
A propos des normes du temps de travail

De l'érosion de la norme fordienne aux normes émergentes

*Paul BOUFFARTIGUE **, *Jacques BOUTEILLER ***

Alimentée par plusieurs années d'enquêtes conduites auprès de populations salariées diverses ¹, la réflexion qui suit prolonge directement une recherche suscitée par une demande de la DARES. Elle nous interrogeait sur les implications des transformations de la régulation du temps de travail, en particulier des nouvelles possibilités de modulation de la durée du travail, sur la qualité des évaluations statistiques de cette dernière. Après avoir pris la mesure de l'érosion statistique de la norme fordienne de travail et d'emploi, nous avons souligné à quel point, notamment pour les travailleurs soumis à des horaires irréguliers, la notion de durée du travail tendait à perdre son sens (Bouffartigue et Bouteiller, 2002 ; Bouteiller, 2001). En précisant davantage ici ce qu'on entend par norme temporelle du travail et de l'emploi, on s'attache à définir la période actuelle comme caractérisée par un double mouvement d'érosion de la norme fordienne, au travers de l'affirmation de deux normes concurrentes et bien distinctes – la norme flexible hétéronome et la norme flexible autonome – dans un contexte éminemment conflictuel : contrairement à d'autres périodes historiques au cours desquelles un compromis social dynamique a pu se nouer entre trois grands types d'acteurs sociaux – patronat, syndicat et réformateurs sociaux – pour réduire le temps de travail (Fridenson, 1992 ; Chatriot *et alii*, 2000),

* Sociologue CNRS, Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (UMR 6123).

** Socio-économiste, Cabinet EGC.

1. Prés de 200 entretiens approfondis centrés sur la question du temps de travail et des temps de la vie, auprès de cadres d'entreprise, de professions intermédiaires, employés et ouvriers ; dans des secteurs d'activité aussi divers que les services informatiques, le conseil, l'industrie chimique, agro-alimentaire, les transports routiers, le ramassage des ordures ménagères, les ambulanciers, les sociétés de sécurité, l'hôpital, le commerce de détail, etc.

on ne parvient guère aujourd'hui à discerner l'émergence d'un tel type de compromis.

Les normes sociales du temps de travail et de l'emploi

L'actualité sociale se charge chaque jour de montrer à quel point les normes sociales du temps de travail et de l'emploi renvoient à plusieurs dimensions indissociables de la relation salariale. Dimension, plus évidente sans doute que d'autres, de la durée et du temps de travail au sens strict, avec la mise en place (lois Aubry) puis l'assouplissement (loi Fillon) des « 35 heures ». Mais aussi dimension de la stabilité/précarité de la relation d'emploi, avec la multiplication des plans de licenciements. Mais également dimension du temps de la vie active, avec la réforme prochaine du système des retraites.

Questions de définitions

Nous adoptons donc une définition de la norme de temps de travail sensiblement élargie par rapport à la plupart des approches. Qu'il s'agisse des approches juridiques, dans lesquelles la norme du temps de travail est envisagée du point de vue du droit et sans que les autres dimensions de la relation d'emploi ne soient intégrées. Ou même d'approches économiques ou sociologiques qui isolent souvent le temps de travail des autres dimensions temporelles de cette relation, et qui se désintéressent du temps *du* travail. L'histoire se charge de nous encourager dans cette voie.

Il faut ici rappeler d'abord cette sorte de chassé croisé paradoxal entre les positions patronales et celles du mouvement ouvrier : jusqu'au début du 20^e siècle, c'est le premier qui a dû batailler pour imposer des horaires collectifs et une relation d'emploi stable à des ouvriers rebelles à la subordination (Thompson, 1979 ; Saglio, 1999 ; Pillon et Vatin, 2001). Aujourd'hui les syndicats de salariés peuvent apparaître comme défendant la norme salariale fordiste face à des employeurs avides de flexibilisation du travail et de l'emploi. C'est que les enjeux de temps de travail n'ont jamais été isolés de l'ensemble des enjeux liés aux modes de contrôle, d'évaluation, de mobilisation et de rémunération de la force de travail. Si certains des promoteurs des réformes récentes en matière de temps de travail avaient pu l'oublier, les salariés se sont chargés de leur rappeler. Ainsi la question de la rémunération est apparue souvent plus importante à leurs yeux ; ne demeure-t-elle pas le principal mode de reconnaissance de leur contribution productive ?

Il faut ensuite rappeler à quel point l'histoire du temps de travail en France n'a rien d'un « long fleuve tranquille ». Pendant près d'un siècle (1844-1919), les premières lois d'une part n'ont pas de portée générale – elles sont principalement destinées à protéger des composantes du salariat jugées plus fragiles, enfants et femmes, visant d'ailleurs parfois à protéger les

hommes de la concurrence des femmes et souvent à égaliser les conditions de la concurrence entre employeurs – d'autre part sont généralement très mal appliquées. Il faut attendre l'entre deux guerres pour voir adoptées et mises en oeuvre des dispositions générales de réduction du temps de travail, avec de nombreuses dérogations, « entraînant à leur tour un contrôle de l'activité dérogatoire » (Sellier, 1999). Ce qu'illustre à merveille le sort fait depuis 1936 aux « 40 heures hebdomadaires » : la multiplicité des dérogations possibles au double principe alors énoncé, des horaires collectifs et de la durée légale de 40 heures, bien que ces dérogations soient encadrées par l'inspection du travail et par les arrêtés ministériels, a fourni aux employeurs une grande marge de jeu sur le volume – recours aux « heures supplémentaires » – et la structure – travail par roulement ou par équipes successives – du temps de travail. La consolidation du compromis keyneso-fordien qui s'observe ensuite jusque dans les années 60 n'est donc pas exempte de modalités de flexibilité des temps du travail. Mais il faut attendre les années 1970 pour que le recul de la durée hebdomadaire accompagne le mouvement de diminution de la durée du travail observable alors à l'échelle de l'année et de la vie active. Et cette reprise de la tendance historique à la diminution du temps de travail hebdomadaire ne durera pas – elle s'interrompt dans les années 1980 – et elle s'opère, on le sait, dans une nouvelle conjoncture de dérégulation, visant cette fois « l'optimisation de l'usage du temps » (Sellier, 1999) en fonction des nouvelles données marchandes et productives.

L'avenir dira si le pari impliqué par les lois Aubry – encourageant un nouvel échange social autour du temps de travail entre d'une part réduction de sa durée, et d'autre part modulations de cette durée et création d'emploi – sera tenu et débouchera sur une inversion du mouvement de dérégulation, voire d'inactivation du droit du travail. Mais avant même les dernières dispositions d'assouplissement, les bilans en demi-teinte incitaient à la prudence.

La définition du concept de norme – un des plus anciens de la sociologie – engage évidemment un point de vue théorique sur le social. Elle ne saurait être réduite à la norme juridique – bien que celle-ci joue un rôle central dans son appréhension : les historiens ont amplement montré les décalages considérables entre le droit du travail et son effectivité, la conjoncture actuelle étant symptomatique à cet égard. Elle ne se limite pas non plus à son objectivation statistique, bien que celle-ci soit indispensable à son repérage. Elle comporte une dimension de prescription positive et de légitimité, elle est associée aux valeurs et idéaux qui mobilisent les individus. Une norme sociale ne s'impose comme centrale que si elle est non seulement majoritaire, mais également visible – dans le droit ou les conventions – et légitime

1. Cette définition est la même que celle de F.X. Devetter (2001 ; 2002), à propos de ce qu'il appelle « la convention de disponibilité temporelle fordienne », même si ce dernier n'y intègre pas les dimensions temporelles liées à l'emploi (et pas seulement au temps de travail). Cette nuance est importante, elle explique largement que cet auteur se focalise davantage que nous sur la montée du « temps choisi ».

aux yeux des acteurs qui la mettent en œuvre¹. C'est ce qui autorise à parler d'une « norme temporelle fordienne » à propos d'une période allant des années 30 aux années 50-60. Dans notre approche des normes temporelles, la dimension vécue et pratique, en bref le point de vue des salariés, est l'entrée privilégiée. Car c'est d'abord au travers de l'activité sociale quotidienne d'interprétation et d'appropriation des normes – juridiques et sociales – que celles-ci évoluent, voire se transforment. Car les normes sont ici conçues – nous démarquant ainsi de la tradition durkheimienne – comme des compromis, plus ou moins fragiles et instables, entre des logiques sociales, en tension, voire contradictoires. Ce niveau du temps vécu est donc privilégié comme niveau d'analyse, ce qui n'enlève rien à la nécessité d'étudier de près d'autres niveaux de la régulation sociale : les représentations et projets portés par les acteurs sociaux institués – syndicats de salariés et d'employeurs, DRH, partis politiques etc. – et les cristallisations juridiques des compromis sociaux (encadré 1).

A propos des facteurs d'évolution et de transformation des normes

L'abondante littérature sur le sujet aide à se repérer dans le maquis des facteurs – techniques, économiques, juridiques, sociaux – qui sont à la source des évolutions des normes temporelles du travail et de l'emploi. Si ces normes sont des formes sociales de mobilisation, d'évaluation et de reconnaissance du travail humain elles sont indissociables de la vision que l'on a du travail lui-même – « sait-on assez ce qu'est l'activité de travail pour apprécier quels rapports elle peut entretenir avec une enveloppe temporelle définie ? » (Schwartz, 1998) – et de ce qui fait richesse sociale.

Pour autant nombre d'auteurs mettent l'accent unilatéralement, soit sur la fin du paradigme taylorien du travail, avec toutes ses potentialités émancipatrices, soit, à l'inverse sur la montée des normes marchandes et de l'hégémonie de l'économique. Comment prendre en compte les ambivalences sociales nées de la confrontation toujours problématique entre ces deux principaux types de sources de déstabilisation de la norme fordienne ? Face à cette difficulté, prendre appui sur des matériaux recueillis dans des composantes diversifiées et contrastées du monde du travail salarié est un atout. On peut tenter de distinguer sur un plan analytique des facteurs à dominante technique, économique et socio-culturelle, bien que dans la réalité des changements concrets observables dans l'organisation des entreprises et dans la mobilisation du travail s'intriquent évidemment de manière intime (encadré 2)

Au plan technique, encore souvent saisi comme déterminant dans des approches technicistes, les diagnostics convergent largement pour situer dans la crise – ou la fin – du paradigme taylorien, associée à la montée du

Encadré 1

Normes sociales, normes juridiques, normes statistiques

« Les normes sociales ne sont pas réductibles à un principe unique, elles n'ont de sens que dans le contexte et pour le type d'activités auxquelles elles sont appliquées » (Boudon et Lazarsfeld, 1967). On s'inscrit dans ce point de vue, concluant la discussion de la tradition durkheimienne à laquelle se livrent ces auteurs. Ils montrent qu'« en dérivant l'activité normative de la « Société » en général, Durkheim se condamnait à traiter les normes un peu comme des émanations de la « conscience collective » et, par conséquent, en supposant résolu le problème de leur cohérence interne et de leur compatibilité avec le système des valeurs, à négliger l'émergence de normes périphériques, précaires et transitoires, en concurrence plus ou moins prononcée avec les règles officielles » (p. 386). On s'écartera avec eux d'une vision par trop intégrative et non conflictuelle des normes, ainsi que des règles et des valeurs auxquelles elles sont associées. Reste que les normes sociales sont des manières de faire, d'être et de penser, qui sont socialement sanctionnées.

Les normes juridiques se présentent comme un ensemble de prescriptions et d'interdictions qui sont institutionnellement sanctionnées ; dans un régime démocratique elles ont une dimension d'universalité : elles expriment la volonté de ceux qu'elles obligent, puisque les citoyens délèguent aux gouvernants la compétence de leur élaboration. On sait que ces normes juridiques sont (souvent) en retard, et (parfois) en avance sur les normes sociales.

Les normes statistiques enregistrent la diffusion et la régularité des pratiques sociales associées aux normes sociales qui les informent. L'objectivation statistique est donc un moment clef du repérage des normes sociales. Plus que leur diffusion à un moment donné – et leur caractère plus ou moins majoritaire – c'est la dynamique d'évolution des normes sociales qu'attestent les enregistrements statistiques qui nous semble pertinente. C'est ainsi que la norme fordienne du temps de travail et de l'emploi a incontestablement, bien au-delà de son extension statistique, joué un rôle de référence central dans la dynamique sociale des années 30 à 60 ; et que la norme flexible hétéronome et la norme flexible autonome sont celles qui tendent à faire référence dans la période suivante.

rôle des savoirs dans la production des richesses, la source principale des mutations productives. L'automatisation et l'informatisation des activités dessinent un nouveau système technique dans lequel l'efficacité repose sur la maintenance et la fiabilisation de vastes réseaux fragilisés par la densité des interdépendances qui les caractérise. Des contraintes temporelles de type événementielles s'y manifestent (encadré 2, 1-1). L'innovation joue un rôle croissant dans la construction de la compétitivité des firmes, donnant un rôle stratégique à la rapidité des découvertes et à l'anticipation des usa-



ges des produits et produits-services offerts (1-3). Si la tendance à l'intellectualisation et à l'immatérialisation du travail se traduit d'abord par la croissance du pôle le plus qualifié du salariat, elle n'est pas sans conséquence sur le salariat subalterne, lui-même pris dans un mouvement de dé-taylorisation et de qualification, dans lequel s'affirme le mouvement paradoxal « plus d'autonomie, plus de contrainte » (1-2) (Gollac, Volkoff, 2001).

Au plan économique, on peut distinguer deux tendances qui n'ont rien de spontanément convergentes. La première renvoie à la diffusion de la relation de service ou de la logique de service dans toutes les activités (2-1),

ainsi qu'aux formes de compétition entre les firmes basées sur la différenciation et la captation d'un capital clientèle (2-2). La seconde renvoie à l'incertitude et aux pressions accrues des marchés, marchés des produits et marchés financiers, phénomènes couramment désignés comme mondialisation libérale (2-3). Il est clair que les temporalités associées à ces deux tendances n'ont que peu à voir, ne serait-ce que parce que les premières encouragent l'anticipation et le long terme – tout en favorisant la subordination des temps des activités professionnelles aux temporalités marchandes, aux flux de la clientèle ou à sa disponibilité – tandis que la seconde raccourcit les horizons temporels des acteurs.

Au plan social et culturel enfin, on retiendra l'affaiblissement de l'acteur syndical (3-1), la reconfiguration permissive du droit du travail (3-2) et les changements dans les formes d'individualité au sein du salariat associées à des nouvelles attentes en matière d'autonomie personnelle et d'engagement dans les collectifs (3-3). Comme pour les précédentes, ces tendances n'ont rien d'homogène. Le rapport des forces défavorable au salariat s'alimente notamment du chômage de masse, il est entretenu par la précarisation de l'emploi autant qu'il le nourrit, mais des signes de renouveau de la conflictualité s'observent, y compris dans des secteurs d'activité recourant massivement au marché externe du travail, tels la restauration rapide. Atteintes à la dignité et non reconnaissance des personnes suscitent des réactions de révolte et de résistance.

On le voit, cet enchevêtrement complexe de causalités et de contraintes temporelles hétérogènes ne saurait déboucher sur l'émergence d'une seule norme du temps de travail et d'emploi, *a fortiori* sur une mise en concordance harmonieuse des temps sociaux. De nombreux travaux attestent à la fois de la diversité des contraintes temporelles, « industrielles », « marchandes » et « événementielles » qui s'exercent sur les travailleurs selon le type d'établissement (Valeyre, 2001), et de la résistance des conceptions et outils traditionnels, inspirés de la vision taylorienne de la productivité, y compris dans bien des activités de service et informationnelles (Livian, Baret, 2002 ; Lojkine, Maletas, 2002 ; Ughetto *et alii*, 2002). Or les situations dans lesquelles le résultat de l'activité productive n'est plus mesurable de manière simple et/ou dans lesquelles il n'exprime plus un travail individualisable et mesurable en temps se généralisent (Veltz, 2000). L'ancien et le nouveau cohabitent, ce dont témoigne la progression simultanée de l'autonomie et du contrôle dans le travail. Les anciennes formes d'évaluation et de construction de la disponibilité temporelle subsistent et de nouvelles formes émergent, encastrées souvent sous des modalités anciennes. Le temps industriel taylorien – borné, séparé, contrôlé par sa mesure – se confronte à de nouveaux temps, empruntant leurs traits au temps du domestique – temps

sans borne et sans mesure, contrôlé par un système d'obligation sociale (Zarifian, 1995).

C'est le travail salarié classique lui-même dont les formes d'organisation et d'évaluation sont en question, ainsi qu'en témoigne la multiplication des formes hybrides de mobilisation du travail, entre salariat et travail indépendant (Bouffartigue et Eckert, 1997 ; Dupuy et Larré, 1998 ; Supiot, 1999). Si le courant libéral semble donner le la dans l'orientation et l'interprétation des métamorphoses du travail il importe de déceler les impasses théoriques et pratiques dont il est porteur et de saisir, à l'inverse, en quoi ces transformations appellent à de nouvelles constructions en matière de droit et de protection sociale.

Trois normes temporelles

Il s'agit de types idéaux construits en partie inductivement à partir de nos enquêtes. Elles s'incarnent de manière le plus souvent composite, hybride.

Elles n'ont pas exactement le même statut. La norme fordienne continue, on le verra, de jouer un rôle de référence positive, en particulier pour les salariés confrontés directement à la norme flexible hétéronome. Si les salariés soumis à la norme autonome flexible évaluent plutôt positivement cette dernière, ce n'est que rarement le cas des travailleurs concernés par la norme flexible hétéronome. Il est significatif que la plupart de ceux qui vivent celle-ci, y compris des femmes et des jeunes peu qualifié(e)s, cherchent à y échapper en se rapprochant de la première. C'est donc une norme sociale avant tout pratique, même si sa progression statistique est attestée, et qu'elle est appuyée sur des dispositions juridiques. Mais on voit mal sur quel compromis social gagnant-gagnant elle prend appui, même s'il est vrai qu'il n'est pas d'échange salarial sans formes de consentement des personnes les plus exploitées et dominées à leur situation .

La norme fordienne

Cette norme est observable comme norme dominante dans la plupart des pays industrialisés des années trente aux années soixante. Elle s'appuie sur un système de production organisé selon les principes tayloriens : une productivité de débit dans laquelle le « temps spatialisé » (Zarifian, 2001) s'est imposé non seulement comme mode de contrôle externe mais également interne à la gestuelle ouvrière. Le collectif ouvrier est enfermé dans une « unité de lieu, de temps et d'action » : l'usine . En échange de cette subordination étroite, les travailleurs, fortement organisés syndicalement, obtiennent du patronat des concessions importantes en termes de rémunéra-

Dimension	Norme du compromis fordien	Norme flexible hétéronome	Norme flexible autonome
Mode de régulation	Central, collectif	Local, individualisé	Local, individualisé
Effectivité de la règle	Forte	Faible	Variable
Horizon temporel de l'emploi	Elevé	Faible	Elevé
Employeur	Unique	Unique ou pluriel	Unique ou pluriel
Lieu de travail	Unique	Unique ou pluriel	Unique ou pluriel
Quantité (durée du travail)	Grande	Faible	Plutôt longue
Echelle de référence de durée du travail	Hebdomadaire	Annuelle	Annuelle
Régularité	Forte	Faible	Variable
Prévisibilité des horaires	Forte	Faible	Généralement forte
Synchronisation avec autres temps	Forte	Faible	Généralement forte
Séparation avec les autres temps	Forte	Variable	Faible
Contrôle externe	Fort	Variable	Faible
Reconnaissance salariale de la disponibilité (durée, horaires atypiques)	Forte	Faible	Forte
Légitimité	Forte	Faible	Forte
Implication subjective dans l'activité	Faible	Faible	Forte

tion et de stabilisation. Dans le domaine du temps de travail, le droit remplit, en sus de sa fonction de protection, une fonction de séparation et de synchronisation des temps sociaux. C'est une « convention sociale de disponibilité temporelle » (Devetter, 2001 ; 2002) dans laquelle les horaires jugés socialement comme devant échapper au travail professionnel – la nuit le dimanche – sont reconnus monétairement comme tels, de même que la valeur supérieure des heures supplémentaires enregistre l'existence d'une norme hebdomadaire. Insistons sur ce dernier point : cette norme n'interdit pas des horaires hors-norme, mais en les reconnaissant comme tels, notamment sur un plan salarial, elle contribue à les limiter quantitativement . C'est enfin une convention dans laquelle la prestation de travail est à la fois régulière et prévisible.

La légitimité de cette norme repose certes sur sa prise en compte des temps biologiques , et sur l'ouverture de l'espace temps du hors travail –

celui de la consommation et des loisirs populaires – qu'elle autorise directement. Mais cette ouverture est également soutenue par une certaine sécurisation de l'emploi, soit que la firme organise de véritables carrières salariales sur son marché interne – y compris pour ses ouvriers – ou que la situation du marché du travail permette une mobilité professionnelle. Toutefois cette légitimité est toujours restée fragile : l'ampleur des contreparties à la violence exercée par les contraintes temporelles tayloriennes – tendant à nier la subjectivité dans l'activité de travail et à imposer une relation instrumentale à la tâche – n'a jamais entièrement étouffé l'aspiration à la maîtrise personnelle de ses temporalités. On insistera enfin sur une caractéristique majeure, trop souvent occultée de cette norme : elle s'appuie sur un salariat masculin, inséré dans une division sexuelle traditionnelle du travail. Dès lors que les femmes entrent durablement dans le monde du travail salarié, toute une série d'équilibres sociaux associés à cette norme temporelle se rompent.

Si on peut estimer que les deux tiers des salariés – actifs occupés ou non – bénéficient encore d'un emploi à temps plein et à durée indéterminée, on a pu calculer que parmi ceux qui avaient un emploi, un peu plus du quart seulement travaillaient selon des horaires réguliers et sans accomplir régulièrement d'heures supplémentaires. C'est chez les ouvriers des deux sexes que la norme temporelle fordienne, définie au sens étroit, résiste le mieux : elle concerne encore 38 % des ouvrières et 32 % des ouvriers.

La norme flexible hétéronome

Elle s'oppose à la précédente sur la quasi-totalité de ses caractéristiques. Seuls peuvent l'en rapprocher le type d'implication subjective dans l'activité professionnelle – faible dans les deux cas – et des formes de mobilisation du travail très tayloriennes, dans lesquelles le contrôle temporel externe reste central. On l'a dit, sa légitimité est faible, puisque la flexibilité dont il s'agit est largement imposée unilatéralement au salarié, et ne comporte guère de contreparties. Ce sont les rythmes et les aléas de l'activité organisée par l'employeur qui commandent aux temporalités de la prestation de travail. Ces dernières tendent alors à perdre les qualités de la norme fordienne – régularité, prévisibilité, synchronisation – qui autorisent une certaine maîtrise individuelle des temporalités, sans que les perturbations ainsi introduites dans les temps de la vie ne fassent l'objet de contreparties. La régulation de la norme flexible hétéronome est à la fois faible, et organisée localement, au plus près des réalités productives et organisationnelles de l'entreprise, de l'établissement et de l'unité de travail. Cette norme s'impose progressivement aux fractions de la main-d'œuvre les plus fragiles sur un marché du travail marqué par un chômage de masse et une précarisation de l'emploi (femmes et jeunes, pas ou peu qualifiés).

On voit donc que les formes de consentement des salariés à cette norme sont minimales, comme l'illustre le fait que la plupart de ceux qui y sont exposés s'efforcent d'y échapper pour se rapprocher d'une des deux autres. On ne peut à son propos parler véritablement de compromis social. Nous sommes dans une situation d'échange social dissymétrique, dont une illustration extrême est fournie par la relation qu'entretiennent des travailleurs clandestins avec leurs employeurs – comme le montre l'étude du CEE sur le Sentier à Paris (Brun, 2002). Cette norme est particulièrement répandue dans des activités de service de masse, aux prestations standardisables, qui peuvent faire appel à une force de travail peu qualifiée en lui imposant des temporalités de travail au plus près des flux ou de la disponibilité de la clientèle : grande distribution, restauration rapide, etc.

Outre sa faible légitimité sociale, cette norme connaît un autre obstacle de taille à sa généralisation. Fortement impulsée par la montée en puissance de la logique de service, la mobilisation subjective au travail sollicite l'autonomie de ces travailleurs et perméabilise les frontières entre travail et non travail (Ughetto *et alii*, 2002 ; Aballea, 1999 ; Beyer-Mispelblom, 1999). Faute de reconnaissance, ce processus peut faire long feu et déboucher sur des conduites de retrait. Mais il peut également soutenir les aspirations à évoluer vers une autre norme de travail.

Chez les jeunes de moins de 25 ans, la part de ceux qui sont en emploi stable et à temps plein est devenue nettement minoritaire (35 % des jeunes femmes, 45 % des jeunes hommes). Chez les femmes employées du commerce et de la restauration, emplois atypiques et horaires irréguliers se combinent massivement. Chez les hommes ouvriers des transports et de la logistique les horaires irréguliers sont la norme. Sur le plan juridique, aux côtés de l'institutionnalisation des formes atypiques du contrat de travail – dont l'emploi à temps partiel – la régulation du temps de travail a considérablement étendu depuis les années 1990 les possibilités offertes aux employeurs pour ajuster les horaires à la charge de travail.

La norme flexible autonome

Si elle partage quelques unes des caractéristiques de la précédente – une régulation localisée, voire individualisée ; un déplacement de l'échelle de référence vers l'année – elle s'y oppose sur la plupart des autres. Si nous la qualifions d'autonome c'est que les individus y maîtrisent beaucoup mieux les variations de leur temps de travail. Les prestations sont beaucoup plus prévisibles et peuvent être davantage synchronisées avec les autres temps sociaux et personnels. De plus ces variations sont, de fait sinon explicitement, bien mieux reconnues dans le salaire et le statut social de ces professionnels salariés. Etant très impliqués subjectivement dans leur activité, les frontières entre travail et hors travail peuvent s'estomper. C'est d'un com-

promis social positif avec les employeurs qu'il s'agit, cette norme ayant une forte légitimité aux yeux de ceux qui la vivent et qui y aspirent. Cette norme concerne principalement les cadres et les professions intellectuelles, catégories encore majoritairement masculines. C'est quand ils peuvent appuyer leur mobilisation professionnelle sur la délégation systématique aux conjointes de la charge du travail parental et domestique que ces salariés offrent la disponibilité temporelle la plus extensive. C'est dire que la féminisation de ses catégories tend à introduire des limites à cette dernière.

C'est la forme projet qui tend à organiser les activités à forte composante de recherche, d'innovation ou de création, dans lesquelles les marges d'incertitude et l'indétermination, non seulement quant aux échéances mais également quant à la réussite même du projet, sont maximales. L'activité devient ici un processus faiblement prédéterminé et anticipé, dans lequel les modalités de régulation se déplacent du contrôle externe vers l'auto-contrôle, et les modalités d'évaluation d'une rationalité instrumentale vers une appropriation symbolique des finalités par les membres du collectif.

La notion d'autonomie mérite quelques précisions. L'autonomie pure n'existe pas, et on ne peut plus définir l'autonomie comme indépendance ou marge de manœuvre par rapport à des prescriptions. Dans le cadre du contrat de travail salarié, notamment, puisque l'activité professionnelle y reste subordonnée aux objectifs et aux logiques organisationnelles de la firme. Si les modalités de la prescription se déplacent des procédures vers les objectifs, le « professionnel autonome » fait avec un ensemble de règles qu'il interprète. Même l'artiste, figure idéale-typique du travailleur créatif et sans attaches – l'imaginaire de création artistique est bien au centre d'une conception nouvelle du travail (Menger, 2002) – n'échappe pas à des formes de contraintes sociales dans la régulation de son activité. On ajoutera que des normes sociales balisent les modalités individuelles de l'engagement professionnel – sur les lieux de travail comme dans la sphère familiale – et aident à éviter l'envahissement total de l'existence par un travail dévorant, à moduler son engagement subjectif dans le travail dans le respect d'équilibres biologiques, personnels et sociaux.

Les statistiques attestent que les cadres d'entreprise forment la catégorie de salariés dans laquelle se combine le plus souvent des dépassements horaires fréquents et l'absence de contrôle externe du temps de travail. Par contre ils demeurent protégés des horaires de travail très irréguliers. Sur le plan de la norme juridique, l'officialisation d'une comptabilité en jours du temps de travail de nombreux cadres entérine et accentue cette norme sociale.

Des normes temporelles aux profils sociaux de salariés

Il ne s'agit pas ici de passer directement d'une typologie des normes de temps de travail et d'emploi à une typologie des profils sociaux des salariés concernés : on ne peut déduire de manière simple des types de travailleur des types d'emploi, d'abord que parce que les premiers ont nécessairement un caractère dynamique, intégrant notamment la carrière professionnelle, alors que les seconds ont un caractère plus statique (Bourhis et Wils, 2001). D'ailleurs les enquêtes de terrain aboutissent toujours à montrer la diversité des usages sociaux d'une même forme d'emploi, par exemple à propos du travail intérimaire (Faure-Guichard, 1999), ou de l'emploi à temps partiel (Cattanéo, 1996). Le même salarié peut connaître au fil de son parcours une diversité de normes temporelles et attribuer à chacune d'elle un sens personnel sensiblement distinct de son collègue de travail. La démarche qui suit est donc purement illustrative.

Norme flexible hétéronome

Les exemples les plus significatifs de ce que nous entendons par norme flexible hétéronome peuvent se trouver aisément dans de vastes secteurs d'activité tertiaires, dans lesquels des modes d'organisation taylorisée se combinent avec des contraintes temporelles marchandes, qui s'exercent sur un salariat peu qualifié et appartenant aux fractions traditionnellement infériorisées de la main-d'œuvre (femmes, jeunes, travailleurs immigrés ou issus de l'immigration) : restauration rapide, grande distribution, centre d'appels. Ces secteurs se singularisent par le recours intense au marché externe, l'usage massif du temps partiel et des horaires décalés.

Le cas d'une employée de la restauration rapide, illustre cette norme. A 35 ans, bien que plus âgée et plus ancienne que la plupart de ses collègues – « je suis un peu la mamie » –, bénéficiant d'un emploi à temps plein et, de ce fait, en position de refuser les formes les plus dures de la disponibilité temporelle – par exemple renoncer au dernier moment à son jour de repos selon les besoins du restaurant – elle en décrit la plupart des caractéristiques (Portrait 1). L'irrégularité, l'imprévisibilité et le fractionnement de ses horaires, se traduisent pour elle par une désynchronisation des rythmes familiaux. Captive de son employeur, ou du même type d'employeur, ayant renoncé à une perspective de promotion, elle s'installe dans une conduite de retrait professionnel, considérant qu'une attitude plus positive, de prises d'initiatives dans son travail et de disponibilité plus grande aux besoins du restaurant était trop mal reconnue.

De nombreuses recherches ont montré, à partir de l'exemple paradigmatique des caissières de la grande distribution, à la fois les effets de cette emprise des temps taylorien et marchand, et les manifestations de résistance individuelle et collective : appuyées sur des formes de contrôle sur

l'interaction avec les clients, elles s'efforcent de se maintenir dans l'emploi et de mieux maîtriser leurs temps (Appay, 1996 ; Alonzo, 1998 ; Bouffartigue et Pendariès, 1994 ; Cattaneo, 1996).

Il est vrai que dans le commerce, l'hôtellerie ou la restauration, le temps de travail est de longue date marqué par la flexibilité et les horaires atypiques. Si ces secteurs sont plus que d'autres exemplaires aujourd'hui de la diffusion de la norme flexible hétéronome, c'est que des méthodes de rationalisation de type industrielles s'y sont diffusées en même temps que l'organisation en flux tendu. L'espace pour la négociation d'arrangements informels autour des horaires s'est réduit, dans un contexte où l'extension des périodes d'ouverture à la clientèle se traduisait par la multiplication des emplois à temps partiel et la mobilisation plus systématique des salariés sur les temps atypiques.

D'autres activités de service mobilisent aujourd'hui leur main-d'œuvre selon le même type de norme temporelle. Tel est le cas des entreprises privées du ramassage des ordures ménagères, du convoyage de fonds, des sociétés d'ambulance, du secteur du transport routier des marchandises. On y retrouve des rythmes de travail étroitement dictés par les données de marché ou les besoins de la clientèle, associés à leur reconnaissance médiocre en termes de salaire ou de perspective de carrière, mobilisant une force de travail peu diplômée et qualifiée. La principale différence avec les précédentes tient au genre, masculin, qui y domine. D'où une position généralement moins fragile sur le marché du travail, associée à la possibilité plus fréquente d'accéder à des emplois aux horaires moins irréguliers. Mais également des formes de disponibilité temporelles – au travail de nuit, aux dépassements horaires systématiques – qui se rencontrent moins souvent chez la main-d'œuvre féminine.

Plus souvent que la perspective, fort peu probable, d'évoluer vers une situation de travail et d'emploi flexible autonome, c'est la norme fordienne qui sert de référence pour résister à la dépossession de ses temporalités. Quand ils paraissent avoir renoncé à s'impliquer davantage dans leur activité ou dans leur entreprise, tous ces travailleurs entretiennent une relation plus comptable avec leur temps de travail – non seulement quotidien, mais aussi sur leur cycle de vie –, cherchent à mieux prévoir leurs prestations et à faire reconnaître en termes de rémunération leurs dépassements horaires. Ce phénomène a pu être observé dans des activités très diverses. F. Aballéa (1999) en donne une belle illustration avec les techniciens liquidateurs des CAF, dont l'implication subjective dans les situations sociales difficiles des usagers est sollicitée par leur nouvelle proximité à ces usagers. Cela s'est traduit par une porosité de leurs temps sociaux, mais la reconnaissance de cette implication nouvelle par leur employeur n'est pas au rendez-vous.

Portrait 1

Marie France, 35 ans, employée de la restauration rapide

Sans diplôme – elle a échoué à son CAP de sténo dactylo – Marie France travaille depuis l'âge de 20 ans dans la grande distribution. Elle travaille pendant 7 années comme caissière chez LOBSCUR, où elle obtient un contrat de travail à plein temps. Au cours de cette période elle se marie et donne naissance à une fille. Une autre enseignante, EG, rachète le magasin. Elle se retrouve licenciée. EG lui propose un contrat à temps partiel qu'elle refuse : son mari est magasinier, le couple a des revenus trop modestes pour faire face à la charge d'une accession à la propriété avec un salaire et demi : « A l'époque j'avais acheté une maison, donc moi 20 heures ça m'intéressait pas ». Elle se retrouve au chômage pendant quelques mois, le ménage doit vendre son logement. Sans alternative – « j'ai pris ce qui tombait » – elle trouve un emploi à temps plein à la cafétéria SUPERESTO d'un centre commercial, où une cinquantaine de personnes travaillent, souvent à temps partiel.

La polyvalence y est la première forme de flexibilité : « on fait tout : la salle, la caisse, le « free flow » (le service), normalement aussi la plonge... Mais depuis mon accident aux oreilles, je ne peux plus supporter le bruit ». Le travail s'est intensifié avec la diminution des effectifs : absentéisme et démissions ne sont pas compensés malgré le recours à l'intérim.

Les conditions de travail sont difficiles : dans ce quartier « à risques » les relations avec la clientèle sont souvent tendues. Une caissière a été victime il y a peu d'une agression. Cet événement a provoqué la première grève dans l'histoire de cet établissement : les salariés ont obtenu le recrutement d'un second agent de surveillance. Le climat social est détestable ; le directeur du restaurant n'a que des pouvoirs de négociation très faibles, et il refuse depuis plusieurs mois d'organiser les réunions de délégués du personnel. Les salaires ne sont guère supérieurs au SMIC. Marie France a renoncé à son espoir initial de promotion : devenir monitrice de caisse, améliorer ainsi sa rémunération de 10 %. Elle a renoncé du même coup à venir travailler lors de ses jours de repos lorsque le directeur l'appelle à son domicile.

L'irrégularité, l'imprévisibilité et le fractionnement des horaires sont la règle. C'est seulement la veille que chaque employé connaît le poste qu'il occupera le lendemain. Le restaurant est ouvert sept jours sur sept, 364 jours par an, et la plage de travail quotidienne va de 8 h 30 à 22 h 30. Marie France peut débiter un jour à 9 h. 30, le lendemain à 10 h., le surlendemain à 11 h. Elle termine entre 15 h. et 19 h. et peut connaître une coupure de trois heures, dont elle ne sait que faire car son domicile est trop éloigné. Ses semaines de travail sont tout autant flexibles, puisque, pour les salariés à temps plein les 35 heures sont appliquées sur la base d'une moyenne sur quatre semaines, pouvant aller de 25 h. à 40 h., les plannings étant modifiables selon un délai de prévenance (plus ou moins respecté) de 4 jours. Marie France travaille trois dimanches sur quatre, et ne bénéficie jamais d'un samedi-dimanche. Les temps de pause et d'habillage ne sont pas

■ ■ ■

rémunérés. Le directeur gère la modulation de manière tatillonne, quitte à tricher avec le droit. Les heures supplémentaires ont ainsi disparu non seulement au plan hebdomadaire mais au plan mensuel. On est loin de la seule RTT qu'elle aurait appréciée : une semaine de 4 jours associée à un gain de pouvoir d'achat. Pour elle « la loi Aubry, c'est pour les patrons ».

Bien que son mari ait des horaires fixes de journée, et que leur unique enfant ne soit plus en bas âge – sa fille a 13 ans – Marie France souffre du manque de disponibilité pour son conjoint et pour sa fille : « à 20 h. 30 il n'y a plus personne, mon mari crie, il me dit : « On te voit pas de la journée et le soir on ne peut même pas regarder un film ensemble » ; c'est vrai mes nerfs se relâchent et je m'endors devant la télé. Il y a des soirs où on rentre tard tous les deux, donc le suivi au niveau des devoirs est mal fait. Des fois elle m'appelle sur le portable et me dit : maman je n'arrive pas à comprendre ça ». Elle souffre aussi d'une alimentation irrégulière, sur le compte de laquelle elle met sa prise de 10 kilos en 4 ans.

On ne sera pas surpris de voir Marie France s'installer dans une attitude de retrait professionnel. Elle relate comment les employées avaient pris au mot l'appel du directeur à leur « autonomie » et à leur « professionnalisme » pour améliorer la qualité de service. Jugeant qu'aucune reconnaissance salariale ou symbolique ne s'en est suivie, elles refusent désormais toute prise d'initiative : « à partir d'aujourd'hui, on n'en fait pas plus : s'il y a un problème avec le client on appelle le responsable, il est là pour ça ».

Norme flexible autonome

Cette norme s'illustre particulièrement bien chez ceux des cadres et professions intellectuelles pour lesquelles la part du temps de travail non administré ou non contrôlé est prédominante. L'autonomie personnelle dans l'organisation de cette partie du temps professionnelle est d'ailleurs une partie intégrante et significative du système de rétribution de ces salariés, comme le montre L. Demailly (2000) à propos des enseignant(e)s et de leur intérêt au maintien d'une certaine opacité de leur temps de travail. Les frontières entre travail et hors travail sont poreuses, les entreprises pouvant instrumenter cette donnée (Beyer-Miespelblom, 1999). Cadres commerciaux, cadres de direction, cadres du conseil, ingénieurs experts partagent souvent cette situation, associée à des horaires relativement longs et variables.

Le cas d'un cadre commercial diplômé en montre quelques unes des modalités concrètes (Portrait 2). Partageant son temps professionnel principalement entre la relation avec ses clients et les déplacements en automobile, secondairement entre la supervision d'une équipe de vendeurs et ses relations avec la hiérarchie, bénéficiant d'une part d'une rémunération indexée sur ses résultats, mais dans des proportions modestes (15 %), il fait

état d'un grand degré de maîtrise dans l'organisation et l'usage de ses temps. Ici, l'absence d'enfant et une conjointe peu exigeante expliquent en partie sa grande disponibilité temporelle. Mais il sait également la borner lui-même en limitant l'intrusion du travail dans sa sphère privée. Certes sa maîtrise des jours de repos et de congés n'est pas suffisante à ses yeux. Mais dans son cas, en l'absence de durcissement des objectifs de vente qui son assignés à l'équipe des vendeurs dont il est responsable, ces équilibres satisfaisants semblent durables.

Car c'est évidemment la question du niveau des objectifs qui sont fixés à ces salariés autonomes, et donc de la charge qu'ils contribuent à déterminer, qui est au principe de leur degré variable d'autonomie personnelle dans la gestion de leurs temps. On l'a montré par ailleurs : faute de réévaluation à la baisse de cette charge, les modalités des 35 heures sont loin d'être toujours aussi positives ; les cas où les cadres se mobilisent collectivement pour intégrer cet enjeu à la négociation sur la durée de leur travail apparaissent rares (Bouffartigue et Bouteiller, 2000).

Dans les nouvelles générations de cadres diplômés on observe d'ailleurs l'affirmation d'attitudes professionnelles souvent plus distantes de l'entreprise et plus soucieuses de préserver une qualité de vie familiale et personnelle – dans les SSII par exemple, beaucoup ont d'autres centres d'intérêt que l'informatique, certains envisageant une reconversion professionnelle – se traduisant par un investissement professionnel plus mesuré. C'est ce qu'indique une enquête récente auprès de jeunes informaticiens travaillant en SSII, que nous avons conduite dans le cadre d'une recherche pour l'ANACT. Pour ceux qui sont « sédentaires », et en dehors des « coups de feu » à l'approche de l'échéance de livraison des « projets », la norme locale, collective et informelle du temps de travail, s'établit autour de 40 heures, avec une plage quotidienne de co-présence autour de 9 h.-18 h., et tous apprécient leurs journées de RTT. Il est vrai que leurs perspectives de carrière se situent plutôt en dehors de ce type d'entreprise. Par contre, chez ceux qui travaillent en régie auprès des entreprises clientes, situés donc au sein d'une relation d'emploi triangulaire, les possibilités de réguler leur temps de travail sont plus aléatoires.

Dans tous les cas, ces professionnels ont un engagement subjectif plutôt fort dans leur activité de travail, un sens des « responsabilités » qui conduit à ne plus toujours la séparer nettement des autres activités. Dans bien des professions intermédiaires salariées, notamment dans celles qui ont une dimension sociale et vocationnelle – éducation, soins, travail social – on retrouve cette caractéristique qui peut les rapprocher de la norme flexible autonome. Leur composition de sexe – elles sont très féminisées – ayant cependant des implications paradoxales à cet égard : le temps féminin sépare nettement moins que le temps masculin le professionnel du domes-

tique et du familial ; en même temps, leur engagement subjectif dans le travail est jugé souvent mal reconnu – mal reconnu par l'employeur, sinon par l'utilisateur –, notamment en termes de carrière, et des conduites de retrait viennent alors limiter cet engagement.

En privilégiant le point de vue de l'expérience des salariés comme entrée dans la question de la dynamique des normes temporelles, on aboutit à une vision plus nuancée que d'autres. On ne saurait alors, rigoureusement, parler d'« écroulement d'une norme temporelle unique » (Thoemmes, 2000), ni de « temps de travail en miettes » (Freyssinet, 1997) : la norme fordienne résiste, en particulier parce qu'elle se présente comme la seule référence positive et légitime permettant de se défendre pour la masse des salariés peu ou pas qualifiés. Mais notre vision est sans doute également plus critique que d'autres, telle celle de F.X. Devetter (2002). Cette dernière surestime probablement la résistance de la « convention fordiste de disponibilité temporelle », au prix d'une mise à l'écart de la déstabilisation des temps de l'emploi, et se focalise avant tout sur l'émergence d'une nouvelle norme, dite du « temps choisi annualisé ». Il est vrai que cet auteur évoque aussi une segmentation potentielle de cette norme, notamment entre un « régime de durée longue » et un « régime de durée courte », voire au travers d'une diversification telle qu'aucune « disponibilité temporelle typique » ne l'emporterait.

Distinguer plus systématiquement deux normes émergentes, la norme flexible hétéronome et la norme flexible autonome, nous semble aider à l'intelligibilité des processus en cours. La première est une norme au sens faible, dans la mesure où elle est largement subie, et n'est guère associée à des valeurs positives durables aux yeux de ceux qui la vivent. Cela ne signifie pas qu'ils ne puissent lui trouver quelque utilité à un moment donné de leur parcours de vie, comme le montre l'usage que font certaines fractions de la jeunesse des emplois offerts par les centres d'appels ou de la restauration rapide. Mais on voit mal quel consensus social pourrait se bâtir autour d'elle. Ce n'est pas le cas de la seconde. Car elle répond à la fois à des tendances de fond des dynamiques techno-économiques appelant un nouveau modèle de travail y compris dans des activités de service de masse – la nécessité pour les salariés de s'approprier « la perception des finalités du travail et la représentation du destinataire de ce travail » (Ughetto *et alii*, 2002) –, et aux transformations des formes d'individualité.

Reste que le mouvement syndical paraît aujourd'hui encore peu tourné vers la promotion de cette norme autonome flexible, et plus préoccupé par la défense de la norme fordienne de disponibilité temporelle. Les forces néo-libérales ont sur ce terrain pris une longueur d'avance. Il est vrai que

Portrait 2

Gérard, 40 ans, cadre commercial

Après une année en classes préparatoires, Gérard a intégré une école d'ingénieur en horticulture. Ses études l'ont préparé à un rapport au temps de travail éloigné d'une relation comptable et marqué par la capacité d'organiser : « avoir transité par des prépas amène à accepter de travailler plus ; l'École apprend autre chose : l'autonomie. Ensuite sur le marché du travail il ne faut pas donner l'image de quelqu'un qui compte son temps ». Son premier emploi achève la construction de ses compétences de disponibilité temporelle : il travaille 5 ans comme formateur dans un centre tourné vers les agriculteurs : « j'étais parmi ceux qui restaient tard le soir s'il le fallait ; les agriculteurs sont un milieu particulier : ils n'ont pas l'habitude de compter leur temps, il n'y a pas de dimanche, pendant longtemps les vacances c'était tabou ».

Il entre ensuite chez GRAINE, son employeur actuel, filiale d'un grand groupe mettant au point et commercialisant de très nombreuses variétés de semences à destination du maraîchage. D'abord « responsable technique » régional, il découvre une activité dans laquelle les déplacements chez les clients sont nombreux. Depuis plusieurs années il est devenu « directeur commercial » dans une autre région, responsable d'une équipe de 6 vendeurs, et il passe le plus clair de son temps professionnel – 30 à 40 h. par semaine – dans son automobile.

Ce sont les objectifs qui lui sont fixés par son entreprise – chiffres de vente, délais de paiement des clients, taux annuel de progression – qui organisent son activité et qui décident d'une partie de sa rémunération. Partie toutefois relativement modeste eu égard au salaire des vendeurs, elle ne dépasse pas pour lui l'équivalent de deux mois de salaire : « plus on monte dans la hiérarchie, moins ça dépend du travail, c'est normal ». De son point de vue, les performances des vendeurs, comme les siennes, n'ont pas de lien direct avec le temps de travail. Les résultats sont « très fonction de ce que la recherche donne à vendre, un représentant, s'il a une variété « leader », à la limite il peut faire son chiffre en laissant sonner son téléphone ». La multiplication des variétés de semence référencées pour un même légume a mis fin à une relation de proportionnalité entre le nombre de clients visités et le temps passé auprès d'eux. L'expérimentation des qualités des produits s'est déplacée du client – qui ne peut plus les tester tous – vers les centres de recherche. Les ventes sont davantage tributaires d'autres compétences commerciales que le simple « baratin », elle résultent d'une relation de confiance dans laquelle il faut savoir investir pour plus tard, les commandes pouvant n'intervenir que l'année suivante.

Gérard maîtrise largement l'organisation et l'usage de ses temps professionnels. Vivant maritalement, sans enfant, ses horaires quotidiens et hebdomadaires sont à la fois étendus et souples. La première borne-repère est celle du nombre annuel de journées de travail, réduit suite aux 35 heures à 210 jours. Pour le reste, la limite légale des 11 heures de repos quo-

■ ■ ■

tidien est purement formelle : « ça, on s'en fout à la limite, c'est à la discrétion de chacun ». Les frontières entre ce qui est travail et ce qui ne l'est pas ne sont pas toujours nettes. Tel est le cas des déplacements en auto à l'intérieur de la région dont il est responsable, ou au siège de la société, distant de 800 km, où il doit se rendre 45 jours par an : dans la mesure où il peut écouter de la musique ou lire des journaux, il se refuse d'affecter ces temps purement et simplement à du travail. Même les repas pris avec les clients n'ont pas toujours à ses yeux le statut de « repas d'affaires », quand « ce sont des clients que je connais bien ».

Cette régulation autonome du temps se poursuit au domicile. Gérard s'efforce de ne pas y travailler plus de 5 ou 6 heures par semaine et d'y débrancher téléphone et ordinateur portables. Il est plutôt satisfait de la RTT, qui a été l'occasion non seulement de bénéficier de plus de jours de repos, mais également de mettre en place des « fiches d'activité » par « types de mission » et par type de poste, et de réfléchir à un meilleur aménagement du temps. Ses seules réserves portent sur la maîtrise de ses jours de RTT et de congés : il craint que sa charge de travail lui interdise cette année de bénéficier de tous ses jours ; l'entreprise impose la prise de jours de RTT lors des ponts, et les 3 semaines de congés groupés ne lui suffisent pas pour ré-

les défis associés sont tout sauf simples : favoriser la critique des outils de gestion tayloriens de la productivité, faire reconnaître de nouveaux temps productifs, concevoir à l'échelle de la vie active les enjeux de la maîtrise des temps, imaginer un autre droit social permettant de combiner la mobilité et la sécurisation des parcours, et inscrire le temps de travail dans l'Ordre Public juridique, comme composante à part entière du lien social et de la citoyenneté.

Références bibliographiques

- Aballéa F. (1999), « Activité de service, registre temporel, et porosité des temps sociaux », *Sociologia del Lavoro*, n° 74-75.
- Alonzo P. (1998), « Les rapports au travail et à l'emploi des caissières de la grande distribution. Des petites stratégies pour une grande vertu », *Travail et emploi*, n° 76.
- Appay B. (1996), « Flexibilité et précarisation : vers la corvéabilité ? », in H. Hirata et D. Senotier, *Femmes et partage du travail*, Syros, 1996.
- Beffa J.L., Boyer R., Touffut P. (1999), « Les relations salariales en France », *Note de la Fondation Saint-Simon*.
- Beyer-Mispelblom F. (1999), « Où commence, où s'arrête, le temps de travail ? », *Sociologia del Lavoro*, n° 74-75.
- Bloch-London C. (2000), « les normes du temps de travail à l'épreuve de la négociation : le cas des lois Aubry de réduction de la durée du travail », *Travail et emploi*, n° 83.
- Boudon R., Lazarsfeld P., (1967), *Le vocabulaire des sciences sociales. Concepts et indices*, Mouton.
- Bouffartigue P., Pendaries J.R. (1994), « Formes particulières d'emploi et gestion d'une main-d'œuvre féminine peu qualifiée. Le cas des caissières d'un hypermarché », *Sociologie du Travail*, n° 2.
- Bouffartigue P., Eckert H. (1997), *Le travail à l'épreuve du salariat. A propos de la fin du travail*, L'Harmattan.
- Bouffartigue P., Tchobanian R. (1998), « Evolution des temps travaillés, modes de régulation de la relation salariale, et différenciation du salariat. A propos du cas français », *Sociologia del Lavoro*, n°66-67.
- Bouffartigue P., Bouteiller J. (2000), « Réduire le temps sans réduire la charge ? Les cadres et les 35 heures », *Travail et Emploi*, n°82.
- Bouffartigue P., Bouteiller J. (2002), « L'érosion de la norme du temps de travail », *Travail et emploi*, n° 92.
- Bourhis A., Wils T. (2001), « L'éclatement de l'emploi traditionnel. les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques », *Relations Industrielles*, vol 56, n° 1.
- Bouteiller J. (2001), Bouffartigue P. et Lemaire M. (coll.), *Durée du temps de travail et déclin de la norme du temps de travail. Le sens de la mesure*, Rapport de recherche pour le compte de la DARES, LEST, UMR 6123, Aix-en-Pce.
- Brun F. (2002), « Usages d'entreprise et inactivation du droit du travail. L'exemple du sentier », *Quatre pages*, Centre d'Etudes de l'Emploi, n° 49.

- Cattanéo N. (1996), *Le travail à temps partiel : un rêve ou un cauchemar ? Du volontariat à la contrainte, ou les variations de la disponibilité permanente au travail selon les logiques de temps partiel*, Thèse sous la direction de D. Kergoat, Université Paris VII.
- Chatriot A., Fridenson P., Pezet E. (2000), *Éléments pour une histoire de la réduction du temps de travail en France de 1841 à 1978 : entre réglementation tutélaire et négociation imposée*, Rapport pour le Commissariat Général du Plan.
- Cottrell M., Letremy P., Macaire S., Meilland C., Michon F. (2002), « Le temps des formes particulières d'emploi », *Economie et Statistique*, n° 352-353.
- Demailly L. (2000), « Conflits autour de l'usage du temps dans les métiers à régulation temporelle complexe : le cas des enseignants », *Cahiers lillois de sociologie*, 2000.
- Devetter F.-X. (2001), *L'économie de la disponibilité temporelle : la convention fordiste et ses remises en cause*, Thèse sous la direction de Jean Gadrey, Université de Lille 1.
- Devetter F.-X. (2002), « Vers une nouvelle norme des temps de travail ? Temps subis, ou temps choisis ? », *Formation emploi*, n°78.
- Dupuy Y., Larré F. (1998), « Entre salariat et travail indépendant : les formes hybrides de mobilisation du travail », *Travail et emploi*, n° 77.
- Faure-Guichard C. (1999), « Les salariés intérimaires, trajectoires et identités », *Travail et emploi*, n° 8.
- Freyssinet J. (1997), *Le temps de travail en miettes : 20 ans de politique de l'emploi et de négociation collective*, Editions de l'Atelier.
- Fridenson P. (1992), « Le temps de travail enjeu de luttes sociales », *Futuribles*.
- Gollac M., Volkoff S. (2001), *Les conditions de travail*, La Découverte.
- Grossin W. (1973-a), *Les temps de la vie quotidienne*, Mouton.
- Grossin W. (1973-b), « Horaires décalés : A l'expérience, les salariés déchantent », *Santé et travail*, n° 5.
- Lamanthe A. (2001), « Petites entreprises à l'épreuve de la rationalisation. Le cas de la transformation des fruits et légumes en Provence des années soixante aux années quatre-vingt-dix », *Revue française de sociologie*, vol. 42, n°3.
- Livian Y.-F., Baret C. (2002), « Le contrôle de la productivité dans les activités de service : peut-on dépasser les outils tayloriens ? », *Travail et emploi*, n° 91.
- Lojkine J., Maletras J.L. (2002), *La guerre du temps. Le travail en quête de mesure*, Ed. L'Harmattan, 2002.
- Martin D.P., Paraponaris C. (2003), « Le rôle des entretiens d'appréciation dans les activités d'innovation », communication au *colloque de l'AGRH*.
- Menger P.M. (2002), *Portrait de l'artiste en travailleur, Métamorphoses du capitalisme*, Paris, La république des Idées, Seuil.

- Mottez B. (1966), *Systèmes de salaire et politiques patronales. Essai sur l'évolution des pratiques et des idéologies patronales*, Centre National de la Recherche Scientifique.
- Pelisse J. (2002), « A la recherche du temps gagné. Les 35 heures entre perceptions, régulations, et intégrations professionnelles », *Travail et emploi*, n° 90.
- Pillon A., Vatin F. (2001), « Retour sur la question salariale. Actualité d'un vieux problème », Communication aux huitièmes journées de sociologie du travail, *Marchés du travail et différenciations sociales. Approches comparatives*, Aix-en-Pce.
- Saglio J. (1999) « Les fondements sociaux des hiérarchies salariales en France », *Travail et Emploi*, n° 78, avril 1999.
- Schwartz Y.(1998), « Concordance des temps ? Le travail, le marché, le politique », in *Le temps. Actes du colloque interdisciplinaire*, Institut Universitaire de France, Nantes, 12-13 mars.
- Sellier F. (1999), « Histoire de la régulation du temps de travail. L'exemple français », in *Les relations d'emploi : régulation et dérégulation en Europe*, Conférence IREC, 20-22 mai, LEST, Aix-en-Provence.
- Supiot A.(1995), « Temps de travail : pour une concordance des temps », *Droit Social*, n°12, décembre.
- Supiot A. (dir.) (1999), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion.
- Thoemmes J. (2000), *Vers la fin du temps de travail*, Paris, PUF.
- Thompson E.P. (1979), « Temps, travail et capitalisme industriel », *Libre*, 79-5, Payot.
- Ughetto P., Besucco N., Tallard M., du Tertre C. (2002) « La relation de service : une tension vers un nouveau modèle de travail ? », *Revue de l'IRES*, n° 39.
- Valeyre A. (2001), « Le travail industriel sous la pression du temps », *Travail et emploi*, n°86.
- Veltz P. (1999), Introduction à *L'autonomie dans les organisation : quoi de neuf ?*, Paris, L'Harmattan.
- Veltz P. (2000), *Le nouveau monde industriel*, Paris, Gallimard
- Zarifian P. (1995), *Le travail et l'événement*, Paris, L'Harmattan.
- Zarifian P. (2001), *Temps et modernité*, Paris, L'Harmattan.
- Zarifian P. (2003), *A quoi sert le travail ?*, Paris, La Dispute.