

Appel à contribution



Une revue bilingue (espagnol/ portugais)
Une plate-forme virtuelle sur le travail réel
<http://laboreal.up.pt>

Préparation du dossier du numéro de juillet 2012 :
Les temps de travail sont-ils sexués?

Date limite d'envoi des propositions d'article : 30 octobre 2011ⁱ

Responsables du dossier :

[Esteban Martinez](#) (Institut de Sociologie, Université Libre de Bruxelles), professeur de Sociologie du travail

[Marianne De Troyer](#) (Working conditions, health and safety Department– European Trade Union Institute), senior researcher

[Jussara Brito](#) (Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro), professeur de Santé collective.

[Lúcia Rotenberg](#) (Laboratório de Educação em Ambiente e Saúde, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro), professeur de Santé collective.

[Marianne Lacomblez et Marta Santos](#) (Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto) professeurs de Psychologie du travail.

Coordination de la préparation du numéro :

[Joana Castelhana et Sónia Noqueira](#) (Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto), chercheurs en Psychologie du travail.

1. Le projet de ce numéro a pour point de départ une recherche développée au Portugal, avec la participation de collègues belges, français, canadiens et suisses.

Une des hypothèses qui a servi de base à la recherche était que "quelque chose se reconstruit" quand les professions occupées traditionnellement par des hommes finissent par intégrer des femmes (Kergoat, 1993). Les études empiriques ont

ⁱ Les articles seront publiés dans l'une des langues de la revue (espagnol ou portugais). Néanmoins, les propositions résumées pourront être rédigées en français ou en anglais –ainsi que les textes des articles envoyés en vue de leur évaluation. Les auteurs procéderont par la suite à leur traduction vers l'espagnol ou le portugais, en ayant tenu compte du résultat de l'évaluation et des suggestions transmises par la Direction de Laboreal.

repris cette hypothèse, en l'articulant avec les données recueillies en situations réelles et ont fait surtout appel à l'analyse "microscopique" de l'activité de travail, en s'inscrivant ainsi dans la tradition des travaux de Messing (1999).

Les terrains choisis dans le cadre de la recherche ont été les forces de l'ordre et les transports routiers de passagers ; des études complémentaires ont été réalisées dans le secteur des transports ferroviaires de passagers, du nettoyage industriel et de l'industrie chimique.

Dans tous ces secteurs, la question des horaires de travail – banalisée avant l'entrée des femmes dans ces professions – constitue un facteur de différenciation des deux sexes sur le lieu de travail et de marginalisation professionnelle des femmes. La disponibilité temporelle des femmes est bien souvent décisive dans l'histoire de leurs vies professionnelles et, en l'absence d'alternatives, un facteur de détérioration de leur santé.

Ces constatations doivent néanmoins tenir compte de l'évolution des professions en question, surtout au niveau de l'organisation du temps de travail – dans un contexte où les responsables de l'organisation des horaires ont tendance à soumettre ceux-ci au critère de la variation de la demande, de biens ou de services. L'activité réelle de ces "concepteurs d'horaires" est devenue ainsi un objet d'analyse privilégié.

2. D'une façon générale, on constate que les temps ont changé depuis l'époque où, dans de nombreuses régions du monde, les références dominantes étaient les emplois stables, avec des horaires collectifs, qui assuraient la synchronisation de toutes les activités sociales. Les statistiques montrent à présent le ralentissement, voire l'inversion, du processus de réduction de la durée collective de travail (OCDE, 2010); et les horaires variables, le travail nocturne et durant le week-end deviennent de plus en plus fréquents. En outre, suite à l'augmentation de l'activité féminine, les temps professionnels ont tendance à augmenter au sein des familles. Que la pression du temps soit fortement ressentie à l'heure actuelle n'a donc rien d'étonnant, étant donné que le temps libre, réservé à la vie personnelle et familiale, est de plus en plus envahi par le travail.

En effet, dans les pays où des mesures destinées à libéraliser la réglementation du temps et des contrats de travail ont été prises, de nouvelles voies vers une plus grande flexibilité ont été tracées. Dans l'industrie, l'organisation du travail répond de plus en plus à des principes associés au *just in time* et à la réduction des stocks, en faisant fréquemment du temps de travail mobilisé la variable d'ajustement privilégiée, afin de faire face aux variations de la demande et garantir une utilisation optimisée des équipements. En ce qui concerne les activités de services, en croissance dans les économies contemporaines, on constate la diffusion de régimes temporels atypiques et, particulièrement, du travail à temps partiel. Il est bien certain que la nature de l'activité justifie parfois l'adoption d'horaires irréguliers. Toutefois, il n'est pas rare que la recherche d'avantages compétitifs devienne le moteur principal – ce que révèlent, notamment, les stratégies collatérales de compression des effectifs. Ainsi, l'élargissement des horaires d'ouverture des services est utilisé comme argument de valorisation de la qualité. En outre, le recours à la flexibilité du travail à temps partiel est présenté comme un moyen privilégié de répondre aux flux irréguliers de clients, bien qu'en réalité les caractéristiques de l'activité ne justifient pas, en tant que telles, la naturalisation des temps atypiques.

Or, s'il fallait ne retenir qu'une caractéristique commune à l'organisation des activités de service, ce serait probablement le caractère féminisé de l'emploi.

3. D'après Rachel Silvera (2005) "le temps constitue un des points-clés de l'égalité entre hommes et femmes, un facteur d'explication central des différences de sexe". En effet, il semble que ce soit au niveau de l'usage sexué du temps que se

manifestent les inégalités de genre, aussi bien dans le domaine professionnel que privé – d’autant que des études ont montré que le passage à un horaire à temps partiel se traduit, pour les femmes, par une augmentation du travail ménager et familial. La perspective de conciliation prend la forme du concept anglo-saxon de *work-life balance*, en tant que métaphore qui conduit à l’appréciation subjective des poids attribués aux deux plateaux de la balance. La recherche d’équilibre est définie comme une tentative individuelle de trouver des organisations appropriées du temps qui permettent la meilleure coordination possible entre les exigences du travail et celles de la vie personnelle. Sans compter que lorsqu’il existe des politiques sociales définies dans l’objectif d’une conciliation, celles-ci portent bien souvent sur la possibilité d’adapter l’engagement professionnel à long terme, en recourant à des formules comme la banque d’heures ou le congé parental, sans arriver à résoudre pour autant les problèmes posés à la gestion des temps de la vie quotidienne.

Négligeant les transformations de l’organisation du travail, la rhétorique de la conciliation tend à écarter du débat les facteurs essentiels qui sont à l’origine d’une articulation difficile entre la vie professionnelle et la vie privée. Et ce, parce qu’en centrant notre attention sur les facteurs familiaux, nous sommes susceptibles d’oublier que la perspective de la conciliation questionne également les modes de gestion de la main d’œuvre.

4. Des études réalisées au Brésil vont dans le sens de ces constatations, en mettant l’accent sur le caractère non dichotomique des questions de genre : il convient, toujours, de les interpréter en considérant les hiérarchies sociales qui traversent les professions. Analysant de cette façon des activités de service « typiquement féminines », profondément marquées par la dévalorisation sociale et fort mal rémunérées, ces recherches font le constat du besoin de salaires complémentaires, soit par le biais d’autres contrats dans la même profession, soit par celui du travail sur le marché informel (Brito, 2005). Ainsi, pour ces femmes socialement défavorisées, les journées de travail s’allongent singulièrement et, dans certains cas, s’ajoutant le travail ménager, il y a quasi-disparition du temps libre, pour soi. Ces études mettent également en relief combien la gestion intense du temps de travail - liée à la dimension relationnelle d’activités pour lesquelles plusieurs aspects doivent être pris en compte simultanément - finit par renforcer une expression des relations de genre dans un mode d’utilisation du temps où la priorité est accordée à l’attention aux autres au détriment du temps pour soi et pour les loisirs. Il semble de plus qu’il s’agisse de facteurs interférant dans le processus santé/maladie.

5. La concertation sociale sur le temps doit, en fait, se développer à partir de cadres de référence plus élargis. La féminisation de l’emploi met en évidence la pluralité des temps sociaux qui ne peuvent se réduire à la simple considération d’une différenciation entre le travail et les loisirs. Le problème de la coordination temporelle des activités concerne, plus que jamais, l’organisation de la vie sociale dans son ensemble. C’est dans cette perspective de la demande d’une meilleure concordance des temps sociaux qu’il est possible d’analyser la contribution des politiques temporelles, telles que celles mises en place sous l’impulsion des mouvements féministes en Italie : elles ont conduit à la définition d’un cadre légal destiné à servir de support à la responsabilité des autorités publiques municipales dans la gestion de la cohérence de l’offre de services à la communauté, à partir d’une planification des horaires et des temps de la ville. Ce genre d’initiative a fourni un modèle de référence pour des acteurs d’autres villes européennes (Boulin et Mückenberger, 2002).

- Brito, J. (2005). Trabalho e saúde coletiva: o ponto de vista da actividade e das relações de género. *Ciência & Saúde Coletiva*, 10 (4), 879-890.
- Kergoat, D. (1993). Des hommes, des femmes et du travail. *Education Permanente*, 116, 133-139.
- Boulin, J.-Y. et Mückenberger U. (2002). *La ville à mille temps*. La Tour d'Aigues : Editions de l'Aube.
- Messing, K. (s/dir, 1999). *Comprendre le travail des femmes pour le transformer*. Bruxelles: Institut syndical européen pour la recherche, la formation et la santé-sécurité.
- OCDE (2010). *Panorama des statistiques 2010*. Paris : OCDE.
- Silvera, R. (2005). Temps de travail et genre : une relation paradoxale, in : M. Maruani (dir.), *Femmes, genre et sociétés, l'état des savoirs*, 265-272, Paris : La Découverte.

Les propositions d'articles devront se situer face à la problématique définie ci-dessus, en privilégiant les approches articulées sur une analyse des relations des travailleurs avec les caractéristiques concrètes de leurs activités de travail. Les études et réflexions qui portent sur cette thématique, en traitant la question des évolutions des professions et des systèmes d'emploi, seront également bienvenues.

Calendrier :

31 octobre 2011 : envoi du résumé de la proposition de contribution, d'environ 500 mots, avec le titre et 5 références bibliographiques.

30 novembre 2011 : communication du résultat de l'évaluation du résumé.

31 janvier 2012 : envoi de la proposition d'article, d'environ 75.000 caractères, références incluses.

Février à mars 2012: évaluation de l'article et communication de son résultat.

31 mai 2012 : date limite pour l'envoi de la version finale de l'article.

Les propositions de contribution doivent être transmises au secrétariat de la revue, à l'adresse de courrier électronique suivante:

laboreal@fpce.up.pt