

d

o

s

s

i

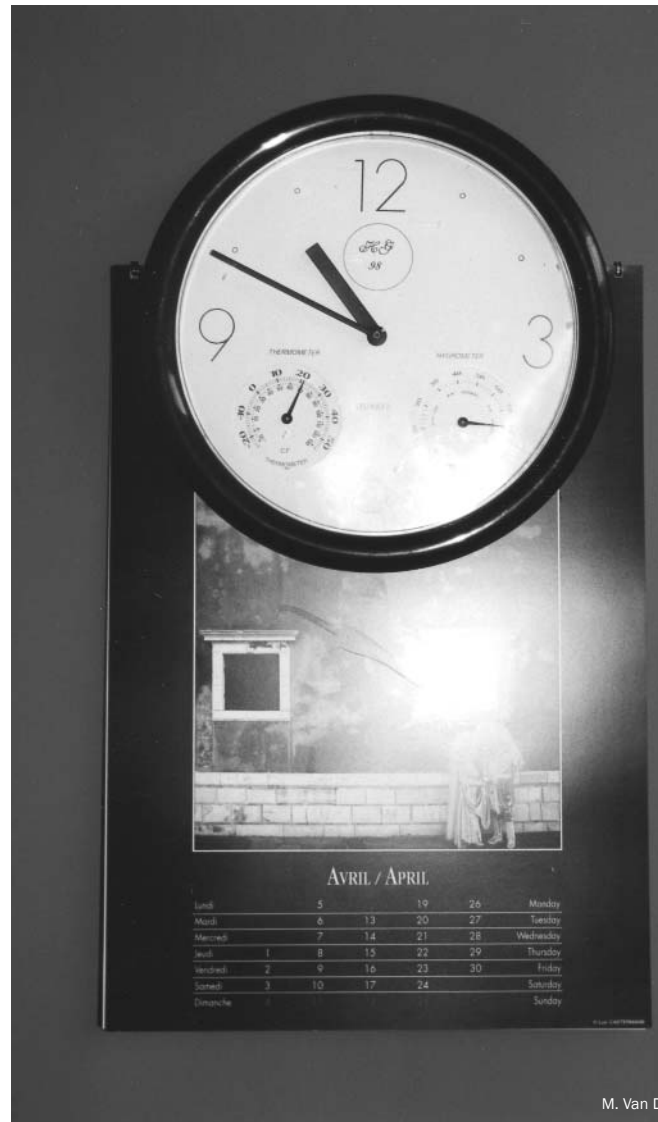
e

r

A la recherche

A l'heure où les minutes sont de plus en plus précieuses, l'impression de "perdre son temps" nous devient insupportable. La conciliation entre les différents temps de notre vie (travail, vie sociale, famille, loisirs...) se fait tant bien que mal, et souvent plutôt mal que bien. Cette difficulté de conciliation ne se résume pas à des choix de vie personnels, c'est un enjeu de société.

Cette question du temps était au coeur des débats de la semaine sociale du MOC en avril dernier.



M. Van Dieren

Enjeux sociaux du temps

La notion du temps est très variable selon les personnes, les époques, les lieux, les cultures. Mais de manière générale, l'accélération du temps modifie profondément nos habitudes de vie et l'organisation de la vie en société.

Le temps est souvent considéré comme une notion objective, mesurable grâce à une montre. Une minute, c'est une minute pour tout le monde : c'est perçu comme une évidence. Mais le temps est également une construction sociale, non objective. La

manière d'appréhender le temps est différente d'une époque à l'autre, d'une culture à l'autre. Le temps est intimement lié à l'espace : pour certains, Paris est encore au bout du monde, alors que pour d'autres, elle est au pas de la porte. Pourtant, Paris est pour tout le

du temps perdu...

monde à 1h30 de Bruxelles en TGV...

Ce lien espace-temps est au coeur du phénomène de mondialisation. L'augmentation de la vitesse (dans les transports, les technologies de l'information, la productivité au travail) a grandement contribué à faire de la planète un village.

Selon Bertrand Montulet⁽¹⁾, notre société subit une "pression temporelle" de plus en plus forte. Les enquêtes sociologiques montrent que notre impression d'être pressé par le temps ou d'avoir manqué de temps augmente d'année en année.

Le temps n'est pourtant pas pour autant une affaire personnelle de gestion de son temps, c'est une question de plus en plus difficile à négocier dans un contexte économique du flux-tendu, du just-in-time, dans lequel le "temps, c'est de l'argent", plus que jamais...

Les enjeux sociaux du temps sont énormes. Le plus visible est sans doute celui de la difficile conciliation entre le travail et la vie privée. C'est d'ailleurs celui sur lequel se focalise le monde politique et économique belge : l'aménagement (ou le non aménagement ?) du temps de travail et les dérives sociales qui l'accompagnent.

Mais d'autres enjeux méritent qu'on leur porte également l'attention. Les rythmes (de travail, de vie)

posent une question de santé publique : les maladies directement ou non liées au stress ont tendance à augmenter de manière inquiétante.

Autre enjeu, celui de la maîtrise du changement, changement qui vise presque toujours un gain de temps et une extension du marché de la consommation. "Pourquoi, se demande Bertrand Montulet, ne pas se donner les moyens de réduire la pression temporelle liée à l'évolution technologique effrénée ? Par exemple, en empêchant Microsoft de changer ses systèmes d'exploitation informatique trop souvent !".

Il met aussi en garde contre le risque de fracture sociale que constitue la course contre le temps : "les personnes les plus fragiles ont davantage de difficultés à s'adapter à la société de l'éphémère et de la rapidité".

Enfin, l'évolution du temps, c'est-à-dire la vision de l'avenir à moyen et long terme, est au coeur d'un débat très actuel : celui du développement durable. Celui-ci s'inscrit, selon Bertrand Montulet, dans une "logique assurantielle" : la peur du futur nous amène à nous prémunir des effets néfastes du modèle actuel

de développement. Elle s'affronte à une autre logique, une logique spéculative, qui pense qu'il faut prendre des risques puisqu'on n'a rien à perdre (ou qu'on a tout à gagner !)

On le voit, le temps mérite qu'on y prête toute notre attention. Dans une société qui survalorise le temps et ne tolère plus les petites pauses, pourquoi ne pas créer un ministère du Temps lié à celui de l'Aménagement du territoire ? Absurde ? A méditer...

1. Bertrand Montulet est docteur en sociologie, chercheur aux Facultés universitaires St Louis.

Le temps ...

Etes-vous un planificateur rigide ou une improvisatrice impulsive ? Dans son exposé à la Semaine sociale, Bertrand Montulet décrit de manière humoristique notre comportement face au temps. A nous de nous situer dans une de ces six catégories :

1. Les consommateurs (de temps) passifs, ceux pour qui l'organisation du temps ne représente pas un problème en soi :

- **le routinier** : celui (ou celle) qui va à sa grande surface préférée toutes les semaines à la même heure, et pour qui ça ne pose pas de problème, même si ça prend du temps.

- **le stochastique** : celui qui laisse le hasard décider de ce qu'il fera de son temps. En espérant qu'il fasse bien les choses...

2. Les consommateurs (de temps) actifs, ceux pour qui la gestion du temps fait partie de leurs (pré)occupations.

Parmi ceux-ci, on distingue :

- **le planificateur rigide**, celui qui a un chronomètre dans le ventre; Par exemple, les mères qui travaillent et qui font le taxi pour les activités parascolaires de leurs enfants, outre les courses et la visite chez le médecin.

- **le planificateur souple**, qui a un cadre horaire de vie relativement précis mais qui reste ouvert à des changements de dernière minute, et pour qui la qualité du temps est importante.

3. les improvisateurs, ceux qui ne se laissent pas (ou très peu) dominer par la gestion du temps :

- **l'improvisateur réactif**, qui s'adapte aux impulsions de l'environnement.

Exemple : une voiture en panne, un enfant malade. C'est aussi un pro-actif, c'est-à-dire qu'il anticipe le problème et a toujours un tour dans son sac pour y faire face...

- **l'improvisateur impulsif**, qui laisse son emploi du temps aux mains des aléas de la vie et aux envies de l'instant présent : j'ai envie, je fais! Exemple : un étudiant qui guindaille et qui ne se soucie pas de savoir s'il va être capable d'aller au cours le lendemain matin...

Savez-vous qui vous êtes ? Si vous ne trouvez pas, demandez-le à votre conjoint, votre collègue, votre ami(e) : eux, ils sauront immédiatement où vous caser...

... et moi

Travail et vie sociale :

Une cohabitation houleuse

La difficulté de concilier la vie active et la vie hors travail semble de plus en plus difficile.

Qu'est-ce qui a donc changé dans l'organisation du travail et dans la vie hors travail pour qu'apparaissent ainsi des frictions entre les différents temps de la vie ?

Patricia Vendramain ⁽¹⁾ balise cette question.

L'organisation du travail a profondément changé, et ces changements se sont accélérés ces dernières années. Concrètement, malgré une diminution constante du temps de travail, le changement des rythmes de travail (flexibilité, stress, ...) accroît la pression sur le temps.

Irrégulier et imprévisible

Selon une enquête française, réalisée par l'Institut Chronopost en 2003, 49% des salariés ont des horaires alternants. Parmi ceux-ci,

- 5% travaillent à pauses
- 26% ont des horaires variables d'un jour à l'autre
- 10% ont des horaires variables d'une semaine à l'autre
- 7% ont des horaires fluctuants selon les mois ou les saisons.

A la variation des horaires s'ajoute parfois leur caracté-

rière imprévisible : 21% des travailleurs connaissent leur horaire quelques jours à l'avance, voire le jour-même.

Pourquoi cette flexibilité accrue dans les horaires de travail ? Dans un souci de compétitivité, les entreprises proposent une offre de services qui couvre des périodes de plus en plus longues, tôt le matin, tard le soir, le samedi, voire le dimanche pour certains services d'assistance. Le travail en continu, 24h sur 24, n'est pas une nouveauté, il existe depuis longtemps dans des secteurs d'activités qui n'ont pas ou peu d'alternatives (services santé, industrie lourde...)

La nouveauté, c'est que ce mode de fonctionnement s'étend à des activités pour lesquelles il n'est à priori pas impératif comme les services en ligne accessibles 16h sur 24, les commerces ouverts le

dimanche ou la nuit...

Quand le client est roi

Par ailleurs, l'intensification du travail, de plus en plus dense, contribue fortement à la transformation du temps vécu au travail. Disparition des temps morts dans la journée de travail et enchaînement des tâches sans discontinuité laissent peu d'espace pour les imprévus, professionnels ou d'ordre privé.

Cette densification du travail est souvent associée à un calcul du nombre de salariés effectué au plus juste, ce qui donne à beaucoup d'entre eux le sentiment de travailler en sous-effectif permanent. Le travail s'organise également de plus en plus par projet. Que ce soit dans l'industrie ou dans les services, le rythme du travail devenant celui du projet avec son caractère imprévisible et irrégulier; les modes de fonctionnement des salariés sont parfois fort proches de ceux du travail indépendant : objectif à atteindre, autonomie, responsabilisation mais aussi sanction en cas de non réalisation. Plus que le temps passé au travail, c'est la tâche à accomplir qui devient la référence pour mesurer le travail.

Le client est un autre

© Communauté européenne, 2004



grand perturbateur de l'organisation du temps de travail. Le souci de satisfaire et de garder une clientèle conduit à une surenchère dans l'offre des services et de disponibilité par rapport aux exigences des clients, dans tous les secteurs d'activité.

A tout cela, il faut ajouter "l'urgence" qui tend à devenir un principe organisationnel. Bref, ces transformations conduisent à un éclatement, une diversité et une malléabilité du temps de travail qui n'ont jamais eu autant d'ampleur.

Autonomie : gage de conciliation ?

La flexibilité du temps de travail n'est toutefois pas toujours subie. L'enquête Institut Chronopost/Institut Ipsos indique en effet que des marges de manœuvre existent comme, par



Quelle que soit leur situation professionnelle, les femmes ont toujours une charge de travail supérieure à celle des hommes.

exemple, la possibilité, pour certains salariés, de participer à la détermination de leurs horaires de travail. Pour les autres, le temps de travail est fixé unilatéralement par l'employeur. Les femmes sont plus nombreuses à avoir des horaires fixés par l'entreprise sans possibilité de modifications.. Toutefois, l'enquête montre bien qu'il serait erroné de croire que la marge de manœuvre dans la gestion des horaires est d'emblée une garantie de meilleure conciliation entre temps professionnel et temps privé. On constate en effet que ceux qui peuvent choisir leurs horaires sont

Voiture en panne, enfant malade, visite chez le médecin, dossier urgent, commande imprévue, collègue absent, changement d'horaire, etc. : les vies privée et professionnelle sont égrenées de petites contraintes et d'imprévus qui sont autant de menaces pour l'équilibre fragile des temps sociaux.

Globalement, deux grandes tendances se mettent en place conjointement et participent à ce que l'on appelle le brouillage des frontières entre vies privée et professionnelle. Concrètement, il s'agit d'ouvrir les portes de la maison au travail et d'ouvrir les portes de l'entreprise à la vie privée.

La première solution consiste d'abord à s'organiser de manière informelle avec son supérieur hiérarchique. Il s'agit d'une solution plutôt

répandue (51% des salariés) et qui paraît a priori évidente. Une autre solution consiste à déplacer le travail, c'est-à-dire avoir recours au télétravail (7% des salariés) et ramener du travail chez soi (23% des salariés).

Une autre solution consiste à faire entrer la vie privée dans l'entreprise : 33% des salariés arrivent occasionnellement plus tard ou repartent plus tôt pour des besoins personnels; 25% des salariés déclarent s'occuper de temps à autre d'affaires personnelles pendant le temps de travail (32% des hommes et 17% des femmes); 4% des personnes concernées emmènent exceptionnellement leurs enfants au travail en cas de problèmes de garde.

La majorité des salariés (85% des salariés français) considèrent qu'un recours plus fréquent à l'une ou l'autre

des solutions évoquées permettrait de mieux gérer l'articulation entre leurs vies privée et professionnelle. Avoir recours plus fréquemment, et de manière informelle, à ce genre d'arrangements semblerait convenir à la grande majorité des salariés.

Plus qu'une remise en cause des horaires de travail, on trouve une demande de flexibilité réciproque pour créer des zones horaires tampons à même d'absorber tantôt les débordements de la vie professionnelle, tantôt les débordements de la vie privée, moyennant des modalités adaptées. Il est important cependant de veiller à ce qu'il s'agisse de véritables dispositifs de conciliation et non d'un simple envahissement du temps privé par la vie professionnelle.

P. V.

aussi ceux qui ont les horaires les plus irréguliers, les plus imprévisibles et les plus lourds (ils sont les plus nombreux à travailler plus de 40 heures par semaine).

Bref, la liberté d'intervenir dans la gestion de son temps de travail, ne conduit pas forcément à des situations de vie plus confortables. En parallèle, un résultat notable de l'étude montre également que les personnes qui ont le plus d'autonomie dans la détermination de leur temps de travail sont, moins que les autres, confrontées à des difficultés dans la conciliation de leurs vies privée et professionnelle, non pas parce que ces salariés s'organ-

isent des conditions de travail plus équilibrées, mais... parce qu'il s'agit en majorité d'hommes, occupant des postes à responsabilités, et moins envahis par des contraintes extraprofessionnelles ou familiales.

Quand temps professionnel et privé s'affrontent

Les activités et contraintes le plus souvent difficiles à concilier avec le travail sont, par ordre décroissant : la vie associative, syndicale ou politique (plutôt difficile pour 57% des salariés); les formalités administratives (46%); les imprévus de la vie privée (40%); les loisirs (38%); les horaires de scolarité et de

garde d'enfants (37%); le rythme de travail du conjoint (36%); le temps consacré aux amis et aux proches (32%); et finalement les tâches ménagères et domestiques (30%).

Les moyennes dans ces domaines cachent cependant bien des différences. La pression de l'organisation du travail est la plus forte chez les salariés occupés à horaires décalés (nuit, samedi et dimanche), que ce soit de manière régulière ou occasionnelle. C'est notamment pour passer du temps avec les proches, organiser des loisirs ou participer à des activités citoyennes, que la conciliation est le plus souvent difficile pour ces salariés, mais aussi lorsqu'il

s'agit de concilier le temps de travail avec celui du conjoint. Quant à la possibilité de déterminer soi-même son horaire de travail, elle a un effet positif sur le temps passé avec les proches, la gestion des imprévus, l'harmonisation avec le temps de travail du conjoint, et même les loisirs. Par contre, elle n'a pas d'effets positifs sur tout ce qui relève de la prise en charge des enfants (scolarité, gardes). Il faut rappeler que les salariés qui peuvent déterminer leurs horaires de travaux sont aussi ceux qui ont des postes à responsabilités et qui effectuent de manière régulière des heures supplémentaires, au bureau ou au domicile. Quant au temps partiel, il apporte certaines améliorations au niveau de la gestion des tâches ménagères, du temps passé avec les proches, du temps disponible pour les formalités administratives et pour la vie citoyenne, mais sur les autres points (rythmes de scolarité et de garde des enfants, gestion des imprévus, temps de loisirs, harmonisation avec les horaires de travail du conjoint), il n'apporte pas d'amélioration. Le sexe s'avère également être un critère d'inégalité. Les problèmes de conciliation des temps privé et professionnel reflètent assez fidèlement la division de rôles entre hommes et femmes dans la vie hors travail. Par exemple, les imprévus de la vie privée, qui concernent en fait souvent les enfants, affectent plus souvent l'organisation des femmes que celles des hommes. Les loisirs également sont plus souvent difficiles à concilier avec le temps des femmes.

Des renoncements douloureux

Cette difficulté de conciliation mène le travailleur à devoir établir des priorités dans ses activités, à devoir faire des arbitrages, ...et donc à renoncer à certaines d'entre elles. Ces renoncements sont parfois douloureux et reflètent eux aussi, la division des rôles dans la société. Si, de manière générale, on renonce le plus souvent à des activités personnelles, sociales (vie associative) et de loisir, les femmes renoncent davantage que les hommes au travail, à la carrière, à l'indépendance financière. Par exemple, le fait de travailler à une

grande incidence sur le nombre d'enfants souhaité et sur leur "programmation" dans le temps. Cette incidence est particulièrement marquée chez les personnes à bas revenus.

Un enjeu collectif

Contrairement à une idée très répandue, la conciliation entre le temps de travail et les temps sociaux n'est donc pas qu'une affaire de femmes. Mais il est cependant grand temps de s'adapter à la réalité du travail féminin et de cesser de s'engouffrer dans des "fausses bonnes solutions" telles que le temps partiel ou le travail à domicile.

La conciliation des temps professionnel et privé est en lien avec des enjeux collectifs tels que l'augmentation des taux d'activités (notamment celui des femmes), la baisse du taux de natalité, l'engagement citoyen. Ce qui est au cœur du débat, c'est le mode d'organisation de l'économie, qui accroît la pression sur le temps sans tenir compte de l'organisation de la société...

1. Patricia Vendramain est responsable de projets à la FTU. Elle a participé à l'analyse d'une grande enquête sur la gestion du temps des salariés français. La publication des résultats dont l'article est extrait, peut être commandé à la FTU : 081/72.51.22

Quand la flexibilité devient la norme...

Le temps partiel est-il la solution miracle pour concilier son temps de travail et sa vie familiale ? Irène Pètre, explique qu'il n'en est rien...

"Chez carrefour, sur les 15000 personnes travaillant à la vente, 11000 (73%) sont des temps partiels... dont 9000 femmes. Au plus on monte dans la hiérarchie sociale, au plus la proportion d'hommes est importante. Et dans les hautes fonctions, pas question de faire du temps partiel : c'est un signe de manque de motivation par rapport au travail, selon la direction.

Chez Carrefour, poursuit Irène Pètre, la flexibilité horaire est de 3 ordres : journalière (les magasins sont ouverts minimum 11h par jour), mensuelle (les fins de mois étant difficiles pour les consommateurs, on a besoin de moins de personnel), annuelle (fêtes, soldes,...). La flexibilité est aussi salariale : vous êtes engagé avec un horaire minimum, mais vous devez accepter de faire des heures supplémentaires, à des moments qui ne vous conviennent pas toujours, pour faire face aux nécessités ponctuelles.

Le travail flexible n'apporte aucune solution satisfaisante en termes de conciliation avec sa vie privée. Il ne permet pas de nouer les deux bouts ou de combiner avec un autre temps partiel, étant donné les horaires variables et imprévisibles. L'imprévu étant la norme, il ne permet pas non plus de suivre une formation, de prendre un rendez-vous chez un médecin spécialiste un mois à l'avance, de s'engager dans la vie associative, de s'investir dans son travail ou dans l'action syndicale. Anecdote significative : pour rencontrer tout le personnel, le syndicat doit organiser 6 assemblées sur 2 jours !

De plus, l'organisation familiale et sociale en prend un coup, quand on est soudainement contraint de travailler un mercredi après-midi, un soir ou un week-end, et qu'on a des jeunes enfants à la maison".

Irène Pètre est secrétaire nationale de la CNE (secteur commerce) qui connaît bien la situation des travailleurs(euses) de carrefour



Le temps des chômeurs

Il n'y a pas de temps "libéré" quand on n'a pas les moyens d'être un homme libre...

Je voudrais vous parler de ce qui m'indigne, de ce qui m'est insupportable, de ce qui me met hors de moi dans la situation des chômeurs. Il faut néanmoins dire que le chômage -et le temps des chômeurs- n'est pas uniforme.

Il existe d'infinies diversités dans le chômage et il est plus que probable que la puéricultrice qui est en chômage utilise son temps différemment que l'ancien sidérurgiste ou que l'étudiant qui vient de sortir de l'école. De même, celui qui habite une grande ville organisera son temps "chômé" d'une autre manière que celui qui habite à la campagne.

Mais de toute manière, le chômage est loin d'être une petite cure de repos, une petite parenthèse où on va enfin pouvoir respirer.

Les chômeurs de Charleroi distribuèrent il y a quelques années à la veille de Noël un petit tract où les passants et les commerçants de la ville pouvaient lire : *"Nous sommes quelques représentants des 35000 demandeurs d'emploi que compte notre région... Nous sommes des exclus... Être exclus, c'est regarder les autres faire des choses que nous ne ferons plus jamais : s'acheter des produits de luxe, s'envoler au mois de juillet vers les pays exotiques, fréquenter l'un ou l'autre*

restaurant ou lieu de loisirs. Nos enfants passeront leurs vacances à Couillet, Roux ou Marchienne avant de rentrer à l'école où on ne leur promet même plus d'avenir. A vous qui nous lisez aujourd'hui et qui fébrilement préparez vos fêtes de fin d'années, sachez qu'il n'y a plus pour nous d'heures exquises..."

Voilà bien évidemment le lot quotidien de l'écrasante majorité des chômeurs. En réalité, le chômage est difficile à supporter avant tout parce que ce n'est pas un temps organisable. Le chômeur est dépossédé de son temps, de ses loisirs, de son sommeil, de son avenir, de la maîtrise de sa vie, non pas qu'il manque de travail mais parce qu'il manque d'argent. Peut-on décemment parler de temps libéré quand on touche 719 euros par mois (ce qui est la moyenne de ce que touchent les chômeurs en Belgique) ?

Le moindre cent compte ; un déplacement en transport en commun, c'est un pain qu'on ne mangera pas ; il faut s'habiller en seconde main, faire la file toute honte bue au C.P.A.S pour avoir son colis, se soigner chez des charlatans ou ne pas se soigner du tout pour finalement mourir plus tôt que les autres, autre inégalité extraordinaire par rapport au temps comme le démontrait récemment une étude de l'INSEE en France. Il n'y a pas de temps libéré quand on n'a pas les moyens d'être un homme libre.

Il n'y a pas de temps libéré pour ceux qui, comme Jacques Prévert

l'écrivait sublimement, *"ont le pain relativement hebdomadaire, ceux qu'on remercie, qu'on diminue, qu'on manipule, qu'on fouille, qu'on assomme, ceux qui crèvent d'ennui le dimanche après midi parce qu'ils voient venir le lundi, et le mardi, et le mercredi, et le jeudi, et le vendredi, et le samedi et le dimanche après midi"*.

Je voudrais vous parler du temps de quelques amis qui ont sillonné l'action syndicale des travailleurs sans emploi, de ces hommes et femmes blessés mais debout. Vous raconter Fabricio qui, loin des fracas de sa vie en société, s'enroule dans sa solitude les jours de beau temps dans son petit lopin de terre qu'il squatte à proximité du chemin de fer. Vous raconter Monique qui panse ses bleus à l'âme devant sa T.V. parce que, dit-elle, au moins la T.V. ne vous fait pas la morale et en plus elle couvre le bruit que font vos voisins qui se foutent pas mal que votre appartement soit votre dernier refuge. Vous raconter Michel qui las de vivre un non-temps où il ne se passe rien, où il n'y a rien à espérer, joue pour se sentir exister au tiercé, au Lotto ou à d'autres jeux de hasard pour réintroduire jusqu'au samedi ou au dimanche soir simplement l'attente. Vous raconter ces hommes et ces femmes pour qui plus rien ne bouge parce plus rien ne sera comme avant. Parce qu'on ne sort jamais intact d'une expérience d'un chômage de longue durée.

*Philippe Paermentier
Syndicaliste TSE - CSC*

Quand les Tic nous envahissent...

Les nouvelles technologies ouvrent de nouvelles libertés mais induit aussi de nouvelles contraintes, notamment le décloisonnement entre les sphères privées et professionnelles. Liberté pour les uns, exclusion pour d'autres ? C'est l'hypothèse développée par Gérard Valenduc ⁽¹⁾

Sans nier l'apport de connaissances qu'elles représentent, les technologies de l'information et de la communication (TIC) sont avant tout des technologies de gestion du temps et de la distance.

On peut même dire qu'elles en brouillent les repères. Les frontières du temps de travail et du lieu de travail changent; il y a une interférence de plus en plus grande entre le temps de travail et les autres temps sociaux, grâce (ou à cause) des nouvelles technologies (informatique, GSM,...). De plus, celles-ci permettent aux individus de se délocaliser instantanément, par exemple en étant capables de consulter les e-mails envoyés au bureau même quand on est au bout du monde.

Le développement des TIC contribue à faire apparaître de nouvelles notions. Notamment celles de la densité et de l'intensification du travail. Ce n'est plus seulement la quantité de travail qui est mesurée, c'est la qualité du travail qui devient la référence dominante. Cela implique une efficacité de tous les instants, un raccourcissement des échéances de production ou de livraison, une surcharge d'informations simultanées, une accélération des rythmes de travail.

Il va sans dire que ces changements concernent à la fois la qualité du travail mais aussi la qualité de vie.

Tout le monde est-il concerné par ces changements ? Oui et non, selon Gérard Valenduc, *"les rythmes scandés par les TIC se généralisent et s'imposent à l'ensemble de la société, mais à des degrés variables selon les groupes sociaux. Cependant, tous les milieux professionnels ne sont pas concernés de la même manière : la fracture numérique existe, l'invasion des TIC ne se fait pas au même rythme pour tous"*.

Zéro le héros

La technologie influence notre qualité de vie. Le chiffre "zéro" symbolise à lui seul une série de principes induits par les nouvelles technologies : zéro stock de marchandises (principe du flux-tendu), zéro stock de main d'œuvre (flexibilité du travail), zéro délai (le client est roi), zéro erreur.

"L'urgence devient un style de travail, mais aussi un style de vie. On finit par confondre le temps artificiel de la technique et le temps réel de la vie, affirme G. Valenduc. Mais ne nous trompons pas d'adversaire; les TIC ne sont pas la cause du phénomène, elles n'en sont que le facilitateur, le complice efficace de l'accélération des rythmes de vie, de la densification du travail, de la désynchronisation des temps sociaux".

Complice... mais alors qui est coupable de l'accélération du temps ? En premier lieu, les stratégies des entreprises pour faire pression sur le temps. Actuellement, ce n'est plus le temps de travail, mais la densité du travail qui devient l'enjeu principal. Coupable aussi, un engouement certain pour une culture de l'urgence et du court terme. Mais cet engouement va-t-il être soutenable à long terme ?

1. Gérard Valenduc est codirecteur du Centre de recherche Travail et technologies de la FTU

Une

Si le temps est un enjeu social, il est également un enjeu économique et politique. Or, le politique n'a pas l'air de s'en préoccuper beaucoup...

Selon Philippe Defeyt ⁽¹⁾, quatre évolutions font que le temps est plus que jamais un enjeu économique.

Tout d'abord, l'importance du just-in-time : les entreprises tentent d'avoir le moins de stock possible, car le stockage de matières premières ou de produits coûte de l'argent. Cette évolution dans l'organisation du travail est source de coûts sociaux par exemple, le stress, le développement de la flexibilité et des contrats précaires,...

Deuxième évolution : de plus en plus d'actes de la vie quotidienne nécessitent des compétences personnelles, mais aussi du temps pour faire de bons choix (comme par exemple comparer les tarifs des opérateurs téléphoniques pour avoir le meilleur prix !) Les plus nantis ont les moyens d'acheter à d'autres les compétences et le temps nécessaires pour faire ces choix.

Troisième évolution : ceux qui travaillent beaucoup ont de moins en moins de temps pour profiter des biens de consommation et des loisirs, et à l'inverse, ceux qui ont plus de temps n'ont pas d'argent. La pluri-activité devient le lot des nantis. Car ceux qui ont de l'argent et pas de temps font de plus en plus appel à des offres de services (les fameux services de proximité tels que les aides ménagères, garderie

politique du temps

d'enfants, jardiniers) ou à la technologie (commande des courses par Internet, réservation d'un voyage,...)

Ces évolutions, combinées à d'autres évolutions sociétales et technologiques, font que "presque tous les échanges et toutes les activités dans lesquels nous sommes impliqués sont d'ores et déjà des activités commerciales. C'est désormais le temps qui est une marchandise, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. La civilisation peut-elle survivre si toutes nos relations sont commerciales et contractuelles, et non plus sociales et fondées sur la réciprocité ?" (2)

Selon une étude anglaise relative à la satisfaction par rapport à la vie, 4 facteurs principaux interviennent : le degré de participation démocratique (au travail et dans la vie sociale), la diminution du chômage, le soutien du bénévolat et autres mesures visant à accroître le caractère social, et enfin la mise en place de mesures visant un meilleur équilibre entre le travail et les autres temps sociaux. Ces quatre facteurs révèlent l'importance d'une politique globale du temps. Pour ce faire, Philippe Defeyt préconise une série de mesures.

Un travail mieux réparti

Même si le travail professionnel représente aujourd'hui moins de 20% de la vie éveillée d'un adulte, il reste central par la surcharge psychologique qu'il représente, par les moyens

financiers qu'il procure, par la structuration du temps qu'il impose, par les opportunités qu'il peut offrir pour mener à bien d'autres activités. D'abord parce que la toute grande masse du travail professionnel est concentrée sur une période de 25 ans (de +/- 25 ans à +/- 50 ans). Plus de trois quarts de la charge totale de travail est accomplie par les 25-50 ans, période de la vie où des tas d'autres activités (éducation des enfants, formations professionnelles, investissement immobilier...) mobilisent le temps et l'énergie disponibles.

Des formules souples et modulables de réduction du temps de travail, adaptables à la situation de chacun, et réversibles sont à promouvoir. En ce sens, la formule "un sur cinq" qui autorise les travailleurs à réduire leur temps de travail d'un jour sur cinq, d'une semaine sur cinq, d'un mois sur cinq, d'un semestre sur cinq, d'un an sur cinq... apparaît très attrayante. Cette formule permet, en effet, à chacun de choisir le rythme auquel il veut alterner activités de travail et de "non-travail", en fonction de ses besoins, mais aussi des moments où ces dernières se produisent. Par ailleurs, Ph. Defeyt prône des mesures de formation et d'éducation (permanente) accessibles à tous, quelque soit l'âge. Le temps de l'éducation limitée à l'obligation scolaire est révolu. Il faut inciter les employeurs à augmenter le temps de formation des travailleurs les moins qualifiés. Par exemple, dans le cadre d'un "congé-éducation payé"

dont le quota d'heures serait négociable sur plusieurs années.

Un service public à la hauteur

Des améliorations dans l'offre des services collectifs sont nécessaires pour permettre à tous de mener une "pluri-activité", c'est-à-dire à la fois travailler, s'occuper de sa famille et du ménage, avoir du temps pour les loisirs, la vie sociale... En effet, les services de garderie, les transports en commun, les formations professionnelles, les soins à domicile pour les personnes âgées,... sont autant de services collectifs qui non seulement facilitent l'exercice de certaines activités mais aussi sont parfois indispensables pour pouvoir exercer ces activités. Si les ménages à revenus élevés trouvent généralement de quoi les satisfaire, il n'en est pas de même pour ceux qui ont des ressources limitées. Preuve, une fois de plus, que la pluri-activité n'est pas donnée à tout le monde de la même manière...

Une politique locale du temps

L'Italie a commencé à mettre sur pied dans différentes villes des "Bureaux du temps" qui sont chargés d'analyser les situations et les besoins et de faire des propositions aux décideurs politiques. Par exemple pour désengorger le trafic aux heures de pointe, pour adapter les heures d'ouverture des administrations, pour élargir les horaires des



J.C. Grignard

transports en commun et des musées, pour recevoir la programmation des émissions de TV... Pourquoi pas des Bureaux du temps chez nous ?

"Les inégalités en matière d'emploi et de revenus sont bien connues, conclut Ph. Defeyt. Mais on l'oublie parfois, les inégalités économiques et socio-culturelles sont encore plus prégnantes lorsqu'on considère les autres activités humaines (loisirs, bénévolat, éducation...). C'est une des principales raisons pour vouloir une politique du temps. Certes, les choix de vie et l'occupation de son temps ne se réduiront jamais à des changements législatifs et politiques, Néanmoins, des changements bien réfléchis peuvent aider tous ceux et celles qui vivent un trop plein ou un trop peu de temps à vivre mieux toutes les activités qui font la vie".

1. Philippe Defeyt est économiste, professeur à la FOPES (UCL)
2. Jeremy Rifkin, 2001

Dossier réalisé par
Monique Van Dieren