

Travail et hors-travail, quelles relations, quelles frontières, quels enjeux ?

La thèse classique de l'importance croissante des loisirs comme moyen de faire face à un travail taylorisé dépourvu de sens est-elle en train d'être dépassée par les évolutions récentes du monde du travail ? Dans une perspective sociohistorique, l'émergence de la notion de loisirs peut difficilement se concevoir hors de son rapport avec le travail et avec l'évolution de son organisation comme de sa place dans la vie des individus (travail comme désutilité, travail comme devoir social, travail comme intégrateur et support de sociabilité, travail comme épanouissement, etc.). L'emploi salarié est devenu le modèle hégémonique du travail, ce qui a un effet majeur sur le sens donné au travail et sur le découpage de la vie en temps différents et spécialisés synchroniquement et diachroniquement. Même le bénévolat, comme l'ont montré différents travaux, n'échappe pas aux différents types de contraintes marchandes, publiques ou réglementaires, se dote de règles propres à l'entreprise et ne relève pas toujours d'un choix d'engagement libre et volontaire.

Comment comprendre les imbrications entre la société du loisir et la société du travail ? Il faudrait d'ailleurs sans-doute distinguer les différents groupes sociaux quant à leur usage des loisirs (par exemple, le « travail à côté » dans les classes populaires, la pratique du golf ou le Rotary Club dans les classes supérieures pour entretenir leur réseau...). Il faudrait aussi mieux préciser ce que l'on nomme loisirs et prendre en compte les zones grises (par exemple les courses en famille dans les centres commerciaux...). De même, il est possible de s'intéresser à la façon dont le hors travail s'immisce dans les temps de travail (les relations amicales au bureau ou à l'atelier, le match de foot regardé entre collègues, les pots, la perruque, etc.) Ces moments ne sont d'ailleurs pas forcément du « temps perdu » pour l'organisation, mais peuvent aussi être l'occasion de construction de la solidarité, de mise en débat du travail, d'échange de ficelles du métier, etc.

Pourtant, dans le même temps, la rationalisation et l'intensification du travail dans certains secteurs, l'individualisation des temps de travail, peuvent conduire à plus de contrôle sur le travail, une chasse aux « temps morts » et à la sociabilité durant le temps de travail (qui peut se prolonger hors-travail). Comment ces évolutions sont-elles vécues, quel est leur impact sur le rapport au travail, la vie des collectifs, les rapports entre travail et hors-travail ?

D'un côté nous rencontrons de plus en plus de personnes qui se plaignent du stress, d'un manque de reconnaissance, de l'intensification du travail; ce qui peut déboucher sur la valorisation ou de façon paradoxale sur la négligence voire le déni d'autres sphères de la vie sociale (famille, loisirs...), mais aussi sur la recherche d'activités pouvant apporter ce sens que le travail n'apporterait plus (comme certains bénévoles peuvent parfois l'exprimer). La promesse d'épanouissement par le travail dans un contexte de chômage, de durcissement des conditions et des relations de travail ou de précarisation d'une partie des travailleurs peut-elle stimuler de nouvelles formes d'échappatoires, plus ou moins choisies, dans des zones intermédiaires entre travail et loisirs ?

Mais d'un autre côté, dans certains secteurs, la recherche de créativité, de plus grande disponibilité et d'engagement de soi, peut brouiller les frontières. Des activités de loisir peuvent être utiles voire indispensables à la bonne réalisation du travail. C'est le cas par exemple d'un musicien qui « fait un bœuf » avec des amis, se fait connaître d'éventuels employeurs et travaille sa virtuosité en même temps ; d'un vendeur de magasin de sport qui pratique sa discipline favorite et se tient à jour des matériels existants dans le domaine ; d'un jeune diplomate qui va au pub avec ses homologues après une conférence... Certaines activités hors-travail deviendraient une condition nécessaire pour pouvoir se consacrer le mieux possible au travail ou être bien vu de ses supérieurs. L'on pourrait aussi prendre l'exemple du Japon où l'après-travail entre collègues reste très marqué par les rapports hiérarchiques de l'entreprise, y compris le temps (quasi-obligatoire) dans les bars... Le management peut parfois utiliser des passions ou des engagements militants développés hors travail comme technique pour mobiliser les salariés et améliorer l'image de marque de l'entreprise, ou comme alibi pour verser de moindres salaires.

Ces interrogations peuvent alimenter plusieurs questions importantes en sociologie du travail comme la place prise par le travail dans nos sociétés, sa valeur, ou encore l'instrumentalisation par le

management de valeurs telles que la passion, la créativité, l'imagination, le plaisir, ce qui pose du coup la question de leur fondement et de leur authenticité : que deviennent la créativité et l'imagination lorsque celles-ci sont instrumentalisées au service de l'exploitation des travailleurs et de la rentabilité ?

De même, une pratique de loisir ou associative peut devenir le socle de la constitution d'une professionnalisation ultérieure. Des activités associatives bénévoles se professionnalisent, des hackers ou participants de groupes de *mods* pour améliorer les jeux vidéo sont embauchés par de grandes entreprises... Où la frontière se trouve-t-elle? Le télétravail, la pratique des cadres à mission, la montée du travail créatif ou intellectuel, rendent plus difficiles la distinction précise entre temps de travail et hors-travail. Comment le travail et le sens que lui confèrent les individus, est affecté par les nouvelles formes de subordination (cadres à mission, faux indépendants...) ; comment les NTIC (mail, Smartphones...) se diffusent et « colonisent » ou « imprègnent » la sphère du hors-travail ?

Les articles attendus doivent explorer l'une ou plusieurs de ces questions à partir de travaux empiriques permettant notamment de saisir à la fois les pratiques de travail et hors-travail dans leurs relations, leurs imbrications ou leurs oppositions (à l'instar, par exemple, des travaux récents sur les ouvriers en milieu rural et leur pratique sportive en club de foot ou sur les agents d'entretien et de maintenance à la RATP rencontrés par le chercheur lors de la pratique du rock en amateur).

Les articles sont attendus **pour le 1^{er} juillet 2015** et doivent être envoyés à sous format Word Julien Choquet (julien.choquet@univ-evry.fr) et Marc Lorient (marc.lorient@orange.fr).

Aucun article ne doit excéder 40 000 signes (espaces et notes incluses) !

Les articles proposés sont soumis à trois membres du conseil scientifique pour accord, révision ou refus de publication selon la méthode de l'évaluation où tant les auteurs que les évaluateurs sont anonymes. Les articles qui répondent à l'appel à contribution pour le dossier sont d'abord révisés par le conseil de rédaction avant d'être soumis au conseil scientifique. Les éditoriaux et les articles destinés à la rubrique « contre-champ » ne sont pas soumis au conseil scientifique.

Présentation générale

Le texte est saisi en simple interligne Les titres des chapitres sont numérotés selon la numérotation internationale (1. ; 1.1. ; 1.1.1., etc.). Les tableaux, avec leurs titres, et les figures, avec leurs légendes être intégrés dans le corps du texte. Les ponctuations propres à chaque langue doivent être utilisées (point-virgule, deux-points, point d'interrogation et point d'exclamation ne sont jamais précédés d'espace en anglais), les parenthèses et les crochets ouvrants et fermants sont collés aux mots qui les suivent ou les précèdent, quelle que soit la langue. Les accents doivent être mis sur les grandes capitales.

Références bibliographiques

Dans le texte, les références sont citées dans le texte entre parenthèses : (Ramaux, 2005 : 25-29), (Kabeer, 2002 ; Farcy et Roussel, 2002). La liste des références bibliographique est non numérotée et organisée par ordre alphabétique en fin d'article par noms d'auteurs et par ordre chronologique pour un auteur donné. Toutes les références de la bibliographie doivent correspondre à des références citées dans le texte, et vice versa. Le style et la ponctuation des références sont conformes aux modèles illustrés dans les exemples suivants :

Article de revue: Doray, B. (1998), « Temps et mémoire de la production industrielle », in Territoires du Travail, n°1, pp.15-25.

Ouvrage: Mariotti, F. (2005), Qui gouverne l'entreprise en réseau ?, Presses de Sciences Po, Paris.

Chapitre ou article d'ouvrage collectif avec coordinateur: Freyssinet, J. (2002), « Modes d'accumulation du capital et nature du rapport salarial : une nouvelle dialectique ? ». In : Dockès, P. (éd.), Ordre et désordres dans l'économie-monde, PUF, Paris, pp. 55-80.

Figures et tableaux: Les figures et tableaux seront numérotées en chiffres arabes et seront indexés dans le texte par rappel de leur numéro (figure 1, tableau 1). Les tableaux seront saisis dans Word ou Excel et ne doivent pas comporter plus de 60 caractères par ligne.