

Proposition de communication pour les
2ndes Rencontres Francophones Transport Mobilité (RFTM)
Montréal, 11-13 juin 2019

Titre :

Les normes sociales d'horaires de travail : une nouvelle entrée pour expliquer la stabilité des heures de pointe ?

Auteur :

Munch Emmanuel, A.T.E.R Université Paris-Est, Laboratoire Ville Mobilité Transport, emmanuel.munch@enpc.fr

Mots-clés :

Temps, travail, heure de pointe, horaires flexibles, normes, contrôle social, salariés-cadres, Île-de-France

Session(s) thématique(s) visée(s) :

Session n°31 : Nouvelles spatialités et temporalités des mobilités liées au travail

Résumé :

La représentation classique et symbolique de l'heure de pointe coïncide avec ce que nous apprend l'histoire du salariat et l'essor des villes pendant la Révolution Industrielle. Ce sont les sirènes de l'usine, les pointeuses à l'entrée de l'établissement, le contrôle des chefs et plus globalement la standardisation du travail qui déterminent la simultanéité des horaires de travail (Godard, 2007). Nécessaire au bon fonctionnement des systèmes de production (Lefebvre, 1968), la contrainte collective et uniforme de l'horaire de travail produisait des journées standards de type 8h30-17h30 (Baudoin, 1975) mais aussi des phénomènes de congestion et de saturation des transports en heure de pointe (Thompson, 1969).

Aujourd'hui, avec la tertiarisation des métiers exercés et « l'immatérialisation » des activités de production dans les grands centres urbains (du Tertre, 2005 ; Castells 1999), une part de plus en plus importante de la population active accède à des horaires de travail qui ne sont plus soumis au contrôle explicite de l'employeur. On parle « d'horaires flexibles » ou encore « d'horaires individualisés ». Si au moment de leur apparition à la fin des années 1960, ces horaires de travail modulables furent effectivement pensés comme une politique managériale permettant aux salariés de se rendre au travail en dehors des périodes de pointe (Thoemmes, 2013 ; Grossin, 1996 ; Pierce, Newstrom, 1980), aujourd'hui leur efficacité en termes de décongestion reste toujours à démontrer.

De fait, les travaux empiriques en Belgique, en France et aux Pays-Bas prouvent que l'effacement des contraintes réglementaires et collectives fixant les horaires de prise de poste ne conduit pas à un étalement des horaires de début de journée (Glorieux & al. 2008 ; Lesnard, 2006 ; Breedveld, 1998). Cela produirait même l'inverse à l'échelle de plusieurs entreprises regroupées au sein d'un

même territoire. En effet, de récentes recherches montrent que la flexibilité des horaires de travail va de pair avec une concentration accrue des prises de poste au moment de l'heure de pointe du matin en Île-de-France (Munch, 2017).

Les règlements collectifs d'horaires de travail ne sauraient être le principal ressort des phénomènes d'heure de pointe puisque lorsque les règlements horaires s'estompent ou disparaissent, la concentration des déplacements en heure de pointe a, contre toute attente, tendance à s'intensifier. Dès lors, dans un contexte francilien où une part grandissante de salariés dispose d'un espace de liberté contractuelle pour choisir son horaire d'arrivée au travail, l'objectif de cette recherche est d'identifier les ressorts du phénomène d'heure de pointe, à l'échelle des logiques d'actions qui gouvernent un choix d'horaire de travail.

Ainsi, ma présentation n'a pas tant vocation à discuter des « nouvelles » formes de mobilités vers le travail. Le but est plutôt d'expliquer la stabilité des « anciennes » formes de mobilités pendulaires (l'heure de pointe) dans un contexte où la forme et l'organisation sociale du travail sont en pleine mutation. Le principal apport de cette communication réside alors dans la proposition d'un « nouveau » cadre théorique pour expliquer la persistance des phénomènes de pointe matinaux.

Je m'appuie en particulier sur le fait que certains travaux de sociologie (de Coninck & Guillot, 2007) ont montré qu'il existe une tonalité éthique dans le rapport au temps des individus. En effet, lorsqu'ils pratiquent une activité à un certain moment de la journée, les individus se réfèrent de façon plus ou moins consciente aux « normes temporelles » (Rosa, 2010), à ce qui pourrait être perçu comme un « bon » ou un « mauvais » horaire. Comme le dit Alvin Toffler (1971, p.43), dans les comportements adultes, toutes les activités que nous réalisons sont basées sur des assomptions explicites ou implicites à propos de leur durée et de leur chronologie. Être en « retard », correspond par exemple à une déviance vis-à-vis de la prescription normative, ayant pour conséquence potentielle une perte de réputation sociale (Weber, 1904). Si ces notions sont bien connues de la sociologie du temps (Pronovost, 1996) elles ne sont quasiment jamais discutées dans le domaine de la Géographie du Temps (Drevon, 2016) et dans les recherches ayant trait aux phénomènes d'heures de pointe dans les transports (Schwanen, 2008).

Même si pour l'instant il n'existe pas encore de concept définissant des « normes sociales d'horaires de travail », de mon côté, je pense que les salariés libres de leurs horaires doivent se référer à de telles logiques lorsqu'ils décident de leur horaire d'arrivée au travail. Je suppose ainsi que, pour les salariés en horaires flexibles, une arrivée matinale - avant l'heure de pointe - est associée à des valeurs positives, tandis que de l'autre côté une arrivée tardive - après l'heure de pointe - est associée à des symboles et des valeurs négatives. Entre ces deux pôles symboliques, une arrivée en heure de

pointe prend tout son sens « d'horaire normal ». Au fil de cet exposé, je vais donc montrer que l'adhésion à certaines normes sociales d'horaires de travail a bien un effet sur l'horaire d'arrivée au bureau, et par agrégation, sur la persistance des phénomènes de pointe.

Premièrement, à partir d'une revue de la littérature en sociologie du temps, je décrirai le cadre théorique nous permettant de définir les « normes sociales d'horaires de travail » et préciserai la portée heuristique de ce concept. Ensuite, j'exposerai la façon dont on détecte la présence et les contours de ces normes sociales en enquêtant cinq établissements de travail localisés dans une zone d'activité tertiaire située au nord de Paris : la Plaine Saint-Denis. Enfin, à partir des discours de salariés (29 entretiens) qui sont pour la plupart des cadres aux horaires flexibles, puis à partir d'une expérimentation avec leurs responsables RH, je montrerai qu'il existe deux types de normes sociales qui canalisent les horaires de prise de poste : la « norme des salariés disciplinés » qui sanctionne les arrivées au bureau après l'heure de pointe et « la norme du cadre dévoué » qui récompense les arrivées avant l'heure de pointe.

Bibliographie :

- BAUDOIN S., 1975, « Les horaires de travail en 1974 », *Économie et statistique* 69, p. 7-17.
- BREEDVELD K., 1998, "The double myth of flexibilization: trends in scattered work hours and differences in time-sovereignty", *Time & Society*, n° 7, p. 129-143.
- CASTELLS M., 1999, *La société en réseaux*, Paris, Fayard.
- de CONINCK F., GUILLOT C., 2007, « L'individualisation du rapport au temps, Marqueur d'une évolution sociale », *Interrogations* ?, n° 5.
- DREVON G., 2016, *Mobilité quotidienne et stratégies d'adaptation spatio-temporelles des ménages*, Thèse de doctorat en Géographie. Université de Grenoble.
- GODARD F., 2007, « Vie publique et vie privée : de nouveaux régimes temporels », *Réseaux*, n° 140, pp. 29-65.
- GROSSIN, W., 1996, *Pour une science des temps – Introduction à l'écologie temporelle*, Toulouse, Octares.
- GLORIEUX I, MESTDAG, I MINNEN J., 2008, "The coming of the 24-hour Economy? Changing work schedules in Belgium between 1966 and 1999", *Time & Society*, n° 17, p. 63-83.
- LEFEBVRE H., 1968, *La vie quotidienne dans le monde moderne*, Paris, Gallimard.
- LENNTORP, B., 1977, « Paths in space-time environments: A time-geographic study of movements possibilities of individuals », *Environment and Planning A*, vol. 9, n° 8, p. 961-972.
- LESNARD, L., 2006. « Flexibilité des horaires de travail et inégalités sociales », *Conditions de travail et relations professionnelles, Données sociales – la société française*, n° 4, p. 371-378.

- MUNCH E., 2017, Mais pourquoi arrivent-ils tous à la même heure ? Le paradoxe de l'heure de pointe et des horaires de travail flexibles. Enquête sociologique auprès de cadres franciliens, Thèse de doctorat en Urbanisme, Université Paris-Est.
- PIERCE, J.L., NEWSTROM, J.W., 1980, « Toward a conceptual clarification of employee responses to flexible working hours: a work adjustment approach », *Journal of Management*, n°6, p. 117-134.
- PRONOVOST G., 1996. *Sociologie du temps*, Louvain-la-Neuve, De Boeck Université.
- SCHWANEN T., 2008, "Struggling with Time: Investigating Coupling Constraints", *Transport Reviews*, vol. 28, n° 3, p. 337-356.
- TOFFLER A., 1971, *Future Shock*, New York, Bantam Books.
- du TERTRE C., 2003, « Services immatériels et relationnels : intensité du travail et santé », *Activités, Varia*, n° 2, p. 37-49.
- THOEMMES J., 2013, « L'histoire oubliée des horaires individualisés : de la désynchronisation choisie à la flexibilité pour l'entreprise », *Revue Française de Socio-Économie*, n° 11, p. 35-53.
- THOMPSON, E.P., 1967. « Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism », *Past & Present*, n° 38, p. 56-97.
- WEBER M., 1994, [1904], *L'éthique protestante et l'esprit du Capitalisme*, Paris, Pocket, 285 p.