

La division sexuée du travail professionnel et domestique : quelques remarques pour une perspective temporelle

The gender division of paid work and housework : Some reflections from the perspective of time

Paul Bouffartigue

Numéro 54, automne 2005

Temporalités. Le temps : un enjeu social et politique

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/012856ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/012856ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Lien social et Politiques

ISSN

1204-3206 (imprimé)

1703-9665 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Bouffartigue, P. (2005). La division sexuée du travail professionnel et domestique : quelques remarques pour une perspective temporelle. *Lien social et Politiques*, (54), 13–23. <https://doi.org/10.7202/012856ar>

Résumé de l'article

La perspective temporelle éclaire bien certaines dynamiques de la division sexuée des activités sociales. Après avoir rappelé les trois tendances convergentes relevées dans dix pays développés (légère augmentation du temps de travail rémunéré; convergence entre hommes et femmes; renversement de la relation positive entre temps de loisirs et niveau d'éducation), on nuance fortement les progrès féminins et on s'interroge sur les implications du processus de polarisation sociale des richesses et du temps pour la division sexuelle du travail domestique. On montre enfin combien les nouvelles formes de disponibilité temporelle professionnelle compliquent l'action collective et les politiques publiques en faveur d'une diminution effective du temps de travail.

La division sexuée du travail professionnel et domestique : quelques remarques pour une perspective temporelle

Paul Bouffartigue

Qu'apporte la perspective temporelle à la compréhension des dynamiques de la division socialement sexuée dans nos sociétés ? On sait que ces dynamiques engagent de manière solidaire et transversale tous les domaines de la vie sociale : travail et emploi, famille, loisirs, espace urbain, vie politique, mouvements sociaux, représentations culturelles. La réflexion qui suit porte exclusivement sur les conséquences des changements entraînés par le travail professionnel dans les relations domestiques et de genre, domaines pour lesquels nous possédons de nombreuses données d'ordre temporel¹.

Après quelques observations préalables, nous dresserons un état des lieux sommaire des évolutions de l'expression temporelle de la répartition sociale et sexuée des activités, avant de nous concentrer sur deux questions qui semblent former des composantes pertinentes de l'interrogation initiale. La première concerne

les relations entre la féminisation de la population active et l'évolution de la division du travail entre les genres. Nous entendons montrer combien il importe d'inscrire les rapports sociaux de sexe dans les dynamiques plus larges de la différenciation sociale, en particulier d'une tendance à la polarisation sociale. En effet, selon leurs atouts scolaires et professionnels, les femmes se situent différemment dans le jeu des rapports domestiques de genre. La seconde est celle des formes contemporaines de la disponibilité temporelle au travail, qui multiplient les obstacles à une diminution effective et progressiste — au sens d'un recul des inégalités sociales et de sexe — de la durée du travail. De ce point de vue, l'expérience française de la Réduction du temps de travail (RTT) est riche d'enseignements.

Observations préalables

1- Toute réflexion générale sur la dynamique des temps sociaux doit

tenir compte des transformations majeures qui ne sont pas directement provoquées par les changements dans les activités économiques et professionnelles, par exemple l'allongement de la scolarisation et du temps de la jeunesse et, à l'autre extrémité des âges de la vie, la croissance de la population retraitée et âgée. Sans parler de phénomènes aux implications temporelles probablement d'ordre anthropologique : développement d'une culture de l'immédiateté, crise du rapport à l'avenir et au passé... Toutes ces mutations ont pourtant de profondes incidences sur les temps sociaux tels qu'ils se répercutent dans la vie professionnelle et familiale. Notre propos porte sur un objet plus limité : la fraction de la population en âge de travailler. Nous verrons toutefois qu'on ne peut isoler les différentes échelles temporelles, en particulier celle du « temps de travail » au sens usuel (le temps court de la prestation de travail), celle du « temps de l'em-

La division sexuée du travail professionnel et domestique : quelques remarques pour une perspective temporelle

14

ploi» (le temps du contrat de travail) et celle du «temps de la vie de travail» (le temps de l'ensemble de la vie professionnelle, de l'âge et des conditions de passage à la retraite qui le caractérisent).

2- «Le» temps n'existe pas, même s'il existe «un» temps dominant ou une représentation dominante du temps : il y a autant de temps sociaux, hétérogènes, que d'activités humaines et de rapports sociaux dans lesquels elles se réalisent. Et ces temps sont vécus par des sujets concrets qui font en permanence un travail de mise en sens de ces temps par le biais d'«équations temporelles personnelles» (Grossin, 1996). D'où la critique nécessaire des notions telles que la «conciliation» ou l'«équilibre» ou même la «concordance» entre les temps², ainsi que les «usages» du temps³. Ces notions tendent à évacuer la question du contenu et de la qualité des temps pluriels entre lesquels se nouent des relations faites de tensions, de conflits ou de fécondation. Si l'expérience contemporaine est bien celle de la rareté du temps, tout invite les sociologues à ne pas reprendre telle quelle la catégorie commune de temps, sorte d'enveloppe offerte à chacun, du berceau à

la tombe, et dont il faudrait distribuer le contenu entre les diverses activités possibles.

3- Le temps est ainsi au cœur des conflits, visibles ou invisibles, qui animent la vie sociale et personnelle. Comme d'autres phénomènes de société (la «souffrance» ou le «stress» au travail sont de ceux là), les difficultés de l'élaboration collective de ces conflits ne participent-elles pas des difficultés rencontrées par chacun dans sa vie personnelle pour résoudre sa propre «équation temporelle» ?

4 - Dans le mouvement en cours, la polarisation du temps de travail professionnel entre la fraction sur-occupée de la population active et la fraction sous-occupée, celle qui est exclue du travail professionnel plus ou moins durablement, joue un rôle plus central qu'il n'y paraît. Si l'on suit Yves Clot (2000), «le temps des chômeurs est devenu trop personnel [faute de] s'inscrire dans les temporalités impersonnelles du travail : sortir de soi afin de faire œuvre utile». Au «désœuvrement» des chômeurs répondrait un autre «désœuvrement», celui des travailleurs occupés : en effet, l'intensification et la dégradation du travail rendent difficile au plus grand nombre la réalisation de l'activité demandée selon les critères d'efficacité, de beauté, d'utilité, de reconnaissance du travail qui lui donnent sens. Le «temps libre» du travailleur occupé, comme de celui qui est privé d'emploi, n'est alors souvent qu'un «temps mort», hanté par un autre temps rival : celui du travail professionnel pour le premier, celui de préoccupations professionnelles trop présentes pour le second. Toute perspective temporelle sur les dynamiques de la division sociale des activités ne peut faire

abstraction du chômage de masse et de la détérioration du travail.

État des lieux sommaire

Comment synthétiser ces dynamiques temporelles en articulant celles des rapports de genre et celles d'autres rapports sociaux ? Gershuny (2000, 2003) a résumé les résultats d'enquêtes nationales sur l'emploi du temps menées dans dix pays développés. Chez les adultes en âge de travailler, trois tendances font converger les pays étudiés et la situation des femmes et des hommes : a) une légère augmentation du travail rémunéré par rapport au travail non rémunéré, se traduisant par une augmentation du temps de loisirs, bien que dans certains pays — dont la France — cette dernière tendance s'inverse depuis peu ; b) une certaine convergence des emplois du temps féminins et masculins, bien que les femmes continuent d'effectuer l'essentiel du travail non rémunéré et d'avoir moins de temps de loisirs ; c) pour les deux sexes, un renversement de la relation, initialement positive, entre le niveau d'instruction et le temps consacré aux loisirs, en faveur de la population moins instruite.

Gershuny souligne aussi que deux modèles sociaux contrastés de développement existent potentiellement au sein de ce schéma général. Dans le premier, les bons emplois sont exigeants en termes de temps et les services collectifs peu développés, ce qui conduit à une division sexuée accrue des tâches. Dans le second, le temps consacré au travail professionnel est court, y compris dans les emplois qualifiés, les équipements collectifs importants et la division du travail domestique et professionnel plus égalitaire. Le premier modèle, «libéral» et «dual», suppose une élite surinves-

tie dans le travail qui dispose de peu de temps pour dépenser ses revenus élevés dans des activités à forte valeur ajoutée. La masse des pauvres, quant à elle, s'oriente vers la consommation de services de masse, alimentant ainsi le développement des emplois de service peu qualifiés. À l'opposé, on trouve le modèle «social-démocrate». «Ces questions de répartition des horaires de travail et des activités de loisirs s'avèrent en interrelation forte, au-delà de la différenciation sexuelle, avec les problèmes de répartition d'emplois, de distribution des classes sociales et plus généralement de stratification sociale» (Gershuny, 2003: 72). Une comparaison entre la Suède et la France montre combien la distribution des emplois du temps entre les sexes peut varier d'un pays à l'autre. Les couples suédois se révèlent sensiblement plus égalitaires, du fait, essentiellement, de «différences d'environnement institutionnel et sociétal» (Anxo, Flood et Kocoglu, 2002; Anxo, 2003): faible différentiel des niveaux de formation et de salaire entre les sexes, moindre diminution du revenu des ménages au moment des naissances, possibilités de modulation sécurisée — garantie de revenu et de retour en emploi — du temps de travail au cours du cycle de vie. Une comparaison Suède-Royaume-Uni ou Suède-États-Unis nous éclairerait sans doute encore plus⁴.

En France, il existe un grand nombre d'autres travaux, appuyés sur l'enquête «emploi du temps» de l'INSEE ou sur d'autres enquêtes de ce type. Ils permettent une connaissance très fine de la division sexuelle du travail professionnel et domestique, et plus largement de la distribution sociale des activités. La part des hommes dans l'ensemble du travail domestique n'a augmenté que de 12 % en France en 20 ans (passant de

23 % à 35 % entre 1974 et 1998), ce qui ne représente que 10 petites minutes supplémentaires par jour: les gains féminins, relatifs (les femmes effectuent 65 % de ce travail, contre 77 % auparavant), et plus encore absolus (elles y consacraient 5 heures 20, elles y consacrent 4 heures 13 par jour), tiennent beaucoup plus à l'allègement global des tâches domestiques qu'à une plus grande participation des hommes. Le temps professionnel des femmes s'est sensiblement accru tandis que celui des hommes diminuait nettement. Ce dernier processus explique donc l'essentiel de la réduction de l'inégalité sexuée du temps de loisirs quotidien: en 1974 le temps qu'y consacrent les femmes représente 79 % de celui dont bénéficient les hommes, en 1998 il en représente 84 %. Bien qu'inégal selon les configurations domestiques, ce processus est généralisé. Il concerne par exemple aussi les femmes chômeuses, qui, même quand elles ont des enfants, consacrent moins de temps aux tâches domestiques et plus à la sociabilité, au travail occasionnel, au bricolage et au jardinage (Letrait, 2002).

Les différences globales dans l'emploi du temps entre hommes et femmes se sont atténuées de manière significative (Chenu, 2003; Chenu et Herpin, 2002). Ce constat d'ensemble d'un progrès pour les femmes doit être nuancé. Ainsi, il ne doit rien à un effet de génération, contrairement au mythe des «nouveaux pères», récurrent depuis vingt ans. Et le fait que la durée du travail domestique chez les hommes n'ait pas progressé entre 1986 et 1998 — soit juste avant les débuts des «35 heures» — peut être imputable à l'allongement parallèle de la durée de leur travail professionnel, surtout

chez les plus diplômés⁵. Chez les hommes les moins diplômés, l'allongement des durées de loisirs tient d'abord... à la multiplication des chômeurs.

Évidemment, la sous-population des parents vivant avec des enfants connaît la division sexuée des tâches la plus nette: le «travail parental», au sens strict d'activités directement consacrées aux enfants, et excluant les «loisirs partagés» avec les enfants, demeure une prérogative féminine. Dans les familles comptant au moins un enfant de moins de 15 ans, ces activités occupent les mères pendant 1 heure 35 par jour, contre 31 minutes seulement pour les pères. On observe une division plus égalitaire du temps parental uniquement dans les cas où la femme est plus qualifiée que son conjoint (Lagava, 2002). Même à partir d'une définition plus large du «temps parental», les inégalités sexuées demeurent fortes. La seule configuration domestique dans laquelle la femme dispose d'autant de «temps personnel» que l'homme est celle où elle est au foyer tandis que son conjoint travaille à temps plein (Barrère-Maurisson et al., 2001). La présence de jeunes enfants dans le ménage s'avère un important catalyseur de la division traditionnelle des rôles de genre par rapport aux durées du travail professionnel des membres du couple (Fermanian et Lagarde, 1998) et tend à freiner la participation associative (Prouteau et Wolff, 2002). Ces travaux explorent également les effets de la stratification sociale au regard du temps, confirmant et précisant les thèses de Gershuny: s'opposent ainsi les cadres, qui ont «la propension aux loisirs du temps long la plus forte — surtout pour les loisirs culturels», aux ouvriers, chez qui cette propension est la plus faible. L'origine de

La division sexuée du travail professionnel et domestique : quelques remarques pour une perspective temporelle

16

cette opposition sociale se trouve dans le niveau des « ressources financières et culturelles » et dans « la capacité à user d'un temps de loisir rationné » (Coulangeon, Menger et Roharik, 2002).

La féminisation du monde du travail et le maintien des femmes dans la sphère du travail domestique

Dans le cas de la France, on est donc en droit d'interroger le contraste entre la rapidité de la féminisation du monde du travail salarié — les femmes sont aujourd'hui presque à parité au sein de la population active — et la lenteur de l'évolution de la division du travail parental et du travail domestique, en particulier pour le « noyau dur » (courses, cuisine, vaisselle, entretien du linge et soins aux enfants) (Devereux et Frinking, 2001).

Nous voudrions montrer que cette tension travaille l'ensemble de l'espace social, même si les manifestations en sont plus visibles chez les femmes les plus qualifiées, celles qui ont le plus d'atouts dans les rapports de force et de sens entre les sexes sur la double scène du travail professionnel et du travail domestique.

Les professions libérales ou les emplois cadres : subversion dans la reproduction ?

Les modalités de l'accès croissant des femmes aux emplois très qualifiés donnent lieu à trois interprétations, dont chacune paraît sinon inadéquate, du moins très partielle : un processus de « dévalorisation » de ces emplois ; le déplacement des discriminations vers le haut de la hiérarchie sociale avec, dans les segments subalternes des professions, une logique d'affectation prioritaire au nom des « qualités féminines » ; et enfin, l'adoption d'une conduite de « transfuge de genre », c'est-à-dire l'alignement sur le modèle professionnel masculin au prix, fréquent dans ce cas, d'un renoncement à la vie familiale. Certes, ces trois phénomènes existent et ils contribuent en partie à neutraliser les effets de la féminisation des professions les plus qualifiées. On connaît assez bien les mécanismes sur lesquels reposent les deux premiers. Il s'agit notamment des exigences de disponibilité temporelle et géographique associées aux modèles de la compétition et de la carrière professionnelle, où existent des seuils d'âge sévères et très discriminants, puisque la sélection par la précocité dessert inévitablement les femmes ayant eu des maternités. Ces exigences refoulent assez systématiquement les femmes, et d'abord celles qui sont engagées dans une vie conjugale, vers les fractions dominées de ces groupes professionnels, comme on le voit dans le cas des cadres d'une banque (Bouffartigue et Bouteiller, 2004 ; Bertaux-Wiame, 2003)⁶.

Mais il existe des pratiques minoritaires, plus subversives, dans lesquelles les femmes ne renoncent ni à leurs ambitions professionnelles, ni à

leur vie familiale, au prix d'un combat permanent contre les logiques de la division sociale du travail et ce, sur les deux scènes de leur existence (Lapeyre et Lefeuvre, 2004). Ces deux auteures ont identifié, chez les femmes médecins et avocates, un récit « minoritaire, certes, mais bel et bien centré sur des tentatives explicites de « dé-sexuation » des enjeux de la « conciliation travail-famille » ». Ce récit est porté par des femmes qui « œuvrent tout autant dans leurs activités professionnelles que dans leur vie personnelle en faveur de « l'interchangeabilité » des hommes et des femmes en matière de travail domestique et éducatif et en matière d'exercice professionnel. Elles cherchent à imposer un nouveau rapport à la carrière professionnelle, calqué sur l'idée d'une indifférenciation des compétences, des capacités et de la disponibilité temporelle en fonction du sexe » (p. 55).

Les infirmières : des carrières professionnelles plus continues et autonomes

Les changements dans la composition sexuée du monde du travail ne sont en rien responsables du fait que les infirmières soient et demeurent très majoritairement des femmes⁷. Par contre, malgré l'existence structurelle en son sein de fortes contraintes temporelles (fréquence du travail de nuit et des horaires socialement hors norme, faible prévisibilité du travail, pénibilité physique, mentale et psychique des tâches), cette profession a connu au cours des dernières décennies deux changements significatifs : elle compte désormais une majorité de femmes ayant une vie de famille, et leurs carrières professionnelles sont plus longues et plus continues. Comment font-elles donc, non seulement « ici et maintenant », mais dans la

durée, pour gérer les tensions de leur «vie en deux» (Haicault, 1984)? Nous avons pu observer chez elles, outre la mobilisation à un niveau exceptionnel des «compétences temporelles» qui sont celles du genre féminin, ces capacités à gérer, à coordonner, à «jongler» avec des temps hétérogènes, des processus semblables à ceux qui affectent les femmes les plus qualifiées (Bouffartigue et Bouteiller, 2003a).

La plupart s'appuient en effet sur leur ancienneté et leur expérience professionnelle pour échapper progressivement aux contraintes temporelles les plus fortes associées au travail de nuit, de week-end, à temps plein et ce, quelles que soient les dynamiques de leur vie familiale. Deux des modalités de leur soumission au modèle sexué de division du travail — la subordination de la carrière aux exigences du travail parental et à celles de la carrière du conjoint ou, à l'inverse, le renoncement à une vie de couple ou aux maternités — semblent minoritaires. Les trajectoires les plus fréquentes sont alors traversées par des «tensions dans l'émancipation» par rapport au conjoint (Bouffartigue et Bouteiller, 2004a). Ces femmes ont des carrières professionnelles continues ou quasi continues, et le plus souvent à temps plein. Certes, un certain nombre de ces trajectoires se terminent par des ruptures conjugales. Mais ces ruptures, tout comme la montée de la divortialité dans nos sociétés, peuvent être attribuées à l'autonomie économique des femmes et aux capacités accrues de résistance à la domination masculine qu'elle procure.

Dans cette profession, une des plus typiques de celles qui sont construites socialement comme «féminines», les traces de contesta-

tion de la domination masculine sont sans doute plus difficiles à repérer que dans les exemples précédents. Mais nos enquêtes nous ont permis d'y découvrir d'autres expressions de cette résistance. Tel est le cas de la lutte contre les processus de culpabilisation qui empêchent les femmes de s'accorder un temps personnel. Certaines avouent: «J'ai toujours l'impression, quand je fais quelque chose pour moi, d'avoir délaissé les autres.» D'autres, par contre, revendiquent le droit de consacrer à elles-mêmes et non pas à autrui le temps libéré par un nouvel horaire. Sans oublier que les infirmières ont animé de grandes luttes sociales où la revendication de reconnaissance de leur profession et de leur qualification occupait une place centrale («ni bonne, ni nonne»).

Les employées peu qualifiées des services: une disponibilité temporelle invisible

La croissance du nombre des emplois peu qualifiés dans les services aux particuliers — commerce de détail, services à domicile, hôtellerie et restauration — représente la face plus sombre de la féminisation du salariat. Ce phénomène est lui aussi associé à la mobilisation de «compétences temporelles» fondées sur la disponibilité, voire la «corvéabilité», y compris la disponibilité à d'autres femmes de milieux sociaux privilégiés. Toutefois, contrairement au cas des femmes pour qui la qualification amène une certaine reconnaissance de la disponibilité temporelle, comme c'est le cas pour les hommes, on rencontre dans ces milieux professionnels ce que nous appelons la «norme flexible hétéronome». La disponibilité temporelle, qui se traduit par des emplois à temps partiel, fractionnés, peu prévisibles,

exercés sur des plages d'horaires décalés, n'est reconnue ni matériellement — en termes de salaires, de carrière et de qualification — ni symboliquement (Bouffartigue et Bouteiller, 2003b). Elle est par ailleurs mal appréhendée par les enquêtes sur les conditions et les horaires de travail (Gadrey et al., 2004). En effet, ce «modèle domestique» de disponibilité temporelle, fondé sur la disponibilité à autrui — enfants, conjoint, clients, usagers — s'oppose au modèle de «l'expert» ou de «l'urgentiste», puisque les compétences qu'il mobilise sont invisibles, naturalisées comme «féminines» (Devetter, 2004)⁸. Ce modèle de disponibilité permanente est sans doute le plus contraignant dans les emplois d'aide à domicile, car il y est particulièrement maquillé ou euphémisé sur le mode de la valorisation du «relationnel», voire de l'humanitaire (Angelloff, 2001).

Ces emplois nous révèlent les aspects négatifs et régressifs de la relation entre la présence accrue des femmes dans le monde du travail et la dynamique de la division sexuée du travail professionnel et domestique. Si on y constate, comme chez les infirmières, l'existence de carrières au regard du temps de travail (se traduisant au fil de l'âge par un rapprochement des régimes horaires «normaux»), leur activité professionnelle est bien plus discontinue, et par ailleurs moins autonome par rapport à celle du conjoint. Et leur résistance à la domination masculine est freinée par le poids des normes traditionnelles qui associent, dans la sphère domestique comme dans celle du travail professionnel, féminité et dévouement au service d'autrui. Précarisations professionnelles, sociales et familiales peuvent alors se conjuguer dans des

La division sexuée du travail professionnel et domestique : quelques remarques pour une perspective temporelle

dynamiques de marginalisation sociale. Cette résistance n'en existe pas moins (Appay, 2005). On la repère sans doute plus facilement dans l'espace public — où sont apparues, par exemple, quelques actions collectives de jeunes femmes et hommes de la restauration rapide — que dans l'espace privé. Mais même dans ce dernier, les femmes peuvent s'appuyer sur certains atouts, comme un niveau de scolarisation généralement supérieur à celui des hommes dont elles partagent l'existence et les temps.

Au-delà du temps de travail : les formes de la disponibilité temporelle

Les formes de la disponibilité temporelle au travail, comme les formes de reconnaissance sociale de cette disponibilité, se transforment tout en demeurant nettement différenciées selon les sexes. En même temps, la dégradation du contenu et des conditions du travail pèse sur les modalités selon lesquelles s'exprime l'aspiration à la diminution du temps de travail. C'est pourquoi le processus historique de réduction du temps de travail ne nous dit rien *a priori* sur la libération effective du temps ni sur les progrès dans le domaine de la

division du travail parental et familial selon les sexes. L'expérience française des «35 heures» est à cet égard riche d'enseignements. Comment une des plus anciennes revendications ouvrières peut-elle être aujourd'hui en partie privée de sens aux yeux de nombreux salariés, et prise au piège de débats aux allures très idéologiques ? Et comment expliquer que la diminution de la durée du travail ait favorisé si peu de changements dans la nature des activités hors travail et dans leur répartition sexuée ? Nous nous proposons d'éclairer ces questions de trois manières : en interrogeant le lien entre les modalités souhaitées ou réalisées de la RTT, l'évolution du travail et celle des activités hors travail ; en rappelant que les modalités contemporaines de la subordination au travail compliquent la diminution effective de son emprise temporelle ; en pointant les difficultés de transposition sur la scène collective de la négociation des aspirations différenciées en matière de temps de travail, en particulier entre les genres.

Le sens du temps de travail et du temps hors travail en fonction des conditions et du contenu du temps du travail

Depuis les travaux pionniers de W. Grossin (1969, 1974), on sait combien la nature et les conditions de l'activité professionnelle pèsent sur *les temps de la vie quotidienne*. L'enveloppe du temps de travail dissimule les qualités du temps du travail, au sein duquel se jouent le degré de maîtrise sur les activités réalisées et leur appropriation subjective. La force des revendications d'un temps de travail «compressé» — sur 12 heures, sur quatre jours, sur une durée de vie professionnelle amputée aux deux extrémités — est

un bon symptôme de l'ambivalence des relations entre le rapport au travail et les aspirations en matière de temps sociaux⁹. D'un côté, elles répondent au désir de bénéficier réellement d'un temps de non-travail supplémentaire. De l'autre, elles visent souvent la mise à distance d'un travail dégradé, en prenant acte de cette dégradation passée et à venir, en renonçant de fait à le transformer : car c'est alors prendre le risque de se priver d'un temps vraiment libéré, puisqu'il faut plus de temps pour «récupérer» d'un travail plus dense ou plus intense et que, profondément, les préoccupations professionnelles parasitent davantage le temps hors travail.

Or, les questions de conditions de travail ont été les grandes oubliées des négociations liées aux «35 heures», quand elles n'ont pas purement et simplement fait l'objet de contreparties négatives : densification du travail, «flexibilisation» des temps de travail, cela sur un fond de développement du travail en flux tendu et de montée des temporalités marchandes au sein des temporalités productives. Et les modalités de la RTT qui ont été privilégiées ont été les demi-journées ou les journées régulières de repos ou les journées de congé supplémentaires¹⁰.

Cette double donnée — un travail inchangé ou plus difficile, des journées ordinaires de travail aussi longues — est sans doute à mettre en rapport avec des résultats majeurs des enquêtes sur les effets de la RTT. Les usages des temps libérés par la RTT traduisent une accentuation des pratiques hors travail antérieures, selon leur distribution sociale et sexuée, plutôt que des transformations significatives (Cette et Diev, 2003 ; Méda et Orain, 2002 ; Boulin,

Lallement, Lefèvre et Silvéra, 1998). Nous savons par ailleurs que les segmentations de tous ordres au sein du monde du travail n'ont guère été réduites, quand elles ne se sont pas trouvées accentuées (Estrade et Ulrich, 2002; Lurol et Pélisse, 2001; Pélisse, 2002). Ainsi, les écarts d'appréciation des «35 heures» sont bien plus grands entre femmes qu'entre hommes: trois quarts des femmes cadres, contre 40 % seulement des femmes peu qualifiées, jugent que la première loi de RTT (Aubry I)¹¹ s'est traduite par une amélioration de leur vie quotidienne. Autre exemple, les appréciations données par les parents de jeunes enfants sont très différenciées selon que la RTT s'est ou non traduite par une régularité, une prévisibilité et une maîtrise des horaires de travail, ce qui renvoie à l'appartenance ou à la non-appartenance au secteur protégé et syndiqué du monde du travail (Fagnani et Letablier, 2003).

La RTT à l'épreuve des nouvelles formes de subordination professionnelle

Les deux normes temporelles professionnelles idéal-typiques qui progressent sur la base du recul de la norme «fordienne» sont, d'une part, une «norme flexible autonome» et, d'autre part, une «norme flexible hétéronome» (Bouffartigue et Bouteiller, 2003b). Les formes de la subordination salariale et les formes de disponibilité temporelle associées à ces deux normes renouvellent la manière dont se pose le problème de la régulation et de la diminution des temps professionnels. Dans le cas de la figure fordiennne ou industrielle du travail, l'unité de lieu, de temps et d'action, pour reprendre l'expression de P. Zarifian (2003), facilite l'action collective des organisations de tra-

vailleurs comme de l'État visant à borner, à séparer et à évaluer le travail à partir de sa dimension temporelle même si, on l'a dit, la séparation travail et hors travail n'est jamais complète.

Dans le cas de la «norme flexible autonome» (dont la figure du cadre ou mieux des professions artistiques et intellectuelles, exercées parfois sous statut libéral, offrent des illustrations concrètes), cette séparation est bien moins évidente. En effet, la mobilisation de capacités intellectuelles et cognitives est rebelle à l'enfermement dans un espace-temps, d'autant plus que les nouveaux outils «nomades» circulent entre les lieux. De plus, la durée d'une présence simultanée des travailleurs dans l'espace-temps professionnel perdant sa pertinence comme condition première de l'efficacité et comme critère de mesure de l'activité de travail, son contrôle par les objectifs se développe. Les objectifs sont assignés par l'employeur, souvent sous le mode contractuel, ou définis par l'individu lui-même en fonction de son mode d'appropriation des normes professionnelles et du niveau de revenu visé¹². On le voit, les enjeux de la régulation du temps professionnel se déplacent du terrain du temps vers le terrain des objectifs, qui définissent *in fine* la réalité de la charge de travail — avec ses dimensions mentale, cognitive, subjective, les plus difficiles à objectiver donc — et des normes professionnelles justes et légitimes. Pour une part au moins, l'allongement du temps de travail dans les catégories les plus qualifiées renvoie aux difficultés de l'action collective et syndicale sur ce plan.

Si les cadres sont parmi ceux qui ont le plus bénéficié de la RTT, ils le

doivent en particulier à ces atouts majeurs qui distinguent leur disponibilité temporelle de celle des salariés peu qualifiés des services: elle est reconnue sur le plan de la rémunération et du statut salarial, et elle est bien davantage maîtrisée par ces salariés, car elle échappe aux formes de précarité d'emploi, aux contraintes d'horaire les plus pénibles (horaires atypiques, coupures, aléas des prestations). Tel n'est pas le cas des formes hétéronomes de flexibilité imposées aux salariés peu qualifiés, surtout quand il s'agit des femmes, doublement handicapées: en tant que femmes, puis en tant que personnes faiblement diplômées et qualifiées sur le marché du travail. Ici, les obstacles sur lesquels butent une régulation et une diminution effective du temps de travail sont d'un autre ordre: les difficultés structurelles de la résistance et de l'action collectives, ne serait-ce que pour rendre effectif le droit du travail; les pièges de l'identification culpabilisante à cet autrui — client, patient, usager — à qui l'on rend service en faisant appel au dévouement et aux autres compétences naturalisées comme féminines, pièges particulièrement présents dans le *caring labor* (Molinier, 2004).

Des aspirations des sujets aux revendications collectives: une transposition collective problématique

En rapport avec ce qui précède, l'époque semble lointaine où le temps de travail se prêtait particulièrement bien à la mise en forme de revendications simples et unificatrices du monde du travail salarié: la «semaine de 48 heures», les «40 heures» ou même les «5 semaines de congés payés». Un des aspects des limites de la symbolique des «35 heures» en

La division sexuée du travail professionnel et domestique : quelques remarques pour une perspective temporelle

France¹³, outre le fait qu'une partie importante des salariés en aient été écartés — ceux des entreprises de moins de 20 salariés — est la grande diversité des modalités de la RTT, laquelle ne se traduit que rarement par «35 heures par semaine», quand il ne s'agit pas d'une annualisation de l'échelle de référence.

Les infirmières hospitalières nous ont fourni un exemple des plus significatifs du décalage entre le vécu temporel des salariés et la scène publique de la négociation de la RTT. Enquêtant en pleine période de mise en place des «35 heures» à l'hôpital, nous prenions la mesure de l'enjeu central du passage au temps partiel — généralement 80 % du «temps plein», soit quatre journées de travail par semaine — dans la vie et dans les stratégies temporelles des infirmières. La plupart de celles qui avaient au moins un enfant à charge adoptaient cette solution pour «souffler» un peu, même si toutes ne parvenaient pas à choisir la journée libérée, et même si toutes ne revenaient pas à temps plein une fois les enfants élevés, compte tenu de l'usure professionnelle accumulée au fil des ans. Elles utilisaient massivement ce qu'elles percevaient comme un droit, un «temps partiel choisi»

comparé à d'autres situations comme celles des caissières de la grande distribution. Mais elles parlaient aussi des délais trop longs pour obtenir satisfaction, des risques de mutation contrainte vers une autre unité de travail ou encore des dangers de devenir des «bouche-trou» en cas d'absence de collègues à temps plein. Or, ces enjeux liés à la gestion du temps partiel ne faisaient pas partie du discours des acteurs syndicaux au moment de la mise en œuvre des «35 heures» et des nombreux débats qui l'ont accompagnée¹⁴. Bien entendu, une partie de ce décalage est probablement due au profil socio-professionnel et sexué des responsables syndicaux, chez qui les infirmières et les femmes sont très sous-représentées. Cependant, on peut y voir également une manifestation de la difficulté plus profonde de l'acteur syndical à faire vivre une perspective de «garanties collectives pour des droits individuels» qui se traduit par un recul des inégalités sociales et sexuées, lesquelles s'appuient sur des rapports de domination sociale qui débordent totalement la seule sphère du travail. On a donc peu tenu compte des attentes temporelles des femmes salariées, à commencer par les moins qualifiées (Lurol et Péliasse, 2001). Et quand on l'a fait, c'est dans une logique de reproduction des rapports de sexe (Defalvard, Lurol et Polzuber, 2005).

Face à la nécessité de promouvoir d'autres objectifs revendicatifs que les «35 heures pour tous» en matière de RTT, on peut légitimement envisager de passer de l'échelle hebdomadaire à celle de la vie, comme le fait la Confédération européenne des syndicats avec l'objectif des «50 000 heures». L'intérêt est à la fois de mettre l'accent sur l'importance de la durée du travail à

l'échelle de la vie tout entière, et d'ouvrir la voie à des trajectoires différenciées selon les souhaits des sujets. Toutefois, autant les échelles temporelles du temps de travail doivent être combinées dans l'analyse — le cas de la France est caricatural puisque quasiment «une seule génération», celle des 25-50 ans, est au travail et travaille intensément — et dans l'action, autant il paraît nécessaire de continuer à donner des repères collectifs aux échelons plus courts du quotidien et de la semaine. Ces derniers font bien davantage sens aux yeux des salariés, et ils sont par ailleurs décisifs sur le plan de la répartition sexuée du travail domestique.

Conclusion

Introduire la perspective temporelle dans la réflexion sur la division sociale et sexuée des activités dans nos sociétés ouvre de nouveaux horizons pour une vision critique des dynamiques en cours. Dans un monde du travail professionnel subissant les pressions du chômage et des précarités, toutes les inégalités sont activées, les progrès vers plus d'égalité, fragilisés. Le modèle libéral et dual d'une polarisation sociale au regard des richesses et du temps menace, y compris en Europe continentale : le sentiment de «manquer de temps» n'est-il pas déjà en partie la marque d'un privilège, celui d'avoir un emploi d'abord, celui d'avoir un «bon» travail ensuite ? Le mot d'ordre «travailler moins pour travailler tous» et l'idée de répartir plus équitablement l'ensemble des activités humaines sont plus que jamais actuels. Y parvenir suppose cependant de braquer le projecteur sur nombre de points absents du débat public et de points faibles des travaux de recherche : les présuppo-

sés sexistes qui sous-tendent la notion de «conciliation»; les cliques de classe qui contribuent à séparer les femmes entre elles; les enjeux de contenu, de qualité et de sens des activités professionnelles; les métamorphoses des modalités de l'emprise du travail sur l'existence; la schizophrénie qui guette le citoyen, tantôt travailleur soucieux de la qualité de ses temps, tantôt client ou usager demandeur d'une société aux services fonctionnant en continu.

Paul Bouffartigue
CNRS-Laboratoire d'économie et
de sociologie du travail, Aix-en-
Provence

Notes

- ¹ Cet article est une version remaniée d'une communication présentée au colloque «Tiempos, Actividades, Sujetos. Una mirada desde la perspectiva de género», Madrid, Universidad Complutense de Madrid, Escuela de Relaciones Laborales, 18 février 2005.
- ² Sans être équivalentes, ces expressions ont en commun de privilégier la dimension quantitative des temps consacrés aux grandes activités, d'euphémiser la nature conflictuelle de leurs relations, d'écarter *a priori* les personnes sans travail et (ou) sans famille, voire de fonctionner comme «métaphore des discriminations de sexe» (Junter-Loiseau, 1999).
- ³ Cela n'enlève rien à l'intérêt des enquêtes en termes «d'emploi du temps», si l'on n'oublie pas que «ce» temps est construit au travers des activités que les sujets et les groupes y réalisent.
- ⁴ Robinson (2003) insiste toutefois sur les convergences des évolutions des temps sociaux en France et aux USA.
- ⁵ Les auteurs ne tranchent pas entre trois interprétations complémentaires plau-

sibles de l'allongement de la durée du travail des plus diplômés: gains de revenus associés, effet de trajectoires sociales promotionnelles, intérêt du travail.

- ⁶ La comparaison entre la France et l'Espagne des femmes cadres de la banque montre qu'elles sont dans ce dernier pays davantage placées devant un choix radical, et souvent impossible, entre travail professionnel et vie de famille, tant elles ont hérité de leur mère — elle-même s'étant entièrement consacrée au foyer — une conception exigeante des responsabilités maternelles, tout en étant fortement engagées dans leur activité professionnelle (Callejo et al., 2003).
- ⁷ Et la masculinisation de cette profession — qui se situe à près de 15 % en France — est encore trop timide pour se prêter à une telle lecture.
- ⁸ L'auteur montre que les femmes sont moins que les hommes exposées aux formes les plus visibles et les mieux reconnues socialement de disponibilité temporelle au travail — notamment le travail de nuit et les longues durées hebdomadaires — mais davantage à des formes moins visibles et moins reconnues socialement: travail le samedi, absence de choix des horaires, longues coupures...
- ⁹ Cette aspiration est assez ancienne, selon les premiers travaux de Grossin (1969): «Ce sont les longues interruptions de travail, les fins de semaine de deux jours comme les congés annuels, plutôt que les courtes journées de travail réparties selon les exigences d'un rendement optimum, qui donnent aux travailleurs le sentiment de leur désaliénation» (p. 150).
- ¹⁰ Dans toutes les catégories de salariés, la modalité quotidienne de RTT s'est révélée un souhait minoritaire, même chez les femmes peu qualifiées. Nous avons pu le vérifier auprès des infirmières, lesquelles étaient fondées à craindre que cette forme de RTT soit la moins effective. Sauf à être de grande ampleur — au moins deux heures? — la réduction quotidienne du temps professionnel ne paraît donc pas favoriser plus que d'autres modalités, comme «la semaine de quatre jours» ou l'allongement des périodes de congés

annuels, une modification de la division du travail domestique.

- ¹¹ La réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires était l'objectif de deux lois, dites «Aubry I» (juin 1998) et «Aubry II» (2000), du nom de la ministre de l'Emploi du gouvernement Jospin (1997-2002). La première loi incitait — notamment financièrement — à la négociation collective de branche et d'entreprise. La seconde s'est appuyée sur le bilan de cette négociation et a abaissé la durée légale à 35 heures au 1^{er} janvier 2000 dans l'ensemble des entreprises de plus de 20 salariés du secteur privé. Pour une vision synthétique des travaux de recherche impulsés en France sur la RTT, voir Bloch-London et Pélisse, 2003.
- ¹² Une enquête récente sur les conditions et le temps de travail de médecins salariés et libéraux nous a montré l'importance chez ces derniers du niveau de revenu jugé légitime comme régulateur de fait des temps professionnels (Bouffartigue et Bouteiller, 2004b).
- ¹³ Concurrencée parfois par «la semaine de quatre jours».
- ¹⁴ Une étude du discours des représentants du personnel ayant négocié des accords de RTT montre que si la présence des femmes comme acteurs de la négociation a favorisé la prise en compte du temps familial dans les modalités de RTT — horaires quotidiens allégés et variables, prise en compte du temps scolaire — cette prise en compte s'est faite principalement sur le mode de la reproduction des inégalités de sexe: plus de temps libre pour les hommes, meilleure «conciliation» des temps sociaux pour les femmes (Defalvard, Lurol et Polzuber, 2005).

Bibliographie

- ALGAVA, Élisabeth. 2002. «Quel temps pour les activités parentales?», *Études et résultats*, 162, DRESS.
- ANGELOFF, Tania. 2001. «Les temps sociaux: contrainte ou liberté? Le temps

La division sexuée du travail professionnel et domestique : quelques remarques pour une perspective temporelle

22

de travail des aides à domicile», dans *Le temps des un-e-s le temps des autres*. Journée du MAGE, 23 novembre.

ANXO, Dominique. 2003. «Division sexuelle des tâches. Les expériences françaises et suédoises», *Futuribles*, 285 : 33-40.

ANXO, Dominique, Lennart FLOOD et Yusuf KOCOGLU. 2002. «Offre de travail et répartition des activités domestiques et parentales au sein du couple : une comparaison entre la France et la Suède», *Économie et statistique*, 352-353 : 127-148.

APPAY, Béatrice. 2005. *La dictature du succès. Le paradoxe de l'autonomie contrôlée et de la précarisation*. L'Harmattan.

BARRÈRE-MAURISSON, Marie-Agnès, Martine BUFFIER-MOREL et Sabine RIVIER. 2002. *Partage des temps et des tâches dans les ménages*. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Cahier Travail et emploi. Paris, La Documentation française.

BERTAUX-WIAME, Isabelle. 2003. *Parcours professionnel et mobilité géographique. Une analyse des inégalités homme/femme dans le secteur bancaire*. 9^e journées de sociologie du travail, Paris, 27 et 28 novembre.

BLOCH-LONDON, Catherine, et Jérôme PÉLISSE. 2003. «La réduction du temps de travail. Des politiques aux pratiques», *Problèmes politiques et sociaux*, 889, La Documentation française.

BOUFFARTIGUE, Paul, et Jacques BOUTEILLER. 2003a. *Jongleuses en blouse blanche. La mobilisation des compétences temporelles chez les infirmières hospitalières*. 9^e journées de sociologie du travail, Paris, 27 et 28 novembre.

BOUFFARTIGUE, Paul, et Jacques BOUTEILLER. 2003b. «À propos des normes du temps de travail. De l'érosion de la norme fordienne aux normes émergentes», *Revue de l'IRES*, 2 : 137-160.

BOUFFARTIGUE, Paul, et Jacques BOUTEILLER. 2004a. *Le temps de travail dans le temps de l'emploi. Biographies professionnelles et biographies familiales d'infirmières de plus de 40 ans*. Rapport pour le compte de la DREES, LEST, avril.

BOUFFARTIGUE, Paul, et Jacques BOUTEILLER. 2004b. *Les conditions de travail des médecins. Intérêt et limites d'une comparaison entre salariés et libéraux*. Rapport pour le compte de la DREES, LEST, octobre.

BOUFFARTIGUE, Paul, et Jacques BOUTEILLER. 2005. «Two occupational groups facing the challenge of temporal availability. Nurses and bank managerial staff in France, Belgium and Spain», à paraître dans J.-Y. BOULIN, M. LALLEMENT, J. MESSENGER et F. MICHON, éd. *Decent Working Time. New Trends, New Issues*. ILO.

BOULIN, Jean-Yves, Michel LALLEMENT, Gilbert LEFEVRE et Rachel SILVÉRA. 1998. «Temps de travail et modes de vie : quelques résultats d'une enquête empirique», *Travail et emploi*, 74 : 5-20.

CALLEJO, Javier, Ricardo MORO, Carlos PRIETO, Ramon RAMOS, Jorge LAGO, Pablo MESEGUER et Amaia OTAEGUI. 2003. *Temps professionnels institués, représentés, vécus*. Monographie espagnole. Septembre.

CETTE, Gilbert, et Pavel DIEV. 2003. «L'impact de la réduction du temps de travail», *Futuribles*, 285 : 59-68.

CHENU, Alain. 2003. «Les usages du temps en France», *Futuribles*, 285 : 21-32.

CHENU, Alain, et Nicolas HERPIN. 2002. «Une pause dans la marche vers la civilisation des loisirs?», *Économie et statistique*, 352-353 : 15-37.

CLOT, Yves. 2000. *Le problème du temps en psychologie du travail*. CNAM.

CLOT, Yves. 2002. «Temps de travail et désœuvrement. Le problème du temps en psychologie du travail», dans Paul ZAWADZKI, éd. *Malaise dans la temporalité*. Paris, Publications de la Sorbonne.

COULANGEON, Philippe, Pierre-Michel MENDER et Ionela ROHARIK. 2002. «Les loisirs des actifs : un reflet de la stratification sociale», *Économie et statistique*, 352-353 : 39-55

DEFALVARD, Hervé, Martine LUROL et Évelyne POLZHUBER. 2005. «Les inégalités de genre dans le passage aux 35 heures, sources et résistances», *Travail et emploi*, 102 : 45-56.

DEVEREUX, Anne-Marie, et Gerard FRINKING. 2001. *Les pratiques des hommes dans le travail domestique. Une comparaison franco-néerlandaise*. CSU-IRESCO-CNRS.

DEVETTER, François-Xavier. 2004. *Disponibilités temporelles, quelles différences entre hommes et femmes ?* 9^e conférence du Séminaire international sur le temps de travail, Paris, 26-28 février.

ESTRADE, Marc-Antoine, et Valérie ULRICH. 2002. «La réorganisation des temps travaillés et les 35 heures : un renforcement de la segmentation du marché du travail», *Travail et emploi*, 92 : 71-94.

FERMANIAN, Jean-David, et Sylvie LAGARDE. 1998. «Les horaires de travail dans le couple», *Économie et statistique*, 321-322 : 89-110.

FAGNANI, Jeanne, et Marie-Thérèse LETABLIÉ. 2003. «La réduction du temps de travail a-t-elle amélioré la vie quotidienne des parents de jeunes enfants?», *Premières informations et premières synthèses*, 01.2, DARES, janvier.

GADREY, Nicole, Florence JANY-CATRICE et Martine PERNOD-

- LEMATRE. 2004. *Les conditions de travail comparées des ouvriers et des employés: une question de temps*. 9^e conférence du Séminaire international sur le temps de travail, Paris, 26-28 février.
- GROSSIN, William. 1969. *Le travail et le temps. Horaires, durées, rythmes*. Paris, Anthropos.
- GROSSIN, William. 1974. *Les temps de la vie quotidienne*. Paris, Mouton.
- GROSSIN, William. 1996. *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*. Toulouse, Octarès.
- GERSHUNY, Jonathan. 2000. *Changing Times: Work and Leisure in Postindustrial Society*. Oxford University Press.
- GERSHUNY, Jonathan. 2003. «L'économie politique du temps», *Futuribles*, 285: 67-78.
- HAICAULT, Monique. 1984. «La gestion ordinaire de la vie en deux», *Sociologie du travail*, 3.
- JUNTER-LOISEAU, Annie. 1999. «La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Révolution temporelle ou métaphore des discriminations?», *Cahiers du genre*, 24: 73-98.
- LAPEYRE, Nathalie, et Nicky LEFEUVRE. 2004. «Concilier l'inconciliable? Le rapport des femmes à la notion de "conciliation travail-famille" dans les professions libérales en France», *Nouvelles questions féministes*, 23, 3: 42-56.
- LETRAIT, Muriel. 2002. «L'utilisation par les chômeurs du temps libéré par l'absence d'emploi», *Économie et statistique*, 352-353: 101-121.
- LUROL, Martine, et Jérôme PÉLISSE. 2001. «35 heures: les disparités entre hommes et femmes», *Quatre pages*, Centre d'études de l'emploi, 48.
- MÉDA, Dominique, et Renaud ORAIN. 2002. «Transformation du travail et du hors travail: le jugement des salariés sur la réduction du temps de travail», *Travail et emploi*, 90: 23-38.
- MOLINIER, Pascale. 2004. «La haine et l'amour, la boîte noire du féminisme? Une critique de l'éthique du dévouement», *Nouvelles questions féministes*, 23, 3: 12-25.
- PÉLISSE, Jérôme. 2002. «À la recherche du temps gagné. Les 35 heures entre perceptions, régulations et intégrations professionnelles», *Travail et emploi*, 90: 7-22.
- PROUTEAU, Lionel, et François-Charles WOLFF. 2002. «La participation associative au regard des temps sociaux», *Économie et statistique*, 352-353: 57-80.
- ROBINSON, John P. 2003. «La vie quotidienne: une comparaison France/États-Unis», *Futuribles*, 285: 41-52.
- ZARIFIAN, Philippe. 2003. *À quoi sert le travail? La Dispute*.