



## **Autonomie temporelle : enjeux théoriques**

Jens Thoemmes

### **► To cite this version:**

Jens Thoemmes. Autonomie temporelle : enjeux théoriques. Swiss Journal of Sociology, 2024, 50 (1), pp.7-26. <10.33058/sjs-2024-501>. <hal-04562230v2>

**HAL Id: hal-04562230**

**<https://hal.science/hal-04562230v2>**

Submitted on 6 May 2024

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

**Thoemmes, J. (2024)**, « Autonomie temporelle : enjeux théoriques », *Swiss Journal of Sociology*, vol. 50, n°1, pp. 7-26.

## **Autonomie temporelle : enjeux théoriques**

### **Abstract**

A partir d'un inventaire des conceptions de l'autonomie temporelle dans la littérature, une approche centrée sur les régulations sociales est proposée. Le défi de la maîtrise du temps conduit à un développement de l'autonomie temporelle. Initialement axée sur la réduction du temps de travail depuis le XIXe siècle, une seconde autonomie émerge, dans laquelle la durée reste constante, mais la localisation du temps de travail est adaptée. Cela permet un arbitrage du temps de travail de la journée à la retraite.

### **Keywords**

Autonomie temporelle, temporalités, temps, travail, durée, position

## 1 Introduction

L'article voudrait contribuer à la littérature par une réflexion sur l'autonomie temporelle à trois niveaux. Premièrement, il s'agira d'interroger les théories savantes et utilisées par les acteurs. Les démarches et les lexiques utilisés permettent de comprendre que l'autonomie temporelle se situe dans une vision du monde propre selon chaque approche. Si l'autonomie temporelle correspond généralement à la capacité de l'individu de contrôler son emploi du temps, chaque perspective en dégage les caractéristiques, limites et potentialités.

Deuxièmement, nous proposons une approche de l'autonomie temporelle qui s'intéresse aux régulations sociales et à la dimension collective (Reynaud 1999). Certes, l'évolution des normes d'un temps de la santé vers les temps des marchés (Thoemmes 2010) renforce le rôle des individus au regard de leur autonomie et face à la flexibilité dont voudraient bénéficier les entreprises. Par ailleurs, il n'y a pas de doute que des formes de désynchronisation en cours produisent des temporalités plus éclatées (Giotto 2021) également décrites par les théories post-fordistes y compris en interrogeant leur lien avec un nouveau modèle de consommation (Jullien et Pardi 2015). Mais notre approche sociologique propose que l'individu ou l'individualisation reste des constructions, promues et contrôlées par des dynamiques collectives dont au premier titre la négociation collective, mais aussi la loi. C'est ainsi que nous nous écartons d'une perspective qui fait du choix, de la décision ou de la disposition, si ce n'est des déterminants de l'autonomie temporelle, au moins la pierre angulaire de l'analyse sociologique. L'aspiration à l'autonomie est pour nous un processus collectif que ce soit pour la réduction de la durée du travail ou pour la maîtrise des temporalités, même si des variations existent selon les personnes et selon leur rapport au temps (Darmon et al. 2019).

Enfin, en application de cette perspective, nous soumettons à la discussion une thèse selon laquelle l'autonomie temporelle a profondément changé autour des années 1980 (1970-2000). Au 19<sup>e</sup> et 20<sup>e</sup> siècle, les régulations portaient essentiellement sur l'emprise du travail sur la vie des salariés (la durée de travail). L'autonomie temporelle correspondait alors à la fraction de temps libéré des activités professionnelles par la réduction collective de la durée du travail, même s'il subsiste au sein de ce temps « libre » d'autres temps contraints comme les activités domestiques, éducatives, les soins, temps de transports, etc. Aujourd'hui, l'autonomie temporelle s'est déplacée vers l'enjeu de la gestion du temps de travail (la seconde autonomie). Celle-ci cesse d'être un enjeu volumétrique (la quantité de temps de vie concédée à l'employeur) et devient un enjeu de l'activité de travail dans le temps. Pour appuyer ce point de vue, nous proposons l'élargissement de la notion « d'horaires » utilisée par Grossin (1969) pour y substituer la notion de « position » du temps de travail. La position dépasse la localisation des heures de travail dans la journée pour y ajouter d'autres cadres comme la semaine, le mois, l'année, les cycles ou âges de vie et la vie active.

### 1.1 Enjeux contemporains

Pouvoir utiliser le temps à sa guise est sans doute l'un des objectifs le mieux partagé et le plus visé par l'ensemble des individus. Certes, le pouvoir d'achat, le chômage/l'emploi, la sécurité, l'environnement, la santé se situent régulièrement aux meilleures places dans les sondages d'opinion. Mais que ce soit pour le travail, la famille, les amis ou encore pour le loisir dans ces multiples acceptations, « avoir du temps » ou « pouvoir disposer de temps » fait partie des souhaits exprimés. Les recherches montrent que la disponibilité de temps est difficile à définir, recouvrant une hétérogénéité des conditions, une pluralité de vécus et d'origines. Bien que distribué de manière inégale, le constat d'un manque semble bien réel (Méda 2003 ; Pronovost 2007 ; Paye 2021). On peut donc élargir cette perspective aux difficultés d'articulations des

temps sociaux liées à la situation familiale et au travail (Benninghoff-Jeannerat et al. 1996). Des événements récents ont tendance à soutenir cette proposition.

Les confinements, la fermeture des écoles, les difficultés de la vie au domicile ont rendu ces expériences douloureuses aussi du point de vue de la superposition des temporalités (Collectif d'Analyse des Familles en Confinement 2020). Ensuite, les travailleurs de la « première ligne » ont été surexposés à des conditions d'activité souvent dégradées : infirmières, caissières, services sociaux, enseignantes, livreurs, etc. Enfin, pendant et après la pandémie, « la grande démission » (the Great resignation) touchant les Etats-Unis avait décrit le phénomène d'une vague de départs des emplois considérés comme peu gratifiants et mal payés, mais pas seulement. Cette vague a surpris par son ampleur. Les raisons des départs volontaires sont multiples, y compris pour les cadres (Alves et Culié 2016). En France, l'exemple des secteurs de l'hôtellerie et de la restauration connaissent ces mêmes difficultés de démissions et de recrutements. On peut y ajouter les services à la personne, le secteur de la santé, la distribution, le bâtiment, etc. Certes, les rémunérations de ces secteurs sont souvent faibles. Mais sans doute, l'explication principale de la « grande démission » par l'insuffisance des salaires simplifie le problème qui est multifactoriel. Les temps n'y contribueraient-ils pas ?

On sait par exemple que dans la restauration des journées très longues coupées au milieu entre deux services constituent une raison pour se détourner de ces professions et emplois (Laporte 2013). On connaît aussi les temps éclatés des aides à domicile et des nettoyeurs (Barrois et Devetter 2017). On observe dans le milieu hospitalier, l'impossibilité de prendre ses congés au moment voulu, le manque de personnel et l'accumulation des heures sont des motivations pour quitter son emploi (Giotto 2021). A contrario, pendant la pandémie, la restriction des transports, le chômage partiel et le recours au télétravail ont plutôt été bien supportés par une partie des salariés, qui ont récupéré du temps pour d'autres activités, « faire un break », expérimenter d'autres manières de travailler, avec un peu plus de recul. 8 salariés sur 10 qui ont expérimenté du télétravail, veulent continuer (Erb et al. 2022). Ces gains provisoires renvoient dans la vie quotidienne à une autre organisation des temps sociaux, et à ce que nous appelons l'autonomie temporelle.

Si l'autonomie et le temps ont beaucoup d'interconnexions, tous les domaines de l'autonomie ne relèvent pas des temporalités et vice-versa. D'ailleurs dans le sens commun l'autonomie renvoie plutôt à l'aptitude de la personne de travailler de manière indépendante, ou encore aux personnes âgées, handicapées, malades et leur capacité de mener une vie la plus normale possible.

L'autonomie temporelle signifie pouvoir organiser son emploi du temps, influencer sur les contraintes, choisir ses temporalités, etc. Dans ce sens, elle arbitre d'abord entre différents temps sociaux et univers : le travail professionnel, la famille et le foyer, l'école et la formation, les loisirs et la culture, etc. Deuxièmement, l'autonomie temporelle s'opère également à l'intérieur de la sphère professionnelle. Elle participe à la définition de la chronologie des tâches et opérations à effectuer, des rythmes et des pauses.

## 1.2 Enjeux historiques

La question de l'autonomie temporelle a traversé l'histoire et toutes les sociétés sous des formes spécifiques. Depuis l'apparition de la sédentarisation et le développement de l'agriculture entre 10 000 et 5000 ans avant notre ère (Demoule 1982), le besoin d'autonomie a gagné en importance. La fin du nomadisme et la possibilité de vivre sur le lieu de production grâce à la sédentarisation et à l'agriculture ont permis des innovations importantes. Elle a contribué à une croissance démographique et elle a dissocié, du moins en partie, le temps et le travail de la survie immédiate. Mais cet avantage s'accomplit généralement dans des conditions plus difficiles : alors que 3 heures de travail par jour pouvaient suffire pour réunir les aliments par

la chasse, l'agriculture constitue un rallongement considérable de la durée du travail pour obtenir la même quantité d'aliments (Demoule 1982). Avec l'agriculture, l'utilisation du temps devient une préoccupation collective avec ses propres spécificités : rythmé par les saisons, les fêtes et les récoltes. Les réserves de nourriture permettent de constituer des provisions. Mais les famines guettent en cas de mauvaises récoltes. On peut émettre l'hypothèse que l'autonomie temporelle, pour s'exercer, a d'abord besoin de la contrainte. Les sociétés agricoles fournissent un tel cadre d'une organisation contraignante. Bien plus tard, le Moyen Age entraîne les temporalités et l'autonomie vers une rationalisation économique sous la pression des logiques marchandes (Goff 1999) que le capitalisme va ensuite orienter vers une discipline industrielle (Thompson 1967). Le type de société et la quantité de temps nécessaires à la production posent le problème de la répartition des richesses produites et de son utilisation au sein de la société, la question des rapports de pouvoir et de leur évolution.

Une façon théorique d'envisager l'autonomie temporelle dans ce cadre constitue la succession des modes de production (Marx 2014). Avec cette perspective, dans l'antiquité, il n'y a pas d'autonomie temporelle pour l'esclave. Tout son temps appartient à son maître, qui est propriétaire de l'individu et donc aussi de son temps productif et privé. Le serf au Moyen Age partage déjà son temps entre le propriétaire de la terre et lui-même. Il travaille et vit sur la terre qui appartient à une autre personne, et lui fournit certains services (produits, heures de travail, service militaire) indépendamment de son choix. Ses temps ne sont donc que partiellement renvoyés à sa propre responsabilité, puisqu'il n'est pas libre de partir. Le travail salarié et la rémunération au temps depuis la révolution industrielle sont le point de basculement de l'autonomie temporelle. En effet, le propriétaire (des usines) n'a acheté qu'une fraction plus ou moins importante du temps du salarié. Le reste demeure à la disposition du travailleur et à condition qu'il puisse assurer sa survie. Il est aussi « libre » de partir.

Le travail salarié constitue donc le point de départ de notre réflexion sur l'autonomie temporelle. La lutte pour celle-ci est typiquement représentée par les grèves et les négociations sur le temps de travail quotidien à partir du milieu du 19<sup>e</sup> siècle : plus la journée de travail est longue, plus l'autonomie temporelle des individus est réduite ; plus elle est courte, plus les espaces-temps s'ouvrent à d'autres activités sociales et aux loisirs (Cross 1989).

Alors qu'au XIX<sup>e</sup> siècle, il s'agissait principalement de « gagner » du temps sur l'employeur, au XXI<sup>e</sup> siècle, les conflits sont devenus moins polarisés, mais plus complexes : d'où les phénomènes de revendications partielles, de progrès incrémentaux, peu visibles et de formes de conflits changés (Groux et Pernot 2008). Il y a un déplacement du conflit sur la répartition du temps (toujours entre employeur et salarié) : de la durée du travail vers un conflit sur la gestion du temps de travail.

L'autonomie temporelle deviendrait un enjeu central, indépendamment de la question de la durée du travail. Bien entendu, ce décalage entre les deux types d'autonomies n'exclut pas que la gestion du temps de travail dépende de la durée du travail et inversement. L'histoire a montré jusqu'à la fin 19<sup>e</sup> siècle, des durées de travail quotidiennes de plus de 15 heures en France étaient possibles avant d'être diminuées (Villermé 1840 ; Maitte et Terrier 2020). Cet exemple suggère que la durée du travail devait probablement être « mise à sa place », pour qu'il y ait des discussions sur l'organisation du temps de travail et sur la répartition des temps sociaux. Dans ces conditions, l'autonomie temporelle devient un autre sujet de la négociation collective. Nous proposons d'interroger d'abord le terme d'autonomie temporelle et ses approches (2) avant de développer une perspective théorique liée à la régulation sociale (3). Enfin, nous soumettons à la discussion la proposition d'un changement de l'objet de

l'autonomie temporelle au cours des dernières décennies comme l'indiquent trois programmes de recherches sur les horaires variables, sur les comptes épargne-temps et sur le télétravail<sup>1</sup> (4).

## 2 Que veut dire autonomie temporelle ?

Les significations du terme autonomie sont multiples (Dworkin 1988). Afin de circonscrire le domaine d'investigation, nous partons du principe que le fait d'évoquer temps, travail et autonomie permet de circonscrire un objet susceptible d'être nommé, délimité et investi empiriquement. Traiter d'autonomie temporelle est donc au départ un choix, un parti pris pour parler d'un problème de fond.

### 2.1 Les approches

Curieusement, le terme « autonomie temporelle » n'est pas beaucoup utilisé dans le monde francophone<sup>2</sup>, contrairement au monde anglo-saxon et germanophone. Peu importe le pays et la tradition sociologique, il est rarement défini. Si aucune autre notion ne fait consensus pour décrire l'objet des temps autonomes, en français l'expression de « temps choisi » est plus courante, mais son intérêt n'est pas non plus considéré comme établi (Echange et projets (Association) 1980 ; Dumazedier 1981). Pourtant, le temps choisi comme revendication et projet a eu un retentissement certain avec l'élection en France de François Mitterrand en 1981 dont la création d'un ministère du temps libre, la semaine des 39 heures, la retraite à 60 ans, et des dispositifs pour alléger le travail posté (Ramos 2021). Le temps choisi n'est pas la seule expression qui évoque de l'autonomie. De multiples termes y renvoient. Même si ces termes ont leur importance, il n'y a pas non plus de concordance automatique entre l'usage de l'un de ces qualificatifs et la conception de l'autonomie qui s'y rattache. D'où la nécessité de distinguer les registres de l'autonomie temporelle dans la littérature qui se réfèrent à une grammaire commune.

Le premier registre porte sur le *temps libre*. L'autonomie temporelle y est circonscrite à celle qui libère du temps des activités professionnelles, par exemple par la réduction de la durée du travail (Dumazedier 1960 ; Friedmann 1960). Ce temps est investi par d'autres activités dont certaines peuvent être appelées du « loisir ». Friedmann (Georges) reste plus réservé quant à l'autonomie effective permise au sein des sociétés industrialisées grâce aux temps libérés (temps de transports important, travail divisé et répétitif, manque d'institutions, consommation de masse). Par contre, Dumazedier (Joffre) situe l'émergence des loisirs dans les possibilités offertes par la réduction considérable de la durée du travail, journalière, hebdomadaire, annuelle. Le seul fait que le travail n'ait plus le monopole de l'activité constitue une rupture importante qui ouvre à de nouvelles pratiques sociales et à un champ de recherches qui investit désormais le genre, la classe et le travail comme déterminant de l'expérience du loisir (Bourdieu 1979 ; Lalive d'Épinay et al. 1982 ; Le Feuvre 1994).

Le second registre concerne les travaux sur *l'autonomie et le travail*. S'opposent ici deux types d'approches : celle de *l'autonomie existante* dans le cadre de la société capitaliste (Bernoux 1972 ; Linhart 1978 ; Reynaud 1979 ; De Terssac 1992) et celle de *l'autonomie impossible* (Horkheimer et Adorno 1987). Le courant de l'autonomie existante, plus ou moins critique de l'organisation du travail s'entend sur ce point qu'il faut mener des explorations

---

<sup>1</sup> L'objectif de cet article n'est pas de montrer le détail de ces recherches menées durant une dizaine d'années, mais plutôt de soumettre à la discussion une perspective théorique liant temps, travail et autonomie. Ces travaux ont été financés par l'agence nationale de la recherche scientifique (ANR) en France et par la fondation Hans-Böckler en Allemagne.

<sup>2</sup> Signalons une thèse récente sur le sujet : Ganault (2022).

empiriques pour mettre en évidence les signes d'autonomie dans le monde du travail. En revanche, le courant de l'autonomie impossible pense que le capitalisme, le taylorisme et la division du travail empêchent toute forme d'autonomie. Pour l'école de Francfort (Horkheimer, Adorno), aucune autonomie n'est possible dans ces conditions. Même pour Friedrich Engels l'industrie l'empêche largement, comme il l'évoque en 1874 : « tous ces ouvriers, hommes, femmes et enfants sont contraints de commencer et de terminer leur travail à une heure qui est fixée par l'autorité de la vapeur, qui ne s'occupe pas de l'autonomie individuelle » (Engels 1976, 56). Dans ce registre de l'autonomie et le travail, il y a peu de ces références explicites et empiriques aux « temps ». Il n'y a pas de refus d'aborder cette question, mais plutôt l'idée qu'autonomie et temps sont inséparables dans le travail : ils sont consubstantiels.

Le troisième registre porte sur les *temporalités utopiques* (Lallement et Ramos 2010). Les références aux temps y sont explicites. Ce registre s'éloigne de l'approche de l'autonomie inexistante. Il part de ce qui n'apparaît pas (encore), d'un temps à réaliser. Dans son versant créateur de nouvelles normes et dirigé vers l'avenir, il prend ses origines modernes notamment dans le mouvement ouvrier et le socialisme utopique, entre fiction et projet politique (Cossette-Trudel 2010). Pour le travail, c'est la quantification de la durée du travail formulée en tant que revendication plus ou moins concevable qui devient emblématique de l'autonomie temporelle : 30 000 heures de travail pendant la vie entière, 2 heures par jour ou 4 jours par semaine (Fourastié 1976 ; ADRET 1977 ; Larroustou 1995). Pour passer « de l'autogestion du temps à l'autogestion de la vie » (Gorz 2004, 368), la réduction de la durée du travail devient un prérequis pour la réalisation individuelle et pour des activités non rémunérées. L'autonomie y est regardée comme une action qui vise à mettre le travail à distance en le limitant.

Le quatrième registre déjà évoqué concerne les *temps choisis*. Il convoque à son origine l'idée que l'ensemble des temporalités doivent être soumises à la liberté individuelle (Rehn 1973). Les temps choisis décrivent aussi les prémices d'une société alternative : celle du libre choix. L'agrégation des choix produit des solutions souhaitables et l'individu prime sur le collectif. Il s'agissait de faciliter l'introduction du travail à la carte, de l'horaire variable et autres systèmes de répartition du temps de travail dans la journée, la semaine et l'année. C'est ainsi qu'une réduction collective de la durée du travail ne devrait pas s'imposer aux individus : « toute nouvelle réduction de la durée hebdomadaire du travail devrait être fondée sur le principe de la "libre disposition", qui donnerait aux travailleurs le droit inconditionnel, mais nullement l'obligation de réduire la durée de leur travail hebdomadaire à un nombre d'heures précises (inférieur à la moyenne prévue pour l'ensemble de l'économie) » (Rehn 1973, 7). L'origine micro-économique et utilitariste de cette autonomie temporelle entre en contradiction avec les mouvements collectifs et l'histoire de la réduction de la durée du travail.

Ces cinq approches de l'autonomie temporelle (temps libre, autonomie existante, impossible, temporalités utopiques, libre choix) décrivent donc des conceptions très hétérogènes. Dans les trois dernières approches, la question des temps est très souvent associée à l'esquisse d'une nouvelle société qui dépasserait les rigidités de la société actuelle et notamment l'organisation du travail, le taylorisme et la division du travail. Serait-il alors opportun de réserver les temps autonomes à l'expression d'une autre société ? Ne peut-on pas considérer qu'il existe aussi des « bulles d'autonomie temporelle » dans nos sociétés modernes et « rigides » ? Dans l'affirmative, à partir de quel niveau parle-t-on d'autonomie ? Lorsqu'on contrôle un peu son emploi du temps ou quand on le maîtrise totalement ? S'agit-il d'un continuum entre autonomie et hétéronomie ou d'un point de rupture qui nous fait basculer dans une autre vie ?

## 2.2. La souveraineté temporelle

Pour trouver des mises en mots de l'autonomie temporelle, on peut se tourner vers d'autres langues et sociétés. La notion de « time autonomy » ou de « working time autonomy » est bien utilisée dans la littérature anglo-saxonne et de langue allemande. Parfois, il s'agit d'indiquer la faculté des salariés de déterminer la durée du travail consacrée à des tâches, mais principalement du choix des horaires de travail à l'intérieur d'un cadre donné (Seifert et Rigotti 2018). Mais faut-il réserver l'idée d'autonomie temporelle à la seule question de la gestion des horaires ou des journées ?

En Allemagne, les recherches sur le thème de l'autonomie temporelle (Zeitautonomie) et la flexibilité sont plus abondantes qu'en France ou dans le monde anglo-saxon. De nombreux travaux s'intéressent à la capacité des salariés de gérer leurs propres temporalités. Mais le terme d'autonomie temporelle n'est souvent pas défini ou théoriquement fondé (Seifert 2019)<sup>3</sup>.

Par ailleurs, l'expression même de l'autonomie temporelle est moins utilisée en Allemagne qu'un autre terme. Le plus courant est celui de la « souveraineté temporelle » *Zeitsouveränität*. Cette notion interroge l'autonomie avec une visée qui n'est pas seulement réservée à la description des réalités observables. Le terme est militant. La notion de *souveraineté*, part d'une condition illimitée. Elle a été pour la première fois définie dans le cadre de la théorie politique de l'absolutisme français (Bodin 1576). L'Etat est souverain, des termes associés comme indépendance ou pouvoir d'Etat le suggèrent également. Le salarié serait-il ou devrait-il être souverain en matière de temps et déciderait-il en toute autodétermination de ce qui concerne le temps de travail, voire des temps sociaux ? Cela semble plutôt irréaliste dans des sociétés industrielles et capitalistes qui ont généralisé le salariat et qui sont basées sur le contrôle du temps. L'association de la souveraineté au temps ou au temporel renvoie ensuite à l'église, au Saint-Siège et à la confrontation entre le temporel et le spirituel. Le terme de souveraineté temporelle désigne ainsi depuis des siècles directement la capacité du pape d'exercer son pouvoir au-delà du religieux (Dupanloup 1849). Quelle est la genèse et l'usage de cette expression pour parler des temps à l'époque actuelle ?

A l'origine dans les années 1970, la notion de souveraineté temporelle en Allemagne est effectivement très vaste visant le droit et l'aptitude des individus à disposer de l'allocation du temps au cours d'une vie et dans les domaines les plus divers (Neufeind 2015). Elle a été introduite dans le débat sur la politique du temps de travail en s'appuyant sur la catégorie de la souveraineté des consommateurs qui imposent leurs souhaits et influencent ainsi les décisions de production (Seifert 2019). Ensuite, un concept largement remanié et restreint de la souveraineté temporelle a été promu à la fin des années 1980, surtout par les employeurs afin de faire accepter aux salariés une large dérégulation des horaires de travail. Enfin, les organisations syndicales allemandes se sont emparées de la formule jusqu'à la période récente, l'érigeant en mot d'ordre, alors que les employeurs ont abandonné son usage (Neufeind 2015).

Il s'agit probablement d'une double motivation pour les organisations syndicales allemandes de continuer à recourir à la notion de souveraineté temporelle : militer sur le terrain du temps de travail, mais sans sa réduction collective ; disputer à l'employeur le monopole de la gestion des temporalités. Malgré ou à cause de la radicalité du terme de la souveraineté temporelle, sa signification reste floue, les réalités couvertes bien plus modestes. Seul privilège de la notion, on se focalise en toutes lettres sur les avantages pour les salariés. Ce n'est pas le cas d'un autre terme autant utilisé par le monde syndical, mais aussi par les employeurs en Allemagne et ailleurs. L'expression de « flexibilité » temporelle est utilisée à la fois pour

---

<sup>3</sup> Signalons néanmoins l'approche de Trinczek (2005). Cette approche comprend l'autonomie comme relationnelle (autonomie/hétéronomie), intersubjective, comme processus communicatif et susceptible à être régulée.

qualifier les marges de manœuvre des salariés, mais aussi celles des entreprises et de la production. Cette ambiguïté empêche de ranger la flexibilité clairement du côté de l'autonomie temporelle. Bref, les mots et leurs usages véhiculent un sens, qui varient historiquement et d'une société à l'autre. Comment trouver sur un plan pratique une manière de caractériser le plus grand nombre de situations d'autonomie temporelle ? Pour répondre à cette question, nous devons expliciter notre approche de l'autonomie.

### 3 Apports à une théorie de l'autonomie temporelle

#### 3.1 Les caractéristiques de l'autonomie temporelle

Partir de la critique des expressions comme le « libre choix » et la « souveraineté temporelle » permet d'explicitier les conceptions afin de se positionner. On pense par exemple à la souveraineté temporelle comme « individuelle » : c'est l'individu qui décide ; comme « unilatérale » : il statue seul ; comme « état » : il conserve cette capacité, peu importe le contexte ; et comme « totale » : cette compétence est sans contestation et elle porte sur l'ensemble des éléments temporels.

La proposition que nous souhaitons développer se situe aux antipodes de cette conception. Pour nous, l'autonomie temporelle est « collective », « rapport », « processus » et « partielle ».

L'autonomie temporelle est mesurée empiriquement au niveau individuel, par exemple en évaluant la faculté des individus à maîtriser leur emploi du temps : plus cette capacité est élevée, plus l'autonomie temporelle est importante. Mais c'est le cadre *commun* qui permet aux individus d'opérer des choix assimilables à de l'autonomie temporelle. L'autonomie de l'individu est située. Une personne peut décider de passer le mois d'août en congé annuel, mais cette décision dépend de l'existence d'un congé de cette durée au niveau légal ou conventionnel, et probablement d'une discussion préalable qui prévoit quels salariés partent au mois d'août. Ce cadre est donc d'origine collective, résultat d'une négociation générale ou d'entreprise, d'une norme partagée, d'un arrangement oral, etc. Sans le collectif qui garantit la norme et son arbitrage, la décision de l'individu sur son congé n'aura pas lieu. La conclusion méthodologique est que l'autonomie invite avant tout à comprendre les dynamiques collectives qui la sous-tendent. La décision ne peut donc pas être considérée comme unilatérale ou individuelle, mais elle est bien liée à un *rapport*, une relation qui définit la nature et les modalités de la prise des congés.

Ensuite, l'autonomie temporelle renvoie à la notion de *processus*. Le processus nous indique par exemple la variabilité historique de la durée des congés (de quelques jours à quelques semaines sur un siècle en l'inscrivant ainsi dans la réduction de la durée du travail), mais également la possibilité que ce congé soit refusé au dernier moment. L'autonomie temporelle n'est pas un état immuable que l'individu conserve, elle peut être restreinte ou élargie.

Enfin, un souhait individuel de prendre les congés au mois d'août ne représente qu'une fraction des aspirations regardant les temps et inversement d'autres personnes de la même entreprise peuvent avoir le même projet et qui *in fine* peuvent contrarier ces plans. Donc l'autonomie temporelle correspondante est nécessairement *partielle* au lieu d'être totale. Ces quatre *caractéristiques* de l'autonomie temporelle (collective, rapport, processus, partielle) esquissent une manière de voir cet objet. Ensuite, nous proposons des niveaux d'analyse, c'est-à-dire la démarche de saisir l'autonomie temporelle.

### 3.2 Les niveaux d'appréhension et l'origine de l'autonomie temporelle

Le premier niveau concerne *la régulation sociale* (Reynaud 1979) et ce à quoi l'autonomie s'oppose : l'hétéronomie temporelle ou le contrôle temporel. Le refus par l'employeur d'accorder un congé annuel s'apparente à une action qui vise à contrecarrer, encadrer ou réduire l'autonomie temporelle. L'employeur fait probablement valoir les nécessités de service ou de production qui justifient de l'impossibilité de prendre ce congé : tout le monde ne peut pas partir en août, sauf à fermer l'entreprise pendant ce mois. Mais ce congé ne devrait pas disparaître. Ces droits garantis collectivement peuvent être exercés à un autre moment. L'existence de l'hétéronomie temporelle montre à qui et à quoi l'autonomie temporelle s'adresse et par quoi elle est limitée.

Le second niveau concerne l'objet de la discussion : les *règles* (Reynaud 1999). Si la règle porte sur l'existence d'un mois de congé à prendre dans l'année, celle-ci est sujette à interprétation (date, fractionnement, épargne-temps, etc.). Cette interprétation peut être encadrée par une promesse ou par un document contractuel. La règle ainsi précisée permet à l'autonomie ou à l'hétéronomie temporelle d'appuyer son point de vue. La règle est un compromis fragile entre les dynamiques à l'œuvre et elle prend les formes les plus diverses : accord, coutume, contrat oral ou écrit, convention, lois.

Le troisième niveau considère l'autonomie temporelle en tant qu'*action*. L'héritage d'une théorie de l'agir (Weber 1922 ; Maggi 2011) apporte ce regard complémentaire. Dans cette perspective, l'autonomie temporelle peut être conçue comme le mouvement ou l'action concrète qui vise à contrecarrer l'hétéronomie temporelle ou le contrôle. Signifier à l'employeur une opposition à la suppression du congé annuel est interpréter comme une démarche visant l'autonomie sans que le résultat soit obligatoirement concluant pour le salarié. En ce sens, l'autonomie ne dépend d'aucun dispositif en particulier. Elle est regardée comme une action et un processus et non seulement en tant que résultat ou règle. Cette action qualifiée « d'autonome » peut être tracée et reconstituée.

Pour établir le concept général d'autonomie afin de remplacer la notion critiquée de *l'informel* (Roethlisberger et Dickson 1939), Reynaud (1988) mobilise différentes études classiques indiquant que l'informel cherche en réalité à établir une action contre d'autres régulations venant d'en haut. Elle affirme l'autonomie *face à* l'effort de contrôle des techniciens et des organisateurs. C'est bien l'autonomie qui s'affirme *contre* le contrôle dans le travail (De Terssac 1992). De même, l'autonomie temporelle s'affirme contre le contrôle du temps ou contre l'hétéronomie temporelle. L'autonomie temporelle n'existe donc qu'au sein d'un rapport et par une prétention à formuler des règles temporelles. L'autonomie temporelle est donc un concept qui permet de saisir de logiques plus globales comme l'effort du mouvement ouvrier de réduire la durée du travail sur plusieurs siècles. Elle permet aussi de caractériser des actions plus locales au sein des entreprises sur une autre répartition des temps, y compris en s'appuyant sur les équations temporelles personnelles (Grossin 1996). Au lieu d'opposer logiques collectives et individuelles, nous voudrions définir l'autonomie temporelle comme relationnelle et rapport social, c'est-à-dire toujours relative à l'hétéronomie temporelle. Cette théorie privilégie l'action, la négociation, le conflit et le changement aux dispositions des individus.

Enfin, autre point fondamental, le domaine sur lequel s'exerce l'autonomie (les temps sociaux) étend cette notion à des sphères non professionnelles : le foyer et le logement, les écoles et les universités, les transports, la vie publique. Évaluer l'autonomie temporelle dans des lieux divers signifie de faire des connexions entre différents univers de la vie et désigner des domaines pour l'échange social et la négociation. Comment trouver du temps libre quand on est chargé d'une autre journée de travail au foyer ou d'une demi-journée de plus dans les transports ? Comment partir à la retraite à 62 ans quand on sort à l'âge de 30 ans des universités ? Comment participer à la vie publique avec des heures supplémentaires et des

obligations familiales ? Comment profiter de l'autonomie conférée par le télétravail dans un studio de 15 m<sup>2</sup> ?

En ce sens, l'autonomie temporelle n'est pas simplement une modalité ou une sous-catégorie de l'autonomie au travail : l'autonomie temporelle la dépasse et s'affirme contre l'hétéronomie temporelle au sein de la société.

## **4 Un nouveau domaine d'application pour l'autonomie temporelle : la position du temps**

### **4.1 Dimensions du temps et réduction de la durée du travail**

Les recherches et les formalisations sur le temps de travail doivent beaucoup aux travaux de William Grossin. En proposant la distinction durée, horaires et rythmes, il montre aussi des domaines d'application de l'autonomie temporelle (Grossin 1969).

Les *durées* décrivent la longueur de la journée du travail. Par extension nous parlons aussi de durée hebdomadaire et annuelle du travail ; cette durée du travail a diminué d'environ de moitié en 150 ans, mais avec de périodes plus ou moins marquées de rallongement de la durée du travail, notamment au moment des guerres (Découflé et Svendsen 1984 ; Fridenson 1993).

Les *horaires* décrivent le moment où l'on travaille entre le début et la fin de la journée. Dans le prolongement, on comprend par horaires aussi le travail de nuit et de week-end, appelés souvent horaires « atypiques » et plus récemment « dérogatoires » (Brochard 1990 ; Grimaud 2022).

Le *rythme* est un « agencement de cadences » (Grossin 1996, 208), plus ou moins rapide jusqu'au temps de repos. La cadence est la vitesse du mouvement, la répétition des opérations par unité de temps (Grossin 1996). Ces trois dimensions (durées, horaires et rythmes) de l'autonomie temporelle peuvent aisément traduire des actions concrètes et revendications : lutte pour la réduction de la durée du travail, refus du travail de nuit ou le week-end, freinage de la production.

Il n'y a pas de doute que le conflit sur la durée du travail, commençant par la journée et de manière emblématique autour de la journée des 8 heures (Deutschmann 1985), a eu historiquement la signification la plus importante pour l'autonomie temporelle. La journée de 8 heures instaurée par la loi en Allemagne (1919) constitue un mot d'ordre syndical dès 1888 (Fridenson 1993). De nombreux travaux sont là pour témoigner du développement du temps libre comme condition première pour envisager le bien-être et d'autres activités (Cross 1989). Cette évolution a produit un nouvel ordre temporel : a) une norme fixant la durée journalière, hebdomadaire, repos, congés, b) l'intervention de l'Etat comme puissance normative, c) une règle commune qui crée un collectif de destinataires, d) un dispositif de sanctions en cas de non-respect des règles. Ensuite, la pression des marchés des produits et des services, à partir des années 1980, commence à soumettre cet ordre à la négociation en organisant la variabilité de la durée du travail (Thoemmes 2000 ; 2010). Périodiquement et depuis plus de 20 ans, la voie de l'autonomie par l'abaissement de la durée s'est épuisée en Allemagne, en Allemagne et ailleurs. Au mieux fallait-il attendre une vingtaine d'années depuis les lois Auroux (1982) et la réduction de 40 à 39 heures hebdomadaires pour envisager la semaine des 35 heures en 1998 et 2000 avec les lois Aubry et dans un contexte qui a bien changé (Pélisse 2002).

### **4.2 La position du temps de travail**

La littérature indique un intérêt pour renouveler l'analyse des dimensions du temps de travail. Par exemple, Devetter (2001) propose de substituer au triptyque de Grossin (durée, horaires, rythmes), les notions de durée, localisation et variabilité/prévisibilité du temps. La localisation

du travail dans la journée ou dans l'année devient un enjeu dépassant les horaires et qui se combine aux deux autres domaines pour décrire la disponibilité. De même les travaux de Chenu et Lesnard (2006) à partir des « time-use studies » ouvrent sur une analyse détaillée de la répartition du travail au cours de la semaine.

Cette nouvelle voie s'appuie, en partant des horaires, sur ce qu'on pourrait appeler plus la « position » du temps de travail. Par position, nous entendons la fixation du temps de travail/non-travail au cours d'une période donnée, peu importe sa durée. Les pauses interrompent les opérations. Les horaires fixent le travail sur la journée. Les jours de repos rythment les semaines. Les congés, y compris sabbatique et de longue durée, alternent avec le travail au cours d'une année. Les périodes de formation remplacent ou préparent les activités professionnelles. Les phases de suspension ou arrêts de l'activité professionnelle caractérisent la vie au travail. La position du temps de travail regroupe l'ensemble de ces situations. Elle détermine quand on travaille ou pas, quelle que soit la période de référence concernée. Pourquoi évoquer une telle catégorie ?

D'abord, car elle s'oppose fondamentalement à la notion de durée qu'elle relègue au deuxième plan. La position répond à la question « quand » et non « combien ». Elle ouvre ensuite sur les autres caractéristiques pour passer des temps quantitatifs, linéaires et chronologiques (Chronos) à un raisonnement sur le moment opportun (Kairos) ou sur le temps cyclique (Aiôn). La position suggère un passage à des dimensions plus qualitatives et à d'autres projets mettant au centre l'alternance travail/non-travail. Elle propose ainsi de réinvestir la dimension souvent oubliée du rythme incluant le non-travail en l'appliquant à la vie entière et aux âges de la vie (Neville 1972 ; Bessin 1994).

Enfin, la position du temps désigne une diversité de ce qui n'est pas du travail professionnel (pauses, repos, congés, loisirs, parentalité, scolarité, chômage, retraite, etc.) soulignant l'hétérogénéité de ces éléments. Cette catégorie incite à lister ces domaines et à ouvrir les recherches sur des objets à investir par l'étude des temps.

#### 4.3 Discussion : vers une seconde autonomie ?

Prenons trois exemples de recherches provenant des années 1970, 1990 et 2020 avec des dispositifs négociés en entreprise : les horaires variables, les comptes épargne-temps et le télétravail. Ces formes d'autonomie temporelle s'appliquent désormais à une quantité non négligeable de salariés.

Premièrement, à la fin des années 1960, les temps de travail étaient standardisés sur un plein temps avec des formes d'organisations fixes se répétant au cours de la vie active. Dans une situation de plein emploi d'après-guerre, la durée du travail n'était plus considérée comme « à réduire », sauf pour l'ajout des semaines de congés annuels (2 en 1936 à 5 en 1981). En plus, l'organisation du travail et des temps au quotidien (les horaires) étaient l'affaire des employeurs. La participation syndicale aux choix des temporalités relevait de l'exception. Il n'est donc pas étonnant qu'une nouvelle conception de l'autonomie temporelle ait d'abord été posée par le patronat et négociée ensuite au sein des entreprises. L'organisation temporelle fixe présentait des coûts de plus en plus élevés que les employeurs cherchaient à réduire : plages de travail limitées, temps de transports et embouteillages, fatigue et stress des salariés, etc. L'outil fondateur dans cette quête a été les *horaires variables ou individualisés*. Cette dénomination a été précédée d'autres expressions (Sexton et Bovin 1974). Ainsi le mot *Gleitzeit* en langue allemande (temps glissant) au cours des années 1960 a été traduit en anglais par *flexitime*, *flexi-time*, *flexible working hours*, *adaptable hours*, *rubber hours*, *gliding hours*, *gliding time* et par *horaires dynamiques* en France et *horaires flexibles* au Canada. Dans le monde francophone, d'autres expressions ont été fréquemment utilisées : *horaires libres*, *à la carte*, *mobiles*, *souples*, *évolutifs* et *personnalisés*. La question de l'autonomie temporelle y est centrale. Le

choix, la réduction des frictions, le glissement et l'adaptation des temps sont présents. L'idée de base du dispositif, simple et radicale, rompt avec la notion d'horaire fixe. Elle consiste à permettre, par exemple, un début de travail variable entre 7 h et 9 h et une fin de travail entre 16 h et 18 h (plages horaires variables), tout en maintenant entre ces deux plages horaires variables une pause déjeuner et une « plage fixe » pendant laquelle tous les travailleurs sont présents sur le lieu de travail. L'alternance de plages variables et de plages fixes, qui fluctue d'une personne à l'autre, caractérise cet outil de gestion du temps de travail qui s'est répandu dans le monde industrialisé. En Europe, en moyenne, 20 % des salariés ont accès à ce type de dispositif<sup>4</sup>.

Un deuxième exemple nous est fourni par les comptes épargne-temps depuis les années 1990. C'est-à-dire l'épargne et l'utilisation des heures de travail par les salariés sur des comptes dédiés liés aux entreprises. Ils permettent de répartir le temps de travail sur la semaine, le mois, l'année ou même sur l'ensemble de la vie professionnelle. Il s'agit donc d'un instrument négocié entre organisations syndicales et directions en entreprise pour gérer les temps à des horizons variés : de la journée à la retraite. Selon ces accords négociés, les salariés disposent de quelques semaines de travail dans l'année à leur guise, tandis que selon d'autres accords ce volume peut monter à plusieurs années de travail sur une carrière pour financer par exemple une préretraite. Les règles négociées encadrent de près ces possibilités d'usages et d'accumulation des temps. En France on peut estimer qu'environ 30 % des salariés peuvent avoir accès à ce dispositif contre plus de 50 % en Allemagne<sup>5</sup>.

Le troisième exemple concerne le télétravail. Le recours à un télétravail massif pendant la pandémie dès 2020 constitue, sans doute, l'un des plus remarquables changements des conditions de travail de ces dernières décennies. Ses effets touchent non seulement les télétravailleurs, mais également celles et ceux qui sont exclus. Selon la grande majorité des salariés qui le pratique, l'autonomie temporelle s'en retrouve renforcée, mais au prix d'horaires décalés, voire allongés (Erb et al. 2022). Ces nouvelles pratiques interrogent les formes d'organisation antérieures, les collectifs de travail, les rapports hiérarchiques et entre pairs. L'articulation des temps sociaux est mise en lumière et modifiée. Les conditions de logement personnel sont davantage intégrées dans la vie professionnelle et de manière corrélée, les locaux professionnels sont susceptibles d'être adaptés ou réduits en cas d'élargissement du télétravail. On pourrait allonger la liste des éléments touchés par cette évolution pour y inclure les métiers, les transports, les sociabilités, la formation et bien entendu les infrastructures numériques. Certes, le télétravail ne concerne pas la totalité des salariés. Mais selon un rapport récent du Sénat français, jusqu'à un emploi sur deux pourrait être télétravaillable en 2050<sup>6</sup>. L'autonomie temporelle est ici encore contrainte par la négociation collective. Les règles produisent une nouvelle communauté à géométrie variable, celle des travailleurs à distance. Qu'il s'agisse du nombre de jours, des personnes exclues du distanciel, du droit au télétravail ou du droit au travail en présentiel, ces arbitrages concernent l'ensemble des salariés. Les tensions à propos du télétravail montrent la principale tâche de la négociation : trouver un délicat équilibre entre présentiel et distanciel (Giotto et Thoemmes 2023).

Comment saisir l'évolution vers ces nouveaux temps autonomes ? Tout d'abord, ces trois dispositifs qui concernent des millions de salariés sont là pour témoigner que des outils ont vu

---

<sup>4</sup> Pour plus de détails voir Thoemmes (2013).

<sup>5</sup> Une évaluation quantitative et qualitative des accords d'entreprises montre une conception différente de l'autonomie temporelle entre les deux pays (Giotto et Thoemmes 2022).

<sup>6</sup> Évolution des modes de travail, défis managériaux : comment accompagner entreprises et travailleurs ? Rapport d'information n° 759 (2020-2021), déposé le 8 juillet 2021 <https://www.senat.fr/rap/r21-089/r21-0891.pdf>, consulté le 24 mai 2023.

le jour pour gérer la position du temps de travail pendant des périodes les plus variées : de la journée à la vie active. Ensuite, l'autonomie temporelle sur le plan individuel semble accrue, mais elle paraît fondamentalement bornée par des dynamiques collectives de négociation, par des conflits ou tensions. Enfin, l'ensemble de ces outils laisse la durée du travail inchangée.

Deux questions restent en suspens. Ce basculement vers un nouveau type d'autonomie temporelle est-il exclusif et s'inscrit-il dans le « nouvel ordre temporel » de la désynchronisation et dans le « temps des marchés » ? Si le début de cette évolution date des années 1960, il n'y a pas de doute que les marchandages et les marchés dès les années 1980 ont inscrit les temporalités dans un nouveau registre, notamment celle de la négociation d'entreprise en multipliant les accords sur cette nouvelle forme d'autonomie (Morin 2013). Les raisons sont à chercher dans la dé-standardisation des formes temporelles du travail, mais aussi dans l'aspiration des salariés à mieux maîtriser leur emploi du temps à des échelles les plus divers. Cette dernière constitue une alternative à la réduction de la durée du travail moins couteuse, voir plus rentable pour les employeurs. Mais la seconde autonomie n'est pas une conséquence automatique de ces évolutions ni généralisable à tout type de société exposée au temps des marchés. Elle est le résultat d'échanges, des relations professionnelles et en particulier liée à la négociation collective. D'ailleurs, les deux types d'autonomie peuvent coexister, comme le montre la réduction de la durée du travail et l'accroissement des comptes épargne-temps en France au début des années 2000. En revanche, sur le plan empirique, la lutte s'est déplacée : flexibilité pour la production ou souplesse pour les salariés, flexibilité autonome ou flexibilité hétéronome (Bouffartigue et Bouteiller 2012) ? Les recherches indiquent qu'un dispositif qui promeut de nouveaux avantages pour les salariés est lui-même pris dans la relation autonomie-hétéronomie et dans un rapport de forces, comme l'est la durée du travail. Donc la capacité de l'individu de maîtriser son sort reste subordonnée à des processus collectifs dont le résultat n'est pas acquis.

Deuxièmement, cette seconde autonomie est-elle si nouvelle ? Oui et non. Oui, car elle n'est que depuis quelques décennies et très progressivement un sujet formalisé de la négociation collective à large impact avec des dispositifs variés et complexes.

Non, car le principe était connu. En France du X<sup>IV</sup>e au X<sup>VI</sup>e siècle des conflits ont déjà porté sur la remise en cause de la définition du temps de travail, notamment à propos des horaires quotidiens et des temps de pause (Maitte et Terrier 2012). Dans l'industrie allemande entre 1850 et 1918, on a montré que ce type d'autonomie est d'origine préindustrielle (Deutschmann 1985). Puisqu'au X<sup>IX</sup>e siècle, la conception du temps comme ressource rare, développée chez les ouvriers qualifiés, préside à l'idée de la réduction de la durée du travail. Alors que les travailleurs cultivateurs venant travailler dans l'industrie possédaient une autre conception de l'autonomie temporelle calquée sur les rythmes agricoles. C'est la raison pour laquelle les mouvements de résistance les plus significatifs de ces ouvriers de la campagne ne portaient pas sur le rallongement de la durée du travail journalière (contrairement à la tendance prédominante). Les oppositions s'adressaient aux changements imposés au niveau des interruptions qui suivaient des habitudes non formalisées (Deutschmann 1985). Bref, la résistance a déjà porté en partie non sur la durée, mais sur la position du temps de travail. Dans ce cas, les habitudes temporelles présentent un écart avec l'industrialisation naissante (Bourdieu 2003). Les dernières décennies ont remis à jour ces questions. Mais, il ne s'agit pas d'un retour vers le passé. Cette fois, la position du temps se discute dans le cadre d'une conception industrielle qui cherche à flexibiliser le temps de travail avec ou à partir de l'autonomie temporelle des salariés. L'ambiguïté de cette nouvelle autonomie est qu'elle peut servir autant les salariés que l'entreprise et la production. Bref, le rapport entre employeurs et salariés paraît déterminant dans la mise en place des outils de la seconde autonomie.

## 5 Références bibliographiques

- ADRET. 1977. *Travailler deux heures par jour*. Paris : Seuil.
- Alves, Sarah, et Jean-Denis Culié. 2016. « Comment expliquer le départ volontaire des chercheurs ? » *Management & Avenir* 84 (2) : 31–51. <https://doi.org/10.3917/mav.084.0031>.
- Barrois, Amandine, et François-Xavier Devetter. 2017. « Durées courtes, journées longues ». *La nouvelle revue du travail*, n° 11 (octobre). <https://doi.org/10.4000/nrt.3272>.
- Benninghoff-Jeannerat, Fabienne, Mattie Dijkstra-Schrage, Carole Maystre, et Christian Lalive d'Épinay. 1996. « Work, Free Time and Areas of Fulfilment among Mothers: A Comparison between Single Mothers and Mothers with a Partner ». *Loisir et Société / Society and Leisure* 19 (1) : 201–234. <https://doi.org/10.1080/07053436.1996.10715518>.
- Bernoux, Philippe. 1972. « Les O.S. face à l'organisation industrielle ». *Sociologie du travail* 14 (4) : 410–36. <https://doi.org/10.3406/sotra.1972.1750>.
- Bessin, Marc. 1994. « Cours de vie et flexibilité temporelle. La crise des seuils d'âge : service militaire, majorité juridique. » *Population* 49 (2) : 538–540.
- Bodin, Jean. 1576. *Les Six Livres de la République*. Paris : Jacques du Puy. [https://fr.wikisource.org/wiki/Les\\_Six\\_Livres\\_de\\_la\\_République](https://fr.wikisource.org/wiki/Les_Six_Livres_de_la_République).
- Bouffartigue, Paul, et Jacques Bouteiller. 2012. *Temps de travail et temps de vie*. Le Travail Humain. Paris : PUF.
- Bourdieu, Pierre. 1979. *La Distinction: Critique sociale du jugement*. Paris : Les Editions de Minuit.
- . 2003. « La fabrique de l'habitus économique ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 150 (5) : 79–90. <https://doi.org/10.3917/arss.150.0079>.
- Brochard, Catherine. 1990. « Les salariés des temps atypiques de travail : leurs motivations et leurs expériences ».
- Chenu, Alain, et Laurent Lesnard. 2006. « Time Use Surveys: a Review of their Aims, Methods, and Results ». *European Journal of Sociology / Archives Européennes de Sociologie* 47 (3) : 335–59. <https://doi.org/10.1017/S0003975606000117>.
- Collectif d'Analyse des Familles en Confinement. 2020. « Heur et malheur des familles confinées en France : une analyse exploratoire de l'expérience du confinement à domicile ». *Les Politiques Sociales* 3-4 (2) : 94–113.
- Cossette-Trudel, Marie-Ange. 2010. « La temporalité de l'utopie : entre création et réaction ». *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, n° 12 (novembre). <https://doi.org/10.4000/temporalites.1346>.
- Cross, Gary S. 1989. *A quest for time: the reduction of work in Britain and France, 1840-1940*. Berkeley : University of California Press.
- Darmon, Muriel, Delphine Dulong, et Elsa Favier. 2019. « Temps et pouvoir ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 226-227 (1-2) : 6–15. <https://doi.org/10.3917/arss.226.0006>.
- De Terssac, Gilbert. 1992. *Autonomie dans le travail*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Découflé, André-Clément, et Nicolas Svendsen. 1984. « Contribution à une histoire des durées du travail dans l'industrie française du milieu du XIXème siècle à la seconde guerre mondiale ». *Travail et Emploi*, n° 21 : 57–70.
- Demoule, Jean-Paul. 1982. « Le néolithique, une révolution ? » *Le Debat* 20 (3) : 54–75.
- Deutschmann, Christoph. 1985. *Der Weg zum Normalarbeitstag: die Entwicklung der Arbeitszeiten in der deutschen Industrie bis 1918*. Frankfurt am Main : Campus.
- Devetter, François-Xavier. 2001. « L'économie de la disponibilité temporelle au travail : la convention fordiste et ses remises en cause ». Lille : Univeristé Lille 1. <http://www.theses.fr/2001LIL12020/document>.
- Dumazedier, Joffre. 1960. « Problèmes actuels de la sociologie des loisirs ». *Revue Internationale Des*

- Sciences Sociales*, n° 4 : 564–573.
- . 1981. « Echange et projets, La révolution du temps choisi. » *Revue française de sociologie* 22 (2) : 273–277.
- Dupanloup, Félix. 1849. *De la souveraineté temporelle du Pape*. Paris : A la librairie centrale catholique et classique.
- Dworkin, Gerald. 1988. *The Theory and Practice of Autonomy*. Cambridge ; New York : Cambridge University Press.
- Echange et projets (Association), dir. 1980. *La révolution du temps choisi*. Paris : A. Michel.
- Engels, Friedrich. 1976. « Von der Autorität ». Dans *Organisation und Herrschaft*, édité par Günter Büschges, Pp. 55–59. Hamburg : Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Erb, Louis, Ceren Inan, Mikael Beatriz, Marilyne Bèque, Thomas Coutrot, Thi-Phuong-Thuy Do, Marion Duval, Amélie Mauroux, et Élodie Rosankis. 2022. « Télétravail durant la crise sanitaire ». *DARES Analyses*, n° 9.
- Fourastié, Jean. 1976. *Les 40.000 heures*. Paris : Denoël/Gonthier.
- Fridenson, Patrick. 1993. « Le temps de travail, enjeu de luttes sociales ». Dans *Le temps de travail*. édité par Jean-Yves Boulin, Gilbert Cette, et Dominique Taddei, Pp. 19–28. Paris : Syros.
- Friedmann, Georges. 1960. « Le loisir et la civilisation technicienne ». *Revue Internationale Des Sciences Sociales*, n° 4 : 551–563.
- Ganault, Jeanne. 2022. « L'autonomie temporelle et ses usages : un révélateur des inégalités sociales devant le temps ». Paris : Institut polytechnique de Paris.  
<http://www.theses.fr/2022IPPAG008/document>.
- Giotto, Timo. 2021. *La désynchronisation des temps professionnels: vers un nouvel ordre temporel ?* Collection Temporalités. Toulouse : Octares éditions.
- Giotto, Timo, et Jens Thoemmes. 2022. « Les comptes épargne-temps en France et en Allemagne. Une analyse comparative des accords d'entreprise ». *Socio-économie du travail 2021 – 1*, n° 9. *varia*, n° 9 : 83–116. <https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0083>.
- . 2023. « La négociation du télétravail : dynamique, variété et fragilité ». *Revue Négociations*, n° 37 : sous presse.
- Goff, Jacques Le. 1999. *Un autre Moyen âge*. Paris : Gallimard.
- Gorz, André. 2004. *Métamorphoses du travail : Critique de la raison économique*. Paris : FOLIO ESSAIS.
- Grimaud, Pauline. 2022. « Des horaires dérogatoires ordinaires ? : Sociologie des conflits et négociations autour du travail nocturne et dominical ». Paris : Institut d'études politiques de Paris - Sciences Po.  
<https://theses.hal.science/tel-03853059/document>.
- Grossin, William. 1969. *Le travail et le temps: horaires, durées, rythmes*. Paris : Editions Anthropos.
- . 1996. *Pour une science des temps: introduction à l'écologie temporelle*. Toulouse : Octares éd.
- Groux, Guy, et Jean-Marie Pernot. 2008. *La grève*. Paris : Presses de la fondation nationale des sciences politiques.
- Horkheimer, Max, et Theodor W. Adorno. 1987. *Gesammelte Schriften, 19 Bde., Bd.5, Dialektik der Aufklärung und Schriften 1940-1950*. Sous la direction de Gunzelin Schmid Noerr. 4<sup>e</sup> éd. Frankfurt : FISCHER Taschenbuch.
- Jullien, Bernard, et Tommaso Pardi. 2015. « Le postfordisme comme mythe et idéologie de la sociologie économique. Du consommateur à la construction sociale du marché automobile ». *L'Homme & la Société* 195-196 (1-2) : 103–126. <https://doi.org/10.3917/lhs.195.0103>.
- Lalive d'Epinay, Christian, Michel Bassand, et Etienne Christe. 1982. *Temps libre: Culture de masse et cultures de classes aujourd'hui*. Collection regards sociologiques. Lausanne : Favre.
- Lallement, Michel, et Jean-Marc Ramos. 2010. « Réinventer le temps ». *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, n° 12 (décembre). <http://temporalites.revues.org/1315>.
- Laporte, Cyrille. 2013. « Les temporalités sociales des cuisiniers de la restauration ». *Temporalités*.

- Revue de sciences sociales et humaines*, n° 17. <https://doi.org/10.4000/temporalites.2477>.
- Larrouturou, Pierre. 1995. *Du temps pour vivre: La semaine de quatre jours à la carte*. Paris : Flammarion.
- Le Feuvre, Nicky. 1994. « Leisure, Work and Gender : a Sociological Study of Women's Time in France ». *Time & Society* 3 (2) : 151–178. <https://doi.org/10.1177/0961463X94003002002>.
- Linhart, Robert. 1978. *L'établi*. Paris : Editions de Minuit.
- Maggi, Bruno, dir. 2011. *Interpréter l'agir, un défi théorique*. Paris : Presses universitaires de France.
- Maitte, Corine, et Didier Terrier. 2012. « Conflits et résistances autour du temps de travail avant l'industrialisation ». *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, n° 16. <https://doi.org/10.4000/temporalites.2203>.
- . 2020. *Les rythmes du labeur: enquête sur le temps de travail en Europe occidentale, XIVe-XIXe siècle*. Travail et salariat. Paris : La Dispute.
- Marx, Karl. 2014. *Contribution à la critique de l'économie politique: introduction aux Grundrisse, dite de 1857*. Les poches. Paris : les Éditions sociales.
- Méda, Dominique. 2003. « Manquons-nous de temps ? » *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy*, n° 31. <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.920>.
- Morin, Marie-Laure. 2013. « Autonomie de négociation et ordre public social ». Dans *La négociation sociale*, édité par Annie Giraud-Héraud et Christian Thuderoz, Pp. 79–93. Paris : CNRS Éditions. <http://books.openedition.org/editionscnrs/1740>.
- Naville, Pierre. 1972. *Temps et technique: Structures de la vie de travail*. Paris : Librairie Droz.
- Neufeind, Max. 2015. « Mehr Zeitsouveränität Arbeitszeitpolitik zwischen Selbststeuerung und Mitbestimmung ». Dans *Gute Arbeit und soziale Gerechtigkeit im 21. Jahrhundert*, édité par Wolfgang Schroeder et Claudia Bogedan, Pp. 106–133. Baden-Baden : Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. <https://doi.org/10.5771/9783845265674-106>.
- Paye, Simon. 2021. « Le sentiment de manquer de temps à l'épreuve du confinement ». *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, n° 34-35 (décembre). <https://doi.org/10.4000/temporalites.9319>.
- Pélisse, Jérôme. 2002. « A la recherche du temps gagné: les 35 heures entre perceptions, régulations et intégrations professionnelles ». *Travail et emploi*, n° 90 : 7–21.
- Pronovost, Gilles. 2007. « Le temps dans tous ses états : temps de travail, temps de loisir et temps pour la famille à l'aube du XXIe siècle ». *Enjeux publics IRPP* 8 (1). <https://bel.uqtr.ca/id/eprint/653/>.
- Ramos, Jean-Marc. 2021. « Préface-Pour une sociologie de désynchronisations ». Dans *La désynchronisation des temps professionnels: vers un nouvel ordre temporel ?*, par Timo Giotto, 7–12. Collection Temporalités. Toulouse : Octares éditions.
- Rehn, Gösta. 1973. « Pour une plus grande flexibilité de la vie de travail ». *L'observateur de l'OECD*, n° 62 : 3–7.
- Reynaud, Jean-Daniel. 1979. « Conflit et régulation sociale: Esquisse d'une théorie de la régulation conjointe ». *Revue française de sociologie* 20 (2) : 367–376.
- . 1988. « Les régulations dans les organisations : Régulation de contrôle et régulation autonome ». *Revue française de sociologie*, n° 29-1 : 5–18.
- . 1999. *Le conflit, la négociation et la règle*. 1 vol. Toulouse : Octarès éd.
- Roethlisberger, Fritz J, et William. J Dickson. 1939. *Management and the worker*. New York, Science Editions : John Wiley.
- Seifert, Hartmut. 2019. « Wie viel Zeitaautonomie bieten flexible Arbeitszeiten? » *WSI-Mitteilungen* 72 (6) : 431–439. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2019-6-431>.
- Seitz, Julia, et Thomas Rigotti. 2018. « How do differing degrees of working-time autonomy and overtime affect worker well-being? A multilevel approach using data from the German Socio-Economic Panel (SOEP) ». *German Journal of Human Resource Management* 32 (3-4) : 177–194. <https://doi.org/10.1177/2397002218780630>.

- Sexton, Jean, et Jean Bovin, dir. 1974. *L'aménagement des temps de travail: l'horaire variable et la semaine comprimée*. Québec : Les Presses de l'Université de Laval.
- Thoemmes, Jens. 2000. *Vers la fin du temps de travail ?* 1 vol. Le Travail Humain. Paris : Presses Universitaires de France. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00936455v2/document>.
- . 2010. *La négociation du temps de travail: une comparaison France-Allemagne*. Paris : LGDJ-Lextenso.
- . 2013. « L'histoire oubliée des horaires individualisés : de la désynchronisation choisie à la flexibilité pour l'entreprise ». *Revue Française de Socio-Économie* 11 (1) : 35–53. <https://doi.org/10.3917/rfse.011.0035>.
- Thompson, Edward Palmer. 1967. « Time, work-discipline and industrial capitalism ». *Past and Present* 38 (1) : 56–97. <https://doi.org/10.1093/past/38.1.56>.
- Trinczek, Rainer. 2005. « Über Zeitautonomie, ihre Regulierung und warum es so selten funktioniert ». Dans *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*, édité par Hartmut Seifert, Pp. 375–397. Frankfurt am Main : Campus.
- Villermé, Louis René. 1840. *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*. Paris : Jules Renouard et Cie. <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k6503b.pdf>.
- Weber, Max. 1922. *Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriß der Verstehenden Soziologie*. Tübingen : Mohr Siebeck.