



INDIVIDUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET ESPACES PUBLICS

INTENSITÉS ET LIGNES DE FUITE DANS LA GRANDE VILLE

—Thierry Pillon

La diminution progressive du temps de travail s'est accompagnée d'un changement considérable de sa répartition : les organisations flexibles se sont affranchies des rythmes réguliers. Au sein d'une même unité de production les horaires de travail peuvent varier considérablement. Dans les familles, la variété des rythmes de chacun provoque des situations d'asynchronie, la frontière travail/hors travail devient plus floue. D'une manière générale la diversification des conditions d'utilisation du temps renforce le processus d'individualisation à l'œuvre dans les organisations modernes et sur le marché du travail.

Cette orientation tient en grande partie aux conditions nouvelles de production caractéristiques du post-fordisme¹ : le raccourcissement du temps de vie des produits, les variations conséquentes de la production, la polyvalence des opérateurs, les impératifs de qualité, forment un ensemble de contraintes que chacun est en charge d'assumer pour soi. La qualité, par exemple, n'est pas seulement une exigence collective d'ordre commercial, elle s'impose en personne à chaque opérateur de l'industrie, à chaque employé et cadre du tertiaire². Le rythme de travail, sa répartition dans le temps et son intensité subissent directement les effets de ces transformations du modèle productif, effets encore amplifiés par la rigueur du marché du travail³.

La diversité des statuts d'emploi est un élément supplémentaire qui conditionne la diversification des usages du temps social et des pratiques urbaines qu'il détermine. La gestion flexible du personnel dans les entreprises industrielles ou de services impose à nombre de salariés une alternance de phases de travail et de non-travail, de formation et de chômage, un mouvement qui diversifie les espaces, segmente le temps et multiplie les modalités de son usage, sans qu'il soit vraiment possible de s'installer dans une temporalité longue. En fonction de ces deux caractéristiques socio-économiques, nous voudrions illustrer la manière dont sont différemment vécues les séquences de travail et de non-travail, à l'échelle d'une journée ou d'une année, et décrire ainsi quelques-uns des usages et des valeurs attribués à la ville⁴. Cette description est qualitative et se borne à deux situations presque opposées, objectivement autant que subjectivement : celle des

cadres du tertiaire, et celle des intérimaires de l'industrie automobile. Ces deux exemples soulignent, chacun à leur manière, que l'instabilité des rythmes de travail conduit à des modifications qualitatives de l'usage du temps, ainsi qu'à une représentation nouvelle du travail et de la ville.

La colonisation du temps par le travail

Parmi les personnes que nous avons rencontrées, toutes manifestent à l'égard du travail une intense préoccupation : soit en raison de sa précarité, de son absence, soit en raison de sa prégnance dans la vie quotidienne, de son intensité ou de l'attention particulière qu'il requiert. Certes, leurs places sur le marché du travail interdisent à l'évidence de comparer leurs situations objectives. Pour s'en tenir exclusivement à l'organisation du travail les différences s'imposent nettement : les cadres des entreprises tertiaires sont rarement tenus par des horaires

Ci-contre : Le temps de choisir ; usine de montres, Moscou.

1. Beaucoup d'ouvrages traitent de cette question, à titre d'exemple : R. Boyer, J.-P. Durand, *L'après-fordisme*, Paris, Syros, 1993.

2. Voir par exemple F. Mispelblom, *Au-delà de la qualité : démarches qualité, conditions de travail et politiques du bonheur*, Paris, Syros, 1996.

3. A propos des variations d'horaires, F. de Coninck souligne qu'à cause d'une activité saisonnière, ou d'une activité dite occasionnelle, à cause d'un horaire à la carte, ou variable d'une semaine à l'autre, à cause d'heures supplémentaires ou de chômage partiel, de plus en plus de salariés déclarent, à l'enquête emploi, qu'ils n'ont pas fait, lors de la semaine précédant l'enquête, leur horaire de travail habituel : pour l'ensemble de ces motifs ils sont passés de 8,7 % en 1982 à 13,2 % en 1989. En 1991 le mode de comptage a légèrement changé : on a admis que des personnes répondent qu'elles n'ont pas d'horaire habituel sans qu'elles en indiquent précisément le motif. On arrive alors, en incluant cette nouvelle catégorie, à un total de 18,4 % », F. de Coninck, *Travail intégré société éclatée*, Paris, PUF, 1995, p. 239.

4. Les citations sont extraites d'entretiens réalisés aux cours d'une enquête sur les espaces de travail. D'abord auprès de cadres de Paris et la région parisienne, dans une entreprise de micro-électronique, dans une entreprise de conseil et d'audit, dans une entreprise de distribution d'eau, chez un fabricant de mobilier. Dans le cadre d'une étude sur l'organisation du travail sur les chaînes de montage automobile nous avons rencontré un groupe de jeunes intérimaires à Maubeuge et sa région. Enfin nous avons rencontré des femmes travaillant, dans le cadre d'une enquête en cours sur l'organisation du temps de travail et de hors travail.

contractuels, il leur arrive fréquemment de ramener du travail chez eux, de déborder sur le week-end; les intérieurs de l'automobile au contraire s'en tiennent le plus souvent aux horaires fixes imposés par la législation. Opposés sur le registre de l'emploi, le jeune cadre et l'intérimaire expriment néanmoins le même sentiment d'une emprise du travail qui semble n'avoir plus de limites et colonise jusqu'à la vie de famille. A titre d'exemple: à la question, « Vous arrive-t-il de ramener du travail à la mai-



Bureau-évasion : formule chevaline.

son?», un jeune cadre répond: «Le travail me suit partout, ma femme dit que j'habite le bureau à la maison»; un intérimaire, à propos de ses occupations lors des périodes de non-emploi: «De toute façon je pense qu'à retrouver du boulot, t'as que ça à faire ici bosser et chercher après, c'est du plein temps».

L'excès du temps de travail sur les temps de non-activité, manifestation singulière de la désynchronisation des temporalités sociales, prend l'apparence d'une continuité et d'une permanence, irréductible à la comptabilité des occupations mais représentative de l'emprise du travail dans la vie⁵. Ce régime de la continuité du travail ne désigne pas seulement les cadres itinérants, les usagers du bureau nomade (les chantres du bureau nomade oublient trop souvent la part importante des nomades sans bureaux), mais d'autres catégories de travailleurs dont le rapport au travail n'est pas moins central et préoccupant: on désignera donc, par continuité du travail, des dynamiques de maintien, de prospection et restauration du lien au travail, dynamiques qui en raison même de leurs objectifs et de la nécessité qui les anime, se conçoivent nécessairement dans l'ordre de la permanence. A cet égard la vraie discontinuité est sans doute celle qui s'insinue entre un ensemble social d'individus-pour-le-travail, et ceux à qui s'impose de faire le deuil de tout rapport au travail. Ce sentiment d'une permanence du travail repose, pour bon nombre de salariés, sur une intensification de l'activité dont les modalités pratiques, l'organisation et la gestion sont de plus en plus souvent laissées à la charge des seuls individus. La place du travail, la modulation des horaires, la prise en charge des discours individualisant sont indis-

sociables d'un sentiment de solitude et d'éclatement des collectifs de travail. Quelle place occupe la ville, quelle fonction lui fait-on jouer? Elle semble avant tout être une ressource, un milieu favorable à la restauration et à la majoration des dynamiques individuelles. Deux exemples très différents manifestent chacun à leur manière cette permanence du travail et son appui sur la ville.

Le premier est celui d'une femme médecin à Paris, elle fait depuis cinq ans des remplacements en grande banlieue, et cherche à ouvrir avec d'autres médecins un cabinet médical; elle se démène et met à profit en dehors de ses horaires de travail l'ensemble de ses connaissances: dès qu'elle le peut elle cherche de l'information dans les organismes spécialisés, chez des confrères, elle retourne à l'université s'entretenir avec d'anciens professeurs, leur demander conseil; le samedi matin elle s'initie à l'informatique de gestion... elle n'arrête pas, aux quatre coins de la ville:

«Ça fait un an que ça dure, je cherche de l'information partout, je sais où aller, entre les bibliothèques spécialisées, les confrères, la fac, je retourne à la fac c'est vraiment drôle, je cherche aussi des formations à la gestion, je suis très prudente, mais je ne perds pas cinq minutes, si j'ai cinq minutes, je réfléchis à l'endroit où je peux trouver mon info, je ne veux pas me lancer à la légère, on est tous comme ça, ça nous bouffe un temps dingue et on est pas sûr du résultat, c'est surtout les banques le problème, généraliste c'est plus une garantie aujourd'hui, je crois qu'on a pas fini.»

Le second exemple est celui d'un cuisinier intérimaire qui change volontairement d'emploi, n'ayant pas le souci de se fixer dans un restaurant, préférant, comme il dit, la nouveauté à la routine:

«Moi je préfère changer, c'est nouveau tu vois d'autres gens et puis j'en ai vite marre, de toute façon dans la restauration j'ai aucun problème pour trouver, à Paris t'as des centaines de restos, tu trouves toujours un truc, mais bon faut pas s'arrêter, là t'es mort, si tu fais rien pendant six mois le patron y se demande ce que t'as foutu, bon mais moi j'aime bien l'expérience.»

Ces deux exemples illustrent à quel point la ville est un réservoir d'informations dont l'offre, permanente et variée, soutient l'activité économique; l'instabilité se trouve ainsi compensée par une offre abondante sur un marché restreint mais relativement ouvert. De même, il apparaît que le travail, sous la forme d'une recherche ou d'une attente, s'impose comme temps dominant. Nous n'avons là que des stratégies personnelles, pourtant elles esquissent ce qui se joue dans le rapport à la ville pour les collectifs de travailleurs: on travaille en-dehors des

5. La continuité du travail se conçoit fort bien dans le cadre d'une diminution générale du temps de travail, il s'agit en effet de désigner aussi bien les dépassements horaires que subissent nombre de salariés, que l'enchaînement de situations instables. Heures supplémentaires, travail intellectuel, immatériel, qui ne sort jamais de la tête, flexibilité du marché du travail, autant de réalités qui conduisent au sentiment d'une préoccupation permanente du travail dans un cadre de réduction quantitative des heures travaillées à l'échelle macro-économique.

espaces et des horaires habituels, les périodes de non-travail s'allongent, la ville devient un lieu de pratiques différentes qui tout en modifiant les assignations traditionnelles favorisent la reconstitution de collectifs, et compensent le sentiment d'isolement que la permanence du travail ou de sa recherche favorise.

Reformer les collectifs de travail

Dans les années 70-80 les grandes entreprises tertiaires ont tenté d'emprisonner de la ville en intégrant à leurs locaux des services tels que coiffeurs, agences de voyages, banques, en même temps qu'elle désignait symboliquement des parties du bâtiment en référence directe à la ville : agora, place, rue. Inspirée par une volonté de compenser l'absence de services dans les zones péri-urbaines, l'offre interne présentait l'avantage de contrôler strictement l'usage et les temps d'occupation des lieux. Mais dans un contexte d'intense externalisation, associée à une individualisation du rapport salarial, la fonction initiale de ces services internes a perdu beaucoup de son sens. Les cadres, par exemple, subissent de plein fouet les modulations horaires et se trouvent de plus en plus souvent en décalage par rapport aux rythmes traditionnels : désynchronisés non seulement par rapport aux services urbains, mais aussi aux heures d'ouverture habituelles de la plupart des bureaux. Une femme cadre dans une grande entreprise de distribution d'eau souligne ainsi que dans son entreprise les locaux sont ouverts 24 heures sur 24 et ceci tous les jours de la semaine, dimanche compris. Il est d'ailleurs courant, précise-t-elle, de trouver les locaux occupés le soir et le week-end. Elle voit dans cette ouverture permanente une facilité permettant de gérer un temps personnel et de compenser des pauses longues qu'elle s'accorde dans la journée durant les périodes d'ouverture des services (marchand et non marchand). En s'appuyant sur une autonomie déclarée en matière de gestion, elle recompose un emploi du temps qui lui permet d'échapper aux encombrements des heures de pointe dans les services, tout en maintenant un rythme élevé de travail. En effet l'usage désynchronisé de la ville ne va pas sans une intensification du travail. Si l'offre urbaine est en décalage par rapport à certains horaires de travail, c'est aussi que ceux-ci sont souvent élastiques : la possibilité offerte par une entreprise de venir travailler à toute heure est le signe que pour beaucoup le travail n'a plus d'heure. Ces transformations ne sont pas sans effets sur le sentiment communément exprimé de se sentir seul. Il n'est pas rare de rencontrer dans les entreprises des petits groupes de salariés ayant des activités semblables et des horaires décalés, non pas sur le modèle des équipes successives de l'industrie, mais sur celui individualisant d'un rythme de travail personnalisé, souvent irrégulier et non superposable à celui d'un autre. Ce raffinement de la division du travail renforce le sentiment de continuité du travail et de soli-

tude qui lui est dès lors associé. A titre d'exemple le témoignage de ce cadre d'une entreprise de mobilier :

« Moi je m'organise comme je veux, c'est mon rythme, faut pas arriver trop tard le matin mais je préfère travailler le soir, je prends une grande pause à midi, ça m'arrive même de faire un truc hein, de voir une petite expo, aller à la FNAC, je fais ça c'est ma seule vraie coupure, de toute façon moi je travaille tard le soir ou je viens le samedi matin y a moins de monde, je suis plus tranquille, et le soir quand je rentre (il rentre vers 21 h30), j'ai du mal à ressortir, j'ai plus envie. C'est sûr c'est un drôle de rythme, mais ici chacun a un peu ses horaires, d'ailleurs pour organiser une réunion on n'y arrive jamais. »

Le sentiment de liberté que confère la souplesse des horaires ne compense pas l'intensification du travail et son débordement sur des moments habituellement consacrés à la vie de famille dont une partie du temps est désormais usurpé.

Certaines activités, dont l'organisation et la contrainte horaire ne sont plus prises en charge par l'entreprise mais assumées par le salarié lui-même, conduisent à une dépense importante d'heures de travail supplémentaires jamais prises en compte comme telles. Sous le couvert d'une injonction à « organiser soi-même son travail (pourvu que le résultat soit là) », les entreprises tertiaires se situent, du moins vis-à-vis des cadres, dans une logique de flexibilisation extrême des horaires. Bien que très minoritaire, la situation des cadres consultants des cabinets spécialisés en audit et conseil illustre cette tendance qui pourrait bien se généraliser. En charge d'un objectif de



Bureau-évasion : neige et conseil.

résultat, ils travaillent souvent seuls, dans un temps dont les limites ne sont pas présumées mais subordonnées au résultat qui reste la norme à partir de laquelle il convient d'évaluer la qualité de son organisation : « Si j'ai trois jours pour faire un audit dans une boîte, j'ai trois jours, pas plus, même si il faut que je bosse la nuit ». A écouter parler ces jeunes cadres de leur travail, de ses contraintes et de ses rythmes, il apparaît qu'une des difficultés majeures qu'ils ont à affronter, outre l'intensité de l'activité, c'est la solitude que celle-ci entraîne. Les

locaux de leur entreprise semblent de moins en moins offrir d'espaces collectifs, ou plus exactement d'espaces pour un collectif, et c'est au profit des richesses urbaines qu'ils délaissent l'environnement trop lisse de leurs bureaux.

De ces jeunes cadres habitués à travailler partout, dans tous les lieux de transit, nous avons rencontré un groupe qui s'est fixé comme habitude de se retrouver à jour et heure fixe dans un café, toujours le même. Leur volonté commune, clairement affichée, est de maintenir un minimum de lien collectif dans un univers où chacun se sent en décalage avec les autres ; investir régulièrement un lieu public, se retrouver ensemble, c'est bien plus que déplacer le lieu de travail de l'intérieur vers l'extérieur, c'est s'appuyer sur l'intensité de la vie urbaine, y participer, non seulement en tant qu'individu isolé, mais aussi, et avant tout, comme groupe social transitoirement recomposé.

Le lieu élu pour la pause quotidienne

Ce sentiment de solitude provoqué par une organisation du travail particulièrement contraignante ne concerne pas les seuls cadres jeunes des entreprises de conseil. La nécessité de reformer des collectifs, et de pallier la désorganisation sociale qu'entraîne la modulation des horaires de travail, apparaît encore plus clairement à propos de certaines professions, les agents commerciaux par exemple. Nous en avons rencontré dans un secteur particulièrement concurrentiel, la micro-électronique ; très souvent seuls, soumis à des horaires variables, ce n'est pas non plus au bureau qu'ils se retrouvent mais, comme leurs homologues des entreprises de conseil, dans des lieux extérieurs, un café où chacun sait qu'il retrouvera toujours un membre de l'équipe en début ou en fin de journée :

« Vous savez comment c'est un commercial, ça travaille dehors, si vous êtes au bureau on considère que vous ne travaillez pas, c'est sur le terrain que ça se passe, ici on a un bureau pour trois personnes, c'est normal on y est jamais, mais nous on se retrouve à Paris, dans un café, c'est notre QG on est connu là bas, et on travaille pas, c'est vraiment pour la détente, c'est vraiment là qu'on voit l'équipe ensemble, sinon toute la journée on est seul, chacun a ses horaires, parce qu'on a pas les mêmes clients, faut bien qu'à un moment on se retrouve ensemble [...] C'est un boulot très dur, on vend des puces, et quand vous avez un prix de tant ici en Europe, pour le même produit trois mois après vous avez une baisse de 10 % venant d'Asie, la tension est vraiment extrême, et si vous n'avez pas de moment de coupure vous ne tenez pas le coup, c'est pour ça qu'on se voit ensemble, bon c'est un café ça pourrait être ailleurs mais il faut qu'on décompresse ensemble, surtout pas au bureau, d'abord on a pas vraiment de lieu pour ça, et à la maison c'est difficile. Je crois que pour nous d'aller comme ça au café c'est comme un sas de décompression, on peut parler du boulot, des problèmes qu'on a, mais on est tout de suite dans une autre ambiance ».

L'usage du café n'est pas ici fondamentalement différent de ce qu'il pouvait être dans une certaine tradition

ouvrière : lieu de transit entre usine et foyer. Mais les nouvelles conditions de travail, le déficit de sociabilité, les horaires individualisés, et le sentiment d'isolement élargissent la fonction d'un lieu désormais requis pour restaurer et rendre effective une communauté de travail dont l'image s'évanouit peu à peu.

La désorganisation du temps qui impose de trouver des compensations et de nouveaux appuis se joue aussi à l'échelle individuelle. A titre d'exemple, cette femme monitrice d'auto-école : elle a 40 ans et vit seule avec deux enfants dans la banlieue parisienne. Elle exerce son activité à Paris, à plus d'une heure de son domicile. Ses horaires de travail sont en décalage avec ceux de ses enfants et du rythme dominant : elle commence tôt le matin vers 7h45 pour les premières leçons, avant l'ouverture des bureaux. Puis durant la journée son activité connaît des trous de plusieurs heures. Dès la fin de la journée, à partir de 17 h, le travail s'intensifie de nouveau et se poursuit jusqu'en début de soirée. Durant ses heures de pause dans la journée elle a longtemps traîné, dans des cafés, parfois chez des amis, puis elle a récemment découvert quelque chose qui, dit-elle, a transformé son rapport au temps dont elle se sentait jusqu'à présent dépossédée :

« Ça me rassure de me promener dans la ville, je suis quelque part, ça me change de la voiture où on est nulle part, en fait, on circule on ne voyage pas vraiment, je voyage plus en faisant du lèche-vitrines, mais des fois je vais à Beaubourg à la bibliothèque, je reste même une heure ça me suffit, j'ai pas l'impression d'attendre à ne rien faire, Beaubourg c'est comme une ville, on peut tout faire, lire ou écouter de la musique, je vais voir des expos en pleine journée il n'y a personne, j'ai beaucoup moins l'impression de perdre mon temps comme avant [...] Beaubourg c'est comme une grande maison, j'ai un peu l'impression, bon c'est pas pareil mais on peut un peu se sentir chez soi ; parce que moi je pars très longtemps de la maison, et là c'est un peu comme si j'avais quelque chose à moi dans cette ville... Beaubourg c'est un peu hors de tout, j'y circule comme je veux, des fois je vais sur la terrasse boire un café en lisant, l'autre jour j'ai dit à mon fils qu'on pouvait faire de l'informatique à Beaubourg maintenant, bon mais les enfants connaissent aussi, plusieurs fois on est venus le samedi. C'est plus une coupure dans mon travail, et non pas du temps à rien faire c'est plus du temps qu'on me vole, et puis moi j'ai pas toujours mes pauses au même moment c'est pénible, alors ici je viens quand je veux c'est le côté libre-service qui pour moi est très rassurant, c'est-à-dire que avec le boulot je peux être prise au dépourvu mais ici c'est toujours possible de faire quelque chose »

Au même titre que les précédents, cet exemple souligne la nécessité, qui s'impose à tous ceux qui subissent l'irrégularité de leurs rythmes de travail, de se réapproprier les temps d'attente et d'anticipation. Si Beaubourg est une vraie rupture dans la journée, c'est que l'attente habituellement orientée et tendue vers le travail à faire – des leçons de conduite jusqu'à 21 h – s'efface au profit d'un ancrage spatial animé d'autres exigences pratiques, d'une temporalité spécifique et non contrainte.

Un horizon d'attente

La flexibilisation du temps de travail et les formes multiples de sa modulation ne jouent pas seulement à l'échelle d'une journée ou d'une semaine. La diversification des conditions d'emploi, et singulièrement l'ensemble des contrats à durée déterminée, plongent les salariés instables dans un horizon d'attente où rien ne semble jamais acquis ni réellement satisfait. La fin d'un contrat débouche le plus souvent sur l'attente d'une nouvelle embauche sans que rien ne puisse se fixer de définitif ou de régulier. Cette succession de temps de travail et de périodes de non-activité salariée pose à une autre échelle les questions de l'isolement et de la flexibilité temporelle qu'on a pu voir précédemment. Ce n'est plus aux variations du rythme journalier mais à celles d'une année qu'il faut désormais s'adapter. Ainsi avons-nous rencontré des jeunes intérimaires travaillant exclusivement pour une usine automobile à Maubeuge. Leur contrat peut être de six mois et leur attente d'une nouvelle embauche durer un an. Entièrement dédiée aux besoins conjoncturels de l'usine, l'agence d'intérim fournit régulièrement des quotas de jeunes dont l'expérience s'est fortifiée à mesure des embauches successives. Certains retrouvent d'ailleurs le même poste, dans le même atelier, huit mois après l'avoir quitté. Après six mois de travail, la plupart de ces jeunes en attente ont le sentiment d'une déshérence. Il leur est très difficile d'assumer, sur une année, ces changements de rythme qui imposent des décalages au sein du groupe de connaissance et au sein des familles dont les habitudes quotidiennes ne cessent de changer :

«Ma mère elle craque parce que chez moi, chacun a sa vie, elle elle bosse à mi-temps dans une école, mon père lui il est à plein temps, et ma sœur et moi on est dans l'intérim alors on n'a pas les mêmes heures, faudrait qu'on accroche un tableau, parce que pour savoir qui mange là ou quand on rentre, c'est pas possible parce que nous on change tout le temps au bout d'un moment.»

Pendant leur période de travail les jeunes épousent un rythme classique avec des horaires à peu près fixes et des week-ends libres. Durant les périodes de non-activité ils retrouvent au contraire un rythme lent et des activités qu'ils jugent eux-mêmes appauvrissantes. Les contraintes de l'emploi à l'usine sont faiblement compensées par une offre urbaine peu diversifiée, et le sentiment de l'attente ne favorise pas la recherche d'une activité supplétive :

«Ici tu as l'usine et le café, si je bosse pas je vais pas faire le jardin, dans mon village y a rien, j'suis obligé de venir là et puis tu vas au café, tu passes à l'agence (d'intérim) pour pas qu'y t'oublie, au café tu peux chercher des tuyaux pour un petit truc comme ça, moi je viens là vers midi une heure, à la sortie de l'équipe du matin, et je retrouve des copains, mais bon eux y sont casés.»

Leur rythme se désorganise, ils ne vivent plus selon les mêmes horaires, ce qui fortifie un sentiment de décalage par rapport à une norme temporelle qui reste dominante et à laquelle leurs parents, pour la plupart, sont



La course des garçons de café : se presser toujours.

encore attachés ; un garçon de 24 ans alors qu'on lui demandait si il lui arrivait d'aller au cinéma l'après-midi durant ses périodes de non-activité, répond : « Ah non je peux pas, l'après-midi dans la journée non, t'as personne ou les gosses le mercredi mais moi non, c'est j'sais pas, mais là on voit que tu glandes vraiment. »

Les effets du même libéralisme conduisent donc les uns à assumer une individualisation conquérante dont ils sont à la fois les instruments et les victimes, et les autres à subir la concurrence à l'intérieur comme à l'extérieur de l'usine. Le processus qui fait du temps social une variable d'ajustement oblige chacun à gérer un temps singulier, spécifique et irréductible au temps des autres. On peut espérer, à une échelle macro, que « la marginalisation sociale engendrée par les horaires atypiques » soit compensée par la recomposition de « communautés temporelles »⁶, et ceci vaut sans doute, les exemples le prouvent, à une échelle plus restreinte ; mais considérée d'un point de vue subjectif, cette communauté bien que réelle et souhaitée, prend son sens par rapport aux solidarités

6. J.-Y. Boulin « L'organisation sociale du temps », in *Le temps de travail*, Paris, Futuribles, éd. Syros, 1993, p. 252.

traditionnelles fondées sur un usage commun des mêmes lieux de travail aux mêmes moments.

Un jeune intérimaire explique ainsi que lors de périodes de non-occupation, dans l'attente d'un nouveau contrat, il se sent obligé de faire des efforts pour retrouver ceux de ses camarades qui sont alors embauchés : « Il faut que t'aïlles les voir parce que je connais le truc, t'es crevé, tu rentres et dodo et tu vois plus les copains, ou alors tu débarques trois mois après à la fin de ton contrat et t'arrives, bonjour la compagnie. » Précédemment la même personne soulignait que son père, technicien stable dans la même entreprise automobile, ne posait pas la question de son appartenance à un groupe de travail : « Lui, ses potes, il les voit toute la journée, à la cantine ou juste après le boulot. [...] Il te parle du boulot il te parle de ses copains, même les cons, c'est pareil pour lui, c'est sa vie l'usine ». La réalité traditionnelle d'un temps standardisé, identique pour tous, reste la référence ultime pour les jeunes intérimaires ; la ritualisation des temps de production et de repos représente pour eux la seule possibilité de borner enfin l'horizon de l'attente et d'intégrer un collectif de travail stable.

Le mal vécu provincial des nouvelles formes du travail

La situation des cadres urbains et celle des intermittents d'une ville de province est à l'évidence fondamentalement différente et cette différence révèle des inégalités profondes. Les possibilités de trouver des lieux de ressourcements alternatifs au travail et en mesure d'en compenser la rigueur ne sont pas de même nature. La diversité de l'offre économique et culturelle se fait d'autant mieux sentir que son absence est régulièrement soulignée par les jeunes eux mêmes. Leur leitmotiv : « Ici t'as rien à faire, tout est toujours fermé » est tout autant dirigé contre la ville elle-même que contre la dé-synchronisation des périodes de non-activité, et le sentiment de vivre en marge d'un temps régulier qui localement s'impose au plus

grand nombre. Le regard sur la ville ne saurait donc se comprendre indépendamment de l'orientation de toutes les activités vers ce qui est le plus souhaité : un emploi à durée indéterminée. La volonté de rompre l'attente et l'incertitude de s'installer dans un temps ritualisé, rythmé par la succession des jours travaillés et des jours de repos, polarise l'énergie et affecte la possibilité même de trouver dans la ville une véritable détente. Dans une ville de province comme Maubeuge, dont le rythme est calqué sur celui de l'activité économique, vivre sans travailler, c'est vivre à contre-temps, du travail et de la sociabilité urbaine. Ce qui chez les cadres, les agents commerciaux, ou les employés parisiens était tout à fait concevable, avoir une vision positive de la ville conçue comme un élément dynamique, force productive de nouveauté et de découverte, milieu propice à la restauration de ses propres forces, n'est pas transposable dans une ville dont l'offre est moindre et pour des situations de travail beaucoup plus précaires. L'étroitesse du marché du travail local renforce d'autant les effets de solitude et d'inquiétude liés à la désorganisation des temporalités sociales.

La modulation des horaires et des temps de travail détermine de nouveaux besoins d'ancrage et de stabilité. La mobilité accrue, la sollicitation continue du travail, les impératifs d'autonomie sont générateurs de stress et d'angoisse. Un temps non ritualisé, sans signification sociale, en trop fort décalage avec les temporalités dominantes, tout comme un espace non marqué, non symboliquement limité, sont déréalisants et angoissants. Ces exemples soulignent les difficultés auxquelles doivent faire face des catégories de plus en plus nombreuses de travailleurs de l'industrie et du tertiaire. Affronter une désynchronisation des rythmes sociaux dans un contexte de grande instabilité, de concurrence accrue sur le marché du travail, demande de solides ressources personnelles et collectives. La ville peut dans certains cas fournir les conditions de développement de ces ressources, et favoriser le maintien ou la restauration des liens collectifs.

Thierry Pillon

> **Thierry Pillon**, sociologue au CERSO, Université Paris IX-Dauphine, enseigne à Dauphine et au CNAM (Cergy-Pontoise). Spécialiste des espaces de travail, il a publié « De la discontinuité à la continuité des espaces de travail », in *Futur Antérieur*, L'Harmattan, 1995/4 ; « Le travail, la ville, le virtuel », in *Entreprendre la ville*, éd. de l'Aube, 1997. Il a dirigé, avec Anne Querrien et Toni Negri, les numéros 29-30 et 31-32 de la revue *Futur antérieur*, consacrés aux nouveaux territoires urbains et à la mondialisation.