

Comment calculer le temps de travail à l'heure où la définition même de celui-ci est en train de changer ?

S'il est relativement simple de faire la différence entre les moments d'activité et d'inactivité, le temps de travail est une notion différente, bien plus difficile à définir aujourd'hui qu'à l'époque où les usines tournaient au rythme des pointeuses.

Temps de lecture : minute

2 septembre 2020

La définition du temps de travail est intimement liée à la vision que nous en avons, et cette dernière diffère largement d'une personne à une autre. Le temps passé sur LinkedIn le soir chez soi et le podcast business écouté dans les transports sont-ils considérés comme du temps de travail ? À l'inverse, le moment où je raconte mon week-end à mes collègues le lundi matin à la pause-café est-il comptabilisé comme un loisir ?

Le temps de travail est-il réellement en déclin ?

Depuis une centaine d'années, le temps que nous passons au travail tend à se réduire. Dans l'économie du siècle dernier, très majoritairement fondée sur le salariat, la réduction du temps de travail était l'un des symboles du progrès social.

La durée légale du travail est progressivement passée de douze heures à sept heures par jour et nous avons inventé les congés payés. À leur

création en 1936 par le gouvernement du front populaire fraîchement élu, les congés payés durent deux semaines et décennies après décennies ils se sont allongés pour s'établir à cinq semaines aujourd'hui. Plus récemment, la réduction du temps de travail a été accélérée par la généralisation du temps partiel : en 2019, 18% des travailleurs salariés étaient concernés.

Un chiffre, plus évocateur encore, nous est donné par l'Insee : en 1950 nous travaillions en moyenne 1823 heures par an, en 2017 ce chiffre était tombé à 1420 heures. Cela signifie que notre temps de travail a diminué de plus de 22% en moins d'un siècle ! Cependant, cette diminution du temps de travail semble s'être stabilisée depuis une vingtaine d'année et rien ne nous dit que la tendance sera toujours à la baisse.

La réduction du temps de travail observée était portée par une société fondée sur le salariat dans lequel régnait la culture du présentisme, chaque heure était comptabilisée. Désormais, il est bien plus difficile de calculer ce temps de travail ; plus nous nous dotons d'outils technologiques (smartphones, apps, softwares ...), plus la frontière entre la vie personnelle et la vie professionnelle s'estompe. Cet été 71% des Français ont répondu aux emails et aux appels professionnels. Quelques mois auparavant, le confinement a également contribué à réduire cette séparation, le travail est entré dans notre espace le plus intime : le domicile. Depuis le début de la pandémie, le temps de travail quotidien a d'ailleurs augmenté de 48 minutes, or le travail s'effectuant de plus en plus à distance, il y a fort à parier que les journées continueront à s'allonger.

Le développement de l'économie freelance, des slashers qui cumulent plusieurs projets, des créatifs de la *passion economy* et la généralisation de l'entrepreneuriat contribuent largement à brouiller la définition même du travail. Si nous nous en tenons à le définir comme "*l'activité productive d'une personne*", alors ces nouvelles catégories de travailleurs

renforcent l'augmentation de la durée du travail. Bien que ces nouvelles tendances à la hausse du temps de travail soient déjà ancrées dans nos sociétés, le discours de fond défend toujours l'idée d'une réduction du temps de travail.

Faut-il chercher à réduire le temps de travail ?

Le livre La semaine de 4 heures de Tim Ferris a été un succès international dès sa sortie. Rien qu'en France il s'est vendu à plus de 100 000 exemplaires ! Dans l'ouvrage, l'auteur nous invite à réduire au maximum le temps consacré au travail pour se dégager du temps pour soi. Plusieurs sociétés testent également le fonctionnement de la semaine de quatre jours, de 28 ou 32 heures. Microsoft l'a notamment expérimenté au Japon à l'été dernier. Dernière ces annonces souvent médiatisées et bien accueillies, l'idée sous-jacente est d'améliorer à la fois la qualité de vie du travailleur en lui offrant plus de jours de repos et d'améliorer dans le même temps son efficacité lors des journées de travail.

L'entreprise allemande Rheingans Digital Enabler, un cabinet de conseil dans le numérique, a décidé d'aller encore plus loin en mettant en place une journée de travail de seulement cinq heures. À 13h00 très exactement la journée de travail est terminée et chacun peut jouir de son après-midi. En revanche, la matinée est très encadrée et le rythme est strict : les réseaux sociaux sont bannis, les mails ne sont vérifiés qu'à deux moments bien précis, il n'y a pas de pause déjeuner et les employés sont incités à prendre le moins de pauses possible pour être totalement concentrés sur leur travail.

Ce fonctionnement s'inscrit dans la même logique que celle du constructeur Volkswagen qui a choisi de ne plus rediriger les emails professionnels vers les smartphones entre 18h15 et 7h00. L'idée de

protéger la vie personnelle et la santé mentale des travailleurs en imposant des horaires de travail fixes semble louable et part d'une très bonne intention mais elle peut se révéler contre-productive et parfois-même intrusive en fonction de la rigidité avec laquelle elle est mise en place.

Si ceux qui proposent de réduire le temps de travail semblent défendre une vision progressiste de celui-ci, c'est en réalité toujours l'héritage du travail fordiste qui s'exprime. Le temps de repos est construit en opposition au temps de travail : les congés payés, les week-ends et les semaines plus courtes sont des conventions érigées afin de compenser le labeur du reste de l'année. Le fait de sacraliser ce temps de repos diabolise tout autant le temps de travail. Or, tout miser sur ce temps de repos pour profiter de sa vie revient à accepter l'idée d'un travail aliénant excluant tout plaisir, qui ne serait qu'un gagne-pain et dont il faudrait se débarrasser le plus rapidement avant de pouvoir profiter du reste de sa vie.

Réduire le travail à une activité productive c'est également lui ôter toute la dimension sociale qui en fait son importance dans nos vies. Le travail n'est pas seulement un lieu de production mais également un lieu de rencontre, parfois même d'épanouissement et chercher à réduire ce temps c'est porter atteinte au rythme plus lent nécessaire à la créativité, à l'empathie, à la création d'une culture et à tous les attributs qui nous rendent heureux d'aller travailler.

La réduction du temps de travail est souhaitable dès lors qu'elle est délibérément choisie et non imposée. La qualité de vie est garantie par la flexibilité offerte à chaque individu d'organiser sa vie autour de son travail et plus l'inverse. La mise en place d'un degré important de contrôle du temps de travail, même dans un but d'aide à la déconnexion et de prévention du surmenage, nie l'autonomie du travailleur et sa capacité à atteindre ses objectifs dans son organisation personnelle.

Lorsque le travail est réalisé dans un cadre flexible qui laisse une autonomie suffisante afin de choisir librement son lieu d'activité, ses outils et son organisation, la question du temps de travail devient secondaire, seule l'atteinte des objectifs fixés est une notion importante.

Si l'on pousse la réflexion de la réduction du temps de travail à son maximum, le schéma nous invite à travailler le minimum de temps pour disposer d'un maximum de temps de vie personnelle, l'idéal à atteindre serait alors de ne pas travailler du tout et de jouir indéfiniment d'une vie oisive. Est-ce seulement souhaitable ?

Cet état d'oisiveté où l'on n'aurait rien d'autre à faire que de siroter des mojitos sur la plage devient un idéal lorsque notre travail est aliénant et n'est pas source d'épanouissement. En revanche, pour celles et ceux pour qui le travail n'est pas réduit à sa fonction productive, qui en tirent une forme de satisfaction et se lèvent chaque matin par choix, l'idéal n'est plus un état d'oisiveté permanent mais un juste équilibre dans le quotidien entre les temps d'activité et les temps de non-activité. En réalité, c'est la définition même du travail qui est à revoir.

Si le travail ne s'opère plus uniquement dans l'entreprise lors d'horaires imposés, sa définition relève beaucoup plus d'une appréciation personnelle et des envies et contraintes de chacun. Cette vision d'un travail épanouissant et dont le temps serait librement choisi n'est pas réservée aux travailleur·euse·s indépendants et créateur·rice·s de contenus, elle concerne tous ceux et celles dont les tâches peuvent être effectuées en mode projet.

Pour certains, la réduction du temps de travail sera souhaitable afin de laisser plus de place à une pratique sportive, à une vie de famille, à une passion, à un engagement ... Pour d'autres, ce ne sera même pas un sujet, le temps de travail étant une notion dépassée. La seule distinction qui prévaut alors est celle entre les temps d'activité et de non-activité

pour piloter son quotidien.

À propos des travailleurs et travailleuses de la nouvelle économie qui s'inscrivent au sein du concept du Future of Work, certains jugeront qu'ils ne travaillent jamais, qu'ils sont toujours en "vacances", pour d'autres ils passeront pour des acharnés qui ne font que travailler. En fonction de là où l'on se place, la vision est différente.

En réalité, pour ces travailleurs, cette réflexion est dépassée, ils se sont libéré des conventions dans lesquelles nous avons enfermé le travail lorsque celui-ci se résumait à l'emploi traditionnel.

Samuel Durand est l'auteur la newsletter le Billet du futur et du documentaire Work in Progress.

Article écrit par Samuel Durand