

LES POLITIQUES SOCIALES

Sous le prisme de l'articulation des temporalités sociales

Sous le prisme de l'articulation des temporalités sociales

Pascal Barbier *

Bernard Fusulier **

Julie Landour ***

* Maître de conférences en sociologie, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, CESSP

** Directeur de recherches FNRS et Professeur de sociologie à l'Université catholique de Louvain

*** Maîtresse de conférence en sociologie, IRISSE, PSL University Dauphine. Associée au CEET et au CREAPT

La redéfinition des modalités de prise en charge du travail de production et d'entretien des personnes traverse les transformations du travail, de la famille, et plus largement l'organisation temporelle de l'ensemble des activités sociales. Le réseau « Articulation des temps sociaux », consacré à ces enjeux, a été créé au sein de l'Association française de sociologie. Nourri par ce réseau, ce numéro traite de thèmes variés : les configurations temporelles chez les salarié-e-s ; l'articulation travail-famille chez les pères ; les socialisations temporelles des étudiant-e-s ; les trajectoires professionnelles dans le monde du spectacle ; le rôle des employeurs pour concilier travail et famille durant la pandémie de Covid-19 – et, dans ce contexte particulier, les expériences du confinement au sein des familles. Ce numéro souligne combien l'articulation des temps sociaux constitue un prisme important pour analyser des réalités et des expériences sociales actuelles.

Sous le prisme de l'articulation des temporalités sociales

Pascal Barbier *

Bernard Fusulier **

Julie Landour ***

* Maître de conférences en sociologie, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, CESSP

** Directeur de recherches FNRS et Professeur de sociologie à l'Université catholique de Louvain

*** Maîtresse de conférence en sociologie, IRISSO, PSL University Dauphine. Associée au CEET et au CREAPT

Les Politiques Sociales

n° 3 & 4 - 2020 – 80^e année - ISSN 1374-1972

Le comité de rédaction

P. ARTOIS, Université libre de Bruxelles
C. BERT, Univ. de Namur
N. BURNAY, Univ. Catholique de Louvain et Univ. de Namur
M. DEVRIES, Univ. Catholique de Louvain, doctorante FRESH/FNRS
B. FUSULIER, FNRS, Université catholique de Louvain
M. HAMZAOU, Université libre de Bruxelles
J.-P. HIERNAUX, Univ. Catholique de Louvain
M. LELEU, Haute École Louvain en Hainaut
D. LÉONARD, Univ. Catholique de Louvain
P. LODEWICK, Haute École Louvain en Hainaut
A. MANÇO, IRFAM, Liège
T. MOULAERT, Université Grenoble Alpes
J. TIMMERMANS, Le Souffle, asbl, Bruxelles
D. Wautier

Le comité international de rédaction

J.M. BONVIN, Univ. de Genève
J. ESTIVILL, Observatoire de la pauvreté, Catalogne,
Lisboa et Budapest
Cl. LARIVIERE, Univ. de Montréal
A. SERRANO, Univ. Complutense, Madrid

Le bureau exécutif

M.A. BEAUDUIN, présidente honoraire
P. LODEWICK, président

Adresse de contact

Service Social dans le Monde, asbl
Vieux Chemin de Hal, 11
B-1440 Braine-le-Château, Belgique
paul.lodewick@skynet.be
www.lespolitiquessociales.org

Sommaire

Sous le prisme de l'articulation des temporalités sociales

- 4 *L'articulation des temps sociaux : une clé de lecture des enjeux sociaux contemporains. Présentation*
Pascal Barbier, Bernard Fusulier & Julie Landour
- 9 *L'espace temporel du salariat : une lecture articulée et qualitative à partir de l'enquête « Parlons Travail »*
Valerya Viera Giraldo
- 30 *L'articulation travail-famille « au masculin ». Des pères empêchés de paternité ?*
Myriam Chatot
- 45 *Un temps bien investi en classe préparatoire scientifique et dans une grande école d'ingénieurs*
Christophe Birolini
- 59 *Des vocations techniques « désintéressées » ? Le cas du spectacle vivant en Suisse à l'épreuve de l'articulation des temps sociaux*
Robin Casse
- 75 *Concilier emploi et famille en temps de pandémie : les résultats d'une recherche au Québec*
Sophie Mathieu & Diane-Gabrielle Tremblay
- 94 *Heur et malheur des familles confinées en France : une analyse exploratoire de l'expérience du confinement à domicile*
Collectif d'Analyse des Familles en Confinement

- 114 Résumés, Summaries, Resúmenes
- 123 Recensions
- 125 Hommage à Cécile Wéry

L'articulation des temps sociaux : une clé de lecture des enjeux sociaux contemporains

Pascal Barbier *

Bernard Fusulier **

Julie Landour ***

* Maître de conférences en sociologie, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, CESSP

** Directeur de recherches FNRS et Professeur de sociologie à l'Université catholique de Louvain

*** Maîtresse de conférence en sociologie, IRISSO, PSL University Dauphine. Associée au CEET et au CREAPT

Dans la lutte pour l'effectivité du droit fondamental à l'égalité entre hommes et femmes, l'articulation de la vie professionnelle avec la vie familiale représente un enjeu majeur. Cette articulation dépasse les simples arbitrages quotidiens des temps travaillés (en particulier, temps de travail professionnel/temps de travail familial) pour atteindre une dimension cruciale, centrée sur la gestion des temps sociaux mais aussi sur des aspects sociopolitiques qui concernent l'organisation de la société tout entière et la prégnance des rapports sociaux de sexe. À ce titre, et sous le vocable plus courant de « conciliation travail/famille », cette articulation est depuis deux décennies une préoccupation manifeste des politiques publiques, tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle européenne – et même mondiale (par exemple en matière de développement).

La question d'une redéfinition en profondeur des modalités de prise en charge du travail de production et d'entretien des biens et des personnes est donc au cœur des transformations et des réformes en cours dans le travail, la famille et l'organisation temporelle de l'ensemble des activités sociales. Un véritable travail de déconstruction s'est développé à la fin des années 1970 dans les études féministes, pour remettre en cause les fondements du modèle traditionnel de

L'articulation des temps sociaux : une clé de lecture des enjeux sociaux contemporains

l'homme « gagne-pain » et de la femme responsable de l'intendance domestique (*cf.* Le Sexe du Travail, 1984). Si ces travaux ont permis de dénaturer la division sexuelle et sociale du travail, et de montrer la pertinence d'une promotion du droit à l'emploi des femmes comme vecteur de leur émancipation, la route est encore longue pour parvenir à penser ce que peut être une société égalitaire en matière de conciliation et de genre.

Les analyses doivent donc continuer à documenter l'articulation des temps sociaux sous différents angles et dans divers domaines, allant notamment de la sociologie des politiques publiques à la sociologie des modes de vie, de la sociologie de la famille à la sociologie du travail ou à la sociologie de l'éducation. Des thèmes tels que les arrangements conjugaux et familiaux, le développement des métiers de service, le *care*, les politiques familiales et sociales, les organisations du travail, les technologies de l'information et de la communication, l'accueil et l'éducation précoce des enfants, la vieillesse et la dépendance, etc., peuvent être intégrés dans cette perspective. Il s'agit par conséquent d'un vaste champ de recherche dont de nombreuses parcelles sont toujours en friche.

À l'initiative de Chantal Nicole-Drancourt et de Bernard Fusulier, un réseau « Articulation des temps sociaux » (RT48) a été créé en 2009 au sein de l'Association française de sociologie pour favoriser les échanges entre les chercheur-e-s qui examinent cet enjeu sous différentes approches, et pour soutenir le développement de la recherche en la matière. Ce numéro de la revue *Les Politiques Sociales* s'ancre dans ce réseau. Il est d'abord le fruit de Doctoriales organisées à Paris en mai 2020, en visioconférence (pandémie de Covid-19 oblige). L'objectif de ces Doctoriales était de proposer d'accompagner les travaux de publication de doctorant-e-s et/ou jeunes docteur-e-s sans poste. Quatre articles sont issus de cet événement.

L'article de Valerya Viera Giraldo propose une analyse statistique des formes d'articulation travail-famille contemporaines. L'autrice cherche à saisir les différentes déclinaisons de la « question » de l'articulation chez les individus, à partir d'un traitement par analyse géométrique de données provenant de l'enquête « Parlons Travail » (160 000 répondants salariés du secteur privé et du secteur public). Cet article dévoile des types d'articulation et analyse leurs déterminants ; il fait état de configurations temporelles et explique combien ces

dernières peuvent affecter les états de santé des individus. L'un de ses apports principaux est de révéler spécifiquement les liens entre les configurations temporelles de travail et les formes de vie en dehors du travail des salarié-e-s les plus précaires.

Myriam Chatot analyse de manière originale l'expérience de l'articulation travail-famille chez les pères, à partir d'une réflexion sur les relations entre les conditions d'emploi (plus précisément les horaires de travail) et l'expérience de la parentalité. Fondé sur une enquête qualitative menée auprès de 34 pères professionnellement actifs et ayant au moins un enfant de moins de trois ans, l'article présente une analyse des discours tenus par les hommes sur l'adéquation entre leurs horaires de travail et la paternité. Myriam Chatot appréhende la façon dont, chez les pères enquêtés, la conjonction entre des contextes professionnels et des représentations de rôles de père et de mère produisent (ou ne produisent pas) un sentiment d'empêchement envers le travail parental.

Christophe Birolini s'intéresse aux élèves de grandes écoles d'ingénieurs, à partir d'une riche enquête ethnographique conduite au cours de son master. La socialisation temporelle des élèves durant leurs classes préparatoires est bien connue ; en revanche, l'évolution de cette socialisation une fois admis en grande école demeure dans un angle mort. C'est ce qu'entend dévoiler l'auteur dans son article, en rappelant d'abord les normes temporelles qui sont transmises aux élèves des classes préparatoires. Il étudie ensuite comment ces normes, loin de disparaître, sont converties vers les nouveaux attendus de la grande école. Les élèves doivent ainsi faire de leur temps un temps utile non seulement au travail scolaire, mais aussi à des investissements associatifs qui participent pleinement des savoirs, savoir-faire et savoir-être à accumuler dans la suite de leur scolarité, et qui les préparent à intégrer une élite sociale.

De son côté, étudiant les métiers du monde de l'art, Robin Casse mobilise une approche par l'articulation des temps sociaux pour décrire comment se construisent des trajectoires professionnelles de techniciens et techniciennes, dans ce champ professionnel où la figure de l'artiste est symboliquement et pratiquement structurante d'un rapport au travail caractérisé par la passion. Il compare la socialisation primaire, l'entrée et les premières années de carrière d'un « technicien d'accueil » et d'une « technicienne de compagnie », pour faire ressortir

L'articulation des temps sociaux : une clé de lecture des enjeux sociaux contemporains

les différentes conditions de l'engagement dans ces métiers, ainsi que les contraintes d'emploi qui amènent à des ajustements de trajectoires en fonction des aspirations tant au niveau de la vie privée que de la vie professionnelle. C'est à travers la lecture des temporalités qu'il parvient à donner forme et sens aux spécificités de la production d'un rapport au travail évolutif permettant une stabilisation progressive sur ce segment particulier du marché de l'emploi.

Par ailleurs, la politique de confinement qui a accompagné la lutte contre la pandémie a également interpellé les sociologues du RT48, dont plusieurs ont alors déployé des stratégies de recherche pour essayer de comprendre ce que cette politique « a fait » aux personnes et aux familles. Deux articles, l'un concernant la France et l'autre le Québec, livrent les premiers résultats.

Outre-Atlantique, Sophie Mathieu et Diane-Gabrielle Tremblay présentent les premières exploitations d'une enquête quantitative conduite en partenariat avec le Réseau Québec Famille. En montrant les transformations du travail engendrées par le confinement, elles s'intéressent à la fois au ressenti des parents et à la manière dont les employeurs ont accompagné – ou non – leurs salarié·e·s. Les résultats révèlent le rôle clé des employeurs, leur degré de compréhension constituant aux yeux des salarié·e·s interrogé·e·s un levier pour la conciliation travail-famille particulièrement significatif. Parallèlement, le sexe est un facteur peu explicatif des vécus, malgré des écarts toujours très importants en matière de division du travail au sein des foyers confinés.

De façon complémentaire, le Collectif d'Analyse des Familles en Confinement propose une analyse qualitative de l'expérience du confinement de la part de familles ayant des enfants à charge. Il dégage trois rapports au confinement, allant d'un rapport heureux à un rapport malheureux en passant par un rapport mitigé. La question de la combinaison des temps sociaux est au centre de ces ressentis. Certes, la classe sociale d'appartenance et les conditions matérielles d'existence ne sont pas sans effet sur le vécu de cette période, mais elles ne déterminent pas un type de rapport au confinement. Autrement dit, par exemple, être un couple de cadres supérieurs ne favorise pas automatiquement une expérience heureuse du confinement et, à l'inverse, être en situation de précarité socioéconomique ne suppose pas nécessairement une expérience malheureuse. D'autres facteurs,

qui peuvent être distribués dans l'espace social, sont agissants : comme la capacité à contrôler le temps du travail professionnel réalisé à domicile, l'intensité des charges parentales et des tâches domestiques et leur répartition genrée, la place et la valeur accordées à la famille dans l'ensemble du projet de vie personnel et conjugal.

Ce numéro sur l'articulation des temps sociaux s'intéresse ici aux expériences des individus dans diverses situations. Au-delà de la seule description des arrangements opérés par eux, ces travaux mettent en lumière le rôle d'entités sociales de médiation (organisation du travail productif, cultures scolaires et professionnelles, configurations familiales, division sexuée du travail, etc.) qui influencent les temporalités et leur vécu. Ce faisant, ce numéro souligne que l'articulation des temps sociaux constitue bien un analyseur des réalités et des expériences sociales actuelles.

L'espace temporel du salariat : une lecture articulée et qualitative à partir de l'enquête « Parlons Travail »

Valerya Viera Giraldo

Doctorante en sociologie, LISE-Cnam

Introduction

« À la fin de ta thèse, tu me diras comment il faut faire pour bien concilier », s'esclaffe Elise en fin d'entretien. Responsable des ressources humaines dans une grande association, âgée de 34 ans, elle participe ainsi de la croyance générique en une stratégie optimale de « conciliation ». Elle mobilise de la sorte le terme le plus répandu – hors des contextes académiques ou féministes – pour évoquer l'articulation des temps sociaux ; terme qui entretient lui-même la division conceptuelle entre des temps opposés, étrangers les uns aux autres et substituables. Mais la conciliation est-elle un enjeu de stratégie individuelle optimisable ? Ou s'inscrit-elle plutôt dans un répertoire socialement délimité, où les temporalités d'emploi exercé entretiennent une connexion étroite avec les temporalités privées accessibles ? L'étude de cette homologie permettrait alors d'ouvrir la boîte noire des relations entre mode d'emploi et qualité de vie, pour souligner que les conditions d'exercice d'une activité salariée colonisent les conditions d'exercice des loisirs ou de la vie privée.

Dans cet article, nous proposons de saisir les temporalités sociales dans leur complexité, à partir d'un traitement par analyse géométrique de données de l'enquête *Parlons Travail*, comportant 160 000 répondants salariés dans les secteurs privé ou public. En connectant les déclarations temporelles et les états de santé, nous montrons la structuration réciproque des temps d'emploi et des conditions d'existence hors emploi. En premier lieu, nous exposons les principes

d'analyse qualitatifs qui guident notre travail d'exploitation de données. En second lieu, nous décrivons l'espace temporel ainsi constitué, en spécifiant ses principes de construction et les variables retenues. La description de l'espace rend visible l'hétérogénéité des configurations temporelles et les liens entre temporalités de travail et inégalités sociales. Puis, nous soulignons le lien entre les variables temporelles salariées et les variables de santé, pointant la porosité entre les configurations temporelles de travail précaires et le vécu hors emploi.

1. Une approche qualitative des temporalités. Un regard porté sur l'articulation des temps sociaux

Le caractère polysémique du temps nous invite à poser quelques bases de discussion et à privilégier son découpage en temporalités (Dubar, 2014). À partir de cette opération, nous pouvons conduire une approche qualitative des temporalités de travail. Cet article discutera en premier lieu des temporalités *de* travail et non *du* travail, en évitant de se circonscrire aux enveloppes temporelles du travail salarié (c'est-à-dire l'emploi), et en adoptant une orientation résolument qualitative. Cela signifie que nous ne nous arrêtons pas aux unités de mesure mécaniques et homogènes des temporalités (équivalence générale d'une heure sous forme de soixante minutes égales) pour privilégier le principe inverse ($1\text{ h} \neq 1\text{ h}$), attentif au contexte temporel dans lequel prend place cette heure de temps de travail, à son contenu et à son caractère socialement situé (Zerubavel, 1990). En d'autres termes, la signification d'une heure de travail est inscrite dans le parcours de vie ou professionnel de l'individu.

Cette approche qualitative se situe dans la lignée du concept de disponibilité temporelle de François-Xavier Devetter (2001), qui distingue la durée, la localisation et la prévisibilité des horaires de travail. Nous enrichissons ici ces dimensions temporelles d'une dimension spatiale, ajoutant à la localisation des horaires (place occupée par l'horaire de travail dans un planning journalier ou hebdomadaire, comme les horaires de nuit, du matin, morcelés etc.) leur lieu d'exercice. Ce complément nous semble nécessaire pour mieux tenir compte des conditions de travail. Par exemple, un cadre en « forfait jour » peut travailler à la fois au siège de son entreprise, à son domicile (télétravail déclaré ou « gris »), dans un tiers-lieu, ou parfois au cours d'un déplacement. Ou, à l'inverse, une aide à domicile (pour reprendre un cas étudié dans Devetter, 2012) a une amplitude horaire

L'espace temporel du salariat : une lecture articulée et qualitative à partir de l'enquête « Parlons Travail »

de travail très étendue, car elle alterne plusieurs lieux de travail (avec des créneaux horaires à respecter) et cumule de nombreux temps de transport. Ainsi, la dimension spatiale pondère à la fois la localisation horaire et la marge de manœuvre temporelle.

Cette manière d'aborder les temporalités met en évidence l'articulation des temps sociaux. Il ne s'agit pas de porter un regard concurrentiel sur les temporalités, dans le but de savoir quelle sphère de la vie capte la plus grande part du gâteau temporel ; au contraire, une approche non concurrentielle des temporalités place l'individu dans le système social et prend en compte le caractère polycentrique et évolutif de ses intérêts. En portant le regard sur l'articulation des temps sociaux, on va au-delà d'une vision des temporalités susceptibles de s'épauler ou d'empiéter les unes sur les autres, et on prend en compte l'enchevêtrement de temporalités qualitativement distinctes.

À la lecture des usages temporels de travail, on se demandera quelles articulations sont possibles avec le hors travail. Cela permet de considérer à la fois les questions de disponibilité temporelle et la qualité d'articulation que celle-ci peut admettre. Dans ce sens, nous adoptons une vision plurielle des temporalités, à l'instar de Paul Bouffartigue (2012) ou de William Grossin (1996), afin d'identifier leur diversité d'usages, autour desquelles vont se construire les compétences temporelles (gestion de planning ; capacité d'adaptation ; construction de ressources : acteurs, organisationnelles, etc.). L'intérêt de cette approche a été souligné dans le cas des infirmières, les « jongleuses à blouse blanche » (Bouffartigue & Bouteiller, 2006), mais avec des entretiens sur le temps long. À partir de nos données, nous conduisons une telle réflexion sur les temporalités laborieuses du temps présent. L'approche retenue saisit la thématique de l'articulation des temps sociaux en prenant en compte son caractère dynamique, multidimensionnel et socialement situé. Elle écarte ainsi l'image homogénéisante de « la conciliation travail-famille » et dénature son caractère statique.

Nous mobilisons ce cadre de lecture des temporalités dit « qualitatif » dans l'exploitation d'une enquête quantitative aux données originales, l'enquête *Parlons Travail* (1) (2017), en effectuant une analyse géométrique de données dont les principes de base de la construction du modèle sont ceux décrits précédemment. Le recours à cette enquête se justifie par son très fort taux de réponses (plus de

200 000 répondants sur la base du volontariat, dont 160 000 salariés du privé ou du public) car cela permet, d'une part, de faire l'hypothèse que les résultats obtenus sont proches de ceux issus d'une enquête représentative en suivant le raisonnement de la loi des grands nombres ; d'autre part, de saisir la plus grande diversité de configurations temporelles possibles tout en les décrivant de manière synthétique à partir de procédés graphiques au travers d'une ACM (analyse de correspondances multiples). De plus, la robustesse des données limite les effets statistiques non désirés susceptibles de polariser l'ACM, tels que les modalités de réponses rares. L'espace des temporalités de travail des salariés *Parlons Travail* issu de cette exploitation a été construit à partir des variables mentionnées ci-après, en accord avec l'approche explicitée précédemment.

Des questions sur l'emprise temporelle de travail

- Durée de travail hebdomadaire : « Chaque semaine, je travaille environ : Moins de 15 h / De 15 à 29 h / De 30 à 34 h / De 35 à 39 h / De 40 à 47 h / 48 h et plus ».
- Débordement des horaires de travail : « Il m'arrive de travailler en-dehors de mes horaires de travail ou pendant mes jours de repos : Jamais / Rarement / Souvent / Tout le temps ».
- La possibilité de prendre tous ses jours de congés : « J'arrive à prendre tous mes jours de congés et/ou mes RTT : Oui / Non / Je n'en ai pas ».
- Répondre à ses mails professionnels pendant ses vacances : « Pendant mes vacances, je continue à répondre à mes mails professionnels : Oui, pas le choix / Oui, c'est mon choix / Non, par principe / Non, je n'utilise pas les mails dans mon travail / Je n'ai pas de vacances ».

Des questions sur la localisation spatiotemporelle des horaires de travail

- Travail de nuit : « Je travaille la nuit, en partie sur la tranche minuit-5 h : Non, jamais / Oui, moins d'une nuit par semaine (occasionnel) / Oui, plus de 50 nuits par an (au moins 1 nuit par semaine habituel) ».
- Travail le dimanche : « Je travaille régulièrement le dimanche : Oui, parce que je n'ai pas le choix / Oui, et ça me convient très bien / Non, mais j'aimerais bien / Non et je ne le souhaite pas ».

L'espace temporel du salariat : une lecture articulée et qualitative à partir de l'enquête « Parlons Travail »

- Télétravail : « Je le pratique déjà et je trouve ça bien / Je le pratique déjà, mais je n'aime pas / J'en ai envie mais on ne me le permet pas / J'en ai envie mais mon travail ne s'y prête pas / Je n'en ai pas envie ».

Des questions sur la prévisibilité des horaires et/ou la marge de manœuvre temporelle

- Marge de manœuvre par rapport à un retard de 10 minutes : « Quand j'arrive 10 minutes en retard : Ce n'est pas un problème tant que le boulot est fait / Ce n'est pas grave mais c'est mal vu / Ce n'est pas grave mais je devrai le compenser / C'est toléré de temps en temps, mais il faut une vraie raison / C'est sanctionné / C'est juste impossible ».

- Prévisibilité des horaires de travail : « Mon planning de travail : Est fixé assez à l'avance pour que je m'organise / Change trop souvent au dernier moment ».

Questions sur le vécu des temporalités du travail

- Articulation travail et hors travail : « En général, mes horaires de travail s'accordent avec ma vie sociale et familiale : Pas bien du tout / Pas très bien / Bien / Très bien ».

- Avis des proches sur le volume de travail : « Il arrive que mon entourage me dise que je travaille trop : oui / non ».

À partir de ces variables actives, nous avons réalisé l'ACM avec le logiciel SAS. Sur une population finale de 71 020 répondants (91 847 des 162 867 observations de départ ont été écartées à cause de variables manquantes avant tout liées aux variables supplémentaires) (2), nous avons obtenu un espace dont le taux d'inertie des deux premières dimensions retenues est de 15,3 % (Dim1 = 8,7 % et Dim2 = 6,6 %).

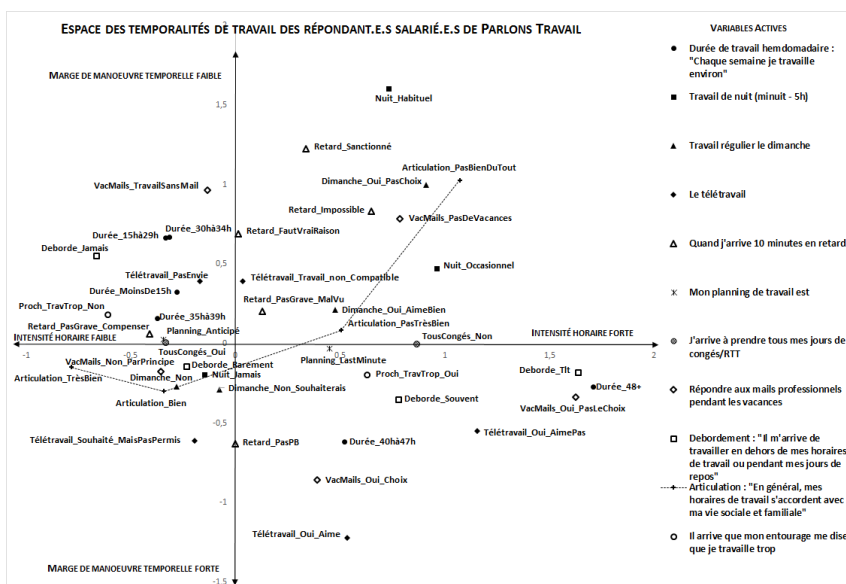
Le premier axe est essentiellement animé par : les durées hebdomadaires de travail de plus de 40 heures ; la fréquence du travail en dehors des horaires d'emploi (« Souvent » ou « Tout le temps ») ; la prégnance de réponses aux mails pendant les vacances (« Oui, pas le choix »), doublée d'une articulation vie privée / vie professionnelle qui ne se passe « Pas bien du tout ». L'axe est donc structuré par l'emprise du travail et très porté par l'intensité horaire de travail.

Le deuxième axe repose sur les variables qui concernent la latitude temporelle, telles que « Quand j'arrive 10 minutes en retard : C'est sanctionné / C'est juste impossible ». Y contribuent également les

questions relatives à la localisation spatiotemporelle, telles que : le travail de nuit habituel (« Oui, plus de 50 nuits par an ») ; le travail du dimanche contraint (« Oui, parce que je n'ai pas le choix »). Ce deuxième axe synthétise avant tout les informations relatives aux contraintes temporelles de travail.

Enfin, comme on peut le voir dans la *figure 1*, l'ACM nous a permis de représenter graphiquement l'espace temporel des salariés *Parlons Travail*. Les variables contribuant à la construction des axes nous invitent à opter pour une lecture linéaire dans le sens des axes : ainsi, plus une variable se situe à l'est le long de l'axe des abscisses, plus l'intensité horaire est forte ; plus une variable tend vers le nord le long de l'axe des ordonnées, plus la marge de manœuvre temporelle est faible (ou plus les contraintes spatio-temporelles sont fortes).

Figure 1 – Espace des temporalités de travail des salariés de l'enquête Parlons Travail



2. Une quadripartition temporelle

Les représentations graphiques issues des analyses géométriques de données de type ACM permettent de mesurer et de représenter les concomitances et les oppositions fréquentes entre l'ensemble des réponses. En plus de la lecture quasi linéaire possible selon les axes orthogonaux, la proximité des observations sur le graphique aide ici à identifier et caractériser différentes configurations temporelles de travail. Dans le sens des aiguilles d'une montre, nous pouvons identifier quatre grands espaces de qualité temporelle de travail :

- le premier cumule une faible marge de manœuvre temporelle et une forte intensité horaire ;
- le deuxième se caractérise par une forte intensité horaire et une marge de manœuvre temporelle moyenne ;
- le troisième regroupe les individus à forte marge de manœuvre temporelle et intensité horaire moyenne ;
- le quatrième regroupe les individus ayant une marge de manœuvre temporelle moyenne et une faible intensité horaire.

Le croisement entre leurs principales caractéristiques et les variables illustratives projetées nous renseigne sur les expériences temporelles contemporaines.

Le premier espace, situé dans le quadrant nord-est, concentre des configurations temporelles à faible marge de manœuvre temporelle et forte intensité horaire de travail. Les réponses regroupées traduisent une forte contrainte horaire, comme : travailler le dimanche car « Pas le choix » ; travailler habituellement ou occasionnellement la nuit ; l'exposition à des sanctions pour retard de 10 minutes, ainsi que le caractère inimaginable d'un tel retard (« Arriver 10 minutes en retard, c'est juste impossible »). Ces contraintes nous laissent entrevoir des activités pour lesquelles la présence sur le lieu de travail est indispensable et qui sont peu réalisables à distance.

Les variables illustratives (voir *figure 2*) pointent la concomitance avec le travail ouvrier et en intérim, ainsi qu'avec les plus bas salaires. On identifie également dans cet espace les réponses de très « mauvaise articulation » (« En général, mes horaires de travail s'accordent avec ma vie sociale et familiale : pas bien du tout »). En lien avec ces situations temporelles, on découvre (voir *figure 3*) les situations de travail les plus

intenses (forte charge de travail et travail physique), risquées (travail dangereux), et celles où il faut « côtoyer la souffrance humaine », qui nous éloignent d'ailleurs du travail uniquement ouvrier. C'est également dans cet espace que nous retrouvons les situations de travail qui exercent l'impact le plus négatif sur l'état de santé des individus (voir *figure 4*), résultat que nous allons commenter par la suite. De plus, les relations au travail sont davantage vécues dans cet espace comme une contrainte que comme une ressource. On retrouve ici les réponses : « Le plus souvent, entre collègues, on se tire dans les pattes », « Je me sens seul dans mon travail tout le temps », « Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien : pas du tout d'accord », « Si je devais faire mon travail sans chef : Je travaillerais mieux ». L'absence d'individus qui encadrent d'autres est notable. En somme, le quadrant nord-est agglomère des situations de travail dans lesquelles les exigences de travail (quantité, pression temporelle, complexité, conciliation entre travail et hors travail) et les exigences émotionnelles (relations au public, tensions, solitude, peur au travail) sont fortes, alors que les marges de manœuvre (autonomie procédurale, prévisibilité, compétences, participation) sont faibles. En d'autres termes, les individus ayant renseigné ces réponses concomitantes semblent « accaparés » par les temporalités de travail et cumulent plusieurs contraintes laborieuses en plus des contraintes temporelles. Ces contraintes les accaparent non seulement au travail, mais aussi en dehors de lui, que ce soit par les difficultés à articuler travail et vie sociale ou familiale, ou parce que leurs conditions de travail dégradent leur état de santé, comme on le verra par la suite.

Le deuxième espace, à l'est du plan, sous l'axe horizontal, regroupe les configurations de travail ayant une marge de manœuvre temporelle moyenne couplée à une très forte intensité horaire (durée de travail hebdomadaire de 48 h ou plus, « débordement » tout le temps). On identifie dans cet espace les déclarations de travail peu physique et non considéré comme dangereux. On voit également dans cet espace le télétravail insatisfaisant (« Le télétravail : oui, mais je n'aime pas ») et l'impossibilité de la déconnexion (« Je réponds aux mails professionnels pendant les vacances parce que je n'ai pas le choix »). La charge temporelle de travail s'y exerce intensément, ainsi que la charge de travail tout court. Le travail empiète à domicile et sur les temps hors emploi prévus. La projection de variables supplémentaires fournit deux autres indications sur cette zone : une partie des réponses provient des

L'espace temporel du salariat : une lecture articulée et qualitative à partir de l'enquête « Parlons Travail »

répondants à plus forte position hiérarchique (DG/DGA), qui cumulent les dépendances pour tenir au travail, comme on le verra par la suite.

Le troisième espace, soit la partie du quadrant sud-est la plus proche de l'axe des ordonnées, concentre les configurations temporelles où aussi bien l'intensité horaire que les marges de manœuvre sont moyennes à élevées. Cette zone s'oppose à la première sur l'axe des ordonnées ; on y aperçoit donc les situations inverses en termes de marge de manœuvre temporelle (« Si j'arrive 10 minutes en retard : il n'y a pas de problème tant que le boulot est fait »). On observe ici aussi les réponses sur les situations de travail plus choisies ou moins subies (« Je réponds aux mails professionnels pendant mes vacances par choix », « Le télétravail, j'en fais et j'aime », ou « Je travaille le dimanche et j'aime »). Elles s'accompagnent de situations de demande temporelle qui excèdent le cadre classique (durée de travail hebdomadaire de 40 h à 47 h) : « Je travaille souvent en-dehors de mes horaires de travail ou pendant mes jours de repos », « Je n'arrive pas à prendre tous mes congés ou RTT ». En d'autres termes, la concomitance de ces réponses souligne une certaine maîtrise des temporalités de travail. Et même si celles-ci sont d'intensité horaire moyenne, voire tendent vers une intensité forte, elles n'apparaissent pas assimilées à des contraintes. Les variables supplémentaires spécifient que cette « maîtrise temporelle » est détenue essentiellement par les répondants les plus diplômés, les mieux rémunérés, et positionnés plutôt en haut de la hiérarchie (cadres ingénieurs, etc.). Ces réponses traduisent donc le jumelage entre maîtrise temporelle et domination socioéconomique. En opposition avec le premier espace, on retrouve ici les réponses qui caractérisent des situations de travail enrichissantes (intellectuellement et financièrement) et un rapport au travail positif, ainsi que des conditions de travail et de santé moins usantes. Enfin, l'opposition entre les configurations temporelles des espaces 1 et 3 mettent en évidence des situations temporelles de travail très distinctes, ainsi qu'un rapport au travail très différent.

La quatrième et dernière zone, étirée entre le quadrant nord-ouest et, dans une moindre mesure, le quadrant sud-ouest, réunit les variables qui caractérisent les situations de travail les plus conformes au code du travail français. C'est-à-dire les horaires de travail qui ne dépassent pas 35 heures de travail par semaine, dont le planning de travail est anticipé, où les travailleurs sont en mesure de prendre tous les congés ou RTT, et où il n'y a pas de travail en dehors des plages de

travail classiques (pas de travail le dimanche ou la nuit). Cependant, on retrouve également dans cette zone les plus faibles intensités horaires. Il nous est impossible de savoir s'il s'agit des temps partiels choisis ou contraints (ou à quoi est alloué le reste du temps : travail domestique, parental, loisirs, engagement associatif ou militant, etc.). Parmi ces durées de travail hebdomadaires inférieures aux 35 heures, la marge de manœuvre temporelle est moindre (elle tend davantage vers le nord du graphique), et la plus faible durée (moins de 15 h par semaine) tend davantage vers l'est, et donc vers l'espace où se trouvent les configurations de travail les plus contraintes. Par ailleurs, cette moins forte intensité horaire est concomitante avec les réponses qui caractérisent des situations d'articulation entre la vie privée et professionnelle perçues comme positives (« Bonne articulation » et pas de « débordement »). Avec plus de temps disponible pour des activités en dehors du travail (ce qui n'implique pas une meilleure reconnaissance ou moins d'usure), les configurations temporelles de travail salarié sont moins accaparantes. Enfin, bien que le fait de réaliser une durée de travail moyenne ou moindre ne préserve pas le travailleur de situations de travail dégradées ou dégradantes, on retrouve dans cet espace-ci davantage de réponses négatives aux possibles configurations horaires de travail standard ou avec plus de responsabilités ; c'est-à-dire de réponses de ceux qui se « préservent » d'en faire plus ou se « préservent » des risques associés aux changements (« Je ne travaille pas le dimanche et je ne souhaite pas le faire », « Je ne fais pas de télétravail et je ne souhaite pas en faire », « Je ne réponds pas aux mails professionnels pendant mes vacances par principe », « Je ne souhaite pas que des personnes travaillent sous ma responsabilité »). Que cela soit une préservation vis-à-vis de l'emprise temporelle choisie ou subie, la concomitance des réponses de cette zone invite à considérer la possibilité de retrait temporel au travail. Les variables supplémentaires complètent ces hypothèses, car on retrouve les réponses qui déclarent des charges de travail faibles (« J'ai le temps de faire mon travail correctement », « La quantité de travail que j'ai à faire est : 0- insuffisante, 1 et 2 », « On ne me fixe pas des objectifs intenable ») ; qui sont associées à des conditions de travail à intensité modérée ; qui sont à l'abri des situations de santé dégradées par le travail (« Je ne pourrais pas tenir dans mon travail sans : rien de tout ça ») ; pour lesquelles les changements ne sont pas souhaités

L'espace temporel du salariat : une lecture articulée et qualitative à partir de l'enquête « Parlons Travail »

(« Changer de travail, ça me tente : non, jamais », « Je vois ma carrière comme : je n'ai pas de carrière, juste un boulot »).

En définitive, nous pouvons distinguer quatre configurations temporelles parmi les salariés de l'enquête *Parlons Travail*, chacune étant dotée d'un potentiel structurant sur le vécu hors emploi. À intensité horaire constante, trois configurations temporelles émergent, via leur articulation avec le hors emploi. Les résultats présentés mettent en évidence le lien étroit entre temporalités et catégorie socioprofessionnelle, et invitent à poursuivre l'analyse en s'intéressant aux enjeux de domination sociale par les temporalités, à l'instar des travaux de Laurent Lesnard (2006). Les résultats de son analyse factorielle des données des enquêtes « Emploi du Temps » (1986 et 1999) soulignent le lien entre horaires de travail et catégorie socioprofessionnelle (*« Le type d'horaires de la journée travaillée est étroitement lié à la position occupée dans la hiérarchie sociale. Il dépend également de la nature concrète de l'activité exercée »*, p. 375), ainsi que le caractère socialement inégalitaire que peuvent induire ces différences d'horaires de travail.

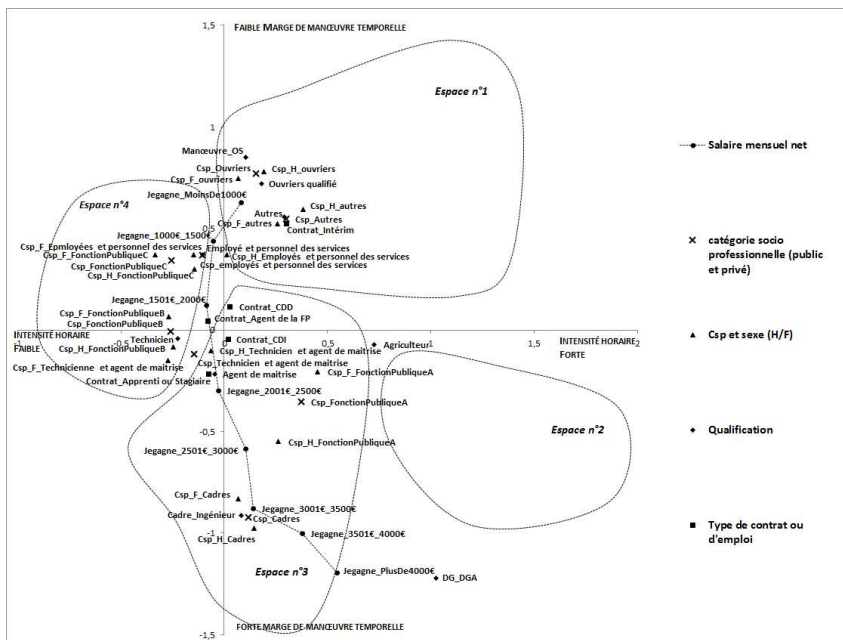
Par ailleurs, l'analyse géométrique des données temporelles de la vague 2016 de l'enquête « Conditions de Travail et Risques psychosociaux », conduite par Julie Landour (2019) sur la population des travailleurs indépendants, met également l'accent sur les liens entre temporalités d'emploi/hors emploi et les appropriations socialement différenciées du temps, qui fondent des inégalités de genre et, surtout, de classe sociale.

De plus, pour mieux spécifier l'articulation entre les temporalités hors emploi, nous avons procédé à un découplage genré de certaines variables illustratives (voir *figure 2*). Les résultats de cette exploitation complémentaire montrent à chaque fois que les femmes se situent plus au nord que les hommes dans le graphique, ce qui traduit une moindre marge de manœuvre temporelle quelle que soit l'observation concernée. Par ailleurs, positionnées plus à l'ouest du graphique que leurs pairs masculins, elles disparaissent aussi des situations de travail à plus forte intensité horaire. Parmi les salariés *Parlons Travail*, comme dans le reste de la main-d'œuvre occupée, les femmes exercent un volume d'heures de travail salarié inférieur à celui des hommes, avec des horaires localisés moins fréquemment la nuit ou le weekend. Et ceci bien que de nombreuses études, notamment des exploitations de

l'enquête « Emploi du temps », de l'Insee, montrent que ce volume de temps salarié féminin est en augmentation depuis des années – tout en pointant les déséquilibres entre les femmes et les hommes en matière de volume et d'usages de temps de travail salarié, domestique et parental (Champagne, Pailhé et Solaz, 2015). Retrouver ces résultats signifie que les contraintes temporelles des salariées sont plus élevées. Elles cumulent des contraintes temporelles domestiques et d'emploi, tout en ayant un volume horaire de travail moindre et plus standard que celui de leurs pairs masculins. Ces comparaisons genrées relèvent davantage de la régression logistique – qui ambitionne d'appréhender les situations toutes choses égales par ailleurs – que de l'analyse géométrique de données, mais nous suivons Félicité des Nétumières (1997) pour associer ces deux méthodes d'analyse. Ce résultat prouve que les femmes, quelles que soient leurs configurations temporelles de travail, déclarent une moindre marge de manœuvre temporelle que leurs homologues masculins.

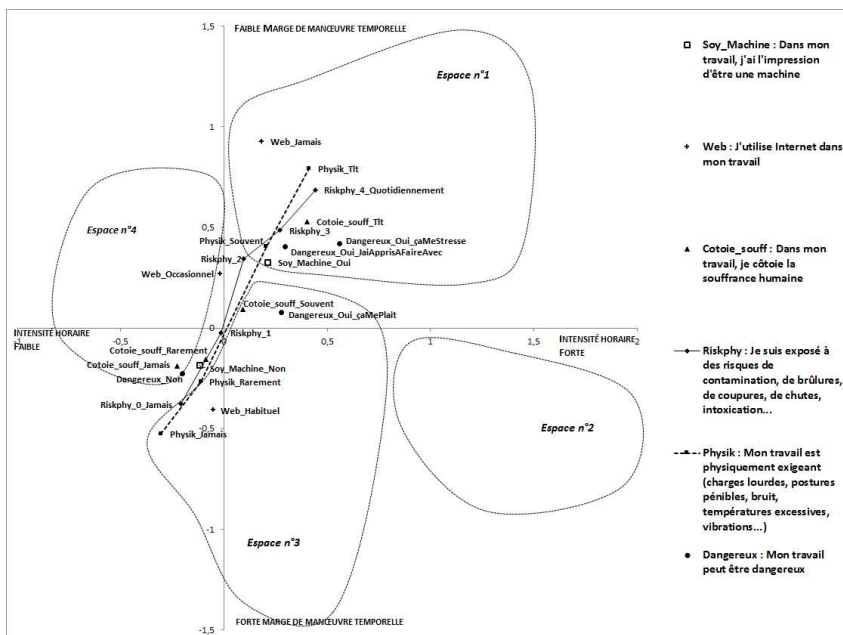
L'espace temporel du salariat : une lecture articulée et qualitative à partir de l'enquête « Parlons Travail »

Figure 2 – Illustrations des variables supplémentaires d'emploi et des CSP dans la quadripartition temporelle



En conclusion, on retrouve dans cette quadripartition temporelle une certaine concomitance de la précarité temporelle de travail (faible marge de manœuvre temporelle, nombreuses contraintes spatio-temporelles et forte intensité horaire, impliquant des conséquences sur la santé et les liens sociaux travail/hors travail) avec le niveau de revenu (lui-même très lié au niveau de diplôme et à la catégorie socio-professionnelle). Ces cumuls d'inégalités nous invitent à poursuivre la lecture qualitative des temporalités de travail, qui ne peuvent se réduire uniquement à des questions d'heures. Les problématiques de santé sont particulièrement adéquates à ce titre.

Figure 3 – Illustrations des variables supplémentaires relatives aux conditions de travail dans la quadripartition temporelle



3. L'articulation des temps sociaux sous le prisme de la santé

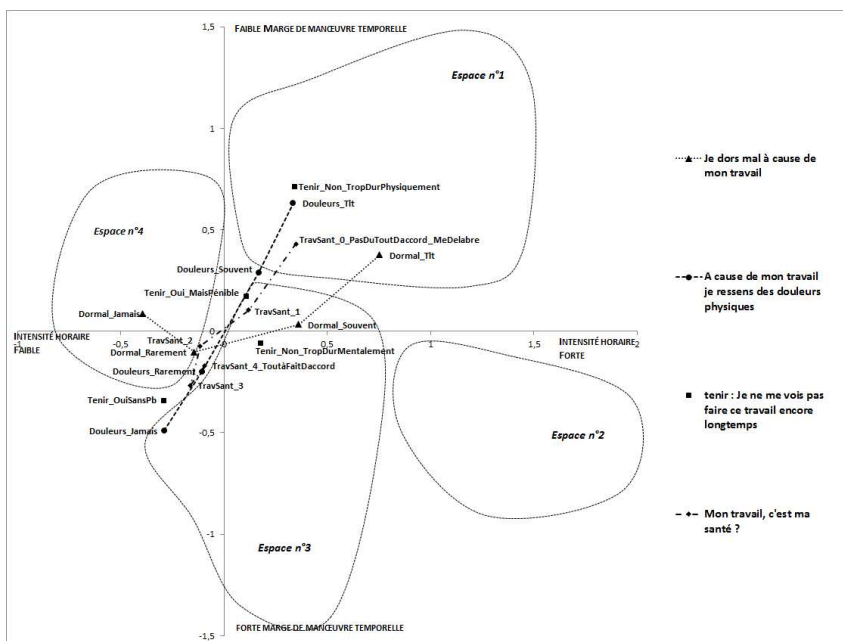
Un élément saillant autorise une lecture en miroir des temporalités de travail : à savoir la santé et son articulation avec les temporalités salariales. Cette association demeure marginale dans la littérature sociologique mais plus courante en ergonomie, où elle est confrontée au parcours professionnel ou au parcours de vie (Gaudart *et al.*, 2017 ; Volkoff, 2002), ou à l'articulation entre temps de travail et autres temps sociaux (Barthe, 2004 et 2016). Penser la santé, dans sa dimension aussi bien physiologique que psychologique, représente un point d'entrée intéressant pour aborder l'articulation des temps sociaux. En effet, la santé met tout de suite en perspective la transversalité de l'individu dans les temporalités. Dit autrement, elle ne connaît pas de frontières sociotemporelles.

Cet angle est confirmé par les résultats de notre ACM, comme on peut le voir dans la *figure 4* où sont projetées des variables illustratives

L'espace temporel du salariat : une lecture articulée et qualitative à partir de l'enquête « Parlons Travail »

relatives à la santé au travail. Nous retrouvons concentrées dans l'espace numéro 1 les situations de santé les plus dégradées par le travail (« Je dors mal à cause de mon travail tout le temps » ; « À cause de mon travail j'ai des douleurs physiques tout le temps » ; « Je ne me vois pas faire ce travail encore longtemps car c'est trop dur physiquement » ; « Mon travail c'est ma santé ? Non, pas du tout, il me délabre »). À l'inverse, nous isolons les situations opposées de santé non dégradée par le travail : dans l'espace 3, loin des dégradations physiques, et dans l'espace 4, loin des dégradations neuropsychiques. Ce résultat invite à une lecture verticale qui montre les liens entre santé dégradée et contraintes temporelles de travail.

Figure 4 – Illustrations des variables supplémentaires relatives à la santé dans la quadripartition temporelle



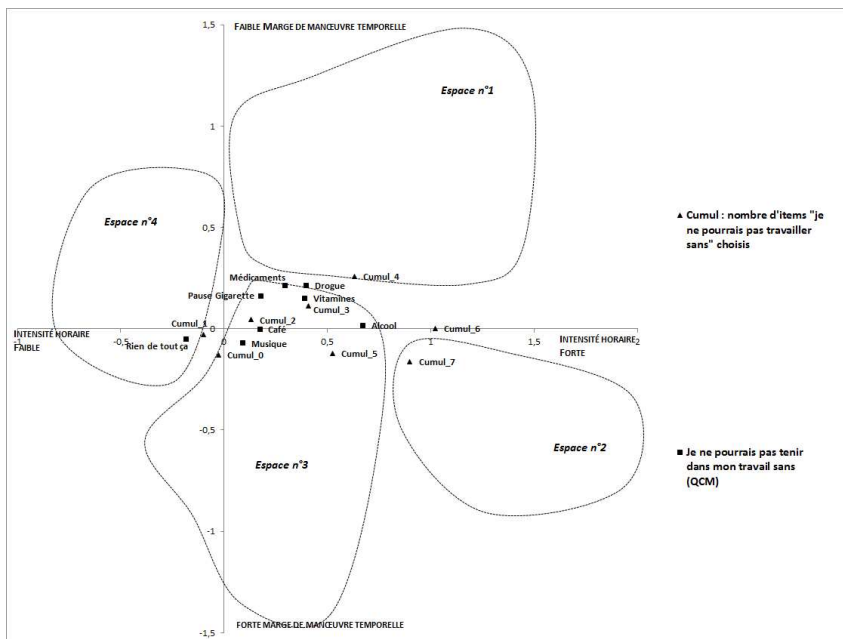
Ces liens redoublent le cumul de pénibilités temporelles de travail déjà décrit pour cet espace 1. En d'autres termes, les salariés du premier espace amènent bien une partie de leur travail à la maison après leur

journée de travail : les douleurs physiques et les problèmes de sommeil. Cela dit, il ne faut pas exclure le fait que les situations hors travail des individus de l'espace n° 4, où on retrouve davantage des femmes, soient également une source de dégradations de santé – ce que soulignent les études sur la santé et le travail domestique que les femmes réalisent davantage (Champagne *et al.*, 2015). En outre, les conditions de travail des femmes et les pénibilités de leur travail salarié sont construites à partir d'un regard masculin (Gollac et Volkoff, 2002) qui laisse souvent dans l'ombre les pénibilités du labeur féminin.

De surcroît, la question à choix multiple « Je ne pourrais pas tenir dans mon travail sans » enrichit cette lecture pour l'instant très verticale. Cette question proposait huit items de réponse : « Café ; Musique ; Pause cigarette ; Vitamines ; Médicaments ; Drogues ; Alcool ; Rien de tout ça ». En plus de projeter en variable illustrative les réponses à cette question, nous avons également utilisé un compteur du nombre d'items choisi, pour montrer le cumul des réponses choisies. La *figure 5* révèle le lien étroit entre l'intensité horaire du travail et les items de dépendance, qui croissent simultanément.

L'espace temporel du salariat : une lecture articulée et qualitative à partir de l'enquête « Parlons Travail »

Figure 5 – Illustrations des variables supplémentaires relatives aux dépendances pour tenir au travail dans la quadripartition temporelle



L'intérêt pour les déclarations de santé souligne la qualité de l'articulation entre temporalités de travail et temporalités hors travail. Les salariés du premier espace voient leurs corps abîmés par le sommeil dégradé, les troubles musculaires ou les dépendances multiples, ce qui va de pair avec des positions salariales dégradées, monétaires comme hiérarchiques. Un tel constat ne néglige pas l'exposition des salariés les plus reconnus à des dangers, comme ceux du deuxième espace, particulièrement exposés au cumul des différentes dépendances.

Cette lecture des usages temporels de travail et des articulations possibles avec le hors travail nous invite à considérer à la fois les questions de disponibilité temporelle et celles de la qualité d'articulation que cette disponibilité peut admettre, en illustrant l'hétérogénéité des cas comme nous l'avons fait avec les questions de santé.

Conclusion

L'étude de l'espace des temporalités de travail des salariés *Parlons Travail*, issue d'une analyse des correspondances multiples construite sur la base d'une approche qualitative des temporalités, renseigne l'hétérogénéité des configurations temporelles de travail et leur structuration du hors emploi. Au-delà des différentes configurations temporelles d'emploi lisibles dans les graphiques, l'ensemble de ces résultats invite à affirmer encore une fois le caractère complexe, multidimensionnel et dynamique des conditions dans lesquelles prend place l'articulation des temps sociaux.

Sans revenir ici sur les débats en sciences sociales (Pailhé et Solaz, 2010) à propos de la terminologie de « conciliation », cet article plaide pour écarter l'approche binaire entre bonne ou mauvaise « conciliation » des temps sociaux, pour pointer l'imbrication étroite entre les modes d'existence hors emploi et les temporalités de l'emploi. En outre, appréhender l'articulation des temps sociaux par le prisme de la santé montre que l'emploi ne finit jamais totalement : les conditions d'exercice de ce dernier se transforment en conditions de vie dans la sphère privée.

Bibliographie

- Barthe, B. (2016). *Temps de travail atypiques : désaccords temporels, des accords par l'activité. Perspectives individuelles, collectives et socio-familiales pour aménager les temps de travail*. Toulouse : Université Toulouse Jean Jaurès, 2016.
- Barthe, B., Gadbois, C., Prunier-Poulmaire, S., & Quéinnec (D), Y. (2004). Travailler en horaires atypiques. In *Ergonomie*, 129-144 (consulté le 1-9-2019). Paris : Presses universitaires de France.
- URL : <https://www-cairn-info.proxybib-pp.cnam.fr/ergonomie--9782130514046-page-129.htm>
- Bouffartigue, P. (2012). *Temps de travail et temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*. Paris : Presses universitaires de France, coll. Le travail humain.
- Bouffartigue, P., & Bouteiller, J. (2006). Jongleuses en blouse blanche. La construction sociale des compétences temporelles chez les infirmières hospitalières. In *Temporalités*, n° 4.

**L'espace temporel du salariat : une lecture articulée et qualitative à partir de
l'enquête « Parlons Travail »**

- doi:10.4000/temporalites.334
- CFDT (dir.), Volkoff, S., Mardon, C., & Dujarier, M.-A. (2017). *Parlons Travail* [Rapport de l'enquête sur le travail de la CFDT], 158 p. Paris : CFDT.
- Devetter, F.-X. (2006). La disponibilité temporelle au travail des femmes : une disponibilité sans contrepartie ? In *Temporalités*, n° 4, p. 14.
- Devetter, F.-X. (2001). *L'économie de la disponibilité temporelle au travail : la convention fordiste et ses remises en cause* [Thèse, 351 p.]. Université Lille-I.
- Devetter, F.-X., Messaoudi, D., & Farvaque, N. (2012). Contraintes de temps et pénibilité du travail : les paradoxes de la professionnalisation dans l'aide à domicile. In *Revue française des affaires sociales*, n° 2, 244-268.
- Dubar, C. (2014). Du temps aux temporalités : pour une conceptualisation multidisciplinaire. In *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, n° 20 (18-12-2014).
doi:10.4000/temporalites.2942
- Gaudart, C., Volkoff, S., & Zara-Meylan, V. (2017). Des heures et des années : les horaires de travail au fil du parcours professionnel [Rapport de recherche]. In *Des heures et des années : les horaires de travail au fil du parcours professionnel*. Le Cnam - Ceet, Centre d'études de l'emploi et du travail, vol. 107, p. 191 (consulté le 7-3-2019).
URL : <http://ceet.cnam.fr/publications/rapports-de-recherche/des-heures-et-des-annees-les-horaires-de-travail-au-fil-du-parcours-professionnel-1059823.kjsp?RH=1507626803290>
- Gollac, M., & Volkoff, S. (2002). La mise au travail des stéréotypes de genre. Les conditions de travail des ouvrières. In *Travail, genre et sociétés*, (8)2, p. 25.
doi:10.3917/tgs.008.0025
- Grossin, W. (1996). *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*. Paris : Octarès.
- Landour, J. (2019). L'espace de l'articulation emploi/hors-emploi chez les travailleur·se·s indépendant·e·s, [Document de travail]. Le Cnam - Ceet, Centre d'études de l'emploi et du travail, vol. 200, p. 49.
- Lesnard, L. (2006). Flexibilité des horaires de travail et inégalités sociales. In *Données Sociales - La société française*, 371-378. Insee.

- Nétumières, F. des. (1997). Méthodes de régression et analyse factorielle. In *Histoire & Mesure*, (12)3,4, 271-297.
doi:10.3406/hism.1997.1547
- Pailhé, A., & Solaz, A. (2010). Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ? In *Travail, genre et sociétés*, (24)2, 29-46.
doi:10.3917/tgs.024.0029
- Solaz, A., Pailhé, A., & Champagne, C. (2015). Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? ». In *Économie et statistique*, n° 478-479-480, p. 34.
- Volkoff, S. (2002). La réduction du temps de travail : quels enjeux pour la santé des salariés âgés ? In *Pistes (Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé)*, n° 4-1.
doi:10.4000/pistes.3702.
- Zerubavel, E. (1990). La standardisation du temps. Une perspective sociohistorique. In *Politix. Revue des sciences sociales du politique*, vol. 2-3, n° 10, 21-32.
doi:10.3406/polix.1990.2119.

Notes

- (1) Les spécificités de l'originalité de cette enquête, les détails sur sa construction et les premières analyses des résultats sont disponibles sur le site parlonstravail.fr. Le premier rapport d'analyse, fait par Marie-Anne Dujarier, Céline Mardon et Serge Volkoff, précise dans son introduction (p. 9-12) les redressements qui ont été faits sur la base de données des salariés, et que nous avons repris ici.
- (2) Dans l'optique d'appréhender une large diversité de situations de travail et dans la continuité de l'approche qualitative des temporalités déjà explicitée, nous avons sélectionné des variables illustratives relevant d'une pluralité de thématiques ayant trait au travail :
 - critères sociodémographiques des répondants (âge, sexe, niveau de diplôme) ;
 - questions de « vie familiale » (nombre de personnes à charge, « Être parent dans mon entreprise ou administration, c'est : accompagné ; pénalisant ; sans conséquence ») ;

**L'espace temporel du salariat : une lecture articulée et qualitative à partir de
l'enquête « Parlons Travail »**

- catégorie socioprofessionnelle, le type de travail effectué et conditions d'emploi (salaire mensuel net, type de contrat, taille de l'entreprise, cumul de plusieurs activités professionnelles) ;
- relations de travail, que ce soit avec les collègues ou avec la hiérarchie (à la fois avec les encadrants et les subordonnés) ;
- rapport au travail et sens du travail ;
- conditions de travail et de santé des répondants.

L’articulation travail-famille « au masculin ». Des pères empêchés de paternité ?

Myriam Chatot

Docteure en sociologie (EHESS)

Introduction

Deux grandes approches théoriques peuvent être distinguées concernant la place des hommes face aux enjeux de l’articulation travail-famille. La première présente les hommes comme bénéficiaires du travail gratuit des femmes, plus susceptibles d’adapter leur activité professionnelle aux contraintes que représentent les enfants (Pailhé, Solaz, 2010). Là où la maternité représente souvent un obstacle ou une difficulté dans l’exercice de l’activité professionnelle des femmes, la paternité peut constituer une ressource dans certaines carrières masculines (Gadéa, Marry, 2000). De même, concernant le travail domestique, les pères bénéficieraient d’une « paternité conditionnelle » (Modak, Palazzo, 2002) qui leur permettrait de choisir les tâches et les obligations qu’ils prennent en charge, notamment en privilégiant les activités parentales ludiques, affectives et de sociabilité (Brugilles & Sebille, 2009 ; Bauer, 2006, 2010).

La seconde approche consiste au contraire à aborder l’articulation entre paternité et travail rémunéré sous l’angle des contraintes (notamment professionnelles) qui limiteraient pour les hommes la possibilité d’être présents pour leurs enfants ; contraintes liées aux cultures d’entreprise et à la persistance du rôle de « pourvoyeur de ressources » (Dulac, 1998 ; Boyer & Céroux, 2010). Selon l’enquête « Être père aujourd’hui » (Observatoire des familles, 2016), cette représentation est partagée par les pères eux-mêmes, puisque 46 % de ceux interrogés ont déclaré ne pas disposer de suffisamment de temps pour faire ce qu’ils souhaitent avec leurs enfants, notamment à cause de leur travail.

L'articulation travail-famille « au masculin ». Des pères empêchés de paternité ?

Dans cet article, je me propose de prolonger les travaux sur l'articulation travail-famille « au masculin » en étudiant ce présupposé selon lequel les hommes se sentiraient « empêchés » de paternité. Je me concentre donc sur l'expérience de l'articulation travail-famille des pères, en prenant comme point de départ les horaires de travail des conjoint·e·s. Trois situations sont explorées :

- la conjointe est au foyer (congé parental, inactivité professionnelle, chômage) et le père est actif avec un horaire « typique » souvent étendu (journée de travail qui commence le matin et se termine en soirée) ;
- le couple est biactif avec des horaires « typiques » (journée de travail qui commence le matin et se termine en fin d'après-midi) ;
- le couple est biactif avec des horaires « atypiques » (horaires décalés ou variables).

Chacun de ces sous-groupes est relativement homogènes au sein de l'échantillon concernant le type d'emploi exercé, en termes de rémunération, de culture professionnelle concernant la disponibilité temporelle et subjective attendue du salarié et de positionnement hiérarchique (à l'exception du premier, puisqu'il contient autant des hommes situés au sommet de la pyramide des revenus et d'autres aux revenus plus modestes). En effet, les ressources détenues sont déterminantes dans les arrangements de garde des familles : ressources financières bien sûr (qui permettent de recourir à un ou plusieurs modes d'accueil adaptés aux horaires des parents, ou de rendre non indispensable une activité professionnelle de la femme), et ressources familiales (recours aux grands-parents) ou professionnelles (possibilité de négocier une flexibilité horaire). Les ressources financières jouent d'ailleurs un rôle ambivalent, puisque l'implication professionnelle des pères exerçant les emplois les mieux rémunérés de l'échantillon peut parfois être présentée comme un investissement indirect pour les enfants (Bessière & Gollac, 2020). Plus largement, on peut faire l'hypothèse que pour nombre de pères, le travail rémunéré représente du « temps parental indirect » (Lefaucheur, 1997) pendant lequel le père endosse le rôle de pourvoyeur de ressources.

J'étudierai plus particulièrement le sentiment de satisfaction ou d'insatisfaction exprimé par les pères concernant leur horaire de travail, suivant qu'il leur permettrait ou non de passer « suffisamment » de temps avec les enfants. Les discours tenus par les hommes sur l'adéquation entre leur horaire de travail et la paternité permettent

d'articuler plusieurs éléments : leurs représentations intériorisées sur les rôles de père et de mère ; leurs pratiques en termes de temps parental et de responsabilité de pourvoyeur-euse de ressources ; leur intériorisation des normes professionnelles propres à la profession, l'environnement de travail et la position occupée dans l'entreprise.

Il s'agit donc de prolonger le travail de Marianne Modak et Clothilde Palazzo (2002), afin de mettre en évidence comment se construit la disponibilité paternelle ; c'est-à-dire quels arbitrages temporels les pères réalisent entre temps professionnel et temps parental, appréhendés comme des « transactions sociales » (Rémy, 2005 ; Fusulier & Marquis, 2009) qu'ils mènent avec leurs conjointes et leur environnement professionnel. Cela en fonction des ressources (personnelles et conjugales) dont ils disposent, des contraintes intériorisées et des rapports de chacun-e des conjoint-e-s à l'activité professionnelle et à la parentalité. Je postule que si les pères présentent souvent le temps qu'ils peuvent consacrer à leurs enfants comme contraint par leur activité professionnelle, la disponibilité paternelle est en réalité largement dictée par des normes conjugales.

Dans cet article, je privilégie une approche synchronique, en prenant les situations d'emploi des conjoint-e-s comme des données de départ avec lesquelles ils composent à un moment précis. Ce choix ne doit pour autant pas occulter que ces situations d'emploi sont elles-mêmes le produit coconstruit des arbitrages du couple en matière d'articulation travail-famille, et plus largement des socialisations primaires et secondaires des conjoint-e-s.

1. Méthodologie de l'enquête

Cet article s'appuie sur un corpus de 34 entretiens semi-directifs avec des pères actifs occupés, en couple hétérosexuel, et ayant au moins un enfant de moins de trois ans, réalisés entre janvier 2017 et juillet 2019. Ce corpus été constitué avec un objectif de diversification de l'appartenance sociale et des modes d'accueil du dernier enfant (gardé par la mère ou à travers un mode d'accueil payant, individuel ou collectif). Dans six cas, la conjointe a également été interrogée séparément. Les entretiens portaient sur le rapport de ces hommes à la paternité. Les enquêtes ont été recrutés par le biais de modes d'accueil collectifs situés en France métropolitaine, contactés par mail et par interconnaissance.

L'articulation travail-famille « au masculin ». Des pères empêchés de paternité ?

Ces conditions de recrutement ont pu avoir plusieurs effets sur la composition de l'échantillon. Tout d'abord, présenter « l'étude de la paternité » comme objectif de l'enquête a pu conduire à une « sursélection » d'hommes ayant un rapport positif à la paternité (sentiment d'être un « bon » père, d'avoir une bonne relation avec ses enfants, d'être compétent...). Ensuite, les situations atypiques en termes d'articulation travail-famille (notamment des pères travaillant à temps partiel) sont probablement surreprésentées. À ce titre, cet article ne se veut pas une peinture précise de la situation majoritaire des pères, ni un éventail illustrant la diversité des configurations familiales en matière d'articulation travail-famille. Certaines situations minoritaires dans le corpus ne seront d'ailleurs pas abordées. Il s'agit plutôt de mettre en évidence l'interdépendance entre les arrangements conjugaux en termes d'articulation travail-famille et les discours tenus par les hommes sur leurs rapports à l'activité professionnelle et à la paternité.

2. Quand la conjointe est au foyer : « soulager la mère »

Les pères en couple dont la conjointe est à la maison (treize, dans l'enquête) présentent le plus souvent leur temps professionnel comme prenant le pas sur leur temps parental. Leur investissement professionnel, notamment en termes d'amplitude horaire, serait en effet un « mal nécessaire ». Le temps consacré au travail rémunéré est décrit comme une contrainte exogène, qui tient à la nature de leur activité professionnelle ou aux conditions dans lesquelles ils l'exercent. Ils parlent d'ailleurs peu, en entretien, de leur activité salariée, le caractère contraignant de celle-ci apparaissant dans leurs discours comme « allant de soi ». Cet investissement est présenté comme d'autant plus nécessaire qu'ils sont le principal pourvoyeur de ressources du couple. Les seuls ajustements de l'activité professionnelle en termes d'horaire sont ici réalisés « à la marge ». Il s'agit par exemple pour les cadres de rentrer au foyer au plus tard à une heure donnée.

« Je me mets une limite, je me dis "à sept heures, je dois être à la maison", parce que je me dis que "je dois aller soulager ma femme". »

(Hector, banquier ; conjointe au foyer ; cinq enfants, le dernier est gardé par la conjointe.)

Pour ceux qui sont moins bien situés dans la hiérarchie des professions, l'amplitude horaire du travail apparaît souvent comme une fatalité sur laquelle ils n'auraient que peu de prise, comme Denis (technicien informatique ; conjointe monitrice éducatrice ; un enfant, gardé par la conjointe), qui quitte son domicile à 7 h 30 et rentre à 20 h, en raison de l'éloignement de son lieu de travail. Au cours de l'entretien, le seul ajustement envisagé par lui pour réduire le temps consacré à son activité professionnelle est d'exercer en indépendant.

La description faite par les hommes de l'inactivité professionnelle de leur conjointe oscille entre déploration du « sacrifice » consenti par cette dernière et valorisation de cette configuration qui permettrait une meilleure « qualité de vie ». Les pères les mieux dotés sont le plus souvent en couple avec une conjointe « au foyer », n'ayant jamais travaillé ou ayant arrêté définitivement de le faire à l'arrivée du premier enfant. Ils présentent l'inactivité professionnelle de cette dernière comme une décision conjugale et comme une « chance » pour les enfants et l'ensemble de la famille. Pour les pères des classes populaires et moyennes, l'appréciation de l'inactivité professionnelle de la conjointe est plus équivoque : elle est décrite comme un « choix » de celle-ci, mais temporaire (ex. : congé parental), ou comme imposée par les circonstances (ex. : période de chômage, absence ou coût des modes d'accueil alternatifs). Les hommes concernés se figurent la présence au foyer de leur conjointe comme particulièrement délétère et espéreraient son retour rapide à l'activité.

Le temps qu'ils passent avec leurs enfants en soirée, ces hommes le dépeignent largement comme un contre-don en échange du don que leur conjointe fait de son temps en restant à la maison : il s'agit de la « soulager » en l'aidant dans les tâches parentales, mais aussi de la seconder en faisant preuve d'autorité, car celle de la mère serait érodée après avoir passé la journée avec les enfants. Par exemple, Nolan regrette la situation de « mère au foyer » de sa conjointe après qu'elle ait démissionné de son travail pour le suivre dans son nouveau poste. Il estime que s'occuper des enfants à plein temps est aliénant, et espère que des places en crèche seront rapidement trouvées pour les deux filles en bas âge, afin qu'elle puisse retrouver un emploi. Au sujet de son propre temps parental, il déclare :

« J'ai le sentiment de passer à côté de quelque chose, c'est sûr, mais parler de frustration est trop fort pour l'instant. [...] Je me suis posé la

L'articulation travail-famille « au masculin ». Des pères empêchés de paternité ?

question, mais c'était plus pour soulager ma femme et son moral que pour passer plus de temps avec mes filles, voir si je ne pouvais pas peut-être rentrer à 18 h tous les soirs et revenir bosser après, les trucs que j'avais à boucler, entre 20 et 22 h. Histoire d'être là sur le coup de bourre de 18-20 h. Notamment les repas, qui sont usants. Je ne sais pas si ça passerait bien avec mon employeur. Il faudrait que j'essaie, pour voir si ça permet de décoincer des trucs avec ma plus grande. [...] Des fois, il ne faut pas se leurrer, il y a une facilité à rester travailler. J'esquive le bain, *yes* ! Il y a une facilité. Je ne vais pas vous dire que tous les soirs, je reste travailler tard pour ne pas voir mes filles, c'est pas du tout ça, mais c'est arrivé ».

(Nolan, avocat ; conjointe juriste ; deux enfants, gardés par leur mère au chômage.)

Les hommes dont la conjointe est au foyer déplorent donc l'emprise du travail sur leur vie familiale, mais ne se présentent pas pour autant comme « empêchés » de paternité : ils se disent satisfaits du temps passé avec les enfants, « rattrapé » pendant les weekends, et de la mise en place de « moments privilégiés » ponctuels. Pour eux, l'environnement professionnel n'est pas présenté comme pouvant faciliter les arbitrages réalisés par le père entre temps professionnel et temps parental. Ils décrivent l'inactivité professionnelle de la conjointe comme leur permettant de travailler sur des plages horaires parfois étendues, dans la mesure où ils n'ont pas à composer avec les contraintes professionnelles de la mère ; mais cette opportunité appelle en contrepartie de leur part une attention à savoir « prendre le relais », ou du moins à apporter à la conjointe un soutien émotionnel face aux difficultés du travail parental. Dans cette perspective, la transaction s'opérerait au sein du couple : « sacerdoce » féminin contre « soutien » masculin (Hochschild & Machung, 2012 [1989]).

3. Quand le couple est biactif avec des horaires typiques : « tendre vers le 50-50 » ou déléguer

Les couples biactifs où la conjointe a des horaires « typiques » (1) sont majoritairement des couples de cadres homogames (neuf, dans l'enquête). Là, les pères présentent le maintien des conjoint·e·s dans l'activité professionnelle comme une évidence : le travail de chacun·e serait « intéressant », ils en valorisent la fonction expressive (Baudelot & Gollac, 2003), et l'inactivité professionnelle serait incompatible avec

le caractère des deux membres du couple. Le discours de Florent est représentatif des pères de cette catégorie.

« [Pour nous, s'arrêter de travailler, c'est] *no way*. Tout le monde veut travailler, on est contents de notre travail, on aime notre travail. [Dans notre secteur,] il y a des choix à faire : soit on a une carrière et des ambitions, soit on s'occupe de nos enfants, mais aujourd'hui, quelle que soit l'entreprise dans laquelle on est, on sait que c'est impossible de concilier les deux ».

(Florent, cadre des ressources humaines ; conjointe cadre des ressources humaines ; deux enfants, le deuxième gardé d'abord en crèche puis par un-e baby-sitter.)

Dans cette configuration (couple biactif avec horaires « typiques », deux situations doivent être distinguées : soit le couple bénéficie des services d'une tierce personne (baby-sitter, grand-mère de l'enfant) qui fait la jonction temporelle entre la sortie du lieu d'accueil (qui peut être l'école) et le retour des parents au domicile (Ponsin, 2018) (2) ; soit le couple répartit les « créneaux horaires » afin de déposer et reprendre les enfants à tour de rôle. La décision de recourir à un tiers ou au contraire de s'occuper soi-même des enfants à la sortie du lieu d'accueil est toujours présentée comme la conséquence des contraintes professionnelles des parents : tantôt ils parlent de leurs horaires professionnels comme étant inflexibles, tantôt ils décrivent leur environnement professionnel comme « conciliant » et permettant une négociation afin de « se libérer » pour aller chercher les enfants.

Dans la première situation, les pères regrettent souvent de ne pas passer plus de temps avec les enfants (comme ceux dont la conjointe est sans activité professionnelle) ; le temps familial est dans ce cas décrit comme « millimétré » en semaine, puisqu'il faut intégrer la plupart des tâches parentales dans les quelques heures de coprésence des parents et des enfants avant que ces derniers ne soient couchés.

Dans la deuxième situation, les pères qui vont chercher les enfants à la sortie du lieu d'accueil en alternance avec leur conjointe mentionnent une négociation avec l'environnement professionnel, pour terminer plus tôt certains jours de la semaine, comme dans le cas d'Arthur.

« On a une répartition très égalitaire avec ma femme, au niveau d'aller chercher [notre fille] à la crèche, parce que forcément, sans

L'articulation travail-famille « au masculin ». Des pères empêchés de paternité ?

finir à des heures délirantes avant qu'elle soit née, je finissais vers 19 h 30 ou 20 h, et la crèche il faut y être à 18 h, donc du coup j'ai informé mon associé que deux à trois soirs par semaine, je partirai plus tôt. Et c'est ce que je fais depuis deux ans, et ça fonctionne très bien ; ça m'empêche pas d'être efficace dans mon travail, enfin je pense, parce que ça nuit pas du tout à ma productivité *a priori*, donc on a trouvé un bon équilibre comme ça, en fait. Non, c'est pas des difficultés particulières, de me rendre disponible. Parce qu'on est vraiment à 50-50 avec ma femme. »

(Arthur, avocat en cabinet ; conjointe attachée temporaire à la recherche et à l'enseignement ; un enfant, gardé en crèche.)

Ces pères décrivent souvent le temps parental comme suffisant, parce qu'ils ont l'impression d'être présents dans la vie quotidienne de leurs enfants. Par exemple, Robert va toujours chercher son aîné à la sortie de l'école pendant que sa conjointe va chercher le cadet à la crèche. Il valorise cette heure qu'il passe seul avec son fils comme l'occasion de renforcer leur lien par des activités ludiques.

« C'est quand même un moment privilégié, parce que je vais le rechercher au périscolaire, je lui demande comment s'est passée sa journée, il me la raconte, on repart à pied ensemble, on peut jeter des cailloux dans l'eau, je lui fais faire un petit parcours du combattant, je le fais marcher en équilibre sur un petit muret... »

(Robert, bibliothécaire ; conjointe cadre administrative dans la fonction publique ; deux enfants, le dernier gardé en crèche.)

Les pères cadres dont les conjointes sont actives occupées et ont un horaire « typique » (ainsi que deux des pères de l'enquête dont la conjointe est médecin) présentent donc l'emprise des horaires de travail comme importante ; mais l'environnement professionnel (et notamment la perception du management comme étant « ouvert » à un possible aménagement de l'emploi du temps) apparaît comme déterminant dans l'organisation familiale.

En effet, ce qui distingue les deux configurations décrites plus haut (services d'une tierce personne ou répartition des créneaux horaires pour déposer et reprendre les enfants), c'est la possibilité ou pas (perçue par les pères) de négocier avec la hiérarchie un assouplissement de l'horaire de travail en fin de journée. Ces couples étant au demeurant très imprégnés de l'idéal égalitaire, dans les deux

configurations, le temps parental est présenté comme justement égalitaire entre les parents : soit ils ont des horaires de travail similaires, soit l'alternance organisée entre eux permettrait de « tendre vers le 50-50 » (Martin, cadre administratif ; conjointe cadre commercial ; un enfant gardé par une nourrice). Les pères semblent donc dans ces cas considérer que l'échange entre les conjoint-e-s est équivalent : temps professionnel contre temps professionnel, sortie de lieu d'accueil contre sortie de lieu d'accueil.

Il est cependant à noter que contrairement aux pères dont la conjointe est à la maison, ceux qui ont un horaire « typique » incluent également les enfants dans la transaction, en tant que ceux-ci seraient « privés » ou au contraire « bénéficiaires » du temps passé avec leurs parents. Ainsi, les pères qui ont recours à un tiers pour faire la jonction entre la sortie du lieu d'accueil et le domicile familial mentionnent parfois, comme Théo, les bénéfices indirects pour les enfants de cet investissement professionnel (comme le fait d'avoir des parents « épanouis » ou l'accès à des loisirs coûteux).

« Évidemment, on me proposerait le *deal* de gagner un peu moins d'argent mais de bosser moins et de pouvoir m'occuper de mes gamins, je pense que je prendrais. De toute façon, je paie une nounou et je paie une crèche. Et puis ça m'irait bien. Mais ça n'existe juste pas dans nos boulots [le mien et celui de ma conjointe]. Dans nos boulots [de cadres], tu as un boulot que tu fais, tu as même pas d'heure, et tu fais ton boulot. [...] Par rapport aux horaires qu'on leur fait subir, [les enfants] nous le disent régulièrement ; moi, c'est régulier que mes gamins me disent "papa, ce serait bien que tu travailles pas le mercredi après-midi". Qu'est-ce que tu veux que je leur dise ? Je leur explique qu'ils vont au ski et à l'école de voile l'été [rire], et ça, c'est parce qu'ils ont papa qui travaille le mercredi après-midi. »

(Théo, ingénieur ; conjointe ingénieure ; trois enfants, le dernier gardé en crèche puis par un-e baby-sitter.)

Tandis que les pères qui vont régulièrement chercher leurs enfants à la sortie du lieu d'accueil présentent souvent le temps passé ensemble comme un gain mutuel pour tous, car il permet de créer une relation au quotidien (comme dans le *verbatim* de Robert cité plus haut).

4. Quand le couple est biactif avec des horaires atypiques : s'occuper des enfants « chacun son tour »

Les pères ayant une conjointe en horaire « atypique » (décalé ou variable) appartiennent majoritairement aux professions intermédiaires et sont eux-mêmes en horaire atypique (cinq pères sur six dans cette catégorie de l'enquête). Le maintien de la biactivité est justifié principalement par des enjeux financiers. D'une manière générale, l'activité professionnelle est souvent décrite dans sa fonction instrumentale plutôt qu'expressive (Baudelot & Gollac, 2003).

L'horaire de travail découle de plannings sur lesquels ils n'ont que peu de prise, et parfois aléatoires. Cependant, cet horaire n'est pas décrit comme un obstacle au temps parental, les conditions d'emploi des conjoint·e·s permettant au contraire une alternance de la présence parentale auprès des enfants (Lesnard, 2009). Les arrangements pour rendre l'horaire de chacun·e plus compatible avec la charge des enfants passent davantage par des changements de poste que par des négociations au sein de l'environnement professionnel. Par exemple, Jérémy (aide-soignant en horaire de nuit, conjointe infirmière de jour ; un enfant, gardé en crèche) explique être passé à l'horaire de nuit après la naissance de sa fille pour bénéficier de plus de repos et de temps pour le couple.

Contrairement aux pères en couple biactif avec des horaires « typiques », ceux qui sont en couple biactif avec horaires « atypiques » ne décrivent pas le mode d'accueil comme une contrainte exogène avec laquelle il faut composer, mais plutôt comme un dispositif modulable en fonction des besoins. Il est possible que cette contrainte apparaisse peu parce que la responsabilité de déposer et de reprendre l'enfant à la crèche repose essentiellement sur la conjointe ; cependant, il faut également prendre en compte le fait qu'ici les parents s'occupent souvent eux-mêmes de leurs enfants plusieurs journées ou demi-journées par semaine en dehors des week-ends. Comme Lucas (mécanicien poids lourds ; conjointe agente de ménage ; un enfant, gardé en crèche) : il dépose son fils à la garderie à 7 h 30, le reprend à midi et s'en occupe jusqu'à 14 h. Sa conjointe prend alors le relais et s'en occupe jusqu'à 18 h, heure à laquelle il rentre du travail.

Toujours dans cette catégorie (couple biactif, horaire « atypique »), le temps parental est décrit par les pères comme suffisant, puisque les

horaires respectifs laissent chaque semaine aux parents plusieurs plages horaires passées avec leurs enfants. Le rapport au temps quotidien apparaît comme plus apaisé que pour les pères dont les conjointes ont des horaires « typiques ». Plutôt qu'une course contre la montre, les journées sont décrites comme comportant un « bon équilibre », comme dit Mattéo (manipulateur en radiologie ; conjointe, même métier ; un enfant, gardé en crèche trois jours et par un de ses parents deux jours par semaine).

Ainsi, loin de représenter un obstacle, les horaires « atypiques » paraissent constituer une ressource pour les pères en matière de temps parental. En effet, le temps professionnel n'est pas décrit par eux comme envahissant, contrairement aux pères (majoritairement cadres) des catégories précédentes, pour qui dégager du temps en semaine pour la parentalité passe par des « tactiques » à la marge – par exemple des négociations informelles avec le management. Pour les pères en horaire « atypique », l'horaire n'est pas présenté comme faisant l'objet de négociations, mais la rigidité des plannings (imposés par l'employeur) leur permet de déployer différentes stratégies pour s'occuper des enfants au quotidien : passage à temps partiel, choix d'un poste offrant des horaires complémentaires à ceux de la conjointe, etc. Et les contraintes professionnelles de cette dernière paraissent ici envisagées comme exogènes, dans la mesure où ces pères n'évoquent pas la possibilité qu'elle change de poste.

Ces hommes présentent leur investissement parental comme une évidence, d'autant qu'ils disent avoir « toujours voulu être proches de [leurs] enfants ». Leur implication dans les tâches parentales est moins présentée comme un don à leur conjointe (ou une nécessité morale d'égalité entre les parents) que comme une volonté personnelle ; ou, pour le dire autrement, comme le point de référence initial des conjoint-e-s plutôt que comme le résultat d'une transaction. En effet, ces hommes présentent souvent leur propre père (ou leur grand-père) comme un contre-modèle, peu présent ou peu impliqué dans les tâches quotidiennes, ce que les enquêtés estiment « dommage pour eux » (Mattéo).

« Mon père, il nous aimait beaucoup, mais il s'occupait moins de nous que ne le font les pères aujourd'hui, dans le sens où je ne pense pas avoir déjà vu mon père changer la couche de mon frère [...], c'était vraiment des tâches je pense que ma mère faisait, donner à

L'articulation travail-famille « au masculin ». Des pères empêchés de paternité ?

manger, changer la couche, faire le bain... Je pense que mon père était plus présent pour les distractions que pour les tâches du quotidien. Et ça, c'est clairement quelque chose qui n'est pas le cas avec mon fils, j'ai envie de participer à toutes les tâches. »

(Tobias, informaticien ; conjointe vendeuse ; un enfant, gardé en crèche trois jours par semaine, par la conjointe deux jours par semaine et par Tobias le samedi et une partie des dimanches.)

Dans cette enquête, les pères en horaire « atypique » valorisent le temps passé avec les enfants dans la petite enfance comme une opportunité qui ne se représentera plus, et présentent leur implication comme un don qu'ils se font à eux-mêmes.

Conclusion

La norme de la disponibilité paternelle est donc largement partagée au sein des enquêtés, mais le « temps père-enfant » qui est considéré comme « suffisant » par eux varie considérablement en durée et en nature, en fonction des configurations professionnelles du couple. Ainsi, même si certains pères (notamment les cadres et qui ne présentent pas la négociation de leurs horaires avec leur hiérarchie comme une possibilité envisageable) décrivent parfois le temps professionnel comme un obstacle au temps parental, les hommes se disent souvent satisfaits du temps qu'ils passent avec leurs enfants, entre autres parce qu'ils mettent en place des temps exceptionnels considérés comme « essentiels » à la construction de la relation père-enfant. Les pères qui passent le plus de temps seuls (en l'absence de la conjointe) avec leur(s) enfant(s) sont quant à eux susceptibles de valoriser des moments ou des activités du quotidien comme des moments « privilégiés » avec eux. Inversement, le temps parental n'est jamais présenté comme une limite regrettée du temps professionnel. Il n'y a donc pas dans cet échantillon d'équivalent masculin des « travailleuses empêchées » (Goussard, Sibaud, 2017).

Par ailleurs, le conjugal joue un rôle central dans la détermination du « temps père-enfant » (Boyer, Nicolas, 2006) et dans la satisfaction qu'il procure. En effet, à l'exception des couples en horaires « atypiques », la présence paternelle auprès des enfants paraît largement régie par des normes conjugales – « soulager » la mère ou « faire 50-50 » – plutôt que par des normes parentales, où l'on affirmerait l'importance du temps parent-enfant ou père-enfant pour le

bien-être ou le développement de celui-ci. Les pères en couple hypergame, qui dans l'échantillon ont souvent une conjointe au foyer ou en congé parental, semblent cependant en mesure d'infléchir cette norme conjugale en déterminant leurs horaires de travail sans concertation avec elle ; rentrer pour le dîner ou le coucher des enfants est présenté dans leurs discours non comme le résultat d'une négociation avec leur conjointe, mais comme un don à cette dernière (et aux enfants). Cette capacité de « faire attendre » sa conjointe (Auyero, 2019) est la marque d'une position de « dominant » dans le couple, permise par le prestige accordé à l'activité rémunérée.

Rappelons enfin que si la disponibilité est généralement valorisée comme un élément central de la paternité (3), cette norme coexiste avec d'autres responsabilités, comme celles de pourvoyeur de ressources ou protecteur des autres membres de la famille. Des recherches investiguant comment les hommes arbitrent entre les différentes responsabilités paternelles en fonction de leurs socialisations primaires et secondaires permettront une compréhension plus complète du rapport des pères au « temps père-enfant ».

Bibliographie

- Auyero, J. (2019). Faire patienter, c'est dominer : le pouvoir, l'État et l'attente. In *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 226-227, n° 1, 120-125.
- Baudelot, C., & Gollac, M. (2003). *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris : Fayard.
- Bauer, D. (2006). Le temps des parents après la naissance. In *Études et Résultats*, n° 483.
- Bauer, D. (2010). L'organisation des tâches domestiques et parentales dans le couple. In A. Régnier-Loilier (dir.), *Portraits de famille. L'enquête Étude des relations familiales et intergénérationnelles*. Aubervilliers : Ined, coll. « Grandes Enquêtes ».
- Bessière, C., & Gollac, S. (2020). *Le genre du capital. Comment la famille reproduit les inégalités*. Paris : La découverte, coll. « SH / L'envers des faits ».
- Boyer, D., & Céroux, B. (2010). Les limites des politiques publiques de soutien à la paternité. In *Travail, genre et société*, n° 24, 47-62.

L'articulation travail-famille « au masculin ». Des pères empêchés de paternité ?

- Boyer, D., & Nicolas, M. (2006). La disponibilité des pères : conduite par les contraintes de travail des mères ? In *Recherches et prévisions*, n° 84, 35-51.
- Brugeilles, C., & Sebillé, P. (2009). La participation des pères aux soins et à l'éducation des enfants [L'influence des rapports sociaux de sexe entre les parents et entre les générations]. In *Politiques sociales et familiales*, n° 95, 19-32.
- Dulac, G. (1998). *Paternité, travail et société. Les obstacles organisationnels et socioculturels qui empêchent les pères de concilier leurs responsabilités familiales et le travail. Une recension critique des écrits*. Montréal : Université McGill/CEAF.
- Fusulier, B., & Marquet, J. (coord.). (2007a). Articuler vie familiale et vie professionnelle : une entrée par les pères. In *Recherches sociologiques et anthropologiques*, vol. 38, n° 2, 1-7.
- Fusulier, B., & Marquis, N. (2009). Transaction sociale et négociation : deux notions à articuler. In *Négociations*, vol. 12, n° 2, 23-33.
- Gadéa, C., & Marry, C. (2000). Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs. In *Travail, genre et sociétés*, vol. 3, n° 1, 109-135.
- Gaborit, P. (dir.). (2007). *Les hommes entre travail et famille*. Paris : L'Harmattan, coll. « Questions contemporaines ».
- Goussard, L., & Sibaud, L. (2017). L'articulation travail-famille chez les mères en activité continue et à temps plein : une question de distanciation subjective ? In *Revue française des affaires sociales*, n° 2, 169-186.
- Hochschild, A. R., & Machung A. (2012) (1989, 1^{re} éd.). *The Second Shift*. New York: Avon Books.
- Lefaucheur, N. (1997). Pères absents et droit du père : la scène française. In *Lien social et Politiques*, n° 37, 11-17.
- Lesnard, L. (2009). *La famille désarticulée. Les nouvelles contraintes de l'emploi du temps*. Paris : Presses universitaires de France, coll. « Le lien social ».
- Martial, A. (2009). Le travail parental : du côté des pères séparés et divorcés. In *Informations sociales*, vol. 154, n° 4, 96-104.

- Méda, D., Cette, G., & Dromel, N. (2004). Les pères, entre travail et famille. Les enseignements de quelques enquêtes. In *Recherches et Prévisions*, n° 76, 7- 21.
- Modak, M., & Palazzo, C. (2002) *Les pères se mettent en quatre ! Responsabilités quotidiennes et modèles de paternité*. Lausanne : Publications universitaires romandes, Cahiers de l'EESP n° 34.
- Pailhé, A., & Solaz, A. (2010). Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ? In *Travail, genre et sociétés*, vol. 24, n° 2, 29-46.
- Piesen, A. (2016). Une paternité à construire au quotidien : le cas de la résidence au père. In *Revue des politiques sociales et familiales*, n° 122, 77-88.
- Ponsin, A. (2018). Apprendre l'usage du temps dans les familles cadres : une enquête en immersion. In *Enfances Familles Générations* [en ligne], n° 29.
- Rémy, J. (2005). Négociations et transaction sociale. In *Négociations*, vol. 3, n° 1, 81-95.
- Réseau national des Observatoires des Familles. (2016). Être père aujourd'hui ! In *Union nationale des associations familiales* (UNAF), note de synthèse n° 8.

Notes

- (1) Dans trois couples, la conjointe travaille à 80 % du temps pour libérer le mercredi, mais a un horaire « typique » les autres jours de la semaine.
- (2) C'est également le cas de deux pères dont la conjointe est médecin en hôpital, dont la situation est proche de celle des couples en horaires « typiques ».
- (3) Comme en témoignent les réponses des pères à la question « Qu'est-ce qu'un "bon père" pour vous ? » dans l'enquête Être père aujourd'hui (Observatoire des familles, 2016), les notions les plus fréquemment citées sont la présence et la disponibilité.

Un temps bien investi en classe préparatoire scientifique et dans une grande école d'ingénieurs

Christophe Birolini

Master de sociologie, Université Paris-Saclay

Introduction

« Après deux ans de travail acharné, voire trois pour ceux qui aiment ça, tu vas enfin pouvoir te détendre, mais aussi faire et apprendre des choses que la prépa n'autorise pas. »

(Plaquette alpha 2009 de l'École Centrale.) (1)

La plaquette *alpha* de l'École Centrale Paris (ECP) est une brochure réalisée par des élèves de cet établissement. Elle est envoyée aux élèves préparationnaires admissibles (2) en complément d'une brochure détaillant le programme scolaire de l'école. Cette plaquette présente les aspects non scolaires – notamment associatifs et festifs – de la vie des élèves dans l'école et a pour objectif de promouvoir celle-ci auprès de ces préparationnaires, afin d'orienter leur choix lorsqu'ils-elles sont admis·e·s dans plusieurs écoles concurrentes. L'extrait ci-dessus provient de l'introduction de la plaquette *alpha* 2009 de l'École Centrale. En la lisant, l'élève peut comprendre que ses activités évolueront, entre ses années en classe préparatoire et celles en grande école, d'un temps tourné quasi exclusivement vers le scolaire à un temps également constitué d'activités extrascolaires associatives.

Le changement de mode de vie des élèves qui a lieu entre leurs deux ou trois années en classe préparatoire et leur entrée en grande école n'est pas un sujet nouveau en sociologie. Yves-Marie Abraham, par exemple, écrit qu'à l'École des hautes études commerciales de Paris (HEC), une grande école de commerce, une transformation des dispositions des élèves s'opère ; plus précisément, une conversion du souci scolaire demandé pendant les classes préparatoires en sérieux

managérial utile pour leur futur professionnel. Le contenu des enseignements à HEC est en rupture avec le programme des classes préparatoires, le jeu scolaire est neutralisé et les élèves peuvent participer à des activités extrascolaires associatives (Abraham, 2007).

Benjamin Masse a quant à lui mené une étude auprès d'élèves de trois établissements d'enseignement supérieur : une école de commerce (ESSEC, École supérieure des sciences économiques et commerciales), une école d'ingénieurs (École Centrale), et l'Institut d'études politiques de Paris (Sciences Po). Il parle de l'entrée en grande école comme d'une libération pour les élèves après les années éprouvantes de travail et de privations en classe préparatoire. Cette entrée s'accompagne d'une transformation radicale des valeurs dominantes : « à la logique purement scolaire va venir s'opposer toute une thématique de l'épanouissement personnel, rendu possible par le fourmillement des associations [...]. De même, à la morale ascétique prédominante en classe préparatoire va succéder en [grande école] une éthique hédoniste où la convivialité et la fête vont être d'autant plus valorisées qu'elles ont été longtemps exclues du champ des possibles » (Masse, 2002, p. 105). Si cette analyse manque de nuance, il en ressort toutefois un changement d'activités net entre les années en classe préparatoire et celles en grande école : d'un côté l'ascétisme et le travail scolaire (Darmon, 2013), de l'autre l'existence de nombreuses activités festives, associatives et sportives (Lazuech, 1999 ; Subramanian & Suquet, 2016).

Dans quelle mesure ces activités changent-elles ? Jusqu'à quel point les dispositions temporelles attendues des élèves en classe préparatoire sont-elles modifiées en grande école ? Dans cet article, je vais examiner ces questions en m'intéressant à une population d'élèves d'une grande école d'ingénieurs. Après une présentation de la méthodologie de l'enquête, je rappellerai dans un premier temps les normes temporelles diffusées en classe préparatoire, qui visent à faire du temps un temps utile et utilisé. Je présenterai dans un second temps les glissements observés une fois l'école d'ingénieurs intégrée, où il est enjoint aux élèves de concilier activités scolaires et engagements associatifs.

1. Une enquête à l'École Centrale

J'ai mené entre 2014 et 2018 une étude des socialisations des élèves à l'École Centrale, une grande école française d'ingénieurs, parmi les

Un temps bien investi en classe préparatoire scientifique et dans une grande école d'ingénieurs

mieux classées. Ces années-là, l'école recrutait chaque année un peu plus de 500 élèves en première année. Je me suis intéressé à celles et ceux étant ou ayant été à un moment de leur parcours membres d'une ou de plusieurs associations d'élèves. Ces dernières se comptent par dizaines, qui s'occupent de tous les aspects de la vie des élèves : établir la liaison entre eux-elles et la direction, gérer le réseau Internet sur le campus, intégrer les nouveaux-elles arrivant-e-s, organiser des soirées, pratiquer un sport... De nombreux événements ont ainsi lieu tout au long de l'année et peuvent fortement mobiliser celles et ceux qui s'y investissent.

J'ai réalisé 108 entretiens d'une durée moyenne de deux heures auprès de 85 élèves, occupant différentes positions dans les associations et à différents moments de leur parcours. La plupart des élèves interrogé-e-s venaient d'une classe préparatoire scientifique. J'ai aussi suivi deux associations réputées et ayant beaucoup de membres, en pratiquant des observations non participantes régulières à l'occasion de leurs réunions et événements, avec un accès à des documents et échanges internes à ces associations.

Mon accès au terrain a été favorisé par le fait que j'ai moi-même été élève à l'École Centrale, entre 2013 et 2017. Dans son travail sur les écoles d'ingénieurs, Adrien Delespierre précise qu'il n'a pas eu accès à de nombreux moments de sociabilité des élèves qui étaient fermés à l'enquêteur extérieur qu'il était, comme des événements de promotion ou associatifs restreints aux élèves. Ils-Elles étaient aussi peu enclins à l'emmener dans des lieux affectés à la vie collective de la promotion. Il a donc effectué des observations d'autres événements et lieux où l'entrée n'était pas contrôlée (Delespierre, 2016, p. 27). Pour ma part, je n'ai pas eu de mal à accéder aux événements de ma promotion ou aux lieux de vie collective. Ma présence prolongée sur le terrain et mon parcours scolaire m'ont permis de collecter des matériaux supplémentaires, notamment des documents et des observations. Comme c'est le cas pour d'autres enquêtes dans des établissements d'élite (Gaztambide-Fernández & Howard, 2012 ; Maxwell & Aggleton, 2015), mon statut a facilité mon entrée et ma présence sur le terrain.

Cela ne signifie pas que j'ai eu accès à tout, ou immédiatement. Notamment, n'étant pas membre des deux associations suivies, j'y ai négocié mon entrée et ma présence. En effet, je ne souhaitais pas enquêter à couvert, pensant que cela pourrait dégrader mes relations

avec les autres élèves. J'ai rencontré plusieurs président·e·s d'associations afin de leur expliquer plus précisément ma démarche, et de voir dans lesquelles je pourrais effectuer mon enquête. Toutes ces rencontres n'ont pas débouché sur une autorisation : j'ai par exemple entendu que « le jeu de la vie associative, c'est de ne pas tout savoir ». C'est-à-dire que selon la position de chaque élève à l'école, tou·te·s n'auraient pas les mêmes expériences de la vie associative ; et que donc, n'étant pas moi-même membre de cette association, il y avait des choses qu'il était normal que je ne sache pas sur elle. Ces rencontres m'ont renseigné sur le fonctionnement des associations et sur les difficultés à mener une enquête au sein de cette communauté d'élèves dans laquelle j'occupais déjà une place.

Ma position a évolué suivant les situations et au cours du temps. Pendant la première année de mon enquête, j'étais avec des élèves issu·e·s de la même promotion que moi. L'année suivante, ils-elles avaient quitté les associations, remplacé·e·s par des élèves issu·e·s des promotions suivantes. Perçu déjà comme plus ancien, j'avais aussi connu l'association l'année précédente, et il est arrivé que l'on me présente aux nouvelles recrues comme une personne connaissant des éléments du passé de l'association, un peu comme peuvent l'être d'ancien·ne·s membres. J'ai aussi choisi de varier la façon dont j'effectuais mes observations, ce qui m'a conduit à occuper différentes positions. Par exemple, l'une des associations est divisée en une quinzaine de secteurs dans lesquels se répartissent des dizaines de membres. Ces secteurs se réunissent chaque semaine. La première année, j'ai choisi de me concentrer sur l'un d'entre eux, assistant en position d'observation à presque chacune des réunions. Au fil de l'année, j'en suis venu à être rattaché à ce secteur par des membres de l'association : sur son site on m'y a inscrit en tant que membre, et lors d'une activité de cohésion du secteur on m'a invité à participer. L'année suivante, j'ai décidé de changer de secteur chaque semaine ; je n'ai dès lors plus été rattaché à un secteur en particulier.

J'ai conscience que faire preuve de réflexivité et négocier sa position pendant une enquête de terrain sont des exercices continus, quelle que soit sa proximité avec le terrain, et qu'il est attendu d'explicitier cela lorsque l'ethnographie porte sur un terrain familier (Lignier, 2013). Mon expérience était particulière puisque que je suivais parallèlement une formation en sociologie – trajectoire inhabituelle pour un·e élève de

l'École Centrale –, mais être élève dans cette dernière a enrichi mes analyses. Par exemple, je comprenais et savais utiliser l'argot de l'école dans les situations où je me trouvais « en tant qu'élève ». Or, quand j'ai commencé à accéder à d'autres positions dans le cadre de mon enquête, je me suis rendu compte que si tou-te-s les élèves utilisaient les mêmes mots, ils-elles ne le faisaient pas au regard des mêmes choses ou de la même façon. Cela m'a permis de mieux comprendre l'argot d'école, comment les élèves se l'approprient, pourquoi et comment différentes utilisations existent et sont maintenues.

2. Consacrer son temps au scolaire en classe préparatoire scientifique

En classe préparatoire, les élèves ont un temps limité pour préparer les concours d'entrée en grande école. Il s'ensuit que de fortes pressions sont exercées à leur égard afin qu'ils-elles produisent des résultats honorables en un temps donné, et déploient un usage intensif (Bourdieu, 1981) et stratégique (Masse, 2002) de leur temps (3). Les élèves reçoivent des professeur-e-s et encadrant-e-s des injonctions à faire de la majorité de leur temps un temps utile pour le travail scolaire (Darmon, 2013). Corentin (4), ancien élève d'une classe préparatoire physique et technologie hors région parisienne et élève en première année à l'École Centrale, me dit que dans sa classe préparatoire, « on passait en fait l'essentiel de notre temps à travailler ». Si Corentin vient d'une filière faiblement représentée et d'un établissement qui a peu de représentant-e-s à l'École Centrale (5), son propos est similaire à la majorité des autres récits que j'ai entendus ; et cela quelle que soit la filière, et que les élèves viennent d'une classe préparatoire parisienne prestigieuse, d'une autre reconnue hors région parisienne ou d'une autre moins connue des élèves. Ces discours, expériences et rapports au temps sont partagés par la majorité des ancien-ne-s élèves préparonnaires que j'ai rencontré-e-s à l'École Centrale.

Pour exercer un usage intensif de leur temps, les élèves effectuent une démarcation de celui-ci en plages plus ou moins utiles et utilisables pour le travail scolaire. Dans cette catégorisation, certaines plages de temps sont à réserver pour le scolaire car favorables au travail efficace. Muriel Darmon (2013) a constaté cette démarcation lors de son étude d'une classe préparatoire dans une grande ville française hors région parisienne. Elle n'a jamais obtenu de proposition pour un créneau d'entretien avec un-e élève au milieu du week-end, durant une demi-

journée libre ou en soirée, « moments consacrés au travail au sein de plages de temps qu'il faut au maximum conserver uniformes et libres pour cet usage » (p. 139). Elle a donc réalisé les entretiens pendant des plages horaires « de trou », propices à cela car « peu productives en termes d'avancée du travail relativement à d'autres » ; créneaux de choix pour « éviter de "perdre du temps" pour le travail scolaire » (p. 139). L'organisation même des entretiens l'a donc renseignée sur la démarcation des plages de temps opérée par les élèves.

De plus, les activités non scolaires doivent être subordonnées au temps scolaire (Darmon, 2013, p. 77), mais pour bien investir et rendre efficace ce dernier, il faut être en bonne forme. Et lorsque ces activités sont bénéfiques au maintien de ladite efficacité, il s'agit de s'organiser afin qu'elles se révèlent suffisantes sans être excessives, ce qui empiéterait sur les activités scolaires. Pour les élèves que j'ai rencontré·e·s, cela passait notamment par l'aménagement de temps de pause incluant des activités reposantes, moments à l'occasion recommandés par les enseignant·e·s ; ainsi, plusieurs ancien·ne·s élèves de Sainte-Geneviève, une classe préparatoire privée située à Versailles (6), m'ont raconté que les professeur·e·s ou encadrant·e·s leur conseillaient de ne pas travailler le samedi soir. Par ailleurs, le temps de sommeil doit lui aussi être suffisant. Corentin témoigne : dans sa classe préparatoire, « on essayait d'être performant pour les cours, et tout ça, donc finalement je ne dormais quand même pas trop mal. » Son rythme de sommeil est régulier et régulé afin d'être en bonne forme pour son travail scolaire. C'est là un thème récurrent chez la majorité des élèves que j'ai rencontré·e·s.

Enfin, donner la priorité au scolaire implique aussi pour les élèves de réduire d'autres activités. Certain·e·s m'ont notamment parlé de la diminution, de la mise en pause, voire de l'arrêt d'activités extrascolaires et de loisirs, comme la musique ou le sport. Un exemple : Arthur, ancien élève d'une grande classe préparatoire en région parisienne, m'a expliqué qu'il a hésité pour son orientation après le bac. En effet, très investi dans son sport au lycée, arrivé champion de France dans sa catégorie, il me dit que faire une classe préparatoire n'était pas ce qu'il envisageait au départ, car il savait que cela signifiait arrêter le sport. S'il voulait devenir médecin ou ingénieur, il avait considéré s'orienter vers l'université ou une école post-bac pour devenir ingénieur, car cela lui aurait permis de continuer à pratiquer son sport.

Un temps bien investi en classe préparatoire scientifique et dans une grande école d'ingénieurs

Finalement, il choisit de continuer dans la classe préparatoire de son lycée, car son père lui a dit : « Il faut faire une prépa, la prépa c'est bien, et comme tu peux le faire, il faut le faire » ; et aussi parce que dans son lycée, « les profs, quand ils parlaient d'ingénieur, c'était la prépa, et sinon c'était médecine, il n'y avait pas vraiment autre chose dans le spectre » ; et enfin « parce que partout, [l'ordre des priorités], c'est le travail puis le sport » – surtout son sport, qu'il me décrit comme peu médiatisé et qu'il arrête pendant la classe préparatoire. Ce n'est qu'en arrivant en grande école qu'il peut « refaire du sport après deux ans d'arrêt à cause de la prépa ». Si tou-te-s les élèves n'ont pas hésité comme Arthur à faire une classe préparatoire, la diminution ou l'arrêt d'activités extrascolaires revient souvent dans les témoignages, quelle que soit la filière ou la classe préparatoire d'origine des élèves.

Donner la priorité au scolaire va aussi de pair avec la diminution du temps consacré à certaines relations, notamment les liens amoureux. Voici une expression présentée comme un dicton dans une brochure (7) pour les élèves des classes préparatoires : « Prépa maquée, prépa ratée ». L'idée véhiculée par cela est que donner trop d'importance et de temps à des relations amoureuses peut entraîner des conséquences négatives, à savoir de moins bons résultats en classe préparatoire et aux concours ; et que sans être nécessairement « proscrit », cela n'est pas prioritaire à ce moment-là.

Les élèves de classe préparatoire scientifique ne font donc pas qu'y acquérir des savoirs scientifiques : ils-elles se socialisent et sont socialisé-e-s à un certain usage du temps qui doit être utile, pour apprendre ou se mettre en condition à cette fin. Reste à voir dans quelle mesure ces dispositions temporelles se transposent dans l'univers de la grande école d'ingénieurs.

3. S'investir dans l'associatif à l'École Centrale

À l'École Centrale, les élèves reçoivent encore des injonctions à avoir un usage intensif et rationalisé de leur temps. Ces normes temporelles se retrouvent plus généralement dans les écoles d'élite (8), établissements dans lesquels le temps des élèves est saturé (Chase, 2008 ; Khan, 2011 ; Peshkin, 2001). La forme que prend cet usage dans les pratiques des élèves à l'École Centrale diffère de celle présente dans les classes préparatoires. Si l'on doit toujours gérer les cours et les obligations scolaires, ce qui est valorisé est désormais d'avoir une diversité d'engagements, notamment dans la vie associative de l'école.

Les élèves que j'ai rencontré·e·s mettent ainsi en avant l'importance de vivre des expériences associatives à l'École Centrale.

« On sent que [la vie associative] c'est quand même une grande partie de la vie des centraliens, que ça fait même partie en fait du cursus centralien pratiquement, de participer à ces associations. »

(Nicolas, classe préparatoire Mathématiques-Physique étoilée hors région parisienne.)

« Faire Centrale Paris sans faire d'association, c'est assez étrange. C'est dommage. [...] Après, il ne faut pas non plus verser dans l'autre côté, ne faire que des associations et plus du tout de cours. Parce que les associations sont là pour compléter un peu tout le cursus scolaire. Mais pas pour le remplacer. »

Marion (classe préparatoire Physique-Technologie hors région parisienne.)

Cet aspect complémentaire de l'engagement associatif est largement porté par les encadrant·e·s des élèves à l'école, comme par exemple le directeur dans son discours de bienvenue pour la promotion entrante en septembre 2017.

« [Le cursus centralien] est exceptionnel aussi par la qualité de sa vie associative et sportive que vous allez découvrir, et je vous rappelle mon conseil : participez à la vie associative. N'en faites pas trop. Ne faites pas trois sports, deux langues et cinq associations, vous n'y arriverez pas. Mais ce n'est pas mieux de ne rien faire. Donc, engagez-vous dans au moins une ou deux associations, et sérieusement. »

Pour ce directeur, l'engagement associatif importe et est intégré à la formation scolaire. S'il ne précise pas dans son discours pourquoi, certaines des raisons indiquées sur le site de l'école sont que la vie associative « permet aux étudiants d'acquérir des compétences complémentaires à celles acquises dans le cadre du cursus, et de s'épanouir dans la réalisation de projets collectifs » (9). Avoir été membre d'une association permet d'être davantage recruté dans le futur (Lazuech, 1999, 2000) (10). Le temps consacré aux activités extrascolaires est donc à la fois un temps de loisirs et un temps utile (Courtois, 2017, p. 160-161), les frontières entre ces deux dimensions étant brouillées. Ce directeur souligne bien par là que les élèves doivent doser leurs différents engagements afin de pouvoir les tenir tous sans

Un temps bien investi en classe préparatoire scientifique et dans une grande école d'ingénieurs

en négliger aucun, c'est-à-dire concilier exigences scolaires et investissement dans les activités associatives. Il importe donc de s'engager dans les associations en le faisant de manière raisonnable, sans en faire plus que ce que l'on est capable de déployer par rapport à ses capacités et au temps disponible. Si ce discours date de 2017, les idées qu'il contient ne sont pas nouvelles, car on les retrouve dans des discours plus anciens. Par exemple, en 1999 dans le verbatim suivant (Masse, 2002, p. 107).

« Au Week-end d'intégration (11), le directeur vient, et fait un discours qui est très important ; il te fait passer le message : "n'allez pas à tous les cours, choisissez intelligemment ce que vous voulez faire, investissez-vous dans les associations, forgez votre projet professionnel"... »

(Un diplômé de Centrale en 1999 ; classe préparatoire au lycée Henri IV à Paris.) (12)

Ne pas aller à tous les cours et « [choisir] intelligemment ce que [l'on veut] faire », c'est avoir un usage du temps maîtrisé en « balançant » l'ensemble de ses activités et en rentabilisant son temps au maximum. Ce sont des normes temporelles d'élites, où l'emploi du temps doit être total, avec un temps utile, utilisé et maîtrisé (Donaldson & Poynting, 2004).

Si ces élèves soulignent l'importance de vivre des expériences associatives à l'école, cela ne veut bien entendu pas dire qu'il leur faut abandonner complètement l'exigence scolaire ; il s'agit de parvenir à équilibrer les deux. Le « polard », figure repoussoir de l'élève qui passe tout son temps au travail scolaire et ne participe à rien d'autre, représente un extrême à éviter, et les comportements qui y sont associés peuvent faire l'objet de plaisanteries et de moqueries de la part de ses camarades. Cette figure du « polard » et les interactions liées à cela contribuent au maintien de ces normes au sein du groupe des élèves dans les associations (Birolini, 2018).

Comme dans d'autres établissements d'élite où les expériences extrascolaires constituent une part importante de la vie des élèves (Bès & Roselli, 2015 ; Brint, 2012 ; Davie & Hare, 1955 ; van Zanten, 2015), si les élèves peuvent choisir leurs engagements (Howard, 2008), l'excellence est incarnée par les élèves qui réussissent académiquement, mais aussi socialement dans les activités extrascolaires

(Ellis, Parelus & Parelus, 1971). Autrement dit, réussir sa scolarité, c'est également participer à la vie collective de l'école (Courtois, 2017 ; Le Wita, 1988).

Une majorité des enquêté·e·s ont un usage intensif du temps. Cependant il existe des variations, dans les parcours ou entre les élèves : par exemple, certain·e·s vont investir assez peu de temps en dehors des cours pour le scolaire, d'autres un temps conséquent. La création d'une typologie des différentes manières que les élèves ont d'utiliser et de gérer leur temps est un travail encore en cours.

Conclusion

Si les activités des élèves qui s'investissent dans les associations à l'École Centrale changent entre leurs années en classe préparatoire scientifique aux grandes écoles et leur arrivée en grande école, des dispositions temporelles à faire un usage utile de son temps se maintiennent – dispositions qui se retrouvent plus généralement dans les écoles d'élite. La différence est la forme que cela prend. En classe préparatoire, on demande aux élèves de consacrer une partie importante de leur temps au travail scolaire ; ils·elles aménagent leurs activités pour se mettre en condition de bien apprendre, réduisant souvent leur temps de loisirs et d'activités extrascolaires par rapport au lycée. En grande école, ils·elles reçoivent des injonctions à s'investir dans les activités associatives de l'école et à concilier exigences scolaires et engagements associatifs.

Si les élèves que j'ai rencontré·e·s ont bien intégré cela, il faut dire que tou·te·s ont été membres d'une ou plusieurs associations à un moment donné de leur parcours. Une manière de compléter ce travail serait d'interroger celles et ceux en grande école qui n'ont jamais été membres d'une association. De plus, pour ce qui est des élèves présent·e·s au sein des associations, tou·te·s n'utilisent pas leur temps de la même manière. Qui s'investit dans de nombreuses associations, et pourquoi ? Comment répartit-on son temps entre différentes associations ? Cela dépend-il des responsabilités que l'on y a ? Pourquoi parfois, au contraire, ne s'investit-on que dans une ou deux associations ? Cela dépend-il de son rapport au travail scolaire ? Si oui, de quelle manière ? Il reste encore à décrire et à comprendre les variations d'usages du temps entre les élèves.

Bibliographie

- Abraham, Y.-M. (2007). Du souci scolaire au sérieux managérial, ou comment devenir un « HEC » ». In *Revue française de sociologie*, 48(1), 37-66.
- Bès, M.-P., & Roselli, M. (oct. 2015). *Socialisation étudiante, construction identitaire et présentation de soi. Une étude des effets des trajectoires étudiantes par les CV*. [Conférence]. Université de Cergy-Pontoise.
- Biolini, C. (2018). *Est-ce que les gens se cachent encore pour travailler à Centrale ? Le rejet du « polard » dans une communauté imaginée d'élèves dans une grande école d'ingénieurs*. [Mémoire de master 2 de sociologie]. Université Paris-Saclay, 192 p.
- Bourdieu, P. (1981). Épreuve scolaire et consécration sociale. Les classes préparatoires aux Grandes écoles. In *Actes de la recherche en sciences sociales*, 39, 3-70.
- Bourdieu, P. (1989). *La noblesse d'État. Grandes écoles et esprit de corps*. Paris : Éditions de Minuit, 568 p.
- Brint, S.G. (2012). Beyond the Ivy Islands: Building Undergraduate Teaching Muscle in Public Universities Without Detracting from Research. In *Research & Occasional Paper Series: CSHE*. 12.12.
- Chase, S.A. (2008). *Perfectly Prep: Gender Extremes at a New England Prep School*. Oxford University Press, 350 p.
- Courtois, A. (2017). *Elite Schooling and Social Inequality. Privilege and Power in Ireland's Top Private Schools*. London, Palgrave Macmillan, 227 p.
- Darmon, M. (2013). *Classes préparatoires. La fabrique d'une jeunesse dominante*. Paris : La Découverte, 324 p.
- Davie, J., & Hare, A. (1955). Button - Down Collar Culture: A Study of Undergraduate Life at a Men's College. In *Human Organization*, 14(4), 13-20.
- Delespierre, A. (2016). *L'internationalisation des grandes écoles d'ingénieurs françaises. Une recomposition de la noblesse d'État*. [Thèse]. Université Paris 1 – Panthéon Sorbonne, 446 p.
- Donaldson, M., & Poynting, S. (2004). The Time of Their Lives: Time, Work and Leisure in the Daily Lives of Ruling-Class Men. In N. Hollier (dir.), *Ruling Australia: The Power, Privilege and Politics of the New Ruling Class*. Melbourne : Australian Scholarly Publishing, 127-153.

- Ellis, R.A., Parelius, R.J., & Parelius, A.P. (1971). The Collegiate Scholar: Education for Elite Status. In *Sociology of Education*, 44(1), 27-58.
- Gaztambide-Fernández, R.A., & Howard, A. (2012). Access, Status, and Representation: Some Reflections from Two Ethnographic Studies of Elite Schools. In *Anthropology & Education Quarterly*, 43(3), 289-305.
- Howard, A. (2008). *Learning privilege: Lessons of power and identity in affluent schooling*. New York: Routledge, 272 p.
- Khan, S.R. (2011). *Privilege: The Making of an Adolescent Elite at St. Paul's School*. Princeton: Princeton University Press, 232 p.
- Lazuech, G. (1999). *L'exception française. Le modèle des grandes écoles à l'épreuve de la mondialisation*. Presses universitaires de Rennes, 303 p.
- Lazuech, G. (2000). Recruter, être recruté : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce. In *Formation Emploi*, 69, 5-19.
- Le Wita, B. (1988). *Ni vue, ni connue. Approche ethnographique de la culture bourgeoise*. Paris : Éd. de la Maison des sciences de l'homme, 200 p.
- Lignier, W. (2013). Implications ethnographiques. In *Genèses*, 1(90), 2-6.
- Masse, B. (2002). Rites scolaires et rites festifs : les « manières de boire » dans les grandes écoles. In *Sociétés contemporaines*, 47(3), p. 101-129.
- Maxwell, C., & Aggleton, P. (2015). Researching elite education: affectively inferred belongings, desires and exclusion. In *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 28(9), 1065-1080.
- Peshkin, A. (2001). *Permissible Advantage? The Moral Consequences of Elite Schooling*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Subramanian, D., & Suquet, J.-B. (2016). Esprit de corps et jeux de distinction étudiants – Deux faces d'un week-end d'intégration dans une école de commerce. In *Sociologie*, 7(1), 5-22.
- van Zanten, A. (2015). Educating Elites: The Changing Dynamics and Meanings of Privilege and Power. In A. van Zanten, S.J. Ball, & B. Darchy-Koechlin. (dir.). *Elites, Privilege and Excellence. the National and Global Redefinition of Educational Advantage*. Routledge: World Yearbook of Education 2015 Series, p. 3-12.

Notes

- (1) L'École Centrale est une grande école d'ingénieurs. En France, l'appellation « grandes écoles » sert à désigner un ensemble d'établissements d'enseignement supérieur sélectifs non universitaires français (Bourdieu, 1989). Les classes préparatoires aux grandes écoles, aussi appelées classes préparatoires ou encore prépas, sont des établissements d'enseignement supérieur post-baccalauréat où les élèves sont préparés aux concours d'entrée des grandes écoles.
- (2) Un·e élève en classe préparatoire aux grandes écoles est admissible à une école s'il/elle a assez de points aux épreuves écrites du concours de cette école pour pouvoir se présenter aux épreuves orales.
- (3) L'usage du temps diffère légèrement entre les classes préparatoires scientifiques et commerciales. L'usage intensif est plus fort dans les classes préparatoires scientifiques (Darmon, 2013).
- (4) Les noms donnés aux élèves sont des pseudonymes choisis par les élèves ou par moi.
- (5) Il y a dix élèves venant de filière Physique et Technologie dans sa promotion. Il est le seul à venir de son établissement.
- (6) Sainte-Geneviève est une classe préparatoire reconnue pour ses filières scientifiques et envoie chaque année plusieurs dizaines d'élèves à l'École Centrale.
- (7) Hors-Série du Journal des Grandes Ecoles – Spécial Prépas – Décembre 2012. Voir : <https://www.mondedesgrandesecoles.fr/prepa-maquee-preparatee/>
- (8) Elles se retrouvent aussi dans certaines entreprises qui recrutent beaucoup d'ancien·ne·s élèves des grandes écoles réputées, par exemple dans les grandes entreprises de conseil.
- (9) Site visité le 14/01/2016, <http://www.ecp.fr/>
- (10) S'investir dans une association permet aussi dans certains cas aux élèves de se construire un réseau constitué d'ancien·ne·s élèves et de professionnel·le·s, qui peut leur être utile pour obtenir un stage ou un emploi.

- (11) Le week-end d'intégration (WEI) est un événement qui se déroule pendant quelques jours en début d'année à la fin de la première semaine. Le but de l'événement est de participer à l'intégration des élèves de première année (sur le WEI : Subramanian & Suquet, 2016).
- (12) Henri IV fait partie des classes préparatoires parisiennes prestigieuses.

Des vocations techniques « désintéressées » ? Le cas du spectacle vivant en Suisse à l'épreuve de l'articulation des temps sociaux

Robin Casse

Doctorant FNS, Université de Lausanne

En mars 2020, durant une émission radiophonique préparée et diffusée lors du confinement relatif à la pandémie de Covid-19, une journaliste suisse romande discutait avec un responsable technique et un scénographe locaux de la « *précarité qu'il y a dans ces métiers liés à la scène* ». Les deux professionnels évoquaient l'incertitude entourant la date de réouverture des salles, qui les empêchait de prévoir la suite de leur activité professionnelle. En parlant de cette crise, ces intervenants révèlent, d'une part, l'intrication des métiers qui font les mondes de l'art (Becker, 1988), et, d'autre part, la précarité au principe de la cité par projet telle que théorisée par Luc Boltanski et Ève Chiapello (Boltanski & Chiapello, 1999).

En effet, cette précarité propre aux économies des biens symboliques est due à la diversification nécessaire des carrières par projets (Cardon & Pilmis, 2014), et elle « s'étend à la dimension subjective, relationnelle, émotive et existentielle qui est liée à cette activité » (Ballatore *et al.*, 2014). Pour les « artistes ordinaires » (Perrenoud & Bois, 2017) – l'écrasante majorité des artistes – la démultiplication de soi (Bureau *et al.*, 2009) permet le maintien d'une vocation artistique supposant « une croyance dans le jeu, qui fait que les individus qui y adhèrent sont prêts à s'y adonner entièrement, en sacrifiant souvent le confort matériel, la sécurité, parfois la vie de famille » (Sapiro, 2007 : 18).

Les recherches sur les carrières de ces artistes ordinaires montrent néanmoins que différents types de carrières se déploient dans les mondes de l'art. Ces types de carrières déterminent des « portefeuilles d'activités » (Menger, 1997) distincts qui produisent et reproduisent une distribution inégale des ressources professionnelles. La répartition de ces types de carrières dépend à la fois des possibilités de diversification qui caractérisent chaque monde de l'art et de l'espace des positions et des dispositions des travailleur·euse·s qui le peuplent (Rannou & Roharik, 2006 ; Perrenoud & Bataille, 2019). Quelques travaux ont explicité les dimensions temporelles de ces mondes professionnels en montrant « comment s'imposent les normes temporelles et quelles sont les ressources qui permettent aux individus de se les approprier de manière variable » (Sinigaglia-Amadio & Sinigaglia, 2017 : 13). Les résultats de ces recherches ont indiqué que la qualité de la position occupée dans le champ artistique donne accès à des ressources (financières, administratives, techniques, ...) permettant de limiter les contraintes temporelles de la pluriactivité, en vue de maximiser le temps de travail alloué aux tâches de création (Sinigaglia-Amadio & Sinigaglia, *ibid*).

Cela dit, si ce champ de recherche a permis d'illustrer la porosité de la frontière entre « artistes » et « personnels de renfort » (Becker, 1988), il n'a que faiblement investigué les carrières des seconds. Parce qu'ils ne sont pas tous marqués par l'appel de la vocation artistique, les métiers techniques du spectacle constituent un cas d'étude fécond. La forte diversité des formes de travail et des statuts d'emploi – allant du salariat sur appel au salariat fixe à plein temps (1) – laisse supposer des aspirations et des normes temporelles (création et absence de routine, ou virtuosité technique et frontière travail/hors-travail) qui ne correspondent pas toutes à celles des artistes.

Dans cet article, je m'intéresserai à deux modalités de carrières techniques que j'ai pu observer durant une ethnographie sur les métiers techniques du spectacle vivant contemporain en Suisse romande (2). Les « technicien·ne·s de compagnie », qui travaillent avec des troupes de théâtre ou de danse et les suivent en tournée, se rapprochent des professions artistiques, – par leurs faisceaux de tâches (Hughes, 1996) tournés vers la création, et par leur régime temporel (Bouffartigue & Bouteiller, 2001), basé sur la pluriactivité et l'interpénétration des temps professionnels et extra-professionnels. Les « technicien·ne·s d'ac-

Des vocations techniques « désintéressées » ? Le cas du spectacle vivant en Suisse à l'épreuve de l'articulation des temps sociaux

cueil », qui travaillent dans un théâtre ou une institution fixe, sont plus proches de la figure du « prestataire de service » (Perrenoud, 2008). Ils se démarquent du registre artistique par l'absence de « création », des rémunérations plus régulières et un cadre temporel plus stable, des horaires imposés et des temps hors-travail mieux définis. Il apparaît néanmoins que la frontière entre ces types de carrières n'est pas étanche et que les technicien-ne-s peuvent être amené-e-s à « naviguer », en fonction de leurs aspirations professionnelles et des ressources à disposition pour les réaliser.

L'objectif de cet article est double. D'une part, il vise à renseigner les conditions objectives favorisant les naissances et maintiens de « vocations techniques » (3), selon qu'elles se distinguent ou non des vocations artistiques. D'autre part, il s'agit de montrer comment les styles de vies des travailleur-euse-s sont plus ou moins ajustés au type de carrière souhaité.

Pour ce faire, seront comparées les trajectoires de deux enquêté-e-s qui ont des positions modales au sein de la population d'enquête (4), Ana (31 ans) et Thomas (36 ans). Cette comparaison vise à vérifier plusieurs hypothèses et se déroulera en deux temps. Premièrement, il s'agit d'étudier l'effet des pratiques culturelles durant l'adolescence et les rapports à l'école sur les contextes d'entrée dans le monde de la technique du spectacle. Ce premier temps visera également à montrer que la phase d'apprentissage dessine le « champ des possibles » ouverts aux impétrant-e-s – à la fois par les ressources qu'elle leur offre et par l'incorporation de normes de travail et d'emploi distinctes –, et que cette phase les dirige vers un type de carrière technique ou un autre. Dans la seconde partie, j'examinerai les contraintes liées à chaque type de carrière et les ressources et dispositions qui permettent le maintien ou la réorientation des projets professionnels. J'émetts l'hypothèse que l'investissement dans une carrière de technicien-ne de compagnie nécessite des capacités de s'investir de manière désintéressée dans une carrière (Bourdieu, 1977). Au contraire, l'engagement dans la carrière de technicien-ne d'accueil marquerait la recherche d'une vie hors travail et reposant sur un capital spécifique accumulée dans une première étape de la carrière.

1. Modalités d'entrée différenciées dans la carrière

Dans cette première partie, il s'agit de montrer comment l'emboîtement des socialisations primaires et secondaires a participé à définir

l'horizon des possibles professionnels pour Ana et Thomas. Pour chaque cas, je vais d'abord évoquer le rôle que les pratiques amateur et le rapport à l'école ont joué dans l'accès au monde professionnel de la technique de spectacle. Je montrerai ensuite comment les modalités de formation ont amené ces deux personnes enquêté-e-s à développer des « cultures de métier » différenciées.

1.1. Thomas, une entrée par le « bricolage »

Thomas est né en 1984 dans une zone rurale montagnarde de Suisse romande. Il est le fils d'un *musicos* (Perrenoud, 2007) et d'une mère au foyer, (secrétaire de formation). Ses pratiques culturelles relèvent principalement du registre amateur et autodidactes. Adolescent, il commence par jouer de la batterie dans un groupe de *metal* puis apprend avec son père à utiliser son matériel de sonorisation et de lumière, étape qui marquera ses premières expérimentations techniques.

À 15 ans, il s'oriente dans un CFC [Certificat Fédéral de Capacité, en Suisse] de dessinateur en Génie Civil, « *pour faire plaisir à [ses] parents* ». Son rapport aux études est instrumental : il s'agit pour lui d'obtenir « *un papier* », garantie d'employabilité, mais il ne fait preuve que d'un intérêt limité pour ce qu'il étudie. C'est pendant son temps de loisir que Thomas fait ce qui l'intéresse vraiment : il commence à pratiquer un métier technique en gérant la technique d'une dizaine de *sound-systems* organisés par des connaissances, et cela pendant un an. Pour ces événements, il emprunte du matériel dans une petite entreprise de prestation de services (5) qui va rapidement l'embaucher « *au black* » pendant deux ans, jusqu'à la fin de ses études.

Thomas entre ainsi à 16 ans dans le secteur professionnel de la prestation technique. Il est engagé sur appel pour assurer le montage et démontage de spectacles d'un humoriste reconnu en Suisse. Il découvre alors – par le poste le plus bas de l'échelle professionnelle – le secteur de l'événementiel, marqué par la recherche de la rentabilité des spectacles. Deux ans plus tard, aussitôt après avoir obtenu son diplôme, Thomas commence à être recruté légalement par son patron en tant que régisseur freelance, ce qui marque une première « promotion » dans sa carrière : il devient ainsi responsable de l'ensemble de la régie lumière du spectacle de cet humoriste. C'est à ce moment qu'il quitte ses parents pour s'installer dans un squat, sur la proposition d'un autre employé de l'entreprise. À cette époque, il ne

Des vocations techniques « désintéressées » ? Le cas du spectacle vivant en Suisse à l'épreuve de l'articulation des temps sociaux

travaille pas à plein temps. Il dispose ainsi de temps libre, occupé par la gestion du squat – qui sert aussi pendant le week-end de lieu d'exposition et salle de concert, dans laquelle il gère la technique –, la pratique de logiciel de modélisation 3D (un goût et une compétence acquis pendant son CFC) – temps libre aussi occupé par des soirées avec des amis.

Cette phase d'entrée dans la carrière marque également sa découverte de la précarité des technicien·e·s freelance. À sa majorité, il est appelé par l'armée pour effectuer son service militaire. Lorsqu'il revient, six mois plus tard, son employeur l'a remplacé et n'a plus assez de travail pour lui. Thomas commence alors à travailler avec une nouvelle entreprise de prestation de services, dans laquelle il va devoir « *faire ses preuves* ».

Le rapport instrumental à l'école, la transmission par son père de pratiques amateurs, ainsi que les rapides opportunités de travail rémunérées favorisent la naissance d'une vocation technique par le « terrain ». L'apprentissage des compétences professionnelles se fait « sur le tas », en partant du poste le plus bas de l'échelle professionnelle et dans un secteur relevant du pôle commercial du champ de production d'œuvres culturelles (Bourdieu, 1992). L'entrée de Thomas dans « le métier » se caractérise donc par une socialisation à une « culture de métier » valorisant la satisfaction du client plutôt que la possible dimension créatrice que peut contenir le travail d'un·e technicien·ne.

1.2. Ana, le désir d'un « boulot créatif »

Fille de deux parents propriétaires d'une petite entreprise de taxi, Ana grandit dans une ville voisine de celle de Thomas.

Avec une amie, elle entre à 15 ans dans une troupe de théâtre et y reste pendant six ans, à raison de deux répétitions par semaine. C'est par ce biais qu'elle découvre le monde de théâtre et les métiers de la lumière : « *Pour ma troupe [...] j'ai commencé à faire de la lumière pour eux [...] j'ai demandé au technicien de la salle comment il faisait [...] J'ai commencé à apprendre, toucher les consoles* ».

Cette découverte devient déterminante lorsque, après avoir passé sa maturité gymnasiale (6) en Arts visuels et Histoire, elle abandonne ses études d'architecture à l'EPFL (Ecole polytechnique fédérale de Lausanne) et comprend qu'elle a « *besoin d'un truc beaucoup plus*

intuitif». Elle prend une année sabbatique pour décider de son orientation et détermine rapidement qu'elle souhaite « *bosser dans le théâtre* » mais elle hésite entre les métiers de comédienne ou de technicienne. Elle est rapidement découragée par « *le fait qu'il y a énormément de gens* » sur le marché du travail de comédien·ne et elle découvre l'existence du CFC de techniscéniste (7), qui lui semble plus sûr professionnellement. Elle effectue alors deux stages dans des théâtres de créations et est rapidement engagée dans l'un d'eux, une institution spécialisée dans le théâtre « jeune public ».

Ana commence son CFC à 22 ans et fait ses premiers pas de technicienne dans un théâtre qui accueille et produit des spectacles jeune public. Par cette formation, elle entre dans le monde professionnel du spectacle et acquiert des ressources qui favoriseront, lorsqu'elle aura son diplôme, sa stabilisation sur le marché de l'emploi. Le programme du CFC lui permet d'acquérir des compétences dans l'ensemble des domaines de la technique (son, lumière, vidéo, plateau, sécurité). Par l'apprentissage, elle apprend ce qu'est le métier de technicien·ne d'accueil dans un théâtre public. Son maître d'apprentissage lui permet également d'effectuer, pendant ces quatre années de formation, deux créations lumières et de faire un stage, chaque été, dans un festival local. L'apprentissage et les mandats extérieurs marquent le début de relations qui constitueront d'importantes ressources, une fois Ana diplômée. Lors d'un festival local, elle rencontre Catalina régisseuse et créatrice lumière et aussi Simon, régisseur lumière, avec qui Ana va être en couple plusieurs années. Sa deuxième création se fait avec Denis, metteur en scène et premier employeur « stable » pour sa carrière de créatrice lumière. Enfin, lors d'un accueil, elle rencontre Gisèle, metteuse en scène et employeuse régulière en tant que régisseuse lumière.

Toutefois, cette période de formation à la technique ne comble pas ses aspirations artistiques : elle a « *trop envie de jouer.* » À la fin de sa seconde année de CFC, elle tente un concours d'entrée en Bachelor Théâtre, mais sans succès : elle décide alors de continuer dans la technique en se disant qu'elle « *y reviendrait [au théâtre] par un autre moyen* ». Ce « sursaut » de la vocation théâtrale se joue dans un moment où son temps de loisir baisse drastiquement et l'amène à quitter sa troupe. Ses temps de vacances se réduisent ce qui marque son intégration au monde de la technique : elle est de plus en plus

Des vocations techniques « désintéressées » ? Le cas du spectacle vivant en Suisse à l'épreuve de l'articulation des temps sociaux

souvent engagée les soirs et les week-ends pour effectuer des régies dans son théâtre.

Le choix du CFC (en tant que formation diplômante), plutôt que l'apprentissage sur le tas, et celui d'un théâtre produisant des créations, plutôt qu'une entreprise de prestation de services, repose sur cette disposition à la bonne volonté culturelle qu'Ana a acquise à travers son rapport à l'école et sa pratique du théâtre dans une troupe (Sorignet, 2012). Son apprentissage est marqué par des mandats et des rencontres, notamment celle de Catalina, qui amènent Ana à voir dans la carrière de technicienne de compagnie la possibilité de réaliser son aspiration à un « *boulot créatif* ».

*

* *

La comparaison des cas d'Ana et de Thomas donne à voir comment le rapport au temps et à la culture inscrit des différences déterminantes entre leurs jeunesses respectives (Bourdieu, 1981). À la pratique musicale populaire et autodidacte chez les parents s'opposent des activités plus légitimes et encadrées, à la sortie précoce des études s'oppose l'obtention d'une maturité gymnasiale, à l'apprentissage sur le tas s'oppose la formation professionnalisante. Les modalités d'entrée d'Ana et de Thomas dans la technique favorisent la valorisation de compétences et d'aspirations professionnelles bien distinctes, marquant l'adhésion à deux types de « vocations techniques » différenciés.

2. Evolution des aspirations et maintien dans la vocation

Dans cette seconde partie, je vais examiner comment Ana et Thomas ont diversifié leurs activités pour faire face à la précarité des carrières techniques ainsi que les effets d'une telle diversification sur leurs aspirations professionnelles.

2.1. Thomas, la découverte progressive du métier de technicien d'accueil

À 22 ans, après un an passé à « *faire [ses] preuves* » en tant qu'auxiliaire, Thomas aspire à plus de stabilités dans ses revenus et demande à être engagé en tant que salarié fixe dans l'entreprise de prestation de services pour laquelle il travaille le plus. Huit mois après son embauche, il souhaite avoir plus de responsabilités : « *Je suis allé voir le boss au culot et je lui ai dit "j'aimerais bien travailler avec toi sur*

*la créa du festoch". [...] C'est le kiff, j'étais heureux. Y avait des gros trucs : le Peuple de l'Herbe, Tiken Jah Fakoly, ... ». À ce moment de son parcours, ce type de projets constitue ce qu'il recherche dans son métier : un mandat de responsable lumière pour un « *gros event* » pour lequel il choisit son équipement, supervise le montage et accueille des artistes internationalement renommés, sur une durée de plusieurs jours. Durant cinq années dans cette entreprise, Thomas devient « chargé de projet » et continue à développer des compétences typiques de l'artisan beckerien, marquées par une connaissance encyclopédique de l'équipement et la virtuosité dans les gestes techniques visant à la satisfaction du client.*

Cette étape marque une intensification de sa disponibilité temporelle au travail. Le temps de travail de Thomas se découle sur des durées importantes : « *On peut [légalement] te pousser jusqu'à 50 heures, 6 jours sur 7* ». Les temps de transport sont aussi considérables : au minimum deux heures par jour. Signe du temps consacré au travail, à partir de cette période, les sorties entre amis se réduisent fortement – « *On t'appelle plus pour aller boire des coups, parce qu'on sait jamais si t'es là ou si t'es pas là* ». Cette importante disponibilité temporelle est peu rémunérée puisqu'il gagne moins de 4000 CHF (3708 euros) par mois (8). Cinq années passent et l'excitation de l'entrée dans la carrière et des prises de responsabilité disparaît. La maigre rémunération et l'inexistence de sa vie extra-professionnelle le motivent alors à accepter un contrat de régisseur lumière fixe à temps partiel dans une salle de concert lausannoise.

Cette démission marque une période de recherche du « bon » cadre temporel, combinant mandats à responsabilité et une frontière nette entre travail et hors travail pour vivre sa vie de couple. Pour ce faire, il va additionner les expériences dans différents secteurs professionnels, à différents postes et dans différentes conditions d'emploi. Il commence par un poste de technicien d'accueil dans une salle de concert située à une heure de son domicile et peut ainsi entrevoir la qualité des conditions de travail associées à un poste fixe. Mais il n'y est engagé qu'à mi-temps et doit donc continuer à travailler pour des entreprises de prestation de services. Après un an, il accepte la proposition de l'une d'entre elles, ce qui lui permet de se rapprocher de chez lui et de découvrir la création théâtrale. Il pénètre alors un monde de l'art qui valorise la dimension artistique de son travail et participe

Des vocations techniques « désintéressées » ? Le cas du spectacle vivant en Suisse à l'épreuve de l'articulation des temps sociaux

d'une légère réorientation de ses aspirations professionnelles. Toutefois, ses conditions de travail ne lui permettent pas d'avoir la vie extra-professionnelle à laquelle il aspire. Il démissionne et termine cette période en tant qu'indépendant avec les deux types de mandats qui l'intéressent : gestion technique de petits théâtres et créations lumière pour un cirque, un théâtre et une association créant des spectacles pour enfants. Cette pluriactivité l'amène néanmoins à cumuler de nombreuses heures de travail : « *En indépendant, tu finis sur des prestas qui finissent à 4-5 heures du matin, tu rentres tremblotant à la baraque, tu te réveilles 6 heures plus tard [...] t'es fatigué, tu passes des journées de merde, tu t'engueules avec ta miss.* » Cette période prend fin lorsqu'on lui propose un engagement en contrat fixe dans un grand théâtre romand : il accepte en y voyant le moyen de préserver sa vie de couple, d'avoir accès à des mandats de création et à un régime temporel de meilleure qualité.

La trajectoire de Thomas illustre une navigation assez commune : le passage de technicien de « *presta* » à technicien d'accueil en théâtre, corrélé à l'avancée dans le parcours de vie. Les dix premières années de sa carrière sont marquées par une forte disponibilité au travail et l'accumulation de compétences menant à sa réputation d'être « *un des grands régisseurs MA (9) de Suisse romande* ». Toutefois, il réalise rapidement que ces conditions de travail ne lui conviennent pas et il tente de diversifier ses activités pour atteindre un cadre temporel qui permette une meilleure qualité de vie extra-professionnelle. Durant cette période, il traverse différents postes et secteurs professionnels et, séduit par les conditions de travail du secteur théâtral, à la fois moins intenses et valorisant mieux ses compétences, il finit par trouver dans un grand théâtre local l'emploi qui lui permet d'accéder à cette vie hors-travail à laquelle il aspire.

2.2. Ana : attendre « son » heure

Les trois premières années qu'Ana vit après l'obtention de son diplôme sont principalement consacrées à la mobilisation des ressources – scolaires et sociales – dont elle dispose pour stabiliser sa position sur le marché de l'emploi.

Le fait d'être diplômée du CFC de techniscéniste lui permet d'être facilement engagée comme auxiliaire pour des montages et démontages, dans des festivals et théâtres locaux. Elle affirme toutefois que ce type de mandat « *ça l'emmerde* ». Ce dégoût pour les mandats

d'auxiliaire marque ce qu'elle considère comme du « sale boulot » (Hughes, 1996) : les postes ne donnant accès à aucun degré de création. Il s'agit de missions qu'elle effectue régulièrement durant les deux premières années pour remplir son agenda – et son frigo –, mais qu'elle va progressivement abandonner, avec la stabilisation de sa position professionnelle.

Son véritable objectif est de faire des régies pour des compagnies et, surtout, de la création lumière. Catalina est, pour cela, l'une des « alliées » les plus importantes d'Ana : elle-même créatrice lumière bien installée dans le champ local, elle l'embauche régulièrement pour des dates de tournées dont elle a assuré la création et auxquelles elle ne peut pas être présente. Durant les trois années qui suivent, Ana va remplacer Catarina à plusieurs dates de six tournées différentes. Elle est également régulièrement embauchée comme régisseuse par Gisèle durant trois ans. Ana réalise en outre « *entre deux et trois* » créations lumières par an, notamment trois pour le compte de Denis, mais également pour plusieurs autres metteur·euse·s en scène du champ local, prestations qui n'aboutissent cependant pas à des relations de travail durables.

Ces premières années sont marquées par un sentiment d'urgence et une incapacité à prévoir l'avenir, nécessitant pour elle une disponibilité permanente et un recours important aux mandats d'auxiliaire. Tout au long de cette période, ses revenus mensuels varient fortement. Signe de son intégration encore imparfaite au marché du travail, il lui arrive de devoir compter sur l'aide financière de ses parents.

C'est l'expérience de cette précarité qui va l'amener à accepter deux postes fixes en 2018. À ce moment-là, un théâtre, qu'elle a connu grâce à Simon et pour lequel elle travaille régulièrement à l'appel, lui propose un contrat de responsable technique à 50%, lui assurant environ 15 000 CHF (13 920 euros) à l'année. D'un autre côté, son passage par le CFC lui profite lorsque le responsable de la formation lui offre un contrat d'enseignement à 10% du temps, d'environ 5 000 CHF (4 640 euros) à l'année. Cette diversification des activités limite le recours aux mandats d'auxiliaires, lui offre des revenus plus stables, et est suffisamment peu contraignante pour lui permettre d'effectuer des mandats de création technique, qui restent sa priorité. Elle atteint cet objectif pour la première fois de sa carrière à l'été 2019. À partir de ce moment, la majorité de ses mandats sont consacrés à des créations et aux régies

Des vocations techniques « désintéressées » ? Le cas du spectacle vivant en Suisse à l'épreuve de l'articulation des temps sociaux

associées, marquant un virage progressif vers une carrière principalement tournée vers la création. La multiplication des créations et la stabilité de ses relations avec des compagnies reconnues dans le champ local lui permettent d'envisager l'avenir de manière plus détendue. Son revenu varie moins qu'auparavant – elle gagne entre 5000 et 10000 CHF (10) (entre 4 640 et 9275 euros) par mois – mais son rythme de travail s'intensifie, ce qui la conduit à arrêter de chercher des financements pour son projet dramaturgique, à traverser plusieurs épisodes de fortes fatigues et à vivre plusieurs ruptures amoureuses.

Le diplôme de techniscéniste, les relations qu'elle a entretenues tout au long de son apprentissage et les occasionnelles aides financières de ses parents sont les ressources qui ont permis à Ana de tenir « *le temps que les gens [la] connaissent* ». Toutefois, si son objectif de devenir technicienne de compagnie semble désormais atteint, c'est au prix d'une disponibilité permanente favorisant les risques d'épuisement professionnel, l'échec de sa carrière d'autrice et l'impossibilité d'anticiper son avenir personnel et professionnel à long terme.

La carrière de technicien·ne d'accueil permet d'éviter en partie la précarité associée à la démultiplication de soi qui marque les carrières artistiques. L'investissement de Thomas dans cette carrière est favorisé par un style de vie particulier aux mondes de l'art – puisque caractérisé par l'adhésion à la légitimité des tâches de création et au registre vocationnel – mais aussi par l'absence d'une « *illusio* » suffisante pour s'engager « corps et âme » dans l'activité professionnelle. Parce qu'il valorise sa vie extra-professionnelle, Thomas ne fait pas preuve du même désintéressement qu'Ana et il rejette l'auto-exploitation (Bourdieu, 1996) propre aux carrières de salariat sur appel ou d'indépendant·e·s.

Toutefois, la description de la trajectoire d'Ana montre bien ce qu'elle retire d'une carrière peu rémunératrice : l'appartenance aux « boulots créatifs » auxquels elle aspire depuis l'adolescence. Ana n'est pas dupe de la précarité de ce secteur professionnel mais elle l'accepte comme l'une des règles du jeu dans lequel elle s'investit. Ses quatre premières années de carrière montrent une amélioration de ses conditions salariales : elle sort donc du « piège » de la précarité (Ballatore *et al.*, 2014).

3. Discussion et conclusion

L'étude des carrières de technicien·ne·s suisses romand·e·s amène à porter un regard nouveau sur les modalités de l'engagement vocationnel dans les mondes de l'art. L'analyse des deux trajectoires de technicien·ne·s distinctes – technicien·ne « d'accueil » et « de compagnie » – permet d'étudier les conditions de naissance et de maintien des « vocations techniques ».

Tout comme pour les professions artistiques, les « conditions de production de la croyance » (Sorignet, 2012) sont marquées par le rapport aux études et aux pratiques amateurs. La nature de ces dernières détermine le secteur professionnel par lequel sont découverts les métiers techniques tandis que le rapport aux études influence la préférence du type de formation. Les deux cas décrits ici ont montré comment l'inscription sociale des pratiques amateurs et du rapport à l'école conduisent à des modalités de formation socialement situées.

Ces deux modalités de formation renforcent les différences de départ en favorisant l'adhésion à des « cultures de métier » (Perrenoud & Sainsaulieu, 2018) distinctes. Le passage par une formation diplômante associée à un apprentissage dans un lieu de « production » favorise une orientation professionnelle vers les métiers de « création technique ». Au contraire, l'apprentissage sur le tas, qui plus est dans une entreprise de prestation de services, est marqué par une incorporation de l'hétéronomie technicienne : on y apprend avant tout à faire le « sale boulot ». Ces deux modalités de formation déterminent le « champ des possibles » ouvert aux individus et leur fournissent des ressources spécifiques (Mauger, 2006) pour atteindre leurs aspirations.

Les premières années sur le marché de l'emploi mettent à l'épreuve l'ajustement du style de vie et de la carrière souhaités. L'engagement dans une carrière de « technicien·ne de compagnie » nécessite, d'une part, d'accumuler réseau et réputation permettant d'être engagé·e par des compagnies stables ; et d'autre part, de diversifier son activité pour contrebalancer la précarité de l'emploi « créatif ». Cette carrière rejoint l'engagement vocationnel tel qu'il existe chez les artistes, et implique donc une « *illusio* » (Sapiro, 2007) qui amène à considérer la précarité et l'interpénétration des temps de travail et hors travail comme des conditions du jeu. C'est l'ajustement des ressources et dispositions individuelles à ces règles du jeu qui va marquer le vécu de cette

Des vocations techniques « désintéressées » ? Le cas du spectacle vivant en Suisse à l'épreuve de l'articulation des temps sociaux

disponibilité permanente comme acceptable ou non (Sinigaglia-Amadio & Sinigaglia, 2017).

L'investissement dans une carrière de « technicien·ne d'accueil » marque justement le rejet de ces conditions de travail et la recherche d'un emploi fixe qui permet de sauvegarder la vie extra-professionnelle. L'accès à un tel poste nécessite une réputation et un CV solide : il s'agit donc généralement de postes auxquels les technicien·ne·s accèdent après une première étape de fort investissement dans le travail et la prise de conscience que ce type de carrière ne leur convient pas. Cette réorientation de la vocation vise à se soustraire à « un métier [...] qui représente à la fois une incertitude professionnelle et existentielle » (Ballatore *et al.*, 2014), tout en gardant possible l'accès à ces tâches technique créatives qui « font alors l'objet d'une forte valorisation symbolique » (Bourneton *et al.*, 2019). La carrière de « technicien·ne d'accueil » se démarque donc de l'engagement vocationnel artistique par le rejet du sacrifice de la vie extra-professionnelle et l'acceptation d'un rôle visant principalement le « renfort » du·de la technicien·ne de compagnie.

Si j'ai pu développer ici la manière dont s'articulent les modalités d'entrée dans la carrière et stabilisation de la position sur le marché du travail, les cas choisis laissent dans l'ombre les conditions du maintien dans les « vocations techniques » « une fois les 35-40 ans passés, quand la trajectoire s'est relativement stabilisée » (Buscatto, 2019). Une telle étude permettrait d'identifier le possible effet de « l'instauration de bornes temporelles » (Marguin, 2013) que semble favoriser le contexte de création de formations professionnelles pour les métiers techniques du spectacle vivant en Suisse.

Au côté des résultats circonscrits sur les métiers techniques internes au champ artistique, cette analyse apporte une contribution au dossier thématique de ce numéro, en soulignant également l'utilité de lire les trajectoires professionnelles sous le prisme de l'articulation des temps sociaux et en termes de séquences qui s'observent dans la durée.

Bibliographie

Ballatore, M., del Rio Carral, M., & Murgia, A. (2014). Présentation. Quand passion et précarité se rencontrent dans les métiers du savoir. In *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 45(2), 1-13.

- Becker, H.S. (2006). (Trad. française 1988). *Les mondes de l'art*. Paris : Flammarion, 379 p.
- Bouffartigue, P., & Bouteiller, J. (2001). *Durée du travail et déclin de la norme du temps de travail : le sens de la mesure*. Voir : <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00007602>
- Bourdieu, P. (2015) (1^{ère} éd., 1992). *Les règles de l'art. Genèse et structure du champ littéraire*. Paris : Points, 576 p.
- Bourdieu, P. (2002) (1^{ère} éd., 1981). *Questions de sociologie*. Paris : Éd. de Minuit, 271 p.
- Bourdieu, P. (1996). La double vérité du travail. In *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 114 , 89-90.
- Bourdieu, P. (1977). La production de la croyance. Contribution à une économie des biens symboliques. In *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 13, 3-43.
- Bourneton, F., Chopin, M-P., Cordier, M., Honta, M., Julhe, S., & Salaméro, E. (2019). Garder les pieds sur scène. In *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 50(2), 167-190.
- Bureau, M.-C., Perrenoud, M., & Shapiro, R. (dir.). (2009). *L'artiste pluriel. Démultiplier l'activité pour vivre de son art*. Villeneuve-d'Ascq : Presses Universitaires du Septentrion, 193 p.
- Buscato, M. (2019). Présentation. In *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 50(2), 9-26.
- Cardon, V., & Pilmis, O. (2014). Des projets à la carrière. In *Sociétés contemporaines*, n° 91, 43-65.
- Devetter, F.-X. (2006). La disponibilité temporelle au travail des femmes : une disponibilité sans contrepartie ? In *Temporalités* [En ligne], 4.
- Hughes, E.C. (1996). *Le regard sociologique*. Paris : Éd. de l'EHESS.
- Mauger, G. (dir.). (2006). *L'accès à la vie d'artiste. Sélection et consécration artistiques*. Vulaines-sur-Seine : Éd. du Croquant, 253 p.
- Menger, P.-M. (1997). *La profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*. Paris : Ministère de la Culture et de la Communication, La documentation française, 455 p.
- Perrenoud, M. (2007). *Les Musicos. Enquête sur des musiciens ordinaires*. Paris : Éd. La Découverte, 318 p.

Des vocations techniques « désintéressées » ? Le cas du spectacle vivant en Suisse à l'épreuve de l'articulation des temps sociaux

- Perrenoud, M., & Bataille, P. (2019). *Vivre de la musique ? Enquête sur les musicien-ne-s et leurs carrières en Suisse romande (2012-2016)*. Lausanne : Antipodes, coll. « Existences et sociétés », 191 p.
- Perrenoud, M., & Sainsaulieu, I. (2018). Pour *ne pas* en finir avec l'identité au travail. In *SociologieS* (introduction au dossier « Identité au travail, identités professionnelles »). URL: <http://journals.openedition.org/sociologies/8750>
- Perrenoud, M. (2008). Les *musicos* au miroir des artisans du bâtiment. Entre « art » et « métier ». In *Ethnologie française*, vol. 38, 101-106.
- Perrenoud, M., & Bois, G. (2017). Artistes ordinaires : du paradoxe au paradigme. In *Biens symboliques / Symbolic Goods*, vol. 1, 2-36.
- Sapiro, G. (2007). La vocation artistique entre don et don de soi. In *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 168, 4-11.
- Sinigaglia-Amadio, S., & Sinigaglia, J. (2017). *Temporalités du travail artistique : le cas des musicien-ne-s et des plasticien-ne-s*. Paris : DEPS Ministère français de la Culture, « Questions de culture », 224 p.
- Sorignet, P.-E. (2010). *Danser. Enquête dans les coulisses d'une vocation*. Paris : Éd. La Découverte, 322 p.

Notes

- (1) Les contrats à l'appel sont des contrats « d'auxiliaire », que j'évoquerai plus loin, et qui dure généralement moins d'une semaine (parfois seulement quelques heures). Ils sont nommés ainsi puisque, pour ces types de contrats, l'employé-e est contacté-e par téléphone (appel ou sms) par l'employeur-se. Il arrive qu'aucun contrat écrit ne soit signé – ce qui est légal en Suisse. Au contraire, les contrats fixes à temps plein sont généralement des CDI pour une durée de 42h et font l'objet d'une signature de contrat.
- (2) Cette enquête, en cours depuis décembre 2018 repose sur une vingtaine de stages d'observations participantes ou directes d'une durée d'un jour à un mois ainsi que d'une cinquantaine d'entretiens semi-directifs auprès d'une trentaine d'enquêté-e-s. Les stages ont eu lieu principalement dans des institutions publiques programmant du théâtre et de la danse contemporaine. Les entretiens ont ciblé des technicien-ne-s et artistes qui travaillent ou ont travaillé dans ces institutions.

- (3) S'il n'est généralement pas question de « prédestination » dans les entretiens - certainement à cause de la découverte tardive de ces métiers -, les enquêté·e·s affirment qu'il ne leur est pas possible de faire « autre chose », en évoquant leur rejet de divers autres métiers.
- (4) Parmi les 31 personnes interviewées, on peut trouver plusieurs types de profils : les cadres d'équipe techniques (11), les régisseur·se·s d'accueil (7) – contrat généralement fixe à plein temps -, les régisseur·euse·s de compagnie (13) – généralement freelance – parmi lesquel·le·s 9 font principalement des mandats de création technique et 4 ont, en parallèle, des mandats de direction technique.
- (5) Les entreprises de prestation sont mandatées pour définir la fiche technique d'événements variés (cela va des festivals aux fêtes d'entreprises). Elles fournissent à la fois l'équipement et les travailleur·euse·s capables de le manier.
- (6) La maturité gymnasiale est le diplôme de fin de scolarité secondaire le mieux valorisé, il s'agit de l'équivalent du baccalauréat général en France. Voir : <https://www.orientation.ch/dyn/show/3452>
- (7) Voir <http://www.artos-net.ch/cfc-technisceniste>
- (8) En 2016 le revenu médian en Suisse se trouve entre à 6502 francs bruts par mois et que les « 10% des salariés les moins bien rémunérés ont gagné moins de 4313 francs bruts par mois ». Voir : <https://www.letemps.ch/suisse/salaire-median-suisse-atteint-6502-francs>. A titre d'exemple, 4000 CHF valent 3721 euros mais une simple conversion ne donne aucune idée du coût de la vie en Suisse. Tout au long de l'article, les salaires indiqués sont des montants nets.
- (9) Marque de jeux d'orgues numériques, à la pointe de l'innovation, qui crée la GrandMA 1 en 1998, la GrandMA 2 en 2008 et la GrandMA 3 en 2018.
- (10) Les mandats les plus rémunérateurs sont les créations suivies de régies, pour lesquelles elle demande 6500 CHF. Les régies de tournées lui apportent environ 1400 CHF par semaine et les mandats d'auxiliaires au minimum 32,5 CHF de l'heure.

Concilier emploi et famille en temps de pandémie : les résultats d'une recherche au Québec

Diane-Gabrielle Tremblay *

Sophie Mathieu **

* Professeure

** Post-doctorante

Université TÉLUQ (Université du Québec) (1)

Au Québec, le contexte de pandémie de Covid-19 s'est traduit par des transformations radicales de l'organisation du travail. En l'espace de quelques jours, on est passé d'un taux de télétravail relativement faible – environ 15 % des organisations offrant cette mesure de conciliation emploi-famille (*cf.* ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministère de la Famille, 2017) – à un taux nettement plus élevé. En effet, selon l'enquête du Réseau pour un Québec Famille (2020), en mai 2020, 48 % des personnes auraient été en télétravail à plein temps et 7 % en télétravail à temps partiel (et au bureau le reste du temps).

Plusieurs études montrent que les effets de la pandémie sur l'activité économique et la participation aux tâches de soins varient selon les caractéristiques sociales des individus, le sexe et la classe sociale se situant en tête de liste (Lemieux *et al.*, 2020 ; Quian et Fuller, 2020 ; Shaver *et al.*, 2020). Ces recherches concluent aux effets négatifs de la crise sanitaire sur la participation des femmes au marché du travail dans les pays industrialisés (voir Del Boca *et al.*, 2020 ; Hupkay et Petrongolo, 2020 ; Kristal & Yaish, 2020). Au Canada – alors que les parents essayaient de concilier les demandes professionnelles, les soins des personnes dépendantes et les exigences liées à la scolarisation à la maison – l'écart de taux d'emploi entre les genres s'est accentué chez les parents d'enfants de 6 à 12 ans (Quian et Fuller, 2020).

Qu'en est-il de la situation au Québec, la province la plus sociale-démocrate au Canada ? Comment les parents ont-ils vécu leur situation

de conciliation travail-famille dans cette province où la politique familiale en place depuis le tournant du millénaire favorise l'activité des femmes ? Comment les employeurs se sont-ils comportés face à leurs salariés en situation de télétravail ? Est-ce que le soutien organisationnel offert, en termes de réduction des attentes et du niveau de compréhension de l'employeur, est différent selon le genre, le type d'organisation et la catégorie d'emploi ?

Afin de répondre à ces questions, nous analysons les données d'une enquête effectuée en mai 2020 auprès de 3 006 travailleurs québécois qui ont des enfants. Ces données ont été recueillies à la demande d'un partenaire de recherche, le Réseau pour un Québec Famille, organisme sans but lucratif qui rassemble des groupes provenant de différents secteurs – principalement communautaire, municipal et syndical.

Notre article est organisé de la manière suivante. Nous commençons par une revue des écrits sur la conciliation emploi-famille au Québec au cours des dernières années, en rappelant quelques éléments de la politique familiale et en portant une attention particulière aux mesures de soutien offertes par les employeurs. Nous présentons ensuite la méthodologie de l'enquête sur laquelle s'appuient nos observations. Dans la troisième partie, nous dévoilons nos résultats en deux temps : d'abord en discutant de quelques constats généraux sur la conciliation travail-famille au Québec au printemps 2020, puis en présentant des analyses plus fines sur le lien entre le soutien organisationnel et les difficultés de conciliation travail-famille. Nous montrons que les femmes, plus que les hommes, rapportent avoir trouvé cette conciliation difficile. Toutefois, tout comme les hommes, les femmes ont estimé avoir vécu une conciliation emploi-famille facile dans la majorité des cas. Nous montrons aussi que les attentes des employeurs en termes de productivité sont les mêmes pour toutes les catégories professionnelles, les types d'organisme et selon le sexe. Enfin, nous nous penchons sur l'effet du soutien organisationnel (Gurbuz *et al.*, 2012) sur les difficultés de conciliation. Nos résultats indiquent qu'une forme particulière de soutien, soit la compréhension de l'employeur, est associée à une réduction des difficultés de conciliation.

1. La conciliation emploi-famille au Québec ; revue des écrits

Le Québec est souvent qualifié de province sociale-démocrate, en raison de la générosité de sa politique familiale (Mathieu et Tremblay,

2020), et surtout lorsqu'on la compare au reste des Amériques. Les deux pièces maîtresses de la politique familiale québécoise – l'offre de services de garde aux enfants d'âge préscolaire à faible coût (Mathieu, 2019) et les généreux congés parentaux facilement accessibles, incluant un congé de paternité réservé au père (Mathieu *et al.*, 2020a,b ; Tremblay & Dodeler, 2015) – amènent certains observateurs à qualifier le Québec de véritable « paradis des familles » (Godbout & St-Cerny, 2008). La politique familiale québécoise comporte toutefois certains angles morts, et le soutien offert aux familles n'est pas universel (Mathieu & Tremblay, 2020) et est surtout orienté vers les enfants. À ce titre, il faut rappeler que ce ne sont pas que les parents de jeunes enfants qui sont touchés par ce sujet, puisque nombre de personnes doivent prendre en charge leurs propres parents, ou conjoints, âgés ou vieillissants et ayant besoin de soins. Ainsi, c'est pratiquement toute la population qui, à un moment ou à un autre, connaît des difficultés pour concilier ses responsabilités professionnelles et familiales. D'ailleurs, si l'on évoque plus souvent des femmes lorsqu'on parle de conciliation emploi-famille, les hommes sont néanmoins de plus en plus préoccupés par cette question, et en plus de prendre le congé de paternité, ils présentent aussi des demandes à leur employeur afin de pouvoir mieux assumer leur rôle de père, ou de fils d'un parent malade (Harvey & Tremblay, 2019 ; Tremblay & Dodeler, 2015).

Les difficultés croissantes de conciliation auxquelles sont confrontés les parents peuvent être coûteuses pour les entreprises comme pour les salariés. Pour ces derniers, elles peuvent se traduire par une baisse de motivation au travail, du stress et des problèmes psychosociaux pouvant aller jusqu'à l'épuisement professionnel, surtout pour les femmes cadres et professionnelles (Lapeyre, 2006a, 2006b) ; ces difficultés peuvent aussi déboucher sur un passage au temps partiel. Du côté des entreprises, les gestionnaires de ressources humaines affirment qu'entre 25 % et 50 % de leurs divers problèmes (motivation, productivité, retards, absentéisme, rotation de main-d'œuvre) sont liés à des difficultés de conciliation, ce qui se traduit par des coûts importants pour l'organisation (Tremblay, 2018, 2019) ; ils disent aussi qu'il conviendrait sans doute d'apporter des modifications pour assurer plus d'égalité entre les hommes et les femmes.

D'un point de vue organisationnel, le milieu de travail – principalement les supérieurs et les collègues – peuvent jouer un rôle favorable en ce qui concerne la mise en œuvre mais aussi l'utilisation

concrète de dispositifs de conciliation emploi-famille. Les recherches montrent l'importance du soutien organisationnel et des comportements et attitudes des collègues et des supérieurs dans les difficultés ou la facilité à concilier (Fusulier *et al.*, 2009, 2011 ; Tremblay, 2012, 2019), et cela notamment chez les professionnelles et cadres (Lapeyre, 2006a, 2006b). Mais d'autres facteurs peuvent aussi influencer sur la relation entre emploi et famille (Mansour & Tremblay, 2018a, 2018b ; Tremblay & Abouaissa, 2017).

2. Méthodologie

Cette recherche s'inscrit dans le cadre d'un partenariat de recherche avec le Réseau pour un Québec Famille (RQF) ; à la demande du RQF, la firme Léger a été mandatée pour mener une enquête auprès des travailleurs québécois afin d'évaluer leur situation et leur bien-être en matière de conciliation emploi-famille pendant la pandémie de Covid-19. L'enquête a été menée en ligne entre le 7 et le 22 mai 2020, auprès de 3 006 travailleurs québécois qui sont parents ou proches aidants, âgés de 18 ans et plus et pouvant s'exprimer en anglais ou en français. Notons que les personnes ayant continué à travailler sont au nombre de 2 293, de sorte que c'est sur cette base que sont fondées les données présentées ici.

À partir de la base de données du RQF, nous avons examiné les sources principales de difficultés de conciliation en contexte de télétravail et de Covid-19, et les différences observées selon le sexe. Nous nous sommes penchées de manière plus approfondie sur trois thématiques : la conciliation travail-famille, la productivité au travail et le soutien organisationnel. Dans un premier temps, nous présentons les données générales obtenues du RQF pour brosser un portrait général de la conciliation emploi-famille en temps de pandémie. Puis nous présentons des analyses plus fines, sous formes de tableaux croisés. Ces tableaux portent notamment sur les attentes des employeurs et le soutien organisationnel.

3. Résultats

3.1. Constats généraux

Nous commençons par les résultats généraux du RQF. Les données offrent plusieurs constats importants autour des enjeux de conciliation, de productivité et de soutien organisationnel. Premièrement, les don-

Concilier emploi et famille en temps de pandémie : les résultats d'une recherche au Québec

nées de l'enquête montrent que 48 % des travailleurs québécois sont passés en télétravail ; il s'agit d'un taux relativement élevé si l'on considère que l'organisme Statistique Canada indiquait au printemps 2020 que 40 % des travailleurs avaient des fonctions pouvant être exercées en télétravail (Messacar *et al.*, 2020). Selon les données de l'enquête menée au Québec, 27 % ont continué à aller sur leur lieu de travail habituel, en tant qu'employé prioritaire ou essentiel, et 23 % ont été licenciés (dont 21 % de manière temporaire, les autres définitivement).

Ensuite, même si 34 % des parents affirment qu'ils trouvent la conciliation plus difficile dans le contexte de crise de Covid-19, une forte majorité d'entre eux la trouvent plus facile. En fait, parmi l'ensemble des répondants (parents et proches aidants), 62 % d'entre eux rapportent une conciliation emploi-famille « très facile » (20 %) ou « plutôt facile » (42 %) et 38 % ont indiqué qu'ils avaient trouvé difficile de concilier travail et famille. Ce pourcentage est moins élevé que le pourcentage que l'on trouve habituellement dans l'enquête sociale générale de Statistique Canada, qui révèle qu'environ une personne sur deux, et plus souvent des femmes, rapporte avoir des difficultés à concilier (Tremblay, 2019). Cela s'explique sans doute par le fait que le télétravail réduit le temps de déplacement et dégage du temps, mais nous verrons aussi plus loin qu'un certain nombre d'employeurs ont été compréhensifs à l'endroit des parents travailleurs en contexte de pandémie.

En dépit des difficultés vécues par plusieurs parents dans leur conciliation travail-famille au moment de l'enquête, seulement 37 % d'entre eux pensaient envoyer leur enfant à l'école après le confinement, alors que 46 % préféraient que leur enfant poursuive son apprentissage à distance, 11 % étaient incertains et 6 % avaient déjà renvoyé leur enfant à l'école. (2)

Autre constat : parmi les parents ayant des enfants de moins de 5 ans fréquentant un service de garde avant la pandémie, 38 % indiquaient qu'ils prévoyaient d'y renvoyer leur enfant dès que possible, 9 % les avaient déjà renvoyés, alors que 24 % étaient incertains et 29 % ne pensaient pas les envoyer en service de garde en juin. Ainsi, une proportion similaire de parents avec des enfants d'âge préscolaire (38 %) et scolaire (37 %) prévoyaient de renvoyer leurs enfants à leurs activités habituelles. Notons que les services de garde

ont rouvert de manière progressive à partir du mois de mai, mais certains services en milieu familial ont fermé en raison d'un trop petit nombre d'enfants ou en raison de difficultés financières, ou parce que les responsables jugeaient que les ajustements sanitaires étaient trop importants ou trop coûteux. Des services de garde d'urgence gratuits pour les enfants de 0 à 12 ans ont toutefois été mis à la disposition des travailleurs essentiels dès le début du confinement.

Par ailleurs, parmi les objectifs recherchés par les employeurs qui offrent le télétravail, on trouve généralement une plus grande productivité (Tremblay, 2020). En ce qui concerne la productivité au travail dans le contexte de pandémie, les données du RQF montrent qu'un fort pourcentage de répondants (60 %) considèrent qu'elle a diminué quelque peu ou de manière importante. Dans ce cas, ce sont surtout les plus jeunes (18-34 ans) qui ont affirmé que leur productivité a été affectée négativement (67 %), de même que les habitants de la grande région de Montréal (63 %) et les parents qui sont aussi proches aidants (71 %).

Enfin, il est intéressant de noter que la majorité des employeurs n'ont pas diminué leurs attentes en temps de crise, 70 % des répondants affirmant que les attentes de leur employeur étaient restées sensiblement les mêmes qu'avant la pandémie, alors que 22 % affirment qu'elles avaient diminué, les autres (8 %) indiquant qu'elles avaient augmenté. D'ailleurs, 43 % des répondants qui sont restés en emploi affirment avoir vu leur charge de travail augmenter ; c'est davantage le cas chez les employés des services (55 %) ainsi que chez ceux des administrations et services publics (47 %).

3.2. Quel soutien organisationnel pour les parents ?

Au-delà de ces constats et considérant que plusieurs études montrent que le soutien peut faciliter la conciliation emploi-famille (Tremblay, 2012, 2019), nous avons voulu approfondir les questions concernant le soutien organisationnel (attentes de l'employeur et niveau de compréhension). Nous avons aussi voulu étudier les principales sources de difficultés, selon le sexe, la catégorie professionnelle et le type d'organisation. Cela en sachant que les recherches (Tremblay, 2012) ont montré que les femmes vivaient généralement des difficultés plus importantes, tout comme les personnes ayant une activité professionnelle de niveau plus élevé (cadres et professionnels : *cf.* Kay & Gorman, 2008 ; Tremblay &

Concilier emploi et famille en temps de pandémie : les résultats d'une recherche au Québec

Mascova, 2013), alors que les personnes travaillant dans le milieu coopératif ou d'économie sociale semblaient avoir plus de facilité que les personnes du privé et du public (Tremblay, 2017).

Le *tableau 1* révèle, sans grande surprise que les hommes sont proportionnellement plus nombreux à considérer la conciliation comme « plutôt facile » (47,2 %), et même « très facile » (19,3 %), et que les femmes la trouvent plus souvent plutôt difficile (31,8 %) ou très difficile (13 %). Ce constat s'inscrit parfaitement dans le sillon d'autres travaux qui ont montré l'effet du sexe sur la conciliation emploi-famille en temps de pandémie, les femmes vivant davantage de conflits entre leurs activités professionnelles et familiales (voir entre autres Lemieux *et al.*, 2020 ; Qian & Fuller, 2020).

Tableau 1 – Conciliation travail-famille en temps de pandémie selon le sexe*

Conciliation travail-famille en temps de pandémie	Sexe			
	Femme		Homme	
Très facile	197	15,3 %	195	19,3 %
Plutôt facile	509	39,6 %	476	47,2 %
Plutôt difficile	409	31,8 %	261	25,9 %
Très difficile	167	13 %	74	7,3 %
Préfère ne pas répondre	3	0,2 %	2	0,2 %
TOTAL	1.285	100%	1.008	100%

* En raison de l'arrondissement, la somme des pourcentages n'arrive pas toujours à 100%

Nous avons par la suite procédé à des analyses portant sur le soutien organisationnel, par l'entremise des deux variables au sujet desquelles les répondants ont été interrogés : 1) La réduction des attentes de l'employeur quant à la productivité au travail ; 2) Le niveau de compréhension de l'employeur.

3.2.1. La réduction des attentes de l'employeur

Nous avons d'abord voulu voir si la réduction des attentes de l'employeur était associée à une plus grande facilité de conciliation (tableau 2). Les données montrent que même lorsque les attentes de l'employeur sont restées les mêmes, la majorité (62,6%) des répondants rapporte une conciliation « très facile » (18,7%) ou « plutôt facile » (43,9%). Cette proportion est encore plus élevée chez les

répondants dont l'employeur a diminué ses attentes. Ainsi, que les attentes soient restées les mêmes ou aient diminué, la conciliation emploi-famille n'a pas semblé difficile, comme l'illustre le *tableau 2*.

Tableau 2 – Perception du soutien organisationnel (réduction des attentes de l'employeur relatives à la productivité au travail) et conciliation travail-famille

Conciliation travail-famille en temps de pandémie	Réduction des attentes de l'employeur à propos de ma productivité			
	L'employeur a diminué ses attentes	Les attentes sont restées les mêmes	Ne sait pas	Préfère ne pas répondre
Très facile	69 (18,1%)	296 (18,7%)	24 (16,7%)	3 (12,5%)
Plutôt facile	229 (60,3%)	696 (43,9%)	50 (34,7%)	10 (41,7%)
Plutôt difficile	17 (4,5%)	442 (27,9%)	44 (30,5%)	8 (33,3%)
Très difficile	64 (16,8%)	150 (9,4%)	24 (16,7%)	3 (12,5%)
Préfère ne pas répondre	1 (0,3%)	2 (0,1%)	2 (1,4%)	0 (0%)
TOTAL	380 (100%)	1.586 (100%)	144 (100%)	24 (100%)

Le *tableau 3* permet de constater que les attentes sont restées les mêmes pour la très grande majorité des salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle. Et cela bien que les professions libérales et intellectuelles supérieures et les techniciens semblent avoir bénéficié d'un peu plus de réduction d'attentes, sans qu'il n'y ait de différences majeures. La réduction des attentes ne présente pas non plus de différences importantes selon le type d'employeur (données non présentées). Pourtant, lors de recherches antérieures, les coopératives, OBNL (Organismes à but non lucratif) et entreprises d'économie sociale se révélaient plus soutenant pour la conciliation emploi-famille (Tremblay, 2017). Le contexte de pandémie semble avoir amené toutes les organisations à se comporter de manière similaire (dans ce cas-ci, ne pas changer leurs attentes en termes de travail ou de productivité).

Concilier emploi et famille en temps de pandémie : les résultats d'une recherche au Québec

Tableau 3 – Perception du soutien organisationnel (réduction des attentes de l'employeur) selon la catégorie d'emploi*

Catégorie d'emploi	Réduction des attentes de l'employeur à propos de ma productivité				
	L'employeur a diminué ses attentes	Les attentes sont restées les mêmes	Ne sait pas	Préfère ne pas répondre	TOTAL
Professionnel	227 (27,3 %)	532 (64,1 %)	59 (7,1 %)	12 (1,5 %)	830 (100 %)
Employé de bureau	115 (22,9 %)	356 (70,9 %)	28 (5,6 %)	3 (0,6 %)	502 (100 %)
Cadre, gestionnaire administratif	63 (19,7 %)	245 (76,6 %)	11 (3,4 %)	1 (0,3 %)	320 (100 %)
Technicien	54 (25,7 %)	139 (66,2 %)	15 (7,1 %)	2 (1 %)	210 (100 %)
Employé spécialisé dans les services	33 (19,3 %)	123 (71,9 %)	14 (8,2 %)	1 (0,6 %)	171 (100 %)
Travailleur spécialisé	25 (20,5 %)	90 (73,8 %)	6 (4,9 %)	1 (0,8 %)	122 (100 %)
Travailleur non spécialisé	6 (10,3 %)	48 (82,8 %)	3 (5,2 %)	1 (1,7 %)	58 (100 %)
Employé spécialisé dans la vente	13 (21,3 %)	41 (67,2 %)	6 (9,8 %)	1 (1,6 %)	61 (100 %)
Préfère ne pas répondre	3 (15,8 %)	12 (63,2 %)	2 (10,5 %)	2 (10,5 %)	19 (100 %)

* En raison de l'arrondissement, la somme des pourcentages n'arrive pas toujours à 100%

Enfin, le *tableau 4* confirme aussi que les attentes sont restées les mêmes quel que soit le sexe ; il n'y a pas eu de favoritisme ou de discrimination selon le sexe, et la majorité des employeurs n'ont pas changé leurs attentes en termes de travail et de productivité. On note tout de même que pendant les mois de pandémie, environ le quart des employeurs ont réduit leurs attentes en termes de productivité pour les hommes, et un peu moins pour les femmes.

Tableau 4 : Perception du soutien organisationnel (réduction des attentes de l'employeur relatives à la productivité au travail) selon le sexe

Réduction des attentes de l'employeur à propos de ma productivité	Sexe			
	Femme		Homme	
L'employeur a diminué ses attentes	313	24,4 %	226	22,4 %
Les attentes de l'employeur sont restées les mêmes	861	67 %	725	71,9 %
Ne sait pas	93	7,2 %	51	5,1 %
Préfère ne pas répondre	18	1,4 %	6	0,6 %
TOTAL	1.285	100%	1.008	100%

3.2.2. Le niveau de compréhension de l'employeur

Le *tableau 5* montre le lien entre le niveau de compréhension de l'employeur et la conciliation emploi-famille en temps de pandémie. Contrairement à la réduction des attentes, le niveau de compréhension semble être associé à l'expérience de conciliation. On remarque par exemple que 68,1 % des répondants qui rapportent avoir un employeur « très compréhensif » ont une conciliation travail-famille « très facile » (21,6 %) ou « plutôt facile » (46,5 %). En revanche, les répondants dont l'employeur n'est « pas du tout compréhensif » rapportent une conciliation travail-famille « très facile » (11,7 %) ou « plutôt facile » (15 %), donc dans une proportion beaucoup plus faible, avec une conciliation plutôt difficile ou très difficile dans 73,4 % des cas.

Concilier emploi et famille en temps de pandémie : les résultats d'une recherche au Québec

Tableau 5 : Perception du soutien organisationnel (niveau de compréhension de l'employeur) et conciliation travail-famille

Conciliation travail-famille en temps de pandémie	Niveau de compréhension de l'employeur				
	Très compréhensif	Assez compréhensif	Peu compréhensif	Pas du tout compréhensif	Préfère ne pas répondre
Très facile	260 (21,6 %)	100 (12,8 %)	19 (9,9 %)	7 (11,7 %)	6 (11,1 %)
Plutôt facile	560 (46,5 %)	335 (42,8 %)	56 (29,2 %)	9 (15 %)	25 (46,3 %)
Plutôt difficile	303 (25,2 %)	256 (32,7 %)	70 (36,4%)	25 (41,7%)	16 (29,6%)
Très difficile	81 (6,7 %)	88 (11,2 %)	47 (24,5 %)	19 (31,6 %)	6 (11,1 %)
Préfère ne pas répondre	0 (0 %)	4 (0,5 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (1,9 %)
TOTAL	1.204 (100%)	783 (100%)	192 (100%)	60 (100%)	54 (100%)

Le *tableau 6* permet de voir que les répondants jugent que leur employeur a été très compréhensif dans la majorité des cas, et aussi assez compréhensif. Peu d'employeurs ont été pas du tout ou peu compréhensifs, mais les employés de bureau, gestionnaires et employés spécialisés dans la vente ont bénéficié proportionnellement de plus de soutien. Nous avons pensé que le type d'organisation pourrait faire une différence dans le niveau de compréhension manifesté par l'employeur, car cela s'était observé par le passé, les organisations coopératives et d'économie sociale ayant été jugées plus soutenantes sur le plan de la conciliation (Tremblay, 2017). Or, dans

l'enquête menée en temps de pandémie, le type d'organisation n'est pas ressorti comme une variable significative, quoique les OBNL, les coopératives et les entreprises d'économie sociale présentent des niveaux de compréhension légèrement supérieurs (et cela malgré que les répondants de ces secteurs soient peu nombreux). Autrement dit, nos données (non illustrées) indiquent que tous les types d'employeurs ont été assez ou très compréhensifs, sans doute en raison de la gravité de la crise et de l'urgence des adaptations.

Tableau 6 : Perception du soutien organisationnel (niveau de compréhension de l'employeur) selon la catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	Niveau de compréhension de l'employeur					
	Très compréhensif	Assez compréhensif	Peu compréhensif	Pas du tout compréhensif	Préfère ne pas répondre	Total (%)
Professionnel	401 (48,3 %)	303 (36,5 %)	72 (8,7 %)	27 (3,3 %)	27 (3,3 %)	830 (100 %)
Employé de bureau	298 (59,4 %)	162 (32,2 %)	28 (5,6 %)	9 (1,8 %)	5 (1 %)	502 (100 %)
Cadre, gestionnaire administrateur	194 (60,6 %)	94 (29,4 %)	28 (8,8 %)	3 (0,9 %)	1 (0,3 %)	320 (100 %)
Technicien	102 (48,6 %)	83 (39,5 %)	18 (8,6 %)	4 (1,9 %)	3 (1,4 %)	210 (100 %)
Employé dans les services	79 (46,2 %)	59 (34,5 %)	20 (11,7 %)	9 (5,3 %)	4 (2,3 %)	171 (100 %)
Travailleur spécialisé	52 (42,6 %)	48 (39,3 %)	13 (10,7 %)	4 (3,3 %)	5 (4,1 %)	122 (100 %)
Travailleur non spécialisé	30 (51,7 %)	13 (22,4%)	8 (13,8 %)	3 (5,2 %)	4 (6,9 %)	58 (100 %)

**Concilier emploi et famille en temps de pandémie : les résultats d'une
recherche au Québec**

Employé spécialisé dans la vente	36 (59 %)	17 (27,9 %)	4 (6,6 %)	1 (1,6 %)	3 (4,9 %)	61 (100 %)
Préfère ne pas répondre	12 (63,2 %)	4 (21,1 %)	1 (5,3 %)	0 (0 %)	2 (10,5 %)	19 (100 %)

Nous nous sommes aussi demandé si le soutien organisationnel – et surtout le niveau de compréhension – avait été plus élevé pour les femmes que pour les hommes, étant donné que les travaux antérieurs allaient plutôt dans ce sens (Tremblay, 2012, 2019). Mais les résultats montrent qu'il n'y a pas de différence majeure selon le sexe. Plus de la moitié des répondants, hommes et femmes, ont jugé que leur employeur avait été très compréhensif, et un autre bon tiers a jugé qu'il avait été assez compréhensif (32,6 % pour les femmes et 36,1 % pour les hommes), alors qu'à peine un peu plus de 10 % des employeurs ont été jugés peu ou pas du tout compréhensifs. Il semble donc que le contexte de pandémie ait fait augmenter le degré de compréhension manifesté par les employeurs. Il reste à voir si cela se poursuivra dans les prochains mois ou la prochaine année, alors que les enfants retourneront à l'école et qu'un très fort pourcentage d'employeurs entendent maintenir le télétravail.

Tableau 7 : Perception du soutien organisationnel (niveau de compréhension de l'employeur) selon le sexe

Niveau de compréhension de l'employeur	Sexe			
	Femme		Homme	
Très compréhensif	677	52,7 %	527	52,3 %
Assez compréhensif	419	32,6 %	364	36,1 %
Peu compréhensif	107	8,3 %	85	8,4 %
Pas du tout compréhensif	37	2,9 %	23	2,3 %
Préfère ne pas répondre	45	3,5 %	9	0,9 %
TOTAL	1.285	100%	1.008	100%

4. Discussion et conclusion

Comme nous l'avons indiqué en introduction, le contexte de pandémie s'est traduit par des transformations radicales de l'organisation du travail, du moins pour les personnes restées en emploi, la majorité d'entre elles (55 %) étant désormais en télétravail, souvent à temps plein.

L'enquête menée par le RQF, avec qui nous avons établi un partenariat de recherche, a été menée en mai 2020 afin de mesurer l'effet de ces transformations sur la conciliation emploi-famille. Nous avons voulu analyser la situation selon le sexe, afin de voir si les difficultés étaient plus fortes pour les hommes ou pour les femmes, et pour illustrer les effets genrés de la pandémie sur la conciliation travail-famille au Québec, comme d'autres l'ont fait pour le Canada (Lemieux *et al.*, 2020 ; Quian & Fuller, 2020).

Notre analyse a permis de constater que les femmes rapportent une conciliation emploi-famille plus souvent difficile que les hommes ; toutefois, à l'instar des hommes, la majorité des femmes ont qualifié leur conciliation emploi-famille comme étant facile. Ce constat peut être expliqué par trois hypothèses, que nous tenterons de valider dans nos prochains travaux. Première hypothèse : il est possible que d'autres variables, comme le nombre ou l'âge des enfants, viennent modifier le lien entre le sexe et la conciliation travail-famille – comme cela s'est vu dans d'autres recherches indiquant que la présence de jeunes enfants avait un effet plus déterminant sur les difficultés de conciliation emploi-famille pour les femmes que pour les hommes (Tremblay, 2019). Notre deuxième hypothèse a trait à l'effet positif du congé de paternité – qui est très majoritairement utilisé au Québec (Mathieu *et al.*, 2020) – sur l'implication des pères dans les tâches de soins envers les enfants (Adler & Lenz, 2017 ; Tremblay & Dodeler, 2015). Est-il possible, comme certains l'ont évoqué (Shaver *et al.*, 2020), que les pères participent davantage au travail de soins en période de pandémie, diminuant ainsi l'écart entre les hommes et les femmes dans le temps consacré à cette activité et, par le fait même, le conflit emploi-famille vécu par les femmes ? Enfin, troisième hypothèse, il est possible que les femmes aient davantage que les hommes intégré les contraintes familiales et la conciliation emploi-famille, de sorte qu'elles peuvent être plus tolérantes, ce qui nivellerait leurs perceptions et rapprocherait leurs réponses de celles des hommes. Le cas échéant, l'absence de diffé-

rences significatives entre les difficultés de conciliation travail-famille des hommes et des femmes ne serait pas le résultat d'une plus grande implication des hommes dans le travail gratuit, mais plutôt d'un certain relâchement dans les attentes – en lien avec les tâches ménagères et les soins aux personnes dépendantes – des femmes envers les hommes.

Nous voulions aussi voir si les employeurs avaient adapté leurs attentes et s'ils avaient fait preuve de compréhension à l'endroit des salariés, selon le sexe, la catégorie professionnelle et le type d'organisation. Les analyses ont permis de montrer que le degré de compréhension manifesté par les employeurs pouvait être associé aux difficultés de conciliation. Nous avons constaté que les employeurs étaient majoritairement très ou assez compréhensifs, sans qu'il n'y ait de distinction selon le sexe, la catégorie professionnelle ou le type d'organisation – contrairement à ce qu'on avait pu observer dans des recherches antérieures (Tremblay, 2012). En revanche, on ne peut dire si ceci s'explique par le fait que les employeurs aient aujourd'hui une ouverture plus grande à l'endroit de la parentalité des hommes ou des femmes, ou si le contexte de pandémie s'est traduit par une situation exceptionnelle, amenant une plus grande égalité de traitement, du moins à court terme. Cela serait un point à explorer plus avant dans les enquêtes à venir.

Références

- Adler, M. A., & Lenz, K. (Eds). (2017). *Father involvement in the early years*. Bristol: Policy Press.
- Cefrio (2001). *Le télétravail*. Montréal : IQ éditeur.
- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., & Rossi, M. (2020). *Women's Work, Housework and Childcare, before and during COVID-19*. IZA, Institute of Labor Economics.
- Fuchs Epstein, C., Seron, C., Oglensky, B., & Saute, R. (1999). *The Part-Time Paradox: Time Norms, Professional Life, Family and Gender*. New York: Routledge.
- 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. In *Informations sociales*, 154, 22-30.

- Fusulier, B. (2011). *Articuler vie professionnelle et vie familiale. Étude de trois groupes professionnels : les infirmières, les policiers et les assistants sociaux*. Louvain-la-Neuve : Presses universitaires de Louvain.
- Fusulier, Bernard et Diane-Gabrielle Tremblay (2013), Appartenances professionnelles et vie familiale : une entrée analytique particulière, *Enfances Familles Générations* [En ligne], 18 | 2013, mis en ligne le 06 mars 2013, consulté le 11 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/efg/3114>
- Godbout, L., & St-Cerny, S. (2008). *Le Québec, un paradis pour les familles ? Regards sur la famille et la fiscalité*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- Gurbuz, S., Turung, O., & Celik, M. (2012). The impact of perceived organizational support on work-family conflict: Does role overload have a mediating role. In *Economic and Industrial Democracy*, 34(1), 45-60.
- Harvey, V., & Tremblay, D.-G. (2018). Paternity leave in Québec: between social objectives and workplace challenges. In *Community, Work & Family*.
<https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1527756>
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13668803.2018.1527756?scroll=top&needAccess=true>
- Hupkau, C., & Petrongolo, B. (2020). *Work, care and gender during the Covid-19 crisis. A CEP Covid-19 Analysis (Paper No.002)*. Center for Economic Performance. London: London School of Economics and Political Science.
- Kay, F., & Gorman, E. (2008). Women in the Legal Profession. In *Annual Review of Law and Social Sciences*, vol. 4, 299-332.
- Kristal, T., & Yaish, M. (2020). Does the coronavirus pandemic level the gender inequality curve? (It doesn't). In *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 68, August.
- Lapeyre, N. (2006a). Comprendre les temporalités de la féminisation des groupes professionnels. In G. de Terssac & J. Thoemmes (dir.), *Les temporalités sociales : repères méthodologiques*, 133-147. Toulouse : Octarès.
- Lapeyre, N. (2006b). *Les professions face aux enjeux de la féminisation*. Toulouse : Octarès.

- Lemieux, T., Milligan, K., Schirle, T., & Skuterud, M. (2020). Initial impacts of the Covid-19 pandemic on the Canadian Labor Market. In *Canadian Public Policy*, 46(1), S55-S65.
- Mathieu, S., & Tremblay, D.-G. (2020a). Évolution et transformation de la politique familiale québécoise depuis 1997. In *Enfances, Familles, Générations*. Octobre 2020.
- Mathieu, S., & Tremblay, D.-G. (2020b). *What are the most significant determinant of work and family balance during the pandemic? Insights from the Canadian province of Québec*. Rapport de recherche ARUC-GATS, Télusq. [Article à soumettre.]
- Mathieu, S., Doucet, A., & McKay, L. (2020). Parental Benefits and Inter-provincial Differences: the Case of Four Canadian Provinces. In *Canadian Journal of Sociology*, 45(2), 169-194.
- Mathieu, S. (2019). La transformation de l'offre de services de garde au Québec : une brèche dans la collectivisation du travail de reproduction sociale ? In *Revue canadienne de sociologie*, 56 (2), 145-291.
- Messacar, D., Morissette, R., & Deng, Z. (2020). *Inégalités en matière de faisabilité du travail à domicile pendant et après la COVID-19*. Ottawa : Statistique Canada.
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00029-fra.htm> (repéré le 21 août 2020).
- Ministère québécois du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministère de la Famille (2017). *Les pratiques d'affaires des employeurs en matière de conciliation travail-famille : une étude exploratoire réalisée auprès de quelque 8 000 employeurs québécois appartenant à une quarantaine de secteurs d'activité*.
- Najem, E., & Tremblay, D.-G. (2010). L'incidence des pratiques de conciliation travail-famille dans les milieux de travail canadiens : les milieux syndiqués sont-ils mieux pourvus et la situation s'améliore-t-elle ? In *Interventions économiques*, n° 41.
<https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/398> (repéré le 28 août 2020).
- Qian, Y., & Fuller, S. (2020). COVID-19 and the Gender Employment Gap Among Parents of Young Children. In *Canadian Public Policy*.

- <https://utpjournals.press/doi/10.3138/cpp.2020-077> (repéré le 23 août 2020).
- Réseau pour un Québec Famille. (2020). *Besoin des familles en conciliation famille-travail post-crise COVID-19*. Publié le 3 juin 2020.
- Shaver, K., Milkie, M., & Scheibling, C. (2020). The Division of Domestic Labour Before and During the COVID-19 Pandemic in Canada. In *SocArXiv Papers*.
- Statistics Canada (2020). *Covid 19 and Job Displacement*.
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00030-eng.htm> (repéré le 19 août 2020).
- Tremblay, D.-G. (2020). Le télétravail et le cotravail (coworking) : enjeux socio-territoriaux dans la foulée du Covid 19. In *Organisation et Territoire*, 29(2), 159-162.
- Tremblay, D.-G. (2019). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. (4^e éd.). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Tremblay, D.-G. (2018, 2^e éd.). *Pour une articulation des temps sociaux tout au long de la vie ; l'aménagement et la réduction du temps de travail*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Tremblay, D.-G. (2017). Le secteur de l'économie sociale, un secteur innovateur en matière de GRH ? In *Revue @GRH*, numéro spécial (2017/2, n° 23) consacré aux meilleurs papiers du 28^e Congrès de l'AGRH à Aix-en-Provence. Bruxelles : De Boeck éditeur, 121-145.
- Tremblay, D.-G. (2012). *Articuler emploi et famille. Le rôle du soutien organisationnel au cœur de trois professions [travailleuses sociales, infirmières et policiers]*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Tremblay, D.-G., & Abouaissa, S. (2017). *Les politiques de conciliation des temps sociaux et les aménagements du temps de travail. Étude comparative internationale*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Tremblay, D.-G., & Lazzari Dodeler, N. (2015). *Les pères et la prise du congé parental ou de paternité : une nouvelle réalité*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Tremblay, D.-G., & Mascova, E. (2013). *Les avocates, les avocats et la conciliation travail-famille*. Montréal : Éditions du Remue-ménage.

Notes

- (1) L'analyse des données a été financée par deux programmes de recherche, soit un financement Savoir et un Partenariat de recherche, tous deux du CRSH (Conseil de recherches en sciences humaines du Canada) ; nous les remercions. Nous souhaitons également remercier Marie Rhéaume, du Réseau pour un Québec Famille, et Sara-Christine Rousseau, du Centre d'expertise Concilivi, pour leur collaboration dans l'obtention des données d'enquête.
- (2) Le 11 mai, les écoles primaires situées à l'extérieur de la région de Montréal ont rouvert leurs portes ; la fréquentation de l'école est toutefois restée optionnelle. Les écoles secondaires, les Cégeps et les universités sont demeurés fermés jusqu'en septembre.

Heur et malheur des familles confinées en France : une analyse exploratoire de l'expérience du confinement à domicile

Collectif d'Analyse des Familles en Confinement (1)

Introduction

La pandémie liée au Covid-19 engage les sociétés dans une situation de crise inédite face à un risque majeur pour l'espèce humaine. Sa temporalité est bien connue ainsi que son premier lieu d'apparition, d'abord géographiquement lointain (la Chine), et puis se rapprochant rapidement à travers la densité des circulations mondiales (de personnes et d'objets) et des échanges sociaux, jusqu'à transformer l'expérience quotidienne de milliards d'individus.

Face à cet événement crisogène de grande ampleur, les gouvernements ont dû prendre des mesures de protection, parmi lesquelles une politique de confinement et de distanciation physique des personnes, en France comme dans de nombreux pays. Pour la majorité des individus, cette politique a consisté en un repli sur un seul espace : leur domicile (ou un autre lieu de résidence). La réponse institutionnelle au risque a ainsi obligé les personnes et les familles à réorganiser leur quotidienneté au sein de cet espace pour s'assurer d'une sécurité minimale et pourvoir à leurs besoins. Cette situation de confinement est quasi expérimentale, et comprendre comment les familles l'ont vécue est un défi de connaissances de prime importance, notamment pour saisir la possibilité de résilience d'une société confrontée à un tel danger sanitaire. Elle souligne en tout cas combien la sphère familiale reste une échelle d'analyse cruciale dans la compréhension des effets de ce choc exceptionnel.

Heur et malheur des familles confinées en France : une analyse exploratoire de l'expérience du confinement à domicile

Plusieurs chercheur·e·s du réseau Articulation des temps sociaux (RT48), de l'Association française de sociologie, se sont réunis dès le début de la pandémie dans un Collectif d'Analyse des Familles en Confinement. Ils et elles ont alors mené une série d'entretiens, avec des mères principalement mais parfois aussi des pères, pour essayer de comprendre qualitativement l'expérience d'un tel événement pour les personnes et leur famille. Si la crise est universelle, son expérience et ses conséquences sont en revanche plurielles et dépendent de nombreux facteurs (sociaux, économiques, culturels, psychologiques, biologiques...). Embrasser l'ensemble des configurations de tels facteurs est impossible, surtout dans une démarche qualitative. Par conséquent, deux critères ont été retenus pour constituer l'échantillon : un critère d'homogénéisation, en portant notre attention aux parents hétérosexuels avec des jeunes enfants à charge (bien conscients que nous nous limitons ainsi aux formes familiales classiques) ; et un critère de diversification, en identifiant des milieux socioéconomiques et culturels variés recouvrant le découpage entre classe populaire, classe moyenne et classe aisée, selon des indicateurs de qualification et de statut professionnel.

Dix-huit familles vivant en France ont alors été suivies pendant plusieurs semaines à travers des entretiens téléphoniques ou des visioconférences régulières. L'interlocutrice principale a en général été la femme, considérant, comme de nombreuses études le montrent, qu'elle demeure la principale pourvoyeuse de soins et, par conséquent, la personne potentiellement la plus à même de nous informer sur les effets du confinement. Cette entrée génère évidemment un biais et, pour être juste, nous devons signaler que nous travaillons donc prioritairement sur l'expérience du confinement du point de vue des femmes, mères et conjointes. Nous n'avons en effet que rarement capté la parole des hommes, pères et conjoints.

Chacune des familles a fait l'objet d'un portrait qui synthétisait en quelques pages le cadre de vie, l'organisation de la vie quotidienne et l'expérience avant et pendant le confinement, ainsi que la façon dont les premiers moments du déconfinement ont été vécus. Pour une première analyse, résolument compréhensive, les portraits ont été comparés à partir d'une clé de lecture : la tonalité du vécu de la période de confinement, selon une valence positive ou négative. Nous avons ainsi pu dégager, tendanciellement, trois groupes de personnes : celles pour qui l'expérience a été finalement un moment heureux *versus*

celles pour qui elle a été plutôt douloureuse, et un groupe intermédiaire qui exprime un rapport mitigé au confinement. Nous avons ensuite essayé de saisir les conditions de production de ces différents rapports au confinement (heureux, malheureux, mitigé) d'un point de vue sociologique.

Dans cet article, nous allons présenter les trois rapports au confinement en illustrant chacun par de brèves descriptions de situations témoignées (vignettes), et en nous interrogeant sur les conditions et les processus les plus sociologiquement explicatifs de la tonalité de cette expérience exceptionnelle. En guise de conclusion, nous mettrons en avant quelques enseignements généraux qui sont autant de pistes d'analyse à poursuivre.

1. Un rapport heureux au confinement

Pour quatre enquêté·e·s (Fabienne, Laurent, Audrey et Bernadette), la situation du confinement n'a pas produit d'expériences suffisamment pénibles ou difficiles pour être exprimées comme telles (à l'exception de quelques plaintes tardives envers la privation de liberté ou le caractère répétitif du quotidien). Pour ces personnes au contraire, le confinement a été raconté sur le moment comme étant profitable individuellement (à titre personnel, pour soi) et collectivement (pour la vie familiale, pour la société dans son ensemble). Par conséquent, nous qualifions pour elles d'heureuse la tonalité générale du vécu, dans la mesure où les aspects positifs de l'expérience tendent à secondariser les difficultés rencontrées.

Ces enquêté·e·s présentent des qualités diverses du point de vue socioéconomique.

Fabienne et son conjoint sont dans une situation temporairement fragile, tout en étant propriétaires de leur logement. Elle quitte le statut d'intermittente du spectacle pour se lancer dans une activité de thérapeute à domicile (qu'elle entend débiter en septembre 2020), et son conjoint est à la recherche d'un emploi dans le montage visuel, suite à leur déménagement de la région parisienne vers la région nantaise (ils souhaitaient s'installer dans une maison avec jardin). Leurs ressources économiques sont mesurées et leur quotidien n'est pas marqué par l'empreinte du travail professionnel (elle est en formation et lui au chômage).

Heur et malheur des familles confinées en France : une analyse exploratoire de l'expérience du confinement à domicile

À l'inverse, Laurent et sa compagne sont tous deux stables professionnellement (salariés à temps complet) et propriétaires d'une maison avec jardin. Lui travaille comme journaliste au service Communication d'une ville de taille moyenne, et elle est employée de commerce.

Audrey (41 ans) est propriétaire avec son mari d'une maison dans l'Essonne. Elle est chargée de projet dans une banque et titulaire d'un MBA (maîtrise en administration des affaires) d'une école de commerce, et son époux travaille comme cadre dans le secteur public. Ils bénéficient tous deux d'une stabilité professionnelle.

Bernadette (42 ans), est administratrice d'un musée à temps partiel et titulaire d'un master à Science Po, et son conjoint Bruno (47 ans) est ingénieur chef de projet.

Ces enquêté·e·s appartiennent tant au secteur public qu'au secteur privé. Leurs situations varient également en termes de temps de travail : Laurent travaille à temps plein mais Fabienne est en formation, et Bernadette et Audrey travaillent à 80 % du temps. De la même manière, certain·e·s sont inscrits dans un réseau de sociabilité familiale proche qui les aide au quotidien dans la prise en charge des enfants ; d'autres sont plus isolés à cet égard.

L'arrivée du confinement s'est faite sous des modalités variables. Elle a conduit Laurent à interrompre totalement son activité et à s'occuper quasi exclusivement de ses enfants. À l'inverse, Audrey a poursuivi son travail sous des modalités resserrées : elle travaille toujours à 80 % du temps, mais réorganise son temps de travail pour le décaler le matin et dans les creux de la vie familiale. Pour Fabienne, l'organisation est demeurée la même, le confinement s'inscrivant dans une continuité de travail à domicile et de repli familial. La situation socioéconomique de ces enquêté·e·s se caractérise donc par une relative variété. Toutefois, ils et elles se retrouvent autour de nombreux aspects sur le plan matériel et social. Ils disposent notamment d'un capital culturel substantiel, à la fois du fait de leur secteur d'activité professionnelle (journalisme, musée, audiovisuel, etc.) et de leur niveau de diplôme (master, principalement). Par ailleurs, le modèle familial est similaire : deux enfants âgés de moins de 5 ans, résidence (en tant que propriétaire) à distance des grandes villes, dans des communes équipées en commerces et équipements culturels et dans des maisons

avec jardin considérées comme spacieuses, décrites comme enviables et fortement investies.

Au-delà de ces similitudes, une certaine logique dans le rapport heureux au confinement se dégage chez eux du fait de trois facteurs remarquables.

Premier facteur : ces enquêté-e-s présentent la particularité d'avoir la main sur leur rythme de travail professionnel et de bénéficier d'une forte autonomie dans l'exercice de leur activité professionnelle – leur métier et les équipes dans lesquelles il s'inscrit leur garantissent la possibilité de s'organiser à leur guise à cet égard. Le télétravail est possible et utile pour eux, il leur permet d'exercer leur fonction comme attendu, sans compliquer l'organisation quotidienne – au contraire. Le rythme de travail n'est jamais décrit comme trop intense, et son contenu ne représente pas une préoccupation au-delà du temps normal. Pour certains, cela s'inscrit dans une attitude générale envers le travail, une forme de politique de l'articulation qui entend éviter ou contrôler une contamination par celui-ci de la sphère privée (même dans des secteurs d'activité qui peuvent y contraindre, comme pour Audrey). Laurent décrit son travail de manière strictement satisfaisante : jamais de débordement du cadre prévu et le télétravail est nouveau mais appréciable, etc. Pour Fabienne, la perspective d'un travail assuré à venir l'apaise. Après quelques difficultés avec ses collègues et sa hiérarchie du fait des aménagements souhaités, Audrey gère aujourd'hui sa charge professionnelle sous des modalités qui lui conviennent (elle n'emmène son travail chez elle que lorsqu'elle le décide), et son mari profite depuis quelques mois d'une plus grande disponibilité pour la famille du fait d'un changement professionnel. (*Voir vignette 1.*)

Vignette 1. Audrey, 41 ans (chargée de projet dans le secteur bancaire) ; en couple ; deux enfants (5 ans et 3 ans et demi)

Audrey est âgée de 41 ans. Elle est propriétaire avec son mari d'une maison dans l'Essonne. Sa carrière professionnelle a été ascendante à l'issue d'un fort investissement professionnel (en temps de travail notamment, avant la naissance de ses enfants). Après un emploi dans le domaine militaire, elle se tourne vers la banque afin d'obtenir une vie familiale « plus équilibrée ». Cette recherche d'une vie familiale satisfaisante explique également le choix de vivre à distance de Paris (où tous les deux travaillent) pour une maison avec jardin dans l'Essonne. Dans la banque, elle s'engage dans une

Heur et malheur des familles confinées en France : une analyse exploratoire de l'expérience du confinement à domicile

démarche de promotion professionnelle et obtient un poste de *manager* qu'elle quitte à l'arrivée de son premier enfant. Cette étape l'a conduite progressivement à rechercher un plus grand confort familial et à atténuer la place de son activité professionnelle dans son quotidien : elle travaille aujourd'hui à 80 % du temps dans un domaine qui la contraint moins à la réactivité sur son lieu de travail. Le travail domestique est réparti (son mari prend en charge les enfants le soir et fait les courses) et le ménage est externalisé. La famille est présente à proximité mais elle n'est pas sollicitée pour prendre en charge les enfants. Leur vie ordinaire est présentée comme calme et recentrée sur la cellule familiale (Audrey dit qu'il ne s'y passe pas « grand-chose »).

Pendant le confinement, Audrey apprécie le rythme avec les enfants et le fait de s'occuper d'eux. Le confinement semble avoir permis chez elle la redirection souhaitée d'un investissement dans le travail professionnel vers un engagement dans la cellule familiale. Elle apprécie aussi le télétravail à la maison pendant le confinement. Si elle se lève fréquemment à 6 h pour travailler, elle ne se laisse pas déborder par le travail.

Deuxième facteur : ces familles accordent à leurs enfants et à leurs besoins une place centrale. La famille dans son ensemble est choyée : la famille proche et élargie est abondamment fréquentée, et le niveau d'implication dans le travail est cadré pour ne pas nuire au quotidien familial. Le domicile et la vie familiale sont décrits comme des refuges désirés, entretenus avec passion. Fabienne et Audrey ont ainsi délibérément choisi l'éloignement de la vie parisienne pour offrir à la famille un environnement perçu comme privilégié. Cette dernière est présentée comme l'unité d'appréciation des besoins, le curseur sur lequel les décisions professionnelles sont jugées. En outre, cette centration sur la famille se traduit par un souci pour les enfants. Les enquêté-e-s présentent la qualité d'être fortement attaché-e-s au suivi (éducatif, social, etc.) de leurs enfants, le plus souvent très jeunes, qui sont abondamment commentés et décrits ; le temps passé avec eux est important et les propos tenus à leur égard sont toujours positifs.

Ce rapport à la famille est dans le même temps « détaché ». En effet, en ce qui concerne les enfants par exemple, le suivi est visiblement serein, sans crainte ni surinvestissement ; il est « détaché » dans le sens où si un souci éducatif est présent, l'enfant n'est pas envisagé comme un capital à optimiser. Les attentes envers les enfants sont modestes et ils sont décrits comme grandissant sans heurts. La question éducative n'est pas un enjeu aigu : pas de « politique d'encadrement »

des dessins animés en direction des enfants par exemple. De la même manière, la prise en charge scolaire est centrale dans le quotidien mais elle ne fait pas l'objet d'inquiétudes. Enfin, la valorisation de la famille ne passe pas par un discours élaboré et démonstratif : cela va de soi pour ces enquêté-e-s qui ne revendiquent pas une mise en avant de la famille au détriment d'autres sphères de l'existence.

Dans ce contexte, le rabattement sur la famille imposé par le confinement offre à ces personnes une heureuse opportunité pour se centrer sur celle-ci. Ainsi, Laurent a été placé dans une situation de prise en charge principale des enfants sans que cela ne lui pose de difficultés ; il a décidé de jouer ce rôle et il en retire des gratifications. Son activité professionnelle lui a permis de se libérer totalement pour ses enfants et il parvient même à trouver du temps pour lui. Fabienne et Audrey voient dans le confinement un moyen de passer du temps – jugé par elles de qualité – avec leurs enfants, et Bernadette insiste sur la joie d'avoir su organiser harmonieusement le temps des enfants, le « temps de l'imaginaire ». (*Voir vignette 2.*)

Vignette 2. Bernadette, 42 ans (administratrice d'un musée) ; Bruno, 47 ans (ingénieur chef de projet) ; deux enfants (5 ans et 2 ans)

Bernadette (42 ans) est administratrice d'un musée. Son conjoint Bruno, (47 ans) est ingénieur chef de projets à temps plein. Ils habitent dans une maison avec jardin dans une banlieue résidentielle (25 000 habitants) proche d'une grande ville. Les parents de Bernadette vivent à proximité de son domicile (une trentaine de minutes en voiture) et passent régulièrement du temps avec leurs petites-filles. Bernadette et Bruno ont des horaires de travail « typiques » et accompagnent leurs enfants à la sortie de l'école ou à leurs activités (musique, gymnastique). Les enfants ont l'habitude de se tourner vers Bernadette. De son côté, Bruno s'occupe essentiellement du travail domestique (même si ce dernier est orchestré par son épouse). La famille se retrouve surtout le weekend, qui est l'occasion de différentes sorties à quatre pour voir des proches (notamment les parents de Bernadette), des ami-e-s, ou pour proposer des activités aux filles : sorties au parc, promenades sur la plage, piscine, bibliothèque ou ludothèque, spectacle de marionnettes, etc.

Durant le confinement, la charge de travail professionnel est structurée et prévisible, répartie dans la semaine (un jour sur deux de télétravail, avec une alternance conjugale – le télétravail est nouveau pour elle, routinier pour lui). Ce télétravail est effectué dans une pièce séparée du reste de la maison. Le rythme des enfants n'est pas un enjeu : les horaires sont plus

Heur et malheur des familles confinées en France : une analyse exploratoire de l'expérience du confinement à domicile

souples que d'ordinaire. Bernadette apprécie de pouvoir « se relâcher ». Les travaux scolaires envoyés par les enseignants sont suivis mais si l'enfant ne s'y plie pas, il n'y est pas forcé. Si le rythme n'a pas été un enjeu, le quotidien a été rapidement ritualisé : les activités scolaires de l'aînée, les activités le matin (lecture, dessin), le « temps de l'imaginaire » avec son aînée pendant la sieste de la cadette, le temps du jardin quand sa deuxième fille est réveillée. Le confinement est vécu comme une parenthèse, un repli sur la sphère domestique, associé au volume et à la qualité du temps passé en famille, aux acquisitions des enfants (propreté, complicité, langage, etc.) et à la relation nouvelle qui s'est forgée selon elle entre son mari et les filles.

Troisième facteur : les couples concernés partagent une relative pratique égalitaire concernant le travail parental et domestique. La charge n'est pas symétriquement répartie, mais elle fait l'objet d'une division vécue comme équitable. Là encore, comme pour les enfants, on ne repère pas de véritable revendication dans les propos tenus à ce sujet. La famille apparaît comme un bien commun envers lequel l'investissement est commun et collectif. Il ne s'agit pas de faire effectuer à tous les mêmes tâches, mais de s'assurer d'un investissement conjoint dans une sphère privilégiée de l'existence, qui concoure à un projet de vie partagé.

2. Un rapport malheureux au confinement

D'autres interlocutrices expriment une expérience douloureuse de la période de confinement. Loin d'être un moment heureux, celui-ci est alors vécu comme un « enfermement », un « empêchement », une « surcharge », une « fatigue », un « stress », etc. Autrement dit, il génère plus de souffrances que de satisfactions. Ce vécu malheureux est observable chez une diversité de profils socioéconomiques, allant du milieu populaire, voire précaire, à celui des cadres supérieurs.

Arya, anglophone d'origine, vit du RSA (revenu de solidarité active) et habite dans un logement social avec ses deux enfants (7 et 18 ans) dans une petite ville de la grande banlieue sud de Paris ; elle est séparée de leur père, lequel est aujourd'hui reconnu handicapé à 80 %.

Saria (36 ans), sans emploi et étudiante universitaire en droit, est maman de trois enfants (6, 8 et 9 ans) ; elle est mariée avec Mehdi, infirmier à domicile à temps partiel.

Sophie (30 ans) et son conjoint Arthur (38 ans) sont ingénieurs. Ils travaillent dans la même grande entreprise, vivent avec leurs deux

enfants (3 ans et 1 an) dans une maison individuelle avec jardin et terrasse dans la périphérie nantie de Paris.

Karine (41 ans) est cadre dans un groupe financier ; Georges, son mari, est consultant dans un cabinet de conseil. Ils ont deux enfants (5 ans et 8 ans) et en attendent un troisième (premiers mois de grossesse). Ils possèdent une maison avec jardin, non loin de Paris.

Julia et Jacques possèdent un master à orientation économique. Ils sont cadres commerciaux dans deux grandes entreprises et ont un revenu ménage tournant autour de 8 000 euros net par mois. Ils habitent dans un appartement parisien de 80 m², avec leurs deux enfants de 5 et 2 ans.

Les raisons de la forte insatisfaction ne sont pas identiques en fonction des positions socioprofessionnelles. Pour Sophie, Karine et Julia, cadres dans des entreprises du secteur marchand, la tension principale provient de leur activité professionnelle : un télétravail très intensif qu'elles parviennent difficilement à accomplir dans les conditions de confinement, lequel alourdit fortement les charges parentales et ménagères dont une large partie était auparavant externalisée (recours à une « nounou », à une femme de ménage, repas pris à la cantine, etc.). Par exemple, le confinement propulse Julia dans une « *double-journée* » insoupçonnée. Elle et son mari sont en télétravail avec une charge de travail qui ne diminue pas, alors qu'ils doivent s'occuper des enfants qu'elle qualifie de « *très énergiques* » et prendre en charge les tâches ménagères. Ils essaient de diviser le travail domestique jusqu'ici sous-traité : Jacques prépare le dîner et elle le déjeuner, elle range et lui nettoie. Jacques, présenté comme « hypocondriaque », est très inquiet pour sa santé, c'est donc elle qui s'occupe des courses. Ils alternent les moments de télétravail pour assurer les travaux scolaires et divertir les enfants, mais si Julia essaie d'être totalement concentrée sur ces enfants pendant ce temps, son mari, lui, « *garde son ordinateur ouvert dans le salon pour surveiller ses mails* ». Julia n'est pas tranquille et étouffe, tant spatialement que temporellement. Le seul moment de repos qu'ils trouvent est celui de la sieste des enfants de 14 h à 16 h le week-end ; en semaine, ce moment est consacré au télétravail, qui reprend une fois les enfants couchés (entre 20 h 30 et 21 h 30) et se termine vers 23 h ; et le lendemain, les journées reprennent dès 7 h. Julia a l'impression d'être « piégée » par le confinement : « *On a juste l'impression d'être dans un*

Heur et malheur des familles confinées en France : une analyse exploratoire de l'expérience du confinement à domicile

tunnel sans sortie ». Cette expérience les incite à quitter leur appartement parisien pour aller vivre dans une maison en province. Jacques a d'ailleurs consacré une partie de son temps à faire des recherches immobilières, et un rendez-vous est pris pour obtenir un emprunt hypothécaire.

De l'autre côté de l'espace social, Arya et Saria sont sans activité professionnelle. Le confinement marque surtout un empêchement de poursuivre leurs activités extérieures qui étaient très structurantes de leur vie quotidienne, et surtout pleines de sens pour elles. Saria se retrouve dans l'incapacité de consacrer du temps à ses études juridiques, pour n'être à la disposition que du ménage et de ses enfants. Or, ses études sont en quelque sorte une promesse de sortir de sa condition précaire pour accéder au statut d'avocat qu'elle aurait dû avoir dans son pays d'origine si elle ne l'avait pas quitté. (*Voir vignette 3.*)

Vignette 3. Saria, 36 ans (sans emploi et étudiante universitaire en droit ; Mehdi (infirmier à domicile à temps partiel) ; trois enfants (6, 8 et 9 ans)

Pour Saria, le confinement a alourdi le travail domestique, en même temps qu'elle a dû prendre en charge le travail scolaire de ses enfants au détriment de son implication universitaire. Elle vit avec son mari Mehdi dans un logement social de 60 m², avec un revenu du ménage d'environ 1 700 euros par mois. Avant le confinement, Saria organisait ses journées autour de sa vie familiale – plus spécifiquement sa parentalité – et de son travail universitaire, avec le soutien partiel de son mari. Ayant peu d'autres activités et de relations sociales, son temps était saturé. Mais avec le confinement : « *Il y a plus de travail puisque maintenant les enfants ils sont à la maison. [...] Toute la journée avec les enfants... je deviens... la nuit je suis fatiguée, donc je n'ai pas les forces pour travailler la nuit. Et donc maintenant ils sont à la maison vous savez, ils se disputent, ils font-ci, ils veulent ça et donc c'est un peu difficile pour gérer tout ça* ». Inquiète face au virus, elle est très attentive au nettoyage en général, y compris de tout ce qu'elle achète. Son mari semble peu impliqué. Pour elle, cette période représente un « stress » qui produit une grande fatigue et l'empêche de consacrer du temps à ses études auxquelles elle tient beaucoup – comme un espoir de sortir de sa condition sociale et économique actuelle.

De son côté, Arya avait une vie communautaire très dense avant le confinement : elle s'impliquait quotidiennement dans une maison de quartier où elle donnait bénévolement des cours d'anglais aux enfants ;

elle aidait les personnes âgées de son voisinage qui sont dans le besoin ; elle participait à différents ateliers organisés dans le milieu associatif. La situation du confinement est alors vécue comme un enfermement qui la coupe de ses liens sociaux et de solidarité et qui déstabilise son organisation temporelle : « *Je dors vers deux heures du matin. Je ne vais plus dormir comme avant, tu vois ce n'est pas la même chose, ce n'est pas la même dynamique, on ne bouge plus comme avant* ». En outre, le suivi scolaire du plus jeune enfant n'est guère aisé, d'autant que n'ayant plus d'encre pour les impressions des devoirs envoyés par la maîtresse, elle doit les recopier à la main. Son aîné a arrêté sa formation en alternance, ce qui l'oblige à rembourser les « 402 euros » d'aide qu'elle avait reçus pour la formation de son fils – une somme difficile à assumer avec son budget déjà insuffisant. Elle reçoit d'ailleurs une aide alimentaire.

Malgré des différences majeures entre leurs conditions de confinement, le problème transversal rencontré par Saria et Arya se loge dans une difficile, voire impossible, conciliation des temps sociaux. Comme de nombreux travaux l'ont déjà souligné, cette conciliation est d'abord une affaire de femmes, de conjointes et de mères en particulier. Dans les cas ici étudiés, le confinement ne change pas la donne ; au contraire, il exacerbe les difficultés du fait de l'accroissement des tâches domestiques et parentales, et d'une réduction (voire d'une suppression) pour les femmes de leur capacité à poursuivre sereinement d'autres activités sociales ou professionnelles. Pour Karine, cette incapacité se double d'une inquiétude liée à sa grossesse dans un contexte sanitaire incertain. (*Voir vignette 4.*)

Vignette 4. Karine, 41 ans (cadre) ; Georges (cadre) ; deux enfants (5 ans et 8 ans), et ils attendent un troisième (premiers mois de grossesse)

Avant le confinement, la vie quotidienne de Karine et Georges était très structurée par leur carrière professionnelle et ils avaient une « nounou » pour s'occuper des enfants. Cela ne les empêchait pas d'être très attentifs à leur vie de famille. Néanmoins, Karine souffrait du rythme : « *Ça ne peut pas continuer comme ça [...] c'est un agencement assez pourri* ». Si au début « *le confinement a pu un peu ralentir la machine* », rapidement le télétravail s'est emballé. Georges a une charge de travail intense : il se lève à 6 h pour commencer à travailler et termine le soir vers 22 h. Karine peut avoir jusqu'à onze réunions par visioconférence en une journée et elle ne parvient pas à libérer du temps pour faire les devoirs scolaires avec les enfants. Elle se couche vers 21 h 30, « épuisée » dit-elle, et elle dort « très

Heur et malheur des familles confinées en France : une analyse exploratoire de l'expérience du confinement à domicile

mal ». Elle lie aussi ses insomnies à sa grossesse et aux risques sanitaires qui lui font peur. Son mari « *vit sa plus belle vie* » car « *il peut voir les filles alors qu'il a le sentiment de passer à côté habituellement* ». Bien qu'elle ait pu prendre dix jours de vacances, ce qui était une obligation dans l'entreprise, Georges, qui devait les prendre simultanément, a dû annuler les siennes. Finalement, le médecin a accordé à Karine un congé médical jusqu'à la mi-juillet.

Remarquons que dans les situations décrites, s'ils sont présents, les hommes paraissent se préserver, ou préserver leur engagement professionnel, et continuent à déléguer à leur partenaire l'essentiel de l'intendance de la maisonnée et des soins, qui deviennent plus prenants avec le repli sur l'unique sphère familiale. Dans le cas d'Arya, l'homme est absent (mais du fait de son handicap, s'il avait été présent, sans doute la situation aurait-elle été plus tendue) ; chez Karine, il est absorbé par le télétravail ; dans le témoignage de Saria, il est invisible ; du côté de Julia, il est un aidant hypocondriaque ; chez Sophie, il est juste de bonne volonté, mais pas en première ligne. (*Voir vignette 5.*)

Vignette 5. Sophie, 30 ans (ingénieure) ; Arthur, 38 ans (ingénieur) ; deux enfants (3 ans et 1 an)

Sophie et Arthur adoptent des valeurs et font état d'un mode de vie spécifiques : vivre de façon moins matérialiste, acheter des produits de qualité, préparer les dîners de la semaine pendant le week-end, s'occuper à deux de leurs enfants, se partager les tâches ménagères, faire une journée de télétravail, recourir à une nounou du quartier pour le plus petit, se déplacer en transport en commun, etc. Le confinement va déstabiliser leur organisation sous la pression d'un télétravail intensif et d'une augmentation des charges familiales, les deux principalement du côté de Sophie. En effet, dans sa fonction de contrôleur de gestion, elle doit produire des scénarios en suivant les incertitudes liées à la pandémie. De surcroît, elle est confrontée à un certain « *présentéisme* » de la part de ses collègues, qui montrent qu'ils sont bien là en envoyant de nombreux messages, y compris en horaires décalés et en étant continuellement en ligne sur l'application *Teams* ; et ses collègues sans enfants « *travaillent plus que d'habitude* ». Au fil du temps, Sophie voit sa charge de travail et les exigences de ses supérieurs s'accroître. Elle se sent alors « *au bord du burn-out* ».

Dans le cas d'Arthur, la situation est moins tendue car il travaille au niveau de la production, laquelle a été gelée. Par ailleurs, pour cette famille, le nombre de repas à préparer en confinement a également crû fortement, on

ne peut plus le faire à l'avance : cuisiner est donc devenu un travail quotidien qu'ils prennent en charge à tour de rôle. Pourtant, malgré un idéal d'égalité, Sophie constate que la division du travail parental s'est déséquilibrée avec le confinement : c'est elle qui a le plus souvent en charge les enfants, surtout que le plus jeune est encore allaité et qu'elle le porte régulièrement en écharpe. Même quand son mari prévoit des « plages de surveillance » pour permettre à Sophie de se consacrer à son travail professionnel, elle est souvent interrompue, perd alors patience et se culpabilise beaucoup.

On le voit, l'expérience malheureuse du confinement est associée à une asymétrie dans la répartition du travail domestique, en défaveur des femmes au sein de la sphère familiale. Pour Karine, Julia et Sophie, cela s'accompagne d'exigences professionnelles dans les grandes entreprises mentionnées, ces dernières faisant comme si, malgré le confinement, les employé-e-s gardaient leur disponibilité temporelle pour assurer leur travail (à domicile) sans plus de contraintes. Cette vision est genrée, et constitue l'un des principaux facteurs de l'inégalité entre les hommes et les femmes face à l'emploi et dans les carrières, puisque ce sont les femmes qui doivent le plus trouver des arrangements pour concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale. Avec le confinement, ces arrangements se trouvent désorganisés et la nouvelle équation temporelle non résolue. Le rapport malheureux au confinement des femmes cadres interviewées en est une illustration éclatante.

3. Un rapport mitigé au confinement

Entre les deux pôles ci-dessus qui marquent de manière claire la tonalité du vécu du confinement, se distinguent des expériences plus nuancées où se mêlent des perceptions positives et d'autres négatives du confinement. Ce rapport « mitigé » à cette situation doit également s'entendre comme « dynamique » : si toutes les enquêtées ont signalé un phasage similaire du confinement (deux semaines de calage, un mois de croisière et dix jours plus angoissants à l'approche du déconfinement), c'est tout particulièrement au sein de ce groupe que nous avons observé, au fil des entretiens – et des semaines de confinement – des bascules : tantôt vers le pôle positif, tantôt vers le pôle négatif. Jennifer, Coralie, Nathalie, puis Myriam, Maud et Carole, relèvent principalement de cet ensemble. Les appartenances de classe se mélangent.

Heur et malheur des familles confinées en France : une analyse exploratoire de l'expérience du confinement à domicile

Jennifer (34 ans) n'a pas de diplôme et reprend ses études de coiffeuse. Elle vit dans une maison louée avec Sylvain, son conjoint depuis qu'elle a 19 ans, chef de ligne dans une usine du Nord de la France. Leurs revenus sont de 1 800 euros et ont récemment augmenté au passage de Sylvain en tranche horaire « 3-12 » (2). Ils ont quatre enfants, qui fréquentent chaque niveau du système scolaire, du lycée pour la plus grande à la maternelle pour la plus petite.

Coralie (enceinte de huit mois au démarrage du confinement) et son mari Baptiste sont tous deux techniciens agricoles en Vendée et vivent, avec leurs deux enfants de 3 et 6 ans, dans une grange qu'ils ont achetée et entièrement réaménagée ; travaillant tous les deux à temps plein, ils gagnent ensemble entre 3 000 et 3 500 euros.

Nathalie et Pol, quadragénaires, résident dans une petite ville du Nord de la France, où ils sont propriétaires d'une petite maison avec trois chambres. Ils ont trois enfants ensemble, scolarisés à l'école primaire, Pol étant par ailleurs le père d'un fils lui-même père de trois enfants. Nathalie, titulaire d'un diplôme de Bac +2, est fonctionnaire municipale à temps plein, et Pol, possédant une qualification professionnelle, est autoentrepreneur multiservices au moment du confinement.

Maud (35 ans) vit avec son mari Guillaume (42 ans) dans une petite ville près de Saint-Nazaire, dans une « grande maison » de 200 m² dont ils sont propriétaires. Ils ont trois enfants de 3, 6 et 9 ans. Maud est actuellement « autoentrepreneuse » et confectionne des vêtements et des éléments de puériculture avec des matériaux durables, dont elle tire quelques revenus ; son conjoint est chef opérateur dans une raffinerie.

Carole (33 ans) est conseillère financière depuis plusieurs années dans une grande banque française, et son conjoint Aymeric (39 ans) est directeur d'une agence bancaire d'une enseigne concurrente. En couple depuis neuf ans, ils ont un enfant âgé de bientôt 4 ans et attendent un deuxième enfant (huit mois de grossesse). Ils vivent dans un pavillon avec jardin dans l'Essonne et dégagent un revenu ménage d'environ 4 000 euros.

Enfin, tout juste trentenaire, Myriam est contractuelle de catégorie A dans la fonction publique, et son conjoint Antoine est professeur des écoles. Le jeune couple réside dans un appartement loué dans la première couronne parisienne (décrit comme spacieux et lumineux, avec deux chambres et un grand balcon). Ils ont un enfant d'un peu plus

de 2 ans, ainsi qu'un chien présenté comme un membre à part entière de la famille. Le couple a un revenu mensuel de 4 000 à 5 000 euros.

Au lancement de l'enquête, ces femmes présentaient le confinement avant tout comme une expérience heureuse, offrant un « temps suspendu » leur permettant de retrouver du temps en famille. Pour la plupart, avant le confinement, le temps était en effet compté, en raison des temps de travail et de transport limitant celui passé au sein du foyer. Cette période leur a donc d'abord permis de souffler, dans un rythme quotidien d'ordinaire intense qui générerait de la fatigue et des tensions. Ces familles retrouvent également un temps à passer ensemble qui est particulièrement apprécié, jusqu'à permettre parfois de « redécouvrir ses enfants ». Au-delà, c'est aussi une opportunité de faire le point sur le fonctionnement familial et d'éventuellement l'améliorer, comme le montre le cas de Maud. (*Voir vignette 6.*)

Vignette 6. Maud, 35 ans, autoentrepreneuse ; Guillaume ; 42 ans (chef opérateur) ; trois enfants (9, 6 et 3 ans)

Infirmière de formation, Maud a dû interrompre son activité professionnelle lors de la mutation de son conjoint en Arabie Saoudite. Elle s'est depuis entièrement consacrée à la vie domestique et parentale, tout en reprenant depuis plusieurs mois une activité de couture dont elle constitue peu à peu son identité professionnelle. Maud se montre particulièrement attentive au temps passé en famille, et l'entrée en confinement est pour le couple l'occasion d'amender la vie familiale : des travaux d'aménagement sont mis en place, les écrans sont remisés et les injonctions à passer du temps en couple ou en famille pour jouer ou discuter sont nombreuses. Cependant, l'expérience est initialement mitigée, car Maud est très préoccupée au sujet de leur capacité à faire un bon usage du confinement. Elle s'inquiète notamment du suivi scolaire de ses enfants, craignant une perte de leurs repères. Elle souffre parallèlement de ne pas voir ses proches, qu'elle fréquente d'ordinaire au moins une fois par semaine. La routine qui s'installe, avec, en ce qui la concerne tout particulièrement, une accentuation des tâches domestiques, devient également de plus en plus pesante.

Mais d'autres points positifs émergent simultanément, et tendent à l'issue du confinement à prendre le pas sur les éléments plus négatifs. La volonté de Maud d'agir sur le fonctionnement familial semble porter ses fruits et le couple développe une réflexivité qui leur paraît bénéfique. Si l'égalité entre elle et Guillaume ne constitue pas un enjeu pour elle, elle apprécie la plus forte implication parentale de son conjoint : initialement peu présent dans

Heur et malheur des familles confinées en France : une analyse exploratoire de l'expérience du confinement à domicile

la vie domestique, il a pris en charge une partie du travail scolaire des enfants. Maud a pu parallèlement développer son activité professionnelle, du fait d'une demande accrue de masques de protection. Elle se sent valorisée par cette activité qui lui donne un rôle « hors du foyer », même si son investissement domestique et parental demeure son engagement central.

Parallèlement, d'autres facteurs ternissent l'expérience du confinement. Ainsi, le vécu du travail à domicile peut être difficile, en raison notamment d'une faible expérience du télétravail. D'un point de vue matériel d'abord, Myriam ou Nathalie, qui télétravaillent depuis leur domicile pendant tout le confinement, doivent d'abord créer un espace physique de travail avec les moyens dont elles disposent chez elles. L'irruption du travail dans l'espace privé génère ensuite des tensions que ces femmes doivent apprendre à gérer : tensions avec elles-mêmes mais aussi avec leur entourage professionnel et familial, du fait d'une porosité entre des sphères maintenues jusque-là bien séparées.

Vignette 7. Myriam, 30 ans (contractuelle de la fonction publique) ; Antoine, 30 ans (professeur des écoles) ; un enfant (2 ans)

Myriam bénéficie d'un arrangement familial peu classique à l'entrée en confinement : Antoine était alors en arrêt maladie et prenait déjà en charge leur enfant à la maison. Si elle doit poursuivre le travail, l'activité professionnelle de son conjoint est quasi à l'arrêt et c'est donc lui qui continue à assurer la garde principale de leur fils pendant la journée. Mais Myriam est loin d'être totalement déchargée du travail parental : c'est d'abord elle qui trouve les activités pour l'enfant, Antoine étant « *régulièrement à court d'idées* ». Elle maintient par ailleurs l'allaitement de son fils, et celui-ci peine à comprendre qu'il ne peut pas disposer à sa guise du sein de sa mère. Ainsi, la gestion du petit génère de fréquents agacements, car Myriam est régulièrement interrompue au cours de ses journées de travail.

Au début du confinement, Myriam culpabilise beaucoup au regard de cet empiètement familial sur son temps de travail professionnel, et elle se surprend à rallumer régulièrement son ordinateur le soir ou le week-end, pendant les temps de sommeil de son jeune fils. Dans le même temps, elle cherche à réduire l'invasion du professionnel dans sa sphère privée, en limitant par exemple les coups de fil sur son téléphone personnel. Myriam fournit donc un travail important pour maintenir une séparation entre les sphères, qu'elle ne parvient à mettre en place que dans le courant du mois

de mai. Et si elle apprécie alors pleinement l'allègement de son rythme quotidien, favorisé par la disparition des temps de transport, elle souffre de l'enchaînement des réunions à distance qui lui pose des difficultés de concentration et engendre une fatigue importante en fin de journée. Elle critique les problèmes techniques permanents et s'inquiète de ses difficultés à défendre ses positions dans ces réunions.

Chez Myriam, comme chez la plupart des enquêtées de ce groupe, c'est la difficulté à articuler les temps de vie qui donne une coloration négative à l'expérience du confinement. Elle éprouve ainsi des difficultés à être dans le même temps et au même endroit la travailleuse performante et la mère impliquée qu'elle entend être et rester ; cela tout en regrettant de ne plus disposer de temps pour elle, ce que son conjoint parvient nettement plus à préserver, selon elle. Il en va de même pour Carole ou pour Maud et Nathalie, qui souffrent au fil du confinement de n'être plus que des pourvoyeuses de soins, quand les hommes parviennent davantage à entretenir les différentes facettes de leur vie. Ainsi, le conjoint de Carole, directeur d'une agence bancaire, maintient une forte activité professionnelle à l'extérieur quand elle, enceinte de huit mois, n'est plus qu'une mère au foyer qui ne se dégage plus aucun « *temps pour soi* ». Et si Maud voit son identité professionnelle initialement chancelante se renforcer à travers son activité de couture, Nathalie se plaint de ne plus se voir qu'à travers le regard de ses enfants – or, dit-elle, « *on est maman, on est femme et voilà. J'admire les mamans qui sont au foyer et qui élèvent les enfants, je les admire. C'est du sport quand même. [...] À un moment donné on a besoin de se sentir exister autrement que par le regard de ses enfants* ».

Si ces premières analyses montrent que les conditions économiques ne suffisent pas à expliquer le vécu du confinement, il n'en reste pas moins qu'elles jouent un rôle important à cet égard, comme le montre le cas de Jennifer. Le passage au chômage partiel de son conjoint, seul pourvoyeur de revenus de la famille, a fortement affecté les finances déjà fragiles de cette famille de quatre enfants. (*Voir vignette 8.*)

Vignette 8. Jennifer, 34 ans (apprentie coiffeuse), Sylvain, 35 ans (chef de ligne), quatre enfants

Jennifer et Sylvain se sont rencontrés au collège et vivent ensemble depuis près de 20 ans. Le couple se présente comme très solide dans une situation familiale d'union. Elle s'efforce de suivre au plus près les rythmes scolaires et insiste par ailleurs sur le plaisir pris par tous de partager du temps

Heur et malheur des familles confinées en France : une analyse exploratoire de l'expérience du confinement à domicile

ensemble, au travers d'activités telles que la cuisine, les loisirs créatifs ou le visionnage de films et de séries. Toutefois, cette description initialement enchantée du confinement s'assombrit peu à peu : alors en reprise d'études, Jennifer voit l'accomplissement personnel investi dans cette activité extrafamiliale terni par le processus de validation de son diplôme à distance via des contrôles continus. Si elle s'efforce de suivre la scolarité de ses enfants, allant jusqu'à regarder des tutoriels consacrés aux cours de son fils collégien, elle le voit peu à peu décrocher de l'école, tandis qu'elle constate des difficultés jusque-là insoupçonnées chez leur troisième fille.

Enfin, le budget déjà serré de la famille est amputé par le passage au chômage partiel de son conjoint, qui lui fait perdre le bénéfice des heures mieux rémunérées durant les week-ends. Les revenus du couple passent ainsi de 1 900 à 1 200 euros, et ils sont en découvert bancaire dès la première quinzaine du mois. Jennifer commence alors à coiffer « *au black* » pour des voisines, espérant rééquilibrer en partie le budget du ménage. Elle signale que cela lui fournit également une excuse pour quitter la maison et se mettre à distance de son conjoint, avec lequel les relations se sont détériorées au fil des semaines de confinement ; elle envisage d'ailleurs une séparation au cours du dernier entretien.

Conclusion

Nombre de chercheur-e-s de toutes disciplines ont lancé des enquêtes sur le confinement alors que celui-ci était en cours, et nombreuses seront encore les analyses à venir. Dans cet article, nous proposons les premiers résultats tirés d'une enquête qualitative conduite tout au long de cette période inédite ; enquête qui est encore en cours d'analyse et qui constitue les prémices d'un dispositif plus large, coordonné avec des collègues suisses et suédois (3).

Pour paraphraser Bernard Lahire (4), s'il est vrai que le confinement renvoie les personnes à leurs conditions de classe sociale, celle-ci ne conditionne pas l'expérience du confinement. Elle joue bien sûr un rôle déterminant sur les conditions matérielles de vie, la précarité économique et sociale et le suivi scolaire, comme en témoignent plusieurs cas de notre enquête. Mais le vécu malheureux du confinement n'est pas réservé aux milieux populaires. En effet, il se noue aussi chez des personnes habitant une maison avec jardin, un appartement cossu ou un logement social, et chez des cadres supérieur-e-s comme chez des bénéficiaires du RSA. On ne peut dès lors pas simplement opposer les classes sociales, avec un confinement

automatiquement heureux pour la classe aisée et douloureux pour la classe populaire. Manifestement, les situations sont plus complexes et d'autres facteurs agissent sur le vécu.

L'un des premiers facteurs est celui du genre : la pression temporelle a été particulièrement forte pour les femmes, compte tenu d'une division sexuée du travail dont les effets se seraient alourdis pendant le confinement, comme en témoignent d'ailleurs les premières enquêtes quantitatives menées pendant le confinement (5). Si les femmes sont, en temps ordinaire déjà, les principales responsables du travail domestique et parental (en plus, pour beaucoup, de leur engagement professionnel), elles peuvent en général s'appuyer sur des supports extérieurs (école, modes de garde, aides ménagères...) qui ont purement et simplement disparu avec les mesures gouvernementales. Ainsi, c'est dans les ménages les plus inégalitaires que le vécu du confinement est décrit comme le plus malheureux, tandis qu'une division du travail plus égalitaire favorise un rapport plus apaisé à cette situation.

La place de la famille dans le projet de vie – en tout cas pendant la période du confinement – semble constituer également un facteur agissant sur le vécu de la réclusion : certaines familles se présentent ainsi comme des entreprises parentales à part entière, qu'il s'agit non seulement de faire fonctionner mais dans lesquelles des gratifications sont recherchées, notamment identitaires. La famille est alors une entité fournissant une structure de sens et un espace-temps procurant du bien-être. Dans cette perspective, le confinement permet en quelque sorte de se consacrer à entretenir et à faire fructifier ce bien-être.

Enfin, la capacité à maîtriser son temps de travail, et plus largement son emploi du temps, constitue un levier majeur de satisfaction face au confinement. Cette autonomie n'est pas réservée aux travailleur·euse·s les plus favorisé·e·s, mais elle semble se distribuer d'abord selon le statut public ou privé de l'employeur. Les cadres du privé – et tout particulièrement les femmes qui restent aux prises avec les charges domestiques et parentales – subissent en la matière la plus grande pression, leur situation rendant bien compte de l'intrication des facteurs à prendre en compte pour comprendre cette expérience.

Heur et malheur des familles confinées en France : une analyse exploratoire de l'expérience du confinement à domicile

Notes

- (1) Ce collectif est constitué des personnes suivantes, par ordre alphabétique : Pascal Barbier, Myriam Chatot, Bernard Fusulier, Julie Landour, Marianne Le Gagneur, Alexandra Piesen, Sebastián Pizarro Erazo, Bertrand Reau, Valerya Viera Giraldo. Personne de contact pour cet article : Bernard Fusulier (bernard.fusulier@uclouvain.be).
- (2) Sylvain enchaîne ainsi trois plages de 12 heures de travail sur le week-end, lui assurant des horaires de travail mieux rémunérés.
- (3) Enquête qualitative financée par l'Association nationale de la Recherche (ANR) « Fam.Conf », juillet 2020-juillet 2021, et coordonnée par Julie Landour (MCF Paris-Dauphine).
- (4) Bernard Lahire, sociologue : « Chacun est renvoyé à sa condition de classe », ASH Actualités sociales hebdomadaires, publié le 7 avril 2020. <https://www.ash.tm.fr/racine/societe/bernard-lahire-sociologue-chacun-est-renvoye-a-sa-condition-de-classe-550592.php>
- (5) On peut citer notamment le dispositif Coconel (Coronavirus et confinement : enquête longitudinale), dirigée par Anne Lambert à l'INED), ou l'enquête Camme de l'Insee (enquête mensuelle de conjoncture auprès des ménages).

Résumés

Sous le prisme de l'articulation des temporalités sociales

1. L'espace temporel du salariat : une lecture articulée et qualitative à partir de l'enquête « Parlons Travail »

Valerya Viera Giraldo

L'articulation des temps sociaux est surtout approchée par la notion de « conciliation travail-famille », en réduisant parfois les enjeux à des stratégies individuelles optimisables. À l'inverse, cet article se propose d'aborder la question depuis une perspective macrosociale, afin de saisir les temporalités sociales dans leur complexité en employant une lecture en miroir des temporalités de travail salarié, et d'analyser leur articulation avec le vécu hors emploi. À l'appui d'une analyse géométrique des données de l'enquête *Parlons Travail*, nous présentons comment, en fonction de la marge de manœuvre temporelle et de l'intensité horaire, les configurations d'articulation varient et comment elles influencent le vécu hors emploi ; et cela notamment en jouant un rôle dans la santé des travailleurs, montrant ainsi qu'il ne s'agit pas tout à fait d'un « conflit individuel » mais d'une problématique sociale, de laquelle découlent non seulement des inégalités de genre et de classe, mais aussi des conséquences jusqu'à présent plus invisibles et qui transforment les conditions de vie dans la sphère privée.

2. L'articulation travail-famille « au masculin ». Des pères empêchés de paternité ?

Myriam Chatot

Si les tensions organisationnelles, temporelles et subjectives vécues par les femmes concernant l'articulation travail-famille sont bien connues, celles vécues par les hommes ont été moins étudiées. L'objectif de cet article est d'explorer à quelles conditions l'activité professionnelle est vécue par les pères comme un obstacle au temps parental. À partir d'une enquête qualitative menée auprès de 34 pères actifs occupés, en couple hétérosexuel, ayant au moins un enfant de moins de trois ans, il s'agira de mettre en évidence le rapport subjectif de ces hommes à l'articulation travail-famille, à partir d'un « objet-loupe » : les horaires de travail. Dans cet article, il est montré que le « temps parental père-enfant », en ce qui concerne les tâches quotidiennes, est appréhendé par les hommes moins comme un impératif parental que comme un service conjugal.

3. Un temps bien investi en classe préparatoire scientifique et dans une grande école d'ingénieurs

Christophe Birolini

Dans cet article sont examinées les normes d'emploi du temps dans les classes préparatoires scientifiques aux grandes écoles, et à l'entrée dans une grande école d'ingénieurs. Les données ont été collectées au cours d'une enquête ethnographique de quatre ans au sein de la communauté des élèves de l'École Centrale Paris (ECP). Si les activités des élèves changent entre les classes préparatoires et la grande école, certaines normes temporelles persistent : dans les deux cas, il leur est demandé d'avoir un usage rationalisé, intensif et maîtrisé de leur temps, en l'assignant à certaines activités. Ce qui change est la forme que cela prend. En classe préparatoire, il est enjoint aux élèves de consacrer leur temps au scolaire ; en grande école existent des injonctions à s'engager, en plus des activités scolaires, dans les activités associatives de l'école.

4. Des vocations techniques « désintéressées » ? Le cas du spectacle vivant en Suisse à l'épreuve de l'articulation des temps sociaux

Robin Casse

Dans cet article, l'auteur s'intéresse à des métiers composant les mondes de l'art mais qui ont été jusqu'ici peu étudiés : les technicien·ne·s du spectacle. Il y retrace le déroulement de deux carrières, celle d'un « technicien d'accueil » et celle d'une « technicienne de compagnie », pour examiner la pluralité des formes d'engagement dans le travail technique et les ressorts de celles-ci. Pour ce faire, il compare les conditions d'entrée et de maintien – ou de navigation – entre les différents secteurs professionnels de la technique en Suisse romande, et il analyse la tension entre « l'art et le métier » qui structure cet espace professionnel. Par l'étude des articulations des temps sociaux différenciées chez les technicien·ne·s, cette comparaison montre que le « don de soi » désintéressé propre aux vocations artistiques ne permet pas de caractériser l'ensemble des carrières techniques.

5. Concilier emploi et famille en temps de pandémie : les résultats d'une recherche au Québec

Sophie Mathieu & Diane-Gabrielle Tremblay

Au Québec, le contexte de pandémie de Covid-19 s'est traduit par des transformations radicales de l'organisation du travail. On est passé d'un taux d'environ 15 % d'organisations proposant le télétravail à 40 % en mai 2020. Comment les parents ont-ils vécu leur situation de conciliation travail-famille dans cette province où promor ? Comment les employeurs se sont-ils comportés face à leurs salariés en situation de télétravail ? Est-ce que le soutien organisationnel offert,

en termes de réduction des attentes et du niveau de compréhension de l'employeur, est différent selon le genre, le type d'organisation et la catégorie d'emploi ? Afin de répondre à ces questions, nous analysons les données d'une enquête effectuée en mai 2020 auprès de 2 293 travailleurs québécois qui ont des enfants.

6. Heur et malheur des familles confinées en France : une analyse exploratoire de l'expérience du confinement à domicile

Collectif d'Analyse des Familles en Confinement : Pascal Barbier, Myriam Chatot, Bernard Fusulier, Julie Landour, Marianne Le Gagneur, Alexandra Piesen, Sebastián Pizarro Erazo, Bertrand Reau, Valerya Viera Giraldo.

De mars à juin 2020, du début du confinement aux premières phases de déconfinement, un collectif de sociologues a suivi dix-huit familles françaises lors de télé-entretiens réguliers, afin de comprendre les vécus de cette situation inédite et la manière dont ces familles ont réorganisé leurs activités alors qu'elles étaient repliées dans un seul espace : le lieu de résidence. Les auteur-e-s distinguent trois rapports au confinement (heureux, malheureux et mitigé), et observent que si les conditions matérielles d'existence jouent un rôle déterminant dans l'expérience du confinement, elles ne suffisent pas à elles seules à expliquer sa tonalité générale. La répartition sexuée des tâches, l'autonomie dans l'organisation de l'activité professionnelle, et plus globalement le degré de maîtrise de l'emploi du temps, sont des dimensions structurantes de cette expérience, tout comme la place accordée à la vie familiale dans le projet de vie des personnes et des couples.

Summaries

Through the prism of the articulation of social temporalities

1. The temporal space of employment: an articulated and qualitative reading based on the "Let's talk about work" survey.

Valerya Viera Giraldo

The articulation of social times is approached above all by the notion of "work-family conciliation", sometimes reducing the stakes to optimizable individual strategies. Conversely, this article proposes to approach the question from a macrosocial perspective, in order to grasp social temporalities in their complexity by using a mirror reading of the temporalities of salaried work, and to analyze their articulation with experience outside employment. Based on a geometric analysis of the data from the "Let's Talk about Work" survey, we present how, depending on the temporal room of maneuver and the hourly intensity, the configurations of relationship vary and how they influence the experience outside employment; in particular by playing a role in the health of workers, thus showing that this is not entirely an "individual conflict" but a social problem, from which arise not only gender and class inequalities, but also consequences that have hitherto been more invisible and which transform living conditions in the private sphere.

2. The "masculine" work-family relationship. Fathers prevented from fatherhood?

Myriam Chatot

While the organizational, temporal and subjective tensions experienced by women in relation to work-family relationship are well known, those experienced by men have been less studied. The aim of this article is to explore under what conditions work is experienced by fathers as an obstacle to parenting time. Based on a qualitative survey of 34 working fathers in heterosexual couples with at least one child under the age of three, the aim is to highlight the subjective relationship of these men to the work-family interface, using a 'magnifying glass': working schedules. In this article, it is shown that "father-child parenting time", as far as daily tasks are concerned, is seen by men less as a parental imperative than as a conjugal service.

3. Time well invested in a scientific preparatory class and in an engineering school

Christophe Birolini

This article examines time schedule's standards in scientific preparatory classes, and for entry to an engineering school. The data were collected during a four-year ethnographic survey of the École Centrale Paris (ECP) student community. While students' activities change between the preparatory classes and the engineering school, some time norms persist: in both cases, they are asked to make a rational, intensive and controlled use of their time, assigning it to specific activities. What changes is the form this takes. In the preparatory class, students are enjoined to devote their time to school; in the engineering school there are injunctions to engage, in addition to school activities, in the associative activities of the school.

4. "Selfless" technical vocations? The case of the performing arts in Switzerland under the test of the relationship between social times

Robin Casse

In this article, the author focuses on trades that make up the worlds of art but which have so far been little studied: entertainment technicians. He retraces the development of two careers, that of a "reception technician" and that of a "performance company technician", to examine the plurality of forms of involvement in technical work and their springs. To this end, it compares the conditions of entry and retention - or navigation - between the different technical professional sectors in French-speaking Switzerland, and analyses the tension between "art and profession" which structures this professional field. Through the study of the articulations of differentiated social times among technicians, this comparison shows that the disinterested "self-sacrifice" specific to artistic vocations does not allow us to characterize all technical careers.

5. Working time-family life conciliation in times of pandemic: results of research in Quebec

Sophie Mathieu & Diane-Gabrielle Tremblay

In Quebec, the context of the Covid-19 pandemic has resulted to radical transformations in the organization of work. From a rate of about 15% of organizations offering telework, the number of teleworkers has risen to 40% by May 2020. How have parents experienced their working time-family life conciliation in this province where family policy promotes women's activity? How have employers behaved towards their employees in a teleworking situation? Does the organizational support offered, in terms of reducing the employer's expectations and level of understanding, differ according to gender, type of organization and job category? In

order to answer these questions, we analyze data from a survey conducted in May 2020 among 2,293 Quebec workers who have children.

6. Happiness and misfortune of families confined in France: an exploratory analysis of the experience of lockdown at home

Collective Analysis of Families in Confinement.

From March to June 2020, from the beginning of the lockdown to the first steps in easing lockdown, a collective of sociologists followed eighteen French families during regular tele-interviews, in order to understand the experiences of this unprecedented situation and the way in which these families reorganized their activities while they were taking place in a single space: the place of residence. The authors distinguish three relationships to lockdown (happy, unhappy and mixed feeling), and observe that although material conditions of existence play a determining role in the experience of lockdown, they are not sufficient on their own to explain the different positions. The gendered distribution of tasks, autonomy in the organization of professional activity and, more generally, the degree of control over the use of time are structuring dimensions of this experience, as is the place given to family life in the life plans of individuals and couples.

The authors distinguish three relationships to confinement (happy, unhappy and mixed), and observe that although material living conditions play a decisive role in the experience of confinement, they are not sufficient on their own to explain its general tone.

Resúmenes

Bajo el prisma de la articulación de las temporalidades sociales

1. El espacio temporal del asalariado : una interpretación articulada y cualitativa basada en la encuesta "Hablemos de trabajo".

Valerya Viera Giraldo

La articulación de los tiempos sociales ha sido estudiada principalmente a través de la noción de "conciliación trabajo y familia", reduciendo, a veces, esta cuestión a estrategias individuales de optimización. Este artículo propone, por el contrario, abordar el tema desde una perspectiva macrosocial, para captar la complejidad de las temporalidades sociales mediante una lectura en espejo de las temporalidades del trabajo asalariado, y analizar su articulación con las vivencias del no empleo. Basándonos en un análisis geométrico de los datos de la encuesta Parlons Travail, analizamos cómo, en función del margen de maniobra en la gestión del tiempo y la intensidad horaria, las configuraciones de esta articulación varían y cómo estas influyen en las vivencias fuera del trabajo. Más concretamente, estas desempeñan un papel en la salud de los trabajadores, lo que demuestra que no se trata de un "conflicto individual", sino de un problema social, que generan no sólo desigualdades de género y clase, sino también consecuencias que hasta ahora han sido más invisibles y que conforman las condiciones de vida en la esfera privada.

2. La articulación "masculina" entre trabajo y familia. ¿Padres impedidos de ejercer la paternidad?

Myriam Chatot

Si bien son bien conocidas las tensiones organizativas, temporales y subjetivas que experimentan las mujeres con respecto a la gestión de la relación trabajo-familia, las que vivencian los hombres han sido menos estudiadas. El objetivo de este artículo es explorar en qué condiciones la actividad laboral es experimentada por parte de los padres como un obstáculo para ejercer como padres. Sobre la base de una encuesta cualitativa de 34 padres trabajadores en parejas heterosexuales con al menos un hijo menor de tres años, el objetivo ha sido poner de relieve la relación subjetiva de estos hombres con la relación trabajo-familia, utilizando como "lupa" los horarios de trabajo. En este artículo se muestra que el "tiempo parental padre-hijo", en lo que se refiere a las tareas diarias, es concebido, por parte de los hombres, menos como un imperativo parental que como un servicio conyugal.

3. Tiempo bien invertido: las normas de uso del tiempo en las clases de preparación científica para las grandes escuelas, y en una gran escuela de ingeniería

Christophe Birolini

En este artículo se examinan las normas de empleo del tiempo en las clases de preparación científica para las grandes escuelas y para el ingreso a una gran escuela de ingeniería. Los datos se recogieron durante una encuesta etnográfica de cuatro años en el seno de la comunidad estudiantil de la École Centrale de Paris (ECP). Si bien las actividades de los estudiantes cambian entre las clases preparatorias y la gran escuela, persisten ciertas normas de uso del tiempo: en ambos casos, se les exige que hagan un uso racionalizado, intensivo y controlado de su tiempo, asignándolo a ciertas actividades. Lo que cambia es el formato que adopta. En la clase preparatoria, se incita a los alumnos a que dediquen su tiempo a la escuela; en la gran école, además de las actividades escolares, se estimula a participar en las actividades asociativas de la escuela.

4. ¿Vocaciones técnicas "desinteresadas"? El caso de las artes escénicas en Suiza bajo la prueba de la articulación de los tiempos sociales

Robin Casse

En este artículo, el autor analiza las profesiones que conforman el mundo del arte y que hasta ahora han sido poco estudiadas: los técnicos del espectáculo. Analiza el desarrollo de dos carreras, la de "técnico de acogida" y la de "técnico de empresa", para examinar la pluralidad de formas de implicación en el trabajo técnico y sus resortes. Para ello, compara las condiciones de entrada y de evolución - o de navegación - entre los diferentes sectores profesionales del sector técnico en la Suiza francófona, y analiza la tensión entre "arte y profesión" que estructura este espacio profesional. A través del estudio de las articulaciones de los tiempos sociales diferenciados entre lo/as técnico/as, esta comparación muestra que la "entrega" desinteresada propia de las vocaciones artísticas no permite caracterizar al conjunto de las carreras técnicas.

5. Conciliar trabajo y la familia en tiempos de pandemia: Resultados de un estudio de investigación en Quebec

Sophie Mathieu y Diane-Gabrielle Tremblay

En Quebec, el contexto de la pandemia de Covid-19 ha provocado cambios radicales en la organización del trabajo. Se ha pasado de una tasa de aproximadamente el 15% de las organizaciones que ofrecen teletrabajo al 40% en mayo de 2020. ¿Cómo han vivido los padres la conciliación de la vida laboral y familiar en esta provincia donde la política familiar favorece la actividad de las

mujeres? ¿Cómo se comportaron los empleadores con sus empleados en una situación de teletrabajo? ¿El apoyo organizativo ofrecido, en cuanto a la reducción de las expectativas de los empleadores y su nivel de comprensión, difiere según el género, el tipo de organización y la categoría del puesto? Para responder a estas preguntas, analizamos los datos de una encuesta realizada en mayo de 2020 a 2.293 trabajadores de Quebec que tienen hijos.

6. La salud y el bienestar de las familias confinadas en Francia: Un análisis exploratorio de la experiencia de confinamiento domiciliario

Colectivo de familias en reclusión: Pascal Barbier, Myriam Chatot, Bernard Fusulier, Julie Landour, Marianne Le Gagneur, Alexandra Piesen, Sebastián Pizarro Erazo, Bertrand Reau, Valerya Viera Giraldo.

De marzo a junio de 2020, desde el comienzo del confinamiento hasta las primeras fases de desconfinamiento, un colectivo de sociólogos ha seguido a dieciocho familias francesas a través las tele-entrevistas regulares, con el fin de comprender las experiencias de esta situación sin precedentes y la manera en que estas familias reorganizaron sus actividades cuando se plegaron en un solo espacio: el lugar de residencia. Lo/as autore/as distinguen tres relaciones con el confinamiento (feliz, infeliz y mitigada) y observan que, si bien las condiciones materiales de existencia desempeñan un papel determinante en la experiencia del confinamiento, no bastan por sí solas para explicar el tono general. La distribución de las tareas en función del género, la autonomía en la organización de la actividad profesional y, más en general, el grado de control sobre el uso del tiempo son dimensiones estructurantes de esta experiencia, al igual que el lugar que se da a la vida familiar en los proyectos vitales de los individuos y las parejas.

Recensions

Claudio Bolzman, Alexandra Felder et Antonio Fernández, *En transition. Trajectoires de formation de jeunes migrant-e-s en situation juridique précaire*, Genève, Editions IES (le Social dans la Cité), 2020.

Au-delà des enjeux de transition propres à leur âge, les jeunes migrant-e-s avec un statut de séjour précaire, vivent des cursus scolaires et professionnels dans lesquels ils rencontrent des obstacles spécifiques à ces statuts de séjour particuliers. Les réglementations strictes qui régissent le séjour ont des conséquences sur leur parcours de formation et plus largement leur intégration. Ils et elles doivent trouver leur voie entre pays d'origine et pays de résidence, oscillant entre l'attente d'une stabilisation et la peur d'un renvoi, navigant entre une orientation dans des filières classiques ouvertes et des formations professionnelles duales qui leur sont fermées.

En présentant à la fois le dispositif de prise en charge, la vision des professionnel-le-s du social et de l'éducation, ainsi que la vision des jeunes eux-mêmes, cet ouvrage offre un éclairage renouvelé de ces transitions multiples.

Annick Cudré-Mauroux, Geneviève Piérart et Carla Vaucher, *Co-construire l'autodétermination au quotidien. Vers un partenariat entre professionnel-le-s et personnes avec une déficience intellectuelle*, Genève, Editions IES, 2020.

Pour les bénéficiaires de l'intervention sociale, l'autodétermination est souvent présentée comme un objectif à atteindre. Ceci est particulièrement vrai dans le domaine socio-éducatif concernant les personnes présentant une déficience intellectuelle. Mais qu'entend-on par autodétermination ? Qui la souhaite et dans quel but ? Par quels moyens les personnes concernées peuvent-elles y parvenir ?

Les auteures de *Co-construire l'autodétermination au quotidien* mettent en lumière la primauté de la relation socio-pédagogique entre les personnes accompagnées et les professionnel-le-s dans le démarrage de ce processus. Basé sur une recherche participative, l'ouvrage souligne la nécessité d'ancrer le concept d'autodétermination dans un quotidien partagé, pragmatique et dynamique, dans lequel la relation socio-pédagogique constitue un moteur.

Manon Masse, Geneviève Piérart, Francine Julien-Gauthier et Danièle Wolf, *Accessibilité et participation sociale. Vers une mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées*, Genève, Editions IES (le Social dans la Cité), 2020.

La Convention relative aux droits des personnes handicapées adoptée en 2006 par l'ONU réaffirme le principe selon lequel les personnes vivant une situation de handicap jouissent des mêmes droits de participer à la vie politique et communautaire que tout autre citoyen ou citoyenne. A travers lois, règlements ou

conventions, les Etats ayant signé et ratifié cette convention établissent des politiques en ce sens.

Cependant, pour les personnes en situation de handicap, l'écart entre les lois et les pratiques peut s'avérer important, tant les attitudes négatives, les préjugés, les lacunes dans l'organisation des services et les problèmes d'accessibilités sont lents à disparaître. Pourtant, des initiatives citoyennes et scientifiques menées avec succès démontrent que l'émancipation des personnes avec une déficience intellectuelle est en marche et que l'autodétermination tend à devenir une réalité pour une partie croissante d'entre elles.

Hommage

Hommage à Cécile Wéry

Cécile Wéry est décédée le 4 avril 2020. Cécile a été une cheville ouvrière de la revue *Les Politiques Sociales* de 2006 à 2016.

Formée à la philologie classique, elle a d'abord mis sa passion pour la langue française et son expertise au service de la revue *Recherches sociologiques* de 1980 jusqu'à sa retraite en 2005. Elle a poursuivi bénévolement ce travail en s'engageant comme secrétaire de rédaction dans notre revue, sans compter ses nombreuses relectures de projets de publication pour des jeunes chercheurs et chercheuses en sociologie ou en anthropologie à l'Université catholique de Louvain.

Elle fut une lectrice à la fois sévère et bienveillante de centaines d'articles et ouvrages. Pour toutes celles et tous ceux qui l'ont connue, elle fut un modèle de rigueur et de disponibilité. Elle distillait ses remarques avec gentillesse et assurance : « un article n'est jamais un sujet, c'est l'auteur qui l'est » ; « il faut éviter l'emploi du pronom impersonnel « on » qui n'identifie personne » ; « il est important de construire des phrases dans le bon ordre ; d'où il est préférable de mettre le sujet au début plutôt qu'à la fin » ; « chaque mot possède sa propre signification et un synonyme peut changer le sens » ... Autant de remarques qui ont permis d'élever la qualité des textes. Nous avons personnellement beaucoup appris auprès d'elle. Nous lui en sommes très reconnaissants.

A côté de son jardin qu'elle aimait cultiver, elle a aussi mené des recherches sur la littérature gréco-romaine, et plus spécifiquement sur celle des II^e et III^e siècles. Elle a par exemple participé à la traduction de *De facie quae in orbe lunae apparet*, le traité de Plutarque sur le visage.

Passionnée par l'écriture, elle est l'autrice de deux romans publiés aux éditions Dricot : *Gorgias Blou* (2000) et *Comme une étoile* (2005). Des romans kafkaïens explorant le monde mystérieux des universités qu'elle connaissait de l'intérieur.

Une personne remarquable à de nombreux égards qui marquera notre mémoire et l'histoire de la revue. Merci Cécile !

Pour la revue,

Bernard Fusulier

Les Politiques Sociales

Numéros disponibles

2010	- La rationalisation des métiers du social (version PDF) - Vers de nouvelles pratiques participatives ? (Version PDF)	2016	- La démarche communautaire : une méthodologie qui fait santé ? - Les compétences Interculturelles
2011	- Femmes, précarités, résilience - Enfants en exil, exils d'enfance	2017	- Aide sociale : contractualisation et contrepartie - Le développement des communautés territoriales
2012	- Le vieillissement actif - La flexicurité	2018	- Des scénarios alternatifs face aux impasses de l'intégration socioéconomique - Art, médiation culturelle et territoires
2013	- Récits de vie - Reconfigurations de l'associatif	2019	- 100 ans de professionnalisation du travail social. Vol 1 - 100 ans de professionnalisation du travail social. Vol 2
2014	- Alphabétisation & littératie - Accessibilité et non-recours aux services publics	2020	- La mécanique de la recherche qualitative appliquée
2015	- Etat, associations, entreprises sociales : vers de nouvelles logiques de financement ? (Version PDF) - La participation civique et politique des jeunes en Europe (Version PDF)		

Acheter un numéro : via le site www.i6doc.com

Abonnement 2021– 2 numéros/an (frais d'envoi inclus) :

Belgique : 40 € - Étranger : 48 €

Mode de paiement

En Euro, soit par mandat postal, soit par transfert à la Banque de la poste, boulevard Anspach 1, 1000 Bruxelles, compte IBAN BE64 0000 3860 1552 de Service social dans le monde, asbl, B 1440 Braine-le-Château.

Informations :

Service Social dans le Monde asbl, Belgique
paul.lodewick@skynet.be

www.lespolitiquessociales.org

Achevé d'imprimer le 4 novembre 2020

Service Social dans le Monde - ASBL

LES POLITIQUES SOCIALES - 80^e année - ISSN 1374-1972

Éditeur responsable : Service social dans le Monde, Vieux Chemin de Hal, 11 – B-1440 Braine-le-Château