectif d'amélioration de la santé est doté d'une forte légitimité sociale ; d'autre part, l'opposition du salariat peut être extrêmement massive dès qu'il y a volonté de modifier en sa défaveur une norme temporelle, comme cela a été le cas en 2010 lors de l'adoption de la loi Woerth. Aussi, tout gouvernement qui souhaite modifier une norme dans ce domaine prend le risque de voir s'organiser une opposition sociale d'ampleur. L'adoption et la mise en place des 35 heures ont suscité une franche opposition d'une partie du patronat ; leur remise en cause depuis 2003 n'a pu se faire, jusqu'à présent, que par des moyens détournés et par petites touches, pour ne pas provoquer le salariat dans son ensemble.

Cependant, dans un contexte de fort recul des capacités de mobilisation du salariat, la déconstruction des 35 heures conduisant à une nouvelle augmentation du temps de travail hebdomadaire et l'allongement du temps du travail au cours de la vie constituent deux tendances marquantes et convergentes. Nonobstant les marges de manœuvre laissées aux employeurs pour négocier le temps de travail et par-delà les

¹⁰⁴ J. THOEMMES, « Libérer les temporalités de l'emprise des marchés : une question de théorie ? », in S. MONCHATRE et B. WOHL (dir.), *Temps de travail et Travail du temps*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2014, p.153-164.

alternances politiques (2002, 2012), il semble que, sur le fond, les divergences entre les partis de gouvernement (UMP/LR, UDI, PS) se soient fortement atténuées ces dernières années sur ces questions. Le président Hollande et ses gouvernements ne sont pas revenus sur la retraite à 62 ans décidée par Nicolas Sarkozy et, loin de stopper le processus de remise en cause des 35 heures, ils laissent entendre qu'ils n'excluent pas l'instauration d'une nouvelle durée du travail hebdomadaire.

Si la définition des durées reste au centre de l'ordre public social et donc un enjeu politique de premier plan, ce qu'elle n'a pas cessé d'être depuis les premières interventions de l'Etat au milieu du XIXe siècle, il semble qu'elle soit de plus en plus conditionnée par d'autres objectifs que celui de la santé ou de l'amélioration des conditions de vie des salariés. En effet, il s'agirait bien davantage de satisfaire les exigences froides du marché qui a déjà réussi à largement développer la flexibilité temporelle via les différentes formes de modulation, les contrats à temps partiel et les emplois du temps atypiques¹⁰⁵. Cette flexibilité du temps de travail qui doit beaucoup au développement considérable des commerces et des services induisant que des salariés travaillent pendant que d'autres consomment, est complémentaire de la flexibilité des personnels (CDD, contrats d'intérim) dans la mesure où elles permettent ensemble d'adapter au plus juste les besoins de main-d'œuvre à l'activité de l'entreprise. L'efficacité de cette double flexibilité temporelle et d'effectifs repose sur une connaissance très précise des flux et reflux de la clientèle, comme c'est le cas dans la distribution ou la restauration rapide. Cette connaissance est alimentée par les NTIC qui peuvent également surveiller en temps réel la productivité des « OS du tertiaire¹⁰⁶ ».

En tout état de cause, et nonobstant l'importance de ses évolutions, le bornage des durées du travail qui constitue une « intervention par laquelle l'autorité politique s'ingère obliquement dans le contrat salarial » n'entame pas « la souveraineté de l'entrepreneur, seul maître des procédures et des relations qui règnent dans son établissement¹⁰⁷ ».

¹⁰⁵ J. FREYSSINET, *Le temps de travail en miettes. Vingt ans de politiques de l'emploi et de négociation collective*, Paris, Editions de l'Atelier/Editions Ouvrières, 1997.

¹⁰⁶ A. CHENU, *Les employés*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 1994.

¹⁰⁷ P. ROLLE, « Les temps du travail et le travail du temps. Réflexions sur l'objet de la sociologie du travail », in S. MONCHATRE et B. WOHL (dir.), *Temps de travail et travail du temps*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2014, p. 32.

Chapitre 2. Aspiration au temps libre et difficile conciliation des temps sociaux

Depuis 1974, le chômage est le symptôme de la longue et douloureuse mutation de l'économie française et est devenu, du fait de son caractère de plus en plus massif, la préoccupation majeure du salariat. Mises à part trois courtes périodes de baisse (1987-1991, 1998-2001, 2005-2008), la tendance est à l'augmentation du chômage depuis quarante ans, le regroupement des catégories A, B et C définies par Pole Emploi dépassant désormais les 5 millions d'inscrits en métropole. L'immense majorité de ces demandeurs d'emploi souhaite obtenir ou retrouver le plus vite possible une activité professionnelle durable et ne ménage pas sa peine dans la recherche d'emploi. La recherche d'emploi est devenue le plus souvent une activité à plein temps. Si, sur le versant emploi, la situation s'est particulièrement dégradée depuis la fin 2008, est-elle vraiment meilleure sur le versant travail ? Outre la stagnation salariale et le manque de reconnaissance, l'intensification du travail, les conflits de valeur, le traitement individualisé des salariés et leur mise en concurrence ont conduit à une forte augmentation de la souffrance au travail que de nombreuses statistiques attestent année après année. Ainsi, tant sur son versant emploi (chômage massif et précarité) que sur son versant conditions d'exécution, le travail est maltraité, le chômage contraignant ceux qui travaillent à accepter des salaires faibles et de nombreuses contraintes (intensification, flexibilité subie, mobilité forcée, reconnaissance du travail accompli inexistante ou faible, contraintes temporelles...). Les chômeurs, qui ressentent un sentiment d'inutilité au monde, aspirent à travailler quand des pans entiers du salariat actif connaissent maladies professionnelles, mal-être ou souffrance au travail.

Pour le salariat, qui a connu des transformations profondes au cours des dernières décennies, notamment du fait de l'érosion des protections/régulations garanties par l'Etat social, le travail continue d'être une nécessité impérieuse pour pouvoir répondre aux charges économiques les plus élémentaires, bénéficier de droits sociaux et maintenir une identité sociale. Autrement dit, il est possible d'arguer que le travail n'a jamais occupé une position aussi centrale dans la vie des individus que depuis qu'il est devenu rare et difficile à obtenir. Ce que confirment les enquêtes

européennes qui montrent qu'une grande part des personnes interrogées (70 %) considère que leur travail est un élément très important de leur existence¹⁰⁸.

Le travail qui peut être considéré comme l'activité dominante des sociétés industrielles et post-industrielles constitue une valeur essentielle pour une grande majorité des individus¹⁰⁹. À la fois source de revenus, d'identité professionnelle et de liens sociaux, il est l'un des principaux vecteurs d'intégration sociale. Il constitue possiblement un moyen de se sentir utile à la société et de s'accomplir¹¹⁰. Comme le soulignent Dominique Méda et Patricia Vendramin, « les Français se distinguent notamment, parmi les Européens, par l'importance qu'ils accordent à l'intérêt intrinsèque de l'emploi¹¹¹ ». Cependant, le travail n'est pas la seule sphère à donner du sens à la vie des individus qui jugent également comme très importants leurs investissements dans d'autres sphères (famille, amis et relations, temps libre/loisirs). En conséquence, la conciliation du temps de travail avec les autres temps constitue un réel défi pour de nombreux travailleurs, défi que ce chapitre va tenter d'évaluer en tenant compte des évolutions différenciées du temps de travail selon les catégories de salariés.

Dans un premier temps, je souhaite revenir sur le débat déjà ancien concernant les rapports temps de travail/temps hors travail ainsi que sur la portée du concept de polycentration¹¹². Ce concept qui permet de rendre compte de la diversité des lieux et des temps de réalisation de soi doit son développement à plusieurs tendances importantes qui seront rappelées. Dans une deuxième partie, seront analysés, en lien avec les données de l'INSEE et de la DARES, les facteurs qui rendent aujourd'hui difficile la conciliation des temps. Ce faisant, deux paramètres essentiels qui conditionnent la réalité de cette polycentration, le temps et l'argent, seront interrogés. Dans la mesure où la diversité des investissements personnels ne peut se concrétiser favorablement qu'à condition d'avoir un travail et des revenus suffisants ainsi que du temps disponible, on peut d'ores et déjà se demander si la polycentration ne vient pas paradoxalement

¹⁰⁸ D. MEDA, P. VENDRAMIN, *Réinventer le travail*, Paris, PUF, 2013.

¹⁰⁹ Comme le rappellent J.-Y. BOULIN, M. LALLEMENT et S. VOLKOFF, « Et même si, aux yeux de certains, la valeur travail peut ou doit être chahutée, il ne fait guère de doute que la fin du travail n'est pas encore à l'ordre du jour ». J.-Y. BOULIN, M. LALLEMENT et S. VOLKOFF, Introduction – Flexibilité, disponibilité et nouveaux cadres spatio-temporels de la vie quotidienne, *Temporalités*, n°4 (Temps et travail), 2006.

¹¹⁰ F. HERZBERG, *Le travail et la nature de l'homme*, Paris, Entreprise moderne d'édition, 1978.

¹¹¹ D. MEDA, P. VENDRAMIN, *op. cit.*, p.79.

¹¹² N. BURNAY, S. ERTUL, J.-P. MELCHIOR (dir.), *Parcours de vie et nouveaux desseins temporels*, Louvain la Neuve Bruxelles, Academia Bruylant, coll. Investigations d'anthropologie prospective, 2013.

renforcer la thèse de la centralité du travail. Ces limites objectives que sont les contraintes temporelles et financières me conduiront à confirmer que le temps de travail est un temps-pivot¹¹³ autour duquel les autres temps s'organisent et à faire un usage prudent du concept de polycentration.

2.1. Les enjeux d'un débat déjà ancien

On peut trouver dans l'œuvre de Marx deux moments théoriques concernant l'émancipation à l'égard du travail. Dans le premier, qui est le plus connu, l'émancipation repose sur la réorganisation en profondeur de la vie sociale autour d'une production libérée de la domination du capital. Dans le second moment, Marx envisage, tout particulièrement dans un passage du livre 3 du Capital, une émancipation se réalisant également à travers un rééquilibrage entre temps de travail et temps libre au profit de ce dernier. En d'autres termes, il s'agit de libérer le travail de la domination du capital, mais également de se libérer du travail en en réduisant la durée. Marx nous invite donc à prendre en compte les deux temps et leur interaction et à procéder à l'analyse des vécus des salariés de manière plus globale, c'est-à-dire en leur reconnaissant leur identité pluridimensionnelle. Depuis les années 1950, cette perspective a été nourrie par des apports théoriques qui ont soit plutôt privilégié l'émancipation des salariés par la reconquête du travail, soit plutôt considéré que l'augmentation du temps libre reste le principal moyen pour se dégager de l'aliénation générée par le travail.

***Libérer le travail et/ou se libérer du travail ?*¹¹⁴**

Georges Friedmann a hésité entre ces deux conceptions. Comme le rappellent Claude Durand et Alain Pichon, « dès 1956, Georges Friedmann soulignait l'importance du temps hors travail pour "l'humanisation de la civilisation technique"¹¹⁵ ». Pour Friedmann, le temps des loisirs jouerait un rôle compensateur « des aliénations du travail parcellaire et répétitif¹¹⁶ ». Grâce à ce temps hors travail, le travailleur pourrait « reconquérir ce dont il a été privé dans le travail : initiative, responsabilité, achèvement

¹¹³ G. PRONOVOST, *Sociologie du temps*, Bruxelles, De Boeck, 1996.

¹¹⁴ Cette interrogation a déjà été posée dans un passage du chapitre 1 de mon livre *35 heures chrono. Les Paradoxes de la RTT*, Paris L'Harmattan, 2007. J'en propose ici une version légèrement modifiée.

¹¹⁵ C. DURAND, A. PICHON, *Temps de travail et temps libre*, Bruxelles, De Boeck, 2001, p. 14.

¹¹⁶ *Ibid.*

de soi¹¹⁷ ». Puisque le temps n'était pas encore venu de la suppression des tâches répétitives et parcellaires par l'automatisation¹¹⁸, la seule issue pour s'extraire de l'aliénation du travail et pour reconquérir sa liberté était, d'après lui, le temps libre. Entre les années cinquante, durant lesquelles Friedmann pouvait énumérer ou décrire les nombreuses activités hors travail des salariés (bricolage, photo, musique, peinture, sports...) ¹¹⁹, et le début du XXI^e siècle, la durée du travail a diminué de façon significative. Si d'une période à l'autre, on peut observer la permanence de certaines activités (bricolage, pratique du sport), celles-ci coexistent avec de nouvelles occupations (télévision, prise en charge des enfants par les salariés hommes également, voyages plus ou moins lointains, formations à visée professionnelle...). Pierre Naville pensait également que la réduction du temps de travail participe à l'amélioration de la condition ouvrière et permet l'expression de nouvelles formes de travail et de vie hors travail. Cette perspective est présente également dans des travaux plus récents, comme ceux de Patrick Fridenson¹²⁰ ou d'André Gorz¹²¹ qui considèrent que la réduction du temps de travail est une condition nécessaire, à défaut d'être suffisante, à l'amélioration du sort des salariés. Pour ces auteurs, travailler moins longtemps permettrait de rapprocher le plus grand nombre de la culture, des loisirs, des plaisirs de la vie, autrement dit d'une vie meilleure.

¹¹⁷ *Ibid.*

¹¹⁸ Même à l'égard de l'automatisation, Friedmann est devenu très prudent dans ses derniers ouvrages : « C'est la raison pour laquelle nous ne saurions partager les ferveurs et les illusions de certains prophètes de l'« automatisation ». Celle-ci (nouvel avatar de l'automatisme après et avant bien d'autres) peut déverser en cataracte les biens de consommation, créer l'abondance, délivrer l'homme de beaucoup de tâches physiquement et moralement dégradantes. Ses virtualités sont immenses. Parbleu ! Mais ce programme exige, nous l'avons souligné, une rénovation économique et sociale si profonde qu'elle équivaut à une révolution. D'autre part, il faut être parfaitement candide ou aveugle pour imaginer que la suppression de tous les travaux d'exécution, dans une humanité dépourvue de justes institutions sociales et de sagesse, n'aurait pas pour principal résultat de consacrer son aliénation. », *Le Travail en miettes*, Paris, Gallimard, 1956, p. 278.

¹¹⁹ Par exemple dans le chapitre « Jalons, Problèmes, Perspectives », *Le travail en miettes*, p. 257.

¹²⁰ P. FRIDENSON, « Le temps de travail, enjeu de luttes sociales », in J.-Y. BOULIN, G. CETTE, D. TADDEI (sous la direction de), *Le temps de travail*, Paris, Syros, 1993. Et plus récemment voir P. FRIDENSON et B. REYNAUD, (sous la direction de), *La France et le temps de travail*, Paris, Odile Jacob, 2004.

¹²¹ A. GORZ, *Métamorphoses du travail, quête du sens, critique de la raison économique*, Paris, Editions Galilée, 1988. Dans *Capitalisme, Socialisme, Ecologie*, André Gorz réaffirme que la réduction de la durée du travail « est souhaitable dans la mesure où elle permet à chaque personne une organisation moins contraignante de son temps, des occupations plus variées et donc une vie plus riche. » Paris, Editions Galilée, 1991, p. 188.

Cette relation de cause à effet entre réduction du temps de travail et amélioration de la vie ne va pas de soi car ce raisonnement repose sur l'idée que l'intensification et de manière plus générale la détérioration des conditions de travail peuvent être compensées par une durée moins longue de travail. Or, comme le soulignent Danièle Linhart et Antoine Valeyre dans un article de la fin des années soixante-dix au titre évocateur, « Travailler moins pour quoi faire ? », cette compensation « supposerait l'existence d'une parfaite substituabilité entre l'agrément du temps à deux instants différents, pour que, par exemple, sept heures de travail aliéné, vide de sens, soient effacées par sept heures de loisirs de qualité ». Et surtout, ce raisonnement évacue trop rapidement cette question toujours centrale : « un système qui produit un travail aliéné peut-il produire des loisirs de qualité ? ¹²² »

Certains sociologues, comme Joffre Dumazedier¹²³, pour qui les loisirs sont les principaux vecteurs d'intégration à la culture, considèrent qu'il n'est pas légitime de les inscrire dans le processus de production-consommation. Ce faisant, ils participent à la constitution d'une représentation dans laquelle la sphère des loisirs n'entretiendrait que peu de rapports avec le travail. Danièle Linhart et Antoine Valeyre, en affirmant au contraire que « la rationalité productiviste s'est imposée au monde du loisir, suscitant et orientant certains besoins pour les satisfaire dans des cadences aussi fiévreuses que celles qui règnent dans le monde du travail », réinscrivent l'analyse des loisirs « au cœur d'une sociologie critique des loisirs et du travail, qui pose les problèmes en termes d'aliénation généralisée¹²⁴ ». D'après eux, le loisir est aliéné à la fois parce qu'il est subordonné au travail en tant que durée de récupération nécessaire à sa poursuite et parce qu'il est souvent un produit de consommation inscrit dans le processus de marchandisation du monde. Il est également possible d'affirmer avec Jean-Yves Boulin que « le temps de travail a produit une taylorisation du travail mais également du non-travail, à laquelle le loisir n'a pu échapper¹²⁵ ». Le dégagement progressif du temps libre a favorisé la constitution d'un temps de loisir planifié, largement industrialisé et standardisé. On sait que l'extraordinaire développement économique du secteur du

¹²² D. LINHART et A. VALEYRE, « Travailler moins pour quoi faire ? », *Prospectives*, 1978, p. 54.

¹²³ J. DUMAZEDIER, *Vers une civilisation des loisirs*, Paris, Editions du Seuil, 1962.

¹²⁴ D. LINHART et A. VALEYRE, *op. cit.*, p. 55.

¹²⁵ J.-Y. BOULIN, « Le temps du travail dicte-t-il l'emploi du temps des citadins ? », *Rhuthmos*, mai 2012, <http://rhuthmos.eu/spip.php?article594>

tourisme est lié pour l'essentiel à l'augmentation du temps libre. Ainsi ces dernières années, les voyagistes ont pu tirer largement profit de la réduction du temps de travail, dès lors qu'elle se traduit par des jours cumulés¹²⁶.

De manière générale, il est difficile pour l'individu d'échapper à « la logique de la compétition sociale à travers la consommation¹²⁷ », mais il a d'autant plus de mal à bénéficier de loisirs enrichissants « qu'un travail abrutissant (le) livre sans défense, sans ressources intimes et valables aux loisirs standardisés¹²⁸ ». Georges Friedmann qui attendait beaucoup du temps hors travail a exprimé une seconde conception plus nuancée. Il estima, en effet, que le temps hors travail était lié aux conditions réelles où les salariés travaillent et fortement soumis à la société de consommation. Dans *Le travail en miettes*, il évoque le quotidien de centaines de millions d'ouvriers et d'employés « occupés à des tâches parcellaires, répétées à cadence rapide, n'impliquant que peu ou pas de connaissances professionnelles, d'initiative, d'engagement psychologique ou moral dans l'entreprise qui les paye », pour affirmer que « leur temps hors travail est menacé par une fatigue souvent plus psychique que physique qui pèse, jusqu'à la briser, sur leur capacité de se divertir et même de se réparer¹²⁹ ». Quant au rôle joué par la société de consommation, ses propos sont également sans ambiguïté : « Son rôle de consommateur standardisé des produits du système dont il est un rouage accroît son bien-être matériel mais ne fait qu'accentuer, chez lui, le déséquilibre, les tensions entre la vie de travail et l'existence hors travail¹³⁰ ». Ainsi, le travailleur fatigué par son travail a beaucoup de mal à résister aux sirènes de la société de consommation et à accéder à « une vie de loisir à la fois divertissante et enrichissante, orientée vers un niveau de culture plus élevé¹³¹ ». Dans un ouvrage plus récent consacré aux évolutions contemporaines de la durée du travail à l'échelle mondiale, le sociologue italien Pietro Basso souligne, lui aussi, que « la longue et exaspérante contrainte du travail morcelé et banal de l'usine¹³² » favorise l'appauvrissement de la vie hors travail et conduit le plus

¹²⁶ J. VIARD, *Le sacre du temps libre*, La Tour d'Aigues, Editions de l'Aube, 2002.

¹²⁷ D. LINHART et A. VALEYRE, *op. cit.*, p. 56.

¹²⁸ G. FRIEDMANN, *Où va le travail humain ?*, Paris, Gallimard, 1963.

¹²⁹ G. FRIEDMANN, *Le travail en miettes*, *op. cit.*, p. 200.

¹³⁰ *Ibid*, p. 200.

¹³¹ *Ibid*, p. 200.

¹³² P. BASSO, *Temps modernes, horaires antiques*, Lausanne, Editions Page deux, 2005, p. 14.

souvent à l'assujettissement à la télévision. La dernière enquête Emploi du temps¹³³ de l'Insee confirme la place très importante occupée par l'écran durant la tranche horaire 18h-24h, soit en moyenne près de 1h 40 quel que soit le jour, contre seulement autour de 20 minutes pour le temps de loisirs hors écran¹³⁴.

Pour sortir de l'aliénation présente tant dans le travail que dans le domaine des loisirs, et si l'accroissement du temps libre n'est pas suffisant, la seule issue est la reconquête du travail au sens de son humanisation. L'absence d'une réelle polyvalence, qui seule peut conduire à une meilleure connaissance du processus global de production, la soumission à des normes et des rythmes décidés en dehors d'eux, l'impossibilité de participer à l'organisation du travail et la limitation permanente de l'autonomie sont autant d'obstacles à la transformation des relations du salarié à son travail. En revanche, quand il est constitué des équipes autonomes, dans lesquelles chaque salarié peut apprécier sa contribution au travail réalisé, qui déterminent les normes de qualité, la charge de travail et le planning, les aptitudes des salariés sont mieux utilisées et leur moral nettement meilleur. Le fait pour chacun de connaître son rôle dans le processus d'ensemble de production et de contribuer à la définition de l'organisation du travail (le sien et celui du groupe) conduit-il à libérer « des aspirations jusqu'alors inhibées, notamment le désir de maîtriser parfaitement leur travail tant sur le plan technique qu'intellectuel, et de réaliser une œuvre reconnue utile par autrui¹³⁵ » ? On peut le penser, mais en raison des remises en question importantes (division concepteurs/ouvriers, encadrement traditionnel, hiérarchie des salaires...) que cette capacité collective d'organisation des salariés est susceptible d'engendrer, les entreprises ont toujours préféré maintenir ces expériences dans leur cadre expérimental ou en garder la maîtrise. Pourtant, pour Danièle Linhart et Antoine Valeyre, c'est bien

¹³³ Les enquêtes Emploi du temps sont réalisées par l'Insee en moyenne tous les 11 ans depuis 1966. La dernière enquête Emploi du temps a été réalisée de septembre 2009 à septembre 2010 et a concerné toutes les personnes de 11 ans ou plus, contre 15 ans ou plus lors des enquêtes précédentes. Sept catégories d'activités ont été définies : temps physiologique (sommeil, toilette, soins personnels, repas) ; travail/études/formation (y compris temps de trajets) ; temps domestique (tâches ménagères, bricolage, jardinage, soins et éducation des enfants) ; écran (regarder la télévision, un DVD, informatique hors communication et jeux) ; loisirs hors écran (lecture, musique, sport, promenade, sorties culturelles et sportives, jeux y compris sur console ou ordinateur) ; sociabilité (sortie, visite, rencontre ; communication ; pratiques religieuses ; pratiques associatives ou civiques) ; trajets hors domicile-travail. Dans les enquêtes Emploi du temps, les activités dites de sociabilité sont exclusivement consacrées à la sociabilité.

¹³⁴ L. CASTELL, « Le week-end reste un temps de partage et de repos », France, portrait social, Insee, édition 2014.

¹³⁵ LINHART D. et VALEYRE A., *op. cit.*, p. 61.

dans cette voie qu'il faudrait s'engager. Dans la mesure où « la désaliénation ne peut se faire dans un cadre productiviste », seuls d'importants bouleversements dans le monde du travail peuvent permettre une remise en cause de la croissance pour la croissance et de la société de consommation qui a su transformer les individus en acteurs de leur servitude¹³⁶.

Les individus semblent de plus en plus nombreux à accorder toujours plus d'attention à la sphère hors travail parce qu'ils ont la possibilité de la maîtriser davantage que le travail dont l'organisation et le cadre temporel résistent pour l'essentiel à leurs aspirations. D'une certaine manière, c'est le sentiment de ne pouvoir transformer positivement la vie au travail¹³⁷ qui conduit un grand nombre de salariés à se préoccuper plus de leur vie privée et de leurs activités hors travail. Faute de mieux au travail, nombreux sont les salariés qui entendent bien protéger et investir ce qui leur reste de plus précieux : le temps hors travail. J'ai eu l'occasion de montrer que le temps libéré grâce aux 35 heures (en particulier jours de RTT, journée ou demi-journée libérée par semaine) pouvait favoriser des investissements plus importants dans des activités riches de sens pour les salariés de la grande distribution ou du travail social¹³⁸. Récemment, lors d'une enquête dans les nouveaux établissements pénitentiaires¹³⁹, plusieurs cadres ont affirmé que « c'est une demande forte des agents de travailler 12h » pour réaliser leur service en moins de jours et bénéficier ensuite d'un nombre plus important de jours de repos. Fanny Vincent a montré également que de nombreuses soignantes qui « expriment une insatisfaction à l'égard du travail qu'elles

¹³⁶ Herbert Marcuse a longuement décrit le caractère intégrateur de la civilisation industrielle qui « produit, est efficace, est capable d'accroître et de généraliser le confort, de faire du superflu un besoin, de rendre la destruction constructive ». Dans la société qu'il décrit (description qui concerne les Etats-Unis et plus largement l'ensemble des pays industrialisés), « les gens se reconnaissent dans leurs marchandises, ils trouvent leur âme dans leur automobile, leur chaîne de haute fidélité, leur maison à deux niveaux, leur équipement de cuisine. » H. MARCUSE, *L'homme unidimensionnel. Essai sur l'idéologie de la société industrielle avancée*, Paris, Les Editions de Minuit, 1968, p. 37.

¹³⁷ Pour André GORZ, si l'on peut admettre que « les tâches répétitives et de pure exécution tendent à disparaître de l'industrie ; que le travail industriel tend à devenir un travail prenant, responsable, auto-organisé, diversifié, exigeant des individus autonomes, capables de communiquer, d'apprendre, de maîtriser une diversité de disciplines intellectuelles et manuelles », 75 % des travailleurs de l'industrie, 50 ou 60 % des travailleurs de la métallurgie n'accéderont pas à cette « condition enviable ». A. GORZ, *Capitalisme, Socialisme, Ecologie*, Paris, Editions Galilée, 1991, p. 53-54.

¹³⁸ J.-P. MELCHIOR, *35 heures chrono ! Les Paradoxes de la RTT*, op. cit.

¹³⁹ L. LETURMY, J.-P. MELCHIOR, O. ZANNA, « Travailler et vivre en prison », in D. Cholet (dir.), *Les nouvelles prisons. Enquête sur le nouvel univers carcéral français*, Rennes, PUR, 2015.

accomplissent¹⁴⁰ » optent pour des services de 12 heures de travail d'affilée qui permettent de bénéficier d'un nombre plus conséquent de jours sans travail afin de mieux s'occuper de leurs enfants. Ce reclassement des priorités pour bon nombre de salariés n'invalide cependant pas les apports d'une sociologie critique du travail. Au contraire, celle-ci, consciente que c'est principalement le reflux de toute perspective de reconquête du travail qui est à l'origine de la nouvelle place accordée par les salariés au hors travail, s'efforce toujours de montrer que le travail et les tendances qui le caractérisent aujourd'hui (intensification, flexibilité, mobilisation des subjectivités...) rendent souvent illusoire une problématique exclusivement centrée sur l'intérêt à « se libérer du travail ».

Il y a 25 ans, sans négliger les apports de la sociologie du travail, Jean-Marie Vincent pointait déjà le fait que le travail n'est pas le seul étayage des individus, la seule sphère à donner du sens à leur vie¹⁴¹. La réduction de la durée du travail, le perfectionnement des systèmes techniques, la précarité de l'emploi et le chômage, conduiraient nombre d'individus à avoir du mal à se reconnaître dans le travail comme voie exclusive d'autoréalisation. Dans un tel contexte, la vie hors travail prend plus d'importance : « L'expressivité, les relations avec autrui, le loisir n'apparaissent plus comme subordonnés à la réussite du travail, ils tendent au contraire à se rendre autonomes¹⁴² ». Alors que le travail tendrait à n'être qu'une dimension parmi d'autres du parcours des individus, que la relation sociale ne peut être prise comme une relation refermée sur le travail, le temps hors travail est « un temps où l'on peut s'approprier la durée, où l'on peut réfléchir les multiples connexions que l'on entretient, où l'on s'exprime et où l'on communique ». La mutation socioculturelle en question repose bien sur une transformation du rapport au travail associée à l'affirmation d'une culture de l'épanouissement personnel¹⁴³.

La société n'étant plus que partiellement structurée par le travail, notamment au niveau des valeurs, la vie hors travail offrirait aux individus, comme jamais auparavant,

¹⁴⁰ F. VINCENT, « Travailler pour son "temps de repos" ? Sens et usages du temps hors travail des soignantes en 12 heures à l'hôpital public », *Temporalités*, n°20, 2014, p.6.

¹⁴¹ J.-M. VINCENT, « Liberté et socialité », *Futur Antérieur* n°2, été 1990 (article mis en ligne en juin 1990).

¹⁴² *Ibid.*

¹⁴³ R. ZOLL, *Nouvel individualisme et solidarité quotidienne. Essai sur les mutations socio-culturelles*, Paris, Editions Kimé, 1992.

des possibilités plus grandes de réalisation de leur projet, de communication et d'affirmation de soi. Dans la mesure où la reconquête du travail n'a pas eu lieu dans les termes escomptés, -dans de nombreux secteurs d'activité, les salariés subissent l'organisation du travail et ne sont collectivement qu'une variable d'ajustement aux yeux des actionnaires ou des directeurs d'entreprise-, cet horizon de sens, porté par le mouvement ouvrier qui a longtemps considéré que l'individu trouve son identité essentiellement au travail, est désormais de plus en plus fortement concurrencé par une aspiration à construire et à vivre d'autres identités dans de multiples connexions au monde et à la société et sous d'autres régimes temporels. Les individus essaient de favoriser d'autres dimensions de leur vie personnelle (famille, réseaux d'amis, loisirs...) et de trouver un équilibre entre les diverses activités qui leur sont associées et le travail¹⁴⁴. Cette sortie progressive mais néanmoins visible de l'unidimensionnalité a été favorisée par plusieurs facteurs sur lesquels il nous faut revenir.

Place et sens des temps de loisirs

Le développement d'autres sphères d'épanouissement et d'accomplissement est en lien avec la réduction du temps de travail. Les cinq semaines de congés payés, les modalités de mise en œuvre des 35 heures (jours de RTT, demi-journées libérées, réduction quotidienne...), facilitent *a priori* les activités ainsi que les relations hors travail qui, par-delà leur diversité, ont pour dénominateur commun un caractère non-contraint et agréable. Qu'il s'agisse des activités de loisirs en famille ou avec des amis, des temps consacrés aux pratiques culturelles (lecture, spectacles, expositions...) et à la forme physique (seul ou en club), des activités en lien avec la maison (bricolage, jardinage), d'engagements associatifs, de voyages... toutes ces occupations participent à la polycentration.

Boulin et Silvera ont présenté de manière synthétique les approches théoriques concernant les relations qu'entretiennent travail et hors travail¹⁴⁵. L'approche en termes

¹⁴⁴ Certains individus choisissent même de rompre avec le travail pour occuper le temps comme ils l'entendent. Dans *Entretiens avec des déserteurs du marché du travail*, une dizaine de chômeurs et chômeuses expliquent pourquoi ils ont décidé de ne plus travailler. Cette rupture avec le travail a pour objectif un épanouissement personnel grâce au « temps à profusion » dont ils disposent. C. COELLO et S. GOXE, *Entretiens avec des déserteurs du marché du travail*, in *DANGER TRAVAIL*, programme de documentaires (1974-2004) réunis par P. CARLES, A. GONZALEZ et C-P Productions.

¹⁴⁵ J.-Y. BOULIN et R. SILVERA, « Temps de travail et temps hors travail : vers de nouvelles articulations ? » in C. DURAND et A. PICHON, *Temps de travail et temps libre*, Bruxelles, De Boeck, 2001. Norbert Amsellem est revenu tout récemment sur cette question en revisitant en particulier de façon

de généralisation ou de reproduction considère que les expériences positives ou négatives vécues par les salariés dans leur travail influencent celles du hors travail. Parker¹⁴⁶, qui préfère la notion d'extension, s'appuie sur l'exemple des travailleurs sociaux pour illustrer cette relation travail/hors travail marquée par la proximité de contenu entre les activités de travail et les activités hors travail. À cette première approche, s'oppose l'approche en termes de compensation ou d'opposition, selon laquelle le temps hors travail corrige les effets des contraintes vécues par les individus dans leur travail. Le cloisonnement intentionnel entre les deux sphères est fondé sur un fort rejet du travail. Enfin, le troisième modèle, celui de la neutralité, développé chez Parker, considère que les activités et les comportements hors travail sont indépendants de ce qui se passe dans le travail. Dans cette perspective, les individus ne cherchent pas à reproduire les caractéristiques du travail dans le hors travail (extension) ; mais n'en souffrant pas non plus, ils ne cherchent pas à compenser les privations au travail par un investissement dans des activités hors travail (compensation ou opposition).

Par-delà l'intérêt de ces diverses approches, j'estime préférable, comme William Grossin¹⁴⁷, de parler d'interaction entre le temps de travail et les autres temps sociaux, dans la mesure où le hors travail influe également sur le temps de travail. Concrètement, les salariés sont le plus souvent à la recherche d'un équilibre entre le temps de travail, le plus volumineux, les autres temps contraints (transport, tâches domestiques, éducatives...) et celui consacré à des activités porteuses de sens dans le hors travail, que l'on peut appeler loisirs. Outre le temps nécessaire et les moyens matériels suffisants pour pratiquer de telles activités, il importe que les individus disposent de ce que je nommerai volontiers la disponibilité d'esprit.

Alors que le nombre de sans emploi est de plus en plus important, faire travailler plus longtemps les salariés, dans un contexte de surcroît caractérisé par l'intensification du travail, est l'orientation assumée par les dirigeants d'entreprises au nom du maintien de leur compétitivité face à la concurrence internationale. La défense de l'allongement de la durée hebdomadaire ou annuelle du travail a également un sous-bassement idéologique. En effet, bon nombre de responsables politiques conservateurs ont souhaité

précise les apports de Georges Friedmann et de Joffre Dumazedier. N. AMSELLEM, *Le travail et ses dehors. Porosité des temps, pluralité des vies. Un débat sociologique*, Paris, l'Harmattan, Coll. « Logiques sociales », 2013.

¹⁴⁶ S. PARKER, *Leisure and Work*, London, Allen and Unwin, 1983.

¹⁴⁷ W. GROSSIN, *Des résignés aux gagnants*, Nancy, Presses Universitaires de Nancy, 1981.

remettre en cause le dispositif Aubry¹⁴⁸, et donc de ne pas tenir compte des aspirations des salariés en matière de durée du travail, parce qu'ils restent prisonniers d'une conception du travail fortement marquée par la crainte du déclin du pays et par un certain mépris à l'égard du salariat qui doit comprendre qu'il est dans son intérêt de travailler davantage. À cet égard, on peut rappeler que, jusqu'à la moitié du XXe siècle, la bourgeoisie était hostile au mauvais loisir « censé conduire au désordre et à l'anarchie¹⁴⁹ ». Quant aux syndicats, ils entendaient donner aux travailleurs une orientation constructive à leurs loisirs afin de les soustraire à l'oisiveté. Jean-Claude Richez et Léon Strauss constatent que, à l'occasion de la généralisation des congés payés, « la hantise de l'oisiveté 'mère de tous les vices' occupait les esprits, aussi bien de ceux des opposants, qui craignaient la destruction d'une certaine morale du labeur, que ceux des partisans, obsédés par la nécessité de donner un contenu à cette liberté nouvelle¹⁵⁰ ». En ce qui concerne ce contenu, « catholiques, socialistes, communistes, syndicalistes et patrons éclairés partageaient l'idée que les congés payés constituaient un temps privilégié d'éducation du peuple¹⁵¹. » Le temps libre des salariés devait être l'occasion de se cultiver, de faire du sport, de se rapprocher de la nature, donc être bien occupé par des loisirs sains que de nombreuses institutions d'éducation populaire avaient pour mission de proposer au plus grand nombre. Ainsi, comme le souligne Jean-Robin Merlin, « la conception dominante des loisirs au sein du mouvement ouvrier est celle de loisirs qui font système avec le travail : il s'agit d'adopter des activités complémentaires du travail salarié, qui suppléent au caractère aliénant du travail, qui viennent en quelque sorte le compenser¹⁵² ». Il semble qu'une telle conception, sans avoir disparu, a progressivement cédé une place à une représentation du temps libre disjoint du travail et davantage propice aux loisirs « gratuits », « assimilables à de la

¹⁴⁸ Ceux du Parti socialiste ont renoncé à le restaurer, puisqu'il n'y en a pas trace dans le programme du candidat François Hollande.

¹⁴⁹ A.-M. THIESSE, « Organisation des loisirs des travailleurs et temps dérobés (1880-1930) », in Corbin A., *L'Avènement des loisirs. 1850-1960*, Paris, Flammarion, 2000, p. 304.

¹⁵⁰ J.-C. RICHEZ et L. STRAUSS, « Un temps nouveau pour les ouvriers : les congés payés (1930-1960), *ibid.*, p. 386.

¹⁵¹ *Ibid.*, p. 389.

¹⁵² J.-R. MERLIN, *Le syndicalisme à l'épreuve de l'altération de la qualité du travail. Analyse de deux sections syndicales de salariés du secteur tertiaire*, Thèse de sociologie sous la direction de Robert Castel, p. 60.

pure jouissance¹⁵³ ». La société de consommation et la « révolution estivale » ont sans doute contribué à diversifier les registres d'argumentation syndicaux.

D'une certaine manière, cette diversification est en phase avec la diversité à l'œuvre dans la vie des individus qui peuvent consacrer leur temps libre aussi bien aux loisirs éducatifs pour contrecarrer les effets négatifs du travail, et notamment son caractère aliénant, qu'à des loisirs définis hors de toute référence au travail salarié et auxquels ils donnent sens, qu'à des tâches variées dont le statut indéterminé rend difficile le classement sociologique. Ainsi, le bricolage, le jardinage, la rénovation de l'habitat sont assimilés par l'INSEE à des tâches domestiques au même titre que la lessive, le repassage ou le ménage, alors qu'aux yeux des individus concernés par ces activités, elles sont du loisir.

De façon plus générale, il n'est pas toujours aisé de distinguer à l'intérieur du temps hors travail les différentes temporalités, comme le repos du loisir et le loisir du temps périprofessionnel qui permet de travailler pour soi à des fins matérielles. Le dénominateur commun de ces temporalités semble être leur caractère non contraint, nonobstant la distinction qui peut être faite entre la nature plus compensatoire du temps hors travail des ouvriers (repos et distractions dans le cadre desquelles le temps accordé à la télévision occupe une place importante) et la nature plus active des activités extra-professionnelles des cadres.

J'ai eu l'occasion de montrer que les 35 heures favorisaient un desserrement des contraintes temporelles et une meilleure conciliation temps de travail/temps hors travail. Cela a été le cas avec la réduction quotidienne de la durée de travail qui a permis à de nombreux salariés de mieux faire face à d'autres contraintes temporelles (horaires des écoles, des garderies, des activités de loisirs...), tout comme avec l'obtention d'une demi-journée voire d'une journée libérée offrant la possibilité d'assumer plus sereinement des obligations éducatives, domestiques ou de santé (garder ses enfants le mercredi après-midi, faire ses courses de la semaine, aller chez son médecin...). Le nouveau temps libéré a facilité la conciliation temps de travail/famille. Pour les salariés, en particulier les femmes, la RTT a permis de s'occuper des enfants. Outre ces « fonctions » prioritaires et attendues, deux autres types d'investissements ont pu être exposés au fil des entretiens. D'un côté, les activités non contraintes, parmi lesquelles

¹⁵³ *Ibid.*, p. 62.

on trouve les activités de loisirs proprement dites (tourisme, activités culturelles, sports...), les activités de rénovation de l'habitat et de bricolage, et enfin, très minoritaires, les « activités citoyennes » traduisent, en autant de versions qu'il y a d'individus, ce que Danièle Linhart et Antoine Valeyre ont appelé « une conception instantanéiste de la vie » au sens où les salariés concernés souhaitent qu'au sein de la journée et de la semaine se côtoient le temps agréable et le temps plus contraint¹⁵⁴. De l'autre côté, les activités entretenant des rapports étroits avec le travail (reprise d'études ou formation) s'expliquent notamment par le désir de faire face à la lassitude provoquée par la dégradation des conditions de travail et son intensification¹⁵⁵. La RTT est alors au service de la volonté de certains salariés qui, pour améliorer leur employabilité, occupent le temps libéré à des activités en lien avec leur travail¹⁵⁶. Parmi les salariés étudiés¹⁵⁷, si les travailleurs sociaux sont concernés par les deux types d'activités, les travailleurs de la métallurgie et les salariés de la distribution associent rarement le temps libéré par la RTT à une formation professionnelle ou à une reprise d'études. La distribution singulière des salariés des trois secteurs entre ces deux types d'activité m'a conduit à souligner qu'en raison de la faible autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur travail, d'une implication le plus souvent contrainte et d'une reconnaissance très modeste de celle-ci, ces ouvriers et ces employés considèrent que les motifs de satisfaction sont d'abord à rechercher en dehors du travail et de manière plus immédiate. Au contraire, de nombreux travailleurs sociaux ont jugé important de tirer profit de la RTT pour mieux se former et pour mettre en œuvre une stratégie professionnelle¹⁵⁸.

Si les activités non-contraintes sont socialement conditionnées, l'offre importante en matière culturelle et sportive dans les grandes villes, l'inventivité du secteur des loisirs, la diversité des formules touristiques conduisent à l'élargissement des activités extra-professionnelles susceptibles d'être attractives. À ces facteurs importants, des conditions temporelles qui semblent plus favorables et une diversité de

¹⁵⁴ D. LINHART & A. VALEYRE, « Travailler moins pour quoi faire ? », *Prospectives*, 1978.

¹⁵⁵ Je développerai ce point dans le dernier chapitre.

¹⁵⁶ J.-P. MELCHIOR, « Réduction du temps de travail (RTT), activités extra-professionnelles et rapport au travail dans le secteur social : une approche qualitative », XIVe Congrès de psychologie du travail et des organisations, organisé par l'Association Internationale des Psychologues du Travail de Langue Française (AIPTLF) à Hammamet du 7 au 10 juillet 2006.

¹⁵⁷ J.-P. MELCHIOR, *35 heures chrono !*, op. cit.

¹⁵⁸ J. ION, B. RAVON, *Les Travailleurs sociaux*, 6^e édition, Paris, La Découverte, 2005.

l'offre qui ouvre à des pratiques toujours plus nombreuses, s'ajoute la forte tendance des individus de la modernité tardive à penser que « la *vie bonne* est la *vie accomplie*, c'est-à-dire une vie riche d'expériences et de capacités développées¹⁵⁹ ». Aussi, leur objectif est de « goûter la vie dans toutes ses dimensions, toutes ses profondeurs et dans sa totale complexité¹⁶⁰ ». En vivant « deux fois plus vite », il devient possible de doubler le nombre d'expériences vécues ; en augmentant le rythme de vie, il devient possible de vivre une multiplicité de vies au cours d'une existence. Ainsi, les conditions temporelles favorables, la diversité de l'offre et le désir partagé de vivre intensément l'existence ont permis l'émergence de la polycentration.

2.2. Les limites objectives à la polycentration

L'aspiration des individus à vivre d'autres expériences que celles du travail ne fait guère de doute, mais elle est confrontée à plusieurs obstacles qui rendent difficile leur concrétisation. Pour celles et ceux qui travaillent, il s'agit principalement des contraintes temporelles ; pour celles et ceux qui sont sans emploi ou dont les revenus par le travail sont modestes, la contrainte financière peut également réduire la portée de la polycentration. Avant d'exposer ces différentes contraintes, un état des lieux concernant la durée du travail en France s'impose.

La déconstruction des 35 heures et l'allongement de la durée de travail

L'allongement de la durée de travail dans une entreprise (heures supplémentaires, accord d'entreprise en conséquence de l'ANI...) qui remet en cause les modalités de RTT existantes, favorise non seulement l'augmentation des effets négatifs d'une durée de travail trop longue (sentiment de passer sa vie à travailler, fatigue accrue, maladies professionnelles...), mais aussi le renforcement des contraintes temporelles. Comme le soulignent Dominique Méda et Patricia Vendramin, en France, comme en Allemagne et en Grande-Bretagne, « un quart des travailleurs reconnaissent que leur emploi les empêche de consacrer à leur famille le temps qu'ils souhaiteraient¹⁶¹ ». Plus généralement, les enquêtes quantitatives réalisées dans plusieurs pays européens ces dernières années « montrent que les travailleurs européens

¹⁵⁹ H. ROSA, *Aliénation et accélération. Vers une théorie critique de la modernité tardive*, Paris, La Découverte, 2012, p. 38.

¹⁶⁰ *Ibid.*, p. 39.

¹⁶¹ D. MEDA, P. VENDRAMIN, *Réinventer le travail*, Paris, PUF, 2013, p.70.

ne sont pas entièrement satisfaits du partage actuel du temps entre vie familiale et professionnelle¹⁶² ». Parce que le temps consacré au travail est perçu comme trop long et ses horaires souvent contraignants, la conciliation temps de travail/temps hors travail constitue une préoccupation majeure chez de nombreux salariés. C'est le cas notamment des cadres qui ne bénéficient pas d'un volume horaire défini et des salariés d'exécution, moyennement ou peu qualifiés, qui subissent des horaires de travail atypiques. À ce titre, la question du temps passé au travail mérite toujours l'intérêt de la sociologie¹⁶³.

La France qui, avec les 35 heures, a fait figure d'exception dans un contexte mondial d'allongement de la durée du travail¹⁶⁴, a rejoint la tendance générale à la faveur des remises en cause successives du dispositif Aubry. À partir des données statistiques disponibles, voyons comment se traduit l'allongement de la durée du travail, allongement qui vient contrarier les aspirations à vivre pleinement le hors-travail.

D'après l'enquête « Emploi en continu » de l'Insee¹⁶⁵, en 2011, en France métropolitaine, les salariés à temps complet ont déclaré une durée habituelle hebdomadaire de travail de 39,5 heures¹⁶⁶, donc bien supérieure à la durée légale de 35 heures, et légèrement inférieure à la durée habituelle hebdomadaire des salariés à temps complet dans l'UE à 27 qui est de 40,4 heures. Plusieurs facteurs sont à l'origine de cette différence entre durée légale et durée habituelle hebdomadaire. Lors du passage aux 35 heures, un certain nombre d'entreprises ont choisi de conserver une durée hebdomadaire d'un niveau supérieur en accordant en compensation à leurs salariés des jours de congés supplémentaires (jours de RTT). Certains salariés, les cadres en particulier, sont soumis à un forfait annuel en jours avec des durées quotidiennes travaillées plus longues, sans référence à une durée hebdomadaire. Ils déclarent ainsi une durée hebdomadaire de travail supérieure en moyenne à celle des salariés relevant

¹⁶² *Ibid.*

¹⁶³ Il y a soixante ans, Pierre NAVILLE publiait *La Vie de travail et ses problèmes*, Paris, A. Colin, 1954. Dans cet ouvrage, Pierre Naville montrait que la réduction de la durée du travail hebdomadaire ne faisait que compenser l'allongement de la vie de travail des individus.

¹⁶⁴ P. BASSO, *Temps modernes, horaires antiques*, Lausanne, Editions Page deux, 2005.

¹⁶⁵ L'enquête Emploi en continu de l'Insee est une enquête auprès d'un échantillon de ménages, produite selon un calendrier trimestriel et dont la collecte est réalisée en continu tout au long de l'année. Elle est utilisée ici pour mesurer la durée habituelle hebdomadaire, la durée annuelle effective et ses composantes (congés, absences, heures supplémentaires...). Elle fournit également des informations sur les salariés au forfait (depuis 2007) et sur l'emploi à temps partiel.

¹⁶⁶ Pour l'ensemble des salariés, la durée habituelle hebdomadaire en France est de 36,6 heures. Elle est supérieure à celle de l'Union européenne à 15 pays (35,6 heures).

d'un régime horaire de durée. Enfin, de nombreux salariés effectuent, à titre individuel, des heures supplémentaires régulières, « structurelles », rémunérées ou non.

Toujours en 2011, si l'on prend l'échelle de l'année, les salariés à temps complet ont déclaré une durée annuelle effective de travail de 1 683 heures, donc sensiblement plus élevée que l'équivalent annuel de la durée légale hebdomadaire qui est de 1607 heures. Selon la Dares, entre 2003 et 2011, « la durée habituelle hebdomadaire de travail des salariés à temps complet a crû de 1,7 %, et leur durée annuelle effective de 3,8 %¹⁶⁷ ». Les femmes ont connu les augmentations les plus fortes de leur durée du travail hebdomadaire et annuelle (respectivement +2,5 % et +4,9 % contre +1,3 % et +3,4 % pour les hommes). Parmi les différentes catégories socioprofessionnelles, ce sont les cadres qui ont connu la croissance de la durée habituelle hebdomadaire du travail la plus sensible (+3,6 %) et la plus forte croissance de la durée annuelle effective (+5,8%) : de 1765 en 2003 à 1867 heures en 2011. Quant aux autres CSP, leur durée hebdomadaire a stagné ou augmenté légèrement, mais leur durée annuelle effective a crû sensiblement : +4,3 % pour les professions intermédiaires, +2,3% pour les ouvriers et +2,2 % pour les employés. Entre cadres et ouvriers, les écarts de durée annuelle effective se sont creusés en moyenne (de 151 heures en 2003 à 217 heures en 2011)¹⁶⁸.

Depuis 2003, de nombreuses mesures ont favorisé l'allongement du temps de travail : l'augmentation des contingents annuels légaux d'heures supplémentaires, les mesures fiscales de diminution de leur coût, les dispositifs d'encouragement par les employeurs au rachat de jours de congés, la mise en œuvre de la journée de solidarité en 2005. Dans ce contexte général d'allongement de la durée du travail, il n'est pas inutile de souligner la part significative des « très longues durées » (égale ou supérieur à 48 heures par semaine) qui concernent 14 % des actifs occupés et environ 9 % des salariés¹⁶⁹. Ces « très longues durées » se composent de trois groupes : les indépendants (agriculteurs, commerçants, artisans) et chefs d'entreprise (39 %), les cadres (30 %), les salariés non-cadres (31 %).

L'allongement de la durée du travail n'est pas sans incidence sur les processus de désynchronisation entre temps individuels et temps collectifs. La synchronisation est

¹⁶⁷ DARES Analyses, *La durée du travail des salariés à temps complet*, juillet 2013, n°047, p. 4.

¹⁶⁸ *Ibid.*, p. 4.

¹⁶⁹ F.-X. DEVETTER, « Travailler au-delà de 48 heures par semaine », *Travail et Emploi*, n°114, avril-juin 2008, p. 59-69. Sur la question de l'extension des durées de travail, voir L. JACQUOT, J.-P. MELCHIOR et S. PAYE (dir.), « Travailler plus ! », *La Nouvelle Revue du Travail*, numéro 11, automne 2017.

l'adéquation entre le temps biographique et les temps quotidiens des individus d'une part, et les divers temps collectifs organisés par la société d'autre part. La scolarité ou l'expérience du travail occupe pour l'essentiel la même tranche du temps biographique, même si on assiste à une réelle déspecialisation des âges de la vie. De même, tout le monde va à l'école aux mêmes heures de la journée¹⁷⁰. Comme le souligne Giovanni Gasparini, « il ne serait pas réaliste d'imaginer ou de postuler une société de complète désynchronisation¹⁷¹ ». Cependant, si les sociétés dites post-industrielles n'ont pas évacué la synchronisation, qui est une condition essentielle au fonctionnement de tout système, elles ont accepté de nouveaux cadres temporels de travail et de nouvelles pratiques. En ce sens, Stephen Bouquin a raison d'affirmer que « nous sommes passés à une société où l'ensemble des secteurs tend à basculer dans une activité continue¹⁷² ». Ainsi, le travail par équipes successives, les régimes de travail à temps partiel, les horaires flexibles, les techniques de modulation ont fait reculer de manière significative le modèle de la fabrique où était imposée, à tous les travailleurs, la même unité de temps, en termes de durée de travail et d'insertion dans la journée et la semaine. Certes, le degré de flexibilité est plus ou moins élevé selon les secteurs d'activité : dans certains secteurs (industrie, grande distribution), la désynchronisation est possible et importante ; dans d'autres, les exigences de l'organisation du travail la rendent difficile. Par exemple, le bon fonctionnement des transports publics (chemins de fer, transports aériens) qui nécessite la synchronisation des agents repose sur des temps fixés à l'avance qui s'imposent aussi bien aux salariés qu'aux usagers.

La question est posée de savoir comment l'allongement de la durée du travail, qui semble de moins en moins négocié, va s'articuler à la tendance déjà ancienne de relâchement des contraintes temporelles de travail dans notre société, relâchement qui a largement contribué au recul de l'uniformisation des temps individuels et collectifs, au recul de la synchronisation. Les contraintes temporelles de travail ont connu une nouvelle étape d'assouplissement avec le dispositif Aubry qui a permis non seulement de réduire quantitativement la durée du travail, mais aussi de répartir les temps de travail en fonction de l'activité de l'entreprise (modulation) et de donner la possibilité à

¹⁷⁰ W. GROSSIN, *Pour une science des temps*, Toulouse, Octarès, 1996.

¹⁷¹ G. GASPARINI, « Des cadres temporels anciens aux nouveaux », *Temporalistes*, n°13, janvier 1990, p. 16-20.

¹⁷² S. BOUQUIN, *Travail et action collective ? Analyses et controverses*, Thèse d'Habilitation à diriger des recherches, Amiens, décembre 2007, p. 125.

de nombreux salariés de choisir leurs journées de travail (« temps choisi »). Même si toutes les modalités de RTT ne se valent pas et s'il y a bien eu des laissés pour compte des 35 heures¹⁷³, la réforme a favorisé l'émergence de nouveaux cadres temporels. Le modèle du travail à temps plein, avec des horaires fixes et insérés dans une zone temporelle déterminée une fois pour toutes, côtoie de plus en plus d'autres modèles qui sont acceptés par la société. La déconstruction des 35 heures et le retour progressif, plus ou moins individualisé, à des durées de travail importantes (39 heures et plus) ne feront pas disparaître tous les éléments de désynchronisation qui préexistaient aux 35 heures (c'est le cas des horaires variables et atypiques), mais mécaniquement ils en ont rendu d'autres moins opérants (modulation, temps choisi ...). Ainsi, la remise en cause des 35 heures qui équivaut à la suppression d'un temps libéré, véritable contrepartie aux efforts fournis par les salariés, pourrait également contrarier la tendance au relâchement des contraintes temporelles de travail dans notre société.

Des contraintes temporelles de divers types, mais pas seulement...

Les activités hors travail nécessitent du temps et parce qu'elles ont acquis une légitimité égale ou supérieure au travail, elles conduisent chacun à faire des arbitrages souvent difficiles entre les deux sphères, même si la sphère travail impose son rythme, le plus souvent rigide, aux différentes échelles de temps (jour, semaine, année). À partir de quelques catégories significatives de salariés, il va être possible de montrer que le recadrage du travail par d'autres activités jugées importantes n'est pas aisé et que le sentiment de manquer de temps au quotidien reste prégnant tout comme le souhait de ne pas perdre sa vie au travail.

De manière générale, je rejoins volontiers Alain Chenu quand il distingue « les actifs très qualifiés qui travaillent de plus en plus et les personnes peu qualifiées disposant de davantage de temps libre, essentiellement consacré à des loisirs peu onéreux, tels que de regarder la télévision¹⁷⁴ ». Cependant, cette distinction qui repose avant tout sur des durées de travail ne tient pas suffisamment compte des types d'emploi du temps et notamment du fait que les salariés les plus qualifiés ont souvent la possibilité d'organiser leur temps de travail alors que les moins qualifiés se voient imposer leur emploi du temps professionnel. Dans les catégories sociales supérieures,

¹⁷³ J.-P. MELCHIOR, *35 heures chrono !, op. cit.*

¹⁷⁴ A. CHENU, « Les usages du temps en France », *Futuribles*, n°285, avril 2003.

bénéficiant le plus souvent d'emplois à temps plein, la journée de travail peut être longue. C'est le cas des cadres qui, en échange de contreparties importantes (rémunérations mensuelles plus élevées, perspectives de carrière, maîtrise plus grande des horaires de travail...), effectuent des horaires longs¹⁷⁵. Cela conduit les ménages qui n'ont pas le temps d'assumer certaines missions domestiques et éducatives à les confier, au moins en partie, à des intervenants qu'ils rémunèrent¹⁷⁶ (nourrice, femme de ménage, jardinier, répétiteur...) ou à des institutions sportives ou culturelles (associations ou clubs de sport, conservatoire, école des Beaux-arts...). Cette externalisation¹⁷⁷ s'inscrit dans une organisation des temps qui priorise le travail et vise l'efficacité puisqu'il s'agit de ne pas perdre de temps à des tâches jugées plus secondaires. Le travail emporté à la maison, à réaliser le soir ou pendant le week-end, traduit également un envahissement sur le hors travail qui se trouve subordonné au travail. La porosité entre travail et hors travail ne se limite pas au seul débordement de la charge de travail sur la vie et l'espace privés ; ce sont aussi les nouvelles valeurs portées par l'entreprise sur le travail (performance, rentabilité, disponibilité, adaptabilité...) qui viennent modifier les finalités des loisirs dans certains segments des classes moyennes et supérieures. Ces dernières ont de plus en plus tendance à inscrire des activités *a priori* récréatives dans une logique d'excellence et de distinction, ce qui participe aux « continuums qu'il peut y avoir entre sphère de loisir et sphère du travail¹⁷⁸ ».

Une partie des couches populaires subit les horaires décalés dans l'industrie (2 x 8, 3 x 8) ainsi que la nouvelle configuration des emplois tertiaires caractérisés à la fois par des temps partiels non choisis entraînant une rémunération faible et des emplois du temps fragmentés, atypiques et changeants empêchant d'autres activités. Hôtesse de caisse, aides à domicile, téléopérateur(trice)s, employé(e)s de la restauration et de l'hôtellerie, livreur(se)s à domicile sont autant de salarié(e)s confrontés à la flexibilité contrainte des horaires. Parmi les employés, on compte également des salariés réalisant de « très longues durées » (transports, assistantes maternelles, employés de

¹⁷⁵ En ce qui concerne les cadres à temps complet, ils déclarent en moyenne des durées plus longues que les autres catégories de salariés : 8,8 heures au quotidien, 44,1 heures par semaine, 1 867 heures à l'année. En revanche, ils prennent davantage de congés ordinaires puisqu'ils disposent en plus de 11 jours de RTT en moyenne.

¹⁷⁶ S. B. LINDER, *La ressource la plus rare*, Paris, Bonnel, 1986.

¹⁷⁷ P. CINGOLANI, « Travail, rationalisation et monde vécu : tensions et conflits » in S. MONCHATRE et B. WOHL (dir.), *Temps de travail et travail du temps*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2014.

¹⁷⁸ *Ibid*, p. 207.

maison...)¹⁷⁹. Dans une famille, lorsque les deux conjoints subissent des contraintes distinctes mais de même nature, la synchronisation des temps et des activités est encore plus difficile, les contraintes financières pouvant empêcher par ailleurs de faire appel à une aide extérieure (nourrice...). Le plus souvent, la double activité dans un couple met le foyer, et plus particulièrement les femmes, au cœur de fortes tensions : il s'agit en permanence de « jongler »¹⁸⁰ avec les différents emplois du temps professionnels et les contraintes extra-professionnelles et de faire face aux imprévus. Comme le montre avec une grande précision Laurent Lesnard, « l'équation temporelle que les familles symétriques¹⁸¹ doivent résoudre pour se réunir est plus compliquée du fait de la double participation des conjoints au marché du travail¹⁸² ». « Situés tout en haut de l'échelle sociale », les couples bi-actifs qui ont une marge de manœuvre pour déterminer leurs horaires de travail (1 couple sur 10) « choisissent dans l'immense majorité des cas des horaires standard et très synchrones¹⁸³ ». Au contraire, les autres couples (ouvriers, employés) doivent dans la grande majorité des cas s'adapter aux contraintes horaires imposées à chaque conjoint par leur entreprise et à la désynchronisation qui en découle. Le temps de travail est un paramètre économique fondamental pour les entreprises, tant dans l'industrie où l'utilisation maximale des machines implique la présence d'opérateurs qui se relaient jour et nuit que dans les services qui doivent adapter au mieux la présence de leurs salariés aux disponibilités et aux souhaits de la clientèle. Pour ces raisons, les entreprises qui décident des horaires ont largement tiré parti des différentes formes de la dérégulation du temps de travail qui se sont développées (temps partiel, annualisation et autres types de modulation) dans les années 1980 et 1990.

Même en l'absence d'événements perturbateurs, il semble que la gestion du temps laisse au final peu de temps durant la semaine pour les échanges affectifs et sur le plan communicationnel. Si l'accélération de « la vitesse de la vie » implique de faire

¹⁷⁹ F.-X. DEVETTER, *op. cit.*, p.67.

¹⁸⁰ À plusieurs reprises, j'ai eu l'occasion d'entendre des salarié(e)s interviewé(e)s sur le thème de la conciliation des temps utiliser ce verbe « jongler » qui présuppose une expérience certaine. J.-P. MELCHIOR, « Contraintes d'emploi du temps et stratégies d'adaptation. Le cas de salariés de la grande distribution », *IXes Journées de Sociologie du travail. Contraintes, normes et compétences au travail. Les régimes de mobilisation*, Centre Pierre Naville, Travail et Mobilités, 2003, p. 101-107.

¹⁸¹ La famille symétrique est celle où les deux conjoints exercent une activité rémunérée et dans sa version la plus aboutie lorsqu'ils partagent également les tâches domestiques. L. LESNARD, *La famille désarticulée*, *op. cit.*

¹⁸² *Ibid*, p. 32.

¹⁸³ *Ibid*, p. 165.

plus de choses en moins de temps, elle se traduit par une compression du temps passé notamment à communiquer avec les membres de la famille¹⁸⁴.

Le chômage et la précarité qui induisent des revenus modestes constituent aussi de véritables obstacles à l'investissement dans d'autres activités. Au total, fin juin 2015, on comptait 3 553 500 demandeurs d'emploi en catégorie A (sans aucune activité) et 5 397 400 en catégories A, B et C (activité réduite)¹⁸⁵. En France métropolitaine, 7 millions de personnes¹⁸⁶, *a minima*, sont concernés par le chômage, soit un bon tiers de la population active hors fonctions publiques, et 8,5 millions vivent sous le seuil de pauvreté. Le chômage et la précarité, dont les taux sont beaucoup plus élevés dans la classe ouvrière et parmi les employés, transforment plus ou moins profondément les conditions de vie. Les domiciliations en zones périurbaines se transforment en « galère » en raison de la survenance du chômage dans le couple qui n'a plus assez de revenus pour financer l'accès à la propriété¹⁸⁷. Et travailler ne protège pas des difficultés économiques ; de nombreux salariés ont du mal à se loger, renoncent aux soins, vivent dans l'inquiétude permanente, d'autant que le nombre d'emplois précaires ne cesse d'augmenter, y compris dans la fonction publique. Arrivés à un certain âge, les salariés qui n'obtiennent que des contrats précaires, et de façon intermittente, vivent dans la crainte de l'avenir qui participe à la pénibilité du travail. Sans moyens financiers suffisants, les activités de loisir et l'épanouissement personnel sont rendus plus difficiles¹⁸⁸.

*

* *

Les aspirations à « ne pas perdre sa vie à la gagner¹⁸⁹ » et à s'épanouir dans d'autres sphères que le travail ont acquis une forte légitimité ; elles peuvent se concrétiser lorsque les individus disposent de conditions temporelles favorables et de

¹⁸⁴ H. ROSA, *op. cit.*, p. 26. Voir également du même auteur *Accélération. Une critique sociale du temps*, Paris, La Découverte, 2010, p.153-164.

¹⁸⁵ Il s'agit des statistiques établies par la DARES à la fin juillet 2015.

¹⁸⁶ D. DEMAZIERE, « Les frontières floues d'un fléau », *Alternatives économiques*, hors-série n° 99, 1er trimestre 2014.

¹⁸⁷ R. DODIER, « Parcours résidentiels périurbains entre stratégies familiales et contraintes structurelles », in V. CARADEC, S. ERTUL, J.-P. MELCHIOR (dir.), *Les Dynamiques des parcours sociaux. Temps, territoires, professions*, Rennes, PUR, 2012, p. 143-152.

¹⁸⁸ 48 % des salariés gagnent moins de 1600 € et 66 % moins de 2000 €.

¹⁸⁹ B. MYLONDO, *Ne pas perdre sa vie à la gagner*, Brignais, Editions du croquant, 2010.

revenus suffisants pour accéder à diverses activités et s'exprimer. Cependant, pour de nombreux salariés, une fois pris en compte le temps de travail et les autres temps contraints (transport, tâches domestiques...), ce qu'il reste de temps libre est rapidement absorbé par ce que proposent les temples de la consommation¹⁹⁰ et l'industrie du loisir. L'allongement de la durée du travail ces dernières années, les contraintes temporelles et/ou la modestie des revenus constituent des obstacles importants à la polycentrisme et viennent renforcer la centralité du travail.

Relativiser la place du travail en lui accordant la même valeur qu'à d'autres activités et améliorer significativement les conditions de travail permettraient de dépasser le rapport souvent douloureux que les salariés entretiennent avec leur travail. Cela signifie, d'une part, conférer aux autres activités une légitimité au moins égale à celle attribuée au travail, et davantage de temps pour s'y consacrer. Si les individus actifs à temps plein affirment manquer de temps¹⁹¹, c'est en raison de la place conséquente que le temps de travail occupe dans une journée et dans une semaine. Il s'agirait donc dans un premier temps de réinstaurer les 35 heures et de leur donner une autre réalité, en particulier en privilégiant les réductions cumulées sur la semaine, le mois ou l'année (jours de RTT) qui permettent à tous de pratiquer d'autres activités. La semaine de 32 heures sur quatre jours pourrait constituer une seconde étape pour rééquilibrer les différents temps sociaux. D'autre part, afin que le temps libéré ne soit pas réservé à la récupération des efforts fournis pendant le travail par les salariés et que ceux-ci aient la conscience disponible pour faire autre chose, il est nécessaire de « rendre toujours plus supportable et plus humain¹⁹² » le travail. Cet objectif implique « l'extension de la sécurisation des trajectoires professionnelles, c'est-à-dire du travail "décent", protégé, encadré, garanti, payé convenablement, intégré dans le reste de la vie » et « une amélioration des conditions d'exercice du travail, qui permettrait aux individus de trouver un sens à cette activité¹⁹³ ».

¹⁹⁰ J. BAUDRILLARD, *La Société de consommation*, Paris, Gallimard, 1970.

¹⁹¹ Malgré l'accélération technique qui libère *a priori* du temps, les individus ne disposent pas d'une profusion de temps libre. L'automobile ou les transports en commun sont certes plus rapides qu'autrefois, mais les distances pour aller au travail sont plus longues, les embouteillages sont chronophages...

¹⁹² D. MEDA, *Le Travail*, Paris, PUF, 2004, p. 120.

¹⁹³ *Ibid.*

Chapitre 3. Le temps au travail : intensité, accélération et souffrance

Le temps de travail et son articulation avec les autres temps sociaux constituent une entrée privilégiée pour réinterroger la centralité du travail dans la France contemporaine. Qu'ils reconnaissent que le travail donne un sens à leur vie (notamment en structurant le temps et en leur permettant d'échapper au vide et à l'ennui) ou qu'ils lui reprochent d'être trop envahissant et fatigant, les salariés des secteurs d'activité investigués (grande distribution, travail social, métallurgie, enseignement supérieur, établissements pénitentiaires, ateliers ferroviaires...) accordent une place centrale au travail, même s'ils entendent ne pas être réduits à celui-ci. Par-delà les fluctuations de la durée du travail liées à la réglementation et à la négociation collective, j'ai pu observer dans les divers secteurs d'activité étudiés qu'ils tentent de garder la maîtrise à la fois sur leur temps de travail et sur le contenu de celui-ci. Ainsi en partant du cadre temporel, dont le caractère contraignant n'a pas été aboli par une certaine désynchronisation des temps sociaux, mes recherches ont porté également sur la manière dont le temps au travail est vécu. Il s'est agi de comprendre comment les salariés s'adaptent aux contraintes organisationnelles et par quelles stratégies ils tentent de maintenir, bon gré mal gré, un minimum de contrôle sur leur temps au travail. Lorsque l'adaptation est rendue difficile et surtout lorsque le sens du travail devient incertain, le mal-être survient et la santé s'étiole.

Comme le souligne Lucie Goussard, « la corrélation entre les maux des salariés et les formes d'organisation du travail n'a jamais été autant établie que ces dernières années, que ce soit par les acteurs politiques, par les salariés eux-mêmes et par les scientifiques¹⁹⁴ ». En effet, en ce qui concerne ces derniers, la psychodynamique du travail¹⁹⁵, la clinique de l'activité¹⁹⁶, la sociologie clinique¹⁹⁷ et la sociologie du

¹⁹⁴ L. GOUSSARD, « Travail et santé : un nouveau défi pour les organisations syndicales », *Les Mondes du travail*, n°11, février 2012, p.43-56, p.43.

¹⁹⁵ C. DEJOURS, *Travail et usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*, Paris, Bayard, 1980.

¹⁹⁶ Y. CLOT, *Le Travail sans l'homme ? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*, Paris, La Découverte, 1995. Du même auteur, *La fonction psychologique du travail*, Paris, PUF, 1999, et *Le Travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, La Découverte, 2010.

¹⁹⁷ V. DE GAULEJAC, *La Société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Seuil, 2005. Du même auteur, *Travail, les raisons de la colère*, Paris, Seuil, 2011.

travail¹⁹⁸ ont, en dépassant « les approches médicales et individualisantes¹⁹⁹ », largement mis en évidence les facteurs organisationnels des pathologies du travail. En lien avec les divers apports de ces disciplines, ma contribution à la connaissance des ressorts professionnels de la souffrance psychique a consisté à mettre en relief le rôle que peut jouer le temps sur la santé au travail. Dans ce chapitre, trois aspects de cette contribution seront présentés. Tout d'abord, je montrerai que l'intensification du travail, subie par les salariés du secteur social, porte atteinte à leur éthique professionnelle et qu'elle est source d'une véritable souffrance. Malgré cette intensification, de nombreux salariés de ce secteur ne renoncent pas à donner du sens à leur activité en pratiquant différentes formes de don qui, par définition, ont pour principale consistance le temps. Ensuite, je reviendrai sur les processus d'accélération des réformes dans l'enseignement supérieur et la recherche et de changement du travail dans ce secteur, processus qui sont à l'origine d'un malaise important chez les personnels qui semblent parfois en état de stupéfaction. En conclusion de ce chapitre, et faisant écho à ce que Christophe Dejours appelle les pathologies de la solitude, la détérioration du lien social en raison notamment du manque de temps apparaît comme le facteur qui amplifie, voire redouble l'ensemble des éprouvés négatifs dans le travail (surcharge, travail dans l'urgence, manque d'autonomie, conflit de valeurs...).

3.1. Quand l'intensification du travail contrarie l'éthique professionnelle. Le cas du travail social²⁰⁰

Ma recherche menée auprès de travailleurs sociaux sur les effets de la réduction du temps de travail a permis de conclure à une intensification du travail dans ce secteur que le passage aux 35 heures a amplifiée. L'intensification résulte de deux processus

¹⁹⁸ Pour la sociologie du travail, on rappellera quelques travaux importants sur l'intensification du travail (M. GOLLAC et S. VOLKOFF, « Citius, altius, fortius. L'intensification du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°114, septembre 1996, p. 54-67. P. ASKENAZY, *Les Désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*, Paris, Seuil, coll « La République des Idées », 2004. L. THERY, *Le Travail intenable. Résister collectivement à l'intensification du travail*, Paris, La Découverte, 2006. J.-P. MELCHIOR, *35 heures chrono !*, Paris, l'Harmattan, 2007) et ceux sur la modernisation des entreprises et la fragilisation des collectifs de travail (D. LINHART, *Le Torticolis de l'autruche. L'éternelle modernisation des entreprises*, Paris, Seuil, 1991).

¹⁹⁹ D. MEDA, P. VENDRAMIN, *Réinventer le travail*, *op. cit.*, p. 129.

²⁰⁰ Ce passage s'appuie sur un chapitre d'ouvrage collectif (« L'intensification du travail : une atteinte à l'éthique professionnelle des travailleurs sociaux », in D. LINHART, *Pourquoi travaillons-nous ? Une approche sociologique de la subjectivité au travail*, Ramonville Saint-Agne, Erès, 2008.), deux communications (une faite aux JIST en 2007 à Londres, une faite en 2008 au congrès de l'AIPTLF à Québec) et un article (« De l'éthique professionnelle des travailleurs sociaux », *Informations Sociales*, n°167, 2011).

concomitants. D'une part, il y a eu une augmentation de la charge de travail puisque, en raison de l'absence ou de la faiblesse des embauches, elle est restée dans le meilleur des cas la même pour une durée de travail moins longue. D'autre part, ces travailleurs sociaux témoignent d'un renforcement permanent des contraintes qui s'exercent sur leurs services et qui réduisent l'autonomie de gestion du temps dans leur activité professionnelle.

Ainsi, sans négliger ni les changements organisationnels répétés, parfois contradictoires et souvent non concertés, ni le manque de moyens, l'intensification du travail et le travail dans l'urgence sont largement responsables de la dégradation des conditions de travail ainsi que d'une modification significative du contenu du travail des salariés du secteur social. L'augmentation de la charge de travail qui peut être très forte se manifeste sous plusieurs formes. Outre le nombre d'usagers suivis qui augmente, il y a la multiplication des contraintes : tâches administratives plus nombreuses, complexité des dossiers, exigences de qualité. Comme le souligne l'ergonome François Daniellou, « l'intensification du travail, ce n'est pas seulement plus de la même chose. Ce sont plus de contraintes à gérer simultanément²⁰¹ ». En conséquence, si le travailleur social a encore le droit d'organiser son emploi du temps, au sens où il reste libre de la chronologie des tâches qu'il souhaite accomplir, il a à gérer tant de demandes et de situations qu'il est très difficile pour lui d'y répondre généralement de la manière souhaitée et surtout d'aller au-delà de la perspective administrative défendue par la hiérarchie de son organisation. Attachés au respect des missions d'accompagnement social et de travail éducatif qui constituent le cœur de leur métier, les travailleurs sociaux (assistantes sociales, délégués à la tutelle, éducateurs spécialisés...) sont nombreux à considérer que l'augmentation continue de leur charge de travail les empêche désormais de faire correctement leur travail, malgré les aménagements auxquels ils procèdent pour faire face aux contraintes du réel²⁰² et maintenir du sens²⁰³ à leur activité.

²⁰¹ F. DANIELLOU, « Les mondes du travail », in L. THERY, *Le Travail intenable*, Paris, La Découverte, 2006, p. 30.

²⁰² Pour la psychodynamique du travail, travailler constitue par définition pour le travailleur une confrontation au réel. C'est lorsqu'il n'a plus les moyens d'assumer positivement cette confrontation que le mal-être puis les premiers symptômes de la souffrance apparaissent.

²⁰³ F. HANIQUE, *Le Sens du travail*, Ramonville Saint-Agne, Erès, coll. « Sociologie clinique », 2004.

J'ai pu montrer comment au travers de leurs pratiques professionnelles (le « recentrage²⁰⁴ » sur le mandat des délégués à la tutelle, l'espacement des visites auprès des usagers et les signalements plus rapides à la justice), les délégués à la tutelle et les assistantes sociales (AS) de secteur ont adapté leur travail sous la pression de l'intensification. Cette adaptation cache mal, d'une part, un conflit de valeurs entre l'institution qui impose un mode de fonctionnement de plus en plus contraignant aux salariés et les préférences de ces derniers, et d'autre part, la souffrance que ce conflit produit. Le sentiment de culpabilité mêlé d'impuissance à l'égard de situations qu'ils estiment avoir traitées trop superficiellement faute de temps et l'inquiétude quant au devenir très incertain des usagers envahissent toute la vie de certains professionnels. Ces derniers, parce qu'ils ne disposent pas dans le contexte du travail du temps suffisant et des interlocuteurs spécifiques pour envisager des pratiques professionnelles plus adaptées, continuent à être préoccupés, après le travail, par les situations délicates. La difficulté à se maintenir à la bonne distance des problèmes ou de la souffrance de l'autre peut devenir souffrance chez le professionnel lui-même²⁰⁵.

Soutiens organisationnels et extra-organisationnels

La question est posée de savoir quels sont les soutiens que les travailleurs sociaux peuvent mobiliser dans leur environnement professionnel, notamment lorsqu'il y a des pics d'activité, pour faire face aux facteurs de stress que sont l'intensification du travail et la plus grande difficulté de faire correctement leur travail. La présentation de ces soutiens²⁰⁶ permet de dresser un état des lieux concernant l'organisation du travail et la gestion du temps au sein de deux sous-secteurs du travail social (délégués à la tutelle et assistantes sociales). Parmi les soutiens évoqués par nos interlocuteurs, on peut distinguer ceux qui ont le mérite d'exister, ceux qui sont très fragilisés, ceux qui font défaut. Je terminerai par la présentation d'une régulation semi-autonome qui a apporté aux professionnels qui l'ont choisie une solidarité concrète qui se renouvelle en permanence et une plus grande sérénité.

²⁰⁴ Le « recentrage » sur le mandat est le terme utilisé par une chef de service.

²⁰⁵ J.-P. MELCHIOR, « La confrontation des travailleurs sociaux à la violence par ricochet », in M. DRESSEN et J.-P. DURAND (coordinateurs), *La violence au travail*, Toulouse, Octarès, 2011.

²⁰⁶ Cette typologie a été consolidée par les résultats d'une enquête par questionnaire réalisée en 2008 auprès d'une centaine de travailleurs sociaux des départements de l'Orne et de la Sarthe.

Dans la première catégorie, il y a les soutiens qui font partie de l'existant. C'est le cas de la rationalisation de l'accueil des usagers, ainsi que de l'aide de juristes et de comptables pour les dossiers délicats. Sans les percevoir comme primordiaux, les professionnels reconnaissent que ces soutiens organisationnels apportent, respectivement pour chacun d'entre eux, une certaine fluidité dans la gestion des demandes des usagers et une aide technique qui rassure. Je ne retiendrai ici que l'aide des juristes. Les délégués à la tutelle ont perçu, au cours des dernières années, une évolution sensible dans le comportement des familles qui seraient désormais plus enclines à saisir le juge dès lors qu'elles estiment les intérêts du majeur mal défendus. Ce nouveau climat professionnel, où se conjuguent réalité et menace de poursuites judiciaires, fragilise la position du délégué qui fait tout son possible pour ne pas commettre d'erreur et renforce celle du juge dont le rôle est déjà déterminant dans la définition du mandat et sa mise en œuvre. Pour faire face à cette nouvelle judiciarisation²⁰⁷ des rapports entre l'institution de tutelle et les familles, qu'ils vivent comme une nouvelle contrainte, les délégués ont d'ores et déjà intériorisé l'obligation de respecter toujours plus strictement les exigences du mandat. C'est la raison pour laquelle ils font appel régulièrement à leurs collègues juristes qui ont pour principale mission de les aider dans les situations juridiques complexes et de leur éviter les faux-pas susceptibles d'évoluer en contentieux. Cependant, la présence de juristes, si rassurante soit-elle, ne fait pas disparaître toutes les difficultés rencontrées et n'efface pas complètement l'inquiétude des délégués. Le recrutement de juristes s'explique donc, au moins partiellement, par la volonté de l'institution d'être capable de répondre à cette nouvelle réalité. C'est ainsi que s'est construite une double adaptation. La première s'est effectuée au niveau individuel, puisque chacun est obligé d'être de plus en plus vigilant en raison des contraintes temporelles grandissantes qui favorisent l'erreur et la faute. Alors qu'ils manquent déjà de temps pour réaliser l'accompagnement social et le travail éducatif, les professionnels se voient obligés d'en consacrer une partie pour se prémunir à l'égard de telles poursuites. Tout semble converger pour éloigner le délégué de son terrain social. La seconde adaptation concerne l'organisation qui s'est dotée d'un groupe de juristes pour faciliter le travail des délégués et ainsi les rassurer.

²⁰⁷ D. BARELLA, « La machine infernale de la judiciarisation », *Constructif*, n°10, février 2005 ; E. MORIN, « La punition est satisfaisante », *Constructif*, n°10, février 2005.

Dans la seconde catégorie, il y a les soutiens organisationnels qui ont connu ces dernières années une fragilisation soulignée par la plupart des travailleurs sociaux rencontrés. C'est le cas du travail en réseau rendu plus difficile, depuis quelques années, par la prise des jours de RTT des différents intervenants, et de l'aide de la hiérarchie de proximité qui tente de relayer, généralement en vain, les demandes des salariés qu'elle encadre. Quelques mots suffiront pour se faire une idée de la situation de ces deux soutiens fragilisés.

En ce qui concerne le travail en réseau, les professionnels s'accordent à reconnaître que s'il fonctionne bien, avec notamment des réunions de concertation régulières, il y aura une synergie favorable à l'usager. Au contraire, la rareté des concertations n'aide pas l'adulte. Manifestement, la qualité du travail en réseau dépend des professionnels et de leur façon de travailler. Certains jugent qu'il est déterminant pour obtenir des résultats positifs, alors que d'autres semblent en être moins convaincus. Il dépend aussi de plus en plus des emplois du temps des uns et des autres. Or, il se dégage de nos entretiens que tous les intervenants (délégué, AS, infirmier du CHS, éducateur spécialisé...) connaissent une augmentation de leur charge de travail et une rigidification de leur emploi du temps, imputables en partie à la mise en œuvre des 35 heures (jours de RTT différents pour les uns et les autres). Le manque de temps rend ainsi plus difficiles les réunions et le travail avec les autres professionnels.

En ce qui concerne l'aide de la hiérarchie, deux attitudes ont été évoquées par les travailleurs sociaux interviewés. En général, les cadres de proximité connaissent bien les difficultés du travail sur le terrain, non seulement pour les avoir rencontrées eux-mêmes au cours de leur carrière, mais surtout parce qu'ils se trouvent régulièrement sollicités par leurs collègues de qualification inférieure qui demandent de l'aide ou qui pointent les lacunes de leur service. La première attitude du cadre de proximité, qui n'est pas la plus répandue, consiste à se dédouaner en laissant le professionnel se débrouiller avec ses difficultés, soit parce qu'il est lui-même submergé par une trop grande charge de travail, soit parce qu'il n'a aucune envie de relayer les critiques ou les revendications formulées par les travailleurs sociaux qu'il encadre, de crainte d'être mal considéré par ses supérieurs. La seconde attitude se manifeste à la fois par une écoute bienveillante à l'égard des professionnels de terrain et par une forme de solidarité avec leurs demandes. En effet, certains cadres tentent réellement de défendre la reconduction

des moyens nécessaires au fonctionnement normal de leur service, voire d'obtenir des moyens supplémentaires. Si ces tentatives, qui sont source de tensions avec les directions, renforcent la légitimité des cadres aux yeux des travailleurs sociaux, elles sont désormais rarement couronnées de succès, en raison des limitations budgétaires que connaît actuellement l'action sociale.

Il y a également les soutiens organisationnels qui font cruellement défaut et qui sont donc souhaités par les professionnels. Par exemple, beaucoup souhaiteraient l'intervention régulière d'un expert extérieur à l'institution, un superviseur capable de les aider à débloquer des situations très problématiques ou à trouver la distance appropriée pour prendre en charge des cas difficiles²⁰⁸. Faute de moyens budgétaires, les délégués interviewés doivent se passer de la supervision qui existe dans d'autres départements. Cette insuffisance est jugée d'autant plus regrettable que de nombreux salariés vivant de plus en plus en mal la confrontation avec la misère expriment clairement leur propre souffrance²⁰⁹. Forts sentiments de culpabilité de ne pouvoir faire mieux et d'impuissance, maladies psychosomatiques et troubles du sommeil, anxiété, sont autant de signes de ce mal-être qui nécessite souvent un suivi par un psychothérapeute ou un psychiatre.

Si, comme on vient de le voir, certains soutiens organisationnels se caractérisent par leur fragilité ou font carrément défaut, l'examen d'une régulation collective m'a appris que le travail en équipe semi-autonome était bénéfique à plusieurs titres aux assistantes sociales qui avaient opté pour cette modalité organisationnelle. La « désectorisation », qui signifie qu'un secteur n'est plus la zone exclusive d'intervention d'un agent, consiste pour plusieurs AS à prendre en charge ensemble un quartier à l'intérieur duquel chacune s'occupe principalement, mais plus uniquement, d'une partie. Concrètement, les AS ayant choisi ce système sont conduites à intervenir régulièrement sur n'importe quelle partie du quartier dès qu'il y a nécessité à le faire. Grâce à cette répartition du travail en équipe, les pics d'activité sont plus facilement absorbés, le travail urgent de l'une des membres, absente pour maladie ou prise de congés, est pris en charge par le reste de l'équipe, les situations compliquées sont soumises à la réflexion des unes et des autres. Loin de se sentir seule face à sa zone d'intervention,

²⁰⁸ J. ROUZEL, *La Supervision d'équipes en travail social*, Paris, Dunod, collection Santé sociale, 2007.

²⁰⁹ J.-P. MELCHIOR, « La confrontation des travailleurs sociaux à la violence par ricochet », *op. cit.*

l'AS qui a opté pour la « désectorisation » sait qu'à tout moment elle peut compter sur le soutien de ses collègues et que son action s'inscrit dans une démarche collective à l'orientation de laquelle elle a participé pleinement. Nonobstant son caractère assez exceptionnel, la « désectorisation » pratiquée par certaines assistantes sociales, polyvalentes de secteur, semble suppléer aux autres types de soutien, en raison principalement de la communication, de la réflexion collective et de l'entraide, qui à la fois desserrent les contraintes temporelles et renforcent jour après jour les liens entre elles. Le travail en équipe semi-autonome favorise donc l'épanouissement d'un sentiment d'appartenance à un collectif de travail qui sait faire face aux difficultés et aux aléas du fonctionnement du service²¹⁰.

Quand les soutiens organisationnels, qui peuvent réguler les effets négatifs de l'intensification du travail ou des problèmes d'organisation du travail, font défaut ou sont vécus comme insuffisants, les salariés du secteur social vont rechercher des soutiens de type extra-organisationnel. Dit autrement, les difficultés rencontrées à l'égard desquelles l'organisation ne peut apporter d'aide (sauf exception) conduisent à ce que chacun se débrouille et trouve dans le hors travail les soutiens appropriés. Par-delà un besoin très partagé d'avoir des activités extra-professionnelles riches de sens et régulatrices du stress professionnel (activités sportives, arts martiaux, théâtre, arts plastiques...), les entretiens consacrés en partie à cette question des soutiens de type extra-organisationnel mobilisés par les travailleurs sociaux permettent de distinguer deux formes spécifiques de soutien : celui assuré par l'association professionnelle, les groupes informelles d'échange extérieurs au lieu de travail et les échanges téléphoniques réguliers entre collègues ; le travail sur soi-même. Il semble qu'en fonction du degré d'impact des difficultés professionnelles sur le salarié, ce dernier a recours à telle ou telle forme de soutien spécifique²¹¹.

Ces tendances illustrent deux évolutions majeures dans ce secteur d'activité. D'une part, l'organisation du travail n'est plus en mesure d'absorber convenablement l'augmentation de la charge de travail. D'autre part, les travailleurs sociaux semblent de

²¹⁰ Dans un livre consacré à son métier d'infirmière de nuit, A. Perraut-Soliveres fait un constat similaire : « Les 'meilleures' équipes, les plus efficaces, sont celles où les infirmières s'entraident le plus, celles où les compétences individuelles s'additionnent, celles où l'on sent que la réflexion dans l'échange est habituelle ». A. PERRAUT-SOLIVERES, *Infirmières, le savoir de la nuit*, Paris, PUF, 2001, p. 35-36. Cité par M. LALLEMENT, *Temps, travail et modes de vie*, Paris, PUF, 2003, p. 121.

²¹¹ J.-P. MELCHIOR, « Les travailleurs sociaux en quête de soutien », XVe Congrès de psychologie du travail et des organisations, organisé par l'AIPTLF à l'Université Laval (Québec) du 19 au 22 août 2008.

plus en plus contraints à rechercher les soutiens nécessaires à la continuité de leur activité professionnelle à l'extérieur du travail. Ce qui confirme le caractère envahissant du travail, déjà évoqué, sur les autres temporalités individuelles²¹².

Ne pas compter son temps pour maintenir le sens du travail social ?

Cette tendance à s'appuyer sur le hors travail pour compenser les effets des contraintes vécues par de nombreux professionnels dans leur travail n'interdit pas un autre type de réponses centrées sur l'activité elle-même. Pour être moins assujettis aux contraintes évoquées et éviter la perte de sens de leur travail, certains professionnels développent en effet des réponses qui permettent de maintenir ce qui leur semble être le cœur de leur mission (accompagnement vers l'autonomie et travail éducatif) et d'affirmer leur capacité d'agir²¹³. Ce sont quelques-unes de ces réponses, repérées au fil de plusieurs enquêtes, que je souhaite présenter brièvement. Elles traduisent la forte implication des salariés et leur capacité d'innovation ; elles ont pour dénominateur commun de tirer au mieux parti des marges de manœuvre, si étroites soient-elles, qui leur sont laissées par leur institution et par le cadre réglementaire.

De nombreux travailleurs sociaux ne comptent pas leur temps et accomplissent des tâches en plus de ce qui est strictement prescrit pour débrouiller une situation inextricable, faire avancer un dossier et, de manière plus générale, favoriser un retour à l'autonomie des personnes qu'ils suivent. Qu'il s'agisse d'emmener des dossiers et de rédiger des rapports chez soi, d'accepter d'être joint sur son portable durant les week-ends par des usagers angoissés, d'interrompre ses congés pour assister à une réunion importante pour une personne suivie, de dépasser fréquemment les horaires pour être à jour, de se démenier pour trouver dans l'urgence un hébergement pour une famille..., ils se rendent disponibles au risque de vivre un empiètement de la sphère professionnelle sur leur temps hors travail.

Cette implication est d'autant plus importante qu'elle s'apparente à un don : l'utilisateur accepte de recevoir ce que lui propose le travailleur social parce qu'il a confiance en lui et que son aide lui apparaît bénéfique. Les démarches qu'il engage alors pour regagner en autonomie peuvent s'analyser comme un contre-don de

²¹² N. AMSELLEM, *Le travail et ses dehors. Porosité des temps, pluralité des vies. Un débat sociologique*, Paris, l'Harmattan, Coll. « Logiques sociales », 2013.

²¹³ Y. CLOT, *La fonction psychologique du travail*, op. cit.

reconnaissance, au sens où elles valident le travail du professionnel²¹⁴. Ce dernier, satisfait de la dynamique instaurée, est alors incité à poursuivre sur cette voie. L'attention privilégiée qu'il va continuer à porter à la personne suivie constituant une sorte de « contre-contre-don » qui permet la poursuite de l'échange²¹⁵.

L'entraide évoquée par de nombreux professionnels ne va pas de soi dans la mesure où elle suppose d'accorder aux autres un peu de son temps dans un contexte marqué par la surcharge de travail et souvent par l'urgence des questions à résoudre²¹⁶. Pourtant, cette entraide peut prendre de multiples formes (répondre aux appels téléphoniques d'usagers ou les recevoir à la place d'un collègue déjà occupé ou en congé, aider spontanément un collègue dans la résolution d'une situation préoccupante ou complexe, offrir son expérience aux derniers arrivés dans le service, remplacer au pied levé pour une mission un professionnel absent ou indisponible...). Au cœur de ce soutien entre travailleurs sociaux qui participe à la bonne entente et à la solidarité, il y a le don de son temps et de son savoir-faire. Chacun sait rapidement qu'il peut compter sur les mêmes services de la part de celles et ceux à qui il accorde son aide, en cas de besoin. Cette entraide qui permet une facilitation du travail au quotidien constitue à la fois un bouclier efficace contre l'isolement, en particulier quand les travailleurs sociaux traversent des moments de découragement, et une base indispensable pour pouvoir défendre de manière collective la continuation de leur mission.

Ainsi, malgré les diverses contraintes, notamment temporelles, qui pèsent fréquemment sur leur activité, certains travailleurs sociaux ne renoncent pas à donner du temps aux usagers et à leurs collègues, comme si, par ce don de temps, ils entendaient montrer qu'ils restent maîtres de leur travail et de son sens. Le don semble constituer à la fois un moyen de résistance à la tyrannie du temps et un obstacle à la rationalisation des organisations jugée excessive par les professionnels.

Par définition, le travail d'accompagnement permettant aux individus suivis de gagner en autonomie est difficile à quantifier ; il est laissé au libre arbitre des professionnels, notamment en fonction du temps qu'ils peuvent y consacrer. Derrière la difficulté à sauvegarder du temps pour accomplir ce travail d'accompagnement, se

²¹⁴ J.-P. MELCHIOR, « Le don : source de contenu et de sens du travail », in L. JACQUOT (dir.), *Travail et dons*, Nancy, Presses universitaires de Nancy, 2011, p. 77-90.

²¹⁵ M. MAUSS, « L'échange par le don », *Sociologie et anthropologie*, Paris, PUF, 1968.

²¹⁶ N. AUBERT, *Le Culte de l'urgence. La société malade du temps*, Paris, Flammarion, 2003.

profile la question de la nature et de la visibilité de l'action des travailleurs sociaux. En effet, le temps consacré à une famille en grande difficulté pour l'aider à s'en sortir et à envisager un projet n'est pas toujours quantifiable²¹⁷ dans la mesure où il peut s'agir d'un suivi sur plusieurs mois, voire sur plusieurs années. Quant aux conséquences de l'accompagnement, elles ne sont pas non plus facilement quantifiables. Pourtant, ces accompagnements sont bien au cœur du métier des salariés de ce secteur. L'institution souhaite quantifier les tâches accomplies par ses agents, mais pas nécessairement celles qui prennent du temps et dont les résultats ne sont pas d'emblée évidents.

Dans un contexte où les institutions demandent de plus en plus de prendre en compte la complexité des situations, une partie des travailleurs sociaux estime que, grâce à la formation continue, ils peuvent se préserver et maintenir une certaine maîtrise sur leur travail en étant moins tributaires des cadres. La formation favorise également les mobilités au sein d'un domaine du secteur social, voire d'un domaine à un autre, qui sont susceptibles de renouveler le rapport au travail. Tandis que certains professionnels sont capables de rester vingt ans, voire davantage, dans le même établissement, « *leur vie roulant au rythme de l'institution* », d'autres expriment le besoin de changer « *pour éviter l'usure* », pour reprendre les termes d'un travailleur social de la protection de l'enfance interviewé début 2011. Deux remarques à propos de ce changement revendiqué par ces travailleurs sociaux : il n'a évidemment pas grand-chose à voir avec ceux imposés par l'institution au gré des appels d'offre et des missions qu'elle entend assumer sur de courtes périodes, et il ne doit pas être synonyme de précarité.

Dans leurs établissements souvent débordés, les travailleurs sociaux sont confrontés à l'augmentation de la charge de travail (nombre d'usagers suivis, augmentation des tâches administratives...)²¹⁸, à la prise en charge de profils plus diversifiés et plus compliqués qu'auparavant, à la faiblesse des moyens qui s'aggrave, à

²¹⁷ Ce problème des tâches non quantifiables fut au centre de la journée d'études « La construction sociale des normes temporelles », organisée par Danièle LINHART et Aimée MOUTEE, en septembre 2003 à l'Université Paris X (Maison Max Weber). D. LINHART, A. MOUTEE, (dir.), *Le travail nous est compté. La construction des normes temporelles*, Paris, La Découverte, 2005.

²¹⁸ La surcharge de travail dans les Services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP), qu'une actualité tragique a fait davantage connaître en 2011, illustre cette tendance lourde qui concerne l'ensemble du secteur social. La dernière évaluation dans ce secteur a été faite par le sénateur UMP Jean René Lecerf en novembre 2010 : il reconnaissait comme ratio compatible avec « un suivi attentif » une charge de 60 dossiers par conseiller d'insertion et de probation. Que penser des 116 dossiers actuellement confiés à un conseiller à temps plein affecté en milieu ouvert au sein du SPIP de la Sarthe, voire des 150 dossiers confiés à chacun de ses collègues de Loire-Atlantique ?

l'instabilité normative²¹⁹ et au brouillage de leurs missions et en général à de nouvelles pratiques de gestion largement inspirées de celles du secteur privé. Malgré tout, ils tentent de faire face et de maintenir l'accomplissement de leur activité au plus près de leurs propres représentations du travail social. Cependant, l'adaptation des professionnels aux contraintes évolutives du travail, – laquelle doit parfois se faire dans l'urgence – ainsi que la mise en œuvre d'orientations institutionnelles qu'ils réprouvent supposent des arrangements avec les usages professionnels et des pratiques en décalage avec certaines de leurs valeurs. Quand ces arrangements et ce décalage se répètent au point de transformer globalement le contenu du travail, ils conduisent une partie des salariés de ce secteur à ressentir une souffrance éthique²²⁰. D'autres, tout aussi lucides et critiques à l'égard des mutations qui s'opèrent dans le domaine de l'action sociale, ne désespèrent pas de *ré-enchanter* leur rôle en s'impliquant fortement dans les « *zones d'incertitude* »²²¹ que la rationalisation par finalité du travail social n'a pas encore envahies. Leur implication et leur inventivité ont pour objectif de résister à la frénésie de l'objectif et de l'évaluation qui touche désormais la plupart des institutions du social et de conforter leur « *éthos du désintéressement* »²²².

3.2. Nouvelles contraintes temporelles et restructuration permanente dans l'enseignement supérieur²²³

Les bouleversements qui affectent les domaines de l'enseignement supérieur et de la recherche entraînent pour les chercheurs et enseignants-chercheurs des changements concrets dans l'exercice de leurs activités professionnelles, comme la nécessité d'assumer un nombre toujours plus important de tâches et de répondre le mieux possible aux exigences de l'évaluation. Transversales à ces changements,

²¹⁹ Par exemple, dans le domaine de l'aide « aux jeunes étrangers isolés », la législation récente rend extrêmement compliqué le travail d'accompagnement des travailleurs sociaux. Voir sur ce sujet E. DUGUE, « Jeunes étrangers isolés : malgré tout, accompagner les parcours » in S. ERTUL, J.-P. MELCHIOR, P. WARIN (dir.), *Les parcours sociaux à l'épreuve des politiques publiques*, Rennes, PUR, 2012.

²²⁰ Yves Clot souligne qu'« on ne dira jamais assez que lorsque le travail finit par être repoussé par celui qui le fait c'est qu'il est devenu "repoussant" (...). Il n'offre plus les possibilités de faire valoir dans les tâches qu'il propose toutes les attentes que chacun porte en soi ». Y. CLOT, *La fonction psychologique du travail*, Paris, PUF, 2002, p. 69.

²²¹ M. CROZIER et E. FRIEDBERG, *L'acteur et le système*, Paris, Seuil, 1992.

²²² N. FRIGUL et P. DEPOORTER, « Qui sont les travailleurs du social ? », *Les Mondes du Travail*, n° 8, 2010, p.19-25.

²²³ Cette sous-partie constitue une version légèrement remaniée et complétée de mon article « Accélération des réformes et nouvelles contraintes temporelles dans l'enseignement supérieur et la recherche », *Temporalités*, juillet 2013.

s'imposent de nouvelles contraintes temporelles auxquelles les catégories de salariés concernés s'efforcent de s'adapter malgré tout. Si le quotidien du chercheur et de l'enseignant-chercheur semble de plus en plus fréquemment marqué par le débordement et l'urgence, il conviendra de questionner les facteurs organisationnels qui favorisent la transformation de leur rythme de travail et de leur rapport au temps, ainsi que leur adaptation aux nouvelles exigences du métier. Les personnels sont également confrontés à une restructuration permanente de leur secteur d'activité. L'accélération des réformes, souvent présentée comme synonyme d'efficacité et apparentée au volontarisme, provoque une véritable stupéfaction²²⁴ tant elle brouille les repères des agents et déstabilise sur les plans individuel et collectif le rapport à l'avenir.

L'évolution des pratiques professionnelles face aux nouvelles contraintes temporelles

Si le travail des enseignants-chercheurs est caractérisé par l'autonomie dont ils disposent, la question est posée de savoir si la somme des changements concrets qu'ils connaissent depuis quelques années dans l'exercice de leurs activités professionnelles n'est pas en train de la réduire significativement. La vie professionnelle des enseignants-chercheurs est caractérisée par la coexistence de plusieurs catégories d'activités : celles liées à l'enseignement, celles liées à la recherche, sans oublier, pour une partie d'entre eux, celles relevant de l'administration et des responsabilités collectives. Cela signifie que les différentes activités sont généralement très intriquées. En raison d'un volume accru de tâches et d'objectifs, cette intrication place de plus en plus souvent les intéressés en situation de dispersion²²⁵ au sens où il leur faut composer dans le court terme, voire le très court terme, entre divers engagements²²⁶.

Sur le versant recherche, l'évaluation individuelle qui s'appuie désormais sur une formalisation importante (fiche individuelle à rendre à l'AERES devenue HCERES, classification des revues scientifiques, hiérarchisation des types de publications, seuil de publications pour être considéré comme publiant...) exerce une pression insidieuse sur les enseignants-chercheurs. En effet, ces derniers ayant accepté bon gré mal gré les critères instaurés dans leur discipline tentent de rendre leur CV irréprochable. De crainte d'être catalogués comme peu ou moyennement publiants ou d'être montrés du doigt

²²⁴ La stupéfaction équivaut à un grand étonnement qui peut rendre difficile les réactions. À un niveau encore plus élevé, on parlera de sidération.

²²⁵ C. DATCHARY, *La dispersion au travail*, Toulouse, Octarès, 2011.

²²⁶ J.-P. MELCHIOR, *35 heures chrono! Les paradoxes de la RTT*, op. cit.

comme c'est le cas dans certains laboratoires²²⁷, ils deviennent sans toujours s'en rendre compte de véritables « stakhanovistes » de la publication et/ou de la communication. Au souhait compréhensible d'être reconnus comme des chercheurs actifs par leurs pairs, s'est ajoutée la crainte de ne pas être dans la norme, ce qui conduit de nombreux collègues à accélérer le rythme des publications et des communications. Cette accélération se traduit évidemment par une augmentation des contraintes temporelles car la production d'écrits de qualité suppose en amont une recherche et un recueil de données qui nécessitent du temps. Désormais, les différents modes de valorisation dont l'évaluation risque d'être discriminante commandent le rythme et la durée des recherches. Au schéma traditionnel d'une recherche qui aboutissait, sereinement et sans échéance particulière, à un écrit est en train de se substituer une nouvelle logique qui fait du volume bibliométrique²²⁸ la mesure exigeante de l'activité de recherche.

Concomitamment, la baisse des moyens récurrents de nombreux laboratoires conduit inéluctablement à la course aux contrats pour financer les recherches d'envergure. La réponse aux appels à projets (CPER, ANR, INCA, Périurb, H2020...) absorbe de l'énergie et souvent un temps considérable, même quand le laboratoire dispose d'un ingénieur d'études s'occupant du montage financier du projet. Par ailleurs, les contraintes légales et réglementaires dans le domaine de la comptabilité publique obligent l'enseignant-chercheur en charge d'un contrat à veiller à sa bonne gestion. Par-delà les bilans quadriennaux de laboratoires, les nombreuses recompositions à l'œuvre dans la recherche ces dernières années (fusion de laboratoires, regroupements dans des fédérations de recherche, instituts ou MSH...) ont également ajouté d'innombrables tâches souvent très chronophages (réunions, rédaction de rapports...).

Il a déjà été argumenté que l'intensification ce n'est pas seulement faire plus la même chose. Cela peut résulter aussi de l'augmentation « des contraintes à gérer simultanément²²⁹ ». Les enseignants-chercheurs qui sont confrontés aux deux dimensions de l'intensification se retrouvent progressivement dans une situation

²²⁷ Des laboratoires tentent d'écarter les non-publiants parce qu'ils font baisser le ratio publications/membre.

²²⁸ Y. GINGRAS, *Les Dérives de l'évaluation de la recherche. Du bon usage de la bibliométrie*, Paris, Raisons d'agir, 2014.

²²⁹ F. DANIELLOU, « Les mondes du travail », in THERY L., *Le Travail intenable*, Paris, La Découverte, 2006, p.30.

« d'autonomie contrôlée²³⁰ ». Ainsi, s'ils continuent de garder la maîtrise de leur emploi du temps pour leur recherche, les nombreuses obligations qui se cumulent finissent par grignoter cette autonomie.

La nécessité d'intérioriser des rythmes et des échéances plus contraignants se retrouve également sur le versant enseignement qui n'a pas échappé à l'intensification. Pour s'en convaincre, il suffit de rappeler quelques changements majeurs qui se sont imposés au fil des ans et qui concernent également les enseignants détachés du secondaire (PRCE et PRAG).

La forte demande exprimée par l'environnement socio-économique aux universités de proposer des formations dites professionnalisantes a conduit, depuis le milieu des années 2000, à l'ouverture de très nombreuses offres de formation (Licences Professionnelles, Masters professionnels, Enseignement à Distance) qui se sont le plus souvent ajoutées aux plus anciennes. L'effort d'élargissement et de rénovation de l'offre qui s'est généralement fait à moyens constants, c'est-à-dire sans recrutements, a été accepté par les enseignants et enseignants-chercheurs parce qu'à leurs yeux il permettait de capter de nouveaux publics après une phase de baisse des effectifs, plus ou moins forte selon les universités (fin des années 90-milieu des années 2000)²³¹, et de s'investir dans de nouveaux projets pédagogiques renouvelant leur intérêt pour le métier. Cet effort s'est traduit par la nécessité d'assumer un volume important d'heures complémentaires.

Ces nombreuses ouvertures ont alourdi sensiblement la charge de travail sur le versant pédagogique. Car passée la phase de construction des maquettes et d'habilitation des nouveaux diplômes, le bon fonctionnement de ces formations a impliqué, par-delà les heures d'enseignement, de très nombreuses tâches (présélection des dossiers, audition des candidats, commissions pédagogiques, suivi des stagiaires en entreprise, direction et lecture de nombreux mémoires, soutenances, jurys...) qui transforment certaines périodes de l'année universitaire en « véritables marathons », pour reprendre la formule d'un enseignant, au cours desquelles la dispersion, déjà évoquée, est très accentuée.

²³⁰ T. COUTROT, *L'Entreprise néo-libéral, nouvelle utopie capitaliste ?*, Paris, La Découverte, 1998.

²³¹ J.-P. MELCHIOR, « Analyse du discours des Présidents des Universités de l'Ouest face à la baisse des effectifs ». Communication en conférence plénière à l'Université d'Été de Poitiers consacrée à *L'évolution des effectifs dans les filières scientifiques : Constats, Analyses, Perspectives*, 6, 7 et 8 juillet 2000.

D'autres changements plus discrets ont abouti à la prise en charge de nouvelles tâches. Chacune de ces tâches ne nécessite pas forcément beaucoup de temps, mais toutes ensemble elles constituent une contrainte temporelle non négligeable. L'outil informatique et l'Intranet ont été les vecteurs principaux de l'ajout de ces tâches. Il en est ainsi de la saisie des notes qui pendant longtemps fut assurée par les secrétariats, de la vérification régulière sur l'Intranet de l'établissement de l'emploi du temps et des salles de cours attribuées, de l'impression d'écrits d'étudiants envoyés en fichiers attachés... La gestion au quotidien d'un nombre toujours plus important de courriels mérite une attention particulière à la fois parce qu'elle est transversale aux différentes activités de l'enseignant-chercheur et parce qu'elle joue un rôle ambivalent²³². En effet, en même temps qu'elle a apporté un confort certain à l'enseignant-chercheur grâce à la rapidité introduite dans la communication avec ses interlocuteurs, la messagerie électronique l'oblige à y consacrer du temps, sous peine de passer à côté d'informations essentielles, et participe à l'accélération globale du rythme de son travail. La messagerie et l'information par Internet facilitent également ce que nous appellerons volontiers l'implication à distance au sens où il devient possible d'être sollicités en permanence et de répondre aux sollicitations, en dépit de l'absence physique²³³. De nombreux agents se plaignent d'avoir « la tête toujours au travail », notamment en raison « des e-mails à la maison le soir ou pendant les vacances ».

Dans ces deux ensembles d'activités, l'un lié à la recherche, l'autre à l'enseignement, les changements ont conduit à une intensification du travail qu'éprouvent la plupart des enseignants-chercheurs. Si ces derniers n'en identifient pas toujours les causes en raison des caractères diffus et stratifié des transformations, ils expriment volontiers leur situation par des formules qui évoquent le débordement et la difficulté à respecter des *dead-lines* de plus en plus courtes : « j'ai le nez dans le guidon », « en ce moment, je suis overbooké », « c'est mission impossible », « je suis au bord de la saturation totale » ... Dès lors, on comprend qu'il soit extrêmement difficile, pour ne pas dire impossible, d'assumer des responsabilités administratives (direction d'un département, d'un domaine, d'une composante) sans sacrifier, au moins

²³² F. JAUREGUIBERRY et S. PROULX, *Usages et enjeux des technologies de communication*, Ramonville Saint-Agne, Erès, 2011.

²³³ V. DE GAULEJAC et F. HANIQUE, *Le capitalisme paradoxant, un système qui rend fou*, Paris, Seuil, 2015.

temporairement, un des deux versants constitutifs du métier²³⁴. La diversité des tâches accomplies par les enseignants-chercheurs et leur intrication expliquent en grande partie la difficulté à construire et à mettre en œuvre les tableaux d'équivalence qui sont censés définir les temps accordés aux différentes activités. Il est d'ailleurs à craindre que, pour des contraintes budgétaires qui ne manqueront pas d'être invoquées par les présidences d'universités, les activités soient sous-évaluées.

L'ensemble des nouvelles contraintes temporelles est imputable essentiellement aux deux facteurs suivants qui se sont combinés au cours de la dernière décennie. Il y a bien sûr l'augmentation du volume de travail qui est observable sur les deux versants. L'élargissement des missions des universités (ouverture de nombreuses offres de formations professionnalisantes, nouvelle attention portée à l'insertion professionnelle des étudiants), dans un contexte de manque de moyens humains flagrant, a conduit à faire porter les nouvelles activités par ceux qui sont en poste²³⁵. De même, la recherche sur contrats a nécessité un investissement plus important des personnels dès lors qu'ils ne pouvaient plus se contenter de crédits récurrents en baisse. Il y a ensuite la diffusion, à l'ensemble du secteur, des dispositifs d'évaluation légitimés par le discours de la performance, venu tout droit du secteur privé, qui contraint les agents à apporter régulièrement la preuve de leur implication scientifique. Si l'on peut observer des signes de résistance individuelle à la normalisation, force est de constater que dans l'ensemble les enseignants-chercheurs se sont adaptés à celle-ci.

L'accélération des réformes

L'analyse des effets d'une réforme ne doit pas négliger les modalités, notamment temporelles, de son adoption et de sa mise en œuvre. Je partirai du postulat selon lequel les inspirateurs des changements dans le secteur public attendent de leur accélération non seulement la concrétisation rapide des choix gouvernementaux mais aussi l'intériorisation par le plus grand nombre de l'idée que tout retour en arrière est désormais impossible et l'épuisement des oppositions collectives. Cette accélération des changements dans le champ d'action de l'État est devenue la norme et un outil politique

²³⁴ Les temps consacrés à des mandats (Conseils de composante, Conseils d'Université, Commissions consultatives d'établissement, CNU...) constituent également une contrainte temporelle importante qui s'ajoute aux autres.

²³⁵ À titre d'exemple, dans mon université, les titulaires (enseignants et enseignants-chercheurs) assurent 20 000 heures supplémentaires, soit en gros l'équivalent de 100 postes de MCF.

à part entière. Ainsi, intrinsèquement lié à leur contenu qui vise la recomposition complète du paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche en France, le rythme effréné des réformes dans ces domaines ne doit rien au hasard et n'a rien d'anodin. Depuis 2004, l'ESR a connu une restructuration d'une grande ampleur. Le foisonnement des réformes²³⁶ a conduit à une grande complexité structurelle²³⁷ et souvent à des incohérences liées à des recouvrements multiples.

La nouvelle gouvernance renforçant les prérogatives du CA et de son Président depuis l'adoption de la LRU en 2007, la gestion locale de la masse salariale, la fragilisation des statuts, la dégradation des conditions de travail et d'études, la manie de l'évaluation sur des critères souvent biaisés, ont d'ores et déjà transformé le climat de l'enseignement supérieur et de la recherche. Le passage aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE) a accentué la fragilisation budgétaire des universités²³⁸. Le changement de mode de calcul des dotations récurrentes, le transfert de certaines charges sans compensation²³⁹, et le carcan de la LOLF (impossibilité d'abonder la masse salariale à partir des crédits de fonctionnement ou d'investissement) contraignent d'ores et déjà une partie d'entre elles à ne pas mettre au mouvement des postes vacants, à réduire l'offre de formations, à renoncer à des dépenses d'entretien ou de rénovation des locaux, à différer la concrétisation de projets importants...

À peine les agents (chercheurs, enseignants-chercheurs, biatoss) ont-ils pris la mesure des effets de la loi sur l'autonomie des universités, en particulier après le

²³⁶ Parmi les plus importantes, on peut citer les créations de l'ANR, de l'AERES, des Instituts CARNOT, des pôles de compétitivité, le Crédit Impôt Recherche, la loi LRU, la réforme du CNRS, la création des PRES, les alliances entre organismes, l'Opération Campus, les Investissements d'Avenir -IRT, IEED, Idex, Labex, Equipex, les COMUE...

²³⁷ Cette complexité n'a d'ailleurs pas échappé à Alain Rousset, pressenti en mai 2012 pour prendre la tête du Commissariat général à l'investissement : « Le grand emprunt a créé un millefeuille de structures qui a énormément complexifié les écosystèmes. Entre les Equipex, les Idex, les IRT et tous les autres sigles barbares qui ont vu le jour, on ne sait plus de quoi on parle ». *La Tribune Hebdomadaire*, 6 juin 2012.

²³⁸ Pour combler une partie de leur déficit, certaines universités ont gelé leurs postes et comme le souligne la CPU, dans un texte adopté à l'unanimité le 21 mars 2013, « les emplois créés ont, le plus souvent, servi à générer de la masse salariale, voire des crédits de fonctionnement et ruinent le bénéfice que les établissements affectataires pouvaient espérer de ces créations ». En ce qui concerne l'année 2013, la CPU rappelle également « la baisse importante des crédits de fonctionnement de l'ordre de 4 à 6 % selon les établissements, y compris ceux qui étaient déjà largement sous-dotés ».

²³⁹ L'augmentation des cotisations retraite et le recul de l'âge légal de départ en retraite, le Glissement Vieillesse Technicité (GVT), le plan carrière (échelons accélérés pour les professeurs des universités et revalorisation des maîtres de conférence débutants), l'augmentation du nombre des promotions décidées nationalement, l'indemnité transport, sont autant de charges qui ne sont pas décidés localement et que la tutelle ne compense pas de manière satisfaisante.

passage de leur établissement aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE), noyau dur de la LRU, qu'ils ont été confrontés à de nouveaux dispositifs favorisant la concurrence entre établissements, entre laboratoires, entre équipes, entre collègues. Cela a d'abord été le cas avec les premiers « Investissements d'avenir » (PIA1) dont le principal objectif était de ne retenir qu'un maximum de 10 pôles régionaux récompensés pour leur excellence²⁴⁰. Ce dispositif a suscité deux critiques majeures. Les projets de recherche (Idex) soumis pour figurer parmi les bénéficiaires de ce dispositif ont le plus souvent été élaborés en dehors des instances régulières des universités, et même à l'écart des PRES. Plus grave encore, s'est dessinée une première hiérarchisation des établissements avec d'un côté quelques grands pôles dits d'excellence et de l'autre la grande majorité des universités que Valérie Pécresse souhaitait transformer à terme en Pôles Universitaires de Proximité (PUP), centrés sur la formation de niveau licence, sans masters ni laboratoires de recherche.

En imposant un rythme particulièrement soutenu pour les réponses aux appels d'offres, le ministère de l'ESR a favorisé l'élaboration de projets en petits comités (présidents d'universités, directeurs de grandes écoles, équipes de direction des universités), à l'écart des conseils élus des universités (CA et CS en particulier), voire des PRES. Il a sans doute souhaité empêcher la tenue d'un véritable débat susceptible de conduire, deux ans seulement après la forte mobilisation de 2009²⁴¹, une partie de la communauté universitaire à manifester un rejet de cette logique de surconcentration des moyens et à construire des projets alternatifs capables d'intéresser et d'intégrer l'ensemble des universitaires. En tenant à l'écart la plus grande partie des personnels, il s'est donc agi de rendre extrêmement difficile l'émergence de contre-projets fondés sur les principes fondamentaux suivants mis en avant notamment par les organisations syndicales du secteur : gouvernance démocratique, aménagement équilibré du territoire, égal accès aux études supérieures, garantie de la pluralité des disciplines. Dans ce contexte caractérisé par l'urgence en raison des délais impartis très courts, et profitant

²⁴⁰ Le Grand Emprunt (qui a pris le nom de « Investissements d'avenir ») est un emprunt lancé par l'Etat sur les marchés financiers en 2010 pour relancer l'économie fortement ralentie par la crise de 2008. Parmi les cinq priorités du grand emprunt, il y a la création de campus universitaires d'excellence. Au 1^{er} janvier 2013, sur les 35 milliards d'euros de dotation initiale du programme d'Investissements d'avenir, 28 milliards avaient déjà été affectés.

²⁴¹ S. ERTUL et J.-P. MELCHIOR, « Motions, émotions. Retour sur la mobilisation des universités », *Revue Contretemps*, version électronique, 2010. <http://www.contretemps.eu/recits/motions-emotions-retour-sur-mobilisation-dans-universites>

du malaise de nombreux universitaires provoqué par cette nouvelle phase de restructuration, les grandes écoles se sont tout particulièrement investies pour imprimer leur marque aux réponses aux appels d'offres. La mise en concurrence des universités pour obtenir des financements s'est conjuguée avec la mise en concurrence des Régions appelées à accompagner la logique de ces « Investissements d'avenir »²⁴².

L'analyse des éléments constitutifs du dispositif permet de mieux comprendre comment il a favorisé la transformation du rapport à l'avenir des enseignants-chercheurs. La définition de périmètres « d'excellence », la réduction des budgets dits récurrents, le sort réservé aux LLSHS²⁴³, la consécration de la hiérarchisation des établissements et des laboratoires forment un faisceau de facteurs qui conduisent à percevoir ces Investissements d'Avenir comme largement aussi déstructurants que la LRU. Les périmètres « d'excellence » ont été définis autour de champs de recherches considérés comme essentiels par les porteurs de projets, mais généralement très ciblés. Il s'agit de champs scientifiques qui agrègent un nombre significatif de chercheurs et d'enseignants-chercheurs et pour lesquels les établissements pensent avoir déjà acquis la visibilité et la reconnaissance nécessaires. L'objectif d'en terminer avec la répartition équitable des moyens pour les concentrer sur ceux que les jurys ont considérés comme étant les meilleurs²⁴⁴ signifie à terme l'abandon de pans entiers de la connaissance parce que situés hors des domaines jugés prioritaires à l'heure actuelle. Une telle définition a pour effet d'introduire un clivage entre les enseignants-chercheurs appartenant au périmètre du projet et ceux qui n'en relèvent pas.

Alors que pour de nombreux chercheurs et enseignants-chercheurs l'activité de recherche repose davantage sur les coopérations et le partage que sur la concurrence, les mutations dont la profondeur ne cède en rien à la rapidité ont bousculé leurs repères et favorisé le développement des incertitudes. Incertitudes quant au sort de leur champ de recherche, de leur discipline, de leur laboratoire, de leur(s) filière(s) de formation, de leur université...

²⁴² M. FODIMBI, Intervention au CESER de Rhône-Alpes, 7 avril 2011.

²⁴³ Lettres, Langues, Sciences Sociales et Humaines.

²⁴⁴ Une dimension souvent passée inaperçue dans ce dispositif était l'obligation de concentrer également les moyens récurrents des universités et des organismes de recherche sur les dits périmètres. Ce qui risquait évidemment de placer en situation d'asphyxie les projets, les laboratoires, les disciplines hors périmètres « d'excellence ».

En refusant l'abrogation de la LRU, revendication pourtant réaffirmée par de nombreux personnels pendant les Assises de l'Enseignement supérieur et de la Recherche à l'automne 2012, et en faisant adopter au pas de charge une nouvelle loi qui fait figure de boîte à outils pour faire fonctionner la LRU dans un contexte budgétaire de plus en plus dégradé, le gouvernement socialiste a choisi d'inscrire son action, pour l'essentiel, dans le prolongement des réformes précédentes. En effet, cette nouvelle loi entendait conduire, avec les COMmunautés d'Universités et d'Etablissements (COMUE), à la constitution de regroupements placés sous l'autorité des grandes universités ; ce qui comportait le risque de marginaliser, à court terme, des établissements de petite et de moyenne taille. Sur le plan budgétaire, elle maintenait la logique d'une allocation des moyens fondamentalement basée sur l'austérité, tout en permettant aux Régions de suppléer aux carences de l'État quand elles en ont les moyens.

L'accélération des réformes universitaires en France doit être reliée au « modèle néolibéral européen » de réduction des dépenses publiques, de désengagement des États et de « privatisation » rampante des financements de la recherche, et tout particulièrement à « l'esprit des processus de Bologne et de Lisbonne qui compte pour beaucoup dans le démantèlement du service public d'enseignement et de recherche à l'échelle de l'Europe²⁴⁵ ». Ce modèle, clairement identifié par la communauté universitaire française lors de sa forte mobilisation en 2009, a provoqué ces dernières années de nombreuses mobilisations tant en Europe qu'en Amérique du Nord²⁴⁶.

Inscrits dans ce contexte extrêmement mouvant, les chercheurs et enseignants-chercheurs ont été et sont encore divisés quant à la manière de réagir à l'égard de ces transformations. Je distinguerai quatre types de positionnement.

Il y a celui des enseignants-chercheurs qui se sont investis résolument et sans état d'âme dans la construction de projets, soit parce qu'ils adhéraient globalement à la logique concurrentielle et sélective du dispositif²⁴⁷, soit parce qu'elle ne leur

²⁴⁵ Extrait de la 3^{ème} motion adoptée par la 5^{ème} Coordination Nationale des Universités (CNU), réunie à Créteil le 6 mars 2009. Sur les CNU de 2009, voir S. ERTUL et J.-P. MELCHIOR, « Motions, émotions. Retour sur la mobilisation des universités », Revue *Contretemps*, version électronique, 2010.

²⁴⁶ J.-R. CARBONNEAU et M. DESROCHERS, « Printemps québécois : autopsie d'un conflit social », in E. ELMALEH et J.-P. MELCHIOR, « *Résistance !* » *Voix citoyennes en marge des institutions politiques*, op.cit.

²⁴⁷ Certains coordinateurs de projets LABEX ont affirmé clairement qu'il faut impliquer uniquement des unités évaluées A ou A + et des chercheurs à forte reconnaissance ou visibilité internationale.

apparaissait pas comme un obstacle à leur investissement. Ces personnels attendaient beaucoup de la sélection opérée : des moyens supplémentaires, une plus grande visibilité et la reconnaissance de leur talent. Quand, il y a eu rejet, la déception a été grande.

Le deuxième type concerne ceux qui se sont impliqués dans les projets parce qu'ils estimaient qu'ils constituaient un moyen non négligeable d'accroître des marges budgétaires, tout en étant plutôt critiques vis-à-vis de la logique du dispositif. Par pragmatisme, ils expliquaient que ce qui pouvait être pris méritait de l'être pour maintenir à flot leur établissement ou leur laboratoire. En cas de rejet, la déception a été moins grande dans ce deuxième groupe que dans le premier.

Le troisième type est celui du refus de participation fondé sur une critique d'ensemble des réformes gouvernementales et de la hiérarchisation des universités qui est le résultat attendu des « Investissements d'avenir » (PIA1, 2 et 3). C'est celui de la cohérence du faire avec le dire, portée par plusieurs organisations syndicales et associations (SLR, SLU). Aucune déception et aucun étonnement à l'issue des résultats.

Enfin, le quatrième est celui de l'éloignement à l'égard de ces grandes manœuvres, mêlé de fatalisme, d'un nombre important de personnels qui se sentent dépassés par la complexité du dispositif et la variété de ses éléments constitutifs que traduit le foisonnement des nouveaux acronymes (Idex, Labex, Equipex, IRT, SATT...). Ce qu'ils éprouvent ressemble fort à un sentiment de perte de maîtrise sur leur univers professionnel, qui leur semble condamné à une métamorphose inéluctable. Ces « aquoibonistes », qui peuvent reconnaître de temps à autre que l'effort de pédagogie des syndicats et des associations est louable, semblent pour l'heure résignés.

Nonobstant le fait que le poids de ces quatre types varie d'une université à l'autre, cette typologie ne doit pas conduire à les envisager de manière statique. Les résultats des différentes sélections opérées ont entraîné des repositionnements en série. Ainsi, parmi ceux qui se sont fortement impliqués, l'on a pu observer une évolution vers une attitude plus critique dès lors que leur projet a été rejeté.

Déjà soumis aux contraintes temporelles induites par les changements dans l'exercice de leurs activités²⁴⁸, ils peinent à faire face à l'emballement des réformes de

²⁴⁸ F. DARBUS, F. JEDICKI, « Folle rationalisation de l'enseignement supérieur et de recherche. Universitaires en danger », *Savoir/agir*, n°29, septembre 2014.

structure qui rendent pourtant incertain l'avenir de nombreux établissements. Non pas que leur quotidien marqué par le souhait d'assurer au mieux les missions de l'université et leur activité de recherche les rende imperméables au sens de ces réformes. Il semble plutôt que les enseignants-chercheurs connaissent, après de nombreux salariés d'autres secteurs, cette situation difficile de vivre l'intensification du travail tout en ayant peu de visibilité quant à l'avenir. En d'autres termes, à la fois la saturation du quotidien et l'incertitude à l'égard du futur. Les projets de COMUE inquiètent tout particulièrement les personnels non-enseignants qui s'interrogent sur l'avenir de certaines de leurs missions. Dans un tel contexte, et tant que l'établissement continue de fonctionner, même mal, les personnels se concentrent sur la gestion de l'urgence, c'est-à-dire sur les activités qu'ils ont le sentiment de maîtriser.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, le mouvement de rationalisation du temps s'est accentué au cours de la période récente. Pour Norbert Elias qui souligne le caractère contraignant que le temps revêt dans « les grandes sociétés urbanisées²⁴⁹ », l'individu « est toujours obligé de régler son propre comportement sur le temps institué du groupe auquel il appartient, et plus s'allongent et se différencient les chaînes d'interdépendance fonctionnelle qui relient les hommes entre eux, plus sévère devient la dictature des horloges²⁵⁰. » Cette sévérité grandissante s'inscrit dans un mouvement de rationalisation relatif au temps qui a conduit à ce que nous partageons la même représentation d'un temps quantifiable et maîtrisable, et qui répond surtout aux besoins d'organisation et de prévision des sociétés qui deviennent, dès le XIXe siècle, de plus en plus complexes. Il nous semble que le métier d'enseignant-chercheur qui avait pu apparaître jusque-là en marge de ce mouvement de rationalisation du temps se soit fait littéralement engloutir par lui.

*

* *

L'intensification dans les deux secteurs étudiés comme dans bien d'autres peut conduire à un malaise voire à des pathologies de surcharge (stress²⁵¹, fatigue, épuisement professionnel). Quant à l'accélération des réformes, elle favorise le

²⁴⁹ N. ELIAS, *Du temps*, Paris, Fayard, 1996, p. 153.

²⁵⁰ *Ibid.*, p. 152.

²⁵¹ P. Légeron, *Le Stress au travail*, Paris, Odile Jacob, 2003.

sentiment de perte de maîtrise sur son travail. Par-delà ces effets bien identifiés, le manque de temps pour faire correctement son travail qui conduit des salariés à le poursuivre chez eux et le travail dans l'urgence entraînent également une érosion des temps collectifs qui peut conduire à l'isolement voire à la solitude. Christophe Dejours relie l'augmentation des pathologies mentales liées au travail à l'accroissement de la solitude²⁵². C'est cette corrélation entre la fragilisation du lien social, voire sa disparition dans certaines situations, et la souffrance au travail que je souhaite ici interroger. Quand il y a du lien avec les collègues, de l'entraide, des solidarités quotidiennes, du temps partagé ensemble, l'absence de reconnaissance des difficultés rencontrées, ou même du travail, par la hiérarchie passe mieux, car on y fait face et l'on s'y adapte collectivement. Le salarié n'endosse pas, seul, la responsabilité de ses difficultés. *A contrario*, il semble bien que l'absence de lien significatif avec les pairs, intimement liée au manque de temps, amplifie tous les types de difficulté.

J'ai déjà souligné l'importance que de nombreuses entreprises ont accordé, dès la fin des années 70, à l'individualisation du traitement des salariés qui a largement favorisé le chacun pour soi ainsi que l'isolement²⁵³. Nombreux sont les ouvriers interrogés²⁵⁴ qui déploraient ne pas connaître leurs collègues pourtant situés à quelques mètres de leur poste, alors qu'ils étaient sur la même ligne depuis des années. Certains expliquaient que leur chef d'unité les envoyait en pause à des moments différents pour empêcher que des liens se nouent. D'autres déclaraient que leur chef prévenait les jeunes, à leur arrivée dans l'usine, qu'ils avaient tout intérêt à ne pas trop parler aux militants syndicaux s'ils souhaitaient bénéficier de promotions. L'impossibilité de tisser des liens, en raison notamment d'une rotation trop importante des intérimaires, le resserrement des temps, l'augmentation des responsabilités (qualité, maintenance), la mise en concurrence des uns et des autres, tout convergeait pour que chacun n'ait plus ni le temps, ni le désir d'aider les autres. Pour Alain, un opérateur de Renault, proche de la retraite au moment de l'entretien, le changement était sensible : « *Tous les gars*

²⁵² Cet auteur parle de « pathologies de la solitude ». C. DEJOURS, « Vulnérabilités psychopathologiques et nouvelles formes d'organisation du travail », in *L'Information psychiatrique*, 83, 2007, p. 269-275.

²⁵³ J.-P. MELCHIOR, Libéralisme et nouveau mode de contrôle des salariés dans l'entreprise, *Agone*, n°26, printemps 2002, 12 pages.

²⁵⁴ Plusieurs entretiens ont été réalisés auprès de salariés et responsables syndicaux de Renault Le Mans au tout début des années 2000 et une vingtaine en 2004 et 2005 dans le cadre de ma thèse *Les Paradoxes de la RTT*, Paris X, 2006.

travaillent en individuel maintenant, je me souviens il y a encore sept ou huit ans où il y avait un gars qui avait un petit peu de peine parce qu'il était fatigué, ben le copain d'à côté il donnait un petit coup de main. Terminé. Les jeunes, ils n'ont pas du tout le même esprit qu'avant. » Pablo, qui avait sept ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de l'entretien, confirma cette évolution récente qu'il jugeait désastreuse : *« Avant j'ai connu l'aspect solidarité. Quelqu'un avait un souci, il y avait du monde autour, c'est fini ça. Maintenant, c'est les heures sup, les samedis, chacun pour soi. »* La bienveillance et l'entraide semblaient disparaître progressivement de l'atelier, faute de temps pour pouvoir s'exprimer librement, au profit « d'un chacun pour soi » favorisé par une hiérarchie qui s'était employée depuis des années « à minimiser l'emprise des collectifs sur les travailleurs » et à transformer ces derniers « en militants inconditionnels de leur entreprise », pour reprendre les termes de Danièle Linhart²⁵⁵.

Parmi les catégories bien identifiées de facteurs de risques psycho-sociaux²⁵⁶, il y a bien sûr les exigences de travail élevées, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif, le manque d'autonomie (ou de latitude décisionnelle), les conflits de valeurs, l'incertitude à l'égard du lendemain pour les salariés précaires²⁵⁷ et pour ceux effectuant des travaux pénibles sur de longues durées. Il y a aussi l'absence ou le faible soutien social au travail, de la part des pairs mais aussi de la part des cadres de proximité, qui constitue un autre facteur de risque psychosocial. Plusieurs indicateurs (faiblesse de la syndicalisation en France, mise en concurrence des salariés entre eux, fragilité des collectifs...) attestent de la mise à mal du lien social que l'on observe à travers le vécu de solitude des salariés et qui jouerait un rôle d'amplificateur des effets produits par les autres facteurs.

Cette mise à mal du lien social est à relier à la « logique de compétition et de réussite » qui est, pour reprendre les termes de Hartmut Rosa, « une force motrice

²⁵⁵ D. LINHART, *La Comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Toulouse, Erès, 2015, p. 24.

²⁵⁶ Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, *Indicateurs provisoires de facteurs de risques psychosociaux au travail*, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) et la Direction de la recherche, des études de l'évaluation et des statistiques (Dress), 2009.

²⁵⁷ T. PILLON, « Les intérimaires et le temps », F. VATIN (dir.), *Le Salariat. Théorie, histoire et formes*, Paris, La Dispute, 2007, pp. 279-297. L'auteur conclut sa contribution en soulignant que « sur le fond, aucun de nos interlocuteurs n'a exprimé *sans ambiguïté* son désir certain de rester en intérim ».

centrale de l'accélération sociale²⁵⁸ ». Pour cet auteur, la lutte pour la reconnaissance a pris une nouvelle forme dans la modernité tardive. Désormais, il ne suffit plus d'occuper des positions qui assuraient durablement de la reconnaissance, il faut également réaliser de manière régulière des performances qui permettent de la maintenir. Ainsi, « la reconnaissance n'est plus la réussite d'une vie, mais de plus en plus un travail quotidien²⁵⁹ ». Les positions atteintes sont susceptibles d'être rapidement perdues, faute de performances renouvelées. Pour Hartmut Rosa, c'est dans cette lutte permanente pour la reconnaissance qui « recommence encore et encore chaque jour²⁶⁰ » que l'épuisement professionnel décrit par Alain Ehrenberg²⁶¹ et d'autres types de souffrance trouvent leur origine.

La question est posée de savoir comment restaurer du lien quand il fait défaut. Il y a des pratiques qui peuvent maintenir le lien ou le faire renaître comme le don et l'entraide qui permettent d'instaurer la coopération dans la durée. Qu'il s'agisse de maintenir une pratique professionnelle en cohérence avec une représentation du travail bien fait, de favoriser une interaction singulière avec le client ou l'utilisateur, de faire preuve d'inventivité au service du collectif de travail ou encore de manifester sa solidarité à l'égard des collègues, le don qui semble consubstantiel du travail, permet aux salariés de tirer une satisfaction de leur travail en sauvegardant des espaces d'autonomie relationnelle qui échappent largement aux contraintes de la prescription.

Il y a aussi des configurations qui restaurent spontanément le lien comme la grève ou les mobilisations sociales dépassant les problématiques de l'entreprise. Il semble que ces circonstances favorisent la mise en commun des expériences, l'expression de la parole, la convivialité partagée. On peut imaginer qu'elles sont transposables en dehors de ces circonstances particulières et qu'elles puissent sans difficulté devenir une dimension de la vie au travail. D'ailleurs, certaines entreprises ont déjà fait du bien-être, de la convivialité, du lien au travail des valeurs essentielles.

²⁵⁸ H. ROSA, *Aliénation et accélération. Vers une théorie critique de la modernité tardive*, Paris, La Découverte, 2012, p. 79.

²⁵⁹ *Ibid.*, p. 81.

²⁶⁰ *Ibid.*, p. 82.

²⁶¹ A. EHRENBURG, *La Fatigue d'être soi. Dépression et société*, Paris, Odile Jacob, 1999.

Chapitre 4. Temps et parcours social²⁶²

On peut à bon droit se demander ce que le concept de « parcours social » apporte de nouveau aux sciences sociales, alors que jusqu'à présent la littérature spécialisée dans ce domaine s'appuyait sur celui de parcours de vie, un concept légitimé par d'importants travaux en Europe, en particulier en Allemagne²⁶³, en Suisse²⁶⁴ et en Belgique. Plusieurs raisons ont conduit à ce choix conceptuel.

Tout d'abord, le *parcours social* a vocation à mieux rendre compte de l'inscription de l'individu et de son cheminement dans les contextes familial et social qui vont en partie conditionner les histoires de vie singulières, même si cette inscription n'interdit pas à chaque individu de vouloir réaliser son projet de vie. L'enchâssement²⁶⁵ du parcours des individus, tendus vers leur idéal d'autonomie, dans les contraintes que toute société impose est sa première caractéristique.

Ensuite, le *parcours social* traduit la pluralité et l'enchevêtrement des différentes dimensions des parcours de vie. En effet chaque individu ne se situe pas dans une seule sphère mais dans plusieurs en parallèle : celle du travail, de la famille, des amis, des loisirs, des engagements... Ces multiples appartenances²⁶⁶ contribuent à l'émergence et à la consolidation de l'identité sociale de chaque individu singulier. Dans chacune des sphères évoquées, les continuités, les bifurcations, les ruptures dépendent de facteurs que les individus sont obligés *in fine* de prendre en considération, quand ils ne s'imposent pas à eux. La pluralité est la seconde caractéristique du parcours.

²⁶² En lien avec l'introduction de ce dernier chapitre, je renvoie les lecteurs aux introductions générales et conclusions de plusieurs ouvrages que j'ai co-dirigés : S. ERTUL, J.-P. MELCHIOR, P. WARIN, *Les parcours sociaux à l'épreuve des politiques publiques*, Rennes, PUR, 2012 ; V. CARADEC, S. ERTUL, J.-P. MELCHIOR, *Les dynamiques des parcours sociaux. Temps, territoires, professions*, Rennes, PUR, 2012 ; N. BURNAY, S. ERTUL, J.-P. MELCHIOR, *Les nouveaux desseins temporels*, *op. cit.* ; S. ERTUL, J.-P. MELCHIOR, E. WIDMER, *Travail, Santé, Education. Individualisation des parcours sociaux et inégalités*, Paris, L'Harmattan, 2013.

²⁶³ M. KOHLI, « Le cours de vie comme institution sociale », *Enquête*, n°5, 1989.

²⁶⁴ C. LALIVE D'EPINAY, J.-F. BICKEL, S. CAVALLI et D. SPINI, « Le parcours de vie : émergence d'un paradigme interdisciplinaire », in J.-F. GUILLAUME (dir.), *Parcours de vie. Regards croisés sur la construction des biographies contemporaines*, Liège, Editions de l'université de Liège, 2005, p.187-210.

²⁶⁵ L'enchâssement n'exclut pas les bifurcations, les ruptures, les réorientations auxquelles les individus singuliers doivent faire face. Pour plus d'informations sur ce point voir en particulier : M. BESSIN, C. BIDART et M. GROSSETTI (dir.), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. Paris, La Découverte, 2010.

²⁶⁶ B. LAHIRE, *L'Homme pluriel. Les ressorts de l'action*, Paris, Nathan, 1998.

Par-delà ces deux premières caractéristiques, le *parcours social* d'un individu ne se réduit pas à sa dimension ontogénétique dans la mesure où il est également conditionné par son rapport aux générations antérieures ou plus jeunes. Si le concept de parcours de vie renvoie à juste titre à sa dimension ontogénétique, celui de parcours social intègre l'enracinement dans le passé et la projection de l'individu dans l'avenir. Dans nos sociétés contemporaines et mondialisées de plus en plus complexes, les parcours de vie des individus changent (mobilité sociale, migration, singularisation...) et se diversifient. En conséquence, la compréhension des continuités et surtout des bifurcations de plus en plus nombreuses nécessite de prendre en considération le versant historique et intergénérationnel de ces parcours. La dépendance intergénérationnelle est la troisième caractéristique du parcours social.

Il importe également de distinguer le concept de parcours social d'autres concepts (trajectoire, itinéraire, carrière) souvent considérés comme très proches voire synonymes. Le parcours social ne peut être assimilé à une trajectoire²⁶⁷ car il est très rarement linéaire et il ne peut être prédéfini dans une forme géométrique tracée *a priori*. En revanche, on peut admettre qu'il est composé de morceaux de trajectoires mis bout à bout, celles-ci ayant été tronquées, interrompues ou déviées par les événements vécus, par les choix opérés et par les contraintes subies. Le parcours social doit aussi être distingué de l'itinéraire qui est prévu à l'avance et que l'on suit jusqu'à son arrivée. Le parcours social qui comprend des continuités, mais aussi des bifurcations et des ruptures n'est jamais connu à l'avance.

Le parcours social est également différent de ce que désigne le concept de carrière qui renvoie dans le langage commun au seul domaine professionnel. Certains auteurs comme Everett Huges²⁶⁸ puis Howard Becker²⁶⁹ font de la carrière un processus qui résulte de l'interaction entre une personne et son environnement, ce qui la

²⁶⁷ Dans certains domaines, comme celui de l'insertion professionnelle, de nombreux auteurs privilégient le concept de trajectoire, même s'ils utilisent de temps à autre celui de parcours comme synonyme. Voir, par exemple, l'article de J.-M. ESPINASSE et J.-F. GIRET, « Chronogrammes et trajectoires. Un premier bilan », qui analyse et compare les méthodes de classification des trajectoires d'insertion. Ces deux auteurs concluent d'ailleurs à juste titre leur article de cette manière : « les tentatives que nous avons présentées montrent – objectivement – l'hétérogénéité des parcours au sein de populations pourtant censées être suffisamment homogènes pour être analysées dans une même cohorte ». Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi (LIRHE), Université des Sciences Sociales, Toulouse, 1995, 19 pages.

²⁶⁸ E.C. HUGUES, « Institutional Office and the person », *American Journal of Sociology*, 43, p.403-413, 1937.

²⁶⁹ H.S. BECKER, *Outsiders. Étude de sociologie de la déviance*, Paris, Métailié, 1985.

rend proche du parcours. Cependant, à leurs yeux, la carrière inclut une gradation et la reconnaissance de l'évolution par une autorité compétente dans un espace donné (santé, sport, travail, délinquance...). Raisonner en termes de parcours social invite à prendre en considération les différents rôles et identités possibles, les multiples domaines dans lesquels se déploie la vie humaine (professionnel, conjugal, parental, résidentiel, de santé, etc.) et à se montrer attentif à leurs enchevêtrements.

Ses éléments constitutifs étant posés, il est possible de définir le parcours social comme l'histoire de vie d'un individu dont la quête d'autonomie s'inscrit non seulement dans une dimension intergénérationnelle mais aussi dans un contexte économique, social et culturel singulier plus ou moins contraignant. Chaque individu souhaite affirmer son autonomie, prendre en charge son destin et se réaliser comme sujet, alors que la concrétisation de ses choix est largement conditionnée par les ressources dont il dispose ou non et les contraintes de toute nature qui pèsent sur lui. En d'autres termes, depuis que nous vivons dans les sociétés où l'individu s'est affranchi des déterminismes sociaux esclavagistes et féodaux, grâce notamment à l'avènement du salariat, il essaye de donner un sens à son existence, à partir de ses expériences propres²⁷⁰ et de ses pratiques incorporées²⁷¹, en fonction de la position objective qu'il occupe au sein de la société.

Par définition, le parcours des individus s'inscrit dans le temps et est composé de temporalités variées. On y distingue des périodes marquées par la continuité et la stabilité, mais aussi des bifurcations liées à des choix personnels et/ou à des événements qui conduisent à des phases de transition plus ou moins longues et complexes. Ce chapitre, qui s'appuiera à la fois sur des résultats d'enquêtes et des situations exemplaires connues de tous, a pour objectif de contribuer à la compréhension des liens que les individus établissent entre temps et parcours professionnels, en montrant notamment que le temps passé et le temps à venir constituent au présent des enjeux tout à fait significatifs. Le temps passé au travail est un enjeu important pour des salariés victimes de la fermeture de leur entreprise ou d'une longue pénibilité au travail qui souhaitent voir reconnue leur longue implication professionnelle. Le temps professionnel à venir l'est tout autant dès lors qu'il peut être investi de projets riches de

²⁷⁰ F. DUBET, *La sociologie de l'expérience*, Paris, Seuil, coll. « La couleur des idées », 1994.

²⁷¹ B. LAHIRE, *Dans les plis singuliers du social*, Paris, La Découverte, 2013.

sens. C'est ce que nous avons appelé les *nouveaux desseins temporels*²⁷² que sont capables de définir et souvent de mettre en œuvre les salariés, tout particulièrement sur le plan professionnel. En fonction des ressources disponibles, notamment des ressources temporelles, les salariés tentent d'orienter au mieux leur parcours. Par exemple, comme on le verra dans le travail social, le projet professionnel peut induire une utilisation du temps hors travail à des fins professionnelles.

Avant de procéder à ce double éclairage du passé et de l'avenir qui permettra de souligner l'investissement émotionnel inscrit dans ce rapport au temps professionnel, il s'agira de montrer, dans un premier temps, que l'évolution des parcours au cours des dernières décennies est largement conditionnée par trois grandes mutations : l'allongement significatif de la durée de la vie, une tendance à la singularisation et la reconfiguration des politiques publiques. Ces dernières imposent désormais, au nom de la responsabilisation des individus, que ces derniers prennent davantage en charge leur parcours. Une telle responsabilisation oblige les bénéficiaires à être plus attentifs aux durées des prestations, aux échéances à respecter, aux calendriers des dispositifs de formation. Le paramètre du temps devient omniprésent dans le parcours des individus qui souhaitent l'insertion ou la réinsertion professionnelle ainsi que la continuation des aides sociales.

4.1. L'impact des mutations contemporaines

Les trente années qui ont suivi la deuxième guerre mondiale sont caractérisées par la sécurisation et la standardisation des parcours sociaux. Dans un contexte de forte croissance économique, la mise en œuvre de politiques sociales autour de plusieurs modèles relativement cohérents²⁷³ s'est conjuguée avec des trajectoires individuelles plutôt bien ordonnées, tant dans la vie familiale que dans l'activité professionnelle. Cette standardisation remplissait des fonctions essentielles pour les sociétés de la modernité marquées par l'épuisement des liens communautaires²⁷⁴, telles que l'organisation de la production et de la consommation de masse, la disciplinarisation du corps social et la

²⁷² N. BURNAY, S. ERTUL, J.-P. MELCHIOR, *Parcours de vie et nouveaux desseins temporels*, op. cit.

²⁷³ G. ESPING-ANDERSEN, *Les trois mondes de l'Etat-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, Paris, PUF, 1999.

²⁷⁴ M. KOHLI, « Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente », *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Westdeutscher-Verlag, 1985, n°37(1), p. 1-29.

continuité entre les générations.

Depuis les années 1970, on a pu assister à une pluralisation des parcours de vie. Les trajectoires familiales ne suivent plus un modèle unique où départ du domicile parental, mise en couple et parentalité s'échelonnent sur un petit nombre d'années et concernent la totalité de chaque cohorte sortant de l'adolescence. Les trajectoires professionnelles ne suivent plus le rythme et les étapes de la « carrière » socialement ascendante qui amenait les individus à gravir régulièrement l'échelle des salaires et des responsabilités, et à se considérer comme mieux lotis que leurs prédécesseurs, sentiment fondateur du pacte social d'après-guerre²⁷⁵. Ainsi, les parcours de vie se construisent, au moins partiellement, à partir de choix de vie qui réorientent à chaque moment l'existence. L'image du parcours de vie rectiligne affecté seulement par des imprévus et des impondérables ne correspond plus à la réalité, il doit être pensé davantage comme un chemin fait de bifurcations plus ou moins imposées, de choix, d'investissements symboliques différenciés qui correspondent à un moment particulier de l'existence.

Allongement de la durée de vie et singularisation des parcours

Une telle conception du parcours de vie n'a pu s'épanouir qu'à la faveur d'un allongement très important de la durée de vie depuis les lendemains de la première guerre mondiale jusqu'à aujourd'hui. Sans négliger les écarts d'espérance de vie entre les différentes catégories sociales, l'allongement moyen de la durée de vie a entraîné une transformation dans le rapport que les individus entretiennent avec le temps. En effet, cet allongement objectif sans précédent, qui doit être relié avec le maintien plus longtemps en bonne santé, modifie la manière d'envisager son avenir en augmentant les possibles, et la perception subjective du temps de la vie. L'allongement de la durée de vie, qui pourrait permettre de prendre davantage son temps, conjugué à l'accélération du changement social, conduit de nombreux individus à croire qu'il est désormais possible de vivre une multiplicité d'expériences (de vies) au cours de l'existence et de maîtriser le cours de celle-ci.

Les âges de la vie (jeunesse, âge adulte, vieillesse) connaissent une désynchronisation des transitions entre elles et une forte déspécialisation. À titre d'exemple, l'allongement de la durée des études, l'insertion professionnelle de plus en

²⁷⁵ M. SAPIN, D. SPINI & E. WIDMER, *Les Parcours de vie: de l'adolescence au grand âge*, Lausanne, Presses polytechniques et universitaires romandes, 2006.

plus laborieuse pour les jeunes générations, le recul de l'âge de la parentalité témoignent d'un passage de plus en plus tardif à l'autonomie individuelle et familiale. Sur le plan de la déspecialisation, on observe que le travail s'impose à de nombreux étudiants pendant la durée de leurs études. Inversement, la formation « ne serait plus cantonnée à un moment particulier de la vie des individus mais, (...) vouée à s'étendre tout au long de la vie²⁷⁶ ».

De même, l'augmentation de la longévité permet d'envisager une nouvelle vie après le travail. La réversibilité des existences qui découle de ces transformations majeures permet de « rejouer son existence, tant dans sa dimension professionnelle que dans sa dimension conjugale²⁷⁷ », de renouveler les projets, de se projeter plus longtemps dans l'avenir. Cette augmentation des expériences vient conforter la thèse d'Hartmut Rosa qui estime que le changement dans les domaines du travail et de la famille « a accéléré pour passer d'un rythme *intergénérationnel* aux débuts de l'ère moderne à un rythme *générationnel* dans la « modernité classique », puis à un rythme *intragénérationnel* dans la modernité tardive²⁷⁸ ». Ainsi dans cette dernière, la forte augmentation du nombre de divorces²⁷⁹ et de remariages prouve que les cycles de vie familiaux ont de plus en plus tendance à durer moins longtemps que la vie d'un individu, et en ce qui concerne le domaine professionnel, « la durée de l'emploi se rétrécit ; les métiers changent à un rythme plus élevé que les générations²⁸⁰ ». Pour les Etats-Unis, Richard Sennett a montré que les employés qui ont fait des études supérieures sont amenés à changer de travail onze fois au cours de leur vie²⁸¹. L'analyse des parcours professionnels et d'insertion montre qu'en France également les salariés changent plusieurs fois de travail au cours de leur vie professionnelle. Comment pourrait-il en être autrement lorsqu'en 2015 neuf embauches sur dix se font en contrats

²⁷⁶ H. ECKERT, « Temps de la formation et temps du travail », in S. MONCHATRE et B. WOEHL (dir.), *Temps de travail et travail du temps*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2014, p. 179.

²⁷⁷ V. CARADEC, S. ERTUL, J.-P. MELCHIOR (dir.), *Les dynamiques des parcours sociaux. Temps, territoires, professions*, op. cit., p. 230.

²⁷⁸ H. ROSA, *Aliénation et accélération*, op. cit., p. 23.

²⁷⁹ À Paris, un mariage sur deux se termine par un divorce, en province un sur trois.

²⁸⁰ *Ibid.*, p. 24.

²⁸¹ R. SENNETT, *Le Travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité*, Paris, Albin Michel, 2000, p. 24.

temporaires²⁸² (CDD ou contrats d'intérim) ? Ces changements sont pour une bonne part provoqués par des décisions extérieures (licenciements économiques, restructurations, fermetures d'entreprise, politique de flexibilité externe) qui obligent les individus concernés à se repositionner sur le marché du travail. C'est à ce moment-là qu'ils font des choix importants pour réorienter leur parcours social et qu'ils mobilisent les dispositifs existants (bilan de compétence, VAE, formations...). Ces changements peuvent aussi être des reconversions professionnelles volontaires²⁸³. La capacité des individus à faire face aux retournements de conjoncture, à rebondir, est désormais présentée comme une compétence. Celles et ceux qui n'en sont pas dotés font figure d'individus inadaptés aux nouvelles normes de fonctionnement de la société.

Ces derniers développements ne sont que partiellement convergents avec les travaux qui soulignent l'individualisation des trajectoires de vie²⁸⁴ ou la singularisation²⁸⁵ des histoires personnelles. En effet, s'il ne fait guère de doute que la désynchronisation des transitions entre les âges de la vie, les tendances à la déspecialisation de ceux-ci et la plus grande réversibilité des existences contribuent à rendre plus spécifique chaque parcours, qui est, comme nous l'avons déjà défini, un ensemble de morceaux de trajectoires mis bout à bout, il n'en demeure pas moins que les individus sont dans leur très grande majorité confrontés aux mêmes contraintes (exigence de qualifications toujours plus élevées, marché du travail peu favorable, précarisation des emplois) qui rendent toujours plus difficiles la stabilisation ou la réinsertion professionnelles. Par ailleurs, celles et ceux qui sont faiblement qualifiés voire pas du tout connaissent comme auparavant la nécessité d'accepter les emplois, souvent pénibles et modestement rémunérés, en usine²⁸⁶ ou dans les services. Aussi, il nous semble important de continuer à dégager, à partir de la singularité des histoires individuelles, un certain nombre de grands types de parcours qui sont liés aux situations sociales d'origine des individus et indissociables des capitaux dont ils disposent.

²⁸² Il est important de préciser que, malgré cette forte précarisation des embauches, les CDI représentent toujours la très grande majorité des emplois en France. Selon l'Insee, en 2012, 86,5 % des salariés travaillaient en CDI. Deux explications à ce paradoxe : d'une part, les CDD étant plus courts, les sorties et les entrées sont plus nombreuses ; d'autre part, mais dans une moindre mesure, le CDD peut être utilisé comme une période d'essai, l'employeur transformant celui-ci en CDI.

²⁸³ C. NEGRONI, *Reconversion professionnelle volontaire*, Paris, Armand Colin, 2007.

²⁸⁴ A. TOURAINE, *Pourrons-nous vivre ensemble ? Égaux et différents*, Paris, Fayard, 1997.

²⁸⁵ D. MARTUCELLI, *La société singulariste*, Paris, Armand Colin, 2010.

²⁸⁶ H. Eckert, *Avoir vingt ans à l'usine*, Paris, La Dispute, 2006.

Des parcours moins sécurisés

La sécurisation des parcours assurée par les politiques publiques, qui caractérise la période dite des Trente Glorieuses, a laissé place progressivement à une nouvelle configuration, celle de l'activation de l'autonomie des individus²⁸⁷. Désormais, les politiques publiques invitent les individus, au nom de leur responsabilisation et de leur autonomisation, à prendre en main leur propre destinée.

Face à l'inscription dans la durée du chômage de masse et à l'éclatement du salariat favorisé par l'augmentation des contrats précaires (CDD, contrats de travail temporaire, temps partiels non choisis...), les responsables de la vie politique et sociale invoquent leur impuissance à maintenir les garanties et protections sociales, périodes électorales mises à part. L'invocation des limites de l'action des pouvoirs publics, en particulier de l'Etat, est en phase avec la conversion au credo du moins d'Etat de tous les gouvernements occidentaux entre la fin des années 1970 et le milieu des années 1980²⁸⁸. En France, les gouvernements, de droite²⁸⁹ comme de gauche²⁹⁰, loin de résister à l'érosion du compromis social, ont opté pour le renoncement à tous les leviers classiques de la régulation. Invoquant le poids des contraintes européennes, les partis de gouvernement inscrivent, bon gré mal gré, leurs choix dans le cadre d'une logique de « moins d'Etat ». Ce consensus à l'égard des nouveaux principes fondamentaux du système et de la nature de la construction européenne a largement favorisé l'usure accélérée des gouvernements depuis 1981. L'idée fait son chemin alors d'une culture du résultat et de la rentabilité qui se concrétise avec l'adoption et la mise en œuvre de la LOLF (Loi Organique relative aux Lois de Finances) qui, en imposant de nouveaux principes budgétaires, instaure de nouvelles limites à l'action publique. Les dynamiques interventionnistes des collectivités territoriales n'enrayent pas la tendance. Les transferts de charges de l'Etat vers elles les conduisent au même discours de rigueur et, dans les faits, à de la « récession locale ». Récemment, la baisse de la dotation globale de fonctionnement versée par l'Etat aux collectivités locales qui représenterait 29,8

²⁸⁷ S. ERTUL, J.-P. MELCHIOR, P. WARIN (dir.), *Les Parcours sociaux à l'épreuve des politiques publiques*, op. cit.

²⁸⁸ J.-P. MELCHIOR, *L'Etat, entre Europe et nation. Petit manuel de sabotage du politique par lui-même*, op. cit.

²⁸⁹ Sur la conversion de la formation gaulliste au libéralisme, voir J. BAUDOIN, « Le moment néolibéral du RPR. Essai d'interprétation », *Revue française de sciences politiques*, décembre 1990.

²⁹⁰ Entre 1981 et 2002, le PS français a été 15 ans au pouvoir, seul ou avec des alliés, mais en position dominante. Entre 1981 et 2017, il aura été 20 ans au pouvoir et la droite 16 ans.

milliards, en baisse cumulée de 2013 à 2017, soit -30 % par rapport à 2013²⁹¹, s'est déjà traduite par des baisses importantes de subventions accordées aux associations intervenant auprès des plus vulnérables.

Dans ce contexte, l'État et les collectivités territoriales vont devoir s'appuyer sur un autre acteur : les destinataires des politiques publiques, pour qu'ils prennent en main la résolution de leurs problèmes. À défaut d'apporter des réponses directes, les politiques publiques de moins en moins substantielles accompagnent leurs ressortissants²⁹². Ainsi se substitue au parcours social qui protège et intègre, le parcours social qui équipe pour rester au contact de la société, qui permet d'accéder à la formation, au travail, au logement, à la santé, aux loisirs, au travers des mécanismes restants de la redistribution sociale. L'accès aux parcours est de plus en plus sous conditions de comportement et renouvelé si des efforts sont démontrés. Parfois, il est conditionné par un reste à charge qui pousse à des calculs d'utilités. Les parcours institués sont à la carte, mais ils sont conditionnels. Surtout, ils sont considérés comme étant l'affaire des destinataires eux-mêmes, qui sont alors mis de plus en plus devant leurs responsabilités et invités à être autonomes. Aux destinataires des politiques publiques de montrer qu'ils sont effectivement autonomes et responsables.

La conditionnalité qui demande ou exige des destinataires de démontrer leur autonomie et leur responsabilité véhicule des modèles de « l'accomplissement de soi ». Or, ces modèles sont difficilement accessibles ou acceptables pour certains, tant pour des raisons sociales, économiques et psychologiques, que pour des raisons morales ou politiques. Dans ce cas, les parcours sociaux institués deviennent inaccessibles ou inintéressants, sinon inacceptables, et l'on assiste en conséquence à une augmentation du phénomène de non-recours, voire de repli sur soi. Celles et ceux qui acceptent d'activer leur autonomie et de se conformer aux exigences des dispositifs, doivent respecter le mieux possible l'ensemble des contraintes de temps qui leur sont associées. De fait, ces ressortissants de l'action publique doivent connaître les durées des prestations et respecter les calendriers de ces dispositifs, par exemple de formation.

²⁹¹ Données présentées par Jacques Pélissard, président de l'Association des maires de France (AMF) de 2004 à 2014, <http://www.collectiviteslocales.fr/actus/economie-et-politique-locales>, site visité le 31/07/2015.

²⁹² P. WARIN, « Ressortissants », in L. BOUSSAGUET, S. JACQUOT et P. RAVINET (dir.), *Dictionnaire des politiques publiques*, Paris, Presses de Sciences-po, coll. « Gouvernances », 2010 (3^{ème} édition), p. 576-583.

En outre, ils sont en permanence placés dans l'attente. Qu'il s'agisse de l'attente d'une réponse à des candidatures spontanées, d'un entretien de recrutement, d'une offre de formation, d'un rendez-vous avec un conseiller de Pôle Emploi ou de la Mission locale, ils doivent faire preuve de patience et s'adapter à des échéances sur lesquelles ils n'ont pas de prise. Trop souvent, les ressortissants de l'action publique éprouvent l'impression que le temps leur échappe, qu'il ne leur appartient plus, soit parce qu'ils en perdent à tenter des formations qui s'avèrent finalement inutiles, comme le personnage principal du film *La loi du marché*²⁹³ tente de le faire comprendre au conseiller de Pôle Emploi, soit parce qu'ils sont soumis aux procédures impersonnelles de réactualisation et de radiation qui imposent en permanence des dates à ne pas dépasser. Ainsi, ils doivent être patients car ils sont nombreux à vivre la même situation difficile, disponibles puisqu'il est présupposé que, ne travaillant pas, ils ont tout leur temps, et réactifs car il s'agit de montrer sa détermination à accepter une offre. Progressivement, pour répondre aux exigences de l'institution, les destinataires des politiques publiques admettent qu'ils n'ont pas d'autre choix que de développer ces qualités.

Dans un contexte où les parcours sont moins sécurisés et où l'obtention d'un emploi est souvent très difficile, celles et ceux qui le perdent estiment qu'ils ont droit à une authentique reconnaissance du temps qu'ils ont passé dans leur entreprise pour pouvoir faire face à un avenir incertain. Le temps passé au travail devient alors un enjeu majeur.

4.2. La difficile reconnaissance du temps passé au travail

Le temps passé au travail n'est pas anodin. Qu'il ait été effectué dans le même établissement ou dans plusieurs, il est pris en compte sur le plan du droit. En effet, les règles d'ordre public qui régissent les droits relatifs à la retraite permettent aux salariés de prévoir la date de leur départ en retraite et de calculer le montant de leur pension en rapport avec le nombre de trimestres occupés et plus marginalement avec ceux au chômage. Comme je l'ai montré précédemment, ces règles qui constituent un enjeu social et politique majeur ont évolué plutôt défavorablement pour les salariés depuis bientôt un quart de siècle. Ces règles imposent à chacun de faire état de l'ensemble de ses activités professionnelles passées.

²⁹³ Film de Stéphane Brizé avec Vincent Lindon, 2015.

La reconnaissance du temps passé au service d'une ou de plusieurs entreprises constitue également pour les salariés un enjeu majeur sur le plan identitaire, car par-delà la reconnaissance des années de travail dans tel ou tel établissement, il y a le souhait des travailleurs que soit également pris en compte ce qu'ils ont consenti voire sacrifié au travail. Si les salariés aspirent à ce que soit reconnue, par le droit, l'ancienneté de leur appartenance au monde du travail, c'est aussi pour compenser les efforts accomplis et ce que le travail a pu infliger à leur corps, à leur santé, à leur vie et au cours de celle-ci.

La reconnaissance du temps passé au travail a donc une finalité compensatrice. Or, quand l'entreprise est indifférente à l'égard du temps passé par les salariés en son sein, elle provoque une souffrance particulière en lien avec ce que j'appellerai un sentiment de dignité bafouée. Dans cette partie, l'analyse de deux cas de fermetures d'établissements industriels permettra de souligner l'importance de la reconnaissance du temps passé au travail. Dans le premier cas qui appartient au secteur marchand, les salariés qui avaient le sentiment d'avoir fait beaucoup d'efforts pour leur entreprise²⁹⁴ se sont mobilisés pour obtenir des dédommagements conséquents en raison de la perte de leur emploi. Dans le second cas qui relève du secteur public, il s'agira d'analyser les raisons de la détresse provoquée par la fermeture quasi-totale du site. La dimension compensatrice de la reconnaissance du temps passé au travail sera aussi analysée au travers de ce qui a été subi au cours de la vie de travail (métier reconnu comme pénible, pathologie professionnelle...) et qui peut être pris en compte pour bénéficier d'une retraite anticipée.

Ces reconnaissances ne dépendent pas seulement des réglementations en vigueur ; elles résultent aussi, comme nous le verrons, des rapports de force entre salarié(e)s et employeurs ou entre organisations professionnelles. Ces reconnaissances du temps passé au service de l'entreprise sont aussi impactées par la nature des contrats de travail. Alors que les salariés en CDD ou les intérimaires se sentent logiquement moins concernés, les salariés en contrat à durée indéterminée et qui bénéficient d'anciennetés importantes n'hésitent pas à se mobiliser pour obtenir la reconnaissance de leur implication au long cours. La singularité de leur situation (âge, ancienneté)

²⁹⁴ D. LINHART & al., *Perte d'emploi, perte de soi*, Ramonville-Saint-Agne, Erès, 2002.

n'empêche pas qu'ils puissent se mobiliser collectivement²⁹⁵ pour obtenir la reconnaissance du temps passé au travail. Quant au patronat qui aspire à l'assouplissement des règles relatives au licenciement (remise en question de la cause réelle et sérieuse, procédure réduite) et à l'instauration de contrats dont la durée serait celle des missions à accomplir, il est souvent dans le déni à l'égard des efforts des salariés et de ce que signifie pour eux, sur les plans identitaire et affectif, le temps passé dans l'entreprise.

La reconnaissance des efforts et des sacrifices grâce à la mobilisation collective

Du fait de l'aggravation de la crise à partir de 2008, la question de la reconnaissance des travailleurs et des efforts fournis a pris une acuité particulière. Cette crise survient alors que, depuis le début des années 1980, le salariat en général et la classe ouvrière en particulier ont subi une succession de défaites (désindexation des salaires et baisse tendancielle du pouvoir d'achat ; restructurations industrielles et délocalisations ; chômage et précarisation ; dégradation des conditions de travail en conséquence de l'intensification et de la flexibilité du travail ; recul des protections sociales...). Ces défaites cumulées ont fragilisé des pans entiers de la société et même celles qu'on appelle communément les classes moyennes connaissent depuis une vingtaine d'années une véritable dérive²⁹⁶. Tandis que de nombreuses entreprises invoquent la crise pour justifier les licenciements, pour accélérer et amplifier ce qu'elles nomment modernisation depuis trente ans, les salarié(e)s réalisent non seulement qu'ils en sont les principales victimes, mais aussi que tous les efforts qu'ils ont accepté de fournir au cours de cette longue période, au nom de la compétitivité de leur entreprise, ont été vains car pas reconnus. Le souvenir de ces efforts et sacrifices accomplis pour l'entreprise vient alimenter le sentiment d'injustice éprouvé par de nombreux salarié(e)s et leur colère.

La reconnaissance à finalité compensatrice renvoie à la réalité des nombreux plans sociaux qui se sont multipliés depuis 2008 et des indemnités de licenciement revendiquées par les salarié(e)s concernés. La radicalité présente dans les nombreuses grèves provoquées par les projets de fermetures d'établissements ou de licenciements

²⁹⁵ Cette dimension collective est soulignée à plusieurs reprises par Axel HONNETH dans son ouvrage, *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Les Editions du Cerf, 2002.

²⁹⁶ L. CHAUVEL, *Les classes moyennes à la dérive*, Paris, Editions du Seuil, 2006.

collectifs peut être associée à des revendications comme l'obtention d'indemnités de licenciement plus importantes que ce que prévoit la loi voire la convention collective. Parce qu'on a sans doute réduit un peu trop rapidement ces demandes indemnitaires à une posture défensive, celle-ci mérite d'être interrogée.

La loi prévoit que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté²⁹⁷. Par exemple, pour un salaire de référence de 1500 € et une ancienneté de 12 ans, l'indemnité due est de 4 000 €²⁹⁸. Ce qui est très modeste en particulier quand on rapporte cette somme au temps passé dans l'entreprise et aux difficultés à venir pour retrouver un emploi. L'employeur versera l'indemnité prévue par la convention collective ou le contrat de travail si elle est plus avantageuse pour le salarié que l'indemnité légale. Ce qui est loin d'être toujours le cas. Aussi, les salarié(e)s doivent se mobiliser et s'engager dans des luttes souvent difficiles pour que les indemnités soient à la hauteur à la fois des années de travail au service de l'entreprise et du préjudice subi. Autrement dit, pour qu'elles constituent une véritable reconnaissance de ce qu'ils ont réalisé et des difficultés à venir.

Le cas des salarié(e)s de l'équipementier automobile Continental de Clairoix (Oise) est à cet égard exemplaire²⁹⁹. Après plusieurs mois de lutte, au cours desquelles plusieurs actions ont défrayé la chronique, et de négociation difficile, ils ont obtenu au cours de l'été 2009, après l'avis favorable du comité central d'entreprise, le versement d'une indemnité supplémentaire de 50.000 euros nets par salarié, qui s'ajoute aux indemnités légales et conventionnelles³⁰⁰. Xavier Mathieu, délégué CGT du site de Clairoix, a déclaré à cette occasion : « On peut dire qu'on est arrivé à un compromis acceptable en passant de 20.000 euros à 50.000 euros de prime extra-légale³⁰¹ ». Par

²⁹⁷ Ces dispositions figurent à l'article R. 1234-2 du Code du travail, dans sa rédaction issue du décret 2008-715 du 18 juillet 2008 (JO du 19) ; elles sont applicables aux licenciements notifiés à compter de la date d'entrée en vigueur de ce décret, soit à compter du 20 juillet 2008.

²⁹⁸ $1\,500\text{€} / 5 = 300\text{€}$; $300\text{€} \times 12\text{ ans} = 3\,600\text{€}$; $(1\,500\text{€} \times 2) / 15 = 200\text{€}$; $200\text{€} \times 2\text{ ans} = 400\text{€}$. Soit une indemnité de licenciement d'un montant total de : $3\,600\text{€} + 400\text{€} = 4\,000\text{€}$.

²⁹⁹ La présentation de ce cas s'appuie ici uniquement sur des données recueillies dans la presse nationale.

³⁰⁰ Le président de Continental France, François Gérard, a annoncé dans un communiqué qu'une « indemnité supplémentaire de 50.000 euros nets s'ajoute aux indemnités de licenciement conventionnelles et supra-conventionnelles pour chaque salarié, dont une avance de 10.000 euros qui leur sera versée dès janvier 2010 ».

³⁰¹ Déclaration à l'AFP le 30 mai 2009.

ailleurs, les représentants des salarié(e)s ont obtenu d'être payé à 100 % jusqu'au mois d'octobre 2009 et un congé de reconversion de 23 mois jusqu'à la fin 2011.

Les salarié(e)s de Continental ont tout lieu de croire qu'ils ont eu raison de se mobiliser pour obtenir une reconnaissance des efforts et sacrifices passés. D'ailleurs, si la colère a éclaté à l'annonce du plan social, c'est aussi parce que les salarié(e)s avaient accepté en 2007 un retour aux 40 heures de travail hebdomadaire contre une promesse de maintien de l'emploi jusqu'en 2012. Dans un département, qui a connu de nombreuses fermetures d'entreprises, la victoire des salarié(e)s de Continental sur le plan indemnitaire qui doit sans doute beaucoup à la manière dont la mobilisation a été menée (principe de la même indemnité pour tout le monde, forte communication auprès de la population, médiatisation du principal responsable syndical...) est un exemple fort d'une reconnaissance à visée réparatrice arrachée par la lutte.

On saisit combien cette reconnaissance à visée compensatrice traduit en même temps une défaite sur les plans de la reconnaissance du droit au travail, du maintien dans les régions des activités, industrielles notamment, et *in fine* de la capacité des gouvernants à défendre les salarié(e)s face aux directions de puissants groupes économiques souvent dénués de toute préoccupation sociale.

Fermeture d'un site industriel et atteinte à l'identité sociale³⁰²

Contrairement aux entreprises privées qui entendent restructurer le plus vite possible et qui intègrent généralement dans le dispositif une part de licenciements³⁰³, certains établissements publics programment sur plusieurs décennies la fermeture d'un site. La taille de ces établissements (effectifs importants, présence sur l'ensemble du territoire national), le référentiel idéologique (valeurs du service public, entreprise à vocation nationale) et la forte présence syndicale sont des facteurs favorables à des réorganisations planifiées sur le long terme. Une telle planification dans le temps permet d'abord de réduire les effectifs avec les départs en retraite non remplacés, puis de redéployer progressivement les missions et les agents vers d'autres sites, en favorisant

³⁰² L'identité sociale est plus large que l'identité professionnelle puisqu'elle comprend également la dimension biographique des individus ainsi que leur origine sociale. C. DUBAR, *La Socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 2002.

³⁰³ F. NOËL et D. WANNENMACHER, « Peut-on dépasser la discorde dans les situations de restructuration ? Quatre cas visités à l'aune de la sociologie de la justification », *@GRH*, 2012, n°2, p. 63-91.

la mobilité, jusqu'à l'extinction des activités. Cette gestion au long cours de la fermeture du site permet également de réduire l'intensité des résistances collectives.

C'est ce scénario qu'a connu le site de réparation ferroviaire d'une grande ville de l'ouest de la France³⁰⁴. Dès la première moitié des années 1990, la direction nationale de la SNCF a manifestement décidé de mettre fin à ce site qui fut créé juste avant la première guerre mondiale. Après une première réduction importante des effectifs à la fin des années 1990, les faisant passer de plus de 500 salariés à 250, l'établissement s'est maintenu pendant les premières années 2000 avec même quelques nouvelles embauches. La mobilisation des salariés et de leurs organisations syndicales a obligé à plusieurs reprises les stratégies de la direction nationale, dont les clivages ne doivent pas être sous-estimés, à négocier des infléchissements et sans doute à différer certaines étapes de ralentissement de l'activité. Ainsi, le président de la SNCF, Louis Gallois, est allé jusqu'à annoncer, en 2004, devant les agents du site que ce dernier n'avait pas d'inquiétude à avoir quant à son avenir. Cette annonce qui va redonner confiance aux salariés n'a pourtant pas interrompu le processus de réduction des effectifs qui s'est poursuivi parallèlement à la diminution des charges de travail affectées au site³⁰⁵. Fin 2013, au moment du 100e anniversaire, il n'y a plus que 50 salariés sur le site de 110 hectares appartenant à la SNCF, attachés principalement au démantèlement des voitures des anciens trains Corail.

Ce projet de fermeture adopté par la direction nationale alors que les organisations syndicales ont, selon elles, apporté de solides arguments pour défendre le maintien de l'activité sur le site, a eu pour effets d'augmenter les inquiétudes des agents concernés quant à leur avenir, de mettre à mal une forte identité collective et de porter à leur paroxysme les tensions entre la direction et les syndicats, notamment la CGT majoritaire. La fermeture du site a cristallisé toutes les dominations exercées par la direction de l'entreprise sur les agents : indifférence à l'égard des contre-projets industriels défendus par leurs élus et à l'égard des interventions des élus municipaux,

³⁰⁴ La présentation de ce cas s'appuie sur une enquête menée avec Omar Zanna en 2013 au cours de laquelle une vingtaine de salariés cheminots ont été interviewés dont dix filmés. J.P. MELCHIOR et O. ZANNA, *La Passerelle*, film documentaire de 52 minutes. J.-P. MELCHIOR et O. ZANNA, « La sociologie est un sport de combat à plusieurs rounds », communication au 5è congrès de l'AFS (RT 25), Nantes, 2013.

³⁰⁵ D. LINHART & al., *op. cit.*

mépris pour leur savoir-faire, pour leur avenir économique et social, ainsi que pour leur rôle important dans l'histoire des innovations techniques.

La question des effets sur la santé des salariés d'une fermeture d'établissement annoncée plusieurs années en amont de la date choisie mérite d'être posée. Quand, en 2008, la direction du site de réparation ferroviaire a décidé d'annoncer à l'avance la fermeture du site, elle estimait sans doute que cela lui permettrait de gérer plus facilement le dossier. Pour le médecin du travail en charge du site, l'annonce d'une fin programmée, qu'elle n'hésite pas à comparer à une mort lente, n'a fait qu'empirer le malaise des salariés :

« Les gens étaient vraiment dans la douleur d'une chose qui pour eux était impensable. Comment on pouvait faire disparaître un lieu de vie, un lieu de peine, de travail, un lieu de sociabilité tels que les ateliers du Mans ? Comment on pouvait rayer ça de la carte ? C'était impensable. Donc, quand c'est arrivé, que c'est tombé vraiment comme un couperet, voilà ils étaient sous le choc et ils sont restés sous le choc très longtemps. Et il a fallu en fait du temps pour que progressivement, voyant véritablement les charges partir pour que les gens se rendent à l'évidence que cette fermeture elle était vraiment lancée. »

Il ressort de l'analyse faite par le médecin du travail et des entretiens avec les salariés qu'ils avaient le sentiment de ne pas être reconnus dans leur passé. Leur passé qui était un passé plutôt de satisfaction et de valeurs ajoutées au travail était balayé d'un revers de main. Or, l'attachement à ce passé tant sur le plan individuel que collectif était prégnant car intimement lié à la culture locale des cheminots. Cette culture de plus d'un siècle était ancrée à la fois dans leur vie professionnelle dans les ateliers, créés en 1913, et dans la vie de leur quartier construit également avant la première guerre mondiale.

Les effets sur la santé des agents ont été multiples. Ceux qui avaient déjà été fragilisés par un parcours personnel ou professionnel « un peu compliqué » ont été les premiers à manifester des signes de détresse psychique (problèmes de sommeil, anxiétés, dépressions...). Ensuite, de manière générale, les maladies physiques se sont aggravées. D'une année sur l'autre, le nombre de maladies professionnelles a été multiplié par trois. Les rapports faits à ce sujet par le médecin du travail n'ont pas infléchi la décision prise par la direction qui a estimé qu'il suffisait d'accompagner les personnes les plus vulnérables sur le plan psychique³⁰⁶.

³⁰⁶ J.-P. MELCHIOR et O. ZANNA, *La Passerelle*, film documentaire, 2013.

La dimension temporelle (ancienneté du site et événements ponctuant son histoire, vies de travail passées dans les ateliers) qui est présente dans de nombreux entretiens semble avoir été un des principaux ressorts à la fois de la colère exprimée contre la décision de fermeture et de l'amertume de nombreux salariés. La fermeture a signifié pour eux comme une incapacité de la direction à reconnaître le temps qu'ils avaient consacré au travail, et plus profondément le temps de leur vie. En même temps, alors qu'ils appartenaient à l'un des secteurs emblématiques de la classe ouvrière, ce dont ils tiraient une certaine fierté, ils ont vécu cette fermeture de site comme une remise en cause de l'avenir de leur classe³⁰⁷.

La reconnaissance des pénibilités pour une retraite anticipée

La réforme adoptée en octobre 2010 prévoit, outre le départ à la retraite à 62 ans et l'augmentation du nombre d'annuités de cotisation (41,5 ans), le report à 67 ans du départ à la retraite sans décote. Ainsi, les salarié(e)s qui ne disposent pas du nombre suffisant d'annuités, en raison d'interruptions dans leur parcours professionnel, vont devoir travailler jusqu'à 67 ans pour éviter le redoutable couperet de la décote (1,25 % retiré au montant calculé de la pension par trimestre manquant).

Pour atténuer la colère des salarié(e)s qui ont répondu présents aux nombreuses journées nationales de grève et de manifestation proposées par les organisations syndicales³⁰⁸, et ont participé dans de nombreux secteurs à des grèves reconductibles³⁰⁹, le gouvernement de François Fillon a prévu plusieurs régimes dérogatoires qui permettent à une minorité de salarié(e)s de partir en retraite à 60 ans. En effet, la retraite anticipée pour carrière longue est accordée à ceux qui ont commencé à travailler tôt, parfois dès 16 ans, ainsi qu'à ceux qui apportent la preuve d'un taux d'incapacité

³⁰⁷ B. GEAY, « Famille, travail et représentations de l'avenir au sein des classes populaires exposées à la désindustrialisation », in S. ERTUL, J.-P. MELCHIOR, E. WIDMER (dir.), *Travail, Santé, Education. Individualisation des parcours sociaux et inégalités*, Paris, L'Harmattan, 2013, p. 63-73.

³⁰⁸ Parmi les temps forts de cette longue mobilisation sociale, il y a eu le 24 juin, les 7 et 23 septembre, les 2, 12, 16, 19 et 28 octobre, ainsi que le 6 novembre 2010. Le nombre de manifestants a augmenté significativement au fil des journées en dépit du vote de la loi à l'Assemblée nationale puis au Sénat. Globalement sur la période, ce sont autour de 8 millions de personnes qui se sont mobilisées à un moment ou à un autre.

³⁰⁹ J.-P. MELCHIOR, « Luites sociales et cycles politiques en France à l'heure de la crise systémique du capitalisme », in E. ELMALAH et J.-P. MELCHIOR (dir.), *Résistances. Voix citoyennes en marge des institutions politiques*, Le Mans, Editions Cénomane, 2014, p. 79-93.

permanente au moins égal à 10 %³¹⁰. C'est cette deuxième hypothèse qui retiendra notre attention.

La circulaire ministérielle du 18 avril 2011 relative à la mise en oeuvre de la retraite à raison de la pénibilité rappelle que « en ses articles 79, 83 et 84, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 a ouvert un droit à retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans pour les personnes souffrant d'une incapacité permanente reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle³¹¹ ». Si le taux d'incapacité est au moins égal à 20 %, le droit à la retraite anticipée est ouvert, sans autres conditions. Si le taux d'incapacité est au moins égal à 10 % et inférieur à 20 %, le droit à la retraite anticipée est ouvert, mais à condition de prouver que vous avez été exposé, pendant au moins 17 ans, à des facteurs de risques professionnels (contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé) et que votre incapacité permanente ait un lien direct avec l'exposition à ces facteurs de risques. Comme le souligne la CFDT, « la récente loi sur les retraites contient cependant quelques mesures spécifiques sur la pénibilité. Elle a été votée à la hussarde, sans concertation et ce malgré un mouvement social d'ampleur. Il en résulte que les mesures décidées ne prennent nullement en compte les effets différés liés à la pénibilité et ne répondent que très partiellement aux enjeux posés³¹² ». En effet, par-delà la difficulté que les salarié(e)s auront à apporter la preuve de l'accomplissement d'une activité pénible pendant une durée de 17 ans, c'est l'absence de prise en considération des effets à long terme de la pénibilité qui est problématique.

Par exemple, quels sont les effets à long terme des Composés Organiques Volatils (COV) ? On sait que, du fait de leurs sources d'émission très nombreuses dans l'industrie et le bâtiment, leurs vapeurs se retrouvent en concentration plus ou moins élevée à de nombreux postes de travail, induisant une exposition respiratoire et parfois cutanée (Ethers de glycol...) à de très nombreux travailleurs. Lors de l'inhalation de COV (particulièrement les solvants), ceux-ci pénètrent dans les poumons et passent

³¹⁰ La retraite pour pénibilité a pris effet au 1^{er} juillet 2011.

³¹¹ Ces dispositions sont applicables aux salariés du régime général, aux salariés du régime agricole et aux personnes non salariées des professions agricoles. <http://vosdroits.service-public.fr/F14101.xhtml>

³¹² <http://www.cfdt.fr/rewrite/article/31407/actualites>

directement dans le sang, puis dans le cœur et le cerveau. Les COV affectent des organes cibles divers : ils provoquent des irritations des yeux et de la gorge, des maux de tête, ils affectent les organes respiratoires (asthme...), ils sont à l'origine de troubles cardiaques, digestifs (nausées...), du système nerveux. Ils ont aussi des effets cancérogène et mutagène.

De l'étude³¹³ du profil des 4 247 travailleurs qui ont bénéficié de la retraite au titre de la pénibilité, entre le 1^{er} juillet 2011 et le 31 décembre 2012, il ressort un certain nombre de constats qui permettent de mieux appréhender la notion de pénibilité, les métiers auxquels elle est associée et les temporalités qui la constituent.

Tout d'abord, si les durées validées par les bénéficiaires de la retraite pour pénibilité sont relativement importantes (165 trimestres pour les hommes contre 161 trimestres pour les hommes partis à l'âge légal ; 172 trimestres pour les femmes contre 162 pour les assurées parties à l'âge légal), les durées cotisées moyennes atteignent 145 trimestres parmi les hommes et 125 trimestres parmi les femmes. De fait, presque la totalité des bénéficiaires de la retraite pour pénibilité (97 % des hommes et 96 % des femmes) ont validé des périodes assimilées pour maladie, accidents du travail, ou chômage au cours de leur carrière, contre 78 % des hommes et 81 % des femmes partis à l'âge légal en 2011 et en 2012. En effet, le nombre moyen de trimestres validés au titre de la maladie, de la maternité et des accidents du travail s'élève à 15 parmi les hommes et 17 parmi les femmes, contre respectivement 8 et 7 trimestres parmi les prestataires de la génération partis à l'âge légal. On observe également davantage de périodes de chômage puisque 81 % des hommes comme des femmes bénéficiaires de la retraite pour pénibilité ont validé au moins une période assimilée au titre du chômage, contre 58 % des hommes et des femmes des générations partant à l'âge légal. On peut aussi souligner des débuts de carrière précoces ainsi que des fins de carrière marquées par le chômage et les arrêts maladie. Au moment du passage en retraite des bénéficiaires de la retraite pour pénibilité, le chômage concerne 42 % des hommes et 40 % des femmes, et la maladie 20 % des hommes et des femmes. Ces indicateurs montrent que, par-delà l'exposition à des facteurs de risques professionnels qui permettent de bénéficier de la retraite pour pénibilité, les travailleurs concernés ont connu des

³¹³ C. BROSSARD, « Profil au 31 décembre 2012 des bénéficiaires de la retraite au titre de la pénibilité créée par la loi du 9 novembre 2010 », Etude n° 2013-034, CNAV, Direction Statistiques, prospective et recherche, 2 avril 2013.

parcours professionnels longs, commencés plus jeunes, le plus souvent ponctués par des périodes de chômage et de maladie, la pénibilité pouvant être liée à la précarité et produisant ses effets sur la santé de manière fréquente tout au long de la vie de travail. D'ailleurs, l'examen de la répartition des bénéficiaires selon l'activité du dernier établissement fréquenté montre leur présence importante dans certains secteurs d'activité où ils ont pu connaître des conditions de travail difficiles. Ainsi, 25 % des hommes concernés appartenaient à l'industrie, 21 % à la construction, 10 % au commerce, 7 % au transport. Quant aux femmes, 23 % venaient de l'industrie, 21 % du secteur de la santé et de l'action sociale, 15 % du commerce, 10% des services à la personne.

Quand leur taux d'incapacité est au moins égal à 10 % et inférieur à 20 %, ces salariés sont finalement confrontés à une double exigence, celle d'apporter la preuve d'une exposition à des facteurs de risques professionnels pendant 17 ans et celle de valider les trimestres de chômage et/ou de maladie qui ont ponctué leur parcours professionnel. Ainsi, dans cette hypothèse, la reconnaissance de la pénibilité pour une retraite à 60 ans, telle qu'elle est encadrée par le droit, et celle des trimestres validés au titre de la maladie, de la maternité et des accidents du travail reposent sur une reconstitution de carrière dont le temps est à la fois la principale mesure et le principal enjeu. De fait, ces vies, marquées par un travail qui a usé la santé et abîmé les corps, sont prises en considération en fonction de documents qui attestent de dates, de périodes et de trimestres.

Dans les trois situations analysées, la problématique de la reconnaissance est indissociablement liée au temps passé au travail. Dans les cas de fermeture de sites, la consistance de la reconnaissance dépend des capacités de mobilisation des salariés qui ont choisi de faire valoir leurs droits en rapport avec le temps collectif consacré à l'entreprise. Quant à la reconnaissance des effets négatifs du travail sur la santé, elle permet de mettre en relief les sacrifices effectués tout au long de la vie. Dans ces deux contextes de reconnaissance, le temps est un enjeu essentiel pour les salariés qui doivent faire admettre que le travail a été soit maltraité, soit maltraitant. Pour les salariés concernés, l'obtention d'une compensation financière substantielle en cas de licenciement et l'acceptation par la caisse de retraite d'un départ à 60 ans signifient qu'ils ont réussi, en dépit des difficultés, à faire reconnaître que leur temps passé au

travail méritait un véritable égard. Si la reconnaissance par le droit n'apporte pas toujours une parfaite compensation aux préjudices tels qu'ils sont vécus subjectivement par les salariés, elle a le mérite de donner une valeur à l'engagement professionnel sur la durée et à ce qui lui est associé (efforts, sacrifices, temps de la vie consacré à l'entreprise).

4.3. Les « nouveaux desseins temporels »

Le temps passé au travail n'est pas le seul objet de préoccupation des travailleurs. Ces derniers s'interrogent également sur les formes que leur engagement professionnel peut prendre à l'avenir. Cependant, les projets sont largement conditionnés par les expériences antérieures, que le temps passé au travail ait eu un aboutissement douloureux, qu'il ait été marqué par la pénibilité, ou au contraire qu'il ait été, globalement, source de satisfaction.

Le changement de travail peut être souhaité pour des raisons de meilleure conciliation avec la vie extra-professionnelle. Il peut aussi être souhaité pour échapper à des conditions de travail difficiles ou à une activité qui a perdu une partie de son sens aux yeux des intéressés. La question du changement de travail, y compris en restant dans le même secteur d'activité, est plus ou moins prégnante selon les secteurs et les niveaux de qualification. Dans cette partie, nous souhaitons montrer ce que signifie la notion de *dessein temporel* dans la grande distribution puis dans le travail social. Dans ce dernier secteur, le temps peut être mobilisé à des fins d'évolution professionnelle.

Les liens entre temps court et temps de la vie

À partir d'une recherche menée dans la grande distribution³¹⁴, j'ai pu montrer comment, associés à d'autres facteurs importants comme le manque d'intérêt du travail, la pénibilité trop grande, la faiblesse de la rémunération, l'absence de perspectives de mobilité, les problèmes engendrés au quotidien par des horaires de travail atypiques conduisaient les salariés concernés à nourrir l'espoir de s'extraire du cadre temporel imposé³¹⁵. Certains salariés dotés d'une solide expérience professionnelle et/ou d'un niveau de qualification reconnu n'hésitaient pas à revendiquer auprès de la hiérarchie

³¹⁴ Il s'agit de la recherche menée dans le cadre de ma thèse *Les Paradoxes de la RTT*, Paris X, 2006. Une trentaine d'entretiens auprès de salariés de la grande distribution ont été réalisés entre 2002 et 2005.

³¹⁵ J.-P. MELCHIOR, « Contraintes d'emploi du temps et stratégies d'adaptation et de dépassement », *op. cit.*

des emplois qui présentaient, entre autres caractéristiques, l'avantage de ne pas peser autant sur la vie extra-professionnelle. Dans l'hypothèse où la direction de l'établissement ne prendrait pas en considération leurs aspirations, ils affirmaient qu'ils opteraient pour une autre entreprise, voire un autre secteur d'activité. Toujours prêts à amorcer une nouvelle vie professionnelle, ils reconnaissaient déjà rechercher des offres sur Internet ou dans la presse, comme ce vendeur expert qui appréciait le changement : *« Je voudrais faire autre chose, parce que je ne suis pas habitué à toujours faire la même chose, je ne veux pas rester à faire toujours la même chose toute ma vie, j'ai fait pas mal de métiers en une vingtaine d'années, tout en montant, je me dis j'ai encore envie de monter. »* Un second de rayon faisait lui-même le lien entre son manque de disponibilité pour espérer un avancement et ses projets professionnels : *« Disons que ce qui me barre un peu la route pour être chef de rayon, c'est un peu ça, la disponibilité, on m'en a fait le reproche. Donc, j'arrête la grande distribution, j'irais plus vers le professionnalisme, j'ai eu des contacts déjà avec F. (grossiste en bois), j'attends voilà. (...) Il y a deux, trois opportunités, je négocierais. Ces entrepôts-là, on ne travaille pas le samedi, on a des horaires plus fixes. »* Le dépassement de la situation professionnelle présente (en suivant des formations qualifiantes, en changeant d'entreprise, voire de secteur d'activité) était donc motivé, au moins partiellement, par le désir d'une meilleure conciliation entre temps de travail et temps extra-professionnel, celui de la famille et des activités pour soi.

Comme dans les années 2000 durant lesquelles ont été réalisés ces entretiens, l'état du marché de l'emploi n'offre pas davantage aujourd'hui de réelles perspectives à des salariés qui n'ont pas de qualification ou dont la qualification est souvent trop ancienne pour être valorisée en l'état³¹⁶. Aussi, la stratégie de sortie est moins pratiquée par les salarié(e)s peu qualifié(e)s qui considèrent qu'il est « risqué de lâcher la proie pour l'ombre » et préférable de s'adapter au mieux aux contraintes imposées par l'entreprise. À partir d'une enquête menée auprès de salarié(e)s appartenant à des groupements d'employeurs multisectoriels, Bénédicte Zimmermann a pu également montrer que les femmes faiblement qualifiées de plus de cinquante ans, « écrasées par le poids de leur vie professionnelle » et gagnées par la résignation, renonçaient à se

³¹⁶ M. MARUANI, « L'Emploi féminin à l'ombre du chômage », *Actes de la Recherche en Sciences sociales*, décembre 1995.

projeter dans un avenir professionnel meilleur³¹⁷. Si la marge de manœuvre dans l'organisation du temps court ou dans celle du temps long est souvent faible en raison principalement d'un niveau de qualification trop modeste et d'un marché de l'emploi qui n'autorise guère les prises de risque, et si donc le rapport au temps est contraignant, ils n'empêchent pas le salarié de tenter de se repositionner dans l'immédiat, individuellement ou en utilisant des moyens d'action collectifs, les institutions représentatives, pour rendre supportable sa situation actuelle ou à plus long terme³¹⁸.

Le lien est fort entre le temps court, celui du quotidien et de la semaine, et le temps long, celui de la vie. Ce rapport au temps de travail semble conditionner au moins partiellement les parcours des salariés qui souhaitent reconquérir la maîtrise de leur vie en recherchant soit des emplois du temps plus convenables, soit des emplois plus satisfaisants à leurs yeux. En m'appuyant sur ces entretiens semi-directifs réalisés auprès de salariés de niveaux de qualification variés de la grande distribution, j'ai pu dégager des stratégies distinctes qui ont, bien sûr, fort à voir avec le niveau des contraintes subies. Certains salariés visaient dans l'immédiat à rendre le quotidien plus acceptable, d'autres étaient en quête d'un avenir plus satisfaisant. À cet égard, l'âge des salariés et leur niveau de qualification semblaient conditionner fortement leur attitude : les salariés les plus âgés et/ou peu qualifiés se sentaient plus concernés par le temps présent alors que les plus jeunes (jusqu'à 40 ans environ), surtout s'ils étaient qualifiés, hésitaient moins à se projeter ailleurs (autre entreprise, autre secteur...). L'existence de sections syndicales et de mobilisations collectives dans l'entreprise pouvait favoriser des stratégies internes à l'entreprise ayant pour objectif l'amélioration dans le temps présent des situations individuelles. Au contraire, l'absence de prise en compte des aspirations des salariés par l'employeur pouvait aboutir à des sorties de l'organisation.

Le temps libre mis au service d'un projet professionnel

Durant les années 2000, l'intensification du travail dans le secteur social, qui pouvait aller jusqu'à sa dénaturation, n'incitait pas à la stabilité. De même, la trop longue pratique des situations douloureuses conduisait certains professionnels à vouloir

³¹⁷ B. Zimmermann, « Parcours, expérience(s) et totalisation biographique. Le cas des parcours professionnels », in S. Ertul, J.-P. Melchior, E. Widmer (dir.), *Travail, Santé, Education. Individualisation des parcours sociaux et inégalités*, Paris, L'Harmattan, 2013, p. 51-61.

³¹⁸ N. BURNAY, S. ERTUL, J.-P. MELCHIOR (dir.), *Parcours de vie et nouveaux desseins temporels*, op. cit.

des postes moins exposés et à se construire un avenir moins éprouvant. À ces contextes professionnels, certains acteurs répondaient par la mobilité (projet, formation) qui caractérisait déjà, au moins partiellement, leur parcours professionnel et plus globalement leur vie. L'expérience de la mobilité menait plus volontiers ces salariés à se saisir des opportunités qui se présentaient, à commencer par les aménagements plus favorables du temps de travail, pour développer certaines compétences. En d'autres termes, si les contraintes liées au contexte professionnel favorisaient les démarches de projet et de formation, elles ne pouvaient rendre compte à elles seules du phénomène. En effet, placés dans le même contexte, certains optaient pour la mobilité quand d'autres préféraient se maintenir dans le même cadre professionnel. Les attitudes différenciées renvoyaient à des caractéristiques propres aux sujets, notamment à leur histoire et à leurs valeurs. L'examen attentif des parcours antérieurs des travailleurs sociaux étudiés entre 2002 et 2006³¹⁹ (une trentaine) a montré que les deux tiers des professionnels (9 sur 14) qui avaient une démarche de projet avaient eu précédemment des vies professionnelles variées ou atypiques, en tous cas beaucoup moins linéaires que celles des salariés sans volonté de changement. Leurs parcours étaient caractérisés par la mobilité géographique, les expériences professionnelles variées (expérience de l'usine, du monitorat sportif ou de loisirs...), les changements de fonction dans le même établissement (de la prise en charge d'usagers à des fonctions d'encadrement), les passages d'un établissement à un autre (de l'éducation nationale vers un IME...). Celui ou celle qui avait été mobile avait manifestement tendance à le rester.

Sur l'ensemble des salariés ayant une démarche de projet (14 sur 29, soit presque la moitié des interviewés dans ce secteur), seule une minorité (cinq salariés) utilisait concrètement au moment des entretiens le temps libéré à des fins de formation ou de travail non lié directement à l'emploi occupé. Le décalage entre le nombre de projets et le nombre de formations suivies s'explique pour au moins deux raisons. D'une part, tous les projets professionnels n'impliquaient pas nécessairement une formation. Plusieurs salariés attendaient des opportunités, faisaient discrètement acte de candidature ailleurs ou passaient des concours. D'autre part, la mise en œuvre du projet pouvait être subordonnée à d'autres paramètres comme la plus grande autonomie des

³¹⁹ Il s'agit également de la recherche menée dans le cadre de ma thèse *Les Paradoxes de la RTT*. Cette recherche a été complétée par une enquête par questionnaire réalisée en 2008 auprès de plus de 100 travailleurs sociaux de la Sarthe et de l'Orne.

enfants ou l'acceptation d'une demande de formation par un organisme dispensateur. Il pouvait donc se passer un certain temps avant qu'un projet se réalise.

Comparativement à deux autres catégories de salariés étudiées (grande distribution et métallurgie) qui privilégiaient les activités de loisirs, les travailleurs sociaux étaient donc proportionnellement plus nombreux à consacrer (ou à envisager de) une partie de ce nouveau temps libéré par les 35 heures aux formations pour améliorer leur employabilité. Si les modalités de RTT présentes dans le secteur social sont généralement assez favorables à la formation, il apparaît qu'elles ne pouvaient, seules, expliquer la place significative qui lui était accordée par les travailleurs sociaux.

L'intensification du travail qui a conduit à une modification de son contenu pour les délégués à la tutelle, le caractère éprouvant de certaines situations de travail vécues par les éducateurs spécialisés, les difficultés budgétaires rencontrées par certains organismes, qui ne sont pas à l'abri des réductions de personnel, la mobilité inscrite dans les parcours d'un nombre significatif de professionnels expliquent pour une large part ce désir de se rendre plus mobiles et de prévoir au mieux l'avenir. Cependant, il semble que cette tendance caractérise également un type spécifique de rapport au travail. Les travailleurs sociaux souhaitent se réapproprier leur travail en améliorant leur qualification et en tirant profit de la RTT, parce qu'ils entretiennent avec lui une relation forte dans laquelle ils engagent non seulement leurs compétences professionnelles, mais aussi leur identité. S'ils investissent du temps et de l'énergie pour se rapprocher d'une activité qui leur semble mieux correspondre à leur représentation du travail social, ou pour connaître une nouvelle expérience professionnelle, c'est en raison d'un désir, pas toujours clairement formulé, de garder la maîtrise sur leur activité professionnelle qu'ils considèrent comme une dimension essentielle de leur vie et de conserver un minimum d'autonomie dans l'exercice de leurs tâches. Le choix de ces métiers, souvent vécus comme une vocation, le passage dans des écoles professionnelles qui participent à la construction de leur identité, la perception d'un travail qu'ils considèrent toujours riche de sens, une certaine habitude des études (la plupart ayant au minimum un niveau bac+2) sont autant d'éléments qui conduisent de nombreux travailleurs sociaux à considérer que parcours professionnel et évolution personnelle vont de pair, voire sont indissociables. La forte valorisation du travail qui apparaît comme un choix au même titre que les activités de loisir aboutit à atténuer les frontières

entre les deux sphères et à élaborer des stratégies dont le temps constitue un paramètre essentiel.

La réappropriation du travail par sa mise à distance maîtrisée, via l'amélioration des compétences (et donc via la RTT), n'est étrangère ni à l'identité professionnelle très marquée des travailleurs sociaux, ni à leur implication dans un travail qu'ils considèrent riche de sens. Cette manière d'occuper le hors travail peut être fortement liée à une critique de l'évolution des conditions de travail et de son contenu même, ainsi qu'à une souffrance mal ou pas prise en compte par l'organisation. Cette critique s'adosse à l'histoire des sujets qui, par cohérence avec eux-mêmes, tentent de trouver des emplois plus en adéquation à leurs valeurs et à leur représentation du travail social.

L'objectivation de ces stratégies de sortie de l'organisation, dans le secteur social, appelle deux dernières réflexions. La première est à destination des organisations qui emploient des travailleurs sociaux. Sans négliger les contraintes, notamment budgétaires, qui pèsent sur elles, il paraît urgent qu'elles prennent en compte cette tendance significative au désengagement organisationnel qui résulte d'une insatisfaction grandissante des salariés qui, face à l'augmentation régulière de la charge de travail et à la faible reconnaissance qui leur est accordée, espèrent trouver mieux ailleurs.

La seconde concerne ma démarche qui tentait de dégager, à partir de la variété des vécus professionnels et extra-professionnels de salariés appartenant à des secteurs d'activités différents, les tendances actuelles en matière d'interaction travail/hors travail. Dans la mesure où cette manière d'occuper le temps libéré renvoie autant à ce qui se passe dans le travail qu'aux valeurs et souhaits des professionnels, les travailleurs sociaux illustrent un type d'interaction entre temps sociaux, caractérisé par la porosité entre les deux sphères.

*
* *

Dans un contexte caractérisé non seulement par l'allongement de la durée de vie et l'augmentation du temps du travail (via notamment l'exigence accrue du nombre d'années de cotisation), mais aussi par une reconfiguration des politiques publiques qui visent la responsabilisation des individus, ces derniers sont conduits à valoriser au mieux leur temps passé au travail, de manière collective ou individuelle. La reconnaissance par le droit qui vaut compensation permet d'envisager avec moins

d'inquiétude l'avenir. Les travailleurs tentent également de définir et de mettre en œuvre, à plusieurs reprises au cours de leur vie, de nouveaux projets qui sont adossés à ce que j'ai appelé des desseins temporels. Cette définition et cette mise en œuvre sont conditionnées par plusieurs facteurs : les conditions de travail, le niveau de qualification et la plus ou moins bonne articulation temps de travail/temps extra-professionnel. Parmi les moyens mobilisés pour concrétiser ces nouveaux desseins, le temps apparaît comme un atout essentiel. Il permet notamment de suivre des formations facilitant les reconversions ou améliorant l'employabilité des salariés en quête de mobilité sociale. Au contraire, pour bon nombre de celles et ceux qui connaissent le chômage ou qui sont ressortissants de dispositifs d'insertion/réinsertion professionnelle, la confrontation aux contraintes temporelles est vécue de manière douloureuse. Ainsi, en fonction des situations dans lesquelles se trouvent les individus, le temps peut être soit une ressource qui aide à la construction de nouvelles expériences professionnelles, soit un amplificateur de la violence sociale vécue. Avoir une certaine maîtrise de son temps apparaît comme un capital particulièrement utile pour garder la possibilité d'orienter son parcours social.

Conclusion générale

Résister aux contraintes

Après une assez longue période sans intervention législative (1981-1998), les interrogations et les recherches concernant le temps de travail ont été réactivées à la fin des années 1990 grâce au dispositif de réduction de la durée hebdomadaire de travail, défendu par la gauche. Ce dispositif des 35 heures qui a constitué un véritable enjeu pour la société entre 1997 et 2002 a favorisé la publication de nombreux travaux sur sa mise en place, sur ses effets, sur la conciliation travail/hors travail. Il semble que la déconstruction des 35 heures n'ait pas suscité le même intérêt, alors que précisément ces évolutions dans un sens ou dans un autre montrent de façon exemplaire que la durée du travail est toujours au cœur du rapport capital/travail³²⁰. Tandis que les employeurs préfèrent majoritairement son allongement à moindre coût plutôt qu'embaucher, de nombreux salariés perçoivent toute remise en question des 35 heures comme un renforcement des contraintes temporelles auxquelles il est difficile de résister. En effet, dans un contexte marqué par un niveau de chômage très élevé, les salariés qui craignent à juste titre la délocalisation de leurs emplois peinent à faire valoir leurs aspirations et à défendre leurs droits. Au cours des années 2010, plusieurs accords d'entreprise ont acté la fin des 35 heures en contrepartie du maintien de l'activité. Les deux premiers chapitres sont revenus largement sur ces évolutions parce qu'elles constituent à la fois un enjeu social et politique de premier plan et un domaine important de la sociologie du travail.

D'autres dimensions, comme l'intensité du travail, l'accélération du rythme des changements organisationnels, la reconnaissance du temps passé au travail ou les desseins temporels mis en œuvre sur le plan professionnel, méritaient qu'on s'y intéresse, surtout si l'on admet qu'elles sont aussi l'objet de tensions et de conflits entre salariés et employeurs.

Ainsi, dans le troisième chapitre, j'ai porté mon attention sur des travaux qui confirment la diversité des adaptations mises en œuvre par plusieurs catégories de salariés pour faire face aux difficultés professionnelles qu'ils rencontrent, sans négliger la possibilité que ces adaptations conduisent à leur épuisement. On assiste, au niveau du

³²⁰ J.-P. MELCHIOR, « Le temps de travail toujours au centre du rapport capital/travail », pp. 117-132, *Les Mondes du Travail*, n°6, septembre 2008.

temps *au* travail, à une augmentation de la charge de travail et à une multiplication des contraintes que les salariés déplorent et condamnent tout en tentant d'y faire face le mieux possible. Pour beaucoup, résister aux contraintes qui s'exercent dans l'accomplissement de leur travail consiste à être inventifs pour continuer à l'exercer conformément à leur éthique professionnelle. Si les salariés ont le plus souvent le souci du travail bien fait, c'est aussi parce qu'ils éprouvent le sentiment que leur activité est utile à la société, qu'elle contribue à sa continuité. La participation des salariés à quelque chose qui transcende les apports de chacun n'est pas étrangère à leur altruisme dont l'épanouissement peut être largement favorisé par le contexte de l'organisation. C'est cette participation vécue comme utile qui donne du sens au travail et qui renforce les liens de l'homme à son travail. De manière générale, l'état des liens qui relient l'homme au travail est révélateur de la société dans son ensemble. Quand le salarié devient une variable d'ajustement, signe du mépris à son égard, ces liens se délitent puisqu'il réalise que sa participation importe peu aux yeux de la hiérarchie. Et, quand les liens entre l'homme et son travail sont abîmés, c'est la société dans son ensemble qui souffre. Or, précisément, le chômage et la précarité qui menacent un grand nombre de salariés, leur mise en concurrence, l'intensification du travail, le travail en urgence, la dégradation des conditions de travail sont autant de réalités qui montrent combien le travail est maltraité et maltraitant dans notre société.

Dans le dernier chapitre, j'ai essayé de montrer quels rôles peut jouer le temps dans le parcours social des salariés de quelques secteurs étudiés. Dans un premier moment, il s'est agi de montrer comment les salariés essayent d'obtenir la reconnaissance de leurs efforts et du temps passé dans l'entreprise. On peut parler de reconnaissance à *finalité compensatrice* quand il est question d'obtenir des dédommagements en raison de ce qu'ils vont perdre (leur emploi, leur vie dans l'entreprise³²¹) ou quand ce qui a été subi au cours de la vie de travail est pris en compte pour bénéficier d'une retraite anticipée (métier reconnu comme pénible, pathologie professionnelle...). Cette forme de reconnaissance ne dépend pas seulement des réglementations en vigueur ; elle résulte aussi des rapports de force entre salarié(e)s et employeurs ou entre organisations professionnelles. Dans un second moment, c'est le lien entre temps et projets professionnels qui a été interrogé. En effet, le temps peut, en

³²¹ D. LINHART & al., *Perte d'emploi, perte de soi*, Ramonville-Saint-Agne, Erès, 2002.

raison d'horaires contraignants et atypiques, conditionner des stratégies de sortie de l'entreprise ; il peut au contraire être mobilisé pour concrétiser un projet professionnel ; enfin il conduit celles et ceux qui font leur possible pour retrouver un emploi à intérioriser l'ensemble des normes temporelles imposées par les institutions en charge des demandeurs d'emploi. Dans certaines situations, le temps est un atout irremplaçable, dans d'autres il exerce sa tyrannie en amplifiant la vulnérabilité de celles et ceux qui ont perdu la maîtrise de leur histoire.

Qu'il s'agisse de durée du travail, de conciliation temps de travail/temps hors travail, d'intensité du travail, d'accélération des changements organisationnels, de parcours professionnels, les différents types de temporalités en lien avec le travail constituent pour les salariés des enjeux importants, tant au niveau individuel que collectif, dans la mesure où ils doivent faire face aux contraintes inhérentes à ces temporalités. On rappellera que les contraintes de durée pèsent sur la sphère hors travail, que les contraintes liées à l'intensification ont des effets sur la santé et que les parcours sont souvent difficiles à faire reconnaître ou à maintenir dans le sens souhaité. Si j'ai privilégié une approche non unifiée du temps, c'est parce qu'elle permet de mieux appréhender l'ensemble des contraintes relatives au temps que les individus ont à intégrer et auxquelles ils tentent souvent de s'opposer. Si l'on admet pour vraie l'assertion selon laquelle les salariés d'aujourd'hui sont confrontés à une élévation des contraintes présentes à chaque niveau de temporalité, il reste à montrer que cette élévation s'inscrit dans un temps dominant. Cette thèse du temps dominant qui a été développée par William Grossin permet d'avancer une interprétation globale tout en évitant les risques d'une trop grande abstraction.

Le temps dominant

Par temps dominant, il faut entendre un temps qui occupe quantitativement une place importante dans la vie des individus, qui est reconnu comme effectivement dominant par eux et qui est créateur de valeurs collectives. Comme le rappelle Michel Lallement, « toute société produit un temps dominant, identifiable par ses qualités et ses effets, et qui est la source d'une représentation collective qui marginalise les autres temps existants³²² ». Ainsi, durant la longue période du temps industriel caractérisé par

³²² M. LALLEMENT, « Sociologie et temporalités : une antinomie durkheimienne et son dépassement », in C. DUBAR et J. THOEMMES (dir.), *Les Temporalités dans les sciences sociales*, Toulouse, Octarès, 2013, p. 50.

la synchronisation des efforts productifs et la disciplinarisation des travailleurs³²³, le cadre temporel de travail (rigidité, coercition, régularité, répétition, retranchement) a placé l'ouvrier, et plus largement le salarié, dans une situation d'assujettissement à son égard. Ce temps industriel qui fut dominant de la moitié du XIX^e siècle aux années 1970, loin d'avoir complètement disparu, a cédé progressivement la primauté à un temps post-industriel caractérisé par le recul du taylorisme, la recherche de la performance, l'accentuation de l'accélération, l'augmentation de la flexibilité, une porosité plus grande entre temps de travail/temps hors travail.

Cette théorie du temps dominant a le mérite de souligner l'importance des structures temporelles communes en l'absence desquelles les relations sociales seraient impossibles. Ce référentiel commun est « la condition, non l'ennemi, de la négociation de temporalités multiples³²⁴ », qu'il s'agisse de celles vécues au quotidien ou des parcours de vie singuliers. D'ailleurs, l'existence de ce référentiel permet aux individus de vivre la pluralité des temporalités sans que la société ne sombre dans le chaos. Le vécu à l'égard des structures temporelles est extrêmement contrasté. J'ai pu montrer que, s'il ne fait guère de doute que de nombreux salariés subissent des cadres temporels fortement contraints (horaires de travail, durée des transports, concurrence d'obligations) et générateurs de souffrance et d'épuisement, d'autres, moins nombreux, parviennent à concilier de manière satisfaisante les divers temps de leur vie, au quotidien comme sur le long terme.

Ce temps dominant, nonobstant son inertie objective, est susceptible de connaître des aménagements de la part des politiques publiques. L'adoption du dispositif Aubry des 35 heures et sa remise en question dans de nombreux secteurs durant la dernière décennie ont constitué deux orientations contraires attestant de l'impact du cadre réglementaire en matière de durée du travail. Le gouvernement actuel s'inscrivant jusqu'à présent dans la continuité des précédents sur le plan social, il n'y aura pas de remise en cause des principales caractéristiques du temps dominant actuel.

Les individus qui vivent dans le temps dominant de la modernité tardive bénéficient d'un allongement de la durée de vie et des progrès de la médecine qui

³²³ E. P. THOMPSON, *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*, Paris, La fabrique éditions, 2004.

³²⁴ M. LALLEMENT, « Sociologie et temporalités : une antinomie durkheimienne et son dépassement », *op. cit.*, p. 55.

favorisent le maintien en bonne santé toujours plus longtemps. Ils ont le sentiment de pouvoir vivre de nombreuses expériences au cours de leur existence et d'être davantage le maître de celle-ci. Cependant, dans ce temps dominant qui est aussi celui de la détérioration du compromis social, la parenthèse des 35 heures se refermant, ils continuent de travailler beaucoup et d'être soumis à des contraintes temporelles nombreuses, surtout dans les grandes villes. Pour celles et ceux qui en ont encore un, le travail se fait de plus en plus dans l'urgence, il est marqué par l'intensification et le changement fréquent de ses modes d'organisation qui place les salariés dans l'incertitude³²⁵, la flexibilité des horaires est souvent subie, la séparation travail/hors travail de moins en moins étanche³²⁶. La flexibilité caractérise également la situation dans l'emploi dans la mesure où les individus ont des parcours professionnels discontinus, au cours desquels ils peuvent vivre de nombreuses situations contractuelles différentes, mais aussi des périodes de chômage.

Quelques orientations...

Si l'adaptation des individus à ce temps dominant, à « cette temporalité sociale qui serait toujours plus finement, mécaniquement et objectivement réglée³²⁷ » va de moins en moins de soi dans la mesure où leur temporalité interne³²⁸ divergerait plus qu'auparavant des moments d'interaction socialement contraints, il est important de définir quelques orientations permettant de desserrer les contraintes temporelles et de réduire significativement le malaise voire la souffrance qu'elles génèrent.

La première orientation qui a déjà été évoquée consiste à relancer le processus de réduction du temps de travail que la droite a stoppé à partir de 2003. Cette réduction qui permet de mieux concilier vie de travail et vie hors travail constitue en même temps la meilleure voie pour réduire le chômage. En effet, puisque la baisse des gains de productivité ne s'accompagne pas d'une baisse du chômage, il apparaît que seule la baisse du temps de travail permettrait de créer des emplois. Comme le souligne Michel Husson, « à volume de travail à peu près constant (depuis 1950), une réduction

³²⁵ M. UHALDE (sous la coordination de), *Les salariés de l'incertitude. Solidarité, reconnaissance et équilibre de vie au travail*, Toulouse, Octarès, 2013.

³²⁶ N. AMSELLEM, *Le Travail et ses dehors. Porosité des temps, pluralités des vies*, Paris, L'Harmattan, 2013.

³²⁷ P. MICHON, « Rythme et sociologie : une introduction », in S. MONCHATRE et B. WOHL (dir.), *Temps de travail et travail du temps*, op. cit. p. 55.

³²⁸ A. MELUCCI, « Rythmes internes et rythmes sociaux dans un monde planétaire », *Rhuthmos*, 2011 (en ligne, <http://rhuthmos.eu/spip.php?article316>).

insuffisante de la durée du travail conduit à des créations d'emplois insuffisantes et donc au chômage ». Cependant, tout projet de réduction générale du temps de travail hebdomadaire ne pourra être concrétisé sans un rapport de forces plus favorable pour créer les emplois rendus nécessaires.

La deuxième orientation concerne le temps *au* travail. Les pathologies de surcharge dont souffrent de nombreux salariés exigent de *désintensifier* le travail. Par-delà la création d'emplois qui est la condition nécessaire à toute *désintensification* du travail via la baisse de la charge individuelle de travail, il est nécessaire de remettre en question l'organisation du travail dès lors que celle-ci oblige les individus à travailler trop souvent dans l'urgence, à accepter de nombreuses heures supplémentaires ou à subir des horaires atypiques et flexibles insuffisamment compensés. Les améliorations concernant ces différents aspects dépendent en grande partie de la possibilité des salariés à prendre part à l'organisation du travail.

La troisième orientation relève de l'apprentissage. Avant de connaître l'épuisement, de sombrer dans le *burn-out*, il importe que les salariés apprennent à déchiffrer les signes avant-coureurs du surmenage, à s'extraire des rythmes sociaux imposés, notamment professionnels, et à tenir compte de leur rythme interne. La complexité du monde qui résulte de la mondialisation de la production et des échanges ainsi que des changements considérables dans les domaines des transports et de la communication conduit les individus à appartenir à une diversité grandissante de sphères d'action qui leur fournissent des informations de plus en plus nombreuses. L'augmentation de ces sphères d'action et la pression des informations et injonctions qui leur parviennent sans cesse participent à l'émergence de personnalités plus fragmentées et dépendantes à l'égard des moyens de communication. Ainsi, « du fait de la multiplication et de la diversification des groupes auxquels nous participons, nos interactions se succèdent au cours de la journée, de la semaine ou de l'année de manière très irrégulière, parfois très rapidement, parfois en se chevauchant, mais aussi en s'arrêtant parfois brusquement³²⁹ ». Les individus qui traversent, dans leur quotidien, des moments de plus en plus diversifiés et vivent des rythmes contrastés et imposés éprouveraient, selon Pascal Michon, « une plus grande difficulté à ramener cette

³²⁹ P. MICHON, *op. cit.*, p. 56.

diversité d'expériences à une unité intérieure biographique³³⁰ ». Dans la mesure où ces nouveaux rythmes sociaux conduisent les individus à devoir choisir entre diverses possibilités d'interaction, il importe qu'ils apprennent à négocier au mieux le passage entre les moments de rapport à soi et ceux d'échange avec les autres, à s'investir rapidement et à se désinvestir tout aussi rapidement, à mettre à distance les contraintes notamment temporelles liées au travail.

Par ailleurs, la vitesse accrue des changements organisationnels qui provoque la perte des repères et des formes de désappropriation du travail nous invite à interroger le bien-fondé de ces changements et à penser le ralentissement de leur rythme. On rappellera que les changements trop fréquents de personnels sont néfastes pour toute organisation. La théorie des conventions³³¹ a montré qu'une organisation repose sur des accords, des conventions, entre ses membres, qui rendent possible leur coopération et l'existence d'un groupe. *A contrario*, sans cette coopération, il faut reconstruire sans cesse le système de relations et donc l'organisation. C'est au final coûteux en temps et en résultats. C'est ce qui arrive pour les entreprises qui abusent des intérimaires et des CDD. Comme le résume Philippe Bernoux « l'entreprise tend à se défaire lorsque ses liens sont à reconstruire en permanence³³² ». Il y a également les changements qui concernent la structuration et le fonctionnement global d'une organisation. Le caractère incessant de ces changements dont les finalités profondes ne sont connues que de quelques décideurs (ministres, hauts fonctionnaires dans le secteur public ; planneurs³³³, principaux actionnaires dans le secteur marchand) qui font et diffusent des dispositifs organisationnels à des fins exclusives de performance participe à l'émergence parmi les salariés d'un sentiment diffus d'incertitude quant à l'avenir et favorise la perte de maîtrise sur leur travail.

Enfin³³⁴, en ce qui concerne les liens entre temps et parcours, le passé comme le futur doivent être l'objet d'une plus grande attention sociale. D'un côté, il est important que le temps passé au travail bénéficie d'une reconnaissance authentique qui permette à la fois de conforter l'identité sociale des travailleurs et de lever les inquiétudes pour

³³⁰ *Ibid.*, p. 57.

³³¹ L. BOLTANSKI et L. THEVENOT, *De la Justification*, Paris, Gallimard, 1991.

³³² P. BERNOUX, *Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations*, Paris, Seuil, 2004, p. 51.

³³³ M.-A. DUJARIER, *Le Management désincarné*, Paris, La Découverte, 2015.

l'avenir. De l'autre, afin de concrétiser leurs projets professionnels, articulés aux desseins temporels, ils doivent pouvoir compter sur le temps nécessaire aux formations et aux reconversions.

Si ce sont généralement les salariés, leurs collectifs de travail et leurs organisations syndicales qui ont le plus intérêt à s'approprier les analyses des sociologues, il n'est pas rare que des responsables d'entreprises ou d'institutions publiques allèguent leurs réflexions. Ces orientations dont la liste n'est pas exhaustive ne pourront se concrétiser que si l'ensemble des acteurs s'en empare.

Bibliographie

Ouvrages et chapitres d'ouvrages

AMSELLEM N., *Le travail et ses dehors. Porosité des temps, pluralité des vies. Un débat sociologique*, Paris, l'Harmattan, Coll. « Logiques sociales », 2013.

ASKENAZY P., *Les Désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*, Paris, Seuil, coll « La République des Idées », 2004.

ASKENAZY P., BLOCH-LONDON C., ROGER M., « La réduction du temps de travail : 1997-2003 », in FRIDENSON P. et REYNAUD B., *La France et le temps de travail (1814-2004)*, Paris, Odile Jacob, 2004.

AUBERT N., *Le Culte de l'urgence. La société malade du temps*, Paris, Flammarion, 2003.

BASSO P., *Temps modernes, horaires antiques*, Lausanne, Editions Page deux, 2005.

BAUDELLOT C., in *Refaire société*, Paris, Editions du Seuil (coll. « La République des Idées »), 2011.

BAUDRILLARD J., *La Société de consommation*, Paris, Gallimard, 1970.

BECKER H.S., *Outsiders. Étude de sociologie de la déviance*, Paris, Métailié, 1985.

BERNOUX P., *Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations*, Paris, Seuil, 2004.

BERTAUX D., *Les Récits de vie*, Paris, Armand Colin, coll. « Sociologie 128 », 2005 (1^{ère} éd. : 1997 chez Nathan).

- « Sept propriétés des récits de vie » in ERTUL S., MELCHIOR J.-P. LALIVE D'EPINAY C. (dir.), *Subjectivation et redéfinition identitaire*, Rennes, PUR, 2014.

BESSIN M., BIDART C., GROSSETTI M. (dir.), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, La Découverte, 2010.

BOLTANSKI L. et THEVENOT L., *De la Justification*, Paris, Gallimard, 1991.

BOUILLOUD J.-P., « Le chercheur, un autobiographe malgré lui », in V. DE GAULEJAC, F. HANIQUE, P. ROCHE (dir.), *La Sociologie clinique. Enjeux théoriques et méthodologiques*, Ramonville Saint-Agne, Erès, 2007.

BOULIN J.-Y. et SILVERA R., « Temps de travail et temps hors travail : vers de nouvelles articulations ? » in C. DURAND et A. PICHON, *Temps de travail et temps libre*, Bruxelles, De Boeck, 2001.

BOURDIEU P. (dir.), *La Misère du monde*, Paris, Editions du Seuil, 1993.

BRUNHES B., CLERC D., MEDA D., PERRET B., *35 heures : le temps du bilan*, Paris, Desclée de Brouwer, 2001.

BURNAY N., ERTUL S., MELCHIOR J.-P. (dir.), *Parcours de vie et nouveaux desseins temporels*, Louvain la Neuve Bruxelles, Academia Bruylandt, coll. Investigations d'anthropologie prospective, 2013.

CARADEC V., ERTUL S., MELCHIOR J.-P., (dir.), *Les Dynamiques des parcours sociaux. Temps, territoires, professions*, Rennes, PUR, 2012.

CARBONNEAU J.-R. et DESROCHERS M., « Printemps québécois : autopsie d'un conflit social », in E. ELMALEH et J.-P. MELCHIOR, « *Résistance !* » *Voix citoyennes en marge des institutions politiques*, Le Mans, Editions Cénomane, 2014.

CASTEL R., « Les ambiguïtés de la promotion de l'individu », in *Refaire société*, Paris, Editions du Seuil, coll. La République des Idées, 2011.

- « La face cachée de l'individu hypermoderne : l'individu par défaut », in N. AUBERT, *L'Individu hypermoderne*, Ramonville Saint-Agne, Erès, 2005.

CHAUVEL L., *Les classes moyennes à la dérive*, Paris, Editions du Seuil, 2006.

CINGOLANI P., « Travail, rationalisation et monde vécu : tensions et conflits » in S. MONCHATRE et B. WOHL (dir.), *Temps de travail et travail du temps*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2014.

CLOT Y., *Le Travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, La Découverte, 2010.

- *La fonction psychologique du travail*, Paris, PUF, 2002 (3^e édition).

- *Le Travail sans l'homme ? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*, Paris, La Découverte, 1995.

COHEN P., *Protéger ou disparaître. Les élites face à la montée des insécurités*. Paris, Gallimard, 1999.

COUTROT T., *L'Entreprise néo-libéral, nouvelle utopie capitaliste ?*, Paris, La Découverte, 1998.

- *Critique de l'organisation du travail*, Paris, La Découverte, 2002.

CROZIER M. et FRIEDBERG E., *L'acteur et le système*, Paris, Seuil, 1992.

DANIELLOU F., « Les mondes du travail », in Théry L., *Le Travail intenable*, Paris, La Découverte, 2006.

DATCHARY C., *La dispersion au travail*, Toulouse, Octarès, 2011.

DE GAULEJAC V., *Travail, les raisons de la colère*, Paris, Seuil, 2011.

- *Qui est « je » ?*, Paris, Editions du Seuil, 2009.

- *La Société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Seuil, 2005.

DE GAULEJAC V. et F. HANIQUE, *Le Capitalisme paradoxant. Un système qui rend fou*, Paris, Editions du Seuil, 2015.

DEJOURS C., *Travail et usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*, Paris, Bayard, 1980.

DEMAZIERE D. et DUBAR C., *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple de récits d'insertion*, Paris, Editions Nathan, 1997.

DIXON K., *Un digne héritier*, Paris, Editions Raisons d'agir, 2000.

- DODIER R., « Parcours résidentiels périurbains entre stratégies familiales et contraintes structurelles », in V. CARADEC, S. ERTUL, J.-P. MELCHIOR (dir.), *Les Dynamiques des parcours sociaux. Temps, territoires, professions*, Rennes, PUR, 2012, p. 143-152.
- DUBAR C., *La Crise des identités*, Paris, PUF, 2001.
- DUBET F., *La Sociologie de l'expérience*, Paris, Seuil, coll. « La couleur des idées », 1994.
- DUGUE E., « Jeunes étrangers isolés : malgré tout, accompagner les parcours » in S. ERTUL, J.-P. MELCHIOR, P. WARIN, *Les Parcours sociaux à l'épreuve des politiques publiques*, Rennes, PUR, 2012.
- DUJARIER M.-A., *L'Idéal au travail*, Paris, PUF, 2006.
- *Le Management désincarné*, Paris, La Découverte, 2015.
- ECKERT H., « Temps de la formation et temps du travail », in S. MONCHATRE et B. WOHL (dir.), *Temps de travail et travail du temps*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2014.
- EHRENBERG A., *La Fatigue d'être soi. Dépression et société*, Paris, Odile Jacob, 1999.
- ELIAS N., *Du temps*, Paris, Fayard, 1996.
- ELMALEH E. et MELCHIOR J.-P. (dir.), *Résistances. Les voix citoyennes en marge des institutions politiques*, Editions Cénomane, 2014.
- ENGELHARD P., *La Violence de l'histoire*, Arléa, 2001.
- ERTUL S., MELCHIOR J.-P. et WARIN P. (dir.), *Les parcours sociaux à l'épreuve des politiques publiques*, Rennes, PUR, 2012.
- ERTUL S., MELCHIOR J.-P., WIDMER E., *Travail, Santé, Education. Individualisation des parcours sociaux et inégalités*, Paris, L'Harmattan, 2013.
- ESPING-ANDERSEN G., *Les trois mondes de l'Etat-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, Paris, PUF, 1999.
- FOURASTIE J., *Les Trente Glorieuses, ou la révolution invisible de 1946 à 1975*, Paris, Fayard, 1979.
- FREYSSINET J., *Le temps de travail en miettes. Vingt ans de politiques de l'emploi et de négociation collective*, Paris, Editions de l'Atelier/Editions Ouvrières, 1997.
- FRIDENSON P., REYNAUD B. (dir.), *La France et le temps de travail (1814-2004)*, Paris, Odile Jacob, 2004.
- FRIOT B., *L'enjeu des retraites*, Paris, La Dispute, 2010.
- GINGRAS Y., *Les Dérives de l'évaluation de la recherche. Du bon usage de la bibliométrie*, Paris, Raisons d'agir, 2014.
- GLASER B. et STRAUSS A., *La Découverte de la théorie ancrée. Stratégies pour la recherche qualitative*, Paris, Armand Colin, 2010.
- GORZ A., *Capitalisme, Socialisme, Ecologie*, Paris, Editions Galilée, 1991.
- GRAWITZ M., *Méthodes des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 2001 (11^e édition).

- GROSSIN W., *Pour une science des temps, Introduction à l'écologie temporelle*, Toulouse, Octarès, 1996.
- *Des résignés aux gagnants*, Nancy, Presses Universitaires de Nancy, 1981.
 - *Le travail et le temps*, Paris, Anthropos, 1969.
- GROUX G., *Le Conflit en mouvement*, Paris, Hachette, 1996.
- GUEDJ F. et VINDT G., *Le Temps de travail, une histoire conflictuelle*, Paris, Syros, 1997.
- HANIQUE F., *Le Sens du travail*, Ramonville Saint-Agne, Erès, 2004.
- HATZFELD N., « Esquisse de l'historien en cartographe du passé », in C. DUBAR et J. THOEMMES (dir.), *Les Temporalités dans les sciences sociales*, Toulouse, Octarès, 2013.
- HERZBERG F., *Le travail et la nature de l'homme*, Paris, Entreprise moderne d'édition, 1978.
- HONNETH A., *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Les Editions du Cerf, 2002.
- HUSSON M., *Un pur capitalisme*, Lausanne, Editions Page Deux, 2008.
- ION J., (dir.), *Le travail social en débat(s)*, Paris, La Découverte, 2005.
- ION J., RAVON B., *Les travailleurs sociaux*, 6^e édition, Paris, La Découverte, 2005.
- JAUREGUIBERRY F. et PROULX S., *Usages et enjeux des technologies de communication*, Ramonville Saint-Agne, Erès, 2011.
- KAUFMANN J.-C., *L'Entretien compréhensif*, Paris, Nathan, 2003.
- LAHIRE B., *Dans les plis singuliers du social*, Paris, La Découverte, 2013.
- *L'Homme pluriel. Les ressorts de l'action*, Paris, Nathan, 1998.
- LALIVE D'EPINAY C., BICKEL J.-F., CAVALLI S. et SPINI D., « Le parcours de vie : émergence d'un paradigme interdisciplinaire », in J.-F. GUILLAUME (dir.), *Parcours de vie. Regards croisés sur la construction des biographies contemporaines*, Liège, Editions de l'université de Liège, 2005, p.187-210.
- LALLEMENT M., *Temps, travail et modes de vie*, Paris, PUF, 2003.
- « Sociologie et temporalités : une antinomie durkheimienne et son dépassement », in C. DUBAR et J. THOEMMES (dir.), *Les Temporalités dans les sciences sociales*, Toulouse, Octarès, 2013.
- LANDES D.S., *L'Heure qu'il est. Les horloges, la mesure du temps et la formation du monde moderne*, Paris, Gallimard, 1987.
- LE GOFF J.-P., *La Démocratie post-totalitaire*, Paris, La Découverte, 2002.
- *Le mythe de l'entreprise*, Paris, La Découverte, 1992.
- LESNARD L., *La famille désarticulée. Les nouvelles contraintes de l'emploi du temps*, Paris, PUF, 2009.
- LINDER S. B., *La ressource la plus rare*, Paris, Bonnel, 1986.
- LINHART D., *La Comédie humaine du travail*, Toulouse, Erès, 2015.

- LINHART D., MOUTEE A., (dir.), *Le travail nous est compté. La construction des normes temporelles*, Paris, La Découverte, 2005.
- LINHART D. & al., *Perte d'emploi, perte de soi*, Ramonville-Saint-Agne, Erès, 2002.
- MARCHAND O. et THELOT C., *Le Travail en France : 1800-2000*, Paris, Nathan, 1997.
- MARTUCELLI D., *La Société singulariste*, Paris, Armand Colin, 2010.
- MAUSS M., « L'échange par le don », *Sociologie et anthropologie*, Paris, PUF, 1968.
- MEDA D., *Le Travail*, Paris, PUF, 2004.
- MEDA D., VENDRAMIN P., *Réinventer le travail*, Paris, PUF, 2013.
- MELCHIOR J.-P., « Lutttes sociales et cycles politiques en France à l'heure de la crise systémique du capitalisme », in E. ELMALEH et J.-P. MELCHIOR (dir.), *Résistances. Voix citoyennes en marge des institutions politiques*, Le Mans, Editions Cénomane, 2014, p. 79-93.
- « Le don : source de contenu et de sens du travail », in L. JACQUOT (dir.), *Travail et dons*, Nancy, Presses universitaires de Nancy, 2011, p. 77-90.
 - « La confrontation des travailleurs sociaux à la violence par ricochet », in M. DRESSEN et J.-P. DURAND (coordinateurs), *La violence au travail*, Toulouse, Octarès, 2011.
 - « L'intensification du travail : une atteinte à l'éthique professionnelle des travailleurs sociaux », in D. LINHART, *Pourquoi travaillons-nous ? Une approche sociologique de la subjectivité au travail*, Ramonville Saint-Agne, Erès, 2008.
 - « Approche qualitative et conceptualisation : retour sur une recherche relative à la RTT », p.199-209, in J.-P. DURAND et W. GASPARINI (coordinateurs), *Le travail à l'épreuve des paradigmes sociologiques*, Toulouse, Octarès, 2007.
 - *35 heures chrono ! Les Paradoxes de la RTT*, Paris, L'Harmattan, 2007.
 - « Contraintes d'emploi du temps et stratégies d'adaptation et de dépassement », IX^e Journées de sociologie du travail, Paris, 27 et 28 novembre 2003. *Contraintes, normes et compétences au travail. Les régimes de mobilisation*. Édition Centre Pierre Naville et Travail et Mobilités, p. 101-107.
 - *L'État, entre Europe et Nation*, Marseille, Agone, 1999.
- MELCHIOR E. et J.-P., *Marianne déboussolée. La nation face à la mondialisation*, La Tour d'Aigues, Editions de l'Aube, 1996.
- MELCHIOR E. et J.-P., *Une Gauche en quête de sens*, Paris, L'Harmattan, 1994.
- MICHON P., « Rythme et sociologie : une introduction », in S. MONCHATRE et B. WOHL (dir.), *Temps de travail et travail du temps*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2014.
- MYLONDO B., *Ne pas perdre sa vie à la gagner*, Brignais, Editions du croquant, 2010.
- NAVILLE P., *Théories de l'orientation professionnelle*, Paris, Gallimard, coll. « Idées », 1972 [1945].
- *La Vie de travail et ses problèmes*, Paris, A. Colin, 1954.
- NEGRONI C., *Reconversion professionnelle volontaire*, Paris, Armand Colin, 2007.

- OROFIAMMA R., « Le travail de la narration dans le récit de vie », in C. Niewiadomski et G. de Villers, *Souci et soin de soi*, Paris, L'Harmattan, 2002.
- PARKER S., *Leisure and Work*, London, Allen and Unwin, 1983.
- PAUGAM S., *Le salarié de la précarité : les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF, 2000.
- PERRAUT-SOLIVERES A., *Infirmières, le savoir de la nuit*, Paris, PUF, 2001.
- PERROT M., *Les Ouvriers en grève, France 1870-1890*, tome 1, Paris, Mouton, 1974.
- PILLON T., « Les intérimaires et le temps », F. VATIN (dir.), *Le Salariat. Théorie, histoire et formes*, Paris, La Dispute, 2007, pp. 279-297.
- POSTONE M., *Temps, travail et domination sociale*, Paris, Editions Mille et une nuits, 2009.
- PRONOVOST G., *Sociologie du temps*, Bruxelles, De Boeck, 1996.
- RHEAUME J., « L'Enjeu d'une épistémologie pluraliste », in V. de GAULEJAC, F. HANIQUE, P. ROCHE (dir.), *La Sociologie clinique. Enjeux théoriques et méthodologiques*, Ramonville Saint-Agne, Erès, 2007.
- RICHEZ J.-C. et STRAUSS L., « Un temps nouveau pour les ouvriers : les congés payés (1930-1960) », in CORBIN A., *L'avènement des loisirs. 1850-1960*, Paris, Flammarion, 2000.
- ROSA H., *Aliénation et accélération. Vers une théorie critique de la modernité tardive*, Paris, La Découverte, 2012.
- *Accélération. Une critique sociale du temps*, Paris, La Découverte, 2010.
- ROUZEL J., *La Supervision d'équipes en travail social*, Paris, Dunod, collection Santé sociale, 2007.
- SANSEAU P.-Y., *35 heures, Ce que les salariés en disent*, Paris, Village Mondial, 2005.
- SAPIN M., SPINI D. & WIDMER E., *Les Parcours de vie : de l'adolescence au grand âge*, Lausanne, Presses polytechniques et universitaires romandes, 2006.
- SCHOR J.B., *The Overworked American. The Unexpected Decline of Leisure*, New York, Basic Books, 1991.
- SCHWARTZ O., *Le Monde privé des ouvriers*, Paris, Puf, 1990.
- SENNETT R., *Le Travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité*, Paris, Albin Michel, 2000.
- THERY L., *Le Travail intenable. Résister collectivement à l'intensification du travail*, Paris, La Découverte, 2006.
- THIESSE A.-M., « Organisation des loisirs des travailleurs et temps dérobés (1880-1930) », in CORBIN A., *L'avènement des loisirs. 1850-1960*, Paris, Flammarion, 2000.
- THOEMMES J., « Libérer les temporalités de l'emprise des marchés : une question de théorie ? », in S. MONCHATRE et B. WOHL (dir.), *Temps de travail et Travail du temps*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2014, p.153-164.

THOMPSON E.P., *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*, Paris, La Fabrique éditions, 2004.

TOURAINE A., *Pourrons-nous vivre ensemble ? Égaux et différents*, Paris, Fayard, 1997.

UHALDE M. (sous la coordination de), *Les salariés de l'incertitude. Solidarité, reconnaissance et équilibre de vie au travail*, Toulouse, Octarès, 2013.

VATIN F., « Le temps mesure-t-il le travail ? Propos épistémologiques » in S. MONCHATRE et B. WOEHL (dir.), *Temps de travail et Travail du temps*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2014, p. 61-69.

WARIN P., « Ressortissants », in L. BOUSSAGUET, S. JACQUOT et P. RAVINET (dir.), *Dictionnaire des politiques publiques*, Paris, Presses de Sciences-po, coll. « Gouvernances », 2010 (3^{ème} édition), p. 576-583.

WILLIAME R., *Les fondements phénoménologiques de la sociologie compréhensive : Alfred Schutz et Max Weber*, La Haye, Martinus Nijhoff, 1973.

ZARIFIAN P., *Temps et modernité. Le temps comme enjeu du monde moderne*, Paris, L'Harmattan, 2001.

- « La notion de 'temps libre' et les rapports sociaux de sexe dans le débat sur la réduction du temps de travail », in H. Hirata et D. Senotier, *Femmes et partage du travail*, Paris, Syros, 1996.

ZOLL R., *Nouvel individualisme et solidarité quotidienne. Essai sur les mutations socio-culturelles*, Paris, Editions Kimé, 1992.

Articles

AUCOUTURIER A.-L., COUTROT T., « Prophètes en leur pays : les pionniers des 35 heures et les autres », *Travail et Emploi*, avril 2000, n°82, p. 53-72.

BARELLA D., « La machine infernale de la judiciarisation », *Constructif*, n°10, février 2005.

BAUDOIN J., « Le moment néolibéral du RPR. Essai d'interprétation », *Revue française de sciences politiques*, décembre 1990.

BERTAUX D., « L'approche biographique », *Cahiers internationaux de sociologie*, LXIX, p. 197-225, 1980.

BINDE J., « L'avenir du temps », *Le Monde diplomatique*, mars 2002.

BOULIN J.-Y., LALLEMENT M. et VOLKOFF S., Introduction – Flexibilité, disponibilité et nouveaux cadres spatio-temporels de la vie quotidienne, *Temporalités*, n°4 (Temps et travail), 2006.

BOULIN J.-Y., « Le temps du travail dicte-t-il l'emploi du temps des citoyens ? », *Rhuthmos*, mai 2012, <http://rhuthmos.eu/spip.php?article594>

BOISARD P., « 35 heures : les experts font la loi », *Travail et Emploi*, n°100.

BOURDIEU P., « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°62-63, 1986.

DARBUS F., JEDLICKI F., « Folle rationalisation de l'enseignement supérieur et de recherche. Universitaires en danger », *Savoir/agir*, n°29, septembre 2014.

- DEJOURS C., « Vulnérabilités psychopathologiques et nouvelles formes d'organisation du travail », *L'Information psychiatrique*, 83, 2007, p. 269-275.
- DEMAZIERE D., « Les frontières floues d'un fléau », *Alternatives économiques*, hors-série n° 99, 1er trimestre 2014.
- DEMAZIERE D. et DUBAR C., « E.C. Hugues, initiateur et précurseur critique de la *grounded theory* », *Sociétés contemporaines*, n°27, 1997
- DEVETTER F.-X., « Travailler au-delà de 48 heures par semaine », *Travail et Emploi*, n°114, avril-juin 2008, p.59-69.
- DUNEIER M., « Garder sa tête sur le ring ? Sur la négligence théorique et autres écueils de l'ethnographie », *Revue française de sociologie*, 2006/1, vol.47, p.143-157.
- ERTUL S. et MELCHIOR J.-P., « Motions, émotions. Retour sur la mobilisation des universités », *Revue Contretemps*, version électronique, 2010. <http://www.contretemps.eu/recits/motions-emotions-retour-sur-mobilisation-dans-universites>.
- ESPINASSE J.-M. et GIRET J.-F., « Chronogrammes et trajectoires. Un premier bilan », Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi (LIRHE), Université des Sciences Sociales, Toulouse, 1995.
- FRIGUL N. et DEPOORTER P., « Qui sont les travailleurs du social ? », *Les Mondes du Travail*, n° 8, 2010, p.19-25.
- GASPARINI G., « Des cadres temporels anciens aux nouveaux », *Temporalistes*, n°13, janvier 1990.
- GOLLAC M. et VOLKOFF S., « Citius, altius, fortius. L'intensification du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°114, septembre 1996, p. 54-67.
- GOUSSARD L., « Travail et santé : un nouveau défi pour les organisations syndicales », *Les Mondes du travail*, n°11, février 2012, p.43-56.
- HUGHES E., « Good People and Dirty Work », *Social Problems*, vol. X, Eté 1962.
- « Institutional Office and the person », *American Journal of Sociology*, 43, p.403-413, 1937.
- JACQUOT L., MELCHIOR J.-P. et PAYE S., direction du corpus « Travailler plus ! L'extension des durées de travail », *La Nouvelle Revue du Travail*, numéro 11, automne 2017.
- KERGOAT J., « L'histoire des débats sur la réduction du temps de travail », in *Rapports sociaux de sexe, 'partage du travail' et temps de travail*, Actes des Journées GEDISST des 21 et 22 novembre 1994.
- KOHLI M., « Le cours de vie comme institution sociale », *Enquête*, n°5, 1989.
- « Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente », *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Westdeutscher-Verlag, 1985, n°37(1), p. 1-29.
- LINHART D., « L'ambiguïté de Mai 68 » (entretien avec Danièle Linhart), *Les Mondes du travail*, n°5, 2008.

- « Crise et travail », *Les Temps modernes*, 1982.
- LINHART D., VALEYRE A., « Travailler moins pour quoi faire ? », *Prospectives*, 1978.
- MARUANI M., « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », *Actes de la Recherche en Sciences sociales*, décembre 1995.
- MELCHIOR J.-P., « Accélération des réformes et nouvelles contraintes temporelles dans l'enseignement supérieur et la recherche », *Temporalités*, juillet 2013.
- « De l'éthique professionnelle des travailleurs sociaux », *Informations sociales*, n°167, consacré au « management du social », septembre-octobre 2011, pp. 123-130.
- « Le temps de travail toujours au centre du rapport capital/travail », *Les Mondes du Travail*, n°6, septembre 2008, pp. 117-132.
- « Libéralisme et nouveau mode de contrôle des salariés dans l'entreprise », *Agone*, n°26/27 (numéro coordonné par Franck Poupeau), 2002.
- « À propos de *La violence de l'histoire* de Philippe Engelhard », *Esprit critique*, 2002.
- MELUCCI A., « Rythmes internes et rythmes sociaux dans un monde planétaire », *Rhuthmos*, 2011 (en ligne, <http://rhuthmos.eu/spip.php?article316>).
- MORIN E., « La punition est satisfaisante », *Constructif*, n°10, février 2005.
- NOËL F., WANNENMACHER D., « Peut-on dépasser la discorde dans les situations de restructuration ? Quatre cas visités à l'aune de la sociologie de la justification », *@GRH*, 2012, n°2, p. 63-91.
- RICHEZ J.-C. et STRAUSS L., « Les congés payés » (numéro spécial), sous la direction de, *Le Mouvement social*, n°150, 1990.
- VINCENT F., « Travailler pour son "temps de repos" ? Sens et usages du temps hors travail des soignantes en 12 heures à l'hôpital public », *Temporalités*, n°20, 2014.
- VINCENT J.-M., « Liberté et socialité », *Futur Antérieur* n°2, été 1990 (article mis en ligne en juin 1990).

Rapports

- BROSSARD C., « Profil au 31 décembre 2012 des bénéficiaires de la retraite au titre de la pénibilité créée par la loi du 9 novembre 2010 », Etude n° 2013-034, CNAV, Direction Statistiques, prospective et recherche, 2 avril 2013.
- Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, *Indicateurs provisoires de facteurs de risques psychosociaux au travail*, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) et la Direction de la recherche, des études de l'évaluation et des statistiques (Dress), 2009.
- Dares Analyses, *La durée du travail des salariés à temps complet*, juillet 2013, n°047.
- DAYAN J.-L., « L'emploi en France depuis 30 ans », *L'emploi, nouveaux enjeux*, Insee, 2008.
- Demain, les retraites. Un contrat entre les générations*, (résumé du Livre blanc sur les retraites), Préface de M. Rocard, Paris, Gallimard, 1991.

MAHIEU R., *Avant et après les chocs pétroliers : l'économie française de 1949 à 2012*, Insee.

Autres

BOUQUIN S., *Travail et action collective ? Analyses et controverses*, Thèse d'Habilitation à diriger des recherches, Amiens, décembre 2007.

FODIMBI M., Intervention au CESER de Rhône-Alpes, 7 avril 2011.

MERLIN J.-R., *Le syndicalisme à l'épreuve de l'altération de la qualité du travail. Analyse de deux sections syndicales de salariés du secteur tertiaire*. Thèse de sociologie réalisée sous la direction de Robert Castel et soutenue le 12 décembre 2005 à l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

Films

BRIZE S., *La Loi du marché*, 2015.

COELLO C. et GOXE S., *Entretiens avec des déserteurs du marché du travail*, in *DANGER TRAVAIL*, programme de documentaires (1974-2004) réunis par P. CARLES, A. GONZALEZ et C-P Productions.

MELCHIOR J.-P., ZANNA O., *La passerelle*, documentaire de 52 minutes.

Table des matières

TEMPS ET TRAVAIL : TENSIONS DOMINANTES	0
JEAN-PHILIPPE MELCHIOR	0
INTRODUCTION	1
<i>Questions de méthode</i>	9
CHAPITRE 1. DUREES DU TRAVAIL, ALTERNANCES POLITIQUES ET RAPPORTS DE FORCE SOCIAUX	14
1.1. Les 35 heures, dernière grande réforme sociale de la gauche de gouvernement ?	17
<i>Un objectif : combattre le chômage</i>	20
<i>Les caractéristiques du dispositif Aubry</i>	22
<i>Les effets de la réduction du temps de travail</i>	26
1.2. Le lent processus de remise en cause des 35 heures (2003-2016)	30
<i>Les premiers accroc</i>	30
<i>« Travailler plus pour gagner plus »</i>	31
<i>Le coup de grâce contre les 35 heures porté par...la gauche ?</i>	33
1.3. L'allongement du temps du travail	36
<i>Les premiers allongements de la durée de cotisation</i>	37
<i>La réforme Sarkozy-Woerth</i>	38
CHAPITRE 2. ASPIRATION AU TEMPS LIBRE ET DIFFICILE CONCILIATION DES TEMPS SOCIAUX	45
2.1. Les enjeux d'un débat déjà ancien	47
<i>Libérer le travail et/ou se libérer du travail ?</i>	47
<i>Place et sens des temps de loisirs</i>	54
2.2. Les limites objectives à la polycentration	59
<i>La déconstruction des 35 heures et l'allongement de la durée de travail</i>	59
<i>Des contraintes temporelles de divers types, mais pas seulement...</i>	63
CHAPITRE 3. LE TEMPS AU TRAVAIL : INTENSITE, ACCELERATION ET SOUFFRANCE	68
3.1. Quand l'intensification du travail contrarie l'éthique professionnelle. Le cas du travail social	69
<i>Soutiens organisationnels et extra-organisationnels</i>	71
<i>Ne pas compter son temps pour maintenir le sens du travail social ?</i>	76
3.2. Nouvelles contraintes temporelles et restructuration permanente dans l'enseignement supérieur	79
<i>L'évolution des pratiques professionnelles face aux nouvelles contraintes temporelles</i>	80
<i>L'accélération des réformes</i>	84

CHAPITRE 4. TEMPS ET PARCOURS SOCIAL	94
4.1. L'impact des mutations contemporaines	97
<i>Allongement de la durée de vie et singularisation des parcours</i>	98
<i>Des parcours moins sécurisés</i>	101
4.2. La difficile reconnaissance du temps passé au travail	103
<i>La reconnaissance des efforts et des sacrifices grâce à la mobilisation collective</i>	105
<i>Fermeture d'un site industriel et atteinte à l'identité sociale</i>	107
<i>La reconnaissance des pénibilités pour une retraite anticipée</i>	110
4.3. Les « nouveaux desseins temporels »	114
<i>Les liens entre temps court et temps de la vie</i>	114
<i>Le temps libre mis au service d'un projet professionnel</i>	116
CONCLUSION GENERALE	121
BIBLIOGRAPHIE	126
TABLE DES MATIERES	136