



HAL
open science

Nouvelles temporalités du travail : de l'éclatement à l'hégémonie ?

Sylvie Célérier, Sylvie Monchatre

► **To cite this version:**

Sylvie Célérier, Sylvie Monchatre. Nouvelles temporalités du travail : de l'éclatement à l'hégémonie ?. Questions de communication, 2022, 20 ans, 10 questions, 20 réponses, 41, pp.247-260. 10.4000/questionsdecommunication.29055 . hal-03850110

HAL Id: hal-03850110

<https://hal.univ-lyon2.fr/hal-03850110v1>

Submitted on 13 Jan 2023

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.

> ESPACE, TEMPS ET TRAVAIL

SYLVIE CÉLÉRIER

Université de Lille, Clerse, F-59655 Villeneuve-d'Ascq, France
sylvie.celerier@univ-lille.fr

SYLVIE MONCHATRE

Université Lumière Lyon 2, Centre Max Weber, F-69365 Lyon, France
sylvie.monchatre@univ-lyon2.fr

NOUVELLES TEMPORALITÉS DU TRAVAIL : DE L'ÉCLATEMENT À L'HÉGÉMONIE ?

Résumé. — Que les rythmes du travail et de la vie en général aient changé est un constat banal. Souvent analysées en termes d'accélération ou d'urgence, ces transformations sont ici saisies par les discordances croissantes entre différentes temporalités sociales que provoque un régime temporel de travail tendant à se généraliser. Pour en rendre compte, l'article revient sur les formes d'éclatement de l'organisation productive dans l'industrie et les services, et souligne les enjeux de coordination ainsi que les discontinuités temporelles qui en résultent. Discontinuités que la continuité de la mobilisation des travailleurs vise précisément à compenser. L'article met ainsi l'accent sur le caractère hégémonique du temps de travail, qui s'avère structurant pour les temporalités sociales, et questionne l'impact du débordement du temps de travail sur les temps de vie et les rapports de genre.

Mots clés. — travail, organisation du travail, temporalités, articulation travail-famille, salariat

A ssignation au domicile, limite des déplacements, télétravail... La crise sanitaire a brutalement modifié le rapport au temps, à l'espace et à nos activités professionnelles et domestiques. Mais cette expérience sociale inédite est-elle si nouvelle ? Cette contribution vise à montrer que, plus qu'une rupture, la crise sanitaire mondiale qui a troublé les années 2020 et 2021 a révélé des dynamiques depuis longtemps à l'œuvre que l'on percevait peut-être mal.

D'abord, elle a violemment rappelé le caractère central de l'industrie dans nos sociétés réputées de savoirs et de connaissances immatérielles. Les déficits de masques de protection, y compris aux postes les plus exposés, de gel hydroalcoolique ou de médicaments de base témoignent en effet que cette industrie – affaiblie dans les pays du Nord – n'en existe pas moins ailleurs, notamment en Asie. La crise a également montré l'extraordinaire enchevêtrement d'échanges de marchandises, et donc de données, à l'échelle de la planète dont témoignent les énormes porte-conteneurs qui parcourent les mers du globe. La notion récente de « chaînes globales de valeur » (Hopkins et Wallerstein, 1986 ; Bair, 2008) rend précisément compte de ce mouvement en considérant les multiples séquences qui participent depuis divers lieux à la production des biens et produits. Pour ne prendre qu'un exemple emblématique, la fabrication des iPhones d'Apple, lancée au début du siècle dans la seule Silicon Valley, engage aujourd'hui une quinzaine de pays sur quatre continents (Afrique équatoriale¹, Chine, Mongolie, Allemagne, France, Italie, Corée, Japon, Taïwan, États-Unis [Arizona], Taïwan, etc.), Apple conservant la maîtrise de la conception et du marketing, soit la part la plus importante de la valeur ajoutée de ses productions.

Ces transformations productives installent progressivement un régime temporel de travail lui-même éclaté, fragmenté, multimodal et chaotique par bien des aspects. Les collectifs de travailleurs sont en effet impliqués, en présence et à distance, dans d'indispensables opérations de coordination et de synchronisation de ces vastes ensembles productifs disparates et fragiles où l'imprévisibilité et les aléas sont devenus la règle. Répondre à ces imprévus, réparer les incidents, c'est constamment voir changer le rythme de son labeur, l'arrêter, l'allonger, le reprendre. Les rythmes personnels et familiaux en sont directement percutés et c'est en ce sens que le régime de travail contemporain tend à absorber la personne même des travailleurs en fragilisant la délimitation des temps de travail et de vie. On le voit, le projet de cette contribution s'écarte des interprétations courantes en termes d'accélération ou d'urgence, qui suggèrent une homogénéité et une linéarité du temps que les transformations du travail contesteraient. C'est plutôt un désordre des temps, fait de discordances et d'incertitudes, qu'il faut impérativement comprendre avant qu'il ne précarise la vie dans son entièreté.

¹ Pour rappel, l'Afrique équatoriale correspond au Gabon, Congo Brazzaville, Centrafrique et Tchad.

Dilatation et éclatement de la production des biens et des services

Les activités de services ne sortent pas indemnes de cette reconfiguration productive. L'entrée des économies occidentales dans la globalisation s'est traduite, sur le plan de l'organisation du travail, par la flexibilité comme mot d'ordre et l'irruption de la figure du client au cœur même de la production, qui s'est elle-même industrialisée. Toute une offre de restauration est emblématique de ces transformations. La structure traditionnelle d'un restaurant réunit en un même lieu deux fonctions, habituellement séparées, de production et de distribution, les plats étant censés être fabriqués sur le lieu même où ils sont consommés. Or, le développement de chaînes de restaurants sans cuisiniers transfère la production culinaire vers des cuisines centrales relevant de l'industrie agro-alimentaire. Cette restauration « industrialisée » peut fonctionner sur la base d'une cuisine d'assemblage, réalisée à partir de produits transformés, ou encore à l'aide de plats préparés conditionnés sous vide n'ayant qu'à être sortis de leurs « poches », réchauffés et « mis en valeur » sur une assiette. L'étape de fabrication locale des plats s'en trouve limitée à des opérations simplifiées. Les gains de productivité s'extrait de la possibilité de mobiliser un personnel sans formation spécialisée tout en démultipliant le volume de la clientèle accueillie. Dans ces conditions, la qualité est définie par les normes associées à la politique de la « marque » et les restaurants se transforment en lieux d'écoulement de préparations fabriquées en amont. Le travail est, lui, marqué par l'enjeu de synchronisation des flux produits et des flux clients². On notera que le phénomène des « *dark kitchen* »³, auquel la crise sanitaire a donné un véritable élan, ne fait qu'étendre cette logique d'éclatement de la structure du restaurant, en supprimant le service en salle au profit de la livraison de repas à domicile *via* des plateformes dédiées.

Loin d'être devenue post-industrielle, une « société hyper-industrielle » (Veltz, 2017) se donne ainsi à voir, qui se déploie en réseau au-delà des frontières de l'entreprise et de celles de la nation. L'activité productive tend à organiser, par flux réglés, non seulement la production mais plus largement la consommation et l'expression des besoins (Rolle, 1997). L'industrie elle-même se transforme en service, en vendant moins des marchandises que des usages. Par exemple, les relations interindustrielles « *business to business* » (B2B) promeuvent la vente non d'un bien mais d'un usage de ce bien. La marque Xerox a ouvert le bal en louant des photocopieurs plutôt qu'en les vendant, de même que Michelin vend « des km parcourus ou des atterrissages (réussis de préférence...) non plus des pneus » (Célérier et Veltz, 2020 : 3). Une telle « économie de la fonctionnalité » requiert d'être en prise toujours plus serrée avec les pratiques

2 Sur l'industrialisation de la restauration, voir Monchatre (2010), chapitre 4, et pour une présentation de l'étendue de ces phénomènes dans les services, voir Monchatre (2021 : 111-118).

3 Les *dark* ou *ghost kitchen* (« cuisines fantômes ») sont des laboratoires de cuisine, sans salle de restaurant, entièrement tournés vers la livraison de repas à domicile.

de consommation, ce qui suppose de les connaître en temps réel *via* les traces physiques ou numériques de nos activités – informations qui alimentent un marché de données dont se sont emparés les distributeurs et les géants du web.

L'organisation du travail est ainsi à la fois toujours plus dilatée spatialement et intégrée au marché. Une telle dilatation n'est évidemment pas étrangère au mouvement, entamé dès les années 1980, d'externalisation d'activités des plus grandes entreprises vers des réseaux plus ou moins complexes de sous-traitants, qui, eux-mêmes, se sont progressivement déportés vers les nouveaux centres de production sud-américains ou asiatiques. À cette occasion, la Chine est redevenue une actrice majeure tandis que l'Europe, et la France en particulier, égrenait une lancinante et décourageante chronique des fermetures d'usine et des restrictions d'emploi. Ce que l'on a alors souvent compris comme une tertiarisation de l'économie occidentale marquait en réalité le redéploiement de la production industrielle à l'échelle du globe. Les pénuries observées lors de la pandémie révèlent donc une transformation fondamentale de la spatialisation du travail. Celle-ci affecte toutes les activités, de la conception à la fabrication en passant par la maintenance, de même que toutes les catégories de travailleurs, des ouvriers aux cadres. Partout donc, le travail se distribue entre divers lieux plus ou moins éloignés dont les activités doivent être articulées.

La figure de la grande entreprise intégrée, reposant sur un mode de coordination hiérarchique (Lefebvre, 2003), tend ainsi à faire place à des organisations en réseau ou « distribuées », reliées entre elles par des relations marchandes. Cette organisation distribuée peut être définie comme un ensemble équipé et organisé « d'entreprises indépendantes concourant à un même produit » (Mariotti 2005 : 10). Son fonctionnement en réseau, mis en place au nom de l'efficacité ou du recentrage sur le cœur de métier, s'inscrit dans une recherche de contrôle accru de l'activité productive. Ainsi l'émiettement du tissu productif va-t-il de pair avec un mouvement de concentration financière et la montée en puissance des grands groupes (Picart, 2006). Or, les groupes se développent par croissance externe et rationalisation interne, dont résulte une déstabilisation de l'emploi industriel dans le cadre de restructurations devenues permanentes, diffuses et protéiformes (Beaujolin-Bellet et Schmidt, 2012 ; Lomba, 2018). L'imposition de nouveaux critères de gestion tels que la « création de valeur pour l'actionnaire » se traduit par des exigences de rentabilité des capitaux investis, qui exercent une pression sur la réduction des coûts et de la masse salariale, face à des enjeux de synchronisation toujours plus prégnants.

Enjeux de synchronisation et de mesure du temps de travail humain

Dans ces conditions, la synchronisation des activités productives est traversée de fortes incertitudes (techniques, commerciales ou logistiques) supposant des

interventions humaines toujours plus intenses et éclatées. L'ouvrier sur chaîne automobile monte pare-brise, enjoliveurs de roue ou tableau de bord, livrés en juste-à-temps depuis des lieux lointains et souvent inconnus, comme 70 % de l'ensemble des composants du véhicule. Il en va de même dans la grande distribution où l'activité se situe au croisement des volumes vendus et des vitesses d'écoulement des produits. Le commerce compose lui aussi un nœud dans un ensemble intriqué de relations qui le déborde et dont il doit rythmer la chorégraphie. Synchronisation encore pour les activités de conception et de recherche dont les collectifs d'ingénieurs peuvent se distribuer entre différents faisceaux horaires supposant des temps de connexion quasi continus.

Maître mot de l'industrie spatialement éclatée, la synchronisation dans nos sociétés marchandes reste cependant soumise à de rigoureux impératifs de contrôle des coûts. Coût des stockages des produits intermédiaires et finaux, déportés vers les sous-traitants qui eux-mêmes les imposent aux unités les moins bien placées dans les chaînes de valeur, celles dont les capacités de négociation sont les plus faibles. Le « zéro stock », qui a désencombré les ateliers des commanditaires des montages de composants qui y régnaient jadis, incarne cette contrainte. Les montages finaux s'y réalisent à présent à « flux tendus » par une série de rendez-vous millimétrés à toutes les étapes.

L'activité industrielle est ainsi devenue sensible à toutes sortes d'incidents d'approvisionnement occasionnés par des intempéries, les difficultés plus ou moins ponctuelles de fournisseurs ou, comme aujourd'hui pour les puces électroniques, des pénuries mondiales. Ces perturbations accentuent le caractère foncièrement aléatoire de l'industrie dont l'équipement technique – aujourd'hui massif et, lui aussi, intensivement utilisé – connaît des défaillances régulières dont les incidences sont plus ou moins graves et plus ou moins longues. Si produire dans une spatialité éclatée demeure une recherche de maximisation à partir des ressources engagées, l'objectif s'atteint aujourd'hui par une aptitude à répondre aux multiples incidents qui émaillent la vie des ateliers ou des bureaux. Cette aptitude à assurer – malgré ces incidents – un flux de production constant et fluide ne dépend, au final, que partiellement de l'entreprise elle-même.

La mesure de la productivité, qui est au cœur du système marchand, n'est plus aussi immédiate que par le passé. Au-delà des performances des entreprises, elle dépend aussi du fonctionnement du complexe organisationnel dans lequel elles s'inscrivent et dont elles ont une maîtrise imparfaite malgré les conventions, contrats, etc., qui encadrent les échanges avec leurs « partenaires ». Que leurs sous-traitants rencontrent des difficultés, qu'une tempête de neige perturbe les transports ou que les opérateurs extérieurs de maintenance ne réagissent pas aussi vite et leur production finale s'en trouve affectée. L'efficacité économique s'est en quelque sorte socialisée, c'est-à-dire qu'elle intègre à présent des éléments contextuels d'autant moins favorables que les entreprises dépendent de donneurs d'ordres, eux-mêmes hiérarchisés

Dès lors, on comprend l'émergence, depuis les années 1990, de nouvelles mesures industrielles à côté de la traditionnelle appréciation de la productivité qui rapporte les quantités de produits ou de services au nombre d'heures de travail engagées. Parmi ces mesures, le suivi de la durée des processus de fabrication – partout assuré en temps réel – enregistre, de la première à la dernière étape, le temps de transformation d'un ordre de fabrication ou d'une commande en un objet matériel ou un service. Selon la nature et la durée du processus, ce suivi apprécie la *fluidité* de la production mais également la réactivité des systèmes, autrement dit, la *latence* de la production. Outre les quantités discrètes de produits fabriqués ou de services assurés, il intègre l'aptitude des systèmes à réagir et compenser les effets des multiples aléas qui perturbent l'activité productive, autrement dit à lisser les flux en dépit de heurts de production incessants.

Fluidité productive et discontinuités temporelles

Les collectifs de travailleurs participent directement de cette aptitude, notamment les services de maintenance, informatique et autres, mais bien d'autres catégories sont impliquées, qui ont vu se modifier fortement la structure, les rythmes ou les modalités temporelles de leur journée de travail. Commençons par mentionner la participation de ces improbables « travailleurs » que sont les clients⁴. Dans les services, ils sont amenés, à leur corps défendant, à participer à l'accroissement de la productivité du travail en donnant de leur temps. Les services industrialisés tels que les centres d'appel, la grande distribution ou la restauration rapide, instaurent un système d'attente face à des personnels de contact qui sont planifiés en sous-effectif, pour une activité sans temps mort, et appelés à être évalués par ces mêmes clients. Les temps d'attente socialement acceptables sont déterminés par comparaison avec les temps de la concurrence (Tiffon, 2013). L'« innovation productive » que représente la contribution demandée aux clients permet surtout de rendre plus productive l'activité des salariés, dans le cadre d'une « captation » du temps des premiers (Durand 2017).

L'alignement des temps de travail sur les « temps du marché » (Thoemmes, 2009) crée ensuite de la discontinuité dans l'emploi du temps des travailleurs eux-mêmes. Le recours au temps partiel fonctionne comme un instrument de

4 Le propre des services, qui visent la transformation d'un « matériau humain », est de mettre le client à contribution car ils reposent sur un temps de mise à disposition de soi et/ou sur une contribution minimale du destinataire de la prestation. Faut-il pour autant parler de travail du consommateur (Dujarier, 2008) ? Le seul exemple de l'histoire du libre-service montre plutôt que l'élargissement des espaces et des temps de consommation est vécu comme le gain de nouvelles marges de liberté, davantage que comme une forme de subordination (Grandclément, 2011). De fait, cette thèse a nourri d'importants débats, tant du point de vue de la sociologie de la consommation que de la sociologie du travail, qui considère qu'une activité ne devient du travail que dans un rapport social. Pour une synthèse de ces débats, voir : Ducourant et Perrin-Heredia (2019).

flexibilisation du travail, permettant de mobiliser les salariés aux heures de pointe, tandis que les temps d'inactivité contrainte lorsque l'affluence diminue ne sont pas rémunérés. Non seulement le temps de travail est discontinu, mais les usages du temps travaillé sont fortement conditionnés par les fluctuations du marché. C'est ce que l'on observa dans les services industrialisés comme les chaînes de restauration, qui densifient le temps de travail des employés et renforcent leur polyvalence pour résorber les files d'attente en cas de forte affluence, ce qui revient à jouer sur la parcellisation-déparcellisation des tâches selon l'importance des flux-clients à gérer (forte spécialisation en cas d'affluence, forte polyvalence en période creuse).

Une même variabilité des temps productifs s'observe sur les chaînes de construction automobile, au cœur d'une industrie traditionnelle dans laquelle les syndicats sont pourtant bien implantés. Les ouvriers subissent ici non seulement une accélération constante de la vitesse de défilement des véhicules à monter, mais encore des phases de précipitation soudaines et inattendues des rythmes de production qui portent – et donc testent – les systèmes à leurs limites. La durée de la journée de travail devient variable et s'allonge quand il s'agit de rattraper une production « manquée » précédemment, si bien que les ouvriers ne sont jamais assurés, en entrant dans l'usine, de l'heure à laquelle ils pourront la quitter. À ces fluctuations, qui touchent tous les ateliers, s'ajoute une différenciation des temps de travail entre équipes d'un même atelier, ce qui désynchronise les opérations qui s'y déroulent et occasionne de nouveaux aléas à corriger. La cartographie temporelle de l'usine, qui fut longtemps relativement homogène, s'est ainsi démultipliée et animée de mouvements erratiques opacifiant sa lecture (Carbonell, 2018).

Dernier exemple, les ingénieurs des services conception dont les collectifs se sont internationalisés au gré des accords de mutualisation que nouent les grandes entreprises qui les emploient. La mise en place d'organisations par projet repose sur l'instauration de structures matricielles, permettant de doubler l'organisation hiérarchique et verticale de lignes horizontales de pilotage des activités en prise directe avec le marché. Loin de la logique séquentielle consistant à faire travailler les équipes sur des projets successifs, l'ingénierie concurrente permet la conduite de plusieurs projets en parallèle afin d'en réduire les délais, non sans accroître la pression temporelle subie par les travailleurs dans des contextes de réduction des fonctions d'assistance et de support (Tiffon, 2021).

Une telle organisation fait entrer les clients dans l'organisation en renforçant le principe de production en flux tendus, ce qui génère un surcroît de tâches de *reporting*, de planification et de coordination attestant de temporalités qui s'entrechoquent. Si la dispersion au travail peut être considérée comme consubstantielle de l'activité (Datchary, 2011), force est de constater que les salariés sont toujours plus exposés à des « conflits d'engagement » (Datchary, 2020). En effet, l'activité n'est jamais réductible à la centration sur une tâche, elle est foncièrement hétérogène, traversée d'impératifs de communication à des

fins de coopération ou de coordination, ou encore d'imprévus qui détournent le cours de l'action engagée. Mais lorsqu'elle est « équipée en numérique », l'activité met la plasticité des engagements et l'attention des travailleurs à rude épreuve, tant elle les expose à une simultanéité de questions génératrice de conflits de priorités.

L'inflation des tâches de coordination et la multiplication des épreuves de détournement de l'attention accroissent la pression temporelle au risque d'un allongement de la journée de travail, qui est appelée à déborder des bornes spatiales et temporelles instituées. Chez les ingénieurs toujours, cette même gestion par projet peut se déployer sur plusieurs faisceaux horaires pour des enjeux de coordination à distance. Il en résulte un élargissement considérable de leurs plages de connexion aux systèmes de communication courants (téléphone, chat, messagerie, visio-conférence, etc.) dans un espace-temps dilaté qui empiète sur les autres temps de vie. Pour ces travailleurs, le télétravail imposé par les confinements récents n'a donc pas changé les pratiques professionnelles ordinaires et force est de constater que le droit à la déconnexion, pourtant inscrit dans la loi, peut constituer un objectif bien difficile à atteindre (Greenan, Sardas et Ughetto, 2020).

L'extension de la variabilité quantitative et qualitative des temps de travail a ainsi pour effet de dilater, en même temps que durcir, la charge de travail des équipes mais également de réduire les marges de manœuvre des syndicats. Que défendre et que négocier quand les normes conventionnelles que sont la journée, la semaine, voire l'année, perdent de leur force prescriptive au profit des nouvelles mesures productives ? Certaines stratégies syndicales peuvent dès lors dérouter, comme ce syndicat suisse de la grande distribution, militant en faveur du retour de la pointeuse pour la hiérarchie de premier niveau des magasins, dispositif historique, s'il en est, du contrôle social (Cianferoni, 2019). On comprend mieux la démarche quand on sait que la suppression de ce dispositif s'est traduite par une augmentation très substantielle des temps de travail et un travail plus exposé que par le passé aux exigences de continuité et de rotation rapide des flux de produits. Dans ce contexte, la pointeuse laisse paradoxalement espérer un retour du temps de travail dans des limites négociées et collectivement renégociables.

Cet exemple montre combien l'articulation des temps sociaux est un enjeu au cœur des arbitrages des salariés. Si les gérants-cadres se rendent disponibles en s'appuyant sur un ordre du genre très marqué par la figure de « l'homme gagnepain », qui les conduit à déléguer entièrement le travail domestique et parental, les chefs d'équipe font preuve de stratégies plus diversifiées marquées par des arrangements conjugaux moins asymétriques. Dans ces conditions, l'opacité sur la mesure du temps de travail peut constituer une ressource de compromis face aux exigences de disponibilité temporelle, au risque d'un renoncement à toute régulation collective des temps de travail. Il n'en reste pas moins que l'ordre du genre est mis à l'épreuve.

Des frontières toujours plus ténues entre les temps domestiques et professionnels

Peu ou prou, cette variabilité croissante des temps de travail participe d'un enchevêtrement des différentes temporalités de la vie des travailleurs. Si Monique Haicault (1984) avait souligné combien le temps de travail domestique s'immisce dans le temps professionnel, à l'inverse, on observe aujourd'hui le temps professionnel s'immiscer dans la vie domestique. De ce point de vue, l'expérience du télétravail lors des confinements de 2020 et 2021 a grossi – et donc rendu visible – une situation plus ordinaire qu'il n'y paraît. Les cadres et les professions intermédiaires, qui y ont été plus particulièrement exposés (Jauneau et Vidalenc, 2020), ont dû, dans des espaces de vie parfois restreints, combiner le travail de deux adultes actifs, tâches domestiques, éducation des enfants, suivi scolaire, voire prise en charge de parents âgés. L'expérience a montré que ce chevauchement d'activités n'était pas exempt de heurts et de contradictions parfois difficiles à surmonter (Rolle, 1988). L'augmentation substantielle des plaintes enregistrées en 2020 et 2021 pour coups et blessures dans le cadre intrafamilial (+ 4 %) en a été une des conséquences dramatiques (Lambert et Cayouette, 2021 ; Delobel et al., 2020).

Mais plus qu'un chevauchement des temps, sans doute faut-il parler d'une tendance hégémonique des temporalités productives, qui débordent sur toutes les autres dimensions de la vie en fragilisant la frontière entre travail et hors travail jusqu'à poser à nouveaux frais la question du travail reproductif. Les exigences dévorantes de disponibilité temporelle percutent la prise en charge des tâches domestiques, dont les deux tiers reviennent aux femmes (Brousse, 2015), non sans répercussion sur leur carrière et l'accès aux promotions. Les confinements illustrent, là encore, la réalité bien connue de la division sexuée du travail et on sait à présent qu'ils n'ont en rien modifié le mode dominant de répartition des tâches domestiques au sein des couples hétérosexuels. Les femmes en télétravail ont payé le plus lourd tribut à l'alourdissement des obligations domestiques résultant de la fermeture des écoles, des cantines, des restaurants d'entreprise, des modes de garde⁵. La même observation vaut pour les salariées « de première ligne » qui ont dû continuer à travailler hors de chez elles. Les femmes ont aussi plus fréquemment que les hommes interrompu leur activité professionnelle, sollicitant quand cela était possible une autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant (21 % contre 12 %) (Albouy et Legleye, 2020).

Pour autant, si la crise sanitaire a rappelé l'existence tenace de ces inégalités sexuées, le caractère hégémonique des temps de travail malmène la division du

5 Au sujet du télétravail de femmes, voir les données de l'enquête Epicov et l'exploitation d'Ariane Pailhé, Émilie Raynaud et Anne Solaz, dans le *Portrait social de la France, éd. 2020* (Mainaud et Raynaud, 2021).

travail domestique au sein des couples bi-actifs lorsqu'ils sont parents. Si le temps de travail des femmes est souvent considéré comme une variable d'ajustement lors de l'arrivée des enfants, les contraintes professionnelles entraînant des horaires en décalé peuvent contribuer à d'inattendus rééquilibrages. C'est notamment le cas dans les classes populaires, lorsque les deux conjoints sont ouvriers ou employés avec des horaires de travail atypiques (Cartier *et al.*, 2018). La désynchronisation des temps de présence au domicile les conduit à se relayer, à tour de rôle, auprès de leurs enfants pour quelques heures ou des journées entières, ce qui crée les conditions d'une relative substituabilité des parents face à la prise en charge des enfants.

Les conjoints s'avèrent inégalement substituables en raison des rapports de pouvoir et des hiérarchies symboliques à l'œuvre au sein des couples hétérosexuels. Ces dernières ont pourtant été mises à mal par l'accroissement des alliances hétérogames, plus courantes que par le passé et marquées par des écarts de niveaux de diplômes en faveur des femmes. Certes, cet avantage éducatif ne suffit pas à les faire accéder à des positions professionnelles supérieures à celles de leurs conjoints (Bernard et Giraud, 2018) ni à mettre en cause l'ordre du genre au sein de l'espace domestique. Pour autant, lorsque se combinent occupation d'emploi de cadre et situation d'hypogamie⁶, l'absorption des femmes par leur profession peut favoriser un plus grand partage des tâches. C'est notamment ce que l'on observe lorsque leurs conjoints occupent des emplois d'exécution en horaires fixes qui les conduisent à se retrouver plus souvent seuls au domicile avec les enfants (Cartier *et al.*, 2021).

Mais de tels rééquilibrages ne sont guère de mise dans les couples hypergames (lorsque les femmes occupent des positions socioprofessionnelles inférieures à celles de leurs conjoints) ou encore lorsque l'emploi impose des formes de décohérence. C'est notamment le cas pour les travailleurs détachés contraints à des migrations de travail « sans famille » (Sayad, 1980). Tout un ordre sexué se trouve alors placé au service de l'économie, le temps passé par les femmes aux activités de reproduction étant la condition de la mobilisation de la main-d'œuvre masculine hors de la communauté domestique (Meillassoux, 1975). Ce phénomène demeure d'actualité, l'assignation des femmes au travail reproductif rendant par exemple possible le système de gestion administrée des migrations internes de la main-d'œuvre masculine en Chine, qui repose sur l'absorption maximale de cette dernière le temps du détachement (Zhao et Thoemmes, 2020). Un phénomène similaire s'observe en Europe pour les travailleurs détachés, rendus totalement disponibles par contrainte tout autant qu'invisibles (Morice, 2014 ; Veron, 2020).

La globalisation, on le voit, ne concerne pas seulement les biens, les données, les capitaux, mais aussi des humains, de chair et d'os, appelés ici quand une activité

6 Il y a hypogamie lorsque les femmes occupent des positions socioprofessionnelles supérieures à celles de leurs conjoints.

se développe, rejetés là quand elle décline ou que les aptitudes à travailler ou les comportements ne sont plus jugés adaptés. Le caractère hégémonique des temporalités du travail ne met pas seulement à l'épreuve un ordre du genre qui ne sort pas toujours indemne de ces insatiables captations de main-d'œuvre (Moujoud, 2009), il pose également la question des conditions de déroulement des vies de travail dans la durée et des responsabilités collectives engagées dans la prise en charge du vieillissement des corps meurtris par une mise au travail dévorante.

Conclusion

Cette contribution entendait documenter les transformations en cours du régime temporel du travail dont les effets se diffusent aux diverses dimensions de la vie. Ce que la crise sanitaire nous a fait vivre de ce point de vue – encore que de façon très inégale selon les positions sociales, de sexuées ou familiales – est donc structurel et non conjoncturel. Les tendances hégémoniques du travail s'y sont confirmées et étendues, projetant sur nos vies des ombres autrement plus menaçantes que l'accélération des rythmes de vie ou leur intensification. Les temps de travail se disloquent en reflets des diffractions de tout un ensemble d'activités productives. Fluidifier la production des biens et des services requiert, comme on a tenté de le montrer, une mobilisation de collectifs de travailleurs qui s'affranchit de plus en plus de ses limites, y compris juridiques. Les équilibres sociaux sur lesquels reposent les autres sphères de la vie sociale s'en trouvent déstabilisés. L'ordre sexué résiste pourtant et s'en trouve renforcé notamment par les désynchronisations temporelles que suscite le travail mais il en sort également malmené. Des espaces de jeu dans le genre ou d'expérimentation d'autres formes de vie dont il faudrait évaluer la portée tendent, de fait, à s'ouvrir. Intégré ou contesté, le travail et la structure des temps qu'il impose fixent plus que jamais le tempo de l'ensemble des temporalités sociales.

Références

- Albouy V. et Legleye S., 2020, « Conditions de vie pendant le confinement : des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socioprofessionnelle », *Insee Focus*, 197. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4513259#consulter>
- Beaujolin-Bellet R. et Schmidt G., 2012, *Les Restructurations d'entreprises*, Éd. La Découverte. <http://www.cairn.info/les-restructurations-d-entreprises--9782707158246.htm>.
- Bernard L. et Giraud C., 2018, « Avec qui les ouvrières et les employées vivent-elles en couple ? », *Travail, genre et sociétés*, 39, p. 41-61. <https://doi.org/10.3917/tgs.039.0041>

- Brousse C., 2015, « Travail professionnel, tâches domestiques, temps "libre" : quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne », *Économie et Statistique*, 478-479-480, p. 119-54. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1303226?sommaire=1303240>
- Carbonell J.-S., 2018, « Les ouvriers de Peugeot-Mulhouse après crise (2008-2018) », thèse de doctorat en sociologie, Université Paris sciences et lettres.
- Cartier M. et al., 2021, « Allez, les pères ! Les conditions de l'engagement des hommes dans le travail domestique et parental », *Travail, genre et sociétés*, 46, p. 35-55. <https://doi.org/10.3917/tgs.046.0033>
- Célérier S. et Veltz P., 2020, « Entretien avec Pierre Veltz », *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 31-32. <https://doi.org/10.4000/temporalites.7502>
- Cianferoni N., 2019, *Travailler dans la grande distribution. La journée de travail va-t-elle redevenir une question sociale ?*, Zurich, Éd. Séismo.
- Datchary C., 2011, *La Dispersion au travail*, Toulouse, Octarès Éd.
- Datchary C., 2020, « L'épreuve des articulations d'engagements hétérogènes », mémoire d'habilitation à diriger des recherches en sociologie, Université de Toulouse Jean-Jaurès.
- Delobel L. et al., 2020, « Délinquance enregistrée pendant le confinement : un premier éclairage ». *Interstats*, 28.
- Ducourant H. et Perrin-Heredia A., 2019, *Sociologie de la consommation*, Malakoff, A. Colin.
- Dujarier M.-A., 2008, *Le Travail du consommateur : de McDo à eBay. Comment nous coproduisons ce que nous achetons*, Paris, Éd. La Découverte.
- Durand J.-P., 2017, *La Fabrique de l'homme nouveau. Travailler, consommer et se taire ?* Lormont, Éd. Le Bord de l'eau.
- Grandclément C., 2011, « Le libre-service à ses origines : mettre au travail ou construire le consommateur ? », *Entreprises et histoire*, 64, p. 64-75. <https://doi.org/10.3917/eh.064.0064>
- Greenan N., Sardas J.-C. et Ughetto P., 2020, « Organiser la déconnexion ? Travail intense et articulation des temps et des espaces dans les activités de conception d'un groupe automobile », *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 31-32. <https://doi.org/10.4000/temporalites.7601>
- Haicault M., 1984, « La gestion ordinaire de la vie en deux », *Sociologie du travail*, 26 (3), p. 268-277. <https://doi.org/10.3406/sotra.1984.2072>
- Mainaud T. et Raynaud É., 2021, « France, portrait social, édition 2020 », Institut national de la statistique et des études économiques. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4928952>
- Jauneau Y. et Vidalenc J., 2020, « Durée travaillée et travail à domicile pendant le confinement : des différences marquées selon les professions », *INSEE Focus*, 207. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4801229>
- Lambert A. et Cayouette-Remblière J. (dirs), 2021, *L'explosion des inégalités. Classes, genre et générations face à la crise sanitaire*, La Tour d'Aigues, Institut national d'études démographiques/Éd. de l'Aube.
- Lomba C., 2018, *La restructuration permanente de la condition ouvrière. De Cockerill à ArcelorMittal*, Vulaines-sur-Seine, Éd. du Croquant.
- Mariotti F., 2005, *Qui gouverne l'entreprise en réseau ?*, Paris, Presses de Sciences Po.

- Meillassoux C., 1975, *Femmes, greniers et capitaux*, Paris, Maspero.
- Monchatre S., 2010, *Êtes-vous qualifié pour servir ?*, Paris, Éd. La Dispute.
- Monchatre S., 2021, *Sociologie du travail salarié*, Paris, A. Colin.
- Moujoud N., 2008, « Effets de la migration sur les femmes et sur les rapports sociaux de sexe. Au-delà des visions binaires », *Les cahiers du CEDREF. Centre d'enseignement, d'études et de recherches pour les études féministes*, 16, p. 57-79. <https://doi.org/10.4000/cedref.577>.
- Picart C., 2006, « La place des groupes dans le tissu productif. D'une croissance extensive à une croissance intensive », dans H. Petit et N. Thévenot (dirs), *Les Nouvelles frontières du travail subordonné*, Paris, Éd. La Découverte. <http://www.cairn.info/les-nouvelles-frontieres-du-travail-subordonne--9782707148018-page-147.htm>.
- Rolle P., 1988, *Bilan de la sociologie du travail*. t. 2, *Le travail dans la société*, Fontaine, Presses universitaires de Grenoble.
- Rolle P., 1997, *Où va le salariat ?*, Lausanne, Éd. Page deux.
- Sayad A., 1980, « Le foyer des sans-famille », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 32-33, p. 89-103. <https://doi.org/10.3406/arss.1980.2082>
- Terray E., 1999, « Le travail des étrangers en situation irrégulière ou la délocalisation sur place » dans E. Balibar et al., *Sans-papiers. L'archaïsme fatal*, Paris, Éd. La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.balib.1999.01.0009>
- Thoemmes J., 2009, « Du temps de travail au temps des marchés », *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 10. <https://doi.org/10.4000/temporalites.1149>.
- Tiffon G., 2013, *La Mise au travail des clients*, Paris, Éd. Economica.
- Tiffon G., 2021, *Le Travail disloqué. Organisations liquides et pénibilité mentale du travail*, Paris, Éd. Le Bord de l'eau.
- Veltz P., 2017, *La Société hyper-industrielle. Le nouveau capitalisme productif*, Paris, Éd. Le Seuil.
- Veron D., 2020, « Le travail détaché entre mise au travail intensive et nouvelles formes de la mobilité internationale », *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 31-32. <https://doi.org/10.4000/temporalites.7802>.
- Zhao W. et Thoemmes J., 2020, « The Continuity of Social Times in China », *Temporalités. Revue de Sciences Sociales et Humaines*, 31-32. <https://doi.org/10.4000/temporalites.7840>

