

Jeunes chercheurs face aux exigences de disponibilité temporelle. Quelles logiques d'agencement entre la vie professionnelle et la vie privée ?

María del Río Carral, Bernard Fusulier

Université de Louvain (UCL)
Institute of Analysis of Change in Contemporary and Historical Societies -
GIRSEF et CIRFASE
Place Montesquieu 1 (bte L2.08.04 ou bte L2.08.01)
1348 Louvain-la-Neuve
Belgique
Maria.delriocarral@unil.ch
bernard.fusulier@uclouvain.be

L'Université, définie comme « institution gourmande », valorise la figure symbolique du chercheur entièrement investi dans son travail, supposant un rapport quasi exclusif de l'individu au métier. Cet investissement est d'autant plus réclamé que le chercheur est soumis à l'injonction de produire beaucoup et vite en même temps que de faire preuve d'une mobilité internationale dans un contexte de forte concurrence pour des postes définitifs proportionnellement rares. Étudiant les chargés de recherche recrutés sur des mandats à durée déterminée du Fonds National de la Recherche Scientifique (FNRS) en Belgique, les auteurs montrent l'importance d'adopter une perspective relationnelle de la carrière scientifique qui prenne en considération son interférence avec la vie privée. Trois logiques spatio-temporelles sont dégagées : une logique d'intégration, une logique de conciliation et une logique du conflit. Ces logiques sont associées aux situations de vie des chercheurs (être célibataire, en couple, avoir ou non des enfants...) et posent la question du genre.

institution gourmande, carrière scientifique, interférence travail-vie privée, postdoctorat, agencements temporels

Young research scholars confronted by constant demands on their time. What logics organize their professional and private lives ?

Academia, defined as a *greedy institution*, enhances a specific symbolic figure of the researcher, that of an individual who is entirely dedicated to his/her work. Given the current context implying a strong competition for very few long-term positions, such an institutional demand is reinforced by the injunction imposed on researchers to increase their productivity in short periods of time and to become internationally mobile. Hence, this article studies postdoctoral fellows recruited on temporary contracts by the National Fund of Scientific Research (FNRS) in Belgium. The authors show the importance of adopting a relational perspective when analyzing scientific careers by considering their interference with private life. Three types of spatiotemporal configurations have been identified : a logic of integration, a logic of conciliation, and a logic of conflict. These are associated with researchers' life situations (being single, living with a partner, having children or not...) and highlight gender dynamics.

greedy institution, scientific career, work-life interference, research fellows, temporality configurations

Introduction

L'interférence de la vie professionnelle et des autres aspects de l'existence constitue une dimension que les univers professionnels, en général, et l'univers universitaire, en particulier, tendent à négliger¹. Le « mythe des mondes séparés » (Kanter, 1977) en vigueur dans la société industrielle a favorisé une représentation et une organisation des milieux d'existence, et donc des temps sociaux, dissociés et imperméables. Le développement d'une société postindustrielle a rendu obsolète ce modèle de la dissociation. Les milieux professionnels et les institutions sociales n'ont certainement pas encore pleinement intégré cette nouvelle donne. Comme les autres, le milieu universitaire a été structuré par le « mythe des mondes séparés ». Le professeur d'université dévoué à son travail et soutenu par son épouse a été en quelque sorte la figure symbolique structurante de l'organisation du travail et de la carrière académique. Cette figure est toujours institutionnellement prégnante, mais, au moins à titre d'hypothèse, elle se trouve en porte-à-faux par rapport aux réalités vécues et aux aspirations des chercheurs qui s'engagent aujourd'hui dans la carrière scientifique. Par ailleurs, le monde de la recherche a connu ces dernières décennies une transformation profonde de ces modes de régulation. Ces derniers accentuent les pressions à la productivité et la concurrence entre les chercheurs², dont un nombre important se trouve en situation de précarité et de grande incertitude quant à leur avenir professionnel, tout en occupant une position dans le parcours de vie où des choix deviennent décisifs, non seulement au niveau professionnel mais aussi privé, et familial en particulier.

Dans cet article, nous analyserons le rapport à la carrière scientifique de chercheurs postdoctorants tenant compte de leurs aspirations personnelles et de leur vie privée (familiale, sociale, associative, etc.). Notre enquête, menée en 2012 (par questionnaires et entretiens), porte sur les chargés de recherches du Fonds national de la recherche scientifique (FNRS – Belgique) en première année de mandat, qui sont des postdoctorants sous contrat d'emploi temporaire de trois ans (renouvelable sous certaines conditions). Le mandat de chargé de recherches du FNRS est valorisé dans l'univers scientifique belge et constitue l'une des voies privilégiées pour accéder à des postes définitifs qui sont néanmoins proportionnellement rares. Très majoritairement âgés de 27 ans à 37 ans, la tension que l'engagement dans la carrière scientifique génère chez ces chercheurs se trouve renforcée par une politique d'augmentation du bassin de concurrence au sein duquel le filtre de sélection se base entre autres sur deux critères institutionnellement proclamés : le dossier de publication et la mobilité internationale (Fusulier, del Rio Carral, 2012).

Dans un premier temps, nous questionnerons les transformations de l'université, définie comme une « institution gourmande » (Coser, 1974). Nous présenterons brièvement, dans un deuxième temps, le déroulement de la carrière en Belgique francophone et caractériserons la population de chercheurs que nous avons spécifiquement étudiée. Ensuite, nous dégagerons, sur la base d'une analyse d'entretiens compréhensifs, trois logiques spatio-temporelles chez les chercheurs. Avant de conclure, nous discuterons, à partir de notre matériau empirique, des conditions sociales et de genre qui semblent favoriser telle ou telle logique.

¹ Cet article résulte d'un programme de recherches sur l'interférence vie professionnelle/vie privée dans le déploiement des carrières scientifiques soutenu par le Fonds national de la recherche scientifique et dirigé par Bernard Fusulier.

² Bien que conscients de la violence symbolique contenue dans la langue française, où le masculin l'emporte, nous respecterons cette règle de grammaire dans le présent article afin de ne pas alourdir le texte. Suivant une tendance actuelle, nous féminisons le mot chercheur en chercheure plutôt que d'utiliser la forme féminine correcte « chercheuse », car le suffixe « euse » peut être senti comme dévalorisant (voir Lenoble-Pinson, 2006).

Des chercheurs sous pression au sein d'une institution gourmande

L'université peut être assimilée à une « institution gourmande » (*greedy institution*), c'est-à-dire une institution qui cherche à obtenir un engagement total et une loyauté exclusive de la part de l'individu qui s'y insère (Coser, 1974). De plus, la participation dans une telle institution est volontaire :

Unlike total institutions, which often coerce participants to remain within them and even set up physical barriers to withdrawal, entry into a greedy institution is voluntary. However, its claims on individuals become ever more stringent as time passes and as individuals move to higher positions within it. The control is symbolic, based on perceptions that participation in such institutions is highly desirable (Grant, Kennelly & Ward., 2000, p. 65).

L'université n'est évidemment pas la seule institution gourmande : la Famille, l'Église, l'Armée, certaines ONG ou entreprises, etc. peuvent également être analysées à partir de ce concept. Dans l'université, le mode de fonctionnement « gourmand » se combine avec un ethos scientifique qui promeut l'universalisme, le communalisme, le désintéressement, et le scepticisme organisé (Merton, 1973). Compte tenu de ces caractéristiques, la recherche peut être assimilée à un métier « vocationnel », même si un rapport plus entrepreneurial est aujourd'hui observé (Lamy, Shinn, 2006).

L'institution universitaire et son ethos impliquent la figure d'un chercheur entièrement investi dans son travail. Cette implication suppose la présence en arrière-fond d'une autre figure, implicite mais néanmoins essentielle : celle du *carer* obligé d'afficher une disponibilité temporelle pour les activités quotidiennes d'entretien et de reproduction des personnes, associée à la vie privée.

Dans la société industrielle, ces deux figures s'articulaient au travers d'un rapport de genre fortement asymétrique et d'une division sexuée du travail productif et reproductif où les hommes étaient prioritairement assignés à la sphère productive (milieu professionnel) et les femmes à la sphère reproductive (milieu familial) dans une relation temporelle garantie à long terme par l'institution du mariage et par la stabilité du statut d'emploi et des droits dérivés. Or, ce modèle d'engagement professionnel basé sur une dissociation sexuée des rôles sociaux est devenu obsolète, ne serait-ce qu'au plan des réalités conjugales actuelles, marquées par l'importance des couples bi actifs, mais aussi des séparations conjugales. De nos jours, il l'est d'autant plus que l'ethos de l'épanouissement personnel se substitue à l'ethos du devoir envers les institutions et des rôles sociaux institutionnellement assignés (Lalivé d'Epinay, 1994).

Selon une enquête récente faite en Belgique francophone, la difficulté vécue ou anticipée de combiner travail/famille est un facteur qui dissuade 50 % des docteurs et 27 % des docteurs de poursuivre une carrière scientifique (Meulders et al., 2012, p. 59). Ainsi, une part importante de la nouvelle génération des chercheurs – surtout des femmes mais aussi des hommes – serait réticente à entrer dans un modèle *Or Or* dans lequel il s'agit de s'accomplir *ou* dans sa vie professionnelle *ou* dans sa vie familiale, pour au contraire porter un modèle *And And* où il s'agit de s'accomplir *et* dans l'un *et* l'autre milieu de vie (Fusulier, del Rio Carral, 2012).

Cependant, la question des rapports de genre concerne inévitablement cette problématique car même si la stricte distribution des rôles sociaux selon le sexe n'a plus guère de légitimité sociale, la division sexuée du travail professionnel et domestique se reproduit encore symboliquement et dans et par les pratiques. Les inégalités qui persistent entre les femmes et les hommes dans la carrière scientifique sont liées à un problème d'articulation travail/famille bien que, comme le souligne Le Feuvre (2010), ce phénomène ne suffise pas à lui tout seul

pour expliquer l'« évaporation » des femmes au fur et à mesure du parcours professionnel dans le monde de la recherche.

Malgré la reconnaissance de l'inévitable articulation des exigences de la recherche avec celles relatives à la vie privée comme en témoigne la clause de la Charte européenne des chercheurs sur la conciliation carrière/parentalité, la figure symbolique valorisée par l'institution scientifique reste celle du chercheur « entièrement investi » dans son travail, guidé par l'abnégation et le désintéressement. Cette image dominante continue à rencontrer les traits de la masculinité hégémonique (Connell, 1995) en valorisant une implication dans la recherche à temps plein, la priorisation du travail sur les autres activités sociales, le goût de la compétition, la reconnaissance dans l'espace public, etc., autrement dit, des traits d'un habitus masculin (Beaufays, Krais, 2005).

La pression à l'investissement total est par ailleurs renforcée au sein des institutions scientifiques par des transformations externes, celles d'un contexte social où l'applicabilité de la science, la valorisation du rendement social et des impacts économiques et sociétaux orientent la recherche vers un modèle de production de la connaissance scientifique plus instrumentale. Le travail académique accélère son rythme vu l'émergence de nouvelles demandes basées sur l'exigence d'attirer des fonds externes, d'établir des réseaux professionnels plus larges et transdisciplinaires, de s'engager dans des collaborations internationales, etc. (Acker, Armenti, 2004 ; Barry et al., 2001). Par ailleurs, l'évaluation de la qualité du travail scientifique se base de plus en plus sur des critères quantitatifs de productivité et favorise des mises en équivalence arithmétiques mondialisées (ex. facteurs d'impacts et H-index) (Burrows, 2012). Les chercheurs sont alors confrontés à des attentes de produire plus et de « meilleurs » résultats dans des périodes de temps de plus en plus courtes liées à la durée des projets, des contrats et des évaluations individuelles ou collectives. Cette nouvelle donne va de pair avec l'augmentation du volume de chercheurs employés sur une base temporaire (Ylijoki, 2010).

Nombre de chercheurs se trouvent ainsi soumis à l'injonction de fournir un travail intense dans un jeu à forte concurrence pour des postes définitifs rares, ce qui rend l'horizon professionnel très incertain. Il en découle un agencement subjectif et pratique potentiellement problématique des temps sociaux et personnels, à la fois à court, moyen et long terme.

Mise en perspective de la carrière scientifique et des chargés de recherches en Belgique francophone

Le champ de l'enseignement et de la recherche universitaires en Belgique francophone est composé de nombreux statuts. Nous avons globalement trois strates qui correspondent à des étapes dans la carrière scientifique : le doctorat, le postdoctorat, la nomination à titre définitif.

L'âge moyen auquel une thèse de doctorat est soutenue est de 32 ans (Meulders et al., 2012, p. 29). Pour l'année 2009-2010, les universités belges francophones ont délivré 741 diplômes de docteur (CREF, 2011). Ces « jeunes » docteurs peuvent alors sortir du champ universitaire ou poursuivre leur parcours scientifique au sein de celui-ci, nationalement ou internationalement. Pour ce faire, la voie qui est aujourd'hui perçue comme nécessaire est celle de l'accomplissement d'un postdoctorat, c'est-à-dire une expérience de recherche dans un statut temporaire après l'obtention du titre de docteur.

Bien que d'autres possibilités existent (dont des contrats à durée indéterminée financés par des sources extérieures, des postes de premier assistant, etc.), deux postes clés permettent l'accès au premier niveau de l'emploi définitif à temps plein : celui de chargé de cours et celui de chercheur qualifié du FNRS. Le premier est tributaire des ouvertures de poste dans les universités et fait entrer la personne dans une carrière académique (enseignant-chercheur). Le second poste clé, chercheur qualifié du FNRS, est plus rare et tributaire du nombre de

mandats que peut financer le FNRS. En effet, un quota de maximum quatre cents chercheurs permanents FNRS est fixé.

Si nous regardons le nombre de mandats octroyés annuellement par le FNRS pour les différentes catégories de chercheurs (voir Tableau 1), nous observons l'existence d'une politique scientifique qui favorise à la fois la production de thèses de doctorats à travers le financement de mandats d'aspirant et l'accès à un mandat postdoctoral via les mandats de chargé de recherches. En revanche, un filtre important est mis à l'obtention d'un mandat définitif de chercheur qualifié. Remarquons qu'il n'est pas nécessaire d'avoir été aspirant FNRS pour obtenir un mandat de chargé de recherches du FNRS, ni d'avoir été chargé de recherches du FNRS pour devenir chercheur qualifié du FNRS. Il y a donc une alimentation indéterminée du bassin de concurrence à chacune de ces étapes.

Ainsi, le chercheur qui entreprend une carrière scientifique connaîtra une longue période d'incertitude entre son diplôme de deuxième cycle universitaire et l'éventuelle nomination qui lui permettra alors d'envisager son travail de recherche dans des conditions d'emploi stables.

Tableau 1. Nombre de mandats FNRS d'aspirant, de chargé de recherches et de chercheur qualifié octroyés en 2009-2010 ; 2010-2011 ; 2011-2012 ; 2012-2013 ; 2013-2014

	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Aspirant (doctorant)	144	147	147	150	136
Chargé de recherches (post-doctorant temporaire – 3 ans)	102	109	99	99	90
Chercheur qualifié (titularisation)	23	19	17	20	19

Source : FNRS

Notre étude porte sur les chargés de recherches du FNRS³. En effet, ils partagent *a priori* plusieurs caractéristiques liées à leur position socioprofessionnelle qui ne sont pas sans impact sur le vécu et l'organisation de leurs temporalités (Fusulier, del Rio Carral, 2012) :

- ils sont dans une situation d'emploi à durée déterminée (de trois à maximum six ans – depuis 2010) et sont soumis à une forte concurrence interindividuelle (et internationale) pour des postes permanents relativement rares pour l'octroi desquels ils seront jugés sur la base de leur productivité individuelle (et sur leur mise en équivalence) sans qu'une limite à cette productivité et sans qu'un consensus général existe sur les critères de détermination de la « valeur » du chercheur ;
- en lien avec leur tranche d'âge, ils occupent une position dans le parcours de vie où des choix deviennent décisifs tant au plan professionnel qu'aux plans conjugal et parental, en particulier pour les femmes qui peuvent vivre une désynchronisation entre l'« horloge biologique » et l'« horloge professionnelle » (Etzkowitz et al., 2000) ;
- il est exigé d'eux de s'ouvrir à l'espace scientifique international et de recourir à la mobilité géographique (dont la valorisation de séjours de moyenne et longue durées, ce qui crée des inégalités notamment de genre – Ackers, Gill, 2008 ; Ackers, 2010) ;
- la nature de leur travail est intellectuelle, ce qui implique non seulement une disponibilité pratique pour le travail, mais aussi une disponibilité subjective (double disponibilité qui se retrouve d'ailleurs dans le travail parental – Fusulier et al., 2009). La question de la

³ Le règlement concernant les mandats FNRS peut être consulté sur le site : <http://www2.frs-fnrs.be/index.php>

porosité entre la vie professionnelle et la vie privée se voit ainsi posée (del Rio Carral et al., 2009). L'évolution des technologies de l'information et des communications contribue au développement de cette porosité.

Une enquête par questionnaire que nous avons menée durant l'année académique 2011-2012 auprès des chargés de recherche en première année de mandat⁴, nous permet de mettre en évidence quelques traits de leur expérience de la carrière scientifique tenant compte des appartenances sexuelles. Nous pouvons ainsi observer que ceux-ci nouent un rapport très positif à leur travail (voir tableau 2) puisqu'ils sont unanimes ou presque pour dire que leur activité professionnelle occupe une grande place dans leur existence et que le travail scientifique leur procure une grande satisfaction. Les différences entre les deux sexes ne sont pas significatives (NS) au plan statistique (Khi2, seuil de risque 10%).

Tableau 2. Quelques indicateurs du rapport au travail et à l'emploi (plutôt d'accord et tout à fait d'accord avec la proposition) selon le sexe en %

Indicateurs	Femmes	Hommes	Ensemble	Khi2
Mon activité professionnelle prend une grande place dans ma vie	100	100	100	NS
Mon travail scientifique me procure une grande satisfaction	93	100	96	NS
Mon salaire me procure une grande satisfaction	81	76	78	NS
La concurrence entre jeunes chercheurs me freine dans ma volonté de m'engager dans une carrière scientifique	32	39	35	NS
L'incertitude quant à la stabilité professionnelle retarde la réalisation de projets auxquels je tiens pourtant (par exemple, acheter un bien immobilier, avoir des enfants...)	68	79	73	NS
La difficulté de concilier une carrière scientifique avec une vie familiale constitue un élément qui m'incite à envisager une réorientation professionnelle	44	39	42	NS

Si le degré de satisfaction quant au salaire est relativement élevé (autour de 2 250 € nets par mois), en revanche la concurrence entre chercheurs, la difficulté de concilier la carrière scientifique et une vie familiale, mais surtout l'incertitude quant à la stabilité professionnelle sont des caractéristiques de l'emploi de chercheurs nettement moins appréciées. Pourtant, environ huit chercheurs sur 10 (78% des femmes et 85% des hommes) espèrent obtenir un poste permanent dans la recherche universitaire. Si la moitié des répondants (la médiane) estiment avoir un peu moins d'une chance sur trois d'obtenir ce mandat (cette estimation correspond aussi à la moyenne), les hommes se montrent un peu plus optimistes (médiane

⁴ Sur un total de 99 mandataires en première année, nous avons obtenu 86 réponses au questionnaire, dont 72 entièrement complétés (41 femmes et 31 hommes – légèrement sous-représentés par rapport à la population mère comportant une quasi parité entre les deux sexes).

= 40 %) que les femmes (médiane = 30 %) bien qu'ils ne déclarent pas travailler plus qu'elles ; les deux sexes disent travailler en moyenne 49 heures par semaine (médiane = 45 heures).

Au niveau de leur situation privée, près des trois quarts vivent en couple et plus d'un sur trois est parent, situation plus fréquente chez les femmes : notre échantillon comporte 24% de mères contre 12% de pères, 31% de femmes sans enfants et 32% d'hommes sans enfant (14% des chercheurs n'ont pas répondu à cette question).

Manifestement, une tension se perçoit entre les attentes liées au travail et celles liées à la vie privée/familiale (davantage exprimée par les femmes), où la vie professionnelle empiète sur la vie privée/familiale (particulièrement ressentie par les hommes) nettement plus que l'inverse (voir tableau 3).

Tableau 3. Quelques indicateurs de tensions carrière/vie privée et familiale (plutôt d'accord et tout à fait d'accord avec la proposition) selon le sexe en %

Indicateurs	Femmes	Hommes	Ensemble	Khi2
J'ai le sentiment que ma vie professionnelle empiète sur ma vie privée/familiale	63	76	69	NS
J'ai le sentiment que ma vie privée empiète sur ma vie professionnelle	24	24	24	NS
J'ai le sentiment d'être tiraillé-e entre les attentes de mon travail et les attentes de ma vie privée/familiale	68	58	64	NS

Près des trois quarts des répondants considèrent que la mobilité internationale exigée dans la recherche scientifique est difficilement compatible avec une vie de famille, vécu cependant plus présent chez les femmes (81% contre 64% des hommes ; la p-valeur = 0,105 n'est néanmoins pas très significative). Sans pour autant être un avis largement partagé, il est significatif de constater qu'une majorité de chercheurs (57%) signalent avoir tendance à gérer leurs obligations professionnelles et familiales/privées au détriment de leurs besoins physiologiques (notamment dormir et manger). Ils sont également un sur deux à ne pas faire partie d'un groupe ou d'une association sportive, culturelle, artistique ou autre, ce qui est vécu comme un manque par six sur dix des chercheurs concernés. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à déclarer réduire leurs activités sociales et personnelles pour pouvoir gérer leurs obligations professionnelles et familiales/privées (78% contre 61% des hommes ; la p-valeur = 0,103 n'est néanmoins pas très significative).

Ces quelques indicateurs généraux soulignent que l'agencement des temporalités est globalement difficile à la fois chez les hommes et les femmes, avec des indices d'une difficulté accrue chez ces dernières qui sont tendanciellement plus pessimistes que leurs collègues masculins quant à la probabilité d'obtenir un poste définitif dans la recherche. Cela dit, plusieurs adjuvants à la conciliation sont assez largement reconnus par les deux sexes. Par exemple, plus de 80% se sentent soutenus par leur entourage amical ou familial dans leur conciliation vie professionnelle/vie privée. Le sentiment d'un soutien du côté de la sphère professionnelle est moindre puisque 61% se sentent soutenus par leur collègue dans cette conciliation et 54% par leur supérieur hiérarchique (ce sentiment tombe à 30% concernant le soutien de l'institution - université ou FNRS, mais 42% n'ont pas d'avis sur le sujet). L'usage éventuel de mesures légales permettant de prendre un congé ou de réduire son temps de travail (congés de maternité, de paternité, parentaux, crédit-temps...) est perçu par une large majorité de chercheurs (87%) comme ayant des effets négatifs sur la carrière. En revanche,

près de 70% jugent que l'autonomie quant à l'organisation de leur travail dans la recherche universitaire rend tout à fait compatible le travail de recherche avec une vie de famille. Cependant, cette autonomie va de pair avec un engagement temporel important dans leur activité de recherches ; ils travaillent beaucoup (cf. supra), y compris les week-ends (moins de 10% ne travaillent que rarement les week-ends), et 65% ne parviennent pas à complètement déconnecter de leur travail quand ils sont en congé (ils estiment en moyenne avoir pris 19 jours de congé durant l'année académique 2011-2012).

Ces résultats de cadrage soulignent combien le métier de chercheur est apprécié et prenant. En règle générale, les chargés de recherches investissent fortement et positivement leur travail scientifique, tant au plan pratique (ils travaillent beaucoup) qu'au plan subjectif (ils sont habités par leur recherche). Ce rapport positif au travail est cependant mis en tension avec leurs conditions d'emploi à durée déterminée qui induit une inquiétude quant à leur avenir, et ce d'autant plus qu'ils perçoivent combien les possibilités d'obtenir un mandat définitif sont faibles dans un contexte très concurrentiel. En outre, le rapport au travail et à l'emploi est clairement en relation avec des préoccupations privées. L'interférence entre la carrière et la situation familiale/privée fait, pour beaucoup, l'objet d'un tiraillement entre les diverses temporalités au sein de cette population. Voyons maintenant comment cette interférence prend sens et forme chez les chercheurs et quelles logiques spatio-temporelles ils mettent en œuvre, à partir d'une analyse d'entretiens compréhensifs réalisés en 2012 selon un principe de saturation de l'information auprès d'une trentaine de chargés de recherches (voir annexe) tirés de notre échantillon de mandataires FNRS.

Les logiques spatio-temporelles des chercheurs

Les agencements spatio-temporels ne sont pas homogènes chez les chercheurs. L'analyse des entretiens réalisés révèle trois logiques qui représentent des types-idéaux : l'une structurée autour d'une indistinction des espaces-temps de vie au quotidien, ce qui exprime une forme d'intégration des temps de vie, voire de confusion ; une deuxième différencie les espaces-temps en cherchant à les synchroniser, avec la mise en place de frontières relativement étanches ; une troisième traduit une difficulté d'organisation spatio-temporelle du fait que les différentes temporalités sont vécues sur un mode conflictuel, avec des tentatives d'ajustement des frontières.

Cette typologie fixe quelques points cardinaux qui nous permettent de mieux comprendre le vécu de la carrière scientifique des chargés de recherches. Certains discours des chercheurs peuvent refléter un type de logique, mais pour la plupart d'entre eux ce sont des logiques subjectives hybrides qui priment. Par conséquent, il importe de ne pas assimiler les types à des classes. Nous avons capté l'expérience des chercheurs à un moment donné de leur parcours, mais il est probable qu'en fonction de nouvelles épreuves ou d'événements qui ponctuent leur cheminement, leur rapport à la carrière soit reconsidéré, voire reconfiguré.

La logique d'intégration spatio-temporelle

Vignette 1 : Louis

D'origine étrangère, Louis est linguiste. À 30 ans, il est célibataire et n'a pas d'enfant. Il s'est installé en Belgique pour des raisons professionnelles, directement liées à son mandat FNRS actuel. De manière générale, le travail occupe une grande partie de son quotidien, y compris les week-ends. Sa vie privée se compose cependant d'une vie associative active, au sein de plusieurs groupes ainsi que d'une passion pour l'art. Malgré la présence au quotidien de ces activités multiples, elles semblent peu distinctes les unes des autres. Louis décrit son quotidien en commençant son récit en déclarant qu'il "n'a pas de vie privée", conscient de passer la plupart de son temps au bureau. De plus, sur le plan des relations, les liens professionnels s'entremêlent de manière importante avec la vie privée (par exemple, son colocataire fut un collègue tout un temps ; il fait de la course à pied avec son

directeur ; il partage le repas de midi avec l'équipe...). Son directeur, qui le sollicite énormément, exige de Louis une disponibilité totale sans faire de différence entre les horaires de bureau "classiques" et le reste du temps. Cette relation implique une présence physique quotidienne à l'université y compris le samedi et le dimanche afin de travailler au calme. Louis ne semble pas être dérangé par la disponibilité permanente qu'exige son directeur. Louis quitte le bureau entre 17 h 30 et 20 h 30, horaire qu'il justifie en expliquant qu'il ne travaille pas en continu sur ses projets de recherche toute la journée durant, car il consacre aussi une petite partie de son temps à développer ses activités associatives et artistiques. Ce chercheur s'est d'ailleurs approprié, au sein de son département, un espace initialement désaffecté qu'il a aménagé en bureau, décoré selon son goût. De manière générale, Louis est un chercheur très engagé dans son travail et entreprend de nombreuses initiatives que ce soit au niveau des collaborations internationales, de l'organisation des colloques, de la demande des fonds pour son laboratoire et son champ disciplinaire.

Dans cette logique, la vie professionnelle et la vie privée s'interpénètrent du point de vue de l'espace et du temps. Il ne s'agit donc pas d'une simple « porosité » entre les milieux de vie et temps sociaux, mais bien de leur intégration ce qui donne lieu à une confusion d'espaces-temps de vie au point, par exemple, que chez Louis (voir Vignette 1) le bureau à l'université devient un quasi-salon personnalisé, et que chez Sarah (33 ans, sciences humaines et sociales, célibataire, sans enfant) le salon de l'appartement est un bureau fonctionnalisé où elle a « troqué sa table de salon contre un bureau ».

Le temps de la recherche structure et intègre les autres temporalités. En effet, le chercheur est en quelque sorte habité par sa recherche qu'il vit généralement sur un mode intensif et continu. Par exemple, Benjamin (32 ans, sciences, divorcé, sans enfant) explique à ses amis qu'il n'a pas un travail mais une « passion ». Il déclare en outre : « Souvent ma tête va partir vers une pensée qui est liée au travail. En règle générale c'est comme ça. En tout cas à l'heure actuelle, mon travail me préoccupe beaucoup. Enfin, je suis fort attiré par mon travail ».

Cette prégnance subjective est positivement associée à l'inspiration et à la créativité qu'implique l'activité scientifique, ce qui va de pair avec la possibilité de vivre son métier de manière libre jour après jour. Du fait de cet engagement dans une activité professionnelle qui n'a pas ou peu de frontières, le travail et la vie privée sont des milieux de vie souvent difficiles à dissocier tant pratiquement que subjectivement, d'autant plus que le rapport au temps est vécu de façon indéterminée, répondant aux besoins et aspirations du moment, cependant autour du travail. « Je n'ai jamais des jours typiques [...] Donc ça change vraiment tout le temps par rapport aux projets [de recherche] que je dois finir ou commencer ou quoi. Il n'y a vraiment pas le rythme, la routine non. À part le yoga », déclare Monica (32 ans, sciences humaines et sociales, célibataire, sans enfant). Pour Ariane (29 ans, sciences, en couple, sans enfant) : « C'est une question de flexibilité des horaires. Lundi, je vais commencer du bon pied. Et puis on fait plein de choses lundi et puis on sent qu'après on ne peut pas tenir le rythme. On se dit : "Demain il vaut mieux que je me lève un petit peu plus tard et travailler mieux" ».

Vécu comme tendant à envahir toute l'existence, le travail scientifique n'a donc pas de limites en soi. Comme l'institution ne lui en fixe pas mais, au contraire, l'incite structurellement à travers le contexte de concurrence et les mise en équivalence bibliométriques à augmenter sa productivité, c'est au chercheur de faire l'effort de se limiter, bien que cela puisse induire un sentiment de culpabilité comme en témoigne Aline (31 ans, sciences humaines et sociales, en couple, sans enfant) : « Parfois je suis bloquée, je n'ai pas envie du tout de travailler mais je culpabilise parce que je ne travaille pas. Et donc ça c'est des week-ends que je n'aime pas du tout ». Pour Benjamin, c'est « le gros problème des gens dans la science », alors que dans d'autres métiers les limites sont établies. Prenant l'exemple de son frère ingénieur dans une entreprise privée, il explique : « tous les jours lui il va là, il

commence à 8 heures, il termine à 17 h 30. Et il ouvre la porte de son entreprise et il ferme la porte. Et quand il ferme la porte, il ne pense absolument pas à son entreprise ».

Cet effort de limitation est d'autant plus difficile à réaliser si le chercheur n'est par ailleurs pas soumis, du côté de sa vie privée, à des injonctions ou contraintes de type familial, organisationnel, corporel ou social telles que pourraient devenir des horaires de la crèche ou de l'école, ainsi que des problèmes de santé personnels ou de personnes de l'entourage proche. L'activité professionnelle se vit alors comme une situation de grande liberté, mais une liberté que le chercheur sent devoir mettre au service de son travail et, c'est à partir de celui-ci qu'il intègre les autres dimensions de l'existence. Par exemple, Ariane profite des missions scientifiques, colloques et congrès pour voir son petit ami, scientifique précaire vivant en Italie ; Louis, passionné d'art, consulte les expositions en ligne lorsqu'il est à son bureau à l'université ; Sarah planifie dans une pause de travail, depuis son ordinateur, un court séjour de vacances, etc.

Cette logique intégrative porte cependant sur des temporalités courtes (le quotidien) et moyennes (tâches et objectifs sur la semaine, sur le mois, parfois sur l'année) en suspendant la temporalité longue (projets à long terme), pour vivre les avantages du présent sur un mode avant tout *carpe diem*. En effet, la projection personnelle dans l'avenir à plus long terme qu'il soit professionnel ou privé constitue une dimension abstraite et floue. Le chercheur s'engage aujourd'hui « corps et âme » dans son activité de recherche tout en reconnaissant la faible probabilité de pouvoir poursuivre une carrière scientifique. Autrement dit, compte tenu de l'instabilité et de l'incertitude professionnelle, le chercheur préfère, comme Léo (33 ans, sciences, en couple, attend un enfant), « ne pas trop se projeter dans l'avenir », ou comme Ariane considérer que « l'avenir réaliste se limite surtout à un futur proche ».

La logique de conciliation spatio-temporelle

Vignette 2 : Sybille

À 33 ans, Sybille est chargée de recherches en sciences. Elle est en couple et a trois enfants ayant entre 1 an et 6 ans. Cette chercheuse vit le quotidien dans la conciliation de son travail et de sa famille à travers une organisation solide qui structure ses activités et met des frontières claires entre les deux milieux de vie (par exemple, elle travaille de manière soutenue et sans s'arrêter durant la journée, normalement jusqu'à 18 heures mais ne travaille que rarement le soir et le week-end). Sur le plan familial, la routine joue un rôle clef dans la gestion des responsabilités liées à son rôle de parent et au ménage qu'elle dit partager équitablement avec son conjoint, qui est employé en tant qu'informaticien. Le couple et la famille sont une source d'épanouissement subjectif. Sur le plan professionnel, elle est affiliée à un laboratoire très réputé dans son domaine, ce qu'elle essaie de faire valoir pour éviter trop de mobilités internationales. Le soutien de son chef de laboratoire dans la consolidation de sa carrière est par ailleurs tout aussi important pour elle. Extrêmement motivée par l'énigme que représente la science au quotidien, Sybille reconnaît être cependant préoccupée par son avenir, surtout sur le plan financier, compte tenu de ses responsabilités familiales. Toutefois, elle préfère ne pas trop y réfléchir car elle a conscience de la rareté des postes fixes dans le monde de la recherche d'une part et de l'autre, de la difficulté de reconversion professionnelle compte tenu d'un marché de l'emploi quasi saturé dans son domaine de recherche, extrêmement spécialisé.

Dans cette logique, le travail et la vie privée constituent deux espace-temps différenciés où chacun est porteur de sens pour le chercheur. L'articulation de ces milieux de vie est vécue et organisée sous l'angle de la conciliation spatio-temporelle. L'enjeu est par conséquent de parvenir à faire tenir ensemble deux priorités de vie qui procurent du « plaisir », de la « reconnaissance » et du « sens » : d'un côté, la recherche et, de l'autre, la vie de couple et/ou de famille principalement.

La recherche demeure une activité très investie par le chercheur. Toutefois, cet investissement, contrairement à la première logique, est marqué par des limites assez claires entre l'engagement professionnel et la vie privée, en particulier ses dimensions familiales lesquelles permettent et obligent une prise de distance à l'égard du métier de chercheur, vécu comme « prenant ». Pour André (31 ans, sciences humaines et sociales, en couple, avec enfant), l'articulation travail-vie privée tient au quotidien grâce à une organisation fonctionnelle et au soutien de sa conjointe dans la gestion de leur enfant car quand il a une « échéance trop importante [...] à ce moment-là, je continue à travailler et c'est ma compagne qui va s'occuper de notre fille : lui donner à manger, prendre son bain et qui va la mettre au lit ». Or, il ajoute : « Mais disons que ça n'arrive qu'en cas de nécessité parce que je n'en n'ai pas envie ».

Cette conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée implique une organisation complexe de l'ensemble des engagements en tentant de faire en sorte que l'un n'empêche pas le bon déroulement des autres. Par conséquent, elle met en œuvre un travail de synchronisation des temps sociaux qui vise avant tout l'efficacité optimale de chacune des activités compte tenu des contraintes temporelles liées aux différentes obligations. Cette synchronisation repose largement sur l'autonomie professionnelle dont bénéficie le chercheur : il structure son temps en fonction des différents impératifs professionnels ou non professionnels. Au niveau de son travail, André a par exemple adopté un rythme qui lui convient globalement sans que cela empiète sur sa vie de famille. Sa stratégie est la planification à moyen terme de ses objectifs professionnels : « l'horizon auquel je détermine les échéances sont plus longues et voilà sur la ligne du temps je me situe en permanence plus ou moins par rapport à la limite que je dois atteindre ou à l'objectif ».

Toutefois, le déroulement très structuré des différentes activités laisse peu de place à l'indétermination dans la gestion du temps et le chercheur fixe des frontières, même si elles sont poreuses, qui délimitent son engagement professionnel et sa vie privée. Les contraintes externes, telles que les heures de crèche, jouent comme une donne qui oblige à établir des limites, ce dont témoigne Victor (29 ans, sciences humaines et sociales, en couple, avec enfant) : « comme on doit aller chercher le petit à la crèche de toute façon on s'arrête. Ça peut jouer, il peut y avoir une différence de cinq ou dix minutes. Mais de toute façon je m'arrêterai. Parfois ça me fait râler parce que si je suis bien concentré, si je suis lancé dans quelque chose il faut s'arrêter quoi ».

La synchronisation mobilise divers supports institutionnels et organisationnels qui sont déployés et ajustés en fonction des besoins et des obligations professionnelles (expérimentations, enquête de terrain, rédaction d'un article, réunions, mobilité internationale...) et conjugales/familiales en particulier (prendre le repas ensemble, s'occuper des enfants, assurer l'intendance domestique, faire une activité de loisir...). Par ailleurs, la possibilité de gérer les horaires professionnels et de définir les missions à l'étranger de manière autonome et une bonne entente entre collègues sont des supports importants du côté de la sphère professionnelle. La crèche et le soutien des grands-parents pour la garde d'enfants, une aide ménagère via la politique des « titres-services », la négociation des rôles et des tâches entre conjoints, etc. sont très présents du côté de la vie domestique. L'équilibre est néanmoins précaire comme l'indique Jacin (29 ans, sciences humaines et sociales, en couple, avec enfants) : « Le ménage chez nous enfin on a une aide ménagère avec les titres-services parce que sinon on ne s'en sort pas sinon. Ça, ça voudrait dire que le ménage on doit le faire le week-end mais alors on perd l'équilibre enfin des deux jours ».

La fatigue constitue l'une des difficultés dans cette logique. Cependant, elle est assumée comme un effet normal de la quête de conciliation des responsabilités et implications professionnelles et privées. Par exemple, en cas de maladie de l'un des enfants, Dan (27 ans, sciences, en couple, avec enfants) aura tendance à le garder à la maison et à ne pas travailler

en journée, mais dès que sa femme rentre, autour de 16 heures, il partira travailler jusqu'à 2 ou 3 heures du matin. Selon lui, ce n'est pas un problème car, dit-il, il « n'a besoin de beaucoup d'heures de sommeil » et, de toute manière, « c'est comme ça, il n'y a pas le choix donc c'est comme ça ». Sybille (voir Vignette 2) se sent fatiguée de ses journées une fois au lit mais, le matin, elle est à nouveau « pleine d'énergie ». Elle opère en outre un clivage entre la semaine et le week-end, ce dernier étant en règle générale « tout à fait consacré à la vie de famille ».

Une autre difficulté rencontrée porte sur un excès d'organisation. Le caractère trop structuré des activités au quotidien relève alors de « la même routine » (Alexi, 32 ans, sciences, en couple, avec enfants) où, comme souligne Jacin, « la semaine, on essaie autant que possible de garder les horaires ».

Cette rigueur temporelle implique une capacité de distanciation par rapport au métier pour se rendre pratiquement et subjectivement disponible pour les besoins de sa vie privée. Le chercheur a conscience que l'adoption d'une telle attitude sur le long terme augmente la probabilité d'une reconversion professionnelle, ce qui représente une inquiétude sur le plan subjectif mais pas pour autant paralysante. Par exemple, Alexi envisage d'aller travailler dans l'industrie privée au cas où il ne trouverait pas de mandat fixe dans la recherche. À ce propos, il adopte une attitude décontractée, du moins d'après son discours : « le CV sera tel qu'il est et puis voilà ». Une telle distance au métier constitue un indicateur des limites aux sacrifices qu'exige la carrière scientifique.

La logique du conflit spatio-temporel

Vignette 3 : Sia

Sia est chercheuse en sciences humaines et sociales. En couple depuis 15 ans avec un enseignant-chercheur, elle vient d'avoir son premier enfant à 40 ans. D'origine belge, Sia et son partenaire ont construit leur carrière et leur couple à travers la mobilité internationale. Si cette mobilité a aidé à stabiliser la carrière du conjoint, elle a desservi celle de Sia. En possession de deux doctorats et avec de nombreuses expériences postdoctorales dans des universités de prestige à l'étranger, elle a passé plusieurs concours internationaux sans toutefois réussir à décrocher un poste stable. Passionnée par son activité de recherche, Sia est aujourd'hui déçue du fonctionnement institutionnel, selon elle, basé sur des décisions « politiques » et pas sur le mérite des chercheurs. De plus, elle exprime une grande frustration concernant les sacrifices qu'elle a dû faire sur le plan familial, puisqu'elle et son conjoint ont essayé d'attendre la stabilisation professionnelle de Sia avant d'avoir un enfant. Elle a traversé des périodes très difficiles autant sur le plan personnel que conjugal avant d'obtenir le mandat actuel. Cependant, elle a le sentiment d'avoir trop donné au nom de l'« excellence scientifique » sans pouvoir récolter les fruits d'un tel sacrifice. Depuis son retour du congé maternité, Sia est tiraillée entre la course à la productivité scientifique et sa vie de famille, notamment par rapport à son rôle de mère. Cette chercheuse exprime le besoin de prendre du temps pour réfléchir à son positionnement dans la carrière mais se sent en même temps coupable de le faire, compte tenu de l'injonction à l'efficacité scientifique. Au sein de cette situation, Sia lutte pour atteindre un « épanouissement personnel » dans l'avenir.

La troisième logique identifiée exprime un tiraillement important entre deux priorités d'existence qui s'entrechoquent sur le court, le moyen et même le long terme. Il se vit sur un mode conflictuel. Autrement dit, ces milieux de vie sont vécus comme deux espaces-temps en interférence négative. Par exemple, dans le cas de Roman (30 ans, sciences, célibataire, sans enfant) une telle interférence a conduit à une séparation avec sa copine de l'époque, à la suite d'un séjour à l'étranger, et à un mal-être personnel en a découlé (« Je n'étais vraiment pas content du tout enfin pas heureux ») qui, d'après lui, a été la cause du déclenchement d'une maladie grave. L'expérience du conflit travail-vie privée affecte cumulativement la totalité existentielle.

Si l'activité de recherche est très investie, cet investissement est entravé par des éléments qui échappent au contrôle du chercheur (par exemple, la survenue d'une maladie chronique, des difficultés relationnelles et affectives, la suppression du temps pour soi afin de pouvoir répondre de manière satisfaisante aux responsabilités professionnelles et/ou familiales...).

L'articulation des temporalités se vit alors comme un jeu à somme négative où ce qui donné à l'une est pris à l'autre en réduisant la satisfaction globale. Manuela (30 ans, sciences humaines et sociales, en couple avec enfants) fait l'expérience du dilemme entre « bonne travailleuse » et « bonne maman » au quotidien. Elle l'illustre notamment par sa capacité de choix d'aller chercher l'un de ses deux enfants en bas âge à la sortie de l'école ou plus tard, à la garderie (« Et je n'aime pas le laisser à la garderie. Je me sens une mauvaise maman »). Ce tiraillement est source d'une culpabilité qu'elle essaie de résoudre par des moyens différents, dans le sens où elle « rejoue un peu différemment » tous les jours son choix. En outre, le fait de se comparer avec ses collègues sur le nombre d'heures de travail réalisées renforce cette tension puisqu'elle estime être moins disponible pour la recherche qu'eux.

Le conflit est ponctuellement résolu par des stratégies d'appoint qui soulagent la tension provisoirement. Parmi celles-ci, on observe la tendance à se focaliser sur le quotidien et sur le moment présent face à l'angoisse de l'avenir incertain ou, au contraire, tendre vers l'espoir d'un épanouissement personnel, bien qu'abstrait, dans le futur face aux difficultés éprouvées au quotidien (voir Vignette 3). Toutefois, l'effet de ces stratégies semble limité car l'articulation des milieux de vie demande un effort constant de la part du chercheur, accompagné de la frustration de ne pas parvenir à trouver un équilibre de vie : « c'est quelque chose que je n'arrive pas à faire avec mon travail de chercheur ou très peu parce que il me bouffe tellement de temps et d'énergie » (Riccardo, 30 ans, sciences, en couple, sans enfant).

Logiques spatio-temporelles et les conditions de vie et de genre des chercheurs

Les trois logiques spatio-temporelles brièvement présentées – intégration, conciliation, conflit – dépendent largement des conditions et situations de vie des chercheurs interviewés, au premier rang desquelles viennent les situations de couple et de famille, ainsi que le genre.

Dans cette perspective, la logique d'intégration est largement rendue possible par une situation privée marquée par une faible demande d'organisation spatio-temporelle. Typiquement, le cas de chercheurs célibataires sans enfant (hommes et femmes) est propice au déploiement d'une telle logique. Par exemple, Louis (30 ans, sciences humaines et sociales, célibataire, sans enfant), reconnaît que n'ayant pas d'enfants et n'étant pas en couple lui permet d'être mobile alors que pour sa collègue « c'est beaucoup plus difficile de s'absenter [...] ça veut dire laisser la responsabilité de l'ensemble de la gestion du ménage avec les enfants à son conjoint qui lui aussi a des activités ». Sarah (33 ans, sciences humaines et sociales, célibataire, sans enfant) a le sentiment que ses amies envient sa liberté et sa mobilité, en même temps qu'elle déclare avec un certain sarcasme : « il y a des moments où voilà on a simplement envie d'être un peu comme tout le monde, comme toutes mes amies qui ont un mari, des enfants, une maison, un poisson rouge, un chien ».

Les différences de genre sont ici peu perceptibles dans les temporalités courtes et moyennes, même en situation de couple, car c'est l'égalité et la liberté de chacun qui prévalent. Toutefois, dans les projections à plus long terme, on perçoit une inflexion dans certains discours de chercheuses qui anticipent leur possible sortie de la carrière scientifique pour favoriser un projet de couple et parental. Ainsi, Ariane a le projet de fonder une famille avec son partenaire également scientifique mais la concurrence rend difficile l'obtention de deux postes fixes pour le couple. Compte tenu de ce contexte de vie, Ariane s'interroge sur la possibilité d'une reconversion professionnelle en vue de stabiliser sa vie de couple,

considérant que son copain a de toute manière un meilleur CV qu'elle. En outre, elle ne se sent pas entièrement disposée de tout faire pour réaliser sa carrière :

Lui, il a un CV quand même meilleur que le mien. Dans un domaine différent mais bon je pense qu'il a un meilleur CV que moi. Et est-ce que c'est le fait d'être une femme et lui un homme ? Moi je pense que je suis plus flexible par rapport à la recherche. Si je dois arrêter ben j'arrêterai. Je ne sais pas si c'est le côté féminin ou pas. (Ariane, 29 ans, sciences, en couple, sans enfant)

La logique de conciliation se fonde quant à elle sur un double engagement (professionnel et non-professionnel) qui se contraint mutuellement et amène le chercheur à discipliner ses temps sociaux réciproquement. À cet égard, la parentalité est une forte incitation pour être en quête de conciliation tant pour les mères que pour les pères. La question de l'efficacité est au cœur du discours, car conscients que leur disponibilité pour le travail est moindre que chez certains de leurs collègues, ils tentent alors de compenser celle-ci par une organisation ciblée et intense de leur temps au travail.

Je suis quelqu'un qui va devoir davantage faire des choix beaucoup plus précis. Parce que je travaille moins. Il n'y a rien à faire. Vu que je vis comme ça [compte tenu de la vie familiale], je travaille moins. Donc, je dois travailler sur des choses beaucoup plus ciblées et viser vraiment ce qui sera le plus rentable dans la perspective d'une carrière future. Si je publie, je dois absolument publier dans des revues prestigieuses. (Victor, 29 ans, sciences humaines et sociales, en couple, avec enfant)

Cependant, on observe dans les discours une différenciation du poids accordé à l'ambition professionnelle chez les mères et chez les pères. Ceux-ci sont plus soucieux de la réussite de leur carrière, ou en tout cas d'assurer une bonne reconversion professionnelle car, semble-t-il, le modèle du « père gagne-pain » reste sous-jacent. Chez les mères interviewées la situation n'est pas entièrement différente, mais il est perceptible qu'en cas de contradiction vécue entre le travail et la famille, le choix de privilégier cette dernière est davantage explicite, comme l'illustre le propos de Sybille :

Si je dois rester académique et chaque trois ans, trouver une autre manière de me financer pour avoir une autre... ça je ne fais pas non plus, tu vois ? Mais c'est plutôt un choix vers ma famille, un jour j'aimerais bien avoir un poste fixe. Pour moi, je fais maintenant mon FNRS. [...] Mais, si après, il n'y a pas de futur pour avoir un poste fixe, je ne vais pas rester non plus. (Sybille, 33 ans, sciences, en couple, avec enfants)

Cette contradiction est au cœur de la logique du conflit chez plusieurs mères rencontrées, pour qui la disponibilité envers les enfants est une priorité. Comme Manuela l'exprime, cette tension est d'autant plus présente que le couple est bi actif à temps plein, et qu'elle estime que c'est d'abord à elle d'assurer les soins aux enfants.

J'ai deux enfants et c'est vrai que j'ai envie d'être totalement disponible pour eux. Je n'ai pas envie d'être une maman qui travaille trop et qui passe à côté de leur enfance. Donc ça, c'est vrai que c'est un peu super important, c'est ma priorité. Et même travailler temps plein avec des si petits, ce n'est pas évident. Mon mari aussi travaille temps plein, c'est difficile. Heureusement qu'on a la flexibilité dans les horaires pour pouvoir quand même les accompagner et pas avoir des choses trop carrées. (Manuela, 30 ans, sciences humaines et sociales, en couple avec enfants)

Pour Séverine (31 ans, sciences naturelles, en couple, avec enfant), la naissance de son enfant a réduit ses capacités de ressourcement. Elle nous dit : « Avant, si un matin je voulais dormir, si le samedi et le dimanche je voulais dormir je pouvais dormir. Maintenant, je ne dors plus pareil ». Sia (voir Vignette 3), après ses trois mois de congé de maternité : « il fallait que je sois productive, il fallait que je me lance dans le boulot de nouveau », ce qui l'a culpabilisé. Elle a en outre supprimé de son temps pour soi et son activité de yoga, ce qu'elle vit comme un véritable manque.

Cependant, la logique du conflit ne concerne pas que des mères. Plusieurs récits d'hommes avec ou sans enfant(s) se focalisent sur les sacrifices personnels effectués pour mener leur

carrière et répondre aux exigences de leur activité scientifique. Ils peuvent aussi expérimenter la contradiction entre celle-ci et les demandes ou besoins du côté de leur vie privée. Par exemple, Riccardo exprime une pression psychoaffective de la part de sa conjointe, ce qui au quotidien nuit à sa disponibilité pour son travail et l'empêche pour l'instant d'envisager un séjour scientifique à l'étranger, pourtant important, selon lui, pour avoir une chance de faire une carrière scientifique durable.

C'était difficile pour elle [sa compagne] et je sentais l'angoisse chez elle monter et je sais que ça [un séjour scientifique de longue durée à l'étranger] aurait été quelque chose d'assez désagréable à vivre. Je ne sais pas si je peux le dire, je ne sais pas comment ça va être interprété. Mais je pense qu'elle a besoin de moi. Et je ne le souhaite pas et je voudrais qu'elle puisse vivre tout à fait sans moi. Mais elle est très dépendante affectivement de moi pour le moment et je pense que c'est malsain. (Riccardo, 30 ans, sciences, en couple, sans enfant)

Face aux exigences de la carrière scientifique, la logique du conflit émerge en particulier dès qu'un événement bouscule la vie privée et que la disponibilité pratique, mais surtout mentale, s'en trouve altérée. Claire explique que durant un postdoctorat à l'étranger avec son conjoint également chercheur, celui-ci a développé un cancer du cerveau. Cet événement a complètement bouleversé sa vie.

En fait, j'ai eu une dépression assez grave quand j'étais en postdoc à l'étranger et j'ai eu des difficultés personnelles qui n'avaient rien à voir avec le laboratoire. J'ai un conjoint de très longue date. On a fait nos thèses ensemble et puis on est parti ensemble. Et il a eu un cancer du cerveau et est tombé très gravement malade. Et alors, à la suite de ça, j'ai eu une dépression assez grave. C'était il y a quand même quatre ans maintenant. Mais je ne suis pas encore tout à fait remise. Parce que maintenant il est très, très gravement handicapé. Il est encore hospitalisé en fait. Il est complètement paralysé et n'a plus toute sa tête non plus. (Claire, 33 ans, sciences, célibataire, sans enfant)

Ces trois logiques soulignent que le travail dans une institution gourmande comme l'université, en contexte de précarité d'emploi et d'exigences pour se démarquer dans un jeu compétitif, n'entraîne pas un agencement spatio-temporel identique. Ce dernier est fortement tributaire du genre et de la situation privée, peu pris en considération par l'institution scientifique. La logique du conflit manifeste alors les limites de cette régulation professionnelle qui, bien que favorisant un jeu libre du point de vue spatio-temporel, demande une disponibilité subjective et pratique quasi constante sous peine d'être en situation de décrochage face à la pression à l'excellence et à la productivité scientifiques. Le milieu scientifique repose sur le présupposé que le chercheur ajuste sa vie privée en fonction des nécessités de son travail et de ses perspectives de carrière ou que sa vie privée est en soutien de sa vie professionnelle. Ce faisant, on comprend que les femmes – et les mères en particulier – semblent plus vulnérables car l'état des rapports sociaux de sexe tend à les faire à entrer dans un modèle du *care* qui fait aussi appel à cette double disponibilité, pratique et subjective.

Conclusion

Les chercheurs en début de carrière sont sous pression. L'après-thèse est une période particulièrement critique dans la mesure où ils sont sommés d'être productifs et mobiles pour se distinguer dans un espace de forte concurrence, s'ils veulent prétendre à un poste définitif. Cet article apporte un éclairage sur la façon dont ils vivent et gèrent leur carrière scientifique dans une situation de précarité de l'emploi au sein d'une institution universitaire « gourmande » (Coser, 1974) qui continue à opérer selon le « mythe des mondes séparés » (Kanter, 1977). Nos analyses soulignent combien il s'agit là bien d'un « mythe », car l'interférence des temps et milieux de vie relève de l'expérience commune et quotidienne des chercheurs. Elle génère toutefois des agencements spatio-temporels singuliers qui peuvent

être plus ou moins proches ou distants de l'une des trois logiques que nous avons dégagées de l'analyse : la logique d'intégration, la logique de conciliation et la logique du conflit.

Dans la *logique d'intégration*, la temporalité propre au travail est la colonne vertébrale de l'ensemble des temporalités du chercheur. Elle véhicule l'idéal institutionnel d'un investissement total dans le métier, ce qui suppose que le chercheur soit dégagé des responsabilités privées (domestiques, familiales ou d'autres activités liées au care) pour se consacrer pleinement à son activité professionnelle. Une telle logique est présente à la fois chez des femmes et chez des hommes de notre corpus, en particulier dans leur gestion du temps au quotidien. Cependant, elle devient problématique au niveau de l'articulation temporelle à plus long terme, notamment pour des femmes chercheuses en couple qui expriment un projet de famille. L'appel à la disponibilité totale et volontaire traduit ainsi une figure avant tout masculine, selon un modèle de genre traditionnel fondé sur la division sexuée du travail, qui dévalorise implicitement des rôles liés au soutien et au *care* relatifs à la vie privée (e.g. Walby, 2009), lesquels sont associés aux femmes (e.g. Acker, 1992).

Certains chercheurs (hommes ou femmes) ayant des engagements extraprofessionnels en concurrence avec l'exigence d'un investissement exclusif dans la recherche parviennent néanmoins à relativement bien synchroniser leurs différents engagements. Cette *logique de conciliation* a été observée chez des chercheurs parents, principalement des pères mais aussi certaines mères. Elle se définit par une rigueur dans la délimitation spatio-temporelle des deux milieux de vie – le travail et la famille. En effet, les contraintes et obligations relatives à la vie privée (horaires de crèche, de garderie, de travail du conjoint, etc.) constituent un cadre temporel plus ou moins rigide ou flexible avec lequel la temporalité professionnelle doit composer. Mais pour être conciliante, cette composition implique à la fois une organisation stricte qui vise l'efficacité et un soutien pratique et socioaffectif des collègues, du partenaire, de la famille élargie et/ou du réseau d'amis. Cet équilibre reste fragile, préservé dans le court et moyen terme uniquement, car l'avenir demeure source d'inquiétude. Dans cette logique, l'articulation travail-vie privée tient souvent par la tendance du chercheur à « prendre sur soi » au niveau de ses besoins physiologiques (dormir, manger) et de ses activités sociales, culturelles, personnelles et/ou sportives. La coexistence synchronisée des temps familiaux et professionnels est d'autant plus aisée que le ou la chercheur-e bénéficie d'une plus grande disponibilité de la part de son ou de sa conjoint-e en ce qui concerne l'intendance domestique et les soins aux proches. En ce qui concerne la question des dynamiques de genre, cette analyse rejoint la thèse devenue classique de François de Singly (1987, 1994) selon laquelle « la bonne fortune » des maris et des pères serait partiellement due à la présence d'une épouse qui aurait placé ses ressources scolaires, économiques, relationnelles au service prioritaire de la réussite de son mari et de ses enfants ; la contrepartie pour le mari et le père serait d'effectivement réussir, ce qui exige de lui un fort investissement professionnel.

La *logique du conflit* est quant à elle caractérisée par un tiraillement entre des exigences d'investissement spatio-temporel vécues comme inconciliables. Rejoignant les résultats de Marry et Jonas (2004), ce sont les mères qui seraient les plus susceptibles de vivre un tel conflit. La culpabilité et le sacrifice constituent deux notions qui structurent les discours de plusieurs mères rencontrées. Néanmoins, la logique conflictuelle ne concerne pas toutes les mères et encore moins uniquement des femmes. Certains chercheurs (hommes avec ou sans enfant) sont également confrontés aux tensions provoquées par les attentes du monde de la recherche et celles liées à leur vie privée. Dans ce cas, le conflit est accru par des problèmes de santé ou des événements qui déstabilisent leur vie socioaffective.

L'analyse des ajustements spatio-temporels contribue certainement à saisir l'un des mécanismes du phénomène du « tuyau percé » (Berryman, 1983 ; Alper, 1993), c'est-à-dire l'évaporation dans le temps du nombre de femmes engagées dans une carrière scientifique (voir pour l'Europe, the SHE Figures report, 2009 ; pour la Belgique, Meulders et al, 2012).

Toutefois, même si les chercheuses qui sont mères de famille paraissent en définitive les plus fragilisées, il ne s'agit pas d'une détermination mais bien d'une tendance ; des mères peuvent parvenir à concilier leurs différentes responsabilités et à nouer un rapport optimiste et engagé dans leur carrière scientifique (voir aussi Fusulier et del Rio Carral, 2012). À l'inverse, des hommes (pères ou non) aussi bien que des femmes sans enfant peuvent témoigner à leur tour d'une interférence difficile entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

La régulation actuelle des carrières scientifiques accentue cette difficulté. Elle introduit dès lors un filtre discriminant (sur le plan du genre comme des origines sociales) dans l'accès des chercheurs aux postes définitifs. En effet, en stimulant l'accélération du temps scientifique, la mesure de la productivité, la concurrence, la mise en équivalence quantitative, la mobilité internationale, etc., elle opère une sélection qui implique inévitablement la situation privée des chercheurs, et pas seulement la qualité de leur travail scientifique. On peut certainement trouver des pistes intéressantes de réflexion dans la critique du mouvement « *slow science* » faite à la « *fast science* » pour imaginer des formes de travail et une organisation des carrières plus soutenables, moins discriminantes et tout aussi efficaces.

ACKER, J., 1992. "Gendered institutions : From sex roles to gendered institutions", *Contemporary Sociology*, 21, p. 565-69.

ACKER, S., ARMENTI, C., 2004. "Sleepless in academia", *Gender and Education*, 16(1), p. 3-24.

ACKERS, H.L., GILL B., 2008. *Moving People and Knowledge : Scientific Mobility in an Enlarging European Union*, Cheltenham, Edward Elgar.

ACKERS, H.L., 2010. "Internationalisation and Equality. The Contribution of Short Stay Mobility to Progression in Science Careers", *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 41 (1), p. 55-76.

ALPER, J., 1993. "The pipeline is leaking women all the way along", *Science*, 260, p. 409-411.

BARRY, J., CHANDLER, J., CLARK, H., 2001. "Between the ivory tower and the academic assembly line", *Journal of Management Studies*, 38(1), p. 87-101.

BEAUFAYS, S., KRAIS, B., 2005. « Femmes dans les carrières scientifiques en Allemagne : les mécanismes cachés du pouvoir », *Travail, genre et sociétés*, 14, p. 1-21.

BERRYMAN, S. E., 1983. *Who will do science ? Minority and Female Attainment of Science and Mathematics Degrees : Trends and Causes*, New York, Rockefeller Foundation.

BURROWS, R., 2012. "Living with the h-index ? Metric assemblages in the contemporary academy", *The Sociological Review*, 60, p. 355-372.

CONNELL, R. W., 1995. *Masculinities*, Berkley, Los Angeles, University of California Press.

COSER, L. A., 1974. *Greedy Institutions : Patterns of Undivided Commitment*, New York, Free Press.

CREF, 2011. <http://www.cref.be/Statistiques.htm>

DEL RIO CARRAL, M., FASSEUR, F., SANTIAGO-DELEFOSSE, M., 2009. « "Porosité" entre travail et vie privée : conflits et aménagements : une étude comparative de deux populations de femmes », *Pratiques psychologiques*, 15, p. 155-171.

DE SINGLY F., [1987] 1994. *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris, PUF.

ETZKOWITZ, H., KEMELGOR, C., UZZI, B., 2000. *Athena Unbound : the Advancement of Women in Science and Technology*, Cambridge, MA, Cambridge University Press, p. 141.

FUSULIER, B., DEL RIO CARRAL, M., 2012. *Chercheur-e-s sous haute tension ! Vitalité, compétitivité, précarité et (in)compatibilité travail/famille*. Louvain-la-Neuve, Presses Universitaires de Louvain.

FUSULIER, B., LALOY, D., SANCHEZ, E., 2009. « Être au service et articuler travail/famille. De la double disponibilité pratique et subjective chez les professionnels de la relation », *Informations sociales*, 154, p. 22-30.

GRANT, L., KENNELLY, I., WARD, K. B., 2000. "Revisiting the gender, marriage, and parenthood puzzle in scientific careers", *Women's Studies Quarterly*, 1-2, p. 62-85.

KANTER, R.M., 1977. *Work and Family in the United State : a Critical Review and Agenda for Research and Policy*, New York, Russel Sage Foundation.

LALIVE D'EPINAY, C., 1994. « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours, » in DE COSTER, M., PICHAULT, F., *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck, 1994, p. 55-82.

LAMY, E., SHINN, T., 2006. « L'autonomie scientifique face à la mercantilisation », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 4 (164), p. 23-50.

LE FEUVRE, N., 2010. « Les carrières universitaires à l'épreuve du genre : éléments de conclusion », in F. FARINAZ, S. KRADOLFER (dir.), *Le plafond de fer de l'université : femmes et carrières*, Zurich, Seismo, p. 225-242.

LENOBLE-PINSON M., 2006. « Chercheuse ? Chercheur ? Chercheure ? Mettre au féminin les noms de métier et les titres de fonction », *Revue belge de philologie et d'histoire*, 84 (3), pp. 637-652.

LODER T.L., 2005. "Women Administrators Negotiate Work-family Conflicts in Changing Times : an Intergenerational Perspective", *Educational Administration Quaterly*, 41, pp. 741-776.

MARRY C., JONAS I., 2005. « Chercheuses entre deux passions : l'exemple des biologistes », *Travail, genre et sociétés*, 14, pp. 69-88.

MERTON, R.K., 1973. *The Sociology of Science : Theoretical and Empirical Investigations*, Chicago, University of Chicago Press.

MEULDER, D., O'DORCHAI S., SIMEU N., 2012. *Les inégalités entre femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique*, Université Libre de Bruxelles, rapport de recherche GENIUF.

SHE Figures, 2013, *Gender in Research and Innovation*, Luxembourg : Publications Office of the European Union.

WALBY, S., 2009. *Globalization and Inequalities : Complexity and Contested Modernities*, London : Sage.

YLIJOKI, O. H., 2010. "Future orientations in episodic labour : Short-term academics as a case in point", *Time & Society*, 19(3), p. 365-86.

Profil sociodémographique des chercheurs interviewés

	Prénom (fictif)	Age	Discipline d'appartenance	Sexe	Enfants	Situation de couple
1	Alexi	32 ans	sciences	H	2 enfants (6 et 2 ans)	en couple
2	Aline	31 ans	sciences humaines et sociales	F	sans enfant	en couple
3	Amandine	39 ans	sciences humaines et sociales	F	2 enfants (7 et 3 ans)	en couple
4	André	31 ans	sciences humaines et sociales	H	1 enfant (1 an et demi)	en couple
5	Ariane	29 ans	sciences	F	sans enfant	en couple (à distance)
6	Benjamin	32 ans	sciences	H	sans enfant	divorcé
7	Claire	33 ans	sciences	F	sans enfant	en couple
8	Dan	27 ans	sciences	H	2 enfants (3 ans et 8 mois)	en couple

9	Flora	2 9 ans	sciences de la santé	F	1 enfant (2 ans)	en couple
1 0	Gustave	3 1 ans	sciences	H	sans enfant	en couple
1 1	Jacin	2 9 ans	sciences humaines et sociales	H	2 enfants (2 ans et 6 mois)	en couple
1 2	Jim	2 8 ans	sciences	H	sans enfant	en couple
1 3	Joaquim	3 1 ans	sciences	H	2 enfants (4 et 2 ans)	en couple
1 4	Léo	3 3 ans	sciences	H	un enfant en route	en couple
1 5	Louis	3 0 ans	sciences humaines et sociales	H	sans enfant	célibataire
1 6	Manuela	3 0 ans	sciences humaines et sociales	F	2 enfants (3 et 1 an)	en couple
1 7	Monica	3 2 ans	sciences de la santé	F	sans enfant	célibataire
1 8	Myriam	3 5 ans	sciences	F	2 enfants (7 et 2 ans)	en couple
1 9	Paolo	2 9 ans	sciences humaines et sociales	H	sans enfant	en couple
2 0	Riccardo	3 0 ans	sciences	H	sans enfant	en couple
2 1	Roman	3 0 ans	sciences	H	sans enfant	en couple
2 2	Sandro	3 0 ans	sciences	H	sans enfant	en couple
2 3	Sarah	3 3 ans	sciences humaines et sociales	F	sans enfant	célibataire
2 4	Sévrine	3 1 ans	sciences	F	1 enfant (10 mois)	en couple
2 5	Sia	4 0 ans	sciences humaines et sociales	F	1 enfant (6 mois)	en couple
2 6	Sybille	3 3 ans	sciences de la santé	F	3 enfants (6, 4 et 1 an)	en couple
2 7	Thibault	3 0 ans	sciences	H	sans enfant	en couple
2 8	Véra	3 2 ans	sciences de la santé	F	sans enfant	en couple
2 9	Vivianne	2 9 ans	sciences de la santé	F	sans enfant	en couple (à distance)
3 0	Victor	2 9 ans	sciences humaines et sociales	H	1 enfant (1 an)	en couple