

Régimes de temporalités et mutation des temps sociaux

Temporal systems and the radical change of Time in society

Claude Dubar



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/temporalites/661>

DOI : 10.4000/temporalites.661

ISBN : 978-2-8218-0358-9

ISSN : 2102-5878

Éditeur

ADR Temporalités

Édition imprimée

Date de publication : 1 janvier 2004

ISSN : 1777-9006

Référence électronique

Claude Dubar, « Régimes de temporalités et mutation des temps sociaux », *Temporalités* [En ligne], 1 | 2004, mis en ligne le 23 juin 2009, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/temporalites/661> ; DOI : 10.4000/temporalites.661



Les contenus de *Temporalités* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Régimes de temporalités et mutation des temps sociaux

Claude Dubar

Cet article est une version remaniée¹ de la conclusion du séminaire du laboratoire GRIOT du CNAM dont les Actes sont parus en 2003². Il a rassemblé des chercheurs de plusieurs disciplines : sociologie, économie, sciences de gestion, ergonomie, etc. autour de la question des temporalités dans le champ du travail, de l'emploi et de la formation.

Trois grandes questions se posent dès lors qu'on parle des temporalités et de leur éventuelle transformation ou mutation. Elles nous serviront de fil conducteur dans cet article :

- comment définir et repérer des « régimes de temporalité » (ou simplement des temporalités) significatifs c'est-à-dire caractéristiques de grandes périodes historiques et de configurations sociales ?
- comment comprendre et qualifier les divers rapports aux temporalités précédentes des groupes ou individus d'un même ensemble social ou d'ensembles différents ?
- en quoi et dans quel sens peut-on parler d'une mutation en cours des temporalités sociales : s'agit-il simplement de changements dans les rapports des individus aux diverses temporalités ?

¹ Je remercie vivement Barbara Rist et Elizabeth Dugué d'avoir revu la première version et permis d'améliorer la lisibilité de mon texte.

² Lallement Michel (éd.), *Figures du temps : les nouvelles temporalités du travail et de la formation*, Paris, L'Harmattan, 2003.

Une remarque préalable de vocabulaire : par principe et par méthode, j'éviterai de parler du « temps » au singulier. Je fais l'hypothèse, à peu près commune à tous les intervenants, qu'il existe plusieurs « figures du temps » (titre du séminaire) ou mieux, qu'il est toujours possible de distinguer plusieurs **temporalités hétérogènes** qui sont à la fois des « points de vue sur le temps » et des « formes de manifestation de la diachronie ». Comme l'a bien montré Norbert Elias (1984), une des conditions de l'essor des sciences sociales a été la rupture avec les conceptions philosophiques unificatrices du temps comme catégorie *a priori* (de l'entendement chez Aristote ou de la sensibilité chez Kant) ou comme attribut des choses et la mise en œuvre d'une posture analytique, empirique, inductive à l'égard des temporalités multiples de la vie sociale ou psychique. Substituer « temporalités » (au pluriel) à « temps » (au singulier) n'est donc pas simple convention de style.

Quels régimes de temporalités ?

Les tentatives de distinguer plusieurs sortes de temps sociaux, plusieurs « régimes de temporalités », au double sens précédent de « points de vue sur » et de « formes d'existence de », sont assez nombreuses parmi les intervenants du séminaire. Certaines ont trait pragmatiquement aux champs pertinents de la pratique sociale ou de l'existence quotidienne : l'opposition temps de travail / temps de hors-travail, par exemple, est habituelle mais elle laisse subsister des temps problématiques comme les temps de pause ou de transport : elle est néanmoins entrée dans les « évidences » de l'heure. D'autres engagent un vrai débat théorique sur la nature de l'acteur social, voire de l'être humain, en opposant : temps contraint / temps libre, par exemple. D'autres enfin se réfèrent à des problématiques, plus ou moins explicitées, de la configuration temporelle des activités ou des structures sociales, comme dit Elias. Ainsi la célèbre trilogie de Benveniste (1974) : temps physique, temps chronique et temps linguistique ; ou la distinction classique depuis Bergson ou Bachelard entre temps objectif (ou subi) et temps subjectif (ou vécu) ; ou encore la partition entre temps biographique (pour soi) et temps sociaux (pour autrui). Ou encore celle qui oppose temps cyclique, circulaire (l'éternel retour) et temps progressif, linéaire (le progrès). On trouve aussi des expressions plus rares comme « temps inventé » (par opposition à « temps prescrit ») ou « temps à soi » (pas nécessairement synonyme de « temps libre »). Bref, l'effort d'invention de catégories plus ou moins pertinentes des temporalités montre à quel point l'entreprise est à la fois nécessaire, délicate et controversée.

Nous partons de la mise en relation de deux de ces distinctions. Dans son texte, Brigitte Bouquet³ oppose le **temps institutionnel**, structuré, organisé, planifié des institutions du travail social, selon le modèle (très durkheimien) du volontarisme pédagogique, justifié par l'impératif de rééducation imposée dans la durée (re-socialisation « par le haut ») et le temps de l'urgence, de l'action immédiate, de l'intervention sociale ou médicale sur ce qu'on pourrait appeler le « marché » de la misère ou du malheur, visant à résoudre, au plus vite et le mieux possible, un problème immédiat, concret, pragmatique, contingent (aide directe « par le bas »). On peut appeler **temps événementiel** ce régime de l'urgence dans la mesure où, par définition, il n'est ni prévisible, ni planifiable mais foncièrement réactif et contingent. On peut aussi l'appeler temps existentiel dans la mesure où, comme le montre l'auteure, il fait appel à des valeurs d'authenticité, d'éthique personnelle, d'engagement dans l'action pour autrui. Alors que le premier s'appuie sur des normes, des routines et des procédures, « dans la durée », le second relève surtout du bricolage, de l'inventivité et de la mobilisation « dans l'instant ». Le placement des jeunes en urgence illustre bien les oppositions entre ces deux figures du temps : alors que, normalement, quand un jeune est confié à un établissement spécialisé, le travail éducatif suppose le temps d'examiner son dossier, de l'écouter pour comprendre et construire un projet avec lui, dans le cas d'un placement d'urgence, cette procédure est court-circuitée : le jeune, victime de ruptures familiales, est confié aux éducateurs qui doivent le prendre en charge sans savoir qui il est ni s'ils pourront mettre en œuvre des solutions adaptées. On est bien face à deux grandes figures du temps, deux régimes de temporalités classiquement distingués par les sciences sociales et historiques : celui du « temps long » (des institutions) et celui du « court terme » (des événements), celui des « structures » et celui de la « conjoncture ». En fait, comme nous le verrons, cette distinction est plus complexe.

Dans son analyse d'une formation du CNAM destinée aux emploi-jeunes, André Moisan⁴ défend la thèse selon laquelle les jeunes concernés connaissent parfois, au cours de la formation, des moments de « révélation », de créativité, de « subjectivation » au cours desquels se nouent à la fois la résolution de problèmes immédiats et concrets (« quoi faire dans l'action en cours ? ») et des choix biographiques engageant l'avenir (« que faire de ma vie ? »). Cela est manifeste dans les ateliers de conduite de projet visant à répondre à un problème, une lacune, une attente de l'établissement où ils exercent. La construction de projet s'inscrit dans un cadre temporel fixé par la formation et doit, de ce fait, respecter des exigences de durée :

³ Bouquet B., « Les temps de l'intervention sociale », dans Lallement *op.cit.*

⁴ Moisan A., « Les temps de l'insertion professionnelle : rythmes et rites de la subjectivation. L'exemple des emploi-jeunes du DPC-ISSAM du CNAM », dans Lallement M. *op.cit.*

temps maximal de deux ans, échéances précises rythmant les étapes, etc. Mais elle est aussi l'occasion, pour les jeunes, d'une réflexion sur leurs prédispositions à ce projet, leurs expériences, leurs motivations et le sens que prend ce projet pour leur orientation professionnelle future. La temporalité imposée par les exigences de la formation sert alors de trame au travail de subjectivation : la remise des travaux, les restitutions orales, la confrontation avec les pairs et les formateurs sont des **temps forts** qui peuvent prendre la forme de moments de révélation des jeunes à eux-mêmes : nouvelle vision du passé et projection possible dans l'avenir. L'auteur plaide ainsi pour la nécessité de penser ensemble et d'articuler ce **temps social** qui est un cadre de l'action quotidienne, un mode de coordination, plus ou moins stabilisé, des relations « objectivées » de travail et de hors travail, avec ce **temps biographique** qu'il qualifie, en s'appuyant sur Alberoni (1979), de « succession hétérogène, marquée par des événements, des ruptures, des nouveautés et des vides ». Contrairement à la précédente, cette temporalité, éminemment « subjective » (et discursive), fait appel à la mémoire, au vécu et à la production de sens subjectif. On le retrouve dans la notion de **temps à soi**, cet « outil de gestion des temps de vie », dont Chantal Nicole⁵ pointait la présence fréquente dans le discours des femmes se référant à une « activité vitale » pour justifier, par exemple, un emploi à temps partiel. L'émergence de cette notion reflète, selon elle, la quête d'épanouissement inhérent au processus d'individualisation moderne. Cette « activité vitale » peut concerner tous les domaines de la vie : le sport, les enfants, la santé, l'équilibre personnel, la culture de soi, etc. Considérée comme nécessaire à l'équilibre personnel, et pas seulement au bien-être, cette activité exige un temps spécifique au même titre que l'activité professionnelle ou le travail domestique.

La mise en correspondance des disjonctions précédentes (institutionnel/événementiel et social/biographique) qui ne se recourent pas (car on ne peut pas assimiler le temps biographique à la temporalité de l'urgence) nous incite à considérer qu'on peut construire assez facilement un **modèle tétrachorique des temporalités** en croisant ces deux dimensions hétérogènes (et relativement orthogonales) que sont 1/ le mode de construction et 2/ le mode d'appropriation de la synchronie. Mais, pour cela, il faut mobiliser les recherches centrées sur les temps de travail et la gestion de ces temporalités par les entreprises. On y trouve, en effet, un résultat de recherche partagé par de nombreuses enquêtes récentes portant sur les conditions de travail, les effets de la RTT, les « nouveaux modes d'organisation », etc. : dans les entreprises en modernisation, on assiste à la fois à un accroissement de l'autonomie des salariés et à une augmentation des contrôles qui pèsent sur eux. Pour comprendre ce résultat, il faut nécessairement distinguer deux

⁵ Nicole C., « Les usages sociaux de l'emploi à temps partiel dans les trajectoires de vie contemporaines », dans Lallement M. *op. cit.*

formes (ou régimes) d'**appropriation des temporalités** construites par les institutions ou les organisations, c'est à dire relevant de ces temps sociaux par excellence que constituent les temps du travail dans les sociétés modernes : une temporalité sociale **individualisée**, c'est à dire appropriée et mise en œuvre par les individus, transférée des directions à l'initiative des salariées, dépendantes de leurs stratégies d'activité pour atteindre les « résultats » et faire preuve de leur « efficacité » et une temporalité sociale **normalisée** c'est-à-dire définie et contrôlée, de manière normative et uniforme qui s'impose d'autant plus que la précédente est plus développée. La norme demeure, en effet, plus que jamais, celle de la performance, de la maximisation des résultats en fonction des temps objectivés (rémunérés). Ce qui change, c'est le rapport à la norme qui devient plus intériorisé, plus responsabilisé c'est à dire à la fois plus « autonome » et plus « sanctionnable ». D'où le constat de Rachel Silvera⁶ : « l'individualisation va de pair avec la discrimination » : les moins pourvus en capacité de gestion du temps individualisé, les plus vulnérables, sont les plus souvent exclus de ce régime de temporalité sociale à double face. Au contraire, ceux qui sont pourvus de fortes ressources d'intériorisation et d'auto-régulation du temps social (les cadres les plus diplômés, en particulier) sont les plus satisfaits de ce nouveau régime (et ceux qui profitent le plus de la RTT). L'auteure cite l'exemple des discriminations produites par le passage à « la semaine de 4 jours » dans une entreprise agro-alimentaire, mesure prise pour l'ensemble du personnel dans le cadre de la RTT. Ce dispositif prévoyait un équilibre, pour les salariés, entre des avantages (jours libérés, créations d'emploi...) et des inconvénients (flexibilité des horaires, délais de présence non respectés, effort salarial pour le personnel administratif et les cadres...). Ces mesures ayant été généralisées à tous, y compris les « temps partiels », ceux qui étaient dans ce cas, presque exclusivement des femmes, se sont vus contraints de réduire encore leur temps de travail, au nom de la solidarité avec « l'effort commun ».

Il est possible d'appliquer la même distinction à la temporalité biographique, celle qui est construite subjectivement dans le cours de l'existence. On peut distinguer un régime d'appropriation **individualisé** c'est à dire d'anticipation de carrière, de projection d'avenir du cycle de vie, de gestion des incertitudes et opportunités du marché du travail (on pourrait l'appeler régime de « flexibilité temporelle ») et un régime d'appropriation normalisé basé sur l'ancienneté dans des filières d'emploi, de progression planifiée au cours du cycle de vie (on peut l'appeler régime de « temporalité bureaucratique »). Cette distinction ne fait pas double emploi avec la précédente : l'individualisation des horaires ou des rémunérations ne se confond pas avec la gestion des carrières, de même que, dans la sphère de hors-travail, la

⁶ Silvera R., « Le temps de travail face au genre », dans Lallement M. *op.cit.*

conformité aux normes de la division sexuelle du travail domestique ne se confond pas avec la stabilité matrimoniale ou la « routinisation » du cycle de vie privée. Les temporalités « institutionnelles » sont doubles comme les temporalités « événementielles » : certaines sont appropriées grâce à des normes établies, des catégories pré-existantes déterminant les résultats à atteindre ou les faits à interpréter ; d'autres sont appropriées de manière individualisée, variable, optionnelle : les stratégies d'investissement ne découlent pas de normes préalables et impérieuses pas plus que les décisions vitales de l'existence.

Dans cette perspective, entre le niveau « macro » de la très longue durée des institutions normalisées (pensons à celles de l'Église ou de l'Administration) qui s'imposent aux individus et le niveau « micro » des événements (les plus intimes) qui sont vécus comme contingents, beaucoup de problèmes temporels se jouent au niveau « **méso** », ce niveau intermédiaire (« horizon temporel ») qui croise des temporalités « sociales » ou « institutionnelles », mais de plus en plus individualisées, et des temporalités « biographiques » ou « événementielles », mais de plus en plus normalisées. C'est à ce niveau intermédiaire que se situent la plupart des recherches présentées dans ce séminaire. Mais, elles renvoient aussi souvent à la longue durée des cadres institutionnels et parfois à des événements de la vie intime. Ainsi, les quatre régimes de temporalités que nous proposons de distinguer supposent des modes d'articulation spécifiques entre « temps subi » (niveau macro) et « temps vécu » (niveau micro), entre ce qu'Élias (1990) appelait « cadres sociaux de la temporalité » (les configurations) et « structures vécues des personnalités » (les habitus).

Les rapports aux diverses temporalités

Les communications de cet ouvrage sont aussi très riches en analyses des différenciations des relations que les diverses populations concernées entretiennent avec les temporalités précédentes. Nous retiendrons d'abord les différenciations sexuées qui sont au cœur des analyses sur les relations entre temps de travail et temps de hors-travail, ensuite les différenciations de classe et enfin les rapports aux temps des diverses générations.

Ce que plusieurs auteurs ont appelé le « modèle temporel *androcentré* » est d'abord un rapport sexué aux temporalités qui privilégie les temporalités institutionnelles « surplombantes », celles qui imposent le temps du travail comme temps structurant comme conséquence de la domination économique « masculine » (mais aussi capitaliste) impliquant la production du profit par l'exploitation du travail salarié. Il est vrai que les salariés hommes participent à cette domination en assujettissant

leurs épouses à une position doublement dominée (*cf.* F. Engels : « la femme est le prolétaire de l'homme », trad. 1954). En ce sens, la domination sans partage de la temporalité instituée et normative, celle du « temps de travail », sur l'ensemble des temps sociaux (des transports, des services, de l'école, etc..) est aussi un des vecteurs essentiels de la **domination masculine**. Cette hégémonie du temps (masculin) de travail a été déstabilisée par l'accès massif des femmes au marché du travail tout autant que par la mise en question du modèle productif « taylorien-fordien ». On assiste, semble-t-il, à une diversification des rapports au temps comme conséquence de la flexibilisation de l'emploi : de nouvelles aspirations se sont ainsi fait jour à « une harmonisation des temps sociaux », à un « équilibre entre temps de travail et temps de hors-travail », à une « maîtrise de l'articulation des temporalités ».

Ces aspirations sont particulièrement portées par les femmes salariées qui souhaitent une meilleure **conciliation** des divers temps sociaux et de plus en plus une inversion des rapports entre « temps sociaux normés » et « temps sociaux individualisés ». Mais on voit bien que cette inversion suppose des conditions qui sont rarement remplies : des conditions « structurelles » qui relèvent de l'accessibilité des services, ce que Jean-Yves Boulin⁷ appelle « une nouvelle régulation des régimes temporels ». C'est l'enjeu, souligne-t-il, des politiques des temps de la ville que d'améliorer l'accessibilité des services pour répondre à la nouvelle individualisation des temps de travail et de réduire les inégalités entre les catégories sociales dans la maîtrise des temps. Il s'agit de réarticuler les différents horaires (des entreprises, des services administratifs, des transports, etc.) pour permettre aux individus de concilier des modes de fonctionnement de plus en plus diversifiés. L'autre condition de conciliation des temps sociaux serait un partage du temps de travail domestique entre hommes et femmes qui relève plus des temps biographiques que des temps institutionnels : on le voit bien avec l'instauration des 35 heures qui ne semble pas avoir provoqué une augmentation notable de l'investissement des salariés masculins dans les tâches domestiques !

Les rapports au temps sont aussi des vecteurs **d'inégalités sociales** qui ne diminuent pas avec les transformations précédentes. Le cas du travail à temps partiel est tout à fait exemplaire du fait que, comme le rappellent Chantal Nicole et Rachel Silvera, dans des contextes différents, ce sont les femmes les plus défavorisées, économiquement et scolairement, qui sont les premières victimes de la RTT et qui doivent souvent accepter une diminution de leur temps partiel et de leur revenu avec ces nouveaux dispositifs. Dans le secteur bancaire, Marnix Dresen⁸ montre bien que l'Accord sur la RTT, en ne créant pas d'emploi, génère de

⁷ Boulin J.-Y., « L'expérience des bureaux des temps en Italie et en France », *in* Lallement M., *op. cit.*

⁸ Dresen M., « Le forfait jour, l'aubaine de la loi Aubry », dans Lallement M. *op. cit.*

nouvelles inégalités en matière de temps de travail entre les cadres dirigeants et les cadres subalternes ou les techniciens. En multipliant, pour ces derniers, les heures supplémentaires non déclarées et non reconnues, il se traduit, pour ceux qui sont rémunérés au forfait, par un débordement étonnant de leur temps de travail et de leur stress, alors que les cadres dirigeants bénéficient de rémunérations en hausse constante. Plus généralement la généralisation des dispositifs de compétence liés à l'individualisation des horaires de travail a été concomitante de l'exclusion des salariés les plus fragiles stigmatisés, de multiples façons, comme « incompetents ». Car les capacités de transformer le rapport aux temps pour faire des contraintes collectives des ressources personnelles sont très inégalement réparties au sein du salariat. Et l'affaiblissement syndical, au cours de la dernière période, a encore accru la vulnérabilité des plus vulnérables.

Il faut aussi mentionner ce qui a été peu abordé par les communications présentées au séminaire, que les rapports au temps sont aussi soumis à d'importants **effets de génération** qui n'ont pas été très favorables, en France, aux plus jeunes, ni aux plus âgés. Les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes entrants qui sont bien plus importantes que celles de la génération précédente (Baudelot et Establet, 2000), ainsi que la multiplication des pré-retraites pour les travailleurs âgés (Gaullier, 1999) ont multiplié les situations de précarité, d'exclusion et de retrait qui constituent des expériences de déstructuration du temps. Les situations de transition entre l'emploi et le non-travail (chômage, inactivité et pré-retraite) se sont multipliées en France depuis vingt-cinq ans sans que soit remise en cause la centralité du (temps de) travail dans le fonctionnement social. Une des conséquences de cette évolution a été d'accentuer les coupures entre les générations, d'accélérer la montée du sentiment d'insécurité et de multiplier les difficultés d'intégration des jeunes en échec, sans parler de la marginalisation des zones où dominent les situations de chômage et de précarité, surtout pour les jeunes.

Vers une mutation des temps sociaux ?

La question est posée, directement ou indirectement, dans plusieurs communications, à partir d'aspirations nouvelles liées à la **réduction du temps de travail**. Rachel Silvera évoque l'hypothèse d'une recomposition des temps sociaux autour d'un nouvel équilibre entre temps de travail et autres temps sociaux manifesté par les réponses à un questionnaire d'une grande majorité de femmes aspirant à plus de « temps libre ». L'enquête montre, en effet, qu'avant la RTT, à catégorie professionnelle et à situation familiale similaires, les femmes étaient plus nombreuses que les

hommes à déclarer « manquer de temps ». Avec la RTT, elles se disent plus souvent satisfaites de pouvoir consacrer plus de temps à leur famille et de pouvoir mieux répartir, ou même développer, les tâches domestiques au cours de la semaine.

L'auteure craint néanmoins que les évolutions en cours n'aboutissent à un renforcement de l'assignation au travail domestique d'une grande fraction de ces femmes se retrouvant dans des formes atypiques d'emploi (et notamment le temps partiel). Les tâches ménagères, effectuées en semaine, durant les heures de travail du conjoint et la scolarité des enfants, et donc loin de leur regard, risquent de devenir encore plus invisibles. La contre-partie de cette organisation du temps – « libérer le week-end » pour des loisirs en famille – peut devenir un moyen de renforcer la gestion exclusive des tâches domestiques par les femmes. L'auteure rappelle que, pour l'instant, contrairement aux attentes, la RTT n'a pas clairement amélioré le partage de ces tâches domestiques.

Jean-Yves Boulouin parle, lui, d'un nouveau paradigme des relations travail/hors-travail grâce à l'émergence d'une nouvelle régulation des régimes temporels par synchronisation des systèmes d'horaires de transports ou d'ouverture des services publics dans un contexte local (bureaux de temps). Ces bureaux des temps ont été initiés en Italie, puis mis en place dans plusieurs villes françaises et allemandes. L'objectif de ces bureaux est de mieux répondre, grâce à un dialogue entre les acteurs, aux nouvelles exigences d'harmonisation des temps de la vie quotidienne : il s'agit de développer la coopération entre les divers services de l'administration locale et d'associer les usagers à la formulation des problèmes et à la recherche des solutions. Pour concilier les rythmes individuels et collectifs, il s'agit de passer des **compromis temporels** nécessaires au fonctionnement de sociétés plus individualisées et plus diversifiées.

Chantal Nicole évoque une possible « réconciliation des temps sociaux » par l'expression et la prise en compte de ces aspirations, surtout féminines, à la conquête d'un « temps à soi » pour réaliser ces « activités vitales » que peuvent être le dialogue avec ses enfants, des engagements sociaux ou des pratiques sportives ou artistiques (la musique dont parle Anne-Marie Green⁹, par exemple). Permettant, en théorie, d'harmoniser engagement familial, civique, politique et professionnel, le temps partiel est aussi considéré comme clé d'accès au « temps à soi ». Il est aussi lié – chez les femmes – à l'affirmation récente de la nécessité d'un « travail parental » distinct du traditionnel travail domestique et comparé à une activité professionnelle capable d'épanouir l'individu et de lui attribuer un statut. Le temps partiel devrait ainsi permettre d'articuler son mode de vie à ce double statut, parental et professionnel.

⁹ Green A-M, « La musique comme appropriation du temps hors travail », dans Lallement *op.cit.*

Mais la question de la mutation des temps est aussi posée à partir des **mutations du travail** lui-même. Par exemple, la place grandissante de l'écriture et de la lecture dans les activités de travail, si elle accroît la « pression temporelle », donne aussi lieu, selon les analyses de Frédéric Moatty, Françoise Rouard et Catherine Teiger¹⁰ à des « stratégies de contournement » des normes de temps permettant parfois l'émergence d'un « temps inventé », différent du temps prescrit. Du fait des pressions visant à économiser le temps, l'activité des opérateurs doit, en effet, concilier des exigences contradictoires : respecter les normes de temps qui ne prévoient pas de temps d'écriture et élaborer quand même les documents de travail. Pour y parvenir, ils contournent les règles de la procédure officielle, concernant le formatage ou la circulation des écrits, ce qui leur permet de gagner du temps. Ce n'est qu'une fois tous les problèmes réglés qu'ils formalisent leur production écrite souvent par des voies peu normalisées. Ainsi les salariés s'approprient un langage écrit d'abord de type « opératif » – tel que les comptes rendus factuels, sélectifs et laconiques retenant seulement ce qui a valeur pour l'action – mais aussi parfois de type « modal » – tels que les rapports ou projets – où s'apprend et s'exerce une subjectivité au travail du rédacteur et de son imaginaire, écrits à risques mais porteurs d'innovations.

De même Paul Olry¹¹ montre que certaines formations « intégrées à l'entreprise » permettent de transformer des situations de travail contraignantes en ressources pour la reconnaissance d'une **efficience personnelle** porteuse de nouveaux parcours professionnels. Cela nécessite certaines conditions difficiles à remplir, car il y a un effet de discordance entre l'espace fini créé par l'entreprise pour la formation qui offre à chacun un itinéraire de formation dans un temps imparti, et l'inscription de cette formation dans un temps individuel qui constitue souvent une condition de l'appropriation subjective. Pris dans un temps imposé, les individus peuvent parfois impulser leur propre rythme de formation, en variant les durées en fonction de leurs propres critères. Dans un autre domaine, la logique de l'urgence, mise en lumière par Brigitte Bouquet à travers l'analyse des nouvelles formes d'intervention sociale, peut constituer une véritable « mutation culturelle » enracinée dans les activités de travail conçues comme implication personnelle, épreuve de soi à travers laquelle se construisent de nouvelles **identités professionnelles** comme moyen de gérer la crise des anciennes formes identitaires (Dubar, 2000). Le traitement de l'urgence peut être ainsi intégré dans une conduite professionnelle transformée et mixée avec d'autres actions à moyen et long terme. Il peut contribuer à élargir la gamme des activités entrant dans le champ de ces nouvelles identités.

¹⁰ Moatty F, Rouard F, Teiger C., « Les temps de l'écrit dans les nouvelles formes d'organisation du travail », dans Lallement M. *op.cit.*

¹¹ Olry P., « Se former dans les temps du travail : les conditions du pouvoir agir », dans Lallement M. *op. cit.*

Dans tous les cas, la mutation majeure consiste à passer d'un temps hégémonique et contraignant (le temps de la Production imposé par l'Organisation) à « des temporalités qui s'entrelacent dans des mondes sociaux du travail et du hors-travail » (Gadéa et Lallement cité par Jean Bué *et alii*¹²). Passer d'un modèle **du temps** qui s'impose et qui aliène à celui des temporalités avec lesquelles on peut jouer, sinon jongler, accroissant les marges de liberté, c'est bien une mutation qui ressemble à celle que Marx et Engels (trad. 1956) prophétisaient lorsqu'ils parlaient du communisme comme mouvement de l'histoire faisant passer « de l'ère de la nécessité à l'ère de la liberté ». Certes, on pourra juger que les exemples précédents sont infimes et triviaux par rapport à ce grand programme de libération, toujours actuel. On peut aussi renvoyer Marx dans le camp des socialistes utopiques qu'il dénonçait pourtant par ailleurs. Mais on ne peut pas nier qu'il existe des évolutions, certes limitées et fragiles, qui vont à la fois dans le sens d'une diversification des temporalités du travail et d'une individualisation des modes de gestion de l'emploi mais aussi de la vie privée. Ces évolutions éloignent la masse des salariés du « modèle pur » (qui n'a sans doute jamais existé) de la Contrainte Productive sur toute la vie (« du berceau à la tombe » et « du lever au coucher du soleil ») qui a été celle qui a pesé sur la masse des ouvriers industriels. Certes, les contraintes de temps n'ont pas disparu, loin s'en faut, mais elles sont sans doute plus éclatées, plus intériorisées, plus diversifiées qu'avant. Pouvoir jouer avec ces temps n'est-ce pas commencer à pouvoir, un jour, les maîtriser ?

Références bibliographiques

- Alberoni F., *Le choc amoureux. L'amour à l'état naissant*, 1979, trad., Paris, Ramsay, 1981.
- Baudelot C. et Establet R., *Avoir 30 ans en 1968 et 1998*, Paris, Seuil, 2000.
- Benveniste É., « Le langage et l'expérience humaine » dans *Essai de linguistique générale*, Paris, Gallimard, 1974, pp. 67-78.
- Dubar C., *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, Paris, PUF, 2000.
- Elias N., *Du temps*, 1984, trad. Paris, Fayard, 1996.
- Elias N., *La société des individus*, Paris, Fayard, 1990.
- Engels F., *L'origine de la famille, de la propriété privée et de l'État*, trad. Paris, Éd. Sociales, 1954.
- Gaullier X., *La politique des âges*, Paris, Seuil, 1999.

¹² Bué J., Metzger J-L., Roux Rossi D., « Rationalisation du temps de travail et temps partiel », dans Lallement M. *op. cit.*

Lallement M. (éd.), *Les figures du temps : les nouvelles temporalités du travail et de la formation*, Paris, L'Harmattan, 2003.

Marx K. et Engels F., *L'idéologie allemande*, trad. Paris, Éd. sociales, 1956.

Résumé : **Claude Dubar :** **RÉGIMES DE TEMPORALITÉS ET MUTATION DES TEMPS SOCIAUX.** *L'article développe l'hypothèse d'une différenciation des régimes de temporalités selon la sphère d'activité concernée (travail, vie privée...) et les relations entre temporalités et subjectivité (temps subi ou choisi...). Sur la base de nombreuses recherches empiriques portant sur la réduction du temps de travail, les temps d'apprentissage et de formation, les temps de la ville..., l'auteur examine la thèse d'une mutation des régimes de temporalités avec le passage d'une modernité centrée sur le travail à une autre plus éclatée et incertaine.*

Mots clés : Régimes de temporalités ; Temporalités et subjectivité ; Temps de travail ; Temps de la formation ; Temps de la ville ; Mutation des régimes de temporalités et changement de la modernité.

Summary : **Claude Dubar :** **TEMPORAL SYSTEMS AND THE RADICAL CHANGE OF TIME IN SOCIETY.** *This article develops the hypothesis that temporal systems change according to the sphere of social activity being considered (work or private life) and the relationship between time and subjectivity (free time, imposed time...). On the basis of much empirical researches bearing on, among others, the reduction of working time, training and learning periods, the management of urban living..., the author examines the idea that a radical change concerning time in society is under way, as modernity heretofore based on work passes in another phase, as yet cloaked in confusion and uncertainty.*

Key words: Temporal systems; Time and subjectivity; Working time; Training and learning time; Urban time; Mutation of modernity.

Auteur : Claude Dubar, Professeur (sociologie), Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines ; Laboratoire Printemps (ESA 8085) ; Rédacteur en chef de *Temporalités*.