



HAL
open science

L'articulation des sphères de vie : un défi dans la construction des parcours professionnels. Actes du séminaire "Âges et Travail" du Gis CREAPT, mai 2022

Cécile Brunon, Dominique Cau-Bareille, Catherine Delgoulet, Annie Jolivet, Lucie Reboul, Alice Romerio, Serge Volkoff

► To cite this version:

Cécile Brunon, Dominique Cau-Bareille, Catherine Delgoulet, Annie Jolivet, Lucie Reboul, et al.. L'articulation des sphères de vie : un défi dans la construction des parcours professionnels. Actes du séminaire "Âges et Travail" du Gis CREAPT, mai 2022. Actes du séminaire "Âges et Travail" du Gis CREAPT, mai 2022, Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET), 2023, Rapports de recherche (112), 978-2-11-167221-5. halshs-04235266

HAL Id: halshs-04235266

<https://shs.hal.science/halshs-04235266>

Submitted on 10 Oct 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

112

**L'articulation des sphères de vie :
un défi dans la construction des
parcours professionnels**

Actes du séminaire "Âges et Travail" du Gis
GREAPT, mai 2022.

Octobre 2023

Cécile Brunon,
Dominique Cau-Bareille,
Catherine Delgoulet,
Annie Jolivet,
Lucie Reboul,
Alice Romerio,
Serge Volkoff.

Rapport de recherche

L'articulation des sphères de vie : un défi dans la construction des parcours professionnels

Actes du Séminaire « Âges et Travail » du GIS CREAPT
23 et 24 mai 2022

Cécile BRUNON,
Dominique CAU-BAREILLE,
Catherine DELGOULET,
Annie JOLIVET,
Lucie REBOUL,
Alice ROMERIO
ET Serge VOLKOFF
Cnam, CRTD, LISE, CEET, Gis Creapt

Directrice de publication : **Christine Erhel**
Secrétaire de rédaction : **Bilel Osmane**

ISSN 1629-5684
ISBN 978-2-11-167221-5

Ce numéro est en accès ouvert sous licence *Creative Commons*



L'ARTICULATION DES SPHÈRES DE VIE :

UN DÉFI DANS LA CONSTRUCTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Le thème de l'édition 2022 du Séminaire « Âges et Travail » organisé par le CREAPT se situe à la jonction de deux sujets de réflexion : d'une part les parcours professionnels des femmes et des hommes, d'autre part l'articulation des sphères de vie des individus.

L'articulation des activités professionnelles, sociales et personnelles fait l'objet de recherches dans plusieurs disciplines des sciences humaines et sociales : en sociologie, en ergonomie, en psychologie, en économie, en gestion et en science politique – et l'on retrouvera ici une part de cette diversité disciplinaire.

Ces recherches portent sur les ressources et les contraintes, la concurrence entre des activités dont les temporalités s'enchevêtrent. Elles analysent des décisions et des stratégies de répartition, d'anticipation, d'articulation entre temps de travail et hors travail, pour un individu ou au sein d'une famille. Elles s'intéressent aussi aux contraintes liées à la localisation du logement et de l'emploi, et aux questions d'articulation entre temps sociaux sur un territoire.

L'articulation des activités peut être étudiée à un moment donné mais aussi au cours du temps, de façon diachronique. On considère alors l'évolution des ressources et des contraintes, l'évolution des régulations et des stratégies mises en œuvre au fil du temps. Comment les possibilités d'articulation entre activité de travail et activités hors travail (en raison de problèmes de santé, d'engagements familiaux par exemple) pèsent-elles sur la construction d'un parcours professionnel ? Comment le travail empiète-t-il sur le temps hors travail ? Comment les choix faits à un moment du parcours peuvent-ils être revus plus tard ? Avec quelles conséquences sur le parcours professionnel ?

Dans la plupart des interventions, ces questions d'articulation des activités au fil du parcours professionnel ont été abordées au prisme du genre, en s'intéressant aux défis aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Les propos des orateurs/oratrices et des participant·e·s sont repris tels qu'ils ont été tenus, avec quelques aménagements de forme pour améliorer leur lisibilité, et après relecture par les auteurs/auteurs des communications.

Sommaire

Ouverture du séminaire – Catherine Delgoulet , directrice du Gis Creapt	p. 7
Chapitre 1 – Rapport au travail, transformations du travail, articulation des sphères de vie Patricia Vendramin , professeure de sociologie, Université catholique de Louvain	p. 9
Chapitre 2 – L'articulation des sphères de vie : une préoccupation qui marque de manière différentielle la construction des parcours professionnels des femmes et des hommes enseignants Dominique Cau-Bareille , maîtresse de conférences en ergonomie à l'IETL, Laboratoire Éducation, Cultures et Politiques, Université Lumière - Lyon 2	p. 33
Chapitre 3 – Lorsque la maternité bouscule l'activité : le cas des sapeurs-pompiers Damien Corbaux , sapeur-pompier et ergonomiste interne au SDMIS	p. 49
Chapitre 4 – Le travail d'articulation des sphères de vie : une approche diachronique de la "conciliation" Valerya Viera Giraldo , doctorante en sociologie, Gis CREAPT, Laboratoire Interdisciplinaire pour la sociologie économique (LISE) – Cnam, Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) – Cnam	p. 71
Chapitre 5 – Inégalités de genre, articulation vie familiale-vie professionnelle et rôle des entreprises Delphine Remillon , socio-économiste, INED, chercheuse associée au Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET), Cnam et au LiRIS, Université Rennes 2	p. 91
Chapitre 6 – Concilier travail et endométriose : une gestion individuelle des parcours professionnels Alice Romerio , post-doctorante au Gis CREAPT, chercheuse associée au Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) – Cnam, Cresppa	p. 109
Chapitre 7 – Impact du Covid dans les relations santé/travail : trois parcours de femmes médecins en zone désertifiée – Lucie Reboul , ergonomiste, post-doctorante au Laboratoire PACTE, Université Grenoble Alpes et Sandrine Caroly , ergonomiste, professeure au Laboratoire PACTE, Université Grenoble Alpes.....	p. 125
Chapitre 8 – L'indépendance, vecteur d'une meilleure conciliation ? Une mise à l'épreuve à partir du cas des Mompreneurs – Julie Landour , maîtresse de conférences en sociologie, PSL Université Paris-Dauphine, chercheuse à l'IRISSO, chercheuse associée au Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) – Cnam, Gis CREAPT	p. 144

Ouverture du séminaire

CATHERINE DELGOULET, Cnam CRTD, CEET, directrice du Gis Creapt

Catherine DELGOULET, Directrice du GIS CREAPT

Soyez les bienvenus au séminaire annuel du CREAPT à nouveau en présentiel cette année. Après une année annulée (2020), l'année dernière en distanciel, nous sommes ravis de vous accueillir aujourd'hui dans ce bel amphithéâtre Abbé Grégoire du Cnam.

Une précision pratique tout d'abord : comme chaque année, nous enregistrons en audio l'ensemble des deux journées pour éditer les actes. Ceux de l'année dernière sont en ligne¹. Quand vous interviendrez pour poser des questions et faire des commentaires, pensez à vous présenter parce que cela nous est très utile pour le travail de transcription des échanges.

En préambule, quelques mots aussi sur le CREAPT, pour celles et ceux qui ne nous connaîtraient pas. Nous sommes un groupement d'intérêt scientifique (GIS) qui a pour mission à la fois de produire des connaissances et de les valoriser dans un champ particulier qui est celui des relations entre âge, expérience, santé et travail. C'est un réseau de recherche qui mène un certain nombre de travaux dans ce champ thématique pour un ensemble de partenaires. Ces partenaires rassemblent des ministères, des institutions, des entreprises et des organismes ou établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Chaque année, le séminaire est l'occasion de mettre en perspective nos travaux avec d'autres travaux par le biais d'un certain nombre d'invitations pour travailler des regards croisés et pluridisciplinaires sur une thématique dédiée.

Cette année, nous avons ainsi le plaisir d'accueillir des collègues sociologues, économistes et ergonomes pour traiter de « l'articulation des sphères de vie », et notamment de la manière dont cette articulation marque la construction des parcours professionnels et inversement, comment l'évolution des parcours, par exemple à l'échelle d'une population, transforme à la fois la nature, mais aussi les formes de ce travail d'articulation.

Quelques mots sur cette thématique de « l'articulation des sphères de vie ». Ce n'est pas une question nouvelle. Depuis les années 1990, elle est largement connue et traitée sous le registre de la notion de conciliation ou encore d'équilibre entre à la fois les temps, mais aussi les tâches professionnelles et personnelles. En anglais, la dénomination *work life balance* qui a été très travaillée renvoie notamment à ces notions. Dans ce cadre, les travaux s'intéressent aux arbitrages que cette conciliation induit de manière synchronique pour les personnes, c'est-à-dire à un moment particulier de leur carrière professionnelle, par exemple les débuts de carrière ou les fins de carrière, mais aussi à une période clé de leur vie personnelle, par exemple la maternité, la parentalité ou une difficulté de santé spécifique, ou encore une situation de tiers aidants. Ils s'intéressent également à ces questions en fonction du genre des personnes. Une petite remarque à ce sujet, qui sera probablement travaillée largement durant ces deux journées : nombre de travaux s'intéressent à la question de la conciliation chez les femmes, beaucoup moins chez les hommes, comme s'il y avait des questions qui se posaient chez les unes et pas forcément chez les autres. Ceci me semble être une discussion à avoir sur ces deux journées.

Les travaux dans le champ s'organisent sur trois grands axes. Les premiers se centrent à la fois sur les ressources professionnelles, la qualité des emplois, les politiques sur les lieux de travail et les effets induits sur l'équilibre possible à élaborer dans ces conditions. D'autres travaux sont réalisés

¹ <https://ceet.cnam.fr/publications/rapports-de-recherche/le-travail-en-effectifs-variables-l-experience-a-l-epreuve-de-la-flexibilite-1361858.kjsp?RH=1507626803290>

dans le cadre de comparaisons internationales. Ils ciblent des politiques de conciliation dans différents régimes de protection sociale et s'intéressent à leurs effets sur les pratiques effectives de conciliation dans différents pays. Enfin, un certain nombre de travaux analysent les décisions, les stratégies de répartition, d'anticipation et d'articulation entre temps de travail et hors travail. Ils s'intéressent aussi aux contraintes liées, par exemple, à la localisation des logements et de l'emploi ou encore aux questions d'articulation entre temps sociaux sur un territoire.

Les périodes de confinement que nous avons vécues pendant la crise sanitaire ont constitué une occasion assez exceptionnelle de réinterroger ces questions d'articulation des temps de vie et des sphères de vie entre différentes activités individuelles ou collectives et leurs évolutions dans le temps et dans l'espace. Un certain nombre de personnes, durant cette période, ont fait l'expérience de la porosité accrue des sphères de vie, créant à la fois des temps, mais aussi des espaces que l'on peut qualifier d'hybrides, jusque-là relativement ignorés par un certain nombre d'entre nous et potentiellement différents selon le genre, mais aussi le type d'habitat.

Une remarque pour finir. Cette articulation des sphères de vie est souvent étudiée à un moment spécifique de la vie, mais bien sûr elle peut être aussi traitée sur des temps plus longs au cours de la vie de manière diachronique. C'est un point auquel le CREAPT s'attache plus particulièrement compte tenu de son intérêt pour l'étude des temps longs des vies professionnelles. Dans cette perspective, il s'agit de s'intéresser à l'évolution des ressources et des contraintes, l'évolution des régulations mises en œuvre au fil du temps et de se demander, par exemple, comment les possibilités d'articulation entre travail et hors travail pèsent sur la construction des parcours professionnels. On peut également s'intéresser à la manière dont certains choix faits à un moment donné dans un parcours peuvent être revus plus tard et avec quelles conséquences sur les continuités, mais aussi les bifurcations possibles dans le travail.

Ce sont ces différentes facettes du travail d'articulation des sphères de vie dont il sera question durant ces deux journées avec une attention particulière, vous l'aurez compris, à la question des parcours professionnels, mais aussi à la question du genre, dans toutes leurs dimensions. En reprenant le programme, vous avez pu constater que le comité d'organisation a pensé ces deux journées avec à chaque fois deux présentations par demi-journée. Chaque présentation durera à peu près 45 minutes, donc un temps relativement consistant, pour présenter les réflexions et les travaux. Puis nous aurons aussi des temps relativement longs d'une trentaine de minutes pour échanger, discuter et commenter ces présentations. Entre chaque présentation, nous ferons une pause d'un quart d'heure, importante, pour pouvoir aussi se ressourcer.

Pour finir, je voulais remercier l'ensemble des collègues du comité d'organisation qui ont œuvré pour organiser ces deux journées et concocter le programme.

Chapitre 1

Rapport au travail, transformations du travail, articulation des sphères de vie

Patricia VENDRAMIN, professeure de sociologie, Université catholique de Louvain (UCLouvain), présidente de la Faculté ouverte de politique économique et sociale (FOPES) et titulaire de la Chaire Travail-Université.

Catherine DELGOULET

Sans plus attendre, je vais passer la parole à Patricia Vendramin qui introduit cette année notre séminaire.

En attendant qu'elle s'installe, j'en profite pour la présenter. Elle est professeure de sociologie à l'Université Catholique de Louvain, Présidente de la Faculté ouverte de politique économique et sociale, et titulaire de la Chaire Travail-Université.

Patricia VENDRAMIN

Pour ma présentation qui débute ce séminaire, je vous propose de prendre un peu de hauteur par rapport aux expériences singulières de travail. Prendre un peu de hauteur, cela signifie se donner des cadres qui nous permettent de comprendre des tendances lourdes par rapport à des cas singuliers d'études.

J'ai retenu trois focales pour cette introduction au séminaire. La première focale que je vous propose concerne la manière de s'engager dans le travail, parce que tous les individus ne s'engagent pas de la même manière dans le travail, et cela va entraîner une diversité d'attentes à l'égard de l'articulation des différentes sphères de vie. La deuxième focale que je voudrais développer avec vous est la perspective du parcours de vie, avec une attention particulière à la situation des hommes et des femmes en fin de carrière professionnelle. Enfin, la troisième perspective est celle de la numérisation de l'économie, avec un arrêt sur le télétravail, sujet clé du moment suite à la crise Covid.

I. LE RAPPORT AU TRAVAIL

Le rapport au travail va questionner l'engagement dans le travail, ce que l'individu attend et la place que le travail prend dans sa vie. Par rapport à cela, je voudrais aborder trois aspects. Le premier est la diversité des formes de rapport au travail qui a une incidence sur l'expérience de l'articulation des sphères de vie. Le deuxième est la question de la centralité absolue du travail, ou relative, selon les significations que l'on va lui donner dans des sociétés qui restent fondées sur le travail. Le troisième aspect dans cette approche du rapport au travail est la question du rapprochement des modèles de genre dans les modes d'engagement dans le travail, notamment parmi les jeunes générations.

A. La diversité des formes de rapport au travail

J'ai repris pour débiter une typologie des formes de rapport au travail. Une typologie est une forme de caricature, mais qui nous permet d'ordonner la complexité du réel. C'est une forme de caricature à travers laquelle il est possible de proposer quatre formes idéales-typiques d'engagement dans le

travail. Celles-ci vont poser des enjeux différents ou plus aigus par rapport à l'expérience de l'articulation des sphères de vie.

Cette typologie est basée sur un travail empirique qui a été réalisé il y aura bientôt une dizaine d'années dans six pays européens. Elle a été notamment publiée dans un ouvrage avec Dominique MÉDA en 2013 intitulé *Réinventer le travail*. Cette typologie est articulée autour de deux axes et elle dégage quatre profils qui sont porteurs de postures différentes par rapport à l'articulation des sphères de vie. C'est le point sur lequel l'accent est mis aujourd'hui. Mais que nous disent ces formes d'engagement dans le travail par rapport à l'articulation des sphères de vie ?

Les types de rapport au travail sont au croisement de deux axes (tableau 1). Sur l'axe horizontal se trouvent d'un côté des personnes qui ont un engagement plus pragmatique dans le travail et de l'autre des personnes qui ont un engagement plus expressif, avec des attentes d'un type différent. Sur l'axe vertical on retrouve les personnes qui se distinguent par leur parcours : certaines ont un parcours de vie plus standardisé, d'autres un parcours de vie plus individualisé.

Un type de parcours de vie standardisé ou individualisé, cela signifie une position différente en matière d'accès aux droits parce que chaque société organise des parcours-types qui vont déterminer des âges raisonnables ou des âges reconnus pour s'engager dans tel ou tel type de situation, pour sortir d'une situation. Cela va déterminer des accès aux droits et des séquences de vie entre le travail, les études et la retraite. On voit effectivement dans les sociétés contemporaines, des séquences de vie qui se superposent de plus en plus. Par exemple, je suis présidente d'une faculté d'adultes. La moyenne d'âge des étudiants est de 40 ans et la plupart sont en activité professionnelle. On voit que les séquences d'études et de travail se superposent, de même que les séquences de travail et de retraite aussi. De plus en plus de personnes à la retraite continuent à avoir une activité professionnelle.

Tableau 1. Types de rapport au travail

		Engagement pragmatique dans le travail	Engagement expressif dans le travail	
Parcours de vie standardisé	La relation à l'emploi domine la relation au travail	<p>TYPE 1</p> <p>Le travail est une contrainte à vivre positivement</p> <ul style="list-style-type: none"> ++ Les relations humaines ++ Les attitudes + La sécurité de l'emploi - La connaissance - Les méthodes de travail - La modernisation / les TIC 	<p>TYPE 3</p> <p>Le travail comme support au développement personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> ++ La connaissance ++ Les méthodes de travail ++ Les relations humaines - Les attitudes - La sécurité d'emploi 	La relation au travail domine la relation à l'emploi
		<p>TYPE 2</p> <p>Le travail comme moyen de gagner de l'argent</p> <ul style="list-style-type: none"> ++ La sécurité d'emploi + La modernisation / les TIC 	<p>TYPE 4</p> <p>Le travail comme pierre angulaire de l'identité</p> <ul style="list-style-type: none"> ++ Les attitudes ++ Les méthodes de travail - - Les relations humaines - - La sécurité d'emploi 	
Parcours de vie individualisé	La relation à l'emploi domine la relation au travail			

Source : D'après Méda et Vendramin (2013).

Quatre types de rapport au travail sont distingués.

- Le premier type croise un engagement plus pragmatique dans le travail et un parcours de vie standardisé. L'orientation pragmatique signifie être d'abord attentif aux conditions du travail : le salaire et la sécurité. Le reste, on va s'en accommoder, on va vivre le travail comme une contrainte à vivre positivement. On se dit qu'il faut travailler pour vivre, c'est un fait. Essayons alors de faire en sorte que ce soit une expérience positive en termes de bien-être, de relations sociales, et on s'en accomode. On n'a pas trop d'exigences par rapport à ça.
- Le type 2 croise un engagement pragmatique et des parcours de vie plus individualisés. On y retrouve des profils pour qui le rapport au travail est essentiellement instrumental. La vie est ailleurs. Le travail, c'est pour gagner l'argent dont on a besoin pour vivre, mais la vraie vie est ailleurs, donc on n'attend rien de particulier du travail, juste d'être rémunéré pour ce que l'on fait.
- Dans le type 3, le travail est un support au développement personnel. L'idée va être de pouvoir mener plusieurs vies de front : pouvoir, dans son travail, développer ses compétences, se donner des défis, faire quelque chose qui a du sens ; mais aussi s'investir dans sa vie privée et familiale. Il va y avoir des exigences qualitatives sur le travail qui sont importantes.
- Dans le type 4, on retrouve les personnes pour lesquelles le travail est central dans l'identité. C'est tout à fait le contraire du type 2. C'est la dimension expressive du travail qui surplombe toutes les autres. La vie est au travail, le reste est périphérique et va s'adapter au travail. Dans ce type, les individus s'engagent dans le travail en lui donnant une centralité absolue par rapport aux autres sphères de vie.

Sans rentrer dans trop de détails, nous avons été attentives dans cette étude à mettre en exergue, dans ces différents types, ce à quoi les individus vont donner le plus d'importance. Qu'est-ce qui va être plus important ? Les plus et les moins dans la typologie (tableau 1) désignent ce qui est valorisé ou pas. Par exemple, si on prend le type 3, le travail comme support au développement personnel, on va s'intéresser aux connaissances que l'on peut développer dans le travail et mettre en pratique, donc à l'apprentissage et aux méthodes de travail. On va valoriser les activités qui ont du sens, les relations humaines, la reconnaissance, etc. En revanche, pour la sécurité d'emploi, on peut s'accommoder de situations qui sont peut-être un peu moins stables dans la mesure où l'on trouve du sens dans son travail, ce qui va être différent par rapport au type 1 où là, la sécurité va être importante.

On observe donc des focus différents qui font que les personnes vont avoir des expériences de travail différentes. Ce qui nous intéresse aussi par rapport au thème de la journée d'aujourd'hui, ce sont les différences de profils. Quels sont les profils types que l'on retrouve dans ces formes d'engagement dans le travail ? Notre matériau empirique n'est pas une enquête quantitative mais ce sont quand même environ 140 entretiens qualitatifs, un nombre qui permet d'avoir quelques hypothèses pour les quatre groupes.

- Le type 1 ou *le travail comme contrainte à vivre positivement*, est le groupe le plus large parmi nos interviewés, sans différence de genre, avec un petit peu moins de 30-50 ans, et tous les niveaux de qualification représentés, mais un petit peu plus avec des qualifications de plus faible niveau.
- Le type 2 ou *Le travail comme moyen de gagner de l'argent* est le plus petit groupe de notre échantillon. Ce sont les personnes qui ont un rapport purement instrumental à leur travail. On y retrouve tous les groupes d'âge et tous les niveaux de qualification. C'est un groupe plutôt masculin. Ce groupe est caractérisé par des parcours de vie individualisés, avec des ruptures dans le travail, des épreuves douloureuses dans le travail qui amènent à prendre une distance totale par rapport au travail, mais il n'y a pas que cela. Il y a aussi des personnes qui ont un projet artistique ou créatif à côté du travail mais qui ne peuvent pas en vivre, donc il y a un travail à côté.
- Le type 3 ou *Le travail comme support au développement personnel* est le deuxième groupe en taille. C'est un groupe qui nous intéresse particulièrement aujourd'hui. Il y a une proportion

importante de personnes d'âge moyen, plus de femmes dans cette catégorie et plus de niveaux de qualification moyens à élevés.

- Le type 4 est un groupe peu nombreux, mais un peu plus nombreux que le type 2. Ici le travail est vraiment vécu comme une pierre angulaire de l'identité. On retrouve tous les groupes d'âge, mais avec une proportion plus importante de jeunes avec un certain enthousiasme, surtout de niveaux de qualification élevés, avec un engagement très fort dans le travail. On ne constate pas de différence de genre.

Dans le tableau 1, chaque type est grisé. Plus le grisé est foncé, plus la problématique de l'articulation des sphères de vie va être plus importante. Dans la colonne de droite où l'engagement expressif dans le travail est important, on va retrouver des profils qui veulent pouvoir mener de front une vie professionnelle épanouie, exigeante, mais aussi s'engager dans une vie familiale. Dans ce groupe, on retrouve une proportion importante de femmes qualifiées, tiraillées entre les exigences du monde professionnel et l'envie de réussir d'autres projets à côté du travail. C'est là qu'il y aura potentiellement plus de tensions par rapport à l'engagement dans la vie professionnelle.

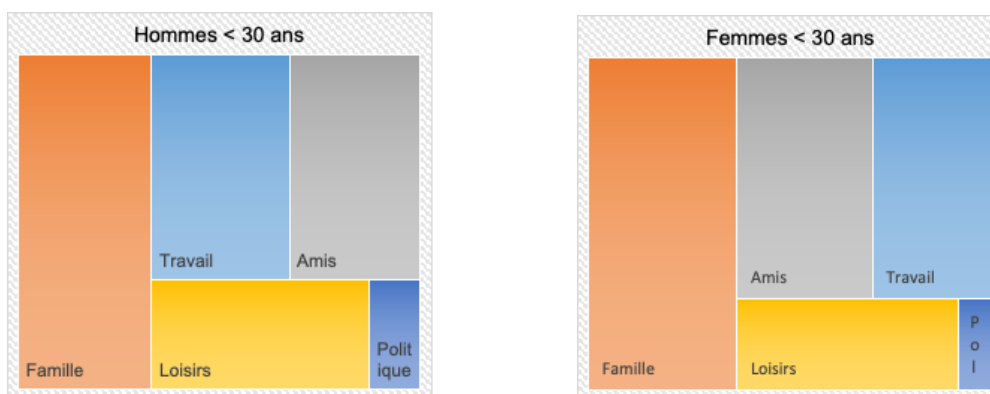
B. La polycentralité de l'existence

Un deuxième aspect important dans le travail contemporain est ce que l'on appelle la polycentralité de l'existence. Elle s'exprime surtout dans le type 3 d'engagement dans le travail. Cette perspective consiste à vouloir mener de front plusieurs vies et d'arriver à les réussir toutes. Cette perspective sur le rapport au travail va questionner la place que le travail va occuper dans l'identité des personnes aujourd'hui, par rapport à ce qu'était cette place pour les générations antérieures, surtout marquées par un engagement masculin dans le travail. Les femmes, il y a trente ou quarante ans, participaient au monde professionnel, mais de manière accessoire. La centralité de leur existence était la gestion de la famille, mais pour les hommes la centralité du travail était forte ; l'identité était construite autour du métier exercé.

Nos sociétés sont toujours fondées sur le travail parce que c'est toujours lui qui dit qui l'on est et qui définit nos droits. La plupart des droits et des protections sont dérivés du travail. Nous sommes toujours dans des sociétés fondées sur le travail qui positionnent les individus sur une échelle de prestige social. Si le travail n'était plus aussi central dans nos sociétés, l'expérience du chômage ne serait pas une expérience douloureuse. Mais néanmoins, la centralité du travail devient relative. Cela signifie qu'elle n'est pas éliminée, mais elle laisse plus d'espace à d'autres sphères de vie, comme la famille notamment.

Il y a toute une série d'autres sphères qui sont importantes, comme le montre le graphique 1. Il s'agit de données qui concernent la France et qui proviennent de l'enquête sur les valeurs en Europe de 2008 dans laquelle on demandait aux personnes ce qui était plus ou moins important, pour elles. On leur proposait une série d'items : le travail, la famille, les amis, la politique et les loisirs. Le graphique 1 reprend les réponses « très important dans la vie » des hommes et des femmes de moins de 30 ans.

Graphique 1. Proportion d'hommes et de femmes de moins de 30 ans ayant répondu « très important dans la vie » à la question « Dans quelle mesure l'item suivant est important dans votre vie ? » (échelle de Likert)



Source : European Value Survey 2018

La polycentralité de l'existence est une tendance générale en croissance. Elle est encore plus perceptible parmi les jeunes générations. C'est pour cela que le graphique 1 reprend les données pour les moins de 30 ans. Plus l'aire est grande, plus la proportion de personnes ayant répondu « très important » est grande. On voit bien la place de la famille, du travail, des amis, et des loisirs. La vie politique occupe une place plus limitée sans être absente.

Ce qui est important par rapport à l'articulation des sphères de vie, c'est qu'il va falloir trouver des modalités pour donner de l'espace à tous ces domaines qui sont importants pour les individus. On n'est plus dans des logiques où l'on va donner une priorité absolue à son travail et se dire que le reste s'accommodera des exigences du travail, ce qui a été le cas dans les générations précédentes où finalement tous les compromis étaient pris sur la vie privée ou parce qu'on avait une épouse à la maison qui gérait tout le back office de la vie, si je puis dire.

C. Le rapprochement des modèles de genre

Le troisième élément intéressant à relever dans le rapport au travail est le rapprochement des modèles de genre. Que signifie ce troisième aspect ? Il repose notamment sur les changements dans la famille et les identités de genre. Les structures familiales ont changé, elles évoluent, de même que les identités masculines et féminines, les modèles du père et de la mère.

Lorsque l'on questionne les individus sur leurs souhaits par rapport à leur engagement dans la prise en charge des jeunes enfants et le partage des tâches, on voit ce que l'on a appelé, en tant que chercheurs, un « rapprochement des modèles de genre », surtout dans les jeunes générations. On voit de jeunes femmes de plus en plus diplômées qui s'engagent intensivement dans le travail, avec des attentes très élevées par rapport au travail, qui se rapprochent d'un modèle plus masculin d'engagement dans le travail. Et en même temps, on voit des jeunes hommes qui sont très différents des hommes plus âgés en ce qui concerne la prise en charge des jeunes enfants, l'articulation des sphères de vie. Ils vont dire « non », parfois même à des promotions, parce qu'elles vont trop empiéter sur leur vie privée, que ce soit la vie de famille ou bien des intérêts à côté du travail.

Ce rapprochement fait que l'on peut avoir en milieu professionnel des comportements qui déroutent parfois des responsables des ressources humaines. Par exemple, un travailleur va refuser ce qui apparaît comme une belle promotion ou quitter une organisation parce qu'il ne souhaite pas s'engager dans un travail qui va ne pas laisser d'espace à la vie privée.

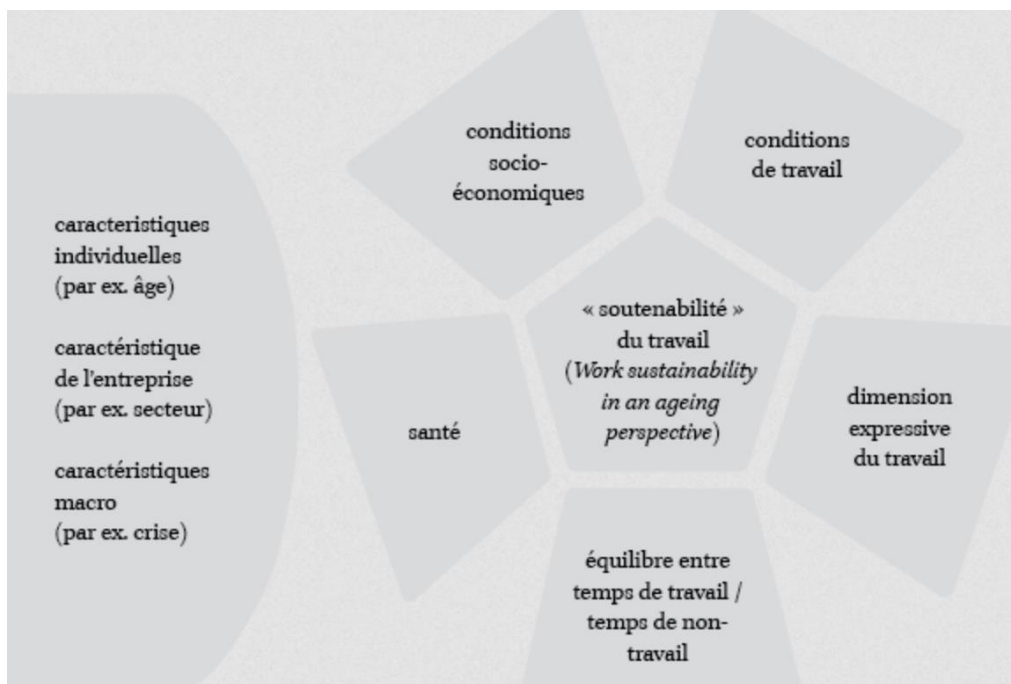
II. LE TRAVAIL SOUTENABLE ET LE PARCOURS DE VIE

La deuxième focale que je propose est un regard sur les parcours professionnels, sous l'angle du travail soutenable, notamment ce que cela signifie pour les hommes et les femmes dans la dernière partie de leur vie professionnelle. Je ne ferai qu'ouvrir une fenêtre sur ce vaste enjeu pour le monde du travail, sur lequel j'ai eu le plaisir de travailler avec Serge Volkoff ici présent il y a quelques années.

Je vais d'abord définir ce que l'on entend par « travail soutenable » et comment arrimer ce concept à une perspective de parcours de vie. En tant que chercheurs, nous avons d'abord travaillé à une définition de ce qu'était le travail soutenable, en quelque sorte une version améliorée de la qualité du travail. Derrière l'idée de soutenabilité, il y avait déjà aussi cette idée d'inclure une perspective de parcours de vie. Mais ce rapprochement des deux concepts ne va pas de soi. Ça paraît évident au niveau conceptuel, mais ce n'est pas toujours évident au niveau pragmatique.

Le graphique 2 propose un schéma que nous avons développé avec des collègues dans le cadre d'une analyse menée pour la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Le « travail soutenable » est un travail qui prend en compte les conditions de travail, tous les aspects des conditions de travail (la pénibilité, le statut...). Il prend en compte la dimension expressive du travail : la reconnaissance, la formation, le développement des compétences.... Il intègre l'équilibre du temps de travail et du temps hors travail. Il prend en compte l'état de santé dont, entre autres, les troubles musculo-squelettiques. Tous les aspects de santé sont considérés, les impacts du travail sur la santé, mais aussi l'état de santé perçue et l'appétit au travail. Le concept de travail soutenable considère aussi les conditions socio-économiques. La contrainte par rapport au travail n'est pas la même pour tous les salariés. Le fait d'être obligé de continuer une longue carrière est une contrainte pour ceux et celles qui n'ont pas un accès au taux plein de retraite et qui ont besoin de continuer.

Graphique 2. Le travail soutenable



Source : Vendramin *et al.*, 2012.

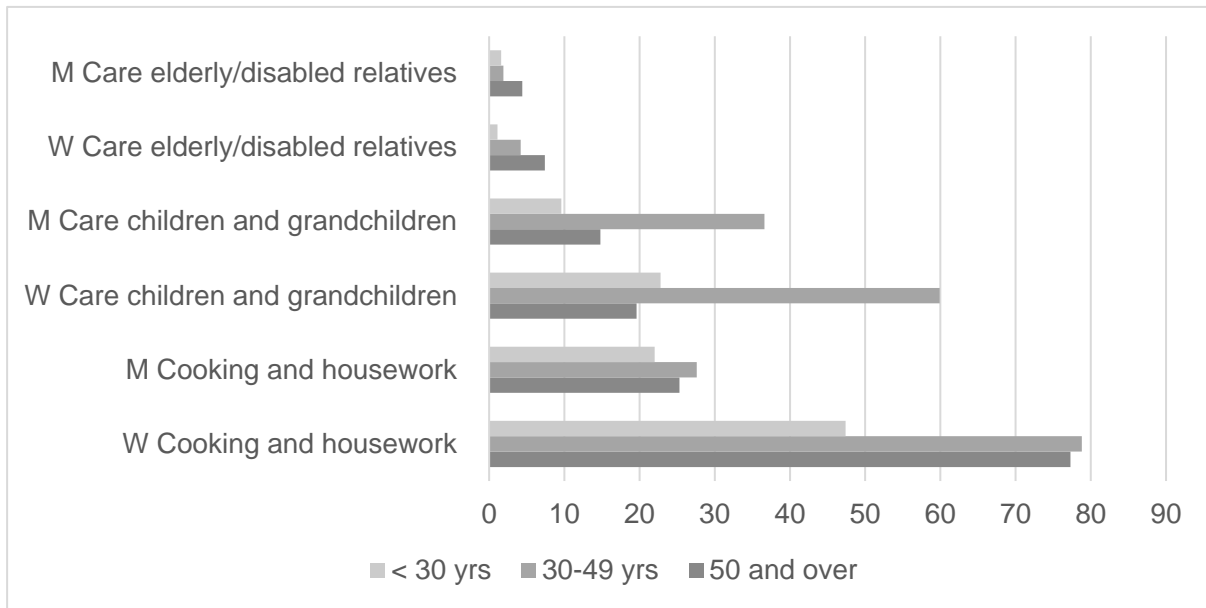
L'approche du travail soutenable dans une perspective de parcours de vie va prendre en compte les effets des conditions de travail et du hors travail cumulées dans la durée et leurs impacts sur la vie privée et le long terme. Cela suppose l'analyse du travail et la prise en compte des individus dans leur globalité. Il ne s'agit pas seulement d'isoler l'individu dans la figure du salarié, mais aussi de prendre en compte ses conditions de vie en dehors du travail avec ses caractéristiques, sa trajectoire et les contraintes qui pèsent sur lui.

Par rapport au thème qui nous préoccupe aujourd'hui, je propose de regarder la charge combinée du travail rémunéré et non rémunéré, et ensuite l'impact sur le parcours professionnel et la santé des hommes et des femmes. Il y a des hypothèses sur des changements positifs à l'étape de vie de la cinquantaine. Quand les enfants quittent la maison, il y aurait moins de charge de soins. La taille du ménage étant réduite, le réseau familial change, ainsi que les responsabilités. Ces changements sont supposés ouvrir des perspectives de seconde carrière pour les femmes.

Ce que l'on voit quand on regarde les données, c'est que, finalement, les tâches hors travail restent encore le lot des femmes à tous les âges. La distribution, même quand la famille est réduite, reste toujours défavorable pour les femmes (graphique 3). Les différences entre hommes et femmes persistent au-delà de 50 ans.

On voit aussi que la prise en charge quotidienne des enfants ou des petits enfants est la plus importante dans le groupe d'âge moyen. L'écart reste important entre femmes et hommes. La prise en charge des parents âgés ou de personnes handicapées concerne une proportion de salariés qui augmente avec l'âge, mais de manière plus significative chez les femmes aussi.

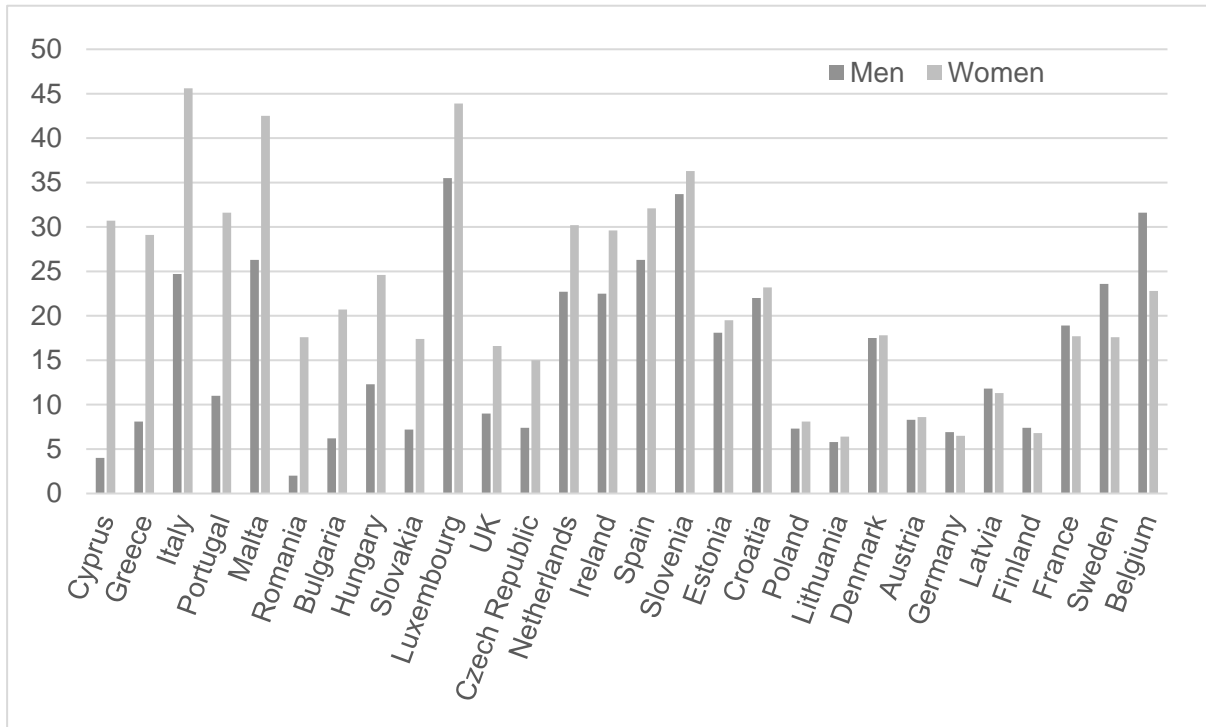
Graphique 3. Salariés déclarant consacrer du temps chaque jour à des tâches domestiques ou de soins, par sexe et groupe d'âge (% des salariés, UE28, EWCS 2015)



Source : Vendramin, 2022.

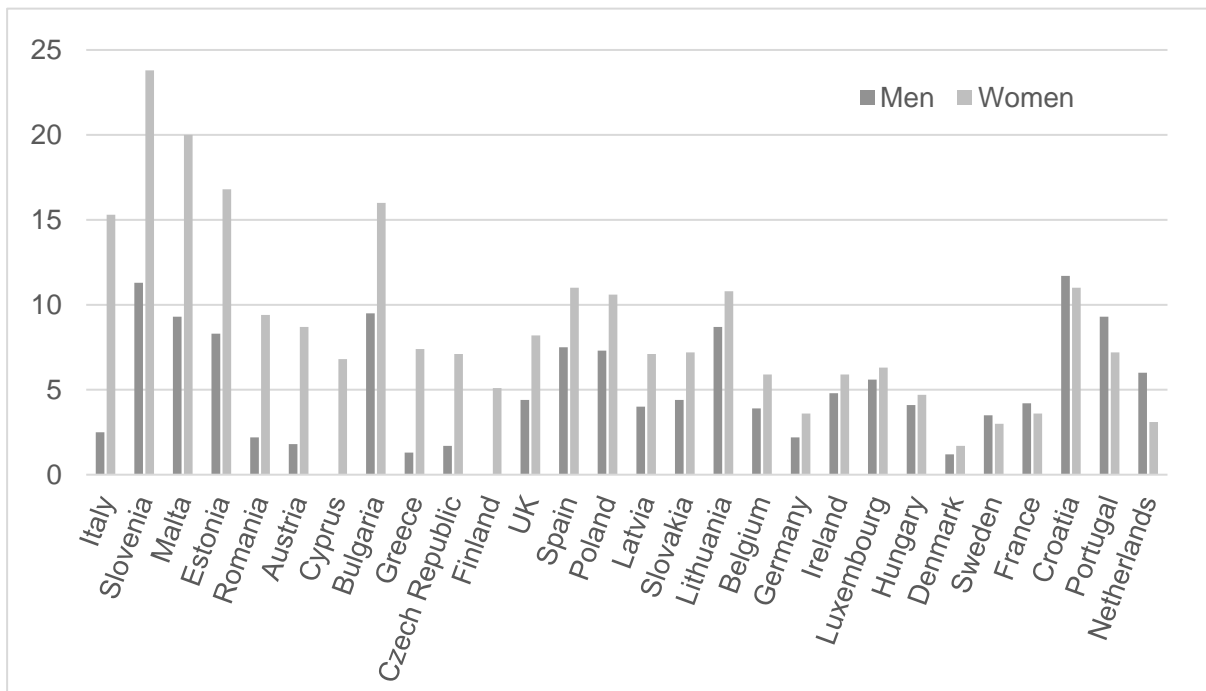
Comme le temps passe, je ne vais pas m'attarder sur les comparaisons entre pays. Elles sont visibles sur les graphiques 4, 5 et 6. Ces graphiques reprennent le pourcentage de salariés âgés de 50 ans et plus qui consacrent chaque jour du temps aux trois types de tâches que nous avons examinées.

Graphique 4. Pourcentage de salariés âgés de 50 ans et plus qui consacrent chaque jour du temps à s'occuper de leurs enfants ou petits-enfants, par sexe et par pays (classés par écart entre les sexes, EWCS 2015)



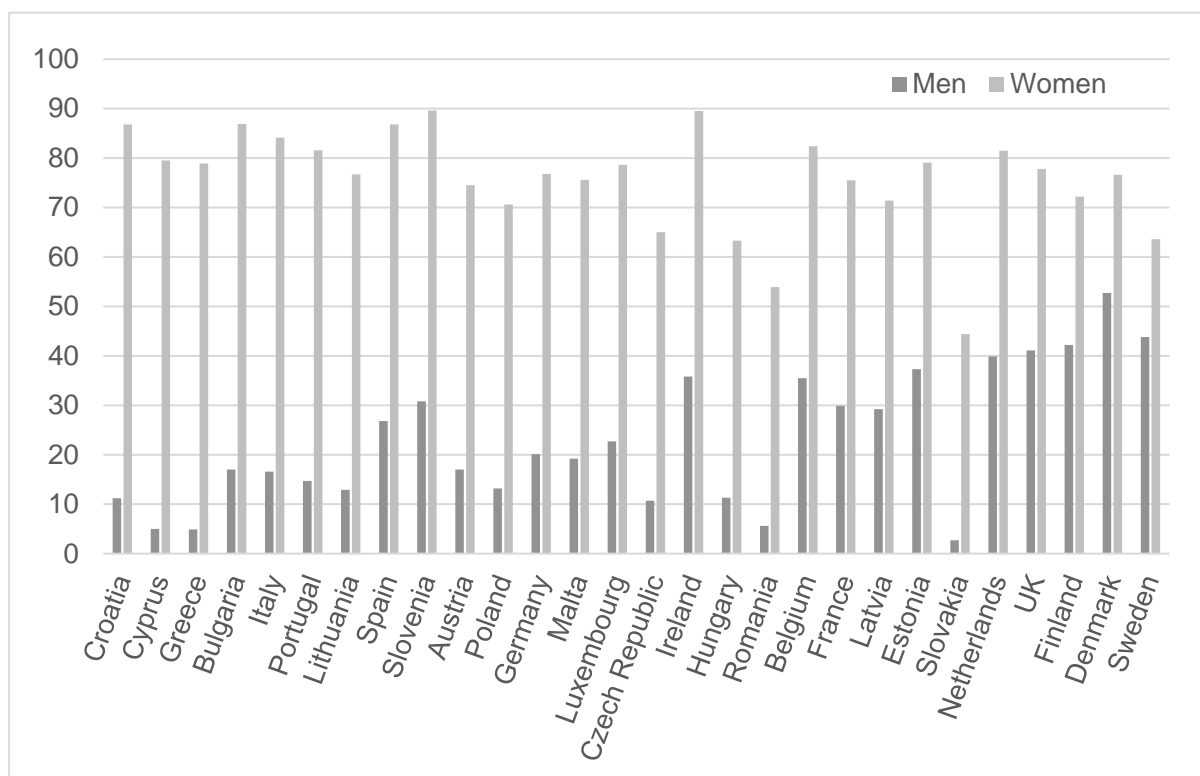
Source : Vendramin, 2022.

Graphique 5. Pourcentage de salariés âgés de 50 ans et plus qui consacrent chaque jour du temps à des proches âgés ou handicapés, par sexe et par pays (classés par écart entre les sexes,EWCS 2015)



Source : Vendramin, 2022.

Graphique 6. Pourcentage de salariés âgés de 50 ans et plus qui consacrent chaque jour du temps à la cuisine ou des tâches ménagères, par sexe et par pays (classés par écart entre les sexes, EWCS 2015)



Source : Vendramin, 2022.

Je vous avoue que, quand j’ai relu mes notes, j’ai constaté quelque chose qui m’a surpris. On voit sur la droite du graphique 4 que la proportion d’hommes salariés de 50 ans et plus qui s’occupent de leurs enfants ou petits-enfants est supérieure à celle des femmes de la même classe d’âge. Est-ce lié aux structures familiales qui font que plus d’hommes ont des enfants à un âge plus tardif que les femmes, ce qui ferait que les hommes dans la cinquantaine ont peut-être encore des charges d’enfants plus jeunes et pas les femmes ? Ici, on a ensemble les enfants et les petits-enfants dans la réponse. Si on pouvait séparer les deux, on pourrait voir la différence.

Dans le graphique 5, c’est la même chose par rapport aux parents âgés ou handicapés. Je suis étonnée aussi, car c’est contre-intuitif de voir qu’à un moment, la proportion d’hommes dépasse celle des femmes.

Le graphique 6 fait apparaître des résultats moins contre-intuitifs sur le pourcentage de salariés de 50 ans et plus qui consacrent chaque jour du temps à la cuisine et aux tâches ménagères, par sexe et par pays. On voit effectivement que la différence entre hommes et femmes reste très importante.

III. LA NUMÉRISATION DE L'ÉCONOMIE

Le troisième point que je voudrais aborder avec vous est celui de la numérisation de l’économie. On ne s’éloigne pas de notre thème, la numérisation de l’économie nous parle toujours du travail, de la façon dont on travaille, de ce que cela peut avoir comme incidence sur l’expérience du travail et de ce que cela peut signifier en termes d’articulation des sphères de vie.

La numérisation de l'économie fait référence à un paradigme technico-économique autour des technologies de l'information et de la communication, et des biotechnologies dont l'élément déclencheur remonte aux années 1970 avec le développement des microprocesseurs. Ils ont petit à petit conduit à des innovations qui ont transformé l'activité économique : la manière d'organiser le travail, les formes d'emploi et toutes les questions que cela a entraînées. La numérisation de l'économie évoque ce paradigme. Ce sont les économistes évolutionnistes qui ont développé ce concept de paradigme technico-économique. Ce paradigme est dans sa phase de maturité et de déploiement et, en même temps, on voit émerger un nouveau paradigme autour des innovations frénétiques et bouillonnantes liées à l'intelligence artificielle et à la croissance soutenable. Les deux paradigmes se superposent dans le monde du travail.

Beaucoup de choses, très contrastées, ont été publiées en ce qui concerne l'emploi, avec des prévisions à dix ans qui annonçaient la disparition de la moitié des emplois destinés à être remplacés par des robots ou des intelligences artificielles. D'autres études ont annoncé des prévisions beaucoup moins alarmistes, moins de 10 % des emplois seraient menacés mais des effets de déplacement devraient être attendus plutôt qu'une substitution des travailleurs par des robots. Ceci paraît un scénario plus vraisemblable quand on regarde sur un temps long les effets des changements technologiques.

Ce ne sont pas ces questions macro-économiques qui nous intéressent aujourd'hui, mais bien les éléments d'érosion dans la relation traditionnelle d'emploi qui conduisent à un brouillage des frontières entre le temps de travail et le temps hors travail, qui continuent à questionner la mesure du temps de travail, etc.

Ce que nous allons aborder, ce sont les effets de la crise sanitaire, puisque c'est l'un des objets de travail aujourd'hui. La crise sanitaire a boosté le travail à distance et la numérisation des services. J'imagine qu'en France c'est la même chose qu'en Belgique, tous les plans de relance incluent la numérisation accélérée des services et des services d'intérêt général. La crise sanitaire est venue propulser une forme de travail qui, en soi, n'est pas neuve. Le télétravail, ce n'est pas neuf. Dans les années 1980, j'ai fait ma première publication sur le télétravail, pour une organisation syndicale qui s'inquiétait des effets potentiels sur les individus et les collectifs. Tout ce que l'on met en avant aujourd'hui était connu avant la crise Covid : les éléments d'isolement, l'allongement du temps de travail, les questions d'équipement, etc. Ces questions ne sont pas neuves, mais elles ont pris une ampleur différente.

A l'époque de ma première publication sur le télétravail, les technologies devenaient disponibles, la miniaturisation avançait, les coûts des équipements diminuaient, etc. Ces innovations technologiques permettaient d'imaginer des nouvelles formes de travail, mais les technologies restaient quand même trop coûteuses pour une diffusion à grande échelle. La connexion n'était pas optimale en termes de qualité et de couverture géographique. Cette période était surtout caractérisée par des entreprises technologiques faisant la promotion de cette forme de travail pour vendre leurs plateformes et leurs outils.

Tout de suite, dans les enquêtes qui étaient faites, les salariés se sont déclarés intéressés. Déjà à cette époque, les salariés regardaient avec intérêt l'hypothèse du télétravail, pour l'autonomie qu'il apportait dans la gestion du temps de travail, la flexibilité, le gain de temps sur les transports, mais les entreprises n'étaient pas intéressées. Le problème de la confiance est de suite apparu. Comment va-t-on mesurer le temps de travail de travailleurs qu'on ne voit pas ? Le lien de subordination, c'est être là, c'est la pointeuse, c'est mesurer le travail. Si on voit le travailleur on a du moins l'impression qu'il travaille.

Dans l'histoire du télétravail, ce que l'on va voir, dans les années 1990 et au tournant des années 2000, c'est le coût des technologies et des connexions qui va diminuer et une couverture en termes de connexion qui va augmenter. C'est aussi la période de la libéralisation du secteur des télécoms, une période de dérégulation et de libéralisation du marché des télécoms. Mais on a toujours des salariés intéressés et des employeurs réfractaires.

Le premier accord cadre sur le télétravail est européen, avec la directive de 2003. Ce que l'on constate à ce moment-là, c'est beaucoup de télétravail informel et peu de télétravail formel, organisé dans le cadre de conventions. Il y a peu d'accords formels dans les entreprises, mais pour certains profils de salariés, surtout dans les métiers technologiques, mais aussi des cadres, on va voir l'expansion de formes informelles de télétravail. Il n'y aura pas beaucoup d'accords formels, toujours pour les mêmes raisons : des difficultés de mesure et de contrôle du travail. Il faut s'assurer que, finalement, quand on est chez soi, on n'est pas en train de faire son jogging, de jouer avec les enfants, de repeindre le living, mais qu'on est bien en train de travailler.

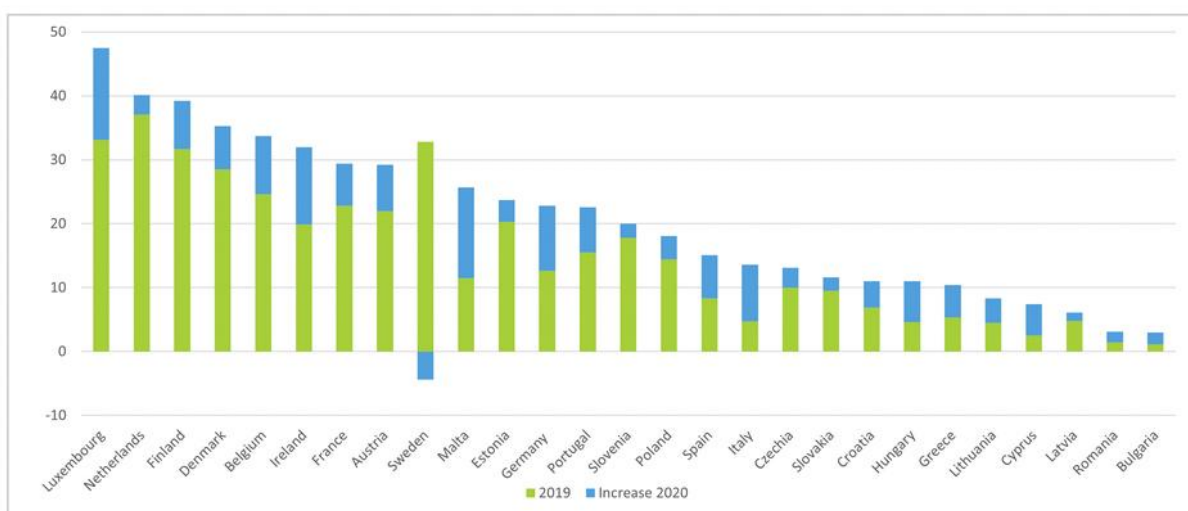
À partir des années 2000, deux autres facteurs vont venir progressivement forcer des choix : d'une part, le coût des espaces bureaux dans les centres urbains qui va augmenter fortement et d'autre part, des problèmes de mobilité qui vont s'accroître, ainsi que des enjeux liés à l'impact environnemental des transports. Finalement, l'intérêt du côté des employeurs va augmenter parce qu'on a aussi développé des logiciels espions qui peuvent mesurer l'activité des salariés. On va avoir une augmentation, mais toujours relative, du télétravail. Il va toujours concerner majoritairement des profils spécifiques.

Ce que la crise Covid fait au télétravail, c'est finalement mettre en place une expérience grandeur nature pour beaucoup d'employeurs qui se sont rendu compte que le business tourne quand même, même quand les salariés ne sont pas dans les bureaux. On peut donc s'attendre, sans faire des prévisions précises, à ce que les formes de télétravail formelles – l'informel a toujours été le plus important et il va sans doute le rester – augmentent et même les formes de télétravail contraint. On connaît déjà des entreprises qui se réorganisent pour diminuer leur espace bureau dans les centres urbains et qui obligent les travailleurs à travailler un nombre de jours par semaine chez eux, avec un nombre de jours de présence au bureau qui tend à diminuer.

Voici quelques données européennes qui montrent, pendant la crise Covid, la proportion de travail à partir du domicile entre 2019 et 2020, sans distinguer le travail formel et informel (graphique 7). Le télétravail suppose évidemment un travail télétravaillable. Il y a beaucoup de travail qui ne peut pas être effectué à distance.

Graphique 7. Eurofound (2021)

Figure 1: Percentage of workers working from home in 2020, distinguishing between 2019 and the increase during 2020, Member States

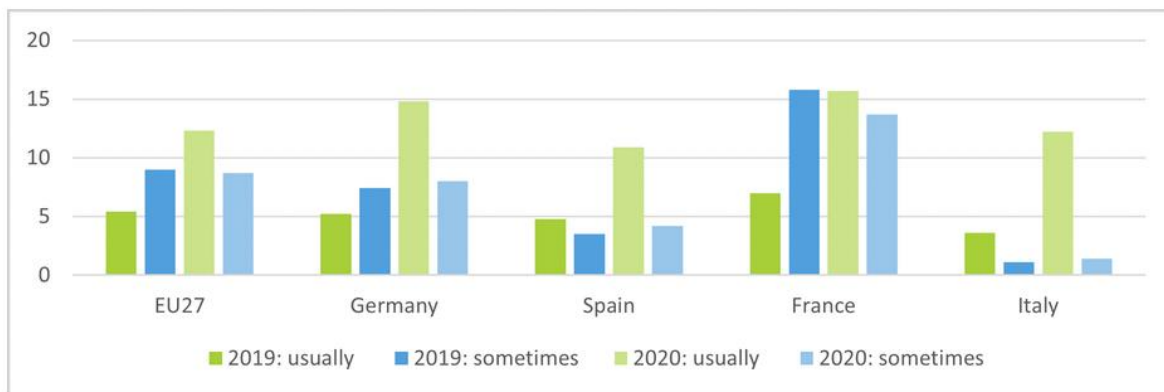


Source: EU-LFS 2019 and 2020

Le graphique 8 distingue la fréquence du télétravail : « habituellement » ou « de temps en temps » et l'évolution pour quelques pays. On peut voir la croissance entre 2019 et 2020. En France, la réponse « habituellement » était de 6 % à 7 % en 2019. En 2020, on atteint 15 %. La réponse « de temps en temps » était déjà élevée en 2019. C'est surtout la réponse « habituellement » qui a augmenté.

Graphique 8. Eurofound (2021)

Figure 2: Percentage of workers working from home, either usually or sometimes, in the EU27, Germany, Spain, France and Italy, 2019 and 2020

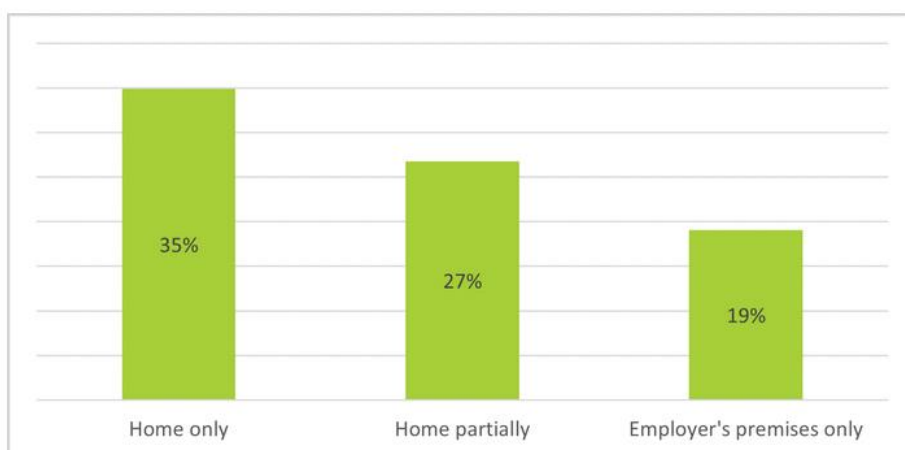


Source: EU-LFS 2019 and 2020

Ce qui nous intéresse aujourd'hui par rapport à cette problématique du télétravail, c'est ce que cela nous dit sur l'articulation des sphères de vie. On constate que ceux qui travaillent beaucoup à la maison font plus d'heures de travail. On voit ici des moyennes européennes (Graphique 9). En mars 2021, les salariés qui travaillent essentiellement à domicile (en télétravail) sont 35 % à travailler entre 41 et 60 heures par semaine. À l'autre extrême, ceux qui travaillent seulement sur le site de l'entreprise et pas en télétravail sont 19 % à faire ce type de longues semaines de travail entre 41 et 60 heures par semaine. C'est un premier élément.

Graphique 9. Eurofound (2021)

Figure 3: Percentage of employees working between 41 and 60 hours a week, by place of work, EU27, March 2021



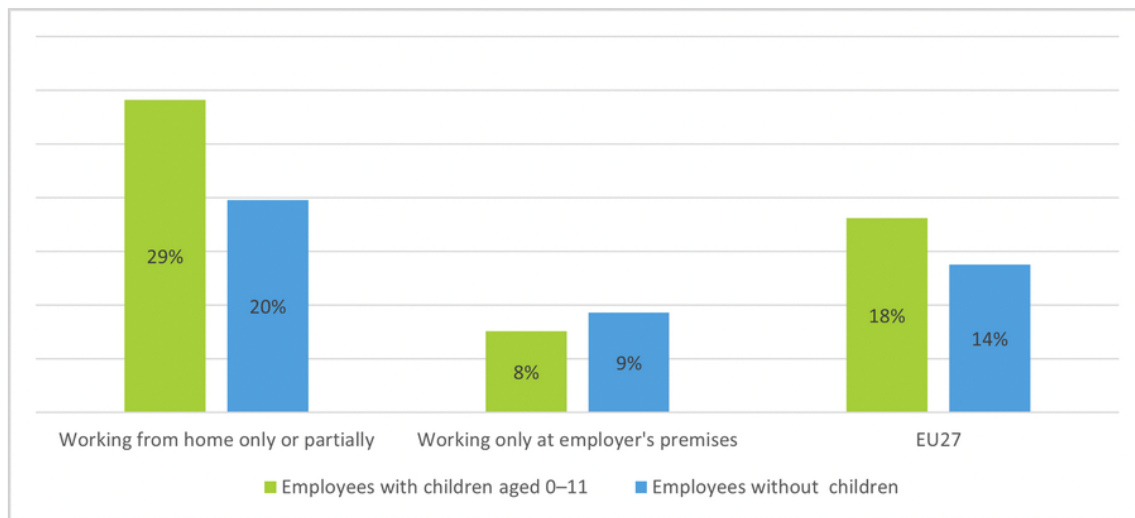
Source: Eurofound, Living, working and COVID-19 e-survey, round 3

Un deuxième élément est le glissement du travail sur le temps libre. Ce que l'on constate, c'est qu'il y a un transfert du temps de travail sur le temps libre, surtout chez ceux qui ont des enfants (graphique 10). On l'a vu pendant la crise Covid où il fallait faire la classe à domicile, etc. Avant la crise Covid, on montrait déjà que le télétravail informel était le plus fréquent et qu'il conduisait souvent aussi à

un temps de travail additionnel plutôt qu'à un temps de substitution. Cela signifie que le nombre d'heures de travail tend à être accru lorsque le travail se fait à domicile. Ce n'est pas vraiment un transfert où l'on dirait : « Je travaille dix heures en moins au bureau et je travaille dix heures à la maison. » C'est peut-être : « Je travaille dix heures en moins au bureau et je fais douze ou treize heures à la maison. »

Graphique 10. Eurofound (2021)

Figure 4: Percentage of full-time employees who worked in their free time, by place of work and parental status, EU27, March 2021

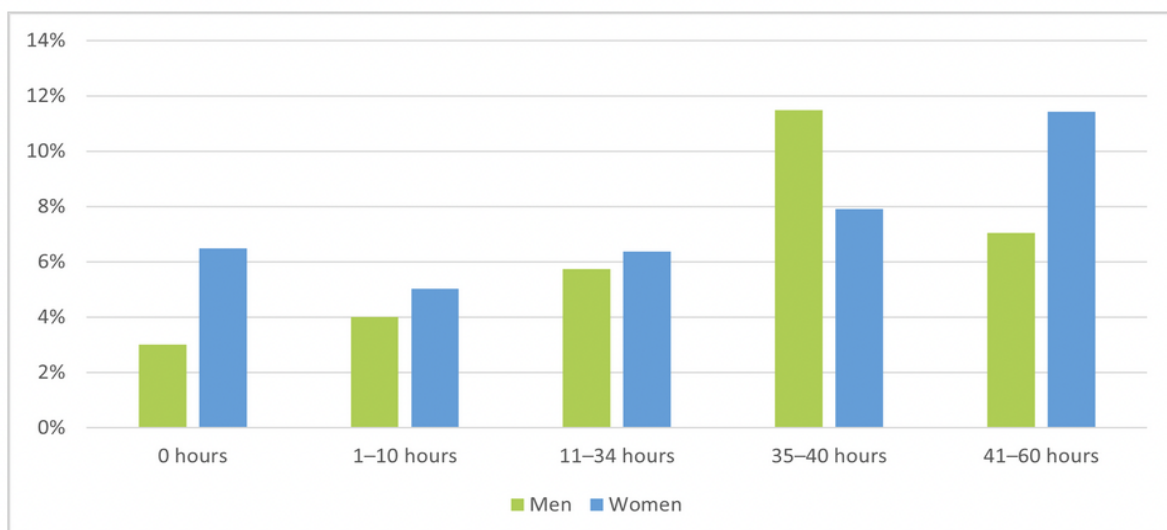


Source: Eurofound, Living, working and COVID-19 e-survey, round 3

Ce qu'on voit également, ce sont les difficultés de concentration pour le travail qui sont exprimées par les personnes, surtout par les femmes, qui ont de longues heures de travail, qui sont à domicile en télétravail (graphique 11). Elles sont plus nombreuses que les hommes à déclarer des difficultés de concentration pour le travail.

Graphique 11. Eurofound (2021)

Figure 5: Percentage of full-time employees who reported an inability to concentrate on their job because of family responsibilities, by hours worked from home, EU27, March 2021



Source: Eurofound, Living, working and COVID-19 e-survey, round 3

Le dernier slide présente des points d'attention pour l'articulation des sphères de vie par rapport à cette numérisation de l'économie, dont le télétravail est l'une des figures. Ce n'est pas la seule, mais c'est une figure qui questionne beaucoup de choses par rapport à l'harmonie entre temps de travail et temps hors travail. Cela touche aussi aux frontières entre le travail et l'activité aussi. Le télétravail, c'est donner l'impression qu'on peut tout faire en même temps – s'occuper des enfants, s'occuper de la maison, s'occuper du travail – et finalement les charges mentales se superposent et les organisations se superposent.

Télétravail, une synthèse des points d'attention pour l'articulation des sphères de vie :

- Les frontières entre travail et activités.
- L'impression qu'on peut tout faire en même temps. S'occuper d'enfants transfère le travail sur le temps libre.
- Apprendre à gérer l'autonomie et la flexibilité.
- La déconnexion.
- La porosité des frontières.
- La mesure du temps de travail.
- La protection des données personnelles.
- L'intensification du travail.
- Le conflit travail-famille.
- Requestionner la signification du travail (comment les attentes instrumentales / sociales / expressives sont rencontrées).

On ne peut pas tout faire en même temps. Il faut des temps dédiés à chaque activité. C'est une difficulté du télétravail, pour les femmes en particulier. Il faut apprendre, du côté des travailleurs, à gérer l'autonomie et la flexibilité parce que le temps de travail additionnel, on ne le demande pas toujours au salarié. C'est lui aussi qui tend à en faire plus parce qu'il n'arrive pas à se déconnecter de son travail. Cela pose la question de la déconnexion, du temps de déconnexion, de la porosité des frontières et de la mesure du temps de travail. Quand on est physiquement au bureau, on sait mesurer le temps de travail, c'est la présence. Quand on travaille chez soi, le temps peut déborder ; comment mesure-t-on le temps de travail ?

D'autres questions concernent aussi la protection des données personnelles, l'intensification du travail, le conflit travail/famille, les problématiques d'isolement, les relations sociales, et la signification du travail. Les fondements du rapport au travail supposent de rencontrer trois types d'attentes : instrumentales (le salaire et la sécurité) ; sociales (les relations sociales questionnées par l'isolement du travail à distance) ; les attentes expressives (dont le développement des compétences et l'épanouissement). Est-ce que l'on parvient à rencontrer tout cela quand on est en télétravail ?

Voilà quelques fenêtres ouvertes sur la réalité du monde du travail contemporain pour aborder les questions du séminaire. Je joins une série de sources dont la plupart sont accessibles gratuitement en ligne.

Merci pour votre attention.

DISCUSSION AVEC LA SALLE

Catherine DELGOULET

Merci beaucoup pour cette présentation qui permet effectivement de bien poser un paysage sur différentes dimensions qui nous intéressent sur ces deux journées. On va donc maintenant passer aux questions de la salle, aux commentaires. Qui souhaite commencer ?

Annie JOLIVET, Centre d'études sur l'emploi et du travail et CRTD, Cnam

J'ai plein de remarques, mais je vais me concentrer sur la fin, sur les points d'attention que tu as mentionnés.

Concernant le temps additionnel, certains salariés vont travailler à des horaires plus tardifs, par exemple rentrer chez eux et reprendre de l'activité à des horaires plus tardifs. Je ne sais pas si tu l'as vu dans ce que tu as repéré. Cela pose la question de la fragmentation et du report du travail sur des heures plus tardives avec des désavantages mais aussi des gains éventuels, par exemple, pouvoir se reposer entre ces deux fragments de travail. Ce n'est pas forcément uniquement de la conciliation pour faire des tâches ménagères.

Ce qui peut encourager ce mode de travail, c'est en France le forfait jour. Beaucoup de gens sont aujourd'hui en forfait jour, et le forfait jour s'étend. Cela rend encore plus difficile la mesure du temps de travail puisque le temps de travail n'a plus de limite. Il n'y a pas de surveillance sur le début et la fin. Autant les personnes qui sont avec du badgeage et de la vérification des horaires peuvent se reconnecter après et rendre visible ce temps de travail, autant la diffusion du forfait jour le rend encore plus invisible. Est-ce que ce sont des choses que tu vois en Belgique ou dans les comparaisons internationales que tu as en tête ?

Patricia VENDRAMIN

Oui, je m'intéresse au télétravail depuis une trentaine d'années et la mesure du temps de travail a toujours été un problème. Par exemple, la Belgique est un pays qui parle plusieurs langues et tous les documents administratifs sont traduits en deux, voire trois langues : le français, le néerlandais et l'allemand. Il y a donc des interprètes-traducteurs dans toutes les administrations. J'ai connu des cas où, quand le travail était basé sur la présence, ils n'avaient pas de normes de pages de traduction par jour. On a autorisé, et même encouragé, le travail à domicile pour augmenter la productivité en donnant un nombre journalier de pages à traduire. Une fois que les traducteurs travaillaient à domicile, il y avait pour ce type d'activité une capacité de mesure du temps de travail. On va estimer qu'un certain nombre d'heures de travail permettent de traduire dix pages, par exemple. Dans ce cas, l'employeur est confortable, la mesure est faite, même si on augmentait le volume de la charge de travail qui était faite.

Ce que l'on voyait déjà sur un temps long par rapport au télétravail, c'est que les personnes qui sont en télétravail, pour se justifier par rapport aux autres (collègues et hiérarchie), pour montrer qu'elles travaillent, ont tendance à en faire plus, à travailler plus d'heures avec des stratégies de signalisation, comme envoyer des messages à des heures de travail tôt ou tard. Ce sont des stratégies de signalisation pour montrer que l'on travaille beaucoup parce qu'il y a ce sentiment que c'est un privilège de pouvoir télétravailler et qu'il y a un soupçon des collègues qui vont dire : « Il est chez lui aujourd'hui, il fait ce qu'il veut. » Cette situation conduit à travailler plus pour montrer que l'on ne triche pas, pour montrer à son employeur et à ses collègues que l'on ne triche pas et que l'on est vraiment occupé à travailler.

Sur la première question concernant le déplacement du travail sur le temps libre, ce que l'on a vu dans les enquêtes pendant la crise Covid, c'était que le déplacement sur le temps libre se faisait plus souvent chez les femmes, et surtout les femmes qui avaient des enfants. Cela veut dire que c'est quand même un indicateur que ce déplacement sur le temps libre n'est pas forcément un choix qui permet

d'avoir plus de bien-être dans l'organisation de sa vie. En effet, ces femmes qui prennent en charge les enfants, que leur reste-t-il comme temps de loisir ou comme temps libre ou de récupération, si ce qui était le temps libre devient un temps de travail pour récupérer le temps qu'on a consacré à la famille avant ?

Je dirais que ce n'est pas uniquement la responsabilité de l'employeur. Je pense qu'on l'a sans doute expérimenté aussi. En tant que professeur à l'université, j'étais amenée aussi à travailler beaucoup chez moi et je me suis rendu compte que mon travail envahissait tout mon temps, pas seulement mon espace domestique, mais aussi mon temps. C'est une discipline personnelle de se dire qu'il y a des moments où l'on ferme tout et on arrête. La déconnexion, c'est un droit, mais c'est un droit que l'on doit s'accorder soi-même. Si nous sommes amenés à télétravailler plus largement, il faudra aussi former les personnes à gérer ce temps.

Fabrice ROZIER, Syndex

Je travaille auprès des représentants du personnel. Je rebondis sur ce que vous disiez. Dans mon activité, j'ai toujours une profonde interrogation depuis plus d'une quinzaine d'années et cela concerne plutôt justement ce que parfois les directions mentionnent comme de la sur-qualité. Vous en faites maintenant un peu trop et finalement, on passe dans vos profils à peut-être une forme de sur-engagement.

Je fais le lien avec le forfait jour, le forfait-cadre qui est assez pernicieux aujourd'hui. Par exemple, une mission que je suis actuellement est justement de transformer tous les contrats standards vers du forfait-cadre, sans forcément beaucoup d'avantages, mais justement pour annuler ce comptage du temps.

Finalement, je bute toujours par rapport à ce que vous avez dit : qu'est-ce qui fait que l'on va s'autoriser à justement se déconnecter ? Ou s'autoriser à ne plus travailler ? Selon les questions que l'on pose aux individus, la réponse est très ténue. Cela renvoie souvent à ce terme qui, moi, m'est pour l'instant un peu incompréhensible, qui est la conscience professionnelle. Je suis dans des tourments permanents.

Patricia VENDRAMIN

C'est une très bonne question et je n'ai pas de réponse. Qu'est-ce qui fait qu'on va s'autoriser à arrêter de travailler à certains moments ? C'est un effet pervers aussi de l'engagement expressif dans le travail où finalement, quand on aime ce que l'on fait, on tend à y consacrer plus de temps. Je n'ai pas de réponse, mais je pense que c'est nécessaire parce qu'à un moment, l'étape suivante, c'est le burn-out.

Effectivement, il y a les temps de déconnexion dans les entreprises ou l'interdiction d'envoyer des courriels avant telle heure ou après telle heure, mais il n'empêche : les personnes préparent leurs courriels et elles lâchent tout quand l'heure est là. Je l'ai vu dans mon université et je l'ai fait moi-même. J'en ai conscience. On a commencé à mettre en bas de la signature : « Vous n'êtes pas obligés de répondre si ce mail arrive en dehors des heures de travail. » J'ai trouvé qu'à un moment, ça s'était répandu comme une traînée de poudre pendant la période Covid, mais ça n'a rien changé aux habitudes des personnes. On continue à envoyer des courriels à tout moment du jour et de la nuit.

Catherine DELGOULET

Je me permets un petit commentaire là-dessus. Il me semble quand même que l'on n'est pas seul face à tout cela et que peut-être l'un des enjeux justement est de travailler ce sujet au niveau des collectifs parce qu'autrement, si l'on reçoit soi-même des mails à n'importe quelle heure ou si l'on reçoit des demandes, c'est difficile de faire soi-même autrement que de répondre. Probablement que cela passe quand même par cette dimension collective pour arriver à travailler ces choses-là autrement. Ce n'est qu'un tout petit bout de la réponse et elle ne règle pas forcément tout.

Patricia VENDRAMIN

Je suis tout à fait d'accord et je dirais y travailler de manière collective, avec l'engagement de la hiérarchie aussi. Je pense que l'exemple doit venir d'en haut. Il faut que les responsables hiérarchiques donnent le ton.

Océane MINARD CARNEIRO, doctorante au CEREP, Université de Reims Champagne Ardennes

Je m'intéresse aux manières de durer dans l'activité vitivinicole au prisme notamment des parcours de la santé et des conditions de travail. Je m'intéresse aux cas spécifiques des chefs d'exploitation et des salariés vitivinicoles champenois.

Je me permets de vous relancer pour vous demander si c'est possible de revenir sur la notion de soutenabilité qui est forcément plus ou moins sous-jacente à ma thèse, car dans votre présentation comme dans le travail de thèse de Nicolas ROUX, nous avons bien cette double dimension de ce qui est supportable et de ce qui est défendable, mais comment est-ce que vous avez remanié cette définition ? Comment est-ce que vous avez créé cette nouvelle définition afin d'y ajouter toutes les variables dont vous avez parlé, notamment les conditions de travail et la dimension expressive du travail ? Au global, d'un point de vue théorique, est-ce que vous pouvez nous en dire plus sur cette définition de soutenabilité que vous avez employée dans cette étude ? Dans un second temps, comment, empiriquement, avez-vous saisi ces éléments ? Est-ce possible de remettre la bibliographie rapidement au tableau, s'il vous plaît ? Merci.

Patricia VENDRAMIN

Sur la notion de travail soutenable, je vous renvoie, si vous voulez voir comment on a construit le concept, à une publication faite pour Eurofound, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail en Europe, dans le cadre d'une collaboration avec Serge Volkoff. Elle est intitulée Sustainable work and the ageing workforce et disponible en ligne. On l'a construite ensemble de manière pluridisciplinaire. La référence est sur le dernier slide.

L'idée de travail soutenable, c'est à la fois d'élargir le concept de qualité du travail et de lui adjoindre la durée. Il existe beaucoup de définitions du concept de qualité du travail. Dans le concept de travail soutenable, ce que l'on a voulu faire, c'est prendre des dimensions qui ne sont pas seulement les conditions de travail et la santé, mais inclure aussi la dimension expressive, l'équilibre travail/hors travail, et les caractéristiques de l'individu et essayer ensuite d'y introduire la dimension de parcours. La situation pour un individu à un instant T dans son parcours, ce n'est pas que cet instant T, mais c'est aussi ce qui s'est passé avant. Ça doit aider à anticiper comment ça va se passer après.

L'inspiration de l'idée de soutenabilité trouve ses racines dans le rapport Brundtland sur le développement durable (sustainable development), c'est-à-dire l'idée d'un développement qui permet d'envisager l'avenir sans épuiser toutes les ressources mobilisées. C'est un peu la même idée, le même esprit. Comment un travailleur, sur tout un parcours de vie, peut-il envisager l'avenir sans épuiser toutes ses ressources ? Il s'agit d'une perspective holistique de la qualité du travail.

Dominique VIOT LEGROS

Je voulais réagir à deux petites choses. Je suis une ancienne étudiante du Master sur les parcours professionnels au CNAM, à l'INETOP. J'ai deux réactions, notamment par rapport au travail en ligne, au travail qui est effectué chez soi, en disant qu'effectivement, je pense qu'il y a vraiment une question de management, comme vous le soulignez, parce qu'il y a aussi un déficit de confiance derrière ce surtravail, cette sur-qualité, parfois.

J'ai toujours travaillé avec des équipes qui étaient à distance, et quand on établit un mode de management qui est basé sur la confiance et sur une définition des tâches, on est moins dans cette logique de surtravail parce que l'on sait ce que l'on doit faire. On est moins sujet aux regards qui sont posés

sur soi. Cela devient normal. Pour l'avoir vécu, en tout cas, il n'y avait pas de suspicion de non-travail, par exemple. Cela n'existait pas parce que c'était organisé, c'était normal, et parce qu'il y avait, on ne va pas employer le terme « KPI² », mais chacun avait des objectifs précis, donc on n'était pas dans le flicage ou on n'était pas dans une logique de voir la personne. On était éloigné de cela. C'est une première remarque.

La deuxième remarque est que je suis toujours choquée de voir que l'on divise les temps de travail dans la vie entre avant et après 50 ans, sachant que l'on va devoir travailler potentiellement un peu plus longtemps pour ceux qui le souhaitent et peut-être pour ceux qui le peuvent. Je trouve que 50 ans, c'est vraiment une limite qui est un peu jeune pour moi, dans la perception de la séniorité au travail ou de la fin de carrière. Pour moi, 45 ans, c'est même hors de propos.

Patricia VENDRAMIN

Sur la logique de tâches, vous avez raison. La logique de tâches, elle rassure tout le monde car dans une logique de tâches, on sait mesurer le temps nécessaire à la réalisation de la tâche et donc c'est facile de mesurer le temps de travail. Une logique de travail par projet, par exemple, devient plus compliquée. Par projet ou par objectif, cela devient plus compliqué parce que même en dehors du télétravail, il est plus difficile d'évaluer la charge de travail dans ces logiques de travail. J'ai étudié le secteur des technologies de l'information et de la communication. Pour gagner des marchés, on calcule la ressource humaine au plus juste. Les consultants le savent. Souvent, l'objectif à atteindre représente plus de travail que ce l'on a facturé pour gagner le marché, donc on a d'office un débordement.

Ce n'est pas facile et vous avez raison, c'est une question de management et il y a moyen de la travailler. Cela va dépendre fortement des types d'activités, de la manière de définir des mesures raisonnables du travail et de travailler sur la confiance. Dans les organisations, quand on met en place le télétravail, le niveau du management intermédiaire, justement celui qui contrôle le travail, est celui avec lequel il faut le plus travailler, puisque leur fonction de contrôle du travail des collaborateurs est fortement perturbée. Il faut donc travailler avec eux la notion de confiance et comment on contrôle le travail.

Sur la différence des âges, j'ai repris des différences que l'on avait mobilisées dans les études citées parce que l'on travaillait sur les générations au travail. Dans le fait d'avoir retenu un seuil à 50 ans, l'idée n'était pas de considérer que l'on est senior à 45 ans, à 50 ans ou à 60 ans, mais de rendre compte d'une réalité du monde du travail. À 30 ans, c'est l'âge où il y a un basculement de la jeunesse vers une stabilité dans l'emploi. Quand on regarde l'évolution des CDD, des CDI et des différentes formes d'emploi, ce seuil de la trentaine, dans beaucoup de pays d'Europe, constitue un basculement où l'on entre dans la stabilité de l'emploi. Au contraire, 50 ans était un âge où les taux d'activité commençaient à fortement décroître, où les entreprises arrêtaient d'investir dans leurs travailleurs. C'est pour cela que cet âge a été utilisé pour comparer des situations de travail, mais ce ne sont pas des jugements sur l'âge de sortie du marché du travail. Il s'agissait de tenter de refléter une réalité du marché du travail.

Dominique VIOT LEGROS

On est un petit peu victimes des classifications qui sont faites et des études qui sont faites avec des catégories d'âge au niveau, par exemple, chez nous, de l'Insee où pour arriver à une analyse plus fine de comment on gère la fin de carrière, par exemple, ou la jonction travail/retraite, il faut être vraiment dans des espaces beaucoup plus fins. Il ne faut pas travailler moins de 60 ans, plus de 60 ans ou plus 50 ans, etc. Il y a vraiment besoin d'aller sur 62, puisque c'est l'âge de la retraite en France, et après

² Key Performance Indicators

62 ans. On est obligés d'être plus fins. C'est vrai que parfois, les catégories sont trop larges pour pouvoir faire ces distinctions. Je comprends parfaitement.

Patricia VENDRAMIN

Je suis d'accord avec vous. Cela dépend des objectifs que l'on poursuit, mais vous avez raison, il n'y a pas d'homogénéité, ni parmi les moins de 30 ans ni parmi les plus de 50 ans.

Catherine DELGOULET

Normalement, on devrait commencer la pause, mais on a encore quelques questions. Ce que je vous propose de faire, c'est que chacun pose sa question de façon assez ramassée, s'il vous plaît, et Patricia VENDRAMIN fera une synthèse de l'ensemble avec une réponse aussi ramassée, s'il vous plaît.

Valérie ZARA-MEYLAN, ergonome chercheuse au CREAPT

Votre présentation était très intéressante. Il y aurait beaucoup de questions et beaucoup d'intérêt de ma part, mais je vais poser la première qui concerne l'enquête EVS que vous avez présentée. J'étais un peu surprise du découpage avec vie de famille, travail, loisirs et politique. Je me demandais s'il n'y avait pas d'autres dimensions et peut-être que ces autres dimensions sont incluses dans l'une d'elles. Je pense en particulier à la dimension du travail associatif, du bénévolat. Le travail syndical, je me dis qu'il est peut-être dans le politique, je ne sais pas. En tout cas, il y a une grosse dimension de travail dans le bénévolat qui a été mise en évidence depuis longtemps. Je pense aux travaux de Sainsaulieu qui parlaient d'institutions intermédiaires, si je me souviens bien, et je voulais savoir si c'était quelque part. Cet engagement bénévole social se voit encore plus aujourd'hui, mais il existait déjà depuis un moment.

Annabelle KACOUB

Bonjour. Je suis nouvellement diplômée en ergonomie au CNAM. C'est une question et une pensée. On a changé de modèle. Dans le modèle familial, on est passé de l'homme qui travaille avec la femme à la maison à la femme qui travaille également. Je vais vite dans mes propos. C'est une question que je me pose et que je vous pose. Ce que je me dis, c'est que le temps de travail, finalement, peut être aussi relatif à la conception de la vie dans la famille, à la conception de la vie dans le couple et à l'objectif familial autant qu'à ce que demande un supérieur hiérarchique ou une société.

Il est peut-être aussi relatif au modèle de la société à laquelle appartient ce couple ou cette famille. C'est peut-être plus large que simplement : moi-même, toute seule, je vais me connecter ou me déconnecter, et je ne fais partie que du travail.

Quelle est l'origine ? Est-ce que c'est la vie privée qui modèle la vie professionnelle ? Ou est-ce que c'est la vie professionnelle qui modèle la vie privée ? Ou est-ce que c'est un jeu des deux ? La question est très large.

Serge VOLKOFF, chercheur au CREAPT

Une petite précision suivie d'une grosse question, mais brièvement formulée.

La petite précision, c'est pour dire que très précisément, sur l'âge, dans l'analyse dont on voit le graphique en diapo que l'on avait faite et que tu as décrite, on trouvait des effets d'âge fortement autour des questions temporelles. Ce qui différenciait les salariés des différentes tranches d'âge, c'était à partir un certain âge – qui par exemple, n'était pas le même selon les pays, il y a des effets contextuels forts – le fait de moins travailler de nuit, moins travailler en horaires décalés, moins travailler sous la pression du temps dans le travail. On trouvait un recul. Dans certains pays, c'était à partir de 50 ans et dans d'autres à partir de 55 ou dans d'autres à partir de 60. C'était probablement aussi très différencié par secteur et autres.

Ma question maintenant : est-ce que dans ta typologie du départ, on y est et on y reste parce qu'elle est façonnée par l'origine sociale, l'enfance, l'adolescence et la scolarité, ou est-ce qu'on change de case ? Si on change de case, à quoi est-ce dû ? Est-ce dû au travail lui-même et à des événements qui y surviennent, de la santé peut-être ? Par exemple notre collègue Valentine HELARDOT, si elle était là, évoquerait peut-être cela car elle a beaucoup travaillé ces questions. Est-ce dû au jugement de l'entourage et de la famille sur le travail qu'on fait avec les valeurs, par exemple, de l'écologie, de l'éthique dont tu parlais ? Est-ce que ce que mes enfants pensent du travail que je fais peut m'amener à changer de case ?

Fairouz BENATIA

Bonjour, je suis étudiante en sociologie à l'EHESS. Effectivement, merci pour votre présentation. J'avais pas mal de questions, mais je vais en sélectionner deux pour ne pas être trop longue.

La première concerne les difficultés de concentration lors du télétravail que vous avez évoquées lors de votre présentation et qui concernent davantage les femmes que les hommes. Je me demandais s'il y avait des éléments qui permettaient d'expliquer cette différence de genre. Est-ce que vous vous êtes intéressée aux conditions de télétravail des personnes ? C'est notamment une question qui s'est beaucoup posée lors du confinement. Comme vous êtes remontée bien plus loin jusqu'aux années 1980 dans votre travail, je serais intéressée d'en savoir plus. Est-ce que dans la structure et l'organisation familiale, le fait d'être en télétravail signifie s'occuper des enfants par exemple ? Est-ce qu'il y a des distinctions de genre ? Est-ce qu'une femme qui fait du télétravail, c'est une femme qui le fait pour pouvoir gérer les enfants ? Un homme qui fait du télétravail, est-ce la même chose ou pas ?

La deuxième question concerne les débordements du temps de travail sur le temps personnel. Je l'appelle « temps personnel » avec tout ce qu'il peut contenir.

Je sais que, durant le confinement, la question du contrôle de la part du management s'est posée à toutes les personnes qui faisaient du télétravail et qui travaillent à la maison, notamment pour les personnes par exemple qui n'étaient pas des cadres et qui avaient des horaires de travail fixes avec des pratiques comme une session sur l'ordinateur qui s'arrêtait à midi pile parce qu'il fallait s'arrêter et qu'il n'y avait pas d'heures supplémentaires. Pour les cadres, la question était tout autre vu que les débordements étaient possibles. Est-ce que l'employeur met en place des mesures pour gérer ces trop gros débordements, ce droit à la déconnexion avec la perspective historique sur laquelle vous avez travaillé ?

Annie JOLIVET

Je voulais compléter la remarque de Serge sur la typologie et sur le fait de basculer d'un type à un autre. Je me demande comment on passe en particulier du type 3 au type 4 et du type 1 au type 2, entre les situations standardisées et individualisées. Est-ce que les gens se retrouvent en type 4 et en type 2, tout simplement parce qu'ils ont eu des accidents de vie ou tout simplement parce qu'ils sont sortis du cadre et leur choix d'activité ou les activités qu'ils se sont retrouvés faire peuvent peut-être les faire basculer dans un autre type, mais pas forcément volontairement. C'est la même question que Serge sur comment on passe d'un type à l'autre, en fonction de quoi on retombe sur la question des parcours.

Patricia VENDRAMIN

Je vais répondre rapidement à toutes les questions.

La première, sur ce qui est très important dans la vie et sur le travail associatif. J'ai utilisé l'enquête européenne sur les valeurs et ce sont les items proposés. D'autres enquêtes proposent effectivement des choses plus détaillées, mais je ne les ai pas ici. Mais il est clair que l'on peut affiner cette perspective.

La deuxième question porte sur les changements de modèles familiaux et le lien avec le travail. C'est évident qu'il y a une connexion forte entre les changements de modèles familiaux et les transformations par rapport à la flexibilité ou aux attentes à l'égard du travail. Si on se pose la question de l'origine du changement, ce ne sont pas les changements dans le travail qui vont induire des changements dans un modèle familial. Ce sont les modèles familiaux qui changent et qui vont contraindre les organisations et les entreprises à changer leur dispositif d'organisation pour rencontrer les attentes de leurs salariés. En termes de transformation des modèles familiaux – pensons aussi aux gardes partagées – il y a des demandes très différentes.

Une directive européenne récente concerne la prédictibilité du temps de travail. Il s'agit de savoir quels seront les horaires de travail dans le cadre d'un contrat ou dans les jours ou semaines qui suivent. Une directive sur la flexibilité du temps de travail est aussi développée.

La circulation dans la typologie est effectivement une bonne question. On circule dans la typologie. Maintenant, je ne saurais pas répondre finement à toutes vos questions parce que je n'ai plus toute cette étude en tête, mais on circule dans la typologie. On n'y circule pas de manière standardisée. Il n'y a pas un parcours type où on dirait qu'à tel âge on est dans une catégorie et ensuite, on passe dans une autre.

Si je prends le type 2, donc le rapport au travail le plus instrumental, le souvenir des profils que l'on avait dans ce type, ce sont des profils qui avant étaient dans d'autres types et qui se sont repliés sur ce type-là, dont certains par dépit professionnel parce qu'ils ont eu une grosse déception professionnelle, mais ils ont quand même besoin de continuer à travailler et donc ils ont pris une distance forte par rapport au travail.

Dans les parcours 4, qui sont des types forts engagés dans le travail, ce que je peux dire, c'est qu'on retrouvait surtout des jeunes très diplômés, qui avaient des attentes fortes en termes de développement personnel, plus fortes que dans d'autres groupes, et qui venaient parfois de parcours migratoires ou de parcours de rupture familiale, qui avaient des choses à prouver et de fortes attentes. Ce sont des profils qui peuvent se déplacer vers le type 3. Une fois que des personnes sont installées en couple, à la venue du premier enfant, elles vont glisser vers le type 3, où les attentes restent fortes mais où elles vont chercher des équilibres. Effectivement, ce ne sont pas des situations figées.

La quatrième question concernait la concentration. L'expérience du télétravail pendant la période Covid est quand même une expérience singulière par rapport à ce que l'on en a connu avant et ce que l'on connaîtra après parce que la période Covid était aussi une situation contrainte et non préparée. Elle était non préparée aussi en termes d'espace de travail, donc il a fallu improviser des espaces de travail dans la maison, et aussi avec les enfants à la maison, ce qui ne se fait pas en principe quand on a des arrangements formels de télétravail. Quand il y a des accords de télétravail, le salarié doit expliquer comment et à quelle heure il va travailler. Le principe est que l'on ne se fait pas du télétravail juste quand les enfants sont là. C'est une expérience atypique, si l'on peut dire.

Concernant le télétravail, j'évite de tirer des conclusions trop vite sur le monde d'après, parce qu'on n'a jamais vécu une forme de télétravail comme celle-là, contrainte, généralisée et improvisée, dans un contexte anxigène. Je crois, avec la vision longue que je peux avoir sur cette perspective, que l'envie des individus de télétravailler était déjà là il y a plus d'une trentaine d'années ; elle existait déjà. Aujourd'hui, les travailleurs en ont fait l'expérience, mais pas dans des conditions optimales pour une partie d'entre eux. En revanche, là où cela a pu, à mon avis, avoir un effet significatif pour le monde d'après, c'est dans la vision qu'en ont les entreprises, qui avaient toujours été relativement frileuses pour s'engager dans un télétravail de plus grande ampleur. En tant que chercheuse, c'est de ce côté-là que je mettrai mon attention par rapport aux changements à venir.

Sur la question relative à la gestion des débordements du temps de travail, c'est une bonne question. Je pense qu'on l'avait déjà évoquée un petit peu avant. C'est à la fois de l'apprentissage individuel et une démarche collective, des signaux envoyés par les hiérarchies et aussi de la mise en place de dispositifs en termes d'évaluation de la mesure du travail.

J'espère avoir répondu à tout le monde.

Catherine DELGOULET

Merci beaucoup. On va s'arrêter là.

[Applaudissements]

Patricia VENDRAMIN

Merci pour cette bonne discussion.

RÉFÉRENCES

Vendramin P. (2022). "Sustainable work in an ageing perspective, gender and working life course", p. 115-132, in L. Burnay, J. Ogg, C. Krekula & P. Vendramin (eds). *Older workers and exclusion processes on the labour market: a life course perspective*. Life Course Research and Social Policies Serie, Springer, Switzerland.

EUROFOUND (2021). "Workers want to telework but long working hours, isolation and inadequate equipment must be tackled." <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/article/2021/workers-want-to-telework-but-long-working-hours-isolation-and-inadequate-equipment-must-be-tackled>

Mercure D. (éd.). (2020). *Les transformations contemporaines du rapport au travail*. Québec : Presses de l'Université Laval.

Valenduc G., Vendramin P. (2019). « L'évaluation des impacts de la digitalisation sur le travail et l'emploi, changements et continuités ». in Vandenberghe, Vincent, *L'emploi et ses nouveaux défis*, Université Ouverte: Charleroi, p. 147-164.

Valenduc G., Vendramin P. (2019). « Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures ». *Working paper* 2016.03, Bruxelles: ETUI. <https://www.etui.org/fr/Publications2/Working-Papers/Le-travail-dans-l-economie-digitale-continuites-et-ruptures>

Méda D., Vendramin P. (2013) *Réinventer le travail*. Paris : Presses Universitaires de France.

Vendramin P., Valenduc G., Molinié A-F., Volkoff S., Ajzen M. & Léonard É. (2012). *Sustainable work and the ageing workforce*. Report ef1266. Dublin : Eurofound.

Mercure D., VULTUR M. (2010). *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*. Québec : Presses de l'Université Laval.

Chapitre 2

L'articulation des sphères de vie : une préoccupation qui marque de manière différentielle la construction des parcours professionnels des femmes et des hommes enseignants

Dominique CAU-BAREILLE, maîtresse de conférences en ergonomie à l'IETL, Laboratoire Éducation, Cultures et Politiques, Université Lumière - Lyon 2

Bonjour à toutes et à tous. Mon intervention va porter sur la question de l'articulation des sphères de vie, en particulier dans le milieu enseignant. Dans le titre de ma communication j'ai voulu mettre l'accent sur le fait que j'allais étudier les parcours professionnels d'hommes et de femmes enseignants.

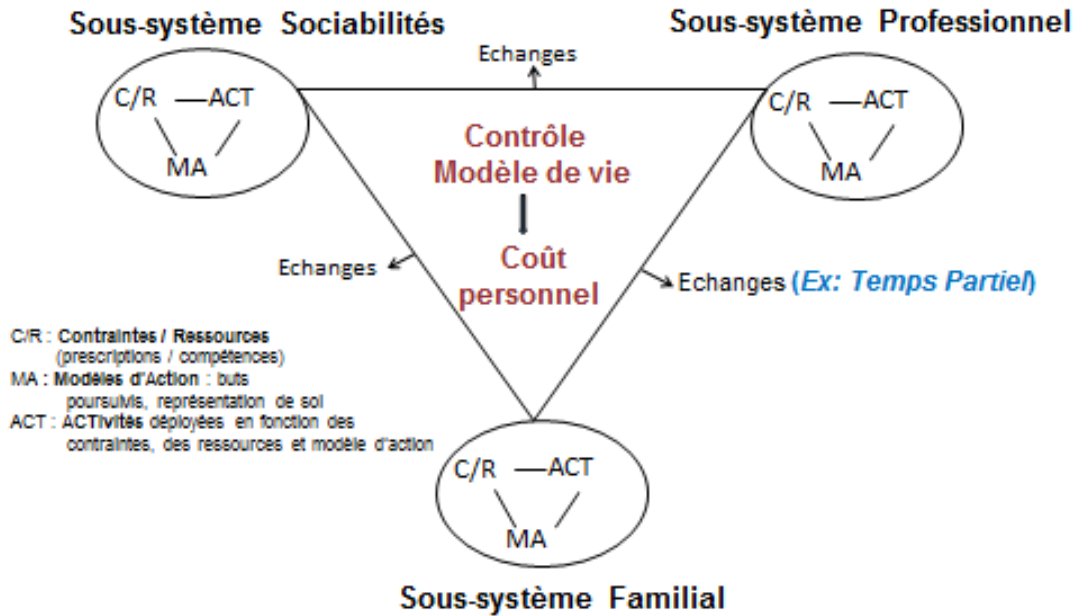
Je ferai appel à des recherches empiriques que j'ai réalisées depuis maintenant une quinzaine d'années dans le milieu enseignant, que ce soit dans le premier ou second degré.

Je suis ergonomiste, certes ; pour autant, je mobilise dans mes recherches depuis longtemps un modèle issu de la psychologie sociale que je trouve intéressant et important à croiser avec l'approche ergonomique de l'activité de travail : c'est le modèle du système des activités, développé au départ par Malrieu, mais qui a été beaucoup retravaillé ensuite par l'équipe de recherche en psychologie sociale de Jacques Curie³. J'avais envie de partager avec vous comment au travers de mes recherches, je mobilise ce modèle. J'essaierai de vous montrer comment les questions de travail se tricotent avec des choses qui se passent dans d'autres sphères de vie ; et combien il est nécessaire, pour comprendre les enjeux de santé au travail, les formes d'engagements dans le travail, de ne pas se contenter d'analyser ce qui se joue au travail. Comprendre comment la vie au travail et la vie hors travail font système.

Je pars de l'idée développée par Malrieu que l'individu est un sujet pluriel, qui est engagé dans différentes sphères de vie. J'ai repris un schéma emprunté à un article de Curie de 2002 : y sont représentées les trois sphères de vie principales dans lesquelles s'inscrit un individu (on pourrait en ajouter d'autres). On a un premier sous-système professionnel fait de contraintes et de ressources dans lequel se déploie l'activité. Mais ce n'est pas le seul sous-système dans lequel s'inscrit l'individu : il y a le système familial ou le système des sociabilités. Dans chaque sphère de vie, il y a des contraintes. Dans le milieu professionnel, il y a un certain nombre de conditions de travail qui vont nécessiter des formes d'engagement et qui vont définir aussi des exigences du travail pouvant affecter les autres sous-systèmes. Les prescriptions déterminent des objectifs à atteindre. Mais les travailleurs investissent dans l'activité également leurs propres mobiles, en référence à leur expérience professionnelle, à leur évaluation des ressources qu'ils peuvent mobiliser dans l'activité.

³ Curie J. (2002), « Parcours professionnels et interdépendances des domaines de vie », *Éducation permanente*, 150, p. 23-32.

Figure n° 1 : Schématisation du modèle du système des activités (d'après Curie, 2002)



De la même manière, chaque sous-système dispose de ressources qui lui sont propres, mais qui peuvent être aussi mobilisées dans d'autres sphères de vie. L'activité déployée dépend donc des contraintes, des ressources qui existent dans chacune des sphères de vie.

Comme je l'ai dit plus tôt, les activités forment « système », c'est-à-dire qu'il y a une inter-signification des conduites dans chacune des sphères de vie. C'est la raison pour laquelle si l'on veut comprendre les parcours professionnels, il faut examiner, nous dit Curie, ce qu'il se passe dans les autres domaines de vie. Si l'on veut comprendre ce qui se passe dans le champ du travail, il faut s'intéresser à la manière dont les contraintes de travail vont à un moment donné, éventuellement, percuter d'autres contraintes liées à des engagements dans d'autres sphères de vie. Cela va nécessiter des compromis ou des arbitrages, des priorisations qui vont évoluer au fil du temps. C'est ce qu'il me semble important de poser d'emblée ; la vie n'est pas un long fleuve tranquille. Il y a plein d'évènements qui viennent percuter à la fois la vie personnelle et la vie de travail. Donc ce qui est important, c'est de comprendre cette articulation des différentes sphères de vie, les conflits qui peuvent naître, et les modes de résolutions qui sont mis en œuvre de manière discrétionnaire.

L'instance centrale de contrôle, qui est au centre du schéma, a pour fonction principale d'agir sur les échanges entre sous-systèmes, soit pour les activer, soit pour les inhiber. C'est-à-dire qu'à un moment de la vie, on peut décider de survaloriser telle sphère par rapport à telle autre. Ou au contraire, on peut être dans un processus d'inhibition avec la volonté, à ce moment-là, non pas de favoriser une perméabilité entre les sphères de vie, mais au contraire de les cloisonner parce que les choses deviennent trop difficiles, trop conflictuelles. C'est ce que je vais analyser avec vous à travers deux exemples, tirés de mes recherches dans le champ de l'enseignement.

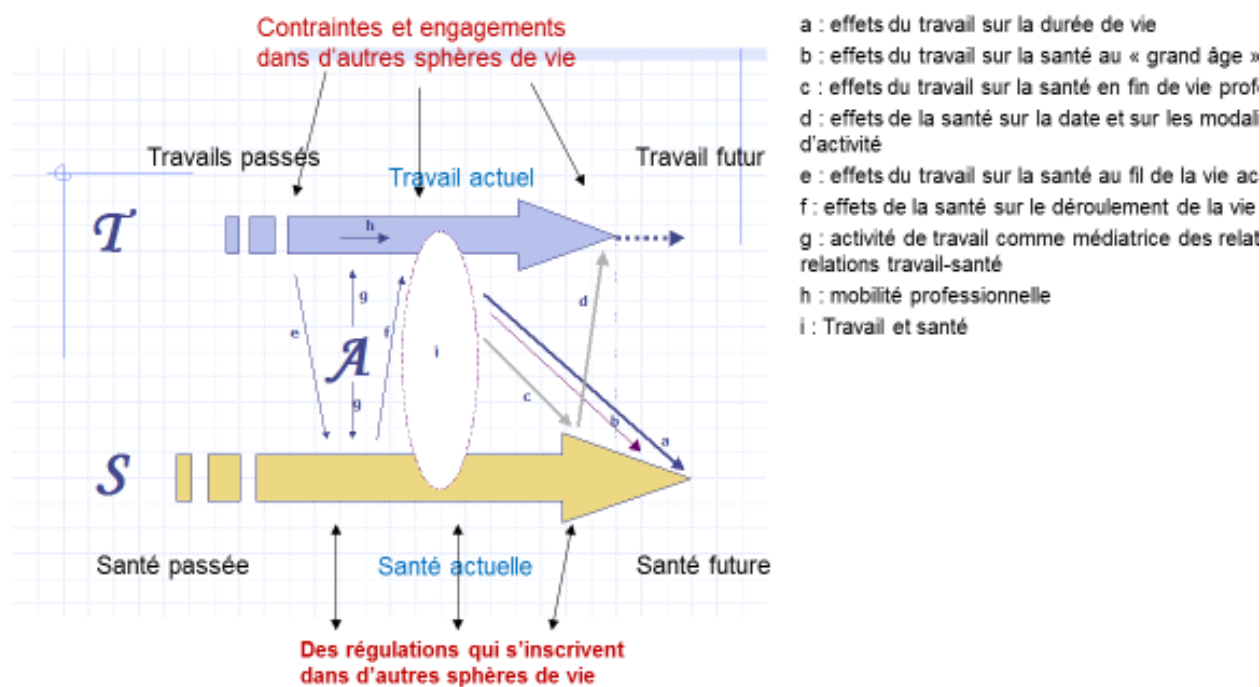
L'idée développée par l'équipe de Curie, c'est qu'il est important d'analyser l'articulation des sphères de vie, non pas dans une unilatéralité double, mais plutôt en termes de complémentarité ou de contradiction. C'est l'idée de conflit que je vous ai évoquée tout à l'heure qui peut exister entre ces différents domaines de vie, c'est-à-dire le processus de gestion des échanges réciproques entre ces différents registres d'activité. L'individu est pris dans un système complexe du fait de l'interdépendance des sphères de vie.

Cette interdépendance va nécessiter, d'un point de vue méthodologique, de développer une double approche :

- une approche systémique de l'activité en lien avec ce qui se passe à la fois dans la sphère de travail, mais aussi dans la vie hors travail : sphère familiale, sphère associative, etc. Comme le disait Valérie tout à l'heure, il y a plein de sphères dans lesquelles nous sommes engagés ;
- une approche diachronique permettant de saisir les évolutions du rapport au métier, aux contraintes au fil du temps, de l'âge, des événements de la vie ; d'interroger la problématique de durer dans les métiers au prisme de vieillissement au travail, par le travail.

Afin de rendre compte de cette approche à la fois diachronique et synchronique de l'activité et des enjeux de santé, j'ai un peu modifié le schéma général des relations entre travail et santé proposé par Serge Volkoff et Anne-Françoise Molinié développé dans un article sur « l'écheveau des liens santé travail »⁴. J'espère que Serge et Anne ne vont pas être affolés par mon schéma, mais je me suis dit que c'était l'occasion d'essayer d'enrichir leur modélisation. En tous les cas, ce peut être l'occasion de discuter des aspects synchroniques et diachroniques que j'essaie de tenir dans le cadre de mes recherches.

Figure n°2 : Schéma général des relations entre travail et santé au fil de l'existence (Volkoff et Molinié, 2010)

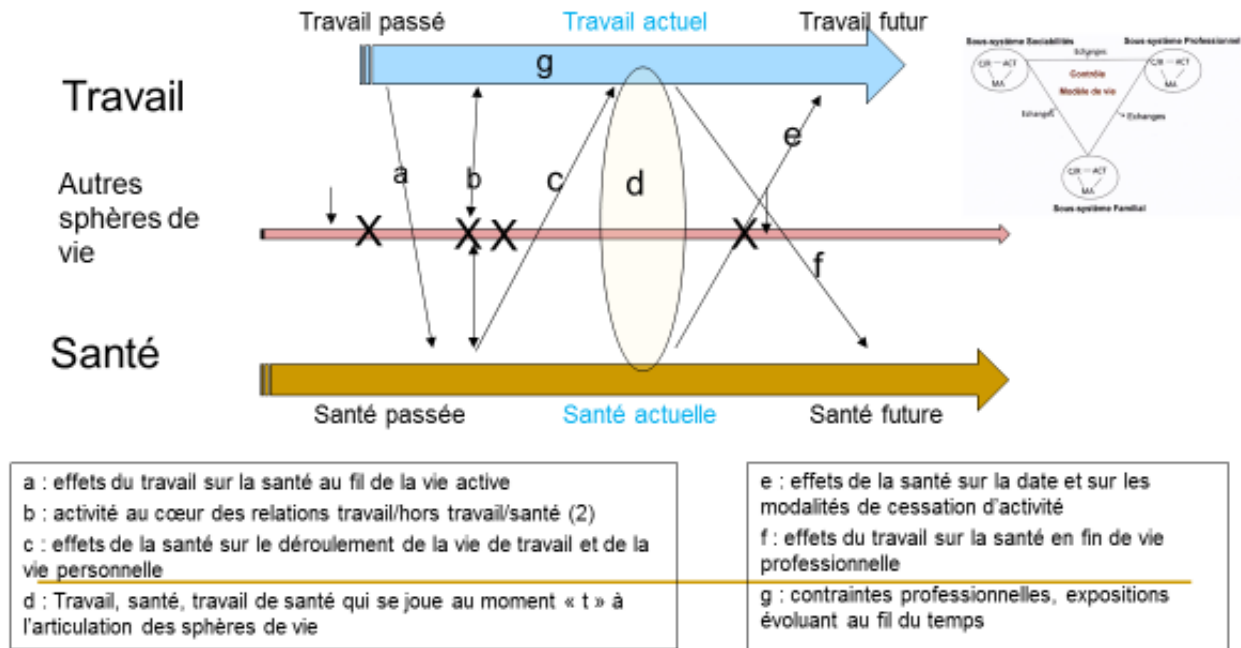


Dans la modélisation initiale d'Anne-Françoise et de Serge (voir ci-dessus), le schéma était organisé autour de deux flèches principales : la bleue et la marron, la bleue représentant l'axe du travail, des expériences de travail, et la marron l'axe santé avec des liens justement entre les expériences de travail et les effets sur la santé. Ces deux flèches rendaient compte du fait que les expériences passées peuvent avoir effectivement des effets sur la santé, mais que les expériences de santé peuvent amener à parfois devoir évoluer dans les milieux de travail et à devoir changer de type d'activité. La manière dont on vit à un moment donné le travail peut avoir des effets sur la possibilité de se maintenir dans cette activité et sur la santé future.

⁴ Volkoff S., Molinié A.-F. (2011). « L'écheveau des liens santé travail, et le fil de l'âge ». In Degenne A., Marry C., Moulin S., Grelet Y. (eds) *Les catégories sociales et leurs frontières*. Laval, Presses de l'Université, p. 323-344

Dans la modélisation suivante, j'ai introduit une flèche supplémentaire (en rouge) qui figure ce qui se passe dans les « autres sphères de vie ». Il me semble qu'en plus des liens qui ont été évoqués par Serge et Anne-Françoise, d'autres dimensions interfèrent à la fois sur le travail, mais peuvent aussi impacter la santé. C'est pour cela que j'ai changé l'intitulé des flèches. Il ne faut donc pas que vous recherchiez le nom des flèches initiales dans cette nouvelle modélisation parce que j'en ai mis d'autres.

Figure n°3 : Schéma général des relations entre travail et santé au fil de l'existence « revisité » (d'après Volkoff et Molinié, 2010)



La première, A, correspond aux effets du travail sur la santé au fil de la vie active. Les expériences passées ont pu laisser des traces sur la santé.

Mais j'ai introduit une flèche B qui représente l'activité au cœur des relations de travail, hors travail et santé. Il se peut que surviennent des événements dans la vie des personnes (symbolisées par les croix), par exemple, le fait de se mettre en couple ou le fait d'accueillir des enfants dans le foyer, impactant la santé et le rapport au travail. Le fait d'avoir des enfants par exemple va peut-être modifier le rapport aux contraintes de travail, avoir des effets sur la santé (exemple les horaires atypiques). Des problèmes de santé, de fatigue chronique, d'usure, peuvent apparaître au fil des parcours et de l'âge ; nécessitant des aménagements des temps de travail.

Ce qui me paraît important, c'est d'introduire cette ligne représentée en rouge parce qu'elle me paraît déterminante, comme vous allez le voir, dans les processus de décisions de se maintenir au travail à temps complet ou à temps partiel. Mais nous verrons que ces décisions peuvent en retour avoir des effets sur les conditions de travail.

Mon hypothèse de travail, c'est que la recherche d'un équilibre personnel entre les exigences contradictoires des différentes sphères de vie ne se pose pas de la même manière aux différents âges de la vie et selon qu'on est femme ou homme. Cela va avoir des incidences sur le rapport au travail, le rapport aux contraintes ainsi que sur les trajectoires professionnelles. Des choix vont être faits à un

moment donné de l'existence et des parcours susceptibles d'influer sur les trajectoires professionnelles. Cela fait aussi écho aux travaux de Karen Messing qui explique que « l'on ne peut pas comprendre la santé des femmes reliée au travail sans ajouter d'autres cadres de travail liés au rôle des hommes et des femmes, et au travail des femmes dans le milieu familial ». Cette articulation des sphères de vie relève d'un vrai travail. Il ne s'agit pas de dire qu'il y a d'un côté le travail et de l'autre le hors travail : il y a un hors travail dans lequel il y a aussi du travail et dans lequel sont beaucoup impliquées les femmes. Selon Karen Messing, les femmes doivent consacrer une large part de leur temps et de leur créativité à la résolution de ce type de conflits. Elle reprend cette idée de conflits qui est très présente dans le modèle du système des activités pour rendre compte des tensions qui peuvent exister entre travail et famille. Des conflits qui, de surcroît, se répercutent sur la santé et la sérénité des mères et des enfants, les compromis mis en œuvre étant souvent insatisfaisants, sources de tensions, de culpabilité et de souffrance. C'est cette impression de ne rien faire correctement. Ces constats imposent d'aborder l'activité professionnelle dans ses liens avec les autres domaines de vie, au prisme du genre. C'est la raison pour laquelle j'ai essayé de retravailler le modèle du système des activités au vu de la problématique du vieillissement au travail et du genre.

Je vais vous présenter une première recherche que j'ai menée avec Julie Jarty qui est une sociologue toulousaine spécialiste des questions de genre. Elle fait suite à une demande du « groupe Femmes » d'un syndicat enseignant du secondaire. La demande initiale portait sur un problème de harcèlement moral remonté par des enseignantes : des femmes faisaient état de pressions de la part de chefs d'établissement, avaient l'impression d'être contraintes à accepter des choses inacceptables du point de vue des horaires de travail, de leur charge de travail, beaucoup plus que les hommes.

Le fait de rentrer sur une problématique de harcèlement ne nous a pas trop convenu, dans le sens où cela n'interrogeait pas suffisamment les conditions de travail. C'est pour cela que nous avons réorienté l'étude vers la compréhension de ce qui pouvait faire tension dans le travail pour les enseignant.es. Quels aspects cristallisent les tensions avec la hiérarchie, éventuellement entre collègues (parce qu'il y avait aussi des problématiques entre collègues) ? Quels sont les besoins spécifiques des femmes en termes de planification du travail, d'organisation, de reconnaissance pouvant être à l'origine de tensions ? Qu'est-ce qui fait vraiment problème au travail ?

Il s'agissait aussi d'interroger l'organisation du travail, les modes de gestion des établissements. La hiérarchie prend-elle suffisamment en compte les spécificités de l'activité selon le genre, dans un milieu professionnel où la proportion de femmes est très élevée ? Sachant que l'enseignement est souvent considéré, à tort, comme un milieu professionnel favorable à l'activité de conciliation travail/famille. Et pour aller encore un peu plus loin, les conditions de travail sont-elles réellement identiques pour les enseignantes et enseignants ? Est-ce que les enseignants et enseignantes ressentent des inégalités de traitement dans l'exercice de leur activité et à quel moment de leur carrière ? N'y a-t-il pas des choses qui se passent dans les autres sphères de vie, en particulier dans la sphère familiale, qui posent problème à un moment donné dans le rapport aux exigences de travail ? Comment les enjeux d'articulation des sphères de vie sont-ils pris en compte par les directions des établissements au fil de l'âge ?

D'un point de vue méthodologique, pour mener à bien cette recherche qui a duré trois ans, nous avons procédé dans une première phase par entretiens individuels avec des enseignants de collèges et de lycées aussi bien hommes que femmes de manière à explorer le sujet. Dans une seconde phase, nous avons travaillé avec cinq focus groupes disciplinaires parce qu'il nous avait semblé que la discipline jouait beaucoup dans le rapport entre collègues, en particulier en EPS (Éducation Physique et Sportive). Dans une troisième phase de la recherche, nous avons travaillé dans un lycée lyonnais où nous avons mené plusieurs types d'investigations. Nous avons mené des entretiens individuels avec tous les membres de la Direction, ce qui comprenait le directeur, les directeurs adjoints ; comme c'était un gros lycée, il y avait aussi des directeurs de certaines filières, etc. Nous avons mené des entretiens individuels avec des enseignants. Nous avons constitué un groupe de travail avec des enseignants

d'éducation physique et sportive parce que c'est une population que nous avons identifiée comme très sensible à cette question du genre. Nous avons également comparé les emplois du temps effectifs aux vœux exprimés à la fin de l'année scolaire précédente afin d'analyser la prise en compte des besoins d'articulation des sphères de vie dans la conception des emplois du temps. Nous avons diffusé un questionnaire à l'ensemble des enseignants de l'établissement, permettant d'analyser le rapport des enseignants, femmes et hommes, aux différentes exigences du travail, aux conditions de travail dans lesquels ils/elles étaient amenés à évoluer.

Ce que révèlent notre étude et les différentes phases de notre analyse, c'est qu'au fil des réformes qui ont touché et touchent encore l'enseignement, on observe une intensification du travail enseignant, comme dans beaucoup d'autres métiers. Elle se traduit entre autres par une multiplication des tâches administratives, une multiplication des tâches de surveillance, la nécessité de s'engager sur des projets avec des partenaires sociaux, avec des entreprises, etc. Ce sont autant de tâches que j'appelle « connexes » qui vont s'ajouter au travail d'enseignement avec les élèves.

Nous avons également pris conscience au travers des échanges avec les membres de la direction du lycée que les dotations en moyens humains et financiers donnés aux établissements diminuent chaque année : il n'est pas nécessairement accordé aux établissements autant d'heures d'enseignement que d'heures en face à face avec les élèves. Le proviseur est donc contraint de faire accepter des heures supplémentaires aux personnels.

Par ailleurs, les moyens pour pouvoir assurer les Travaux Pratiques, par exemple en SVT ou en Physique, sont de moins en moins importants. Les enseignants sont donc encouragés à aller chercher des financements à l'extérieur de l'établissement ; c'est un peu comme dans la recherche, il faut aller chercher des financements ailleurs. Il n'empêche que cette recherche de financements prend du temps et c'est un temps qui n'est pas nécessairement reconnu, payé ; c'est chronophage et cette pression-là n'est pas toujours bien vécue par les enseignants et enseignantes.

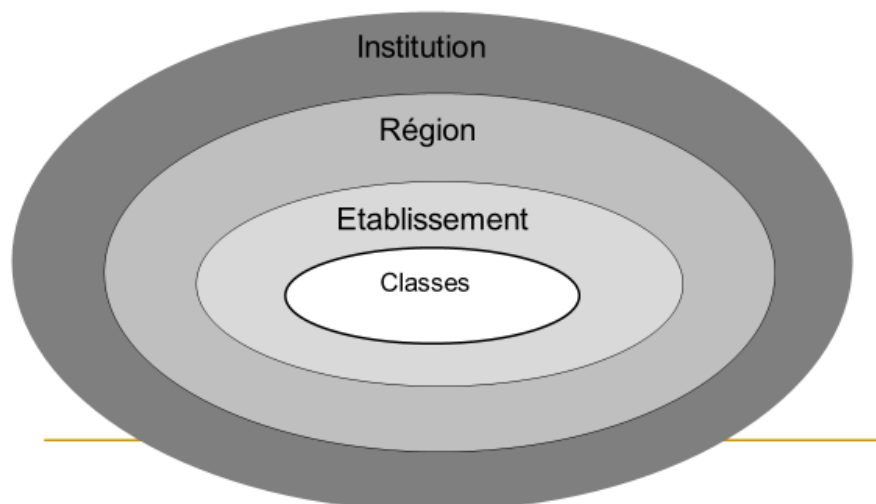
Ce que l'on leur demande aussi de plus en plus, c'est de faire rayonner l'établissement dans la circonscription, auprès du recteur, dans le quartier. Si l'établissement est rendu visible de cette manière, alors le chef d'établissement sera bien noté : il aura une promotion plus rapide peut-être pour aller vers un établissement plus important.

On le voit bien ici, tout cela passe par un surengagement des enseignants. C'est pour cela que j'ai bien aimé ta présentation, Delphine, parce que tu parles d'engagement, voire de surengagement. Ce que l'on demande aujourd'hui aux enseignants, c'est d'être surengagés. Et cela va avoir des répercussions sur tout un ensemble de points.

Je vous ai parlé tout à l'heure des évaluations. Ce que m'a dit le proviseur du lycée où nous avons fait la monographie, c'est que l'activité d'un professeur ne doit pas se limiter à ce qui se joue dans la classe, mais il doit également s'investir dans l'établissement et dans l'institution. Donc un bon prof est celui qui investit toutes ces sphères. Ce n'est pas simplement celui qui fait bien son travail en lien avec les élèves, c'est celui qui est impliqué dans l'établissement, au niveau régional et au niveau du rectorat.

Figure n°4 : Schématisation des engagements attendus de la part des enseignants par les chefs d'établissement

« Un prof, c'est dans la classe, dans l'établissement et dans l'institution » (Proviseur)



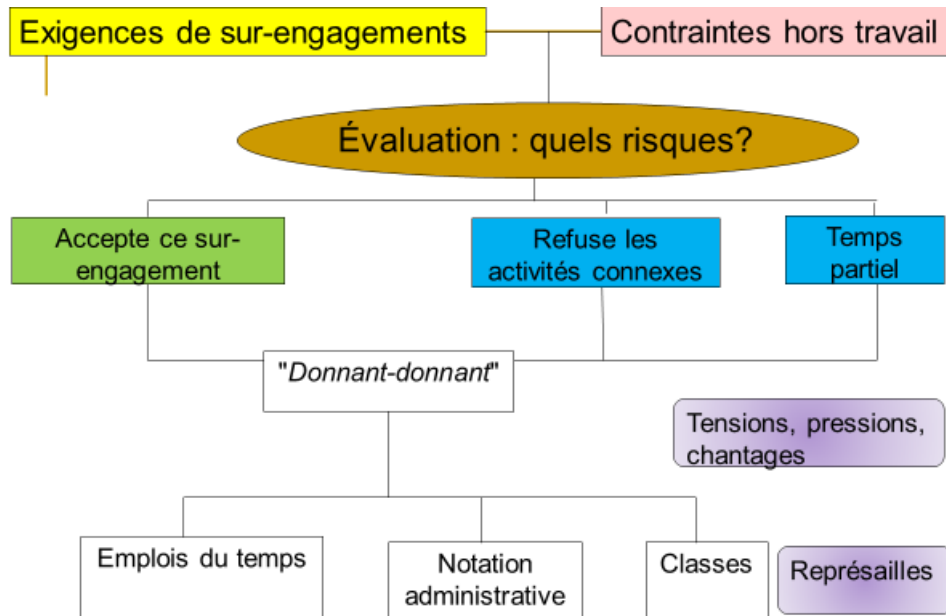
C'est bien autour de cela que peuvent se cristalliser des tensions. En effet, j'ai pu constater que la disponibilité à s'engager dans les activités connexes varie au fil de la carrière, selon le sexe et les problèmes de santé. L'arrivée des enfants ou la gestion de parents âgés ou malades peuvent créer une surcharge de travail, des conflits des temps, une fragilisation de la santé remettant en cause ce principe du surengagement devenu finalement la norme de référence implicite. De même, certains enseignants en fin de carrière, usés par des années de ce travail éprouvant, ayant de plus en plus de difficulté à récupérer après leur travail, peuvent avoir également du mal à tenir cette exigence de surinvestissement et la refuser.

Cela se traduit par exemple par le refus plus fréquent de faire des heures supplémentaires, une moindre implication dans des projets transversaux comme le fait de partir en Angleterre avec des élèves quand on est professeur.e de langue ; certains sont moins prêts à accepter la charge de coordinateur de discipline, etc. Des enseignants éprouvent le besoin d'opter pour un temps partiel. Or les temps partiels vont accroître le nombre d'heures supplémentaires à faire accepter aux collègues à temps plein. On est dans quelque chose qui peut interpeller effectivement les directions.

Le surengagement étant devenu la norme, celui qui en fait moins est considéré par la direction, voire certains collègues, comme celui qui se désengage. Et lorsque pour des raisons personnelles, souvent familiales, certaines enseignantes décident d'en faire moins, cela n'est pas toujours compris. C'est ce qu'explique cette enseignante : « *Non, moi, j'ai beaucoup contribué au fonctionnement de l'établissement, au rayonnement de l'établissement. J'ai travaillé avec l'inspecteur sur des projets. Maintenant, j'ai un petit et j'ai envie de m'occuper aussi et beaucoup de mes enfants, donc je vais moins y participer.* »

Ce recentrage sur l'activité d'enseignement ne va pas nécessairement être bien accepté. C'est là qu'émergent des choses qui ont à voir avec des tensions dans le milieu de travail. En effet, les chefs d'établissement sont contraints de faire accepter des heures supplémentaires, de faire accepter la charge de coordinateur, ou de faire accepter la supervision des évaluations à des enseignants. De là, des rapports de force peuvent s'instaurer, des pressions peuvent s'exercer pour faire accepter coûte que coûte certaines responsabilités initialement refusées par les enseignantes, pouvant prendre la forme d'un processus de « donnant-donnant ».

Figure n°5 : Au nom du principe du « donnant-donnant »



Les chefs d'établissements peuvent faire miroiter, sur le principe du donnant-donnant, en contrepartie de l'acceptation de certaines responsabilités refusées initialement, de bons emplois du temps, une note administrative plutôt bonne et surtout des classes qui sont valorisées (je pense aux terminales et aux classes de BTS, plutôt que d'avoir les secondes). Nous avons constaté que ces pressions sur l'emploi du temps sont plus présentes chez les femmes que chez les hommes ; des chefs d'établissement n'hésitant pas à appeler l'été, au moment de la conception des emplois du temps, les collègues femmes pour leur demander d'accepter des responsabilités. Le dilemme pour les enseignantes est alors celui-ci :

- soit elles acceptent et elles peuvent espérer avoir en contrepartie un « bon emploi du temps » à la rentrée (c'est certainement la raison pour laquelle les emplois du temps sont un sujet tabou en début d'année) leur permettant de se dégager du temps ;
- soit elles prendront le risque, compte tenu de ce qui se passe dans d'autres sphères de vie, de refuser les activités connexes et de passer en temps partiel, pouvant parfois déboucher sur des représailles : « Tu te mets à temps partiel ? D'accord. Comme tu as plus de temps pour préparer les cours, tu prendras les secondes. On t'enlève les classes de BTS. » Le problème, c'est que jamais plus elles ne retrouveront les classes de BTS. Une manière de leur faire comprendre « Vous avez failli par rapport à la norme qui est le surengagement ; on donne ces classes aux plus investis ». Ce sont des choses qui sont bien ressorties lors des entretiens.

Ces représailles sont souvent vécues comme des injustices. Ce verbatim d'une femme de 43 ans est très explicite : « Je pense que le fait d'avoir eu des enfants, d'avoir travaillé à mi-temps a constitué un frein à ma carrière, en particulier au début. D'ailleurs, je n'avais pas de très bonnes appréciations de la part des proviseurs lorsque j'étais à temps partiel, parce que je ne m'investissais pas comme ils le souhaitent. »

Je vous ai sélectionné un autre verbatim d'une enseignante de 40 ans ayant de jeunes enfants : « Je me souviens d'une fois où un proviseur avait mis une appréciation dans le sens qu'il avait du mal à m'évaluer parce que je n'étais pas souvent dans l'établissement. Je n'ai pas très bien pris sa remarque. Je suis allée le voir, il a laissé l'appréciation. Je me disais que le fait d'avoir eu des enfants, ça m'a pénalisée. »

Je prendrai un dernier verbatim d'une prof d'EPS qui avait deux enfants hyperactifs posant beaucoup de problèmes tant à la maison qu'au collège. « En fin d'année, ma principale m'a dit : Madame X, est-ce que vous reprenez des heures parce qu'on risque d'avoir une classe en plus ? » C'est toujours ce problème d'avoir des heures à faire accepter. « Je lui ai dit non. Moi, je garde mon temps partiel

parce qu'au niveau familial, on en a parlé. J'ai senti qu'il y avait un blanc par rapport à mes collègues qui faisaient un temps complet, la médiation, etc. Moi, j'étais en faute ; j'étais en faute. Si tu n'as pas ce surengagement, que moi je n'ai pas pour des raisons familiales, tu es mal vue, donc je suis très mal vue comme si j'étais celle qui se dérobe. » On voit qu'elle a vraiment un sentiment d'être déjugée dans son investissement professionnel, alors qu'elle estime que cet aménagement du temps de travail lui permet de continuer à produire un travail de qualité : *« Je passe beaucoup plus de temps dans la semaine, quand je ne prépare pas mes cours, à faire des recherches, à faire plein de choses. Donc pour moi, mon investissement professionnel, il est intact. Je n'ai pas l'impression d'être différente dans mon boulot et je trouve ça pas juste parce qu'avant, quand je n'avais pas d'enfant, quand j'étais plus jeune, je faisais plus de choses. Mais là, c'est une période de ma vie où j'ai besoin de plus de temps pour ma famille et ce n'est pas accepté. »* C'est une enseignante qui était à la limite de la dépression.

Tout cela pour vous montrer qu'à un moment donné, parce qu'il y a des choses qui entrent en conflit au niveau des temps entre la sphère professionnelle et la sphère personnelle, des choix sont faits en termes de temps de travail, d'investissements professionnels. Mais ces choix pourront avoir des conséquences en termes de conditions de travail, d'évolution professionnelle, et de santé au travail. A titre d'illustration, nous avons constaté dans le lycée où nous avons travaillé sur les emplois du temps, sur les vœux d'emplois du temps formulés pour la rentrée suivante, puis sur les vrais emplois du temps remis en début d'année, que les enseignant.es qui avaient des temps partiels étaient des personnes qui avaient souvent les plus mauvais emplois du temps de l'établissement : ils pouvaient venir tous les jours, avaient des horaires coupés. Cela est bien ressorti lors des entretiens avec des enseignants à temps partiel : *« Le fait que j'ai été à temps partiel, ils en ont profité pour se servir de mon emploi du temps pour faire bouche-trous. De faire aussi bouche-trous dans les salles parce que comme je n'étais pas là trop souvent, moins que les autres, je les dépannais bien en faisant le complément de tout ce qui manquait. Je passais vraiment la dernière parce que c'était plus facile à faire un emploi du temps de mi-temps. »* Nous avons discuté de ces observations avec le proviseur : *« Je ne comprends pas ce que vous dites. Je n'ai pas l'impression que les personnes à temps partiel soient traitées différemment des autres. »* Nous lui avons alors montré le différentiel entre les vœux exprimés et les emplois du temps réels des personnes à temps partiel. Et en réfléchissant, il a pu mettre en lien les mécontentements de début d'année avec les personnes à temps partiels : il a réalisé ce jour-là que les enseignants qui râlaient étaient systématiquement à temps partiel. Cela l'a interrogé sur la manière dont étaient élaborés les emplois du temps. Et en discutant avec le proviseur adjoint en charge de leur planification sur les critères d'élaboration des emplois du temps, il nous a expliqué qu'il entrait dans le logiciel de planification d'abord les emplois du temps des enseignants à temps plein ; les temps partiels venant compléter les trous dans l'emploi du temps des élèves. Sensible à nos arguments, à la rentrée suivante, le proviseur adjoint a procédé à l'inverse : il a d'abord positionné les emplois du temps des enseignants à temps partiel pour réduire le nombre de jours de présence dans l'établissement et ensuite, ont été ajoutés les emplois du temps des enseignants à temps plein. L'essai fut concluant : la rentrée s'est bien passée, aucun mécontentement n'est remonté à la direction.

Cette recherche montre bien que le choix de travailler à temps partiel n'est pas anodin et peut participer à une dégradation des conditions de travail au travers de mécanismes très invisibles. Les révéler permet d'agir sur les conditions de travail.

Je voulais vous présenter une seconde recherche que j'ai menée sur les fins de carrière, où j'ai pu mettre en évidence des difficultés très importantes chez les enseignants pour tenir, non pas simplement durer, mais tenir jusqu'en fin de carrière. Vu le temps qui me reste, je m'appuierai sur deux verbatim témoignant de la fragilisation de l'activité et de la santé en fin de carrière. L'un d'une enseignante de primaire : *« Les enfants, au fil du temps, te bouffent, te prennent tous les jours un peu de toi. Ils t'en prennent un bout. C'est comme une toile émeri. On n'a plus d'écorce à force. Il faut tellement donner dans ce métier à longueur de minutes. »* L'autre d'une enseignante de collège : *« J'ai*

l'impression de me vider jusqu'à la moelle des os. Je résiste moins bien qu'avant. » La fatigue liée à l'activité devient problématique, chronique et tend à envahir toutes les sphères de vie.

Comment fait-on pour tenir dans ce cas-là ? Ce que j'ai observé, c'est que pour tenir, les enseignants tentent de mettre en œuvre des régulations qui se jouent dans le milieu de travail, liées aux compétences acquises au fil du temps : ils savent mieux gérer leur classe, répondre aux difficultés des élèves, gérer le bruit qui devient plus insupportable avec l'avancée en âge ; ils font plus faire aux élèves que de se mettre eux-mêmes en activité. Mais pour tenir au travail, j'ai constaté qu'ils modifiaient aussi des choses dans leur vie privée. De plus en plus confrontés à une fatigue chronique sur laquelle ils ont peu de prise, ils consacrent plus de temps à se reposer à la maison, en réduisant leurs activités personnelles. Ils ressentent un besoin plus marqué de séparer vie de travail et vie personnelle. C'est ce qu'exprime cette enseignante de maternelle (57 ans) : « *Je suis inquiète. Je ne peux pas améliorer davantage ma vie de tous les jours. Je suis au maximum de tout ce que je peux faire pour ne pas être fatiguée. J'ai mis en place tout ce que je pouvais faire.* » ; et une enseignante d'élémentaire (53 ans) « *Je suis sur une ligne jaune et je peux basculer n'importe quand parce que là, je suis au bout du bout des régulations.* »

C'est leur projet de vie qui va s'en trouver affecté, questionné. Cela fait écho aux observations de Curie : « *Le sujet va s'efforcer de réguler les échanges entre sous-systèmes, d'inventer de nouvelles façons de définir les tâches et d'agir pour les accomplir. Il le fera en fonction des valeurs qu'il entend sauvegarder de son passé, ce qu'il s'efforce de ne pas perdre et en fonction de ce qu'il aspire à devenir* ». Les verbatim rendent compte des inquiétudes des enseignants sur leur possibilité de se maintenir en santé au travail jusqu'à l'âge de la retraite. Le problème étant que ces enjeux de santé sont invisibilisés par ces régulations qui se font dans l'ombre du hors travail. Si le passage à temps partiel est souvent évoqué comme possibilité de se maintenir en santé au travail sans s'épuiser, on se rend compte qu'il est de moins en moins accepté par les rectorats du fait du manque d'enseignants remplaçants. La réponse institutionnelle est donc de renvoyer les enseignants vers les cellules d'écoute mises à disposition par la MGEN, en disant : « *Si vous n'allez pas bien, il faut contacter les cellules d'écoute.* » On psychologise et individualise les difficultés de ces enseignants alors que le problème est du côté des conditions de travail qui sont de plus en plus difficiles à tenir et éprouvantes. Les élèves changent ; les parents sont de plus en plus vindicatifs et exigeants face aux enseignants qui se sentent peu respectés ; du côté de l'institution, les injonctions ministérielles visent de plus en plus à procéduraliser l'activité des enseignants, réduisant dans le même temps leurs marges de manœuvre, leur autonomie ; les modalités d'inclusion des élèves ayant un handicap ou ayant des troubles du comportement ne permettent pas de les intégrer sereinement.

Et ne rien lâcher au travail en fin de carrière demande des efforts énormes qui épuisent les enseignants ; d'où leur désir de quitter rapidement le métier, parfois très tôt dans la carrière. Or selon Curie, « *c'est un degré médian d'interdépendance entre les domaines de vie qui correspond à un sentiment d'efficacité personnelle général satisfaisant* ». Les enseignants n'en sont plus là, malheureusement.

Au travers de ces deux exemples, nous avons vu que l'engagement professionnel ne peut être appréhendé indépendamment de ce qui se passe hors travail. En effet, « *Le sujet organise son action dans un sous-système d'activités en fonction des prises que lui donne cette action pour agir dans d'autres secteurs d'activité* »⁵. C'est la raison pour laquelle je partage le point de vue de Curie (2002) qu'« *Il faut s'intéresser à la manière dont s'élaborent les arbitrages entre ces différents domaines de vie, aux priorités qui sont mises en avant et qui peuvent évoluer au fil du temps et qui ne concernent pas la seule sphère professionnelle* ». Nous avons vu que le désir de continuer à travailler à temps plein ou à temps partiel relève d'une évaluation globale, qui ne se limite pas à ce qui est vécu dans la seule

⁵ Curie, J. & Hajjar, V. (1987). Vie de travail. Vie hors travail : la vie en temps partagé. In C. Lévy-Leboyer & J.-C. Spérandio (Eds.), *Traité de psychologie du travail*. Paris : PUF, p. 35-55.

sphère professionnelle, mais intègre le sentiment de contrôle dans chacun des domaines de vie. Celui-ci évolue au fil du temps.

Je suis persuadée que c'est cette dimension invisible du travail qu'il nous faut investir pour aborder les enjeux de santé, de santé au travail et de construction des parcours professionnels.

DISCUSSION AVEC LA SALLE

Catherine DELGOULET

Merci beaucoup, Dominique. La parole est à la salle. Est-ce qu'il y a une question ?

Elsa BOULET, sociologue postdoctorante au CEET

Je me demandais si vous aviez remarqué, au fil de votre enquête, des moyens différenciés d'aménager le hors travail pour tenir entre les femmes et les hommes. Est-ce que, par exemple, les femmes et les hommes rognent de la même manière sur des activités associatives, des engagements ? Qui peut déléguer les tâches au conjoint ? Est-ce qu'il y a des stratégies différenciées selon le genre, ou éventuellement selon d'autres aspects, d'autres caractéristiques ? Je vous remercie.

Dominique CAU-BAREILLE

Ce sont surtout les femmes qui nous en ont parlé. Je ne vais pas entrer dans la caricature, mais ce que l'on observe, c'est que les femmes sont quand même toujours plus investies dans la gestion de la sphère domestique, à la fois familiale, mais aussi domestique, que les hommes. Les hommes que j'ai interrogés (ils sont très peu nombreux dans le premier degré) ne m'ont pas évoqué ces problèmes.

En revanche, je profite de votre question pour aborder des choses que je n'ai pas eu le temps de dire, c'est que des hommes qui demandent des temps partiels sont encore plus discriminés que les femmes. Autant les chefs d'établissement estiment légitime pour une femme qu'elle demande un temps partiel pour s'occuper des enfants, autant ça l'est beaucoup moins du point de vue des hommes. Ces derniers vont souvent faire l'objet de remarques très désagréables de la part soit du chef d'établissement, soit des collègues. C'est compris comme un désengagement professionnel, et non comme une volonté de mieux articuler travail et famille. J'ai le souvenir d'une anecdote partagée par un jeune papa qui venait d'avoir des jumeaux et qui avait demandé à avoir son mercredi pour s'occuper de ses enfants. « *Pourquoi voulez-vous votre mercredi ? Le mercredi, c'est pour les femmes.* » Il lui répond : « *J'ai moi aussi des enfants.* » « *Ah bon ? Vous avez des enfants ?* » Et l'enseignant lui répond : « *Vous ne vous souvenez pas ? Vous étiez présent au pot où j'ai fêté l'arrivée des jumeaux !* » Si les mentalités évoluent un peu sur cette question aujourd'hui, on peut regretter que les chefs d'établissement ne soient pas mieux préparés à prendre en compte la parentalité dans l'organisation du travail, que ce soit pour les femmes ou pour les hommes.

Annie JOLIVET

Tout à l'heure, tu as parlé de ce qui pouvait se réguler au niveau collectif. Des enseignants appartiennent à différentes équipes, suivant leurs disciplines ou des équipes de classe. Il y a des irréversibilités, c'est-à-dire que quand tu obtiens une classe, une discipline, si tu les abandonnes, c'est difficile de les récupérer parce qu'il y a une sorte d'ordre d'arrivée. Celui qui a la classe va la garder un certain temps, ou bien celui qui a la discipline.

Est-ce tu as eu l'occasion d'explorer ça ? En particulier, je pense à ce qui se passe au fil de la carrière, quand tu arrives dans un établissement, ce que tu dois attendre pour avoir un emploi du temps qui soit un peu plus sympa ou des disciplines qui peuvent mieux être cohérentes les unes par rapport aux autres, compte tenu du temps de préparation. Est-ce que tu l'articules avec ta vision chronologique ?

Par exemple, l'idée que le fait d'avoir beaucoup donné en début de carrière ou à un moment donné de ta carrière fait que finalement, tu t'es surengagé, tu t'es surexposé et que cela encouragerait ou expliquerait des phénomènes de repli ou de désengagement en dehors du côté purement familial ?

Dominique CAU-BAREILLE

Je n'ai pas exploré cet aspect. Peut-être que je n'y ai pas été attentive. En revanche, le proviseur du lycée où nous avons travaillé, était conscient des enjeux qu'il y avait dans la distribution des classes. Quand les enseignants étaient à temps complet, qu'ils soient jeunes arrivés ou expérimentés, il leur donnait à tous des classes de BTS parce que c'était le « bonbon ». C'est mal dit, mais c'était une gratification parce que, quand on a des classes de BTS, la cotation de l'horaire compte plus, donc ça permet de faire moins d'heures au niveau du service. Il avait vraiment le souci de partager ça.

Il ne s'était pas rendu compte que, dans le même temps, du moment que des enseignants passaient à temps partiel, il leur enlevait cette gratification. J'ai rencontré des personnes qui étaient dans l'établissement depuis longtemps et qui m'ont dit qu'ils n'avaient jamais retrouvé ces classes de BTS, bien qu'elles aient repris un temps plein. Ils sont restés ceux qui se dérobent. C'est quelque chose d'étonnant parce que dans le même temps, il y avait cette volonté de protéger les nouveaux arrivants.

Mais je ne voudrais pas généraliser ce que j'ai observé dans le lycée. Souvent, quand on arrive dans un établissement, les derniers arrivés prennent ce qui reste, c'est-à-dire les secondes. Les secondes sont plus dures en général, parce qu'il n'y a pas encore le tri des élèves dans les différentes sections. Les enseignants n'aiment pas trop les secondes.

Les conflits que nous avons identifiés entre collègues ont souvent pour origine l'affectation des classes. *« Toi, tu as un temps partiel, même si c'est plus dur, les secondes, tu as plus de temps de récupération après les cours, donc tu peux les prendre »* ; ça, ce n'est pas bien vécu par les enseignants.

Séverine LESUEUR, chargée de mission du réseau ANACT ARACT

Je voulais revenir sur votre constat. Vous avez évoqué l'intensification du travail qui impose le surengagement, des moyens humains et financiers qui diminuent et la recherche de financements pour les projets. Pour avoir aussi travaillé auprès de l'Éducation nationale, ce que l'on avait pu observer ce sont des relations conflictuelles qui s'intensifient avec les familles et avec quelques élèves. Je voulais savoir si dans votre constat étaient apparues aussi des relations conflictuelles qui s'intensifient avec les familles et qui donc créent une charge émotionnelle assez forte.

Dominique CAU-BAREILLE

Oui, bien sûr. Dans le cadre de la recherche, j'ai interrogé des enseignants, aussi bien des hommes que des femmes, qui avaient été frappés dans l'établissement par des parents. Les exemples que j'ai en tête concernent surtout des professeurs d'EPS ; d'où mon focus sur cette discipline. Je vais vous relater une situation. Un après-midi, une jeune fille qui faisait un peu n'importe quoi dans le cours d'EPS a été virée du cours : l'enseignant lui a dit : « Tu quittes le cours, ça fait plusieurs fois que je t'avertis, va voir le proviseur. » La jeune fille, qui avait son téléphone dans ses affaires, a appelé son papa qui habitait juste en face du lycée. Il est rentré avec une batte de *baseball* dans l'établissement. Il a rejoint la salle de sport et a frappé à coups de batte l'enseignant, devant tous ses élèves. L'enseignant m'a expliqué : *« Je ne voulais pas répliquer parce que je ne voulais pas donner cette image à mes élèves, de me battre. »* Il a été roué de coups. Des élèves sont allés avertir le proviseur, donc la police est intervenue. Le père a fait de la prison pour ça, il avait déjà un casier ; mais il n'empêche que depuis ce moment-là, cet enseignant, qui faisait partie de l'établissement depuis très longtemps, qui était très impliqué dans la vie du lycée, travaille à temps partiel. Il m'a expliqué que *« Quand je viens dans l'établissement, je viens en moto. »* (Il habite un peu loin, donc c'est plus facile au niveau du trafic). *« Mais j'ai peur tous les jours, quand j'arrive, parce que le monsieur est sorti de prison. Il a fait un temps très court en prison, et il habite toujours en face du lycée ».*

Je pourrais vous donner d'autres exemples. Une femme aussi qui a été giflée par une mère d'élève devant son groupe classe. Ce que je voulais vous dire en prenant ces deux exemples-là, c'est que cela ne concerne pas que les femmes. Il y a des hommes aussi aujourd'hui qui sont mis à mal dans les établissements et c'est de plus en plus compliqué d'enseigner. Cela fait réfléchir à comment durer dans le métier ; comment durer en santé ? et comment se protéger ? Comment se protéger individuellement, collectivement ?

Le problème, c'est que dans le milieu de l'enseignement, on ne peut pas se désengager. Pour les activités connexes, on peut peut-être en refuser, mais l'enseignement, comme disent les enseignants, nécessite de « jaillir ». Il nécessite d'être dedans, de savoir enrôler les élèves, de savoir les intéresser pour que ça marche, etc. On ne peut pas faire ce métier à moitié. On ne peut pas aller juste chercher son salaire parce que ça ne marchera pas. Il faut ce lien avec les élèves, il faut cet investissement émotionnel, cet investissement de tout son être, de tout son corps. On est en scène, quand on est enseignant. Une enseignante m'a dit un jour : « *Mon métier, c'est acteur jardinier.* » Ça en dit long sur cette mise en scène en permanence pour tirer, pour accrocher les enfants, pour les faire avancer, mais en même temps un univers qui finit par être violent, tant d'un point de vue institutionnel que dans ce que la société renvoie.

Ce que l'on voit, c'est qu'effectivement, les régulations hors travail, en fin de carrière, ne suffisent plus pour tenir. Vraiment, il y a beaucoup de gens en grande souffrance et des personnes qui réfléchissent à sortir du métier. La question est : vers quoi aller ?

Véronique BOISARD, Institut des métiers, Orange

Je voulais revenir sur le temps partiel, puisqu'en fin de compte, c'est peut-être différent dans l'enseignement, mais chez nous et je pense dans d'autres entreprises, on a l'affectation de ressources par rapport à des activités et le fait qu'un salarié se met à temps partiel n'autorise pas de recrutement puisqu'il est déjà payé par l'Entreprise à 80 % ou 70 %.

Cela fait que pour le travail qui n'est pas fait, soit on revoit bien évidemment les objectifs par rapport à l'individu, soit il s'inscrit au sein d'une équipe ou d'un collectif et *de facto*, ce qui n'est pas fait par le salarié va peut-être déborder un petit peu sur les autres.

Si c'est organisé de la même façon dans l'enseignement, c'est peut-être pour cela que les proviseurs ou ceux qui préparent les plannings ont peut-être aussi cette contrainte d'effectif. Ils n'ont rien contre le choix individuel de l'enseignement, mais peut-être qu'ils savent qu'ils n'ont pas de renfort pour pouvoir assurer l'enseignement. Est-ce aussi le fonctionnement de votre côté ?

Dominique CAU-BAREILLE

Oui, c'est certainement le cas. Ce que je vous raconte, c'est dans le second degré. Dans le premier degré, les gens qui sont à temps partiel sont remplacés, mais dans le second degré, c'est beaucoup plus compliqué. C'est pour cela que les chefs d'établissement sont sous pression.

Le proviseur m'a expliqué que vis-à-vis de l'Inspection, il ne faut absolument pas qu'ils fassent de vagues, donc il ne faut pas qu'ils fassent remonter trop de besoins, parce qu'autrement l'établissement serait dans le collimateur, donc lui-même serait mal noté. En fait, on se rend compte qu'eux aussi sont dans une gestion des risques. Est-ce que je prends le risque de demander des moyens parce que j'en ai vraiment besoin ? À ce moment-là, qu'est-ce que je risque de perdre ?

Ce que je ne vous ai pas dit, mais qui est intéressant, c'est que par exemple, lorsqu'il manque des professeurs principaux ou lorsqu'il faut faire accepter des heures supplémentaires, certains chefs d'établissement ne contactent que les femmes de l'équipe. Parmi les enseignants que j'ai interrogés, il y avait un couple de la même discipline. Le proviseur appelait l'épouse et jamais le mari pour accepter les heures supplémentaires, parce qu'il savait que l'épouse serait plus sensible à la question des emplois du temps que son mari. Son mari en entretien en faisait le constat : « *Mais c'est insupportable que l'on fasse ça à ma femme !* ». Ils le perçoivent, mais le problème, c'est que ce genre de

choses n'est jamais socialisé. Ce n'est jamais mis en débat, y compris au niveau syndical. Quand on a restitué ces éléments à l'établissement, les collègues présents étaient surpris de ce que l'on a restitué. L'emploi du temps est quelque chose que l'on cache aux collègues parce que c'est à travers les emplois du temps que l'on négocie des choses du point de vue de l'articulation des sphères de vie. Avoir un bel emploi du temps, c'est suspect.

Annabelle KAKOUB

J'ai la sensation que vous parliez d'un lycée public.

Dominique CAU-BAREILLE

Oui.

Annabelle KAKOUB

Je me demandais si c'était pareil au niveau privé ou pas.

Dominique CAU-BAREILLE

C'est exactement pareil parce que je connais des enseignants avec qui j'en ai parlé et c'est exactement pareil.

Annabelle KAKOUB

Ce n'est pas vraiment une question, mais je voulais aussi souligner que le problème, dans l'enseignement, c'est que c'est vraiment un domaine très particulier où toutes les vacances sont déjà posées et quand les gens ont besoin de jours, c'est très différent d'autres emplois.

Fabrice ROZIER, Syndex

Je vais essayer de poser la question la plus courte de la journée. Je fais le pont avec l'exposé précédent et les quatre typologies de profils et en lien avec ce que vous avez dit sur le fait que c'est un métier qui est engageant pour toute la vie. Est-ce que seule la volonté permettrait, pour se préserver, de passer d'un profil à l'autre ?

Dominique CAU-BAREILLE

C'est une jolie question. Vous avez raison de dire que c'est un métier que beaucoup font toute la vie. Il n'y a pas beaucoup d'échappatoires, il n'y a pas beaucoup de passerelles, donc l'enjeu est bien de durer. Déjà, c'est un premier point qui fait qu'il y a beaucoup de pressions. Il y a beaucoup de pression et d'inquiétude pour tenir jusqu'en fin de carrière.

Il n'empêche que j'anime beaucoup de stages syndicaux dans le milieu enseignant et il m'est arrivé une fois de poser la question : « *Si vous en aviez la possibilité, est-ce que vous aimeriez changer de métier ?* ». Il y a 50 % des gens qui m'ont dit « *oui* », ce qui en dit long. C'est une stratégie de fuite de conditions de travail intenable. Et lors d'un stage syndical, alors que nous parlions des désirs de certains de quitter le métier, une enseignante a conclu : « *Ce n'est pas nous qui voulons quitter le métier ; c'est le métier qui nous quitte* ». Ce verbatim en dit long du sentiment de démantèlement de l'Éducation nationale et de la mise à mal du métier qui traverse le milieu enseignant. Simplement, il n'y a pas beaucoup de passerelles et il y a très peu de ruptures conventionnelles acceptées aujourd'hui, la majorité est refusée. Il manque tellement d'enseignants qu'elles sont refusées.

Ensuite, peut-on sauter d'une case à l'autre ? Je ne vois pas les gens sauter d'une case à l'autre, mais être beaucoup en souffrance. Ils sont beaucoup en souffrance parce que les gens aiment leur métier. Dans leur métier, ce qu'ils aiment, c'est être avec les élèves et faire leur travail d'enseignement. Tout ce qui est autour, tout ce qui est de l'ordre des réformes qui arrivent au rythme des changements de ministres, des empêchements dans l'activité, ils n'en peuvent plus. Il y a une usure organisationnelle

aujourd'hui liée aux réformes qui est extraordinairement importante. Ils souffrent aussi parce que ce n'est pas un métier que l'on peut exercer en étant désengagé ; enseigner mobilise tout son corps. C'est ça qui est problématique et qui, à mon avis, accentue les enjeux de santé.

Un autre problème s'ajoute, c'est celui du présentéisme. Aujourd'hui, il n'y a tellement plus de remplaçants que même si vous n'allez pas bien, vous venez quand même au travail parce que vous savez que, sinon, vous n'êtes pas remplacé. On a donc une problématique de santé qui n'est pas suffisamment bien identifiée pour justifier qu'à un moment donné une prise de conscience émerge, des actions soient menées parce que là : on va droit dans le mur. Les enseignants font beaucoup de zèle aujourd'hui pour tenir malgré tout, mais ce que je voulais vous dire comme message, c'est que cela a un impact phénoménal très important et sous-estimé sur ce qui se passe dans le hors travail.

Catherine DELGOULET

Une dernière question d'Annie, puis nous nous arrêterons pour ce matin.

Annie JOLIVET

Elle fait le lien avec ce qui a été posé parce que je voulais savoir si tu avais regardé ce qui se passait pour les gens qui entraînent dans le métier.

Dominique CAU-BAREILLE

Ils sortent.

Annie JOLIVET

Tu viens d'y répondre. La deuxième chose que j'avais en tête, c'est toujours dans la logique diachronique. Je ne sais pas quelle est la proportion d'enseignants qui entrent en n'ayant pas encore achevé leur progression professionnelle, c'est-à-dire avec l'espoir de compléter leur formation ou de monter dans les niveaux de qualification, avec les concours, etc. Comment cela s'intègre-t-il dans la gestion des sphères de vie et dans les difficultés que tu as mentionnées ?

Dominique CAU-BAREILLE

Est-ce que tu penses à l'agrégation ?

Annie JOLIVET

Je pense par exemple aux gens qui entrent en étant contractuels et qui essaient de passer les concours et je pense aux gens qui sont certifiés et qui essaient de passer l'agrégation. Là-dedans, le jeu du temps partiel n'est pas pour raison familiale, mais pour préparer des concours, voire parfois pour des reconversions professionnelles ou des extensions de compétences.

Dominique CAU-BAREILLE

Je ne peux pas répondre sur tout, mais l'agrégation, c'est quelque chose que l'on avait regardé avec Serge Volkoff dans le cadre de l'exploitation du questionnaire. On se rend compte que les femmes passent plus tard l'agrégation que les hommes. Les hommes peuvent passer l'agrégation autour de 40 ans. Souvent, les femmes reportent le moment de passage de l'agrégation parce qu'elles gèrent avant les enfants. Elles ne peuvent pas cumuler à la fois les enfants et l'agrégation, donc il y a souvent un report.

Ce que montrent les données que nous avons récupérées, c'est que la proportion d'échecs à l'agrégation est beaucoup plus importante lorsqu'elle est tentée autour de 50 ans. Plusieurs raisons à cela. Ces femmes qui vont envisager de la passer à 50 ans, libérées de la charge des enfants, vont avoir moins la possibilité d'obtenir un temps partiel payé pour le faire. Elles le font soit en étant à temps plein et en bossant à côté l'agrégation, soit en se mettant à temps partiel, mais avec le salaire qui va avec. Par

ailleurs, comme elles nous l'ont expliqué, on n'apprend pas pareil à 30 ans, à 40 ans ou à 50 ans ; le coût des apprentissages est beaucoup plus important, il faut se remettre vraiment dans les programmes de l'agrégation et la proportion d'échecs est très importante. Enfin, elles ne bénéficient pas du soutien de leur conjoint pour les libérer des tâches domestiques. Elles se retrouvent donc à devoir tout gérer malgré tout : travail, maison, préparation de l'agrégation, etc. À ce propos, j'ai une petite anecdote à vous partager. J'ai rencontré en entretien deux professeurs d'économie, mari et femme. Le monsieur avait l'agrégation, mais sa femme ne l'avait pas. L'épouse m'a expliqué : « *Quand mon mari a passé l'agrégation, il l'a passée assez tôt, moi, je l'ai aidé à préparer l'agrégation. C'est moi qui gérais la maison, je gérais les enfants pour qu'il réussisse le passage de l'agrégation et il l'a réussie.* » Elle s'attendait à ce qu'en retour, il fasse pareil ; cela n'a pas été le cas. Cette dame a passé le concours de l'agrégation, mais n'ayant pas le même soutien, elle ne l'a pas eu. Lorsque j'ai rencontré son mari, je lui ai parlé de l'agrégation : « *Comment cela s'était passé ? Votre conjointe est dans la même discipline que vous, a-t-elle eu envie de passer l'agrégation à un moment donné ? Lui avez-vous apporté le même soutien dont vous aviez bénéficié ?* » Il m'a regardé et il m'a dit penaud : « *Ben, non !* » Cela a contribué au fait qu'il existe entre eux de gros écarts de salaires. Ils n'ont ni le même salaire ni la même progression de salaire. Ce sont des choses que l'on retrouve fréquemment dans le milieu enseignant. Ce n'est pas un milieu aussi égalitaire qu'on ne le croit.

Catherine DELGOULET

Je vous propose d'arrêter là. Merci beaucoup, Dominique.

Chapitre 3

Lorsque la maternité bouscule l'activité : le cas des sapeurs-pompiers

Damien CORBAUX, Sapeur-pompier et ergonomiste interne au SDMIS (Service Départemental-Métropolitain d'Incendie et de Secours, département du Rhône et métropole de Lyon).

Céline MARDON

Je vous propose de redémarrer. Cet après-midi, on va débiter avec une présentation de Damien Corbaux, qui est sapeur-pompier au SDMIS et ergonomiste interne pour une présentation intitulée *Lorsque la maternité bouscule l'activité : le cas des sapeurs-pompiers*. Je vous passe la parole tout de suite.

Damien CORBAUX

Merci. Bonjour à toutes et à tous. J'aimerais déjà commencer par remercier le CREAPT pour son invitation aujourd'hui. Je suis Damien Corbaux, sapeur-pompier à Lyon depuis une vingtaine d'années et ergonomiste interne.

Ma présentation portera sur l'incidence de la maternité sur le parcours professionnel des femmes sapeurs-pompiers, les obstacles qui peuvent être rencontrés à cette occasion et des propositions de solutions imaginées à travers la déclinaison d'un plan d'action en faveur de l'égalité femmes / hommes.

Je vais commencer par vous présenter le plan de mon intervention. Nous présenterons les injonctions politiques en faveur de la féminisation du métier, avant d'aborder les caractéristiques de notre recherche-action. Je vous présenterai ensuite le métier de sapeur-pompier, notre méthodologie de recherche, les spécificités de la grossesse et la maternité pour les femmes sapeurs-pompiers puis nos propositions et perspectives de travail. Il y aura ensuite un temps d'échange qui me permettra de répondre à vos questions, mais aussi d'écouter vos remarques et propositions.

Nous allons maintenant voir dans quelle mesure les injonctions politiques imposent de prendre des mesures en faveur de l'égalité professionnelle. Ces injonctions se situent déjà au niveau européen puisque depuis 1957, l'Union européenne met en place des mesures en faveur de l'égalité professionnelle. En France, l'actuel Président de la République a fait de l'égalité femmes-hommes une des grandes causes de son premier quinquennat.

En ce qui concerne les sapeurs-pompiers, une réflexion sur la diversification des recrutements pour les sapeurs-pompiers volontaires a fait le constat, en 2016, du très faible taux de féminisation. Les justifications qui ont été avancées étaient notamment l'hostilité des sapeurs-pompiers masculins et l'existence de stéréotypes sur les missions. Selon cette étude, la féminisation constituerait une ouverture qui permettrait de moderniser et de fiabiliser l'organisation grâce à la diversité des profils qu'elle pourrait apporter. Et ce serait aussi un nouveau vivier de recrutement, notamment pour les sapeurs-pompiers volontaires, qui permettrait de lutter contre l'érosion des effectifs, parce qu'il y a actuellement des besoins de recrutement de sapeurs-pompiers volontaires.

La loi de transformation de la fonction publique a mis l'accent quant à elle, depuis 2019, dans ses articles 80 à 93, sur les efforts qui étaient à fournir en matière d'égalité professionnelle, en exigeant pour certaines institutions d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pour la féminisation qui

permettrait de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois, de favoriser l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et familiale, de prévenir et traiter le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Suite à cela, la note ministérielle du 22 août 2019, émanant du ministère de l'Intérieur qui est notre ministère de tutelle, a repris les grandes lignes de cette loi de transformation de la fonction publique en demandant à tous les services départementaux d'incendie et de secours de mettre en place un plan d'action et des indicateurs qui permettraient de suivre ces actions. Je ne vais pas vous détailler cette dernière colonne parce que son contenu reprend un petit peu ce qui a été dit précédemment concernant la loi de transformation de la fonction publique.

Je vais maintenant vous présenter notre recherche-action qui a découlé de cette note ministérielle du 22 août 2019.

En ce qui me concerne, tout a commencé par la diffusion de cette note. J'ai été en quelque sorte un témoin privilégié des réactions hostiles qu'elle a pu générer, parce que les sapeurs-pompiers, que ce soient les hommes ou les quelques femmes présentes en caserne, ne voulaient pas que le métier se féminise à outrance. Les principaux arguments avancés étaient liés à la performance physique ou encore la vie en caserne, généralement assez peu étayés. On avait tendance à répéter finalement ce qu'on avait toujours entendu. Ainsi, de fil en aiguille, on véhiculait ces stéréotypes et ces représentations sans réel esprit critique.

À cette époque, j'étais étudiant en master recherche en ergonomie au CNAM – c'était en 2019, et j'étais à la recherche d'un sujet de mémoire. Donc je me suis dit que c'était vraiment un sujet qui pouvait être passionnant. Je n'étais pourtant pas particulièrement féministe, mais je ressentais qu'il y avait quand même quelque chose à creuser et qu'il y avait une certaine injustice à éclaircir.

Et puis, à cette même période, j'ai eu l'occasion de prendre part à un groupe de travail en interne afin de rédiger ce fameux plan d'action en faveur des femmes. J'ai pu intégrer ce groupe de travail d'une douzaine de personnes qui étaient principalement des membres de l'encadrement, avec deux tiers de femmes. Il y avait une seule femme sapeur-pompier de terrain pour l'ensemble du groupe et moi qui étais là en tant que sapeur-pompier de terrain et aussi en tant qu'ergonome interne.

On a donc rédigé ce plan d'action début 2020 ; il devait ensuite être signé par la Présidente du Conseil d'administration. Malheureusement, la période Covid-19 est arrivée, et ce plan d'action n'a pu être signé que deux ans plus tard, c'est-à-dire seulement cette année, au mois de mars. Entre la rédaction et la signature de ce plan, il y a eu un cas de grossesse dans une caserne de sapeurs-pompiers professionnels. Le responsable de cette caserne s'est donc adressé au groupe de travail qui avait rédigé le plan d'action, en demandant la marche à suivre. Vu que rien n'était encore signé, la responsable de ce groupe de travail m'a demandé si je pouvais constituer avec une autre personne un groupe informel qui permettrait de réfléchir spécifiquement à ces questions de grossesse et de maternité. C'est donc ce que nous avons fait. Et une fois que le plan d'action a été signé par la Présidente du Conseil d'administration, on a pu travailler notamment avec la Direction et l'ensemble des organisations syndicales sur la déclinaison de ce plan d'action.

Aujourd'hui, on a plusieurs groupes de travail qui permettent de reprendre non seulement les questions de grossesse et de maternité, mais aussi toutes les autres questions relatives au plan d'action. Chaque groupe réunit les acteurs qualifiés dans les domaines concernés, selon s'il s'agit d'actions impliquant plutôt les ressources humaines, les moyens matériels, la communication...

Je vais maintenant vous présenter l'activité des sapeurs-pompiers, la diversité des missions et des statuts. Ce qu'il est important de comprendre, c'est qu'en France les pompiers ne font pas qu'éteindre des incendies puisque ceux-ci ne représentent que 7 % des missions. 84 % des missions sont dédiées

au secours d'urgence aux personnes. Cela peut concerner par exemple les victimes de chute, d'hémorragie, de malaise cardiaque, d'intoxication, d'accident de la route, de noyade... C'est une proportion qui est en constante augmentation puisqu'en 2005 il y avait seulement 71 % des interventions qui étaient dédiées au secours d'urgence aux personnes. Les opérations diverses, c'est-à-dire les fuites d'eau, captures d'animaux, éboulements, la protection des gens contre les effets de l'eau ou de la chaleur représentent 8% des interventions. Les risques technologiques comme les fuites de gaz, la présence d'un câble électrique au sol, les pollutions de cours d'eau, le risque chimique ou radiologique sont à l'origine d'1% des interventions.

On remarque donc qu'il y a une grande variété de missions chez les pompiers, que c'est un métier qui est en perpétuelle mutation pour s'adapter aux évolutions de la société, comme le vieillissement de la population, les épidémies ou les pandémies, le risque terroriste, les épisodes caniculaires ou les tempêtes. Cela demande donc des compétences multiples. On se rend compte qu'il y a de plus en plus d'interventions à caractère social et de moins en moins d'incendies. Ces interventions à caractère social laissent une part non négligeable au *care*, qui devient tout aussi important que la robustesse physique ; et cela ouvre une porte pour de nouveaux profils. Pour Boullier et Chevrier, les sapeurs-pompiers sont passés de soldats du feu à techniciens du risque.

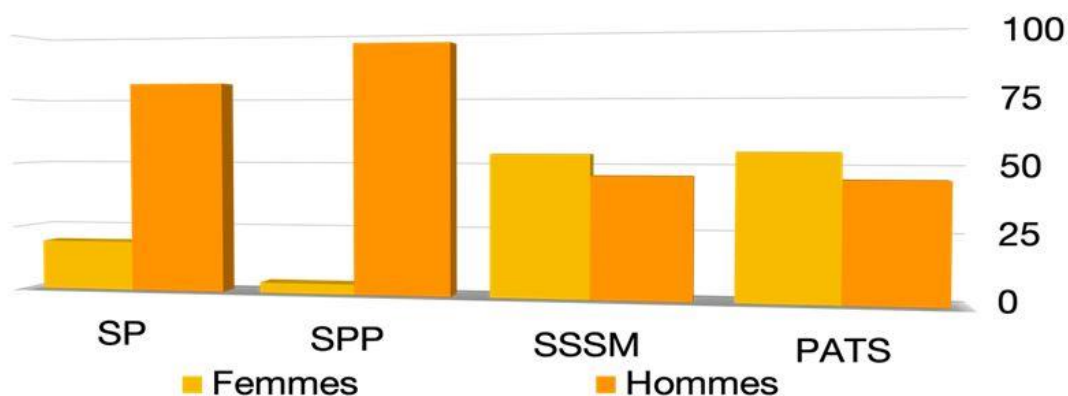
Il y a environ 250 000 sapeurs-pompiers en France. 78 % sont des volontaires. Pour ces derniers, l'activité de sapeurs-pompiers constitue principalement un engagement citoyen : ils exercent un autre métier en dehors des pompiers. 17 % sont professionnels ; on les retrouve principalement dans les grandes agglomérations. Et 5 % sont militaires, principalement à Paris et Marseille, et dans les unités de la sécurité de civile qui interviennent en France et à l'étranger lors des grandes catastrophes comme les feux de forêts, les tempêtes ou encore lors des tremblements de terre.

Je vais maintenant aborder la féminisation du métier de sapeur-pompier, avec le décret du 25 octobre 1976, qui vient officialiser la possibilité pour les femmes de devenir sapeurs-pompiers. Dans la réalité, plusieurs années auparavant, des femmes et notamment des compagnes de pompiers apportaient déjà leur soutien dans les tâches administratives ou en acheminant du matériel sur les sites d'interventions ou encore en aidant au transport des victimes jusqu'aux centres hospitaliers. Cela fait donc 45 ans que les femmes peuvent officiellement être sapeurs-pompiers en France.

Quand on regarde la répartition des effectifs femmes-hommes chez les sapeurs-pompiers (graphique 1 page suivante), on se rend compte qu'il y a 20 % de femmes chez les Sapeurs-Pompiers volontaires (SP), c'est-à-dire un pompier sur cinq est une femme ; chez les sapeurs-pompiers professionnels (SPP), là, il n'y a plus que 4 % de femmes. Par contre, lorsqu'on regarde du côté du service de santé et du secours médical (SSSM) ou du personnel administratif et technique (PATS), on dépasse les 50 % de femmes. On peut donc dire qu'il y a proportionnellement plus de femmes dans les fonctions supports et moins pour les missions opérationnelles.

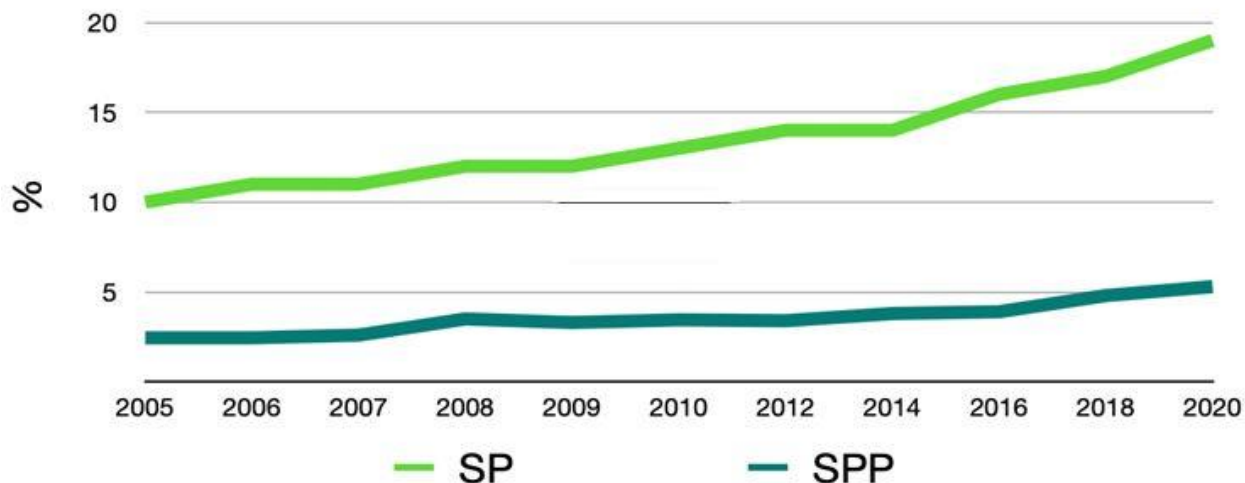
Le graphique 2 (page suivante) présente l'évolution du pourcentage de femmes parmi la population de sapeurs-pompiers français entre 2005 et 2020 ; la courbe du haut représente l'ensemble des sapeurs-pompiers, et celle du bas uniquement les professionnels. On remarque qu'il y a quand même une progression constante des effectifs pour les deux populations, un peu plus marquée pour les sapeurs-pompiers volontaires.

Graphique 1 : Personnel des SDIS. Répartition des effectifs selon le sexe



Source : Statistiques des SDIS, édition 2021, Ministère de l'Intérieur / DGSCGC

Graphique 2 : Évolution de la proportion de femmes sapeurs-pompiers en France entre 2005 et 2020



Source : Statistiques des SDIS, DGSCGC

Sur le tableau 1 (page suivante), on constate que sur cette même période de 15 ans, entre 2005 à 2020, le nombre total de pompiers a diminué de 1 %, alors que dans le même temps le nombre de femmes sapeurs-pompiers a augmenté de 70 %. Pour les professionnels, le nombre de sapeurs-pompiers, sur ces 15 années, a augmenté de 11 %, alors que le nombre de femmes sapeurs-pompiers professionnels a augmenté de 141 %. Donc, effectivement, on ne part pas des mêmes chiffres à la base, mais on constate malgré tout qu'une démarche de féminisation des effectifs semble amorcée.

À l'aide du tableau 2 (page suivante), on peut constater que si la proportion de femmes est bien moins importante que celle des hommes chez les sapeurs-pompiers professionnels, elle l'est aussi parmi les candidats au concours de sapeurs-pompiers professionnels non-officiers. On remarque que les femmes ne représentent que 12 % des candidats inscrits à ce concours ; elles représentent ensuite 9 % des candidats admis. Dans une démarche de féminisation, il faudrait aussi inclure une réflexion sur la communication et sur les représentations que les femmes peuvent avoir de ce métier.

Tableau 1 : Évolution du nombre de pompiers entre 2005 et 2020

	2005	2020	Variation
Nombre de pompiers	254 000	251 900	-1 %
Nombre de femmes	24 657	41 800	70 %
Nombre de SPP	37 800	41 800	11 %
Nombre de femmes SPP	914	2 206	141 %

Source : Statistiques des SDIS, DGSCGC

Tableau 2 : Rapport entre le nombre de candidats et le nombre d'admis au concours de sapeur-pompier professionnel non officier

CONCOURS SAPEUR-POMPIER PROFESSIONNEL NON-OFFICIER 2018					
	TOTAL	FEMMES		HOMMES	
INSCRITS	12 439	1 534	12 %	10 905	88 %
ADMIS	2 559	228	9 %	2 331	91 %

Source : Mémoire FAE chef de groupement CGPT 2019-01

Les enjeux de la féminisation des sapeurs-pompiers sont la complémentarité grâce à une diversité accrue des profils, l'égalité entre les femmes et les hommes, la modernité qui est représentée par une structure qui soit plus représentative de la société, le respect du cadre réglementaire et la pérennisation du modèle français de sécurité civile qui repose sur le volontariat.

Je vais maintenant vous exposer la méthodologie que nous avons déployée dans cette recherche-action, qui s'est structurée en deux temps.

Le premier a fait l'objet d'un mémoire de master recherche en ergonomie au CNAM de Paris, dont le sujet de mémoire était : « l'intégration des femmes dans le métier de sapeurs-pompiers, avec une approche par le sexe et le genre ». À travers ce travail, nous avons pu approfondir différents aspects relatifs à ce thème, comme les motivations qui peuvent conduire une femme à choisir le métier de sapeur-pompier, la formation, les mécanismes d'intégration au collectif de travail, les différences d'aptitude physique et les stratégies compensatoires, les spécificités morphologiques, la grossesse et la maternité, l'articulation des sphères de vie, les équipements et les infrastructures, et l'usure des corps. Dans le cadre de ce mémoire, j'ai réalisé :

- une revue de littérature,

- un questionnaire d'ordre assez général sur les conditions de travail des femmes sapeurs-pompiers (j'ai pu obtenir 424 réponses sur 1 013 questionnaires envoyés),
- des entretiens semi-directifs auprès de 12 femmes, 11 hommes, d'un médecin préventeur et d'un responsable de la formation,
- 3 fois 12 heures d'observation en situations d'intervention sur le terrain.

Le deuxième temps concernait le groupe de travail informel dont j'ai pu vous parler tout à l'heure, axé exclusivement sur la grossesse et la maternité, d'avril 2020 à mars 2022. Nous avons pu :

- enrichir la revue de littérature de mon mémoire ;
- élaborer un questionnaire spécifique à la maternité (70 répondantes) ;
- mener de nouveaux entretiens semi-directifs (3 entretiens sont venus s'ajouter aux 12 entretiens réalisés précédemment pour le mémoire).

Ce qu'on peut retenir des revues de littérature réalisées, c'est déjà qu'il y a une prise en compte tardive dans le champ de l'ergonomie de l'importance de tenir compte du sexe et du genre dans les recherches. C'est ce que mettent en avant Teiger et Messing dès les années 2000. De nombreuses études ont depuis permis de mettre en évidence certaines spécificités du travail des femmes dans les milieux traditionnellement masculins et l'intérêt de la considération du sexe et du genre dans l'intervention ergonomique. C'est le cas notamment des travaux de Gonik, Messing, Ollagnier & Teiger en 2013 et de Vézina, Chatigny & Clavet en 2016. On peut constater que les tâches confiées sont différentes entre les femmes et les hommes, qu'il y a des différences d'aptitude physique, une surexposition aux TMS pour les femmes ainsi qu'aux RPS, que les femmes sont plus exposées au harcèlement sexuel et d'ambiance que les hommes, et des différences non négligeables dans l'articulation des sphères de vie. Ce dernier point a fait l'objet de plusieurs recherches, dont celle de Prévost et Messing en 2001 et celle de Messing en 2021, révélant des difficultés pour que les organisations appliquent réellement des mesures facilitatrices dans les secteurs d'activité traditionnellement masculins, mais aussi la minimisation par les femmes des difficultés qu'elles pouvaient rencontrer au travail et les difficultés à en parler. Scheller, Cunha, Nogueira et Lacomblez montrent également les effets de l'organisation du temps de travail en horaires atypiques sur la vie réelle des femmes et la perméabilité entre espaces d'activités domestiques et professionnelles comme sources de fatigue et de conflits qui minent la santé. En 2016, Cau-Bareille a montré que se jouent parfois, de manière invisible, des modes de régulation pour articuler activités professionnelles et les autres sphères de vie, sur le principe du donnant-donnant entre l'employeur et les salariés et la pression qui pouvait être mise par les directions sur les salariées.

On remarque qu'en France, il y a quelques recherches qui portent spécifiquement sur l'activité des sapeurs-pompiers, notamment les études ergonomiques de Rogalski qui portaient principalement sur les feux de forêt et gestion de crise, et, en 2014, celles de Vidal-Gomel, Delgoulet et Geoffroy sur la formation à la conduite d'engins de secours.

Des recherches portent spécifiquement sur la féminisation des sapeurs-pompiers en France, mais, à ma connaissance, aucune en ergonomie. On a pu en retrouver une en psychologie, celle de Michaut-Oswalt en 2005, et une en sociologie, celle de Roland Pfefferkorn, en 2006.

D'autres recherches ont également été menées en interne lors de formations d'adaptation à l'emploi de chefs de groupement : une en 2017 et une en 2019.

On remarque que la recherche sur les femmes sapeurs-pompiers est beaucoup plus étoffée aux États-Unis. Le problème, c'est qu'elle est seulement partiellement transposable à ce qu'on peut retrouver en France, étant donné qu'il y a vraiment des différences importantes au niveau de l'organisation des secours, mais aussi des missions et des équipements entre nos deux pays.

D'autres études concernent la grossesse et la maternité, notamment à propos des risques liés aux expositions professionnelles et à la pratique sportive durant la période de grossesse.

Je vais maintenant aborder la question de la grossesse et de la maternité et vous exposer nos résultats concernant les difficultés que peuvent éprouver les femmes sapeurs-pompiers dans ce contexte-là. Je ne vais pas lire l'ensemble des verbatim, mais on va voir en quoi la grossesse peut constituer un obstacle supplémentaire dans le parcours professionnel des femmes. Je vais lire uniquement le premier :

« Lorsque je suis tombée enceinte, c'est arrivé un peu par hasard. À la base, je ne voulais pas d'enfant. C'est arrivé à une période où je m'étais tellement conditionnée pompier que j'en avais complètement oublié ma féminité. Je m'étais mis dans la tête que je n'aurais pas d'enfant. Je n'étais plus une femme, j'étais pompier. Pour moi, ça n'était pas compatible d'avoir un enfant en étant pompier. Cela ne faisait pas partie de mes projets. »

Ce sont des verbatim qui sont quand même assez édifiants et qui montrent vraiment ces difficultés qui peuvent être ressenties à ce moment-là.

L'arrêté du 6 mai 2000 prévoit qu'à partir du moment de déclaration de la grossesse, les femmes sapeurs-pompiers bénéficient d'une inaptitude opérationnelle temporaire jusqu'à ce qu'elles reprennent leur activité de travail après l'accouchement. Pendant cette période, elles sont affectées à des missions qui vont être fonctionnelles ou administratives. Cette inaptitude vise à protéger la mère et son fœtus des expositions professionnelles :

« La première fois, je ne savais pas comment dire au travail que j'étais enceinte, donc je ne l'ai pas dit. Je me suis dit que j'allais attendre le plus longtemps possible. Et puis un jour, on a fait un très gros feu d'appartement qui m'a vraiment épuisée, et le lendemain j'ai fait une fausse-couche. »

On remarque bien le risque que peut représenter justement une déclaration tardive.

« L'objet de cette inaptitude professionnelle n'est pas toujours perçu comme une protection. On est complètement mises de côté pendant la grossesse et après l'accouchement. Tu n'existes plus. Ils ne savent pas quoi faire de toi. On n'a aucune info, aucun contact. Tu deviens persona non grata, comme si tu n'étais plus capable de rien. »

On se rend compte que, par manque de communication dans les services d'incendie et de secours, cette inaptitude peut être perçue comme une punition ou une incapacité.

Lors du questionnaire spécifique sur la grossesse que nous avons pu réaliser, nous constatons que, sur 70 femmes interrogées, 63 affirment que leur employeur ne les a pas informées des risques liés à leur activité de sapeurs-pompiers pour la grossesse ; cela représente une part vraiment élevée.

Certes, l'inaptitude temporaire les préserve de la plupart de ces expositions, mais cela explique aussi que cette mise à distance du terrain puisse être ressentie comme une injustice.

Cette mesure d'éloignement du terrain permet pourtant d'éviter :

- les manutentions manuelles lourdes ; on en rencontre souvent dans l'activité de pompiers. Ça peut être par exemple le relevage de victimes, le brancardage, le port de matériel en intervention, sachant que rien que le matériel de base pour un incendie peut représenter pour un petit gabarit, plus de 90 % de la masse corporelle. Donc c'est un poids important à transporter ;
- une exposition au bruit ; les sapeurs-pompiers sont exposés au bruit dans de nombreuses situations. Dans les situations opérationnelles, par exemple lorsqu'ils interviennent sur une autoroute avec le bruit de la circulation environnante ou encore le bruit issu du fonctionnement de la pompe à eau du véhicule incendie. Dans ce milieu, le bruit est aussi, parfois, un indicateur de sécurité : par exemple, les sifflets qui annoncent que la bouteille de l'appareil respiratoire qui permet au pompier de respirer dans les fumées arrive en fin de charge (on a un sifflet qui est normé à 90 décibels). Autre exemple : la sirène des sapeurs-pompiers, qui est normée à 110 décibels ;

- une exposition également au stress dans le quotidien des sapeurs-pompiers. Ce stress peut être dû à pas mal de choses. Il peut être dû au type d'intervention. Par exemple, lorsque que les pompiers interviennent lors d'une rixe en présence de personnes alcoolisées où il y a une certaine tension, on peut ressentir ce stress. Cela peut être par exemple lorsque les sapeurs-pompiers éteignent un feu et qu'ils se rendent compte qu'à l'intérieur du feu, il y a des bouteilles de gaz qui ont chauffé. Ou plus simplement par le fait d'être quotidiennement en contact avec la souffrance, la mort, des individus en situation de détresse. Il y a donc beaucoup de possibilités d'être exposé à ce stress ;
- le travail de nuit, qui est fortement déconseillé pendant la période de grossesse ;
- L'exposition aux agents chimiques et biologiques, notamment aux virus, aux bactéries, aux parasites. Cela peut arriver par exemple d'être en contact de victimes qui seraient porteuses de la gale ou de méningites. Souvent, les pompiers finissent par être au courant, mais bien souvent après l'exposition.

D'où l'importance de la déclaration précoce d'une grossesse.

Nous avons demandé aux femmes quelles activités fonctionnelles elles souhaiteraient exercer durant leur grossesse. Il y avait la possibilité ici de donner plusieurs réponses. Nous avons eu :

- 14 réponses pour des activités de formation, que ce soit de la conception, de la formation en caserne ou pour les jeunes sapeurs-pompiers,
- 12 réponses pour des missions administratives,
- 9 pour travailler au centre de traitement de l'alerte, là où l'on reçoit les appels d'urgence du 18 ou du 112,
- 4 pour être affectées à la gestion du temps de travail des agents,
- 3 pour des missions liées à la prévention des risques,
- 3 également pour la gestion des matériels et consommables au sein des casernes,
- 3 pour des missions au bureau des ressources humaines,
- 4 n'avaient pas d'avis, principalement parce qu'elles ne connaissaient pas les possibilités.

Je vais à présent évoquer l'activité physique et la reprise opérationnelle post- accouchement. Après l'accouchement, la durée du congé postnatal pour une grossesse simple, pour le premier ou le deuxième enfant, est de 10 semaines. La rééducation périnéale, qui permet d'éviter certains problèmes gynécologiques parfois graves, débute généralement 6 à 8 semaines après l'accouchement, pour une durée qui va varier en général entre 2 et 5 semaines.

On se rend donc compte que l'on demande à la femme sapeur-pompier de revenir en pleine forme avec toutes ses aptitudes opérationnelles, prête à faire tous types d'efforts lors de ses missions, alors même qu'elle n'a parfois pas terminé sa rééducation périnéale. On a ici le *verbatim* d'une femme de 35 ans qui nous dit :

« J'ai accouché par césarienne, donc je pensais que c'était bon. J'ai voulu reprendre la course à pied et la corde à sauter parce que je savais que j'étais attendue sur mon physique. Il y a eu des conséquences. J'ai eu des problèmes de périnée 2 ans plus tard. »

Les problèmes ne sont donc pas forcément immédiats, mais l'exposition peut avoir des conséquences à long terme.

Lors du questionnaire, on a remarqué que plus de 80 % des femmes souhaiteraient qu'un accompagnement sportif leur soit proposé pendant la période de grossesse et aussi après la rééducation du périnée. Ceci est en cohérence avec les travaux de recherche qui montrent la plus-value d'une pratique

sportive adaptée en l'absence bien sûr de grossesse pathologique, parce qu'en plus du bien-être, cette pratique permet de mieux contrôler la prise de masse, de limiter notamment les dorsalgies et de retrouver aussi plus facilement un niveau sportif qui soit proche du niveau antérieur.

55 sur 67 femmes interrogées souhaiteraient reprendre l'activité opérationnelle progressivement après un accouchement, justement pour éviter de ressentir cette pression de devoir trop rapidement retrouver un niveau physique permettant de faire face à tout type d'intervention. Car l'une des spécificités de cette activité est que l'on ne décide pas à l'avance sur quoi on va devoir intervenir. Si une majorité d'interventions ne demandent pas un effort physique intense, on ne peut pas savoir à quel moment on va être contraint de forcer. Le pompier est contraint de tenir une forme physique lui permettant à tout moment de faire face à l'exceptionnel. Et même si l'équipe va permettre une entraide, chacun, individuellement, peut être contraint de fournir un effort important. Par ailleurs, les techniques évoluent et nécessitent un temps de réappropriation après un arrêt de travail de longue durée.

On se rend compte que la grossesse, qu'elle soit anticipée ou non, représente une étape parfois renouvelée qui vient bousculer la vie et le parcours professionnel des femmes sapeurs-pompiers. Il convient donc de proposer un accompagnement qui soit adapté aux spécificités de chacune d'elles.

L'une des particularités de l'activité des sapeurs-pompiers, c'est le temps de travail en horaires atypiques qui permet de répondre aux situations d'urgence 24 heures sur 24 tous les jours de l'année. Il existe différentes organisations du temps de travail. À Lyon, on a majoritairement deux possibilités. On a le choix entre des périodes de 12 heures qui sont acycliques, ou des périodes de 24 heures qui sont cyclées, donc 24 heures de travail pour 72 heures de repos. Cela inclut bien sûr du travail de nuit, de week-ends et jours fériés. Par contre, le planning est connu plusieurs mois à l'avance. Les périodes de 12h débutent soit à 7h, soit à 8h le matin, selon les casernes, pour se terminer donc à 19 ou 20h. Celles de 24 débutent à 7 ou 8h et comprennent donc systématiquement la période de nuit suivante.

À la question « rencontrez-vous des difficultés en lien avec votre activité de sapeur-pompier concernant la garde des enfants ? », nous avons 24 réponses « oui » et 8 réponses « non ». Les causes évoquées sont :

- l'incompatibilité des horaires de travail avec ceux de la crèche, de l'école ou de l'assistante maternelle,
- un conjoint qui travaille également en horaires atypiques,
- la fatigue excessive après une période de garde,
- la difficulté pour prendre des astreintes, notamment pour les femmes officiers qui ont des enfants,
- des interventions qui dépassent parfois l'horaire initialement prévu, avec cette angoisse de ne pas être à l'heure par exemple pour récupérer les enfants, soit à l'école, soit selon le mode de garde auprès de l'assistante maternelle, par exemple.

On se rend compte que ces difficultés sont vraiment renforcées dans les situations monoparentales.

L'impact des horaires atypiques sur l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle n'est pas négligeable comme on le voit ici dans ce verbatim d'une femme en situation monoparentale de 41 ans avec deux enfants :

« La crèche fermait à 20 heures. C'était l'heure à laquelle je terminais. Il ne fallait donc surtout pas que je sois en intervention. Donc j'ai demandé à me faire remplacer tôt le soir, mais le matin j'arrivais tard aussi. Je n'avais pas le choix, et on me disait « c'est ton problème, c'est ça, les femmes chez les pompiers ». J'ai trouvé ça injuste. Ça me mettait en colère. Du coup, je me prenais la tête avec les mecs. »

On voit donc qu'il y a des stratégies d'organisation des remplacements, mais que ces stratégies sont coûteuses et qu'il y a ce sentiment de ne pas avoir le droit de défaillir parce qu'on a choisi d'être sapeur-pompier et qu'il faut l'assumer.

« Le premier (enfant) faisait ses nuits, mais il a eu des coliques du nourrisson pendant 8 mois et je voulais profiter de lui. Mis à part quelques lendemains de garde de nuit, je l'avais tout le temps. Donc finalement, je ne récupérais jamais. Souvent, même après ma garde de nuit, pour moi, vu que je ne travaillais pas, c'était logique de le garder. Mais au final, c'est les dames de la crèche, qui voyaient mon état de fatigue se dégrader, qui m'ont dit qu'il fallait que je le laisse plus souvent. »

On peut reprendre ce que disait Béatrice Barthe, en 2016 : les temps de travail atypiques entrent en discordance avec les mécanismes de la rythmicité circadienne, puisqu'ils imposent aux individus de travailler et de se reposer à des moments peu propices. Ces perturbations circadiennes ont des effets sur la santé comme les troubles du sommeil, des fonctions digestives, des troubles nerveux, des risques cardiovasculaires, des troubles de la grossesse et des risques de cancer.

Messing parle de l'impact social dévastateur des horaires atypiques et Scheller, Cunha, Nogueira et Lacomblez d'une désynchronisation des temps sociaux et familiaux.

« En devenant mère, avez-vous ressenti des changements dans la manière d'appréhender les interventions ? » C'est une question qui a été posée également dans notre questionnaire à destination des femmes qui avaient vécu cette maternité. 7 réponses : « aucun changement constaté ». 10 réponses : « des difficultés pour intervenir auprès des enfants qui peuvent apparaître avec notamment le sentiment de transposer la situation à son cas personnel ». « Une sensibilité et une empathie accrues, avec des difficultés dans la gestion des émotions », pour 9 personnes. « Une angoisse ressentie lors des départs en intervention, parfois accompagnée du sentiment de ne pas être au bon endroit et d'avoir envie de rentrer, d'être auprès des siens », pour 5 réponses. Et la « modification de la perception du risque et la peur de la mort, donc l'impression de ne plus avoir le droit de s'exposer au risque », pour 4 réponses. Donc un total de 32 répondantes.

Concernant maintenant l'allaitement, il n'y avait aucun aménagement prévu, aucune femme n'avait encore fait de demande en ce sens. C'était une situation complexe car il est difficile de retirer un pompier de l'effectif opérationnel pour une durée de quelques minutes. Il faut rester en conformité avec les effectifs prévus par le schéma départemental d'analyse et de couverture du risque. Pourtant, la réglementation prévoit bien la mise à disposition de temps et d'un local dédié à l'allaitement ou pour tirer son lait, sachant qu'il n'existe pas de congé d'allaitement qui soit rémunéré, sauf en cas de dérogation par convention collective. Dans les faits on assiste souvent à un allongement du congé maternité, soit en raccourcissant le congé prénatal qui est de 6 semaines, ce qui permet de décaler une partie de ce congé prénatal sur le congé postnatal, soit en utilisant le congé pour grossesse pathologique. On remarque aussi qu'il y a parfois des arrêts de travail pour asthénie liée à la grossesse, qui sont de manière déguisée des arrêts de travail attribués pour permettre cet allaitement.

Les principales difficultés ressenties pendant la période d'inaptitude opérationnelle durant la grossesse sont :

- le sentiment d'être exclu du collectif de travail et de la vie de caserne,
- un faible intérêt pour les missions fonctionnelles qui sont proposées pendant cette période,
- des bouleversements hormonaux psychologiques qui mettent progressivement à distance la vie professionnelle pour prioriser sa vie personnelle et familiale,
- une métamorphose physique qui éloigne d'une condition physique compatible avec l'activité professionnelle.

Concernant cette fois-ci la période de reprise d'activité, les difficultés évoquées sont :

- un sentiment de devoir refaire ses preuves,

- des difficultés pour se reconnecter aux missions opérationnelles,
- des modifications de la manière d'appréhender les interventions, comme je l'ai évoqué précédemment,
- des difficultés pour se réinsérer dans le collectif de travail et la vie de caserne, alors qu'on a d'autres préoccupations à ce moment,
- se savoir attendu sur le plan physique, revenir « conforme à l'original », c'est-à-dire physiquement dans le même état qu'avant la grossesse, ce qui paraît compliqué,
- l'impossibilité d'allaiter ou de tirer son lait pendant le travail.

Je vais maintenant aborder les propositions qui ont pu être faites par le groupe de travail maternité. Ce sont des propositions qui attendent encore à ce jour la validation du directeur du service départemental d'incendie et secours.

La première proposition, c'est qu'une fois la grossesse officialisée, la future maman pourrait prendre contact avec un guichet unique qui serait tenu par une personne dédiée, qui serait spécifiquement informée au niveau des responsables des ressources humaines, afin qu'ils puissent déterminer ensemble de nouvelles missions fonctionnelles temporaires. L'idée, c'est vraiment qu'il y ait une discussion qui permette de définir un poste qui soit à la fois utile pour le service, mais qui soit surtout intéressant et tenable pour la femme enceinte.

Concernant la variété des missions proposées, rien n'est figé. Elles évoluent dans le temps. Par exemple, il y a quelques mois, les pompiers tenaient les vaccinodromes pour le Covid. Il y a eu aussi l'organisation de l'accueil de populations ukrainiennes. On aurait pu imaginer qu'une femme enceinte puisse participer à l'organisation de ces dispositifs. Mais ça peut aussi être par exemple la mise à jour du contenu pédagogique des formations ou contribuer à la réalisation des directives opérationnelles, ou encore animer par exemple des séquences de formation.

Nous souhaitons proposer un poste qui soit « télétravaillable » pour deux raisons.

- La première raison, c'est qu'on souhaiterait que la femme enceinte ait le choix, notamment en arrivant vers le terme de sa grossesse, de pouvoir travailler à partir de son domicile si les trajets en voiture sont déconseillés.
- La seconde raison, c'est que plusieurs femmes ont évoqué ce sentiment d'être exclues du collectif de travail, donc exclues de la caserne. Et le fait d'avoir un poste télétravaillable lui permettrait aussi d'aller travailler à partir de la caserne et de rester ainsi en contact avec son équipe de travail et indirectement avec le terrain pendant toute sa grossesse.

Comme le souligne l'ANACT, « *Pour se protéger, elles et leurs enfants à naître, les salariées enceintes sont nombreuses à se retirer ou à être retirées précocement de leur lieu de travail, au moyen de l'arrêt maladie par leur médecin traitant ou gynécologue. L'ANACT fait l'hypothèse que le retrait anticipé du travail n'est pas tant lié à une pathologie qu'à des conditions de travail insuffisamment adaptées.* »

Une autre proposition qui est en train de se mettre en place, c'est de proposer un guide de la parentalité destiné à l'ensemble des salariées du service départemental d'incendie et secours, donc aussi bien les sapeurs-pompiers que le personnel administratif. Ce guide de la parentalité, dont un prototype a d'ores et déjà été rédigé, reprend toutes les étapes de la grossesse et de la maternité. Il détaille, pour chaque étape de la grossesse et de la maternité, les démarches, la réglementation et les accompagnements possibles. Dans sa première partie, qui concerne la période avant la grossesse, lorsque la parentalité n'est encore qu'un désir, le guide explique l'ensemble des risques liés aux expositions professionnelles pour les parents et par la suite pour le fœtus.

Nous avons également proposé un accompagnement sportif pendant la grossesse et après l'accouchement, après la rééducation périnéale. Cet accompagnement est imaginé d'une manière pluridisciplinaire entre le personnel de santé qui a suivi la maternité, un médecin sapeur-pompier et un sapeur-

pompier formé à l'APA (Activité Physique Adaptée). Cela permettrait d'adapter les séances d'activité physique à la singularité de la grossesse. Malheureusement, pour ce qui est de l'accompagnement prénatal des activités physiques et sportives, cela nous a été refusé parce que l'organisation craignait qu'en cas de fausse-couche ou d'accident, la responsabilité du service puisse être recherchée. Du coup, on a été contraints de se rabattre sur une solution palliative qui consiste donc à transmettre un guide sur l'activité physique et sportive durant la grossesse. C'est un guide qui a été réalisé par le ministère chargé des sports. Malheureusement, ce guide ne permet ni de personnaliser cet accompagnement, ni d'encourager, ni de corriger d'éventuels mouvements qui pourraient être inadaptés.

Pour ce qui est de l'accompagnement post-natal, cela devrait être accepté. Cet accompagnement se fera par un formateur APA spécialement formé. La limite à ce dispositif, c'est qu'actuellement, on a un seul formateur APA disponible. Si ce cas d'accompagnement se présente de manière plus récurrente, ce sera difficile pour lui d'accompagner tout le monde, sachant qu'il accompagne déjà d'autres sapeurs-pompiers en retour de blessure. À ce moment-là, il faudra peut-être former d'autres personnes.

Pour la reprise de l'activité, nous proposons que les femmes qui le souhaitent, et uniquement si elles le souhaitent, puissent bénéficier d'une reprise progressive de l'activité. Ce qui est proposé, c'est qu'avant la reprise, elles prennent rendez-vous avec un médecin du service de santé des sapeurs-pompiers pour qu'ils puissent discuter du ressenti et du désir de la femme concernée, pour qu'ils puissent ensuite décider ensemble des aménagements éventuels qui pourraient être mis en place. Ces aménagements pourraient par exemple consister à commencer par reprendre uniquement les activités de secours à la personne, et puis, seulement dans un second temps, de reprendre les opérations d'incendie. Elle peut également dire « *pour l'instant, je ne me sens pas capable de reprendre la partie opérationnelle* » ; et à ce moment-là, elle peut reprendre l'activité fonctionnelle qu'elle avait pendant sa grossesse et ensuite revenir progressivement à l'activité opérationnelle. On a imaginé cette période d'une durée de 6 mois après l'accouchement, sachant qu'après, pour des cas particuliers, cela pourra être modifié.

Les autres dispositifs proposés : la programmation de formation avant la reprise du travail pour « *remettre le pied à l'étrier* », des formations, soit en présentiel, soit en distanciel, soit en 3D XVR, ce qui, dans ce dernier cas, permettrait de se retrouver dans un environnement d'intervention, mais sans avoir la partie effort physique.

En cas de maladie ou de rupture non-prévue du mode de garde de l'enfant, une autorisation exceptionnelle d'absence peut être accordée sous réserve des nécessités de service, et ce jusqu'aux 16 ans de l'enfant. En cas de handicap, maladie ou accident d'une particulière gravité, les parents peuvent bénéficier d'un don de congés jusqu'aux 20 ans de l'enfant, c'est-à-dire que d'autres sapeurs-pompiers peuvent effectuer soit des heures supplémentaires, soit des gardes supplémentaires, et au lieu de demander une rémunération de ces heures, en faire don pour les parents qui rencontreraient des problèmes.

Nous proposons aussi une mise à disposition de tenues adaptées à la morphologie au moment de la reprise de l'activité.

Concernant l'allaitement, on souhaite mettre en place trois créneaux de 30 minutes par garde de 12 heures qui soient rémunérés, et pour lesquels la femme qui souhaite allaiter ou tirer son lait soit non-alertable, c'est-à-dire qu'elle soit sortie de l'activité opérationnelle. C'est quelque chose qui a d'ores et déjà été accepté. On propose de mettre à sa disposition un local qui soit propre, verrouillable, pour qu'elle bénéficie d'une certaine intimité, et qui dispose bien sûr d'une fenêtre, d'un lavabo, d'un fauteuil et d'un bureau. Et il serait également mis à disposition un petit frigidaire verrouillable pour permettre de conserver le lait dans de bonnes conditions d'hygiène.

Pour terminer, j'évoquerai les perspectives d'action.

On aimerait mettre en place des indicateurs de suivi de l'évolution de la féminisation et des mesures mises en œuvre. Il y a actuellement très peu de données spécifiques pour cette population. On a vraiment peu de données sur la grossesse, sur l'accidentologie, sur les TMS ; c'est quelque chose qui serait vraiment intéressant.

On souhaiterait élargir le panel de répondantes, parce qu'on est dans l'impossibilité de définir des tendances qui soient liées à l'âge, à la situation conjugale ou au nombre d'enfants. Analyser les parcours des femmes pour voir en quoi la parentalité peut affecter de manière différentielle les parcours professionnels des hommes et des femmes.

Nous souhaiterions approfondir le questionnement sur le vieillissement des femmes sapeurs-pompiers, le maintien dans l'emploi. Aujourd'hui, on a très peu de recul sur ces situations, tout simplement parce qu'elles ont encore été vécues par un nombre trop limité de femmes. C'est le sens de mon projet de thèse sur la féminisation de la profession de sapeur-pompier, pour laquelle je recherche encore un financement. Si vous avez des idées, n'hésitez pas à m'en faire part.

Je vous remercie de votre attention. J'espère ne pas avoir été trop rapide dans ma présentation, mais ça laisse peut-être la place à des questions.

DISCUSSION AVEC LA SALLE

Une intervenante

Merci pour cet exposé. Cela me faisait penser à une expérience que j'avais eue dans le cadre de la formation syndicale avec des pompiers. Je vous fais part de ma question. Je me demande si une voie complémentaire à votre travail serait de travailler avec l'ensemble sapeurs-pompiers. D'ailleurs, je ne sais pas s'il y a un mot féminin pour sapeur-pompier.

Damien CORBAUX

Oui, on peut dire sapeuse-pompière. Mais les femmes sapeurs-pompiers que j'ai pu rencontrer apprécient très peu qu'on les appelle sapeuses-pompières.

La même intervenante

Donc on va rester au masculin neutre. Les sapeurs-pompiers avec les hommes et les femmes, sur ce que ça veut dire, être pompier, d'une certaine manière. J'ai noté à la fin, votre ouverture sur la question du vieillissement des femmes ; on pourrait parler du vieillissement des hommes. Quand j'étais à la formation syndicale, ce que les syndicalistes ont amené sur la table, c'était le fait que c'était très difficile de pouvoir vieillir en tant qu'homme dans le métier et que ça mettait certains d'entre eux en détresse, avec des conduites addictives (alcool, antidépresseur, etc.) qui n'étaient pas trop dites d'ailleurs, parce que, pour eux, être pompier, c'était – je reprends leurs termes – c'est être un héros tous les jours. Et donc, à un moment donné, quand on vieillit, le corps ne suit pas forcément et donc c'est une remise en question. Ce que je me dis au final, être pompier, il y a une espèce d'idéologie assez défensive, assez virile du métier où c'est plutôt un homme plutôt jeune, plutôt en bonne santé, et qu'évidemment, tous les écarts à cette norme sont problématiques. Et d'une certaine manière, les femmes proposent un écart encore plus grand quand elles sont enceintes ou quand elles ont des enfants. Mais cette problématique pourrait s'étendre aussi à d'autres caractéristiques personnelles. Je me dis : est-ce qu'il n'y aurait pas un travail de fond sur ce que cela veut dire d'être pompier ?

Damien CORBAUX

Merci. Oui, effectivement, je vous rejoins tout à fait. Je pense que c'est vraiment important de s'interroger sur ce qu'est réellement un sapeur-pompier. On remarque, comme je vous l'ai dit tout à l'heure,

que les missions évoluent. Et c'est vrai que ce qui pouvait être vrai il y a une vingtaine ou une trentaine d'années ne l'est plus forcément aujourd'hui. Aujourd'hui, il y a beaucoup de missions sociales. Je pense que les compétences liées au *care* sont vraiment au moins aussi importantes que d'être en bonne forme physique, par exemple. Les représentations viriles et machistes ont la peau dure et sont encore très présentes. Et par rapport à toutes ces représentations, on remarque aussi qu'il y a une sorte de médiatisation qui est toujours en lien vraiment avec ce côté un peu héroïque, notamment parce que la médiatisation se fait souvent autour de l'incendie, par exemple, ça va être l'été avec les feux de forêt ou pour des incendies, les interventions lors de catastrophes, comme celle de l'incendie de la cathédrale Notre-Dame. Souvent quand les pompiers sont vraiment mis sur le devant de la scène au niveau médiatique, c'est pour des interventions liées à l'incendie. Et du coup, ça entretient un petit peu aussi ces représentations.

Pour ce qui est du vieillissement, il y a une vraie question qui se pose avec l'âge de la retraite qui ne cesse de reculer. Effectivement il y a un problème, c'est que l'on est moins nombreux qu'il y a une vingtaine d'années au niveau des effectifs quotidiens en postes dans les casernes, c'est-à-dire qu'avant, on pouvait par exemple être une trentaine de garde alors qu'aujourd'hui, on se retrouve à 15 ou 20. Par exemple, pour un départ pour du secours à personne, avant, on était 4 ; aujourd'hui, le départ se fait à 3. Par conséquent il y a, me semble-t-il, une usure des corps qui est de plus en plus importante et surtout de plus en plus tôt. Ça arrive de plus en plus jeune, et notamment d'importants problèmes de dorsalgie. On remarque que, dès l'âge de 40 ans, il y a énormément de pompiers qui ont de gros problèmes de dos ou au niveau des articulations des genoux ou des épaules. Donc je pense qu'il y a effectivement des questions à se poser liées au vieillissement.

Ces questions se posent aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Il serait intéressant de redéfinir les caractéristiques, pas uniquement physiques, mais aussi psychologiques et sociales ainsi que les compétences nécessaires à un sapeur-pompier, pour former des équipes capables de faire face, du mieux possible, à la diversité des interventions.

Tanguy DESRUMEAUX, doctorant au CRESCO, Toulouse

Je m'intéresse à la soutenabilité physique et psychique du travail des professionnels du milieu équestre à l'échelle d'un parcours. Merci beaucoup pour ta présentation vraiment très éclairante. On en avait déjà un petit peu parlé, mais c'est très appréciable.

J'avais une question sur le début de ta présentation, et notamment l'invisibilité pour les employeurs des risques liés à la maternité. Est-ce que finalement il y a une banalisation des risques ? Est-ce qu'il y a un peu une injonction à ne pas s'écouter, un peu comme c'est le cas chez les bûcherons ou chez les dresseurs de fauves notamment ? Ou alors, au contraire, est-ce qu'il y a un étai sur l'écoute de soi, la gestion de soi ? Et le fait de vivre une expérience de maternité et de continuer à travailler au début ? Est-ce que le vécu de cette expérience qui est quand même intime modifie ou pas un rapport au risque qui a pu être construit avant finalement ? Et par rapport à ça, rendre accessibles les postes à responsabilité notamment aux femmes qui ont vécu une expérience de maternité, est-ce que ça peut permettre de faire un peu basculer un rapport au risque et finalement favoriser cet épisode de maternité ?

Damien CORBAUX

Concernant l'invisibilité des risques, l'un des problèmes, effectivement, c'est une question d'information sur ces risques ; c'est-à-dire qu'on se rend compte qu'il y a une très large majorité des femmes qui n'ont pas été sensibilisées au risque de l'activité par rapport à la grossesse. Malheureusement, l'inaptitude temporaire partielle va permettre de vraiment limiter ces risques, mais par contre elle ne permet pas d'agir sur tout ce qui se passe avant la grossesse, les éventuelles expositions avant la grossesse. Et ces expositions, par exemple aux fumées d'incendie ou à des émanations de solvants de peinture, peuvent nuire à la fertilité ou engendrer même des fausses-couches ou des malformations. De même, après la reprise de l'activité, ces mêmes expositions peuvent engendrer une contamination du lait maternel. Donc il est vraiment important de connaître ces risques pour justement que les

femmes, par exemple en cas d'exposition alors qu'elles allaitent, puissent arrêter l'allaitement le temps d'être sûres qu'il n'y a pas de problème avec la contamination du lait.

Concernant la banalisation des risques, oui, il y a ce côté un peu machiste et viril du métier de sapeur-pompier qui fait qu'en tout cas, on ne montre pas qu'on a peur et on a tendance du coup à banaliser le risque. Il y a cette culture professionnelle où la repousse de ses limites personnelles est valorisée. Il y a une sorte de culte de l'effort et du courage, ne pas montrer l'épuisement. Et c'est peut-être aussi une richesse que peuvent apporter les femmes dans les effectifs ; sans vouloir généraliser, on remarque tout de même une tendance : les femmes expriment plus facilement leurs limites, elles ont moins de scrupules à demander de l'aide aux autres membres de l'équipe. Elles cherchent moins à passer en force et prennent plus de recul, elles accordent plus de réflexion sur les situations. Elles prennent des mesures de prévention et de sécurité plus importantes. C'est aussi en cela qu'elles peuvent apporter quelque chose de très intéressant aux équipes.

Rendre accessibles les postes à responsabilité aux femmes, c'est effectivement un des grands axes aussi de l'égalité femmes-hommes. C'est toujours un petit peu délicat parce que ce qui avait été notamment proposé au départ par l'organisation, c'était de faire accéder les femmes plus rapidement à des postes à responsabilité. Sauf que chez les sapeurs-pompiers, ces responsabilités viennent avec l'expérience. Du coup, c'est très délicat de dire : *« voilà, toi, ça fait 10 ans que tu es pompier, tu vas continuer à obéir aux ordres sans prendre de responsabilités supplémentaires. Par contre, cette femme qui est entrée il y a 4 ans, c'est elle qui va te donner des ordres »*. Cela met dans une situation encore plus délicate, où tous les hommes vont faire barrière en disant : *« essaye toujours de me donner des ordres, et on verra bien comment ça va se passer »*. Il faut donc vraiment qu'on soit prudents là-dessus.

Par contre, il y a deux concours différents : il y a ce qu'on appelle le concours professionnel non-officier pour les pompiers de terrain, qui correspond à ce qu'on appelle les fonctions « d'exécution » ; et puis un concours d'officiers où on essaye effectivement de recruter plus de femmes pour les postes d'encadrement pour bénéficier d'un management différent, même si, j'insiste, il faut aussi se méfier des stéréotypes. Il me semble que c'est avant tout une question de personnes et qu'il faut une meilleure représentation de la diversité qui coïncide avec celle des populations que les pompiers sont amenés à aider.

Une intervenante

Je me permets juste une remarque sur la banalisation du risque. Vous disiez que cela correspond plutôt à une vision virile, machiste des choses. Il y a quand même pas mal de métiers où c'est aussi une sorte de déni personnel pour qu'exercer son activité soit supportable. Ce qui me frappait dans ce que vous décriviez comme risques pour la grossesse, c'est que beaucoup sont des risques tout courts. Ce sont des personnes qui risquent leur vie quand il y a des bouteilles de gaz qui chauffent, ce que vous disiez, on intervient sur un gros incendie, une rixe de personnes alcoolisées, ou même en présence d'agents biologiques, toxiques, etc. Ce sont des risques pour la vie de la personne avant même de penser aux risques en cas de grossesse, etc. Donc cette banalisation du risque, est-ce que ça ne correspond pas aussi à une sorte de déni qui rend l'activité supportable pour ceux qui l'exercent ?

Et ce qui me frappait aussi, dans les réponses à votre questionnaire, c'est qu'il n'y avait que 4 personnes sur 32 qui se retrouvaient avec une perception du risque accru, avec la peur de la mort et la sensation de ne plus avoir le droit de se mettre en danger. Je trouve que c'est encore peu, finalement, après une grossesse et en cours de maternité.

Damien CORBAUX

Je pense que vous avez raison. Il y a effectivement un déni du risque pour la population des sapeurs-pompiers, pour les hommes aussi, qui permet de mieux supporter les risques liés à l'activité. Sachant que malgré tout, ce risque, on essaye toujours, par la technicité justement et le travail d'équipe, de le limiter au maximum. Mais effectivement, dans notre activité, on sait qu'on peut être confrontés à des

risques et, malheureusement, il y a des fois où on n'a pas d'autre choix que d'y être confrontés, et certainement qu'il y a des stratégies de déni du risque. Ces risques sont assumés et deviennent peut-être moins acceptables quand ils concernent quelqu'un qui n'a pas fait ce choix, comme son enfant. Les risques auxquels une femme est exposée durant sa grossesse ont un effet visible à court terme, sur le fœtus. Les effets sur les pompiers, notamment l'exposition aux fumées, sont difficilement palpables car ils produisent des effets sur le long terme très difficiles à mesurer.

Elsa BOULET, sociologue au CEET

Merci beaucoup pour votre intervention. Je me permets juste une parenthèse par rapport à cette question du risque, parce que j'ai fait ma thèse sur la grossesse. J'ai interrogé un certain nombre de femmes enceintes et qui travaillaient dans des secteurs très variés. Pour le coup, je retrouvais totalement ce phénomène qu'elles n'étaient pas ou très peu informées par leurs employeurs des risques encourus. Pour le coup, très peu d'aménagements, voire pas du tout d'aménagements prévus et automatiques comme ce que vous avez expliqué ; je l'ai retrouvé très, très peu parmi les femmes que j'ai interrogées.

Et également, ce qui ressortait, c'est que les risques dont elles parlaient, et la pénibilité, c'étaient une pénibilité et des risques très généraux. Les cas où il y avait un risque tératogène, c'était extrêmement rare, mais sinon c'étaient les conditions de travail, le stress, les postures, donc des choses qui affectent tous les salariés et pas spécifiquement les femmes enceintes.

J'avais quelques questions par rapport à votre présentation. Dans les activités possibles que vous avez envisagées qui pourraient être proposées aux femmes enceintes pour qu'elles soient moins exposées, il ne me semble pas que vous ayez mentionné la possibilité qu'elles continuent certaines opérations. Est-ce que cela a été discuté ? Est-ce qu'il y a eu des propositions en ce sens ? Est-ce que des femmes ont fait cette demande dans les entretiens ? C'est peut-être aussi une question naïve parce que je ne connais pas bien les tâches et donc je ne sais pas si certaines opérations peuvent être envisagées comme étant suffisamment sécurisées.

Je me demandais aussi... le fait de retirer les femmes enceintes des opérations, ce que cela avait comme conséquences sur les équipes ? Par exemple, si elles n'étaient pas remplacées, est-ce que ça pouvait être éventuellement mal pris par leurs coéquipiers et entraîner d'autres problèmes dans le collectif de travail ?

Et dernière remarque/question, je trouvais intéressant tout ce que vous montriez sur les difficultés en termes d'horaires, de crainte du risque, de sensibilité accrue aussi dans les opérations qui concernent les enfants. Et ce serait sans doute très intéressant de regarder comment ça se passe pour les hommes, parce qu'on peut sans doute imaginer que, pour les hommes aussi, ces questions-là se posent, sans doute pas exactement de la même manière et sans doute pas dans les mêmes proportions. En tout cas, cela ouvre la discussion aux pompiers hommes qui deviennent pères, qu'est-ce qu'il est possible d'envisager pour eux aussi ? Et qu'est-ce qui se passe pour eux aussi ? Merci.

Damien CORBAUX

Merci à vous. Pour ce qui est de l'information sur les risques, la communication doit être améliorée. L'éloignement du terrain est souvent vécu comme une sanction injuste alors que la réglementation cherche ici à protéger de certaines expositions délétères. Certaines expositions sont dangereuses pour tous et en toutes circonstances, comme l'exposition aux fumées ou au bruit. Le matériel et les techniques ont beaucoup évolué dans le temps pour les éviter et on continue à chercher des améliorations applicables au quotidien, dans le travail réel et pas seulement dans la prescription. D'autres, comme le port de charges, posent plus de problèmes pendant la grossesse, même si, bien sûr, il faut chercher à les limiter aussi pour tous, en dehors de cette période.

Concernant les aménagements, ils étaient quasiment inexistant jusqu'à maintenant. En fait, il y avait tellement peu de femmes chez les pompiers professionnels que le cas de grossesse était extrêmement rare. Et lorsque ça arrivait, c'était traité au cas par cas. Aujourd'hui, il y a une volonté d'accueillir

plus de femmes et on sait qu'en employant de jeunes femmes, nous serons beaucoup plus fréquemment confrontés à des situations de grossesse. Il convient donc de les anticiper, de réfléchir en amont pour proposer des aménagements adaptés et attractifs pour qu'il n'y ait plus, pour certaines, une angoisse de tomber enceinte. Dans nos entretiens certaines femmes ont affirmé qu'elles voulaient un enfant, que leur conjoint était prêt mais qu'elles mettaient un frein parce qu'elles avaient des craintes liées à leur avenir professionnel, notamment au niveau de l'intégration au collectif et de leur aptitude physique.

Pour les activités possibles pendant la grossesse, le fait de pouvoir continuer certaines opérations, ça n'a pas été évoqué parce qu'on a justement cet arrêté du 6 mai 2000 qui impose une inaptitude opérationnelle temporaire. Pour l'instant, il n'y a pas de discussion possible. Peut-être qu'après, ce sont des choses qui se modifieront dans le temps, effectivement, quand justement on aura peut-être plus de connaissances sur tout cela. Mais actuellement, on est vraiment limités par cet arrêté. Du coup, il n'y a pas cette possibilité de continuer l'activité opérationnelle, même si malgré tout, on s'est rendu compte, notamment dans des petits centres à la campagne de pompiers volontaires, que certaines continuaient, peut-être par ignorance de cette réglementation, tout en sachant qu'elles étaient enceintes, une partie de l'activité opérationnelle. Souvent, elles sélectionnaient justement un petit peu les interventions, parfois jusqu'au cinquième mois. Mais normalement, c'est interdit.

Après, les conséquences sur les équipes... Lorsqu'une femme enceinte est retirée de l'opérationnel, il n'y a plus vraiment de conséquences directes. Aujourd'hui, en tout cas à Lyon, les novices, une fois qu'ils ont été formés, souvent les deux premières années, ils constituent ce que l'on appelle des équipes de renfort. Chaque matin, par exemple, quand ils arrivent au travail, on va leur dire dans quelle caserne il y a un manque d'effectifs, et ils vont être envoyés dans la caserne pour combler un petit peu ce manque d'effectifs. Donc finalement, ça va être relativement transparent au niveau de la caserne en tout cas.

Et après, comment peut se passer la parentalité pour les hommes ? C'est vrai que c'est une question intéressante. Je pense qu'il est tout à fait possible qu'il y ait des modifications du ressenti, notamment lors des interventions avec des enfants. Nous savons aussi qu'en cas de séparation, il est difficile pour un père d'obtenir la garde des enfants notamment à cause des horaires atypiques. Et, au même titre que les femmes, il est difficile pour un père en situation monoparentale de s'organiser pour l'école ou les activités extra scolaires des enfants.

Une intervenante

Je suis psychologue indépendante et je travaille en partie avec des personnes qui peuvent être en souffrance au travail ou qui s'interrogent sur leur travail. Je me suis demandé ce que devenaient les hommes dans cette affaire, parce qu'on sait que la maternité bouscule aussi les pères et les hommes aussi dans les services quand elle se fait beaucoup plus visible, présente. On avait un début de réponse un peu en filigrane à travers les propos des femmes. Mais peut-être que cela vaudrait le coup d'y regarder de plus près. Ou vous l'avez déjà un peu fait.

Damien CORBAUX

Vous voulez dire la manière dont la grossesse bouscule les hommes dans le fait qu'il y ait une femme enceinte, comment cela peut bousculer un petit peu l'activité des hommes dans la caserne ? C'est par rapport à ça ?

Une intervenante

Dans mon service, il y a des pères, il y a aussi tout simplement des collègues qui ne sont peut-être pas encore pères, mais qui voient peut-être la maternité un peu autrement depuis qu'elle est plus visible et plus présente.

Damien CORBAUX

Je pense que, pour ce qui nous concerne en tout cas, c'est encore trop tôt pour le voir. C'est-à-dire que les cas sont encore tellement rares que je pense que c'est trop tôt pour vraiment pouvoir dire quelque chose là-dessus. Sur une caserne de 100 pompiers professionnels, on a une femme, des fois deux. Et vu que le recrutement de femmes est assez récent, la plupart du temps, ces femmes n'ont pas encore été concernées par la grossesse. Donc on n'a pas eu du tout encore ces interrogations. C'est encore trop tôt pour vraiment tirer des conclusions là-dessus.

Une intervenante

Je voulais prolonger un peu la question d'Elsa. J'ai deux remarques. La première, c'est qu'effectivement vous dites qu'il y a peu de cas de grossesses et vous dites que, dans les établissements, il y a peu de femmes. Ceci dit, dans les chiffres que vous avez donnés, globaux, par contre, on a l'impression qu'il y a une population déjà présente au niveau national. Donc est-ce que ce ne serait pas une bonne idée d'avoir des outils d'investigation qui soient au niveau national et pas qu'au niveau des établissements, de façon justement à un peu anticiper des difficultés et des remarques au niveau des établissements ? Les chiffres que j'ai vus me semblaient déjà assez importants. Donc il me semble qu'il y a déjà un recul de quelques années par exemple, ou une dizaine d'années, sur les parcours féminins.

Et ma deuxième remarque en forme de question, c'est : dans votre présentation, je me suis demandé à plein d'endroits si le fait d'entrer par les femmes ne confondait pas féminisation et prise en compte de sujets révélés par les femmes, mais qui existent aussi pour les hommes ? Ça fait un peu la discussion. Par exemple, le guide sur la parentalité, j'ai noté les éléments, mais dans les guides ou dans les documents que vous avez indiqués, en fait, on dit soit grossesse maternité, soit grossesse parentalité, mais cela a l'air de ne concerner que les femmes. Or, effectivement, la question de la parentalité, si je fais le lien avec l'articulation des sphères de vie qui nous intéresse, se pose aussi bien pour les jeunes mères que pour les jeunes pères ou pour les mères et les pères plus aguerris. Et donc tout simplement, la grossesse et la féminisation, c'est une façon de poser la question de l'articulation du métier avec des horaires particuliers, des missions très sollicitantes, y compris psychologiquement, de poser cette question-là pour les hommes comme pour les femmes. Du coup, ce n'est pas une question de féminisation, c'est une question de revoir le métier avec des lunettes un peu différentes.

Et il y a une autre chose qui m'a frappée aussi, parce qu'il y a plein d'éléments qui sont très spécifiques aux sapeurs-pompiers, mais en même temps ce sont des questions qui se posent dans beaucoup de professions. Donc sur la prévention des risques, tous les risques liés à l'altération de la reproduction de façon anticipée, on l'a dit dans les questions, c'est pour les hommes comme pour les femmes. Anticiper les risques d'infertilité liés aux fumées, aux agents chimiques, etc., cela vaut pour les jeunes hommes comme pour les jeunes femmes. Simplement, pour l'instant, la question n'est pas posée.

Et de la même façon, vous avez dit que l'accompagnement APA accompagne déjà des sapeurs-pompiers qui reviennent de blessures. Finalement, même si la grossesse n'est pas une pathologie, on pourrait très bien envisager que ce soit un accompagnement lambda comme toutes blessures et situations particulières, les effets d'une grossesse pouvant être aussi considérés comme un cas de figure finalement pas si spécifique que ça. Comment analysez-vous cette possibilité que finalement la féminisation soit juste une façon de regarder le métier autrement et de poser la question de la parentalité et de l'articulation des sphères de vie aussi en intégrant les hommes ? Excusez-moi, je suis un peu longue. Je ne suis pas trop sûre d'être claire.

Damien CORBAUX

Je vais essayer de répondre à ces questions. Concernant le nombre de femmes en activité, les chiffres peuvent être trompeurs. On met en avant le fait qu'il y a aujourd'hui environ 20% de femmes chez les pompiers. C'est assez récent : en 2005, elles représentaient un peu moins de 10% des effectifs tous statuts confondus. La majorité d'entre elles sont volontaires. Il ne s'agit donc pas pour elles d'une activité professionnelle. Il y a bien entendu de nombreux points communs dans l'exercice de

l'activité mais elles ont plus de libertés par exemple pour reprendre l'activité quand elles se sentent prêtes à le faire.

Mais je suis d'accord sur le fait qu'elles ont une expérience de ces situations très intéressante et qu'une recherche élargie sur le plan national aurait tout son intérêt.

Le fait que le sujet concerne également les hommes, effectivement ; mais par contre, pas de la même manière. Pour les femmes, cela implique des modifications qui sont malgré tout complètement différentes de celles des hommes : ils ne vont pas le vivre de la même manière. Il y a des choses qui font qu'ils vont vivre les choses différemment au niveau de la parentalité. L'aspect physique, qui est omniprésent dans l'activité mais aussi dans la culture du sapeur-pompier. Mais aussi l'éloignement du terrain pendant plusieurs mois, avec la difficulté de se remettre dans le bain en revenant, les hommes ne sont pas confrontés à ça. Ou tout du moins pas dans le cas de la parentalité, car ces questions peuvent très bien se poser après une blessure ou une maladie de longue durée par exemple. Les propositions faites dans le cas de la grossesse peuvent être inspirantes pour d'autres situations. Mais c'est à double tranchant car ce n'est pas la même chose de proposer un accompagnement qui concerne quelques personnes que de le généraliser à des cas beaucoup plus nombreux. Il pourrait aussi y avoir des craintes pour l'organisation de ce côté-là.

D'autre part, certains inconvénients présentent aussi des avantages ; par exemple les horaires atypiques. On va travailler par exemple en garde de 12 heures, en moyenne trois fois 12 heures dans la semaine, et en garde de 24 heures avec un cycle de 24 heures de travail et 72 heures de repos, ce qui fait que malgré tout cela permet de dégager beaucoup de temps en journée. Et il y a beaucoup de parents, et là, pour le coup, aussi bien des hommes que des femmes, qui vont aussi profiter de ce temps-là par exemple pour aller chercher leurs enfants à l'école à midi, manger avec eux ou partager des activités de loisir avec eux. Et là, effectivement, on a aussi bien des hommes que des femmes qui peuvent rentrer dans la parentalité avec cet avantage aussi de pouvoir profiter de ses enfants un petit peu différemment, même si, à côté, il y a aussi d'autres inconvénients liés aux horaires atypiques.

Au niveau du guide de la parentalité, justement, pourquoi n'a-t-on pas appelé ça « guide de la grossesse et de la maternité » ? Parce qu'on voulait justement inclure au maximum les hommes et ne pas faire cette différence entre hommes et femmes, parce qu'il y a des choses qui concernent les hommes. Il y a la possibilité aussi d'avoir un congé après la naissance pour les hommes. Il y a la possibilité de bénéficier de certains avantages. Et c'est pour ça aussi qu'on a appelé ça « guide de la parentalité », parce qu'on voulait essayer d'inclure les hommes dès qu'ils pouvaient effectivement être inclus dans ces sujets. Après, en revanche, ils sont beaucoup moins concernés par tout ce qui est inaptitude opérationnelle par exemple.

Après, sur l'exposition au risque, vous parliez tout à l'heure du risque d'infertilité. Effectivement, le fait d'en parler aussi dans ce guide de la parentalité permet d'expliquer ça aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Du coup, ce guide de la parentalité nous permet de toucher aussi bien les femmes que les hommes et d'aborder des sujets que les hommes n'avaient pas forcément pensé aborder. Mais ils ont malgré tout des réponses à ces questions et à ces problématiques.

Au niveau du formateur APA, effectivement, il accompagne déjà d'autres personnes. Par exemple, cela peut être après une fracture de la cheville, le fait de reprendre l'activité de manière assez douce au départ. Par contre, je ne vous rejoins pas tout à fait quand vous dites que c'est la même chose pour une femme après l'accouchement que pour un homme en retour de blessure. Pour moi, cela ne peut pas vraiment être abordé de la même manière parce que le problème est complètement différent. Par exemple, on ne pourrait pas envisager de faire faire certaines activités à des femmes qui viennent d'accoucher, il pourrait y avoir un risque gynécologique, et on n'aurait pas du tout ce problème avec un homme. Du coup, même pour le formateur APA qui est actuellement formé, il va devoir faire une formation complémentaire pour pouvoir assurer ces formations, parce qu'il y a justement des différences qui sont importantes et qu'il faut absolument prendre en compte pour éviter des problèmes à long terme.

Je ne sais pas si cela répond à vos questions.

Céline MARDON

Il nous reste deux questions. On va peut-être les poser d'affilée, et vous répondez à la suite.

Fairouz BENATIA, étudiante en sociologie à l'EHESS

Merci pour cette présentation qui était fort intéressante. J'aurai trois questions – je vais essayer d'être brève, j'ai bien compris.

D'abord, quand on voit la part de la dimension du *care* dans le métier de pompier, on peut être assez étonné de rattacher ce métier à une dimension hyper virile. Du coup, je me demande si, historiquement, c'est une dimension qui n'existait pas ? Et qu'est-ce qui fait qu'aujourd'hui ça prend une part aussi importante ?

La deuxième question concerne l'allaitement. Je ne suis pas spécialiste, mais il me semble qu'il y a des réglementations qui existent en la matière, notamment quand on souhaite reprendre son activité professionnelle et en même temps poursuivre l'allaitement. Qu'est-ce qui fait que c'est si peu connu, si peu appliqué ? Comment cela se fait-il ?

Et la dernière question, vous avez beaucoup parlé de maternité. Je me suis posée la question concernant les périodes menstruelles. Les maternités, ce sont des événements qui sont relativement ponctuels dans la vie d'une femme. La période menstruelle arrive beaucoup plus régulièrement. Est-ce que vous avez des éléments par rapport à ça, notamment dans le cadre de votre travail de terrain ? Est-ce que c'est quelque chose qui est apparu, ou qui n'a pas du tout été cité ? Est-ce que c'est quelque chose qui est vraiment passé sous silence ? Merci.

Damien CORBAUX

Merci à vous. Je vais essayer de répondre rapidement. Concernant la part du *care*, je pense que c'est quelque chose qui a toujours existé parce que, malgré tout, il y a toujours eu ce lien avec la population et ce contact qui était très important avec les victimes. Mais malgré cela, la plupart des pompiers, avant, s'engageaient justement principalement pour l'incendie et pour ce que cela représentait du point de vue de l'effort physique. Et il y avait vraiment effectivement, historiquement, cette culture un petit peu virile. Et justement, aujourd'hui, on essaye de déconstruire un petit peu tout ça en démontrant que la place du *care* est aujourd'hui au moins aussi importante, voire plus.

Pour ce qui concerne la réglementation sur l'allaitement, c'est tout simplement que le cas ne s'était quasiment jamais posé. On disait tout à l'heure effectivement que, oui, il y avait des femmes enceintes chez les pompiers depuis longtemps, mais il y avait des femmes enceintes chez les pompiers depuis longtemps chez les sapeurs-pompiers volontaires. Donc ces femmes sapeurs-pompiers volontaires, leur métier, ce n'est pas pompier. Finalement, quand elles sont sorties de l'activité, elles redeviennent une citoyenne comme une autre et elles ne sont plus concernées par toutes ces mesures. La question se pose vraiment uniquement pour les sapeurs-pompiers professionnels. Et effectivement, à l'échelon départemental, c'est tellement rare que bien souvent les femmes ne souhaitaient pas aborder cette discussion et préféraient gérer ça directement avec leur médecin traitant, par exemple en s'arrêtant pour asthénie. Ça pouvait se faire comme ça. Ou alors elles décidaient finalement de ne pas allaiter, à contrecœur, pour justement ne pas faire de vagues et reprendre l'activité. En fait, les femmes concernées géraient souvent ça seules, sans en parler en interne. C'était déjà tellement difficile de se faire accepter dans la profession en tant que femme qu'elles cherchaient au maximum à gommer les spécificités pour prouver qu'elles sont des pompiers comme les autres.

Pour ce qui est des menstruations, c'est quelque chose qui n'a encore jamais été évoqué en France à ma connaissance, pour ce qui concerne les pompiers. Je sais que, pendant ces périodes de menstruation, il y a par exemple une augmentation de la température corporelle, et effectivement ce sont des questions qui pourraient se poser notamment lors d'exposition à des chaleurs très importantes dans un incendie. Est-ce que cela pourrait avoir une incidence ? Ce sont des questions qu'on peut se poser.

Il y a plein de questions nouvelles, parfois des choses pratiques qui n'ont pas été prévues, comme la mise en place de toilettes pendant des interventions de longue durée. C'est vrai qu'un homme peut facilement aller se cacher derrière un véhicule pour uriner. Pour une femme, c'est plus délicat. Encore plus aujourd'hui ou chaque opération est filmée par une multitude de téléphones portables ! On voit par exemple que, dans l'armée, pour les opérations extérieures, ils prévoient d'amener sur intervention des remorques avec des toilettes. Pour l'instant, ce n'est pas du tout quelque chose qui se fait chez les pompiers, et peut-être qu'à terme, effectivement, ce sont des réflexions que l'on pourrait avoir.

Valerya VIERA GIRALDO, doctorante au CREAPT.

J'ai l'honneur de la dernière question. Je m'interrogeais sur les différentes propositions qui étaient faites pour les activités de retour à la caserne. Souvent, il me semblait, dans le questionnaire, que ce n'était que du travail administratif, que ce soit s'occuper des emplois du temps ou des activités en service RH. Souvent, il y avait un peu des doublons. Je me demandais si, vu que toutes ces interrogations venaient aussi des questions d'égalité professionnelle, cela n'allait pas participer à une ségrégation, une division sexuée du travail au sein de la caserne, d'envoyer un petit peu les femmes du côté administratif et les hommes sur les terrains d'intervention. Est-ce que c'est quelque chose qui est venu dans les questionnements de la mise en place du protocole, ou pas ? Merci.

Damien CORBAUX

L'objectif n'est vraiment pas de faire cette différence, de mettre les femmes du côté administratif et de laisser les hommes sur le terrain. Le fait que cet arrêté empêche toute activité opérationnelle pendant la grossesse, c'est compliqué de trouver des activités et des missions qui restent malgré tout en lien avec le terrain. Cela peut être le cas avec des missions de formation. Il y a un cas que je n'ai pas évoqué, c'est le centre de traitement de l'alerte : c'est le lieu où l'on reçoit et l'on traite les appels d'urgences, lorsque quelqu'un compose le 18 et dans le Rhône, également le 112. Beaucoup de femmes, pour rester en contact avec le terrain, demandent à être affectées pendant la période de grossesse au centre de traitement de l'alerte parce que justement on est en contact avec le terrain. Mais vu qu'à ce poste, on ne part plus en intervention, ce n'est pas une mission directement opérationnelle. Cela présente des avantages, comme le fait de rester en contact permanent avec le terrain et l'équipe de travail. Cela permet de découvrir une autre facette du métier et d'avoir une activité physique réduite puisque c'est un travail pour lequel on reste assis.

Mais certaines femmes ont fait cette expérience pendant leur grossesse, et ce qu'elles ont fait remonter, c'est qu'il y avait dans cette fonction un stress qui était extrêmement important. On répond en permanence à des personnes en situation de détresse, qui ont un proche qui fait un malaise cardiaque ou quelqu'un qui veut mettre fin à ses jours, des personnes qui sont témoins d'un accident de la route, des victimes d'agressions... ; c'est violent psychologiquement. Ce sont des situations très anxiogènes pour les personnes qui appellent et celui qui répond doit absorber ça toute la journée, garder la tête froide, conseiller l'appelant. Il doit évaluer précisément la situation pour envoyer les secours adaptés. Beaucoup d'appels sont injustifiés ; il faut réussir à faire le tri entre ce qui est réellement urgent et ce qui ne l'est pas ou même les canulars, parce que malheureusement ça existe aussi ! J'ai le souvenir d'une femme qui nous avait expliqué qu'elle prenait ses gardes au centre de traitement de l'alerte. Un jour, il y a eu une explosion de gaz à Lyon, dans laquelle un sapeur-pompier est décédé. Elle nous a dit que ce jour-là, le niveau de stress était extrêmement important pour tout le monde. Dans la pièce, il y avait une activité énorme : tout le monde cherchait à avoir des renseignements sur les opérations en cours, etc. Et en fait, pendant 12 heures, personne ne s'est arrêté par exemple pour manger. Et elle, elle était là, enceinte, à se dire : « *il faut que j'arrête, il faut que je prenne le temps de manger, il faut que je fasse des pauses* ». Et du coup, cela remet un petit peu en question aussi ces possibilités de rester en lien avec l'opérationnel pour ce genre de poste.

Il y a aussi le fait, pour ce poste, par exemple, de rester assise pendant 12 heures. C'est vrai qu'en étant enceinte, c'est difficile de rester assise 12 heures. On avait essayé de mettre en place des bureaux

assis/debout. Cela permet de modifier un peu ça, mais ce n'est pas non plus ce qui va révolutionner le fait de rester en place pendant 12 heures.

Pour rester toujours avec les mêmes équipes, elles étaient contraintes de travailler de nuit, ce qui est déconseillé aussi pendant la grossesse.

Du coup, pour moi, en tant qu'ergonome, c'est très important de se pencher sur l'activité réelle pour justement pouvoir aussi identifier les problèmes que représentent les différentes situations et les différentes missions qu'on pourrait attribuer aux femmes pendant la grossesse. Ce sera ensuite, je pense, le retour d'expérience qui nous permettra d'améliorer les propositions. On essaye de les diversifier au maximum pour que chacune s'épanouisse le plus possible dans ce poste provisoire, en fonction de ses appétences et de sa formation. Mais du point de vue de l'organisation du travail, cela doit répondre aussi à leurs besoins et ceux-ci évoluent dans le temps. Notre proposition est d'organiser à chaque déclaration de grossesse, un entretien entre la femme enceinte et une personne dédiée au service des ressources humaines pour personnaliser et trouver ensemble la solution la plus adaptée.

Céline MARDON

Merci beaucoup pour cette intervention passionnante et toutes les discussions qui ont suivi.

Chapitre 4

Le travail d'articulation des sphères de vie : une approche diachronique de la "conciliation"

Valerya VIERA GIRALDO, doctorante en sociologie, Gis CREAPT, Laboratoire Interdisciplinaire pour la sociologie économique (LISE) – CNAM, Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) – CNAM

Céline MARDON

On va reprendre, s'il vous plaît. On va reprendre avec une présentation de Valerya Viera Giraldo, qui est doctorante en sociologie au GIS CREAPT et au Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Économique du CNAM. Je te laisse te présenter plus avant, éventuellement.

Valerya VIERA GIRALDO

Merci beaucoup, Céline. Je vais commencer par remercier l'équipe d'organisation et surtout l'équipe du Gis CREAPT pour le cadeau qu'on me fait cette année de choisir cette thématique. Vous allez voir, c'est une thématique qui est au cœur de mon travail de thèse. Donc c'est un très beau cadeau. Merci.

Je réalise actuellement une thèse en sociologie sous la direction de Fabienne Berton et de Corinne Gaudart, dont le titre provisoire est « le travail d'articulation entre les sphères de la vie ». Ce sera l'objet de la présentation. Pour vous donner un peu de manière synthétique l'objet de la thèse, ça s'intéresse aux pratiques d'articulation, à comment font les individus pour articuler leurs sphères de vie, en approchant ce « comment » comme un travail, le *travail d'articulation*.

Comme je le disais, ce sera l'objet de la présentation, mais avant d'introduire cette nouvelle catégorie de *travail d'articulation* et de vous présenter son intérêt, notamment pour une approche diachronique de la conciliation, je vais commencer par cadrer un petit peu le contexte d'émergence de la conciliation comme un problème social en France. Ensuite, je vous présenterai un peu plus en détail le protocole de recherche de mon travail de thèse. Enfin, j'ai dû faire le choix de ce que j'allais vous présenter comme résultats, et j'ai choisi de vous présenter un cas parmi mes enquêtés pour appuyer mon propos.

I. DU « PROBLÈME » DE LA CONCILIATION À L'ARTICULATION

Cette première partie n'a pas vocation à être exhaustive. Je voudrais tout simplement faire une courte sociohistoire de l'émergence du problème de la conciliation en France dans les années 1980, pour vous faire part de mon chemin réflexif et ce qui m'a amenée aujourd'hui à proposer cette nouvelle catégorie qui est celle du *travail d'articulation*.

Au début, on ne parlait pas tellement « d'articulation ». En fait, on parlait plutôt de conciliation. La thématique de la conciliation, voire plutôt de la « maudite conciliation »⁶ si l'on reprend un peu les

⁶ Périer Hélène & Silvera Rachel (2010). « Maudite conciliation », *Travail, genre et sociétés*, vol. 24, n° 2, p. 25-27. Voir aussi Bachmann Laurence, Golay Dominique, Messant Françoise, Modak M.arianne, Palazzo Clotilde & Rosende Magdalena (2004). « Famille-travail : une perspective radicale ? », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 23, n° 3, p. 4-10.

termes du numéro classique sur le sujet dans la revue *Travail, Genre et Sociétés*. Cette thématique a émergé comme champ de recherche dans les années 80 en parallèle aux questionnements autour de ladite féminisation du marché de l'emploi à ce moment-là⁷. Le débat portait initialement sur une dimension assez nataliste. Pour le résumer de manière assez drastique, la question était de savoir comment vont faire les mères pour continuer à avoir des enfants et à les élever si elles travaillent ? En gros, ce qui posait question, c'était la disponibilité des mères pour le travail et sa compatibilité avec la qualité associée à leur rôle de mères, avec notamment derrière les questions de bien-être enfantin. Je précise également qu'il s'agit de la disponibilité du travail salarié ou professionnel qui posait problème et pas tout simplement du travail, parce que les femmes, comme le montrent les travaux de Margaret Maruani, ont toujours travaillé. Mais c'était plutôt cette question de la concurrence de leur disponibilité entre leur employeur et leur famille qui était au cœur du débat⁸.

Ce tournant du problème qui essentialisait les femmes à leur rôle de mère a progressivement évolué sur le terrain de l'égalité femmes-hommes, que ce soit au sein de l'univers professionnel, comme avec la loi Roudy en 1982 sur l'égalité professionnelle en entreprise, ou que ce soit sur la question de la division sexuelle du travail domestique et parental dans les couples hétérosexuels et les inégalités qui vont avec et qui ont été répertoriées par un ensemble de chercheurs.

Cette inégale répartition du travail domestique et parental, ainsi que les évolutions des carrières des femmes et les coups d'arrêt en fonction du nombre d'enfants étaient des thèmes centraux dans l'étude de la conciliation. Donc c'est par l'imbrication de ces deux sujets et leurs effets sur les parcours professionnels des femmes que la sociologie de l'articulation a construit ses bases. L'inégale évolution des carrières féminines était, et est encore, expliquée par une plus forte disponibilité des femmes envers la sphère privée. Les rôles sexués se caractérisent par le modèle traditionnel de *male breadwinner*, c'est en fait *l'homme gagne-pain*, et *female carrier*, la *femme au foyer*. Dans lequel les hommes étaient censés être les pourvoyeurs économiques de la famille et ont une place privilégiée dans l'espace public, alors que les femmes étaient, elles, reléguées dans la sphère privée où elles assumaient la quasi-totalité des tâches domestiques et parentales qui leur étaient « naturellement » dévolues⁹.

Donc ce modèle que je viens de qualifier de « traditionnel » demeure à la fois une réalité ancienne et durable. Il a été amené dans le débat public grâce à une large mobilisation féministe ainsi qu'à un ensemble de recherches sur le travail de reproduction des femmes, son invisibilité et sa faible reconnaissance sociale, que ce soit en France comme ailleurs, en Italie ou aux États-Unis. Ce modèle « traditionnel » a été remplacé par celui des couples biactifs, où les femmes cumulent le fait d'être en emploi et d'avoir des enfants. La double journée¹⁰ de travail des femmes (et les inégalités qui y sont associées) continue à être une réalité malgré des transformations sociales et institutionnelles notables.

Et pour parler justement de ces transformations, je voulais évoquer une enquête iconique dans ce combat pour l'égalité femmes-hommes qui est l'enquête « Emploi du temps » de l'INSEE. Initiée en 1986 et qui, par son protocole d'enquête, très original à l'époque (que je reprends aussi pour mon enquête, mais je *spoile* la suite), constitué de carnets temporels où les membres du foyer renseignaient par intervalle de 10 minutes l'ensemble de leurs activités principales et secondaires, a permis de quantifier le temps que les hommes et les femmes consacraient aux activités domestiques et parentales, et leurs évolutions.

⁷ Maruani Margaret (1985). *Mais qui a peur du travail des femmes ?*, éditions Syros.

⁸ Chauffaut Delphine & Lévêque Sandrine (2012). « Femmes, mères, épouses et travailleuses : les représentations parlementaires des rôles sexués au travers des débats sur les politiques de conciliation (1965-2010) », *Revue française des affaires sociales*, no. 2-3, p. 12-31.

⁹ Puech Isabelle (2005). « 21. Le non-partage du travail domestique », p. 176-183, in Margaret Maruani éd., *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*. La Découverte.

¹⁰ Hochschild Arlie & Machung Anne (1989). *The Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home*, New York, Viking Penguin.

À ce sujet, je vous conseille vivement de lire l'article que j'ai mis en référence sur la diapositive de Clara Champagne, Ariane Pailhé et Anne Solaz¹¹, qui retrace justement les évolutions du travail domestique et parental sur 25 ans et qui résume très bien les enjeux du sujet. L'article explique qu'en 2010, en dépit d'une réduction sur les trente dernières années, les écarts en matière de temps consacrés aux tâches ménagères et parentales entre les hommes et les femmes demeurent importants. En effet, les femmes continuent d'effectuer deux tiers des tâches domestiques et elles y consacrent trois heures quotidiennement (contre un peu moins de deux heures pour les hommes). La diminution des écarts concerne principalement le temps parental, qui a doublé entre 1985 et 2010 pour les hommes (il est passé de 22 à 41 minutes par jour) alors qu'il a légèrement augmenté pour les femmes sur la période (de 82 à 95 minutes). Derrière ces chiffres on peut apercevoir les transformations sociales de la période, comment le temps de travail ménager a pu être réduit en partie grâce aux évolutions technologiques et aux pratiques qui vont avec (plats surgelés, micro-ondes, etc.) ; mais aussi aux mutations dans les pratiques parentales et les nouvelles normes de parentalités dans des familles plus nucléaires (où les pères en font plus, mais les mères aussi). Mais on voit que même si les écarts sont un peu moins forts, ils continuent d'être là. Et là encore, je suis juste en train d'évoquer des comparaisons en volume temporel, ce qui laisse de côté la nature des tâches et à la division sexuée du travail à l'intérieur du domicile.

Enfin, la persistance de ces écarts, malgré des évolutions technologiques et sociales, s'observe encore aujourd'hui, et la crise sanitaire a permis de révéler l'ancrage des inégalités en matière de répartition sexuée du travail productif et reproductif¹².

Mais pour revenir aux recherches académiques sur le champ de la conciliation, celles-ci s'appuient fortement sur la question des parcours, en étudiant en miroir les parcours biographiques et professionnels des individus. Ces recherches se sont notamment focalisées sur certains événements biographiques et les effets sur les parcours professionnels. Et comme on l'a vu dans la présentation précédente, la mise en couple¹³, les séparations ou l'arrivée d'un enfant ont un impact assez drastique dans les parcours professionnels parce que cela éloigne davantage les femmes de l'emploi (passages à temps partiel voire arrêt d'activité professionnelle notamment à partir du 3^{ème} enfant).

Ces recherches ont connu un essor à partir des années 2000, notamment accompagnées par un ensemble de politiques publiques, à la fois nationales mais aussi européennes¹⁴, qui ont participé au cadrage et à l'institutionnalisation de ces questions. Je ne reviens pas dans le détail là-dessus dans ma présentation¹⁵, mais c'était juste pour dire que cela n'évolue pas tout seul, il y a quand même un ensemble d'enjeux sociaux et institutionnels qui vont cadrer ces questions.

Ces recherches ont aussi comme point commun de s'intéresser avant tout au travail (salarié) et à la famille, donc se focaliser vraiment sur les deux sphères à l'origine du « problème de la conciliation » comme je le disais tout à l'heure. Et en particulier en s'intéressant aux mères et aux mères salariées. Alors qu'en réalité, il est important de signaler qu'il ne s'agit pas de toutes les mères. Bien qu'au début on parlait un peu plus des mères ouvrières, les coordonnées du problème se déplacent rapidement vers les mères très diplômées, plutôt de classes moyennes ou supérieures, pour lesquelles les normes de disponibilité professionnelle, notamment quand le travail est caractérisé par un haut niveau de responsabilité, sont vues comme incompatibles avec une disponibilité familiale toujours attendue.

¹¹ Champagne C., Pailhé A. & Solaz A. (2015). « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? », *Économie et statistique*, n°478-480, p. 209-242.

¹² Collectif d'Analyse des Familles en Confinement (2021), *Familles Confinées. Le cours anormal des choses*, Éditions du Croquant, Paris.

¹³ Devetter F.-X. (2006). « La disponibilité temporelle des femmes : une disponibilité sans contrepartie ? », *Temporalités*, n° 4.

¹⁴ Le Bihan-Younou Blanche, Martin Claude (2008). *Concilier vie familiale & vie professionnelle en Europe*. Collection Lien social et politiques, Presses de l'EHESP.

¹⁵ Voir ANI du 19 juin 2013 Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants ; allongement du congé de paternité, indemnisation du congé de proche aidant, etc.

Donc plusieurs recherches sur la conciliation s'appuient sur l'étude des professions (et des ethos professionnels qui vont avec). On a par exemple les travaux de Nathalie Lapeyre et Nicky Le Feuvre¹⁶ sur les professions libérales (sur les avocates et les médecins) ou encore, pour Nathalie Lapeyre, les ingénieures de l'aéronautique¹⁷. Ainsi que ceux de Paul Bouffartigue et Jacques Bouteiller¹⁸ sur les infirmières et les cadres de la banque. Ces travaux vont donc aborder la conciliation en écho aux ethos professionnels propres aux cadres étudiés, et parfois en montrant comment la ségrégation sexuée dans le travail vient bousculer (ou pas) les normes de conciliation de la profession.

En parallèle à cette entrée par les professions, qui présente des intérêts méthodologiques forts que j'évoquerai après, on retrouve aussi des approches un peu plus interprofessionnelles, dont le point d'entrée est plutôt le niveau méso, c'est-à-dire le niveau entreprise. Là-dessus, on peut notamment citer les travaux d'Ariane Pailhé et Anne Solaz, qui sont les coordinatrices du premier volet de l'enquête « Familles et Employeurs » (FamEmp) de l'INED et dont vous allez entendre beaucoup parler demain avec la présentation de Delphine Remillon qui participe au prochain volet de l'enquête FamEmp.

Mais un des résultats communs à ces travaux mentionnés, quelle que soit l'entrée (par profession ou par entreprise), c'est le caractère socialement situé du problème. C'est-à-dire que les coordonnées du problème semblent être fortement dépendantes des caractéristiques sociales de la personne sur laquelle on le regarde : ses caractéristiques sociodémographiques, son métier, les ethos et les normes professionnelles associées à ce métier, le contexte dans lequel elle le réalise, si c'est une grande ou une petite entreprise, voire l'impact que peut avoir le fait d'avoir un manager plus ou moins compréhensif par rapport aux questions d'articulation. En définitive, tous ces critères vont influencer la conciliation, et en fonction du « cocktail » de critères mélangés le résultat ne sera pas le même.

Puis, sur ce même fil, ces recherches ont en commun également d'avoir un usage critique du terme conciliation au profit de celui d'articulation. Bien que l'objet soit médiatiquement connu et vulgarisé sous le terme de conciliation, l'utilisation du terme fait débat. Dans les milieux féministes, les chercheur·es en sciences sociales qui prônaient l'usage du terme d'articulation critiquent le fait que le terme de conciliation « *revêt une image positive, harmonieuse, relayée dans l'expression anglo-saxonne de work-family balance, qui masque les difficultés, les renoncements et compromis que la gestion des temps familial et professionnel implique. [...] Le terme de conciliation masque les inégalités entre hommes et femmes. L'emploi du mot « conciliation », qui renvoie implicitement l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale aux femmes seulement, ne ferait qu'entériner l'inégale répartition des tâches entre hommes et femmes* »¹⁹

Ainsi, la raison principale des critiques est liée aux représentations associées au terme de conciliation, qui serait conjugué exclusivement au féminin et, plus largement, se réduirait à une vision antagoniste entre les exigences du travail domestique et éducatif d'un côté, et d'un autre côté celles du travail salarié, mais encore une fois que pour les femmes.

En effet, la conciliation est un terme juridique qui fait appel à la capacité de rendre compatibles des choses opposées, ce qui impliquerait par exemple que la sphère du travail et la sphère privée soient intrinsèquement incompatibles. Et cette opposition est floutée par la conciliation, car « l'harmonisation » entre les sphères efface les dynamiques complexes de chacun de ces temps sociaux et de leur

¹⁶ Lapeyre Nathalie, Le Feuvre Nicky (2004). « Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de « conciliation travail-famille » dans les professions libérales en France », *Nouvelles Questions Féministes*, 2004/3.

¹⁷ Lapeyre Nathalie (2019). *Le nouvel âge des femmes au travail*. Presses de Sciences Po.

¹⁸ Bouffartigue Paul & Bouteiller Jacques (2008) « Deux groupes professionnels à l'épreuve de la disponibilité temporelle. Infirmières et cadres de la banque, en France, Belgique et Espagne », pp. 187-214, In Blanche Le Bihan-Youinou éd., *Concilier vie familiale & vie professionnelle en Europe*. Presses de l'EHESP.

¹⁹ Pailhé Ariane & Solaz Anne (2010). Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ?, *Travail, genre et sociétés*, 2010/2, n° 24, p. 29-46.

enchevêtrement. Alors que, le terme articulation (action d'articuler : *assemblage de pièces de manière à permettre leur rotation l'une par rapport à l'autre*) se veut, lui, plus neutre. Je ne vais pas dire qu'il est complètement neutre. Mais en tout cas, par rapport au terme de conciliation, il n'a pas les mêmes connotations ou représentations sociales. Et justement cette image de rouage, ou de rotation des sphères qui s'emboîtent les unes avec les autres, réduit moins sommairement à une dimension purement concurrentielle. Donc le terme d'articulation permet d'évoquer plus facilement un ensemble de pratiques (en les situant bien sûr dans le contexte d'articulation dans lequel elles s'inscrivent car on mentionne les sphères articulées – articuler quoi et quoi), alors que le terme conciliation reste cantonné et sans le mentionner à la question travail-famille.

Par ailleurs, un autre élément qui plaide pour l'usage du terme d'articulation au détriment de celui de conciliation est que ce dernier, comme je le disais tout à l'heure, met l'accent sur l'antagonisme entre les sphères et masque du coup d'autres dimensions possibles, comme par exemple des satisfactions ou des enrichissements réciproques qui pourraient avoir lieu avec l'articulation des sphères de vie. À l'image des « temps qui s'épaulent » de William Grossin²⁰, on peut envisager des formes d'articulation qui s'entraident ou des ressources partagées entre différentes sphères de vie, ou encore s'intéresser à la capacité à construire ces ressources. Ainsi, en mobilisant le terme d'articulation, davantage de configurations peuvent être accueillies, et cela permet de voir le caractère dynamique de l'objet. Au lieu d'orienter l'analyse un peu sur une seule direction, qui serait celle de s'interroger sur qui a la plus grosse part du gâteau temporel.

Enfin, un dernier élément qui incite à utiliser le terme d'articulation est qu'il est aussi moins connoté socialement, à la fois en termes de genre mais aussi de classe sociale²¹. Comme on l'évoquait précédemment « La conciliation » fait écho à un problème de femmes et notamment de mères cadres. Alors que plusieurs travaux, notamment avec des approches temporalistes, l'ont récemment montré : l'articulation des sphères de la vie ne concerne pas exclusivement les salariés les plus aisés, mais tous les individus. Je pense particulièrement aux travaux de Laurent Lesnard, de François-Xavier Devetter ou encore aux travaux d'Anne Lambert sur l'ANR Worklife, qui montrent comment l'articulation des sphères de vie ne concerne pas exclusivement les salariés les plus aisés mais tous les individus, et, à ce moment-là, ajoute des couches d'inégalité supplémentaires, aux inégalités temporelles décrites, lorsqu'on prend en compte leur configuration de vie et leurs conditions de travail²².

C'est donc pour ces mêmes raisons que moi je m'inscris dans une approche de l'articulation, non pas de la conciliation. Mais au-delà d'une approche plus hétérogène et plus décloisonnée de l'objet de l'articulation des temps sociaux, on constate qu'on en sait encore peu sur comment se produit celle-ci et quelles sont ses déclinaisons sociales.

II. LE TRAVAIL D'ARTICULATION

Cette genèse des recherches sur la question me permet maintenant d'évoquer les aspects auxquels ma recherche doctorale ambitionne de contribuer en proposant à mon tour la catégorie de *travail d'articulation*.

²⁰ Grossin William, (1996). *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, Paris, Octarès.

²¹ Warren Tracey, (2015). Work – life balance/imbalance: the dominance of the middle class and the neglect of the working class, *British Journal of Sociology*, vol. 66, n° 4, p. 691-717.

²² Voir aussi les exploitations des enquêtes Emploi du Temps de l'Insee ou de l'enquête Conditions de Travail de la DARES qui permettent d'approcher l'articulation dans l'ensemble de l'espace social. Comme par exemple : Bresse Sophie & Galtier Bénédicte (2006). La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle selon le niveau de vie des familles, DRESS, Études et Résultats, n° 465, février. Ainsi que les travaux du Réseau Thématique 48 de l'Association Française de Sociologie - Articulation de temps sociaux : Collectif d'Analyse des Familles en Confinement (2021). *Familles confinées. Le cours anormal des choses*. Éditions du Croquant.

A. Les ambitions de ma recherche doctorale

L'approche initiale de la thèse était de s'intéresser à l'articulation des temps sociaux dans sa diversité, c'est-à-dire en allant plus loin que l'articulation tout simplement travail-famille, en s'intéressant à différentes catégories de population, donc pas qu'aux mères et pas qu'aux mères cadres ou de classe supérieure. C'est-à-dire sortir des populations habituellement étudiées par l'objet et s'ouvrir par exemple aux hommes et à diverses périodes du parcours de vie au-delà de la maternité (donc la période des études par exemple, l'entrée sur le marché du travail ou encore en prenant en compte les possibles variations d'un engagement professionnel le long d'une carrière), aux temps de l'engagement (activités associatives ou militantes), aux temps de loisir (activités sportives, ludiques, etc.), voire au moment de la fin de la vie active (préparer sa retraite ou pendant sa retraite, comment on articule pendant la retraite), et aux soins des proches (s'occuper aussi bien des enfants que des aînés).

Quand on sort de cette focale genrée historique de l'articulation abordée précédemment, on s'aperçoit que, dans notre société, l'articulation des temps sociaux concerne tous les individus à partir du moment où ils sont engagés dans différentes activités. Pour l'explicitier, on peut par exemple se demander si un enfant de 13 ans qui va à son cours de piano, de gym ou de poney, après l'école, articule ? Il serait en train d'articuler temps de loisir et temps d'études. Cela nous amène à nous interroger sur ce qui compose l'articulation. Quelle est la différence entre une mère salariée qui tente de partir de son travail à 16h pour aller chercher ses enfants et cet enfant de 13 ans qui exerce une activité ludique après ses cours ?

Si on revient un peu sur les définitions, le sens biologique du terme articulation est : *ensemble des parties molles et dures par lesquelles s'unissent deux ou plusieurs os voisins*. Cela me fait penser à l'articulation du coude, ou des phalanges. Et le sens mécanique du terme est : *l'assemblage de plusieurs pièces mobiles les unes sur les autres, donc des cardans, des charnières, des rotules*. Quand on utilise le terme d'articulation, cela invite à préciser les activités qui sont articulées, notamment les sphères, quand il s'agit des univers d'une activité avec leurs contraintes, leurs acteurs, leurs temporalités, leurs pratiques, etc. Et là, on est du coup plus proche de ce sens organique du terme articulation que je viens d'évoquer.

Mais si on revient à cette question de l'enfant qui articule et les différences avec cette mère salariée, on peut se dire que, pour qu'il y ait articulation, en tout cas travail d'articulation, il faut qu'il y ait une intentionnalité dans l'action. Si cet enfant est amené à son cours de gym par sa mère, est-ce qu'on peut dire vraiment qu'il a articulé ? Il faut intentionnalité dans l'action, puis il faut action parce que ça ne se fait pas tout seul, comme par magie. Alors que, justement, un des soucis quand on approche la question de l'articulation, c'est de rendre visibles les actions, le travail qu'il y a derrière, parce que, parfois, on peut avoir l'impression que les activités s'enchaînent un peu comme par magie, vu que les heures continuent à passer, qu'on fasse quelque chose sur elles ou pas. Ou encore qu'il ne se soit rien passé car l'action est composée d'activités cognitives, invisibles de l'extérieur, voire parfois pour l'individu lui-même. Décider dans sa tête qu'on n'ira pas faire telle ou telle activité après une autre pour telle raison, ou changer de trajet/partir plus tard car ce n'est plus le « bon moment »²³ sont des activités d'articulation, notamment par l'intentionnalité et le fait que cela articule deux sphères, mais l'action se déroule dans un premier temps dans la tête et de manière invisible.

L'idée initiale de la thèse était donc de dénaturiser « la conciliation » en s'intéressant aux pratiques d'articulation, visibles ou invisibles. Car on en savait peu, comme je le disais tout à l'heure, sur le contenu, sur ce qui faisait en fait ces pratiques d'articulation.

S'intéresser aux pratiques permet aussi de sortir d'une approche binaire ou dichotomique de : la « bonne » vs la « mauvaise » conciliation, ceux qui y arrivent vs ceux qui n'y arrivent pas. Puis, s'intéresser aux pratiques permet aussi de s'intéresser aux différentes formes de ces pratiques d'articulation, à l'articulation au pluriel, pour le dire tout simplement, et à ces variations sociales. Qu'est-ce

²³ Bessin M. (1998). « Le Kairos dans l'analyse temporelle », *Cahiers lillois d'économie et de sociologie*, n°32, "Temps et contretemps. Approches sociologiques", 2ème semestre, p. 55-73.

qui est fait ? Par qui ? Quels sont les savoir-être, les savoir-faire, les compétences qui sont mobilisées ? Quelles sont les évolutions de celles-ci, en prenant en compte leur contexte, qui lui-même est aussi dynamique et pas stable comme « LA » conciliation peut le laisser entendre ? Les variations, comme je le disais tout à l'heure, en termes de conditions d'emploi, de travail et de situations familiales, tout ce qui se passe le long du parcours de vie, etc. En d'autres termes, ça revenait à adopter une approche dynamique, pour saisir cette complexité de l'articulation, une approche qui prend en compte la variabilité des formes d'articulation tout le long du parcours de vie. Car les sphères de vie s'inscrivent dans des configurations qui sont elles-mêmes spatiotemporelles, dynamiques (comme on a pu le voir récemment avec le basculement des temporalités pendant la crise sanitaire) et poreuses, dont les usages s'inscrivent dans des rapports sociaux.

Comme vous pouvez le constater, cette question initiale était très, très large. Comment font les individus pour articuler leurs sphères de vie ? Quelles sont les déclinaisons sociales de l'articulation ? Comment cela évolue ? Comment cela se construit au fil du parcours de vie et des expériences des différentes socialisations confrontées à l'individu ? Sachant qu'une telle approche posait comme difficulté d'être difficile à saisir méthodologiquement parlant : par où commencer ? Quand il y a tellement de variabilités et qu'en plus, à cette variabilité, à un moment T, on ajoute le côté parcours de vie. C'était assez difficile à saisir, et sans parler en plus des difficultés méthodologiques déjà inhérentes à l'objet, ce côté plutôt invisible, à cheval entre plein d'objets, de disciplines, qui touche à l'intime, donc c'est difficile à verbaliser, etc.

B. Le travail comme catégorie d'analyse

Et puis, comme l'objectif était à la fois de dénaturer l'articulation sans accentuer l'individualisation de sa gestion, l'idée d'approcher l'articulation comme un travail est apparue. Donc c'est dans ce cadre-là qu'utiliser la métaphore du travail comme catégorie d'analyse est arrivé dans le travail de thèse. L'idée étant d'approcher l'articulation comme n'importe quel autre travail, comme va faire un sociologue du travail qui arrive sur le terrain. C'est-à-dire, se demander : quelles sont les compétences développées au fil de l'expérience ? Quels sont les acteurs qui entrent en jeu (à la fois les individus avec des rôles précis comme les membres de la famille, des collègues, mais aussi les institutions) ? Quels sont les enjeux de reconnaissance, qu'ils soient symboliques ou matériels s'il y en a ? Quelles sont les valeurs de ce travail d'articulation ? Quelles sont les conditions d'exercice et notamment les temporalités ? Quel est le rapport au travail d'articulation (les attentes, les motivations, les représentations, les normes propres au milieu social dans lequel on est) ? Quels écarts entre les normes d'articulation attendues (comme si c'était du travail prescrit), et les stratégies mises en œuvre pour les atteindre (travail réel) ? Quels enjeux et tensions retrouve-t-on entre les groupes ? Quels rapports de pouvoir y a-t-il autour du travail d'articulation ? Quels éléments émanent des socialisations ? Quelles qualifications ou compétences peut-on associer au travail d'articulation ? Etc. Bref, on pourrait se demander par exemple quel est le « sale boulot »²⁴ du travail d'articulation ? Ou encore, quand prend-on congé de ce travail d'articulation ? Quelles sont les temporalités de ce travail d'articulation ? Est-ce qu'on peut se déconnecter de celui-ci ? Quelle est sa charge de travail ? Afin d'évaluer son intensité, sa pénibilité, voir ses effets sur la santé.

Donc vraiment prendre le travail comme une catégorie d'analyse permet de s'intéresser ici aux dynamiques sociales de ce travail d'articulation et pas seulement au travail d'articulation d'un individu, dans un environnement précis.

Puis, en plus de fournir un cadre méthodologique, donc emprunté à la sociologie du travail, il y avait aussi la motivation, à l'instar des cas d'autres sphères d'activités réalisées par des femmes et ayant aussi des enjeux de visibilité/invisibilité, comme le travail domestique, le travail parental, le travail émotionnel, de rendre visible le travail d'articulation. Cela pose aussi la question de s'il faut appeler

²⁴ Hughes Everett C. (1962). « Good People and Dirty Work », *Social Problems*, 10 (1), p. 3-11.

quelque chose « travail » pour le faire exister, mais je ne vais pas ouvrir ce débat dans cette présentation.

C. Pourquoi parler de travail d'articulation ?

Comme vous le savez, le mot *travail* ne se limite pas à la désignation du travail professionnel. Il s'agit d'un concept qui peut faire référence tant à des activités rituelles, intellectuelles que manuelles et, dans son existence, ne se transpose pas à toutes les sociétés humaines²⁵. Il n'y a pas une catégorie universelle du travail, même en termes de périodes.

En effet, plusieurs faits sociaux sont abordés aujourd'hui comme un travail. On évoquait tout à l'heure le travail domestique²⁶, le travail parental²⁷, le travail émotionnel²⁸, le travail de *care*²⁹. On peut aussi parler du travail de gestation³⁰ ou d'accouchement. Pour que ces activités soient désignées comme un travail, elles sont passées par une problématisation de leur dénaturalisation et donc par la construction d'une nouvelle approche de ces activités, visant à les redéfinir en mettant en avant non seulement leur intentionnalité et effort, mais aussi la reconnaissance des enjeux sociaux qu'elles recouvrent.

Je ne vais pas revenir sur l'introduction de la notion de travail dans la sphère de vie privée, ça touche au même combat féministe que j'évoquais tout à l'heure. Mais juste pour dire que je partage avec cette même problématisation de la notion de travail la volonté de rendre visible quelque chose qui revient souvent à un travail exclusivement féminin, qui est difficile à appréhender et qui mérite d'exister de manière plus désindividualisée, comme une pratique un peu plus politique.

Sachant qu'à la différence de Christine Delphy³¹ ou même des féminismes matérialistes auparavant, qui amènent cette question du travail domestique, par exemple, plutôt dans une critique du modèle capitaliste, là, ce n'est pas forcément l'enjeu central de la thèse. C'est plus, justement, de désindividualiser la pratique, bien que, bien sûr, la question du lien avec le modèle de production puisse se poser par la suite.

D. Le périmètre du travail d'articulation

Puis, justement, quand on évoque tous ces ensembles de catégories de travail : domestique, travail parental, on peut se demander où commence et où finit ce travail d'articulation ? Quelles sont ses frontières, quel est le périmètre de ce travail d'articulation ? Comme je le disais tout à l'heure, ce qui va rassembler ces différentes catégories, c'est cette notion de visibilité, invisibilité, le fait que ce soit gratuit, que ce ne soit pas reconnu et que ce soit avant tout réalisé par des femmes.

Travail domestique

Mais, si on revient par exemple sur le travail domestique, on reprend une définition raccourcie comme étant : *l'ensemble des tâches non rémunérées accomplies dans le cadre familial et nécessaires à la*

²⁵ Chamoux Marie-Noëlle (1994). « Sociétés avec et sans concept de travail », p. 57-71, *In Sociologie du travail*, 36^e année, hors-série. « Les énigmes du travail ».

²⁶ Chabaud-Rychte Danielle, Fougeyrollas-Schwebel Dominique & Sothonnax Françoise (1985). *Espace et temps du travail domestique*, Paris, Librairie des Méridiens.

²⁷ Verjus Anne & Vogel Marie (2009). « Le travail parental : un travail comme un autre ? », *Informations sociales*, vol. 154, n°4, p. 4-6.

²⁸ Hochschild Arlie Russell (1983). *The Managed Heart : Commercialization of Human Feeling*, Berkeley et Los Angeles, University of California Press..

²⁹ Voir le travail de compilations des définitions du « travail de care » fait par Rachel Salazar Parreñas et John Baker dans leur article : « Le travail de care des hôtesses de bar au Japon », *Travailler*, vol. 28, no. 2, 2012, pp. 15-31

³⁰ Boulet Elsa (2020), *Espaces et temps de la « production d'enfants »*. *Sociologie des grossesses ordinaires*, thèse en sociologie, EHESS.

³¹ Delphy Christine (1998). *L'ennemi principal. Économie politique du patriarcat* (tome 1), Paris, Syllepse.

reproduction de la vie, on peut se poser la question par exemple si passer le balai c'est du travail domestique ou du travail d'articulation.

L'action de passer le balai, c'est du travail domestique. Par contre, le travail d'articulation est quand la personne choisit de passer le balai à 7 heures du matin avant de partir travailler, car le soir elle n'aura pas le temps vu qu'elle a des amis qui viennent manger à la maison et qu'elle a envie que l'appartement soit propre pour accueillir du monde. Puis qu'elle choisit de le faire à 7 heures du matin parce que c'est aussi le moment où tout le monde dort et qu'elle pourra faire cette tâche tranquillement sans des enfants qui courent partout, ou des colocataires ou des conjoints qui soient dans l'espace. Donc cette action-là, cette partie-là de réflexion cognitive des arbitrages pour faciliter le déroulement de travail domestique et de sociabilités, serait du travail d'articulation. C'est d'ailleurs parce qu'il y a une dimension cognitive qu'il y a un enjeu d'invisibilité. Ce n'est donc pas qu'une question d'invisibilité par non-reconnaissance sociale, comme j'évoquais tout à l'heure sur la question du travail comme catégorie pour rendre visibles certains enjeux. Mais c'est aussi parce qu'en fait on ne le voit pas, tout simplement.

Ce qui va faire basculer la balance dans quel type de travail ce serait, ce serait donc l'intention, le pourquoi on le fait, le sens donné à ces actions, à ces pratiques. Bien sûr, tout cela s'inscrit dans un contexte social qui est propre à l'individu dont il est question.

Travail de reproduction

Si l'on se tourne par exemple vers le travail de reproduction, on peut le résumer rapidement comme étant celui dédié à la production des travailleurs ou de la force de travail.

Pour illustrer un peu plus cette question de l'importance du milieu, je vous invite à penser cette fois-ci à un grand bourgeois parisien, une personne riche employant plusieurs employés domestiques dans son hôtel particulier. Donc clairement, quelqu'un qui ne se pose pas la question de quand c'est le « bon moment » pour passer le balai quand il va accueillir du monde à la maison. Mais peut-être que cette personne, quand elle a du monde à la maison, s'est aperçue au fil des différentes soirées mondaines qu'au bout de la quatrième coupe de champagne ou du cinquième canapé truffe foie gras, il dormait moins bien et il était moins en forme pour son meeting du lendemain matin à 7 heures. Et du coup, penser à s'arrêter à la quatrième coupe de champagne ou à un certain moment pour mieux pouvoir assurer le lendemain pourrait être une dimension du travail d'articulation de cet homme-là.

Là, je mets l'accent avant tout sur la dimension cognitive et invisible du travail d'articulation, mais il y a bien sûr des dimensions plus visibles et matérielles, comme par exemple se déplacer d'un point A à un point B pour différentes activités. Ou même des choix qui relèvent moins du quotidien, comme passer à temps partiel ou chercher un emploi à temps partiel pour mieux articuler les responsabilités familiales et professionnelles. Ou encore choisir un logement qui est proche du travail ou du lieu de loisirs ou de chez ses parents, si on entretient encore des liens avec eux ou on prévoit de s'occuper d'eux. Il y a une dimension long terme et court terme à prendre en compte dans le travail d'articulation. Ou pour être plus précis, des durées différentes du travail d'articulation. Mais je reviendrai plus en détail là-dessus avec le cas que je vais vous présenter à la fin.

La charge mentale

Ces deux exemples de passer le balai et de s'arrêter à la combienième coupe de champagne me permettent de faire le pont avec un autre concept qui est celui peut-être qui s'approche le plus du travail d'articulation qui est celui de la charge mentale. Charge mentale, notion qui a été amenée par Monique Haicault³² et qui a été notamment vulgarisée beaucoup par la BD d'Emma, dont je vous ai mis une petite vignette en extrait dans la diapo.

³² Haicault Monique (1984). « La gestion ordinaire de la vie en deux », *Sociologie du travail*, n°3, Juillet-septembre, « Travail des femmes et famille », p. 268-277.

L'organisation du travail ménager dans un foyer est le fruit de nombreuses années d'essais, d'observations et d'ajustements.



Emma - BD « ça se met où? » : vignette 28.
Publiée en ligne le 19 mai 2022

La charge mentale « concerne l'organisation de la gestionnaire de l'ensemble des activités quotidiennes essentielles à la vie domestique d'une famille. Ce travail mental invisible de management avait échappé aux enquêtes, le plus souvent limité au partage des tâches ménagères. La notion de charge mentale souligne le poids de cette gestion globale, sa complexité croissante et ses contraintes, mais aussi la pluralité des compétences cognitives qu'elle mobilise, des capacités mentales de gestion et d'organisation, mais aussi de prévisions, de mémorisation, de coordination, de réponses aux imprévus. Elle suppose aussi la maîtrise des temporalités multiples propres aux activités de chacun, leur agencement au sein de l'espace global couvert par leur lieu de vie où s'inscrivent aussi différentes mobilités. Il s'agit en outre de capacités d'empathie, de disponibilité affective pour maintenir un bon état physique et moral des membres de la famille sur le court et le moyen termes »³³.

Dans la notion de charge mentale, on reste encore une fois cantonné avant tout à l'univers familial et professionnel et plutôt concentré sur le travail mental et invisible, ce sont les compétences cognitives qui sont évoquées. Donc du volet visible de l'articulation, ne reste en fait que le volet cognitif et appréhendé avant tout comme une charge, comme un poids, comme quelque chose de négatif. Certes, certains considèrent le travail comme étant une peine, une torture (le fameux tripalium). Mais cela ne correspond pas au sens du travail d'articulation que je vous évoquais précédemment. Je doute fortement que Monique Haicault réduise le concept de charge mentale aux aspects pénibles, laissant complètement de côté la créativité et la construction de ressources possibles dans les activités liées à la charge mentale. Cependant le terme de « charge » et les efforts pour montrer cette préoccupation constante inégalement partagée me semblent proposer un univers de possibles plus restreint que celui que nous offre le travail d'articulation.

Le travail temporel

Dans ce sens, le travail d'articulation s'approcherait davantage du travail temporel, une notion proposée par Michael Flaherty, sous le terme de *time work*. C'est la manière dont on va au-delà des vécus subjectifs du temps, des textures du temps (the textures of time)³⁴, pour se focaliser sur la construction des milieux temporels, à la William Grossin. Ce concept de travail temporel se focalise sur l'agentivité, la capacité d'agir sur le temps et comment l'individu ne fait pas subir des temps contraints. Mais contrairement au *time work*, le travail d'articulation ne se réduit pas à un travail exclusivement temporel.

³³ Haicault Monique (2020). *La charge mentale. Histoire d'une notion charnière (1976-2020)*, hal- 02881589.

³⁴ Flaherty Michael G. (2010). *The textures of time: Agency and temporal experience*, Temple University Press.

Pour finir, il faut souligner que malgré les écarts entre ces différents concepts qui sont aux frontières du travail d'articulation, il y a un point commun majeur qui est celui d'être traversé aussi par cette dimension qualitative. Ce ne sont pas juste des activités qui s'enchaînent. C'est les construire, bien les vivre et les construire sur le temps.

À ce stade, je sais que c'est très frustrant, je ne vais pas vous proposer une définition plus concise du travail d'articulation. Ce sera un des résultats de ma thèse. Mais je vais continuer à illustrer cette variable en mettant l'accent sur la dimension diachronique qui nous intéresse aujourd'hui, avec le cas issu de mon enquête de terrain. Et pour ce faire, je dois d'abord vous présenter un petit peu le protocole de mon enquête.

III. MÉTHODOLOGIE, TERRAINS ET MATÉRIAUX

J'ai commencé par un travail d'analyse statistique, notamment de l'enquête « Parlons travail » qui m'a permis d'illustrer un espace temporel du salariat³⁵. Le but de ce premier travail était d'y voir un peu plus clair sur le contexte temporel dans lequel prenait place le travail d'articulation des salariés. Cela a mis en avant le caractère socialement situé des temporalités du travail, qui sont très liées aux catégories socioprofessionnelles, et en miroir le temps qu'il laissait disponible pour d'autres activités. En définitive, de voir comment les configurations temporelles de travail donnaient plus ou moins de marge de manœuvre temporelle pour le reste des activités.

Comme j'ai mis l'accent le long de mon exposé, c'était avant tout le caractère un peu subjectif et compréhensif qui m'intéressait et qui est, lui, insaisissable par une approche quantitative, notamment quand il n'y a pas un questionnaire construit dans ce but précis. Il me hâtait de me rendre sur le terrain. Et comme je voulais explorer les variations sociales dudit travail d'articulation, je cherchais des terrains où je pouvais avoir accès à différentes catégories de population. Initialement, j'avais prévu deux entrées. Une entrée entreprise pour avoir une grande variété de catégories socioprofessionnelles et notamment des configurations temporelles de travail variées : des ouvriers en horaires postés, des cadres en forfait jour, des employés avec des horaires de bureau, voire à temps partiel, etc. Mais tout en ayant comme caractère homogénéisant l'entreprise et ses règles de fonctionnement.

Puis un deuxième terrain, ou je prendrais comme point d'entrée un immeuble, prendre plutôt cette fois-ci une entrée géographiquement située. Cette entrée me permettrait d'approcher les habitants d'un même immeuble, plutôt un immeuble HLM pour m'éloigner un petit peu de ce qui était plutôt du salariat stable en entrant par une entreprise. Cette entrée permettrait de prendre en compte l'aspect géographique de l'offre de services publics, d'offres commerciales, horaires d'ouverture de commerces, les transports qui permettent d'arriver à cet endroit-là, les loisirs qui sont disponibles dans le secteur, et notamment avoir la possibilité de faire des entretiens dans des logements et observer les domiciles et modes de vie.

Mais comme plusieurs recherches menées ces dernières années, j'ai dû m'adapter à une « petite » crise sanitaire qui a bouleversé complètement mon protocole de terrain, et notamment l'entrée immeuble a complètement dû être laissée de côté parce que ce n'était clairement pas le moment d'aller accepter une inconnue chez soi.

Donc ça a non seulement bouleversé le protocole initial, mais aussi l'entrée sur le terrain entreprise qui a tardé à commencer. Cette crise sanitaire est aussi venue impacter l'objet central de la thèse, en bousculant le travail d'articulation mis en place par les individus pour organiser à la fois leur quotidien, mais aussi sur le long terme. Mais ce n'était pas qu'une affaire de changement du contexte d'exercice du travail d'articulation, la crise sanitaire, et notamment les confinements, les couvre-feux, fermetures de lieux et autres contraintes, se sont avérés avoir un « effet révélateur ». Ces changements

³⁵ Viera Giraldo Valerya (2020). « L'espace temporel du salariat : une lecture articulée et qualitative à partir de l'enquête « Parlons Travail » », *Les Politiques Sociales*, 3-4, p. 9-29.

ont participé à rendre plus explicites tous ces efforts qui étaient nécessaires pour que ces activités que, auparavant, on pensait s'enchaîner comme par magie, aient lieu. Finalement la crise sanitaire a participé à rendre davantage visible le travail d'articulation aux yeux des individus.

Ce constat, j'ai pu le faire en amont de mon arrivée sur le terrain en menant une enquête en parallèle avec des collègues du réseau thématique n°48 « articulation des temps sociaux » de l'Association française de sociologie. Observer de près comment la crise sanitaire bousculait l'articulation m'a permis de changer un peu le regard sur celle-ci. Ce n'était plus ce qui m'empêchait d'aller sur le terrain, mais finalement cela pouvait avoir aussi des avantages pour l'enquête.

Donc tout ça pour vous dire que, malgré l'ambition initiale, j'ai dû un peu m'accrocher à la sphère du travail salarié, et notamment avec des entrées sur le terrain qui m'ont donné accès, pas à n'importe quel type de salariés, mais plutôt à du salariat stable, stabilisé, des personnes qui font carrière dans ces entreprises et qui y restent longtemps.

J'ai réalisé tout de même deux terrains, avec des temporalités distinctes :

Le premier terrain, il s'agit d'un établissement d'un grand groupe aéronautique en région parisienne, dans lequel je pouvais accéder à différentes catégories socio-professionnelles comme évoqué précédemment. C'est un terrain dont l'accès m'a été facilité par le service de santé au travail, qui a œuvré pour la diffusion de l'annonce d'appels et entretiens sur le site, qui a mis aussi à disposition un espace au sein du service de santé au travail pour que je puisse réaliser les entretiens. Enfin, il m'a aussi aidée à élargir mon panel d'enquêtés. Parce que, comme je le disais à l'instant, l'appel à entretien a été diffusé en ligne dans l'intranet de l'entreprise. Et du coup, j'avais principalement des cadres et des personnes qui avaient une forte marge de manœuvre temporelle, qui se portaient volontaires. Donc pas d'ouvriers, techniciens ou employés qui se porteraient volontaires spontanément vu le canal de diffusion de l'appel à entretiens et leur moindre marge de manœuvre pour accepter de donner quelques heures de leur temps de travail à une sociologue. Du coup, ce qui pouvait sembler comme un biais de recrutement, en passant par le service de santé au travail, finalement, était un moyen de débiaiser un autre biais, en proposant aux salariés en visite régulière au service de santé de participer à l'enquête. Ce canal m'a amené des techniciens, des techniciennes, et après il y a eu l'effet boule de neige un peu classique.

Au final, j'ai pu m'entretenir avec 33 enquêtés, dont 29 qui étaient salariés de cette entreprise et 4 qui étaient prestataires externes mais qui travaillaient sur le même site. Cette ouverture aux prestataires de service sur le site, c'était un peu un moyen aussi de chercher cette variabilité initiale par rapport aux conditions d'emploi. Dans ce premier terrain, j'ai réalisé 64 entretiens (deux par enquêté – à l'exception de 2 personnes), et ils étaient tous d'environ une heure et demie. Je préciserai après pourquoi il y en a deux. Le terrain a eu lieu entre juin et décembre 2021, avec quelques entretiens à distance, pour des raisons liées à la crise sanitaire ou encore des congés d'été.

Enfin, le deuxième terrain a commencé plutôt en janvier 2022 et s'est fini début mars 2022, il a eu lieu juste après le premier terrain. Il a eu lieu également dans une entreprise du secteur privé, mais avec un but plus associatif, dans le secteur des services et en région parisienne. Le point commun entre ces deux entreprises c'est que les salariés appartiennent aussi à une frange du salariat plutôt stabilisée. C'est une entreprise dans laquelle j'ai réalisé mon contrat CIFRE (convention industrielle de formation à la recherche) et donc mes premières années de thèse. C'était donc une entreprise dont je connaissais bien le fonctionnement, et que je venais de quitter en tant que salariée quelques jours avant le début du terrain (décembre 2021).

La motivation pour entamer un deuxième terrain était liée à la fin du premier, je m'apercevais qu'il manquait certains éléments, notamment dans la population d'enquête. Je n'avais pas du tout réussi à recruter des employées de bureau. Alors que dans l'entreprise où j'ai réalisé ma CIFRE, je partageais mon bureau avec une assistante avec des fonctions support, et on discutait quotidiennement des questions de ma thèse de manière informelle. Je voyais au quotidien son travail d'articulation et comment dans cette entreprise les configurations temporelles de travail le façonnaient. Puis, comme je le disais

en introduction en vous présentant la genèse de l'objet, les employées avec des horaires de bureau sont parmi les populations « un peu plus classiques » de l'objet de recherche. Donc c'est pour ça que j'ai lancé un deuxième terrain qui me permet d'objectiver certains résultats. Dans ce deuxième terrain j'ai réalisé 30 entretiens, avec 13 enquêtés, que j'ai vus 2 ou 3 fois.

En ce qui concerne la méthodologie. Le protocole d'enquête est composé de deux entretiens. Un premier entretien biographique qui permet de retranscrire un peu le parcours de la personne, les sphères d'activités dans lesquelles elle est impliquée, ainsi que les configurations temporelles qui la concernent et ses marges de manœuvre. Ensuite, un deuxième entretien où je demandais aux enquêtés de me raconter deux journées précédentes, donc un peu à l'image du carnet temporel que j'évoquais tout à l'heure pour l'enquête Emploi du temps. Je prenais en note sur un tableau, une activité principale, des activités secondaires, le contexte et l'ensemble d'activités qui étaient réalisées du réveil au coucher, avec des indications temporelles, mais pas dans le but d'en faire des statistiques. C'était vraiment un outil intermédiaire qui avait pour objectif de faire verbaliser les pratiques et, sur la base du premier entretien, me permettre d'attraper ce travail d'articulation en invitant les enquêtés à verbaliser le travail cognitif derrière les activités décrites : est-ce que vous avez toujours fait comme ça ? Pourquoi ? Qu'est-ce qui vous a motivés à faire ainsi aujourd'hui ? Comment ça s'explique par rapport à des activités qui avaient été mentionnées avant ? Du coup, il n'y a pas eu piscine cette semaine, pourquoi ? Etc.

Au total j'ai un matériau très riche, composé de plus de 90 entretiens, de 43 carnets temporels et des données complémentaires sur lesquelles je ne vais pas m'attarder ici. L'analyse du matériau est en cours.

IV. QUELQUES RÉSULTATS PRÉLIMINAIRES

Comme le temps qui m'est imparti est court et je suis déjà en retard je vais juste me concentrer sur un cas parmi les 46, celui de Claire, issu du premier terrain.

Mais avant de parler du cas de Claire et même si je n'ai pas encore la possibilité de proposer une typologie par agrégation de quelles sont les variations sociales du travail d'articulation pour l'instant, je peux quand même vous partager quelques premiers résultats.

On retrouve quand même une forte diversité d'approches de l'articulation. En fait, par « bonne articulation » ou « bonne conciliation », je pouvais tout aussi bien trouver des personnes qui disaient que pour elles ça se passait très bien, car elles ont la possibilité de pouvoir reprendre leur ordinateur de 2 heures à 3 heures du matin pour finir un dossier. Pour elles être en mesure de faire cela est synonyme d'une articulation satisfaisante. Puis, en revanche des personnes pour qui la bonne articulation, c'était plutôt synonyme d'être en mesure de ne plus penser au travail une fois qu'on quitte le lieu de travail. Mais ces deux cas opposés disent tout de même avoir une articulation satisfaisante, bien qu'ils ne mettent pas du tout la même chose dans « articulation ». La thèse permettra donc de caractériser les attentes relatives à l'articulation et même si là je vous parle de deux scénarios opposés, de nuancer ces rapports extrêmes à l'articulation en y caractérisant les variations sociales vis-à-vis de ces normes d'articulation.

Puis, un deuxième résultat que je peux vous commenter déjà à ce jour, c'est celui que peu de salarié·e·s étaient amené·e·s à caractériser leur articulation comme non satisfaisante. C'était d'ailleurs pour moi une grande surprise quand j'arrivais sur le terrain de me rendre compte que très peu de monde me disait qu'il y avait des difficultés d'articulation. Après toute la revue de littérature que je vous ai proposée, je m'attaque un peu à un problème qui ne concerne pas grand monde ? Ce qui amène à s'interroger sur les raisons : comment expliquer que l'articulation soit globalement positive, alors que toute la littérature sur les conditions de travail (intensification, flexibilisation des horaires, etc.) nous aurait plutôt amenés à poser l'hypothèse inverse ?

Puis, finalement cette satisfaction envers l'articulation est documentée par la statistique publique. Qui certes ne peut pas saisir à ce jour que derrière « bonne articulation », il y a des réalités qui sont bien distinctes. Donc quand on voit que l'enquête Conditions de Travail de la DARES 2019³⁶ montre qu'environ 80 % de la population ne déclare pas avoir des difficultés à accorder engagements sociaux et familiaux avec leurs horaires de travail. Finalement, on peut se dire que ce n'est pas surprenant de tomber sur des taux si élevés, 80 %, car on agrège un rapport positif même si on retrouve derrière des réalités bien différentes que l'on retrouve sur le terrain.

Mais malgré ceci, les premiers entretiens (les biographiques), où les enquêtés décrivaient explicitement leur rapport à l'articulation, étaient en décalage avec les descriptions des journées dans le deuxième entretien où l'on pouvait explicitement voir des moments de tensions ou qui ont nécessité des réadaptations. Quelque part, cela mettait en avant une sorte d'injonction à positiver son articulation, comme si évoquer des difficultés à articuler était une déviance (voir même s'auto-attribuer un stigmate). Donc un deuxième résultat préliminaire est celui des difficultés à verbaliser des rapports à l'articulation difficile. Il y avait presque pour moi une norme sociale où : il faut dire qu'on y arrive parce que sinon on est le plus déviant des déviants. Puis quand elle était exprimée, souvent, elle était exprimée à travers le corps ou en écho à la santé. C'est-à-dire : j'ai du mal à dormir, des problèmes d'alimentation, j'ai des douleurs, etc. Donc cette indicibilité des difficultés à articuler n'était verbalisable qu'à travers le corps/la santé. Ce résultat est par exemple un des éléments qui ont motivé l'ouverture du deuxième terrain, dans lequel mon point d'entrée n'était pas le service de santé au travail, et donc de voir si ce discours était lié au protocole d'enquête ou pas.

Bref, j'arrête là les résultats préliminaires, dans le peu de temps qui me reste, pour caractériser le travail d'articulation dans le cas de Claire.

Le travail d'articulation de Claire

Pour revenir sur le cas de Claire, vous avez ses caractéristiques sociodémographiques sur la diapo. Elle a 38 ans, elle est technicienne (Bac +2 en électronique). Elle vient d'un milieu social un peu privilégié. Son père est médecin. Sa mère est pharmacienne. Elle est en couple avec un homme qui est ouvrier, qui est lui en travail posté, qui est en 2x8 et qui alterne les horaires de travail toutes les semaines. Ils ont un enfant ensemble, qui a 2 ans et demi.

Elle a la particularité d'habiter chez son père, elle est retournée dans le domicile paternel pour habiter avec sa famille. Ce qui lui permet de jouir de conditions de vie plus favorables que si elle habitait qu'avec sa famille nucléaire. Et du coup, là, par exemple, on a un premier volet de travail d'articulation (de longue durée), ce choix à la fois de retourner dans le domicile de son père pour faciliter aussi des relations intergénérationnelles, pouvoir s'occuper de lui (anticiper un travail de proche aidante) etc. Mais aussi, c'est un logement qui est à côté du lieu de travail, ce qui permet aussi de faciliter vie privée et vie professionnelle. Elle a aussi cette particularité que, dans l'entreprise du terrain numéro un, pour les personnes soumises aux gestionnaires de temps, ils ont des moments de présence obligatoires entre 9 heures 30 et 11 heures 20, et 14 heures et 15 heures 30. Ce qui veut dire que, parfois, elle peut faire des journées avec « que quatre heures » de présence au bureau. Et le reste du temps, elle peut faire des journées un peu plus longues, qu'elle utilise pour justement s'adapter aux semaines dans lesquelles son compagnon est du matin ou de nuit, vu qu'ils alternent le fait d'amener/rechercher leur petit à la crèche. Crèche qui d'ailleurs a été choisie (parmi d'autres possibilités comme celle d'utiliser la crèche proposée par l'employeur de Claire) pour que géographiquement elle soit située « en chemin » (ou pas très éloignée) des deux trajets domicile travail des conjoints et donc faciliter cette répartition du travail parental. Avec y compris une préoccupation de la part de Claire sur la répartition du travail parental. Si elle utilisait la crèche proposée par l'employeur, cela voudrait dire

³⁶Bèque Marilyne (2019). « Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle. Quels sont les salariés les plus concernés ? », *Dares Analyses*, n°45, septembre.

que c'est elle qui amène et récupère son enfant, et notamment vu les horaires variables de son compagnon, presque tout le temps. On voit bien là ressortir les intentions derrière le travail d'articulation qu'on évoquait tout à l'heure, et les durées à deux niveaux : des décisions qui impactent sur la longue durée (déménager avec le père, choix de crèche), mais aussi le quotidien (qui est en charge de chercher l'enfant et comment cela modifie les trajets domicile travail, etc.).

Puis pour comprendre ces choix, qui jouent un rôle structurant dans le travail d'articulation, une des variables qui s'est avérée être très parlante, c'est la question du rapport au travail. Et notamment pour Claire, cette activité professionnelle n'est pas ce qui fait l'essentiel de son identité professionnelle ou ce qui l'épanouit davantage. Son souhait initial était de travailler dans le secteur du spectacle, et après des années d'intérim cumulé avec des missions en tant qu'ingénieur lumière, elle a décidé de trouver un emploi stable pour initier une vie familiale. Du coup, pour elle, son épanouissement, elle le trouve avant tout dans sa vie familiale et notamment dans le temps qu'elle peut passer avec son fils. Le « choix » de l'emploi (ce qui d'ailleurs peut aussi être abordé comme un volet du travail d'articulation de longue durée) était une manière de permettre de rendre compatibles, pour elle, l'emploi et le projet d'enfants. Les sphères d'activités qu'elle articule sont donc la famille, l'emploi et les loisirs, qui comme on le verra par la suite sont imbriqués avec le travail parental vu le rapport qu'elle a à ce dernier.

On peut voir cette porosité entre les sphères dans le verbatim suivant :

« Si vous deviez qualifier votre articulation vie privée/vie professionnelle, vous diriez quoi ?

Vie privée/professionnelle, moi, ça va. J'arrive à concilier les deux sans problème. Quand j'ai un rendez-vous médical, j'arrive toujours à trouver un horaire pour le caler.

[...]

Déjà, même en termes d'une journée ou d'une semaine pour se dire « ça va ? » ou « ça se passe bien ? », qu'est-ce qui serait le résultat ou le symbole de ça ?

Quand j'ai eu une bonne semaine, c'est que j'ai réussi à faire faire pas mal de choses à mon fils. Justement, c'est là où est le problème quand mon conjoint est du matin. C'est que, quand j'arrive l'après-midi, au lieu de faire une grande balade d'une heure, de faire des trucs avec mon fils, on est là, et on fait rien. Dans la famille, on est un peu casaniers. [...] Alors que, quand il est du soir, je vais chercher mon fils, on fait notre balade pendant une heure, une heure et demie, on va voir untel, si on a envie, c'est plus agréable. Justement, mon fils aussi aime bien, et c'est pour ça que derrière on est calmes, c'est pour ça que derrière il veut bien manger tranquillement, il veut bien dormir tranquillement. Mais bon, on ne va pas dire que les meilleures choses sont celles où je suis célibataire.

Je n'ai pas entendu ça.

Mais ça sous-entend un peu ça. Non. La meilleure chose, ça serait qu'il [le mari] fasse les choses avec moi.

Oui, il pourrait aussi faire les mêmes activités ou des activités équivalentes. Oui, mais comme il est logisticien, qu'il se déplace d'un site à l'autre, il marche beaucoup la journée, il dit : « Moi, j'en ai marre de marcher. »

Dans cet exemple de comment elle qualifie son articulation, elle dit, comme je le disais tout à l'heure, que ça va, même si elle m'évoque après dans le détail tout un ensemble de difficultés de gestion du quotidien. Et ce qui est intéressant, c'est de voir justement comment il y a un aspect dynamique entre une semaine ou l'autre, si c'est elle qui va chercher son enfant ou si c'est son conjoint qui va le chercher. Quand elle va le chercher, elle a la possibilité de faire une balade avec l'enfant, d'une heure, qui fait que l'enfant est un peu fatigué. Elle va le faire manger plus tôt. Et elle dit qu'il y a un peu une autre ambiance dans la soirée qui passe, qui est plus calme, il y a moins de travail émotionnel à réaliser de sa part, puis comme il dort mieux, son sommeil à elle sera moins interrompu. Puis, quand c'est son conjoint qui va chercher le petit, il ne fait pas la balade parce qu'il passe sa journée debout, il en a

marre de marcher. On voit donc comment quand « le travail déborde » dans la sphère privée pour lui, même si c'est indirectement via son état de fatigue, cela a des effets sur la famille aussi. Car cela joue un rôle sur la gestion du petit le soir et notamment la soirée de tout le monde.

Je ne m'étends pas plus sur le cas de Claire car mon temps est écoulé, mais je voulais juste mettre l'accent sur le fait que cette variable de travail d'articulation permet justement de faire émerger plein d'autres dimensions, ce que la conciliation ne permet pas, un autre regard qui permet de voir cette dimension diachronique. Et avec la question du rapport aux activités, leur évolution est une variable clé, et on voit quand même derrière ce travail qu'il y a des dimensions plus qualitatives qui montrent qu'il ne s'agit pas juste d'une question d'ajustement temporel.

Merci beaucoup, et désolée d'avoir autant dépassé.

DISCUSSION AVEC LA SALLE

Céline MARDON

Merci, Valerya. On va peut-être passer aux questions. N'oubliez pas de redire votre nom et votre spécialité avant de poser vos questions.

Valentine HELARDOT, sociologue

Bonjour. Je voulais demander à Valerya peut-être des détails sur les sphères, c'est-à-dire comment on définit une sphère. D'après la diapo, j'ai cru comprendre que, pour chaque personne, les sphères ne sont pas forcément les mêmes. Il y a peut-être des sphères communes à tout le monde, mais d'autres plus spécifiques. Est-ce que, par exemple, vous avez identifié dans ce travail-là une sphère personnelle qui ne serait ni parentale, ni conjugale, ni professionnelle ? Comment on découpe entre les sphères ? Et question connexe : est-ce que tu as identifié une sphère, ou des moments en tout cas, d'articulation, c'est-à-dire où l'articulation est la principale activité ? Je pense peut-être à des moments de planification, d'organisation d'agenda, de trucs comme ça, où c'est une sphère en soi du coup, une sphère d'activité où l'activité, c'est l'articulation de façon assez formelle, c'est objectivable. Merci.

Valerya VIERA GIRALDO

Merci beaucoup, Valentine, pour ta question. Concernant les sphères, je sais que mes collègues ergonomes ont des définitions plus précises des sphères d'activité. Je reprenais notamment le terme en tant qu'un univers complet qui concerne des activités, donc les contraintes, les acteurs, les temporalités, les pratiques. Et du coup, justement, tu le pointes bien avec ta question, il y a une difficulté à délimiter ces sphères, et notamment quand il s'agit d'activités faites à domicile ou pour soi. En fait, quand on fait à manger, par exemple, on fait à manger pour soi, mais peut-être pour d'autres membres. Donc du coup, il y a une difficulté à délimiter cette sphère personnelle. Mais ça fait partie des variables que j'ai dans ma grille d'analyse de mes entretiens, pour essayer de voir ce qu'il en ressort. Mais comme ça, tout de suite, c'est justement une difficulté de délimiter ces sphères. C'est d'ailleurs un terme qui risque d'évoluer, car maintenant que je suis dans la phase d'analyse il s'avère ne pas être le plus pertinent vu que cela tend à « siloter ».

Annie JOLIVET

J'ai le sentiment que le cas que tu voulais développer, tu l'as fait un peu rapidement. J'ai l'impression que, dans les exemples que tu as donnés sur son choix de logement par exemple, il y a des décisions qui arrivent à différentes temporalités. Certaines arrivent à un moment donné, une décision est prise, ce qui permet de décocher ou de faciliter ensuite un certain nombre de choses. Tu as déjà des arbitrages. Et après, tu as d'autres arbitrages qui arrivent à différents moments. Je pense que c'est ce que tu voulais dire par le travail temporel.

Pour prendre l'exemple du logement, est-ce que tu peux nous expliquer comment Claire a réfléchi ? Pourquoi ce choix a été fait ? Qu'est-ce que cela permet de desserrer comme contrainte, y compris en termes de coûts économisés et de temps libéré ?

Valerya VIERA GIRALDO

Merci. Ce que je n'ai pas trop développé dans le rapport justement un peu distant au travail de Claire, c'est que comme elle avait initialement plutôt comme projet de travailler dans le secteur du spectacle. Du coup, elle a tenté pendant une dizaine d'années de pérenniser sa place dans ce secteur-là. Et elle réalisait des missions d'intérim à côté, et notamment dans l'entreprise actuelle. En fait, elle signe un CDI en 2018, mais elle connaît l'entreprise auparavant, parce que justement c'est une entreprise un peu du secteur, une grande entreprise du secteur où elle a grandi. Et c'est au moment où elle décide d'être en CDI, de « se poser » et de mettre une croix sur cette carrière en tant qu'ingénieure lumière dans le secteur artistique qu'elle revient habiter avec son compagnon chez son père, qui est médecin, qui a une grande maison. C'est lui par exemple qui s'occupe de faire les courses. Et elle me dit que, si c'étaient eux qui faisaient les courses, ils ne feraient pas les mêmes choses parce que son père, lui, va au marché les samedis, il discute avec les commerçants, il achète des bons produits, etc., avec un budget largement considérable. Alors qu'eux, avec des salaires au-delà du SMIC, mais qui sont moins importants à deux que le salaire de son père, ils ne feraient pas les mêmes courses, ils iraient au supermarché et ils ne mangeraient pas les mêmes choses. Il faut aussi noter que bien que Claire ait un faible niveau de diplôme et exerce un travail de catégorie technicien, elle a un capital culturel fort, plus proche de celui d'autres catégories socio professionnelles et avec des niveaux de vie plus aisés que celui liée à sa CSP.

Puis, le fait d'habiter avec son père aussi permet d'avoir une personne qui vient quatre fois par semaine faire le ménage. Donc ça lui enlève tout un ensemble de charges de travail domestique, et ça lui permet à elle, par exemple, de se consacrer davantage à des activités parentales. Comme je le disais tout à l'heure, c'était vraiment ce qui l'animait, ce qui lui tenait à cœur, et des activités parentales qui deviennent ludiques.

Par exemple, il y avait une semaine internationale à la crèche. Et du coup, elle a passé un moment à faire des menus différents pour tous les jours. Le jour des États-Unis, on va faire un petit burger avec le cookie, on cherche la recette. Et ainsi de suite pour les jours suivants avec d'autres pays de l'autre côté du monde, etc. Du coup, elle transformait ces activités-là en activités ludiques, à la fois de « loisir » pour elle mais aussi de travail parental car elle le fait avec son enfant. Elle me racontait aussi qu'elle écrivait des chansons pour son enfant presque tous les jours. Qu'ils faisaient des pochoirs ensemble pour les décorations de Noël pour mettre sur les fenêtres, etc. Le fait de revenir habiter avec son père lui permettait de consacrer un peu plus de temps aux activités parentales. Et aussi, elle se préparait presque à l'avance, avec beaucoup d'anticipation, à prendre soin de son père. Avec le confinement, il a dû changer de mode de vie. C'était quelqu'un qui « *sortait beaucoup sur Paris* ». Alors que là, avec le fait de rester plus à la maison, « *il a pris un coup de vieux* » – je la cite. Et du coup, ça leur permet de passer plus de temps avec lui, de faire un peu plus de repas ensemble et autres. Et du coup, elle a lancé des travaux à la maison pour que sa famille « nucléaire » ait plus d'autonomie dans le logement, avoir plus d'intimité avec son enfant, etc.

Serge VOLKOFF

Ça ira peut-être un peu dans le prolongement de la question que vient de poser Annie. Ce qui m'a fait réagir à un moment donné, en reliant ce que tu as dit très brièvement... (il y a beaucoup de choses que tu as dites brièvement pendant l'exposé, mais ça va, on pouvait s'accrocher)... ce que tu as dit très brièvement des recherches sur le travail temporel avec un auteur que je ne connais pas, mais je crois avoir à peu près compris de quoi tu parlais, et l'exemple que tu as choisi, qui est effectivement très court, très simple, mais très parlant, ça donne envie de te demander si tout ça, tu comptes le raccrocher à des questions d'expérience quand même, pour revenir à des affaires très CREAPT. Ce n'est pas une obligation.

On se dit par exemple en lisant le cas de Claire, que ça vient de quelque part et ça va quelque part, tout ça, il s'est passé des choses, il va encore s'en passer. Il s'en passera peut-être. Il y a des perspectives aussi de moyen

et long termes : est-ce que je vais rester dans cette entreprise, dans ce métier, dans ce coin, chez mon père, etc. ? Ou est-ce que c'est pour un temps plus court ? Est-ce que cela fait longtemps ? Il y a de l'expérience de tous les côtés. Il y a l'expérience de comment ça se passe au boulot quand je ne prends vraiment que mes quatre heures, ça ne doit pas être rien quand même du point de vue du travail, du point de vue du rapport par exemple dans le collectif de travail, de faire un peu l'accordéon, si j'ai bien compris, sur les heures de présence, pour des raisons qui ne sont pas des raisons internes du tout au travail. Tout cela a dû se construire peu à peu. Je ne sais pas si l'ensemble des personnes avec lesquelles tu as mené les entretiens t'ont restitué des choses de cet ordre-là, mais on se dit qu'il y a presque un début de catégorisation possible en termes d'expérience. C'est une question, une suggestion, appelle ça comme tu veux.

Valerya VIERA GIRALDO

Tu as bien raison. Justement, dans les contraintes ou ressources que j'évoquais notamment sur des aspects temporels ou comment on agit, cette question de l'expérience et comment on la mobilise, comment on essaie de construire en permanence, que ce soit par des choses qu'on a apprises ou qu'on a vécues il y a longtemps ou qu'on vient de vivre, est quand même au cœur de ce pouvoir agir, cette agentivité sur son travail d'articulation. Et oui, je pense qu'il y a une catégorisation à faire derrière, à venir.

Catherine DELGOULET

Merci, Valerya, pour ta présentation. J'ai une question qui rejoint un peu ce dont vient de parler Serge. Et j'ai une question que je n'ai pas eu le temps de poser à Dominique ce matin, mais on en a parlé après – ce n'est pas une question qui est n'adressée qu'à toi. Je me demande comment, dans ces approches-là, sur ce travail d'articulation, on intègre les dimensions collectives de ce travail.

Parce qu'il me semble que justement, dans le cas que tu présentes de Claire, il y a Claire et son travail d'articulation, mais il y a probablement aussi son père et la manière dont il accueille cette idée que sa fille, son conjoint et son enfant reviennent dans sa maison à lui, et ce dont parlait Serge, comment ses collègues accueillent le fait que, quand son conjoint est de nuit, elle travaille moins, etc. Donc qu'est-ce que cela fait sur le collectif de travail aussi dans ces moments-là ?

Et je me demandais, même dans les outils méthodologiques qui me semblent être des outils où on est davantage sur les dimensions individuelles et qui creusent plutôt le point de vue de chacun ou d'une personne, s'il n'y a pas aussi peut-être des manières méthodologiques de travailler ça dans des dimensions collectives justement, en instruisant une même situation, mais de différents points de vue, voire avec plusieurs personnes à la fois. Je ne sais pas si tu connais des travaux sur cette question de l'articulation dans cette voie-là, et ce que tu en penses.

Valerya VIERA GIRALDO

Alors, c'est vrai que je n'ai pas forcément pu mettre l'accent sur la dimension collective au travail et notamment au cas de Claire, et pourtant les horaires de travail et son organisation on peut les caractériser comme appartenant au volet collectif. Par exemple le fait que ce soit cadré, cette histoire des heures de présence obligatoire, mais aussi de flexibilité pour gérer les heures en dehors de ces plages-là joue un rôle important dans ses capacités d'articulation, ses ressources. Cela lui permet d'un côté de se désynchroniser avec le conjoint pour assurer la relève du travail parental, mais aussi de se synchroniser avec les collègues. Puis, par exemple quand le télétravail a été ouvert aux techniciens dans le cadre d'un accord télétravail signé en 2021, des discussions au sein de l'équipe de travail sur comment ils s'organisaient ont eu lieu. Et par exemple, Claire a présenté à l'équipe son souhait de placer comme jour de télétravail régulier les lundis, en invoquant des raisons liées à sa vie familiale. Les autres membres de l'équipe ont évoqué leurs souhaits, et puis collectivement ils ont mis en place un système d'alternance des jours de télétravail pour qu'il y ait une continuité en présentiel de l'équipe (sachant qu'une partie est en horaires postés) tout en prenant en compte les contraintes hors-travail de chacun. Mais cela faisait l'objet d'une organisation explicite, de discussions. Ce n'était pas juste : Claire fait

comme elle veut, elle part. Non, c'était dans un contexte quand même très, très cadré et où elle faisait aussi en sorte de faire ses heures.

Après, je pense que le fait qu'elle ait quand même ce rapport un peu « alimentaire » à cet emploi fait qu'elle n'avait pas forcément de culpabilité davantage de ne pas en faire plus, de ne pas être la préférée de son patron. Elle avait justement plein de difficultés sur les questions de temps de pause pour fumer une cigarette. Pour elle, c'était mal vu. Alors que pour d'autres non. Donc ça peut être par exemple des ricochets d'autres questions d'organisation de temps.

En fait, ce que j'observais notamment dans ce premier terrain, c'était que ce cadrage des temporalités de travail permettait justement de jongler davantage un peu plus que pour les cadres en forfait jour, et qui ont quand même un rapport au travail particulier, qui finalement avaient un peu plus de difficultés concrètes dans l'articulation.

Victor LE FRANC

Merci, Valerya, pour ta présentation. Il me semble que l'enquête que tu utilises n'est que sur les salariés. C'est ça ?

Valerya VIERA GIRALDO

Laquelle ?

Victor LE FRANC

Tu as dit au début que tu as construit un espace des temporalités.

Valerya VIERA GIRALDO

Oui, « Parlons travail » ; je n'ai utilisé que les salariés.

Victor LE FRANC

Je me demandais si tu avais pu voir si les problématiques se posaient différemment parmi les indépendants, je pense notamment aux indépendants qui travaillent avec leur conjoint, où cette histoire des sphères professionnelles et privées se recoupe clairement. Et dans ces cas-là, je ne sais pas si tu as pu l'exprimer, mais comment est-ce que c'était perçu par les personnes, ce travail d'articulation ? Est-ce qu'il fait partie de leur vie personnelle ou est-ce qu'il fait partie de leur vie professionnelle ?

Valerya VIERA GIRALDO

Moi, je ne l'ai pas vu. Par contre, Julie Landour a fait un excellent espace temporel du travail des indépendants, c'est une publication du CEET³⁷ par ailleurs. Par contre, je pense que ça fera peut-être l'objet d'enquêtes postdoctorales justement d'aller voir, une fois qu'on a regardé ce travail d'articulation dans ce salariat stable, qui reste quand même très intéressant pour se poser la question une première fois, comment ça se passe par ailleurs dans des configurations où justement la porosité de l'organisation est un peu plus forte, où les lieux se mélangent davantage, même si avec le télétravail, cette question est un peu renouvelée. Je ne travaille pas là-dessus, mais dans un futur pourquoi pas ?

³⁷ Julie Landour, 2019, L'espace de l'articulation emploi/hors-emploi chez les travailleur.se.s indépendant.e.s, *Document de travail* N°200, Centre d'études sur l'emploi et le travail.

Céline MARDON

En fin d'après-midi, demain, Julie Landour va présenter des choses un peu là-dessus. Merci, Valerya. Merci à tous. On se retrouve demain à 9 heures avec une présentation de Delphine Remillon. À demain, pour ceux qui seront là !

Chapitre 5

Inégalités de genre, articulation vie familiale-vie professionnelle et rôle des entreprises

Delphine REMILLON, Socio-économiste, INED, chercheure associée au Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET), Cnam et au LiRIS, Université Rennes 2

Serge VOLKOFF

Bonjour à toutes et à tous. On reprend ce séminaire, deuxième journée, et on démarre avec un exposé à peu près sur les mêmes formats de temps qu'hier, c'est-à-dire un exposé de l'ordre de trois quarts d'heure et ensuite une demi-heure d'échanges avec tout le monde. Delphine Remillon est socio-économiste, chargée de recherche à l'INED, l'Institut national d'études démographiques. Elle est aussi chercheure associée au Centre d'études de l'emploi et du travail du Cnam, comme plusieurs des personnes ici présentes, et aussi au LiRIS, de l'Université Rennes 2. Le titre qu'elle a proposé est « *Articulation vie familiale-vie professionnelle et rôle des entreprises : enjeux actuels et apports des enquêtes statistiques.* »

Delphine REMILLON

Bonjour à toutes et à tous. Merci aux organisateurs pour l'invitation à intervenir à ce séminaire.

Comme Serge l'a dit, je suis socio-économiste à l'INED et je mène actuellement des recherches sur les thématiques des inégalités de carrière entre les hommes et les femmes et sur les questions d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, d'où ma présence aujourd'hui. Pour ces travaux, je mobilise principalement des données et des méthodes quantitatives. C'est sous cet angle-là que ma présentation abordera les sujets de ce séminaire car c'est la commande qui m'a été faite. Je précise donc tout de suite que je n'aborderai pas les travaux qualitatifs. Pour autant, ce sont des travaux qui sont très riches et indispensables à la compréhension des questions d'articulation vie familiale-vie professionnelle. Dans mes travaux, il m'arrive d'ailleurs parfois de mobiliser des méthodes mixtes qui apportent un regard complémentaire et précieux sur les phénomènes que l'on va aborder.

Le thème de ce séminaire est à la jonction de deux sujets de réflexion : la question des parcours professionnels des hommes et des femmes et la question de l'articulation des sphères de vie des individus. L'objet de ma présentation va être d'aborder un certain nombre de travaux quantitatifs sur ces deux aspects - les inégalités de parcours selon le genre et l'articulation vie familiale-vie professionnelle : à la fois ce qu'on sait, ce qu'on sait moins, quels sont les nouveaux enjeux sur ces questions et les données pour les traiter.

Le cheminement que je propose pour cette présentation, c'est de partir de la question des inégalités de carrière selon le genre pour arriver assez vite aux questions d'articulation vie familiale-vie professionnelle, d'où le léger changement de titre par rapport au programme. J'ai intitulé finalement mon intervention : « *Inégalités de genre, articulation vie familiale-vie professionnelle et rôle des entreprises* » parce qu'on verra que ces travaux conduisent aussi à mettre l'accent sur le rôle des entreprises qui est central. Un point de précision : de façon générale, je parlerai d'articulation « vie familiale-vie professionnelle » parce que c'est essentiellement sous cet angle-là que les travaux que je mobiliserai abordent la question de l'articulation des sphères de vie. On parle encore souvent, notamment au

niveau des indicateurs de mesure, i.e. des questions posées dans les enquêtes, de « vie familiale » plutôt que de « vie privée ». Et donc la présentation que je vous propose est en trois temps. D'abord certains rappels et aborder des travaux récents sur les inégalités de carrière selon le genre. Ensuite, dans un deuxième temps, s'intéresser plus particulièrement aux pratiques et aux politiques d'entreprise sur ces questions. Je mettrai alors l'accent sur l'apport d'une analyse quantitative des données d'entreprises sur ces questions. Et dans un troisième temps, j'aborderai les nouveaux enjeux, en tout cas pour les travaux quantitatifs, sur ces questions d'articulation vie familiale-vie professionnelle et les angles morts, ce qui manque dans les données quantitatives ou statistiques actuelles pour traiter ces questions. Enfin, je présenterai un projet d'enquête statistique sur lequel je travaille actuellement avec des collègues pour combler ces manques de données.

I. LES INÉGALITÉS DE CARRIÈRE SELON LE GENRE

Je vais commencer par des choses que, sans doute, vous connaissez bien, des rappels un peu généraux qui montrent qu'il y a eu une certaine convergence des comportements d'activité des femmes et des hommes au cours des dernières décennies. Je vous renvoie pour cela à la publication de Dominique Meurs et Pierre Pora de 2019 qui le montre bien et notamment aux graphiques p.114 et 115³⁸.

Entre la fin des années 1960 et 2018, on a eu une croissance de l'activité féminine, de telle sorte qu'en 2018, on est quasi à parité en termes de taux de participation au marché du travail des hommes et des femmes. On a aussi observé un rapprochement des taux de chômage. Historiquement, il y avait toujours eu un sur-chômage féminin, un chômage plus important pour les femmes que pour les hommes. Et finalement, ces taux de chômage se rapprochent. Et même, actuellement, en début de vie active, le chômage des femmes est moins élevé que celui des jeunes hommes, tout simplement parce qu'en moyenne, elles sont plus diplômées et qu'en début de vie active, l'insertion sur le marché du travail est très liée au niveau de diplôme.

Donc il y a cette convergence, mais quand on regarde un peu plus dans le détail, ce ne sont pas les mêmes formes d'emploi et de non-emploi qu'occupent les hommes et les femmes aujourd'hui. Là, je fais référence à un article de Mathilde Guergoat-Larivière et Séverine Lemièrre de 2018³⁹ qui montre bien que, finalement, chez les hommes, aujourd'hui encore, il y a peu de flou dans les frontières : Les hommes sont soit en emploi majoritairement à temps plein, soit au chômage. Alors que du côté des femmes, on a des positions professionnelles beaucoup plus diversifiées, notamment beaucoup de temps partiel : le temps partiel est essentiellement féminin et il se conjugue souvent à de l'emploi à durée limitée. Du côté de l'inactivité, certaines formes d'inactivité sont quasiment 100 % féminines, les congés liés à la famille et particulièrement les congés parentaux. Une réforme de l'indemnisation du congé parental visait à augmenter le recours des hommes au congé parental. On voit que cela n'a pas très bien marché puisque, actuellement, ce sont toujours moins de 1 % des hommes qui prennent un congé parental à temps plein. Et pour ce qui est du congé parental à temps partiel, c'est la même chose. On observe aussi une surreprésentation des femmes dans le sous-emploi. Le sous-emploi, c'est ce qui désigne les personnes qui souhaiteraient travailler davantage, qui sont disponibles pour le faire, mais qui ne trouvent pas d'emploi à temps plein. Et les femmes sont aussi surreprésentées dans le halo du chômage. C'est une expression qui désigne le fait qu'il y a des personnes qui souhaiteraient travailler, mais qui, dans les classifications du BIT, le Bureau international du travail, vont être considérées comme inactives, soit parce qu'elles ne sont pas disponibles immédiatement pour travailler, soit parce qu'elles ne recherchent pas activement un emploi.

³⁸ Meurs D. & Pora P. (2019), « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités », *Economie et Statistique*, n° 510-511-512, p. 111-133. https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/4253041/510_511_512_Meurs_Pora_FR.pdf

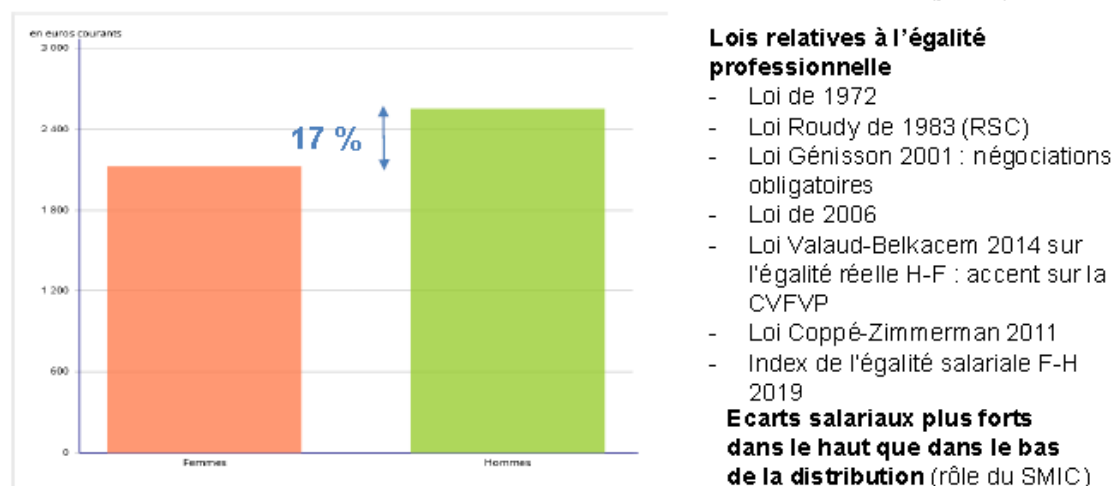
³⁹ Guergoat-Larivière M. & Lemièrre S. (2018), « Convergence des taux de chômage et persistance des inégalités femmes-hommes », *Revue de l'OFCE*, 6, n° 160, p. 131-159. <https://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2018-6-page-131.htm>

Il y a donc toujours une très grande hétérogénéité des situations vis-à-vis de l'emploi des hommes et des femmes, qui est un peu invisibilisée si l'on regarde seulement les indicateurs classiques de taux d'activité ou de taux de chômage.

Autre forme importante d'inégalité de carrière et persistante, malgré un arsenal législatif conséquent, ce sont les inégalités de carrière salariales. Je vous ai mis le dernier chiffre disponible de l'INSEE sur ces inégalités : les écarts salariaux dans le secteur privé en équivalent temps plein en 2018.

Graphique 1. Écarts salariaux entre hommes et femmes

Salaires mensuels nets des femmes et des hommes en 2018 (privé)



Source : Insee, DADS et DSN, EQTP

À temps de travail égal (en équivalent temps plein), il y a encore 17 % d'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur privé. Souvent, les travaux là-dessus se concentrent sur le secteur privé. Mais cet écart de salaire, on l'observe aussi dans le public, certes de façon un peu moindre, mais il est aussi présent dans le secteur public.

L'autre chose à noter, c'est que ces écarts salariaux sont plutôt plus forts dans le haut que dans le bas de la distribution des salaires. Dans le bas de la distribution des salaires, le SMIC protège dans une certaine mesure, c'est-à-dire empêche qu'il y ait trop d'écarts.

Ces écarts salariaux se sont un petit peu réduits progressivement, mais c'est très lent. On est passé de 21 % d'écart à peu près en 2008 à 17 % en 2018, malgré le fait que, sur la période, on a quand même tout un arsenal législatif – j'ai rappelé certaines de ces lois sur la diapo. Depuis le début des années 2000, les entreprises ont été fortement incitées à négocier et à agir pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Malgré cela, les inégalités salariales se réduisent très lentement.

Les économistes ont cherché à expliquer ces écarts persistants, ces inégalités de carrière salariales, voir d'où ça vient, quels sont les facteurs explicatifs de ces écarts. Beaucoup de ces travaux utilisent des méthodes qu'on appelle des méthodes de décomposition. L'idée, c'est de regarder ce qui, dans ces écarts de salaires, tient à des différences de caractéristiques moyennes entre les hommes et les femmes. Est-ce que les hommes, en moyenne, ont des salaires supérieurs parce qu'ils ont des niveaux de diplômes supérieurs ? Une expérience professionnelle plus longue ? Est-ce que c'est parce qu'ils travaillent dans des secteurs d'activité ou dans des types de métiers plus rémunérateurs ? On considère tout ce qui correspond à des différences moyennes observables. Et puis on décompose l'écart de salaire entre ce qui est observable et ce qui ne tient pas à ces différences de caractéristiques moyennes entre hommes et femmes. Ce que montrent ces travaux, c'est que dans les années 1970, une part de ces écarts de salaires hommes-femmes venait de ce qu'en économie on appelle les différences de « capital humain », c'est-à-dire le fait que les hommes soient plus diplômés ou aient plus d'expérience

professionnelle que les femmes. Or aujourd'hui ce n'est plus du tout le cas. Cette partie expliquée de l'écart salarial par les différences de capital humain est même négative puisqu'aujourd'hui, en moyenne, les femmes sont plutôt plus diplômées que les hommes.

Ce qui reste quand même dans la partie expliquée de cet écart, c'est tout ce qui relève de la ségrégation professionnelle. À diplôme ou à expérience identique, les femmes occupent des emplois moins qualifiés et surtout travaillent dans des secteurs d'activité moins rémunérateurs que les hommes. Ça, ça se construit très tôt. Ça vient de choix de spécialités, de formations différenciées entre hommes et femmes. La scolarisation des filles a fortement augmenté, mais la mixité des filières de formation n'a pas progressé proportionnellement et ces choix de formation genrés aboutissent à des choix de profession qui sont aussi très genrés. Cela explique une partie importante, aujourd'hui encore, des écarts salariaux entre hommes et femmes. C'est ce que montre notamment l'article de E. Coudin, S. Maillard et M. Tô de 2017⁴⁰. Mais ce que montrent aussi ces auteurs, c'est que cette partie expliquée des écarts salariaux hommes-femmes (notamment liée à cette ségrégation professionnelle), n'explique que 5,9 points d'écart de salaire horaire, donc moins de la moitié de l'écart de salaire horaire entre hommes et femmes.

C'est là qu'on en arrive aux questions d'articulation vie familiale-vie professionnelle parce que ce que montrent tous ces travaux quantitatifs en économie, c'est qu'aujourd'hui, les inégalités de carrière entre hommes et femmes sont très largement et principalement liées aux conséquences des maternités - on parle parfois de *family wage gap* ou de *parenthood wage gap* pour désigner le fait que ce sont les ajustements des carrières des femmes suite aux naissances qui expliquent l'essentiel des inégalités de carrière et de rémunération hommes-femmes aujourd'hui.

Une publication qui l'illustre bien est une autre publication des mêmes auteurs, E. Coudin, S. Maillard et M. Tô⁴¹, qui montre comment évoluent ces écarts de salaire entre hommes et femmes en fonction de l'âge (figure 1). On voit qu'ils augmentent. Ils sont plus réduits en début de carrière professionnelle et augmentent aux âges plus élevés. Et surtout, c'est entre les pères et les mères que les écarts se creusent au fil de l'âge, beaucoup plus qu'entre les hommes et les femmes sans enfant. Il y a vraiment un effet de la parentalité qui est très différencié entre les hommes et les femmes.

Des travaux ont essayé de mesurer ce *family wage gap* en France aujourd'hui⁴². Ils montrent qu'à peu près 80 % de l'écart des revenus du travail sont expliqués par ces déterminants familiaux. Quand les hommes deviennent pères, pour eux il n'y a pas de variation significative de l'activité, voire une hausse de l'activité professionnelle pour les mieux rémunérés, alors que pour les mères on observe une pénalité durable de rémunération qui est de l'ordre de 25 % et jusqu'à 40 % pour les bas salaires, pénalité qui est croissante avec le nombre d'enfants et liée à plusieurs facteurs. D'une part au fait qu'il y ait des passages à l'inactivité, donc des interruptions d'activité pour certaines femmes à la naissance des enfants, notamment pour celles qui ont des bas niveaux de revenus. C'est ce que l'on appelle les *ajustements à la marge extensive*. Il y a des *ajustements* aussi à *la marge intensive*, c'est-à-dire une réduction des heures de travail rémunérées par des passages à temps partiel à l'arrivée des enfants, pour tous types de femmes, quel que soit leur niveau de revenus. Et puis pour toutes aussi, on a une pénalisation en termes de salaire horaire, qui est estimée à peu près à une baisse de 5 % du salaire horaire par enfant en moyenne, ce qui reflète le fait que les femmes ont des déroulés de carrière – notamment quand elles sont mères – moins valorisants.

⁴⁰ Coudin É, Maillard S. & Tô M. (2017), « Écarts salariaux entre les entreprises et au sein de l'entreprise : femmes et hommes payés à la même enseigne ? », *Insee Références*, édition 2017. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/2891780/ecrt17.pdf>

⁴¹ Coudin É, Maillard S. & Tô M. (2019), « Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ? », *Insee Analyses*, n°44. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/version-html/3716874/ia44.pdf>

⁴² Cf. Meurs D. et Pora P. (2019), *op. cit.* ; Pora P. & Wilner L. (2019), « Les trajectoires professionnelles de femmes les moins bien rémunérées sont les plus affectées par l'arrivée d'un enfant », *Insee Analyses*, n° 48, octobre. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/version-html/4226475/ia48.pdf>

Cette pénalité liée aux enfants ne s'observe pas qu'en France, mais dans tous les pays, comme le montre l'article de Kleven *et al.* (2019)⁴³ qui mobilise des méthodes récentes (*event study*) ayant permis de mieux mesurer et estimer cet impact des naissances.

Avant l'arrivée du premier enfant, quel que soit le pays, on observe des carrières salariales similaires pour les hommes et les femmes. Après la naissance du premier enfant, on a un décrochage avec systématiquement une baisse pour les femmes alors que la trajectoire salariale des hommes n'est pas ou très peu modifiée. On l'observe aussi bien dans les pays scandinaves, que dans les pays anglo-saxons (Royaume-Uni, États-Unis) ou dans les pays de type germanique (Allemagne, Autriche). Mais l'ampleur des ajustements et surtout les déterminants des ajustements sont assez différents selon les pays. Dans certains pays, cela va plus tenir à des passages à temps partiel, dans d'autres à des interruptions d'activité professionnelle. Mais en tout cas, c'est assez marquant dans tous les pays.

Donc j'en viens maintenant à mon deuxième temps de présentation pour essayer de voir quel est le rôle des entreprises dans tout cela, dans ces écarts de carrière entre hommes et femmes et dans les questions d'articulation avec les naissances.

II. CE QUI SE PASSE DANS LES ENTREPRISES : L'APPORT DES DONNÉES D'ENTREPRISES

Concernant le rôle des entreprises, des travaux ont essayé de chercher à comprendre et à décomposer les sources de ces écarts⁴⁴ en disant : il y a deux sources possibles d'écarts entre hommes et femmes. Il se peut d'abord que les entreprises rémunèrent différemment des salariés hommes et femmes qui auraient une productivité équivalente parce qu'il y a moins de promotions de femmes, par exemple, aux postes les plus élevés, voire de la discrimination. Deuxième facteur possible : les femmes seraient employées plus souvent que les hommes dans des entreprises moins rémunératrices, notamment lorsqu'elles deviennent mères. Les résultats de ce travail montrent que l'écart hommes-femmes s'explique plus par la présence des femmes dans des entreprises moins rémunératrices, mais que cela dépend aussi des niveaux de qualification : c'est plus souvent le premier effet qui joue pour les cadres, alors que c'est plus souvent le fait de travailler dans des entreprises moins rémunératrices pour les non-cadres.

Tous ces travaux reposent sur des données administratives. En France, on avait anciennement les DADS, maintenant ça s'appelle les DSN⁴⁵. Ce sont des données qui remontent des entreprises, des données qui sont très riches, qui permettent de calculer ce genre de choses, de décomposer les écarts de rémunération entre hommes et femmes. En revanche, dans ces données, nous n'avons pas d'information sur les motivations et les contraintes des salariés ni des employeurs sur ces sujets. On ne sait pas, par exemple si les femmes vont être dans des entreprises moins rémunératrices, notamment après la naissance des enfants, pour se rapprocher de leur domicile, pour aller vers des entreprises, qui proposent des politiques de conciliation plus avantageuses, des horaires de travail plus flexibles, ce genre de choses.

Pour mieux comprendre ce qui se joue dans les entreprises et le rôle des entreprises, une chose intéressante à faire, c'est d'aller voir ce qui se passe *dans* les entreprises : à quel moment se nouent ces inégalités de carrière entre hommes et femmes, comment cela interagit avec les événements familiaux et avec les pratiques organisationnelles et les politiques des entreprises. Pour faire ça, des données intéressantes à mobiliser sont les données d'entreprise, pour essayer de comprendre pourquoi les

⁴³ Kleven H., Landais C., Posch J., Steinhauer A. & Zweimüller J. (2019), "Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations", *AEA Papers and Proceedings*, 109, p. 122-126.

⁴⁴ Coudin É., Maillard S. & Tô M. (2019), *op. cit.*

⁴⁵ DADS : Déclaration annuelle des données sociales, DSN : déclaration sociale nominative.

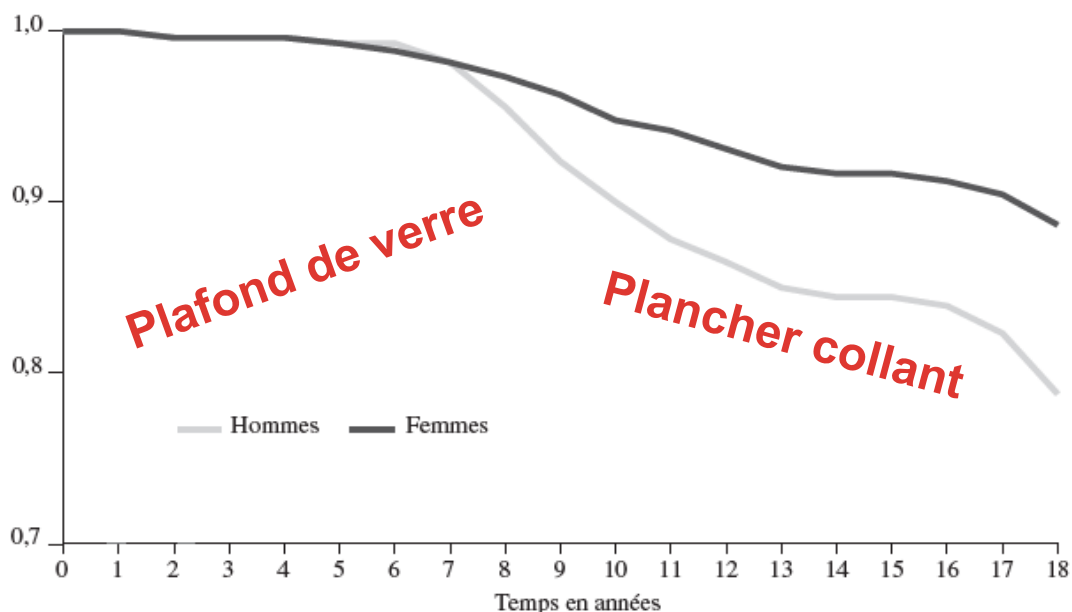
femmes continuent d'avoir des déroulés de carrière moins satisfaisants - donc essayer de comprendre les phénomènes qu'on appelle parfois « plafond de verre » ou « plancher collant ».

« Plafond de verre » cela désigne le fait que les femmes n'atteignent pas certains niveaux, les niveaux les plus élevés, les postes les plus élevés. Et le phénomène de « plancher collant », c'est le fait que les femmes restent plus longtemps que leurs homologues masculins dans le bas de l'échelle des emplois. Ce sont des inégalités que l'on observe dès le début de carrière mais qui se creusent avec l'arrivée des enfants.

Pour regarder ce qui se passe précisément dans les entreprises, on peut mobiliser des données d'entreprise, c'est-à-dire les fichiers RH d'une entreprise. Cela permet de mener des travaux très fins sur les mécanismes producteurs des inégalités professionnelles. Pour les entreprises, cela peut être aussi instructif, riche d'enseignements, puisque, je l'ai dit tout à l'heure, les entreprises sont fortement incitées à mettre en œuvre des mesures correctrices aujourd'hui. Elles font face à une injonction légale d'égalité professionnelle. Elles encourent même des risques de sanction si elles ne prennent pas des mesures efficaces. Donc ça peut être intéressant pour elles de mieux comprendre d'où viennent ces inégalités de carrière entre hommes et femmes.

Pour illustrer l'apport de ces données, voici un graphique issu d'un article rédigé avec une collègue⁴⁶. C'est une entreprise du secteur aérien et on étudiait les carrières de PNC, des hôtesse et les stewards, qui étaient tous entrés dans l'entreprise à peu près au même moment. On regarde la durée qui s'écoule avant que ces hôtesse et ces stewards accèdent à une promotion. Ils peuvent passer au bout d'un certain temps chef de cabine, puis chef de cabine principal.

Graphique 2. Durée écoulée avant la première promotion, PNC, Compagnie aérienne



Cohorte de PNC entrés dans la compagnie aérienne entre 1998 et 2001

Source : Fichiers RH de l'entreprise

Ce qu'on voit sur le graphique 2, c'est que les premières années, il ne se passe rien parce qu'on est dans une entreprise où il faut une certaine ancienneté pour accéder à une promotion. Et puis, au bout d'à peu près huit ou neuf ans, on commence à avoir un décrochage entre les deux courbes. La courbe

⁴⁶ Lambert A. et Remillon D. (2018), « Une marche vers l'égalité professionnelle en trompe l'œil », *Travail et Emploi*, n° 154, p. 5-41..

grise qui décroît montre que les hommes sont plus rapidement promus que les femmes, alors même qu'on est dans une entreprise où les femmes sont majoritaires dans cette profession. Il y a plus d'hôtesses que de stewards. Au bout de 18 ans, qui était la période d'observation que l'on avait, la proportion de stewards ayant connu une promotion est plus du double de celle des hôtesses. Je ne l'ai pas représenté ici, mais ce qu'on a vu aussi c'est que ces inégalités étaient fortement accrues pour les mères. Il y avait un effet négatif du nombre d'enfants sur les chances de promotion pour les hôtesses seulement, pas pour les stewards, donc pour les mères seulement, pas pour les pères.

Dans cette recherche, on a mobilisé ces données RH d'entreprise, mais on a aussi mené des entretiens – donc des méthodes mixtes – à la fois avec des salariés de cette entreprise et avec les services RH, pour voir l'effet de politiques de l'entreprise ou de mécanismes organisationnels de l'entreprise, sur ces inégalités. On a ainsi pu voir que des politiques parfois sans rapport apparent avec les questions d'égalité professionnelle peuvent avoir un effet sur celles-ci. On s'est notamment intéressées à un changement des règles de promotion. Dans cette entreprise, il y avait surtout de la promotion à l'ancienneté. Au bout d'un moment, ils ont commencé à introduire une partie de promotion au choix. À partir de l'introduction de ces promotions au choix, cela a plutôt favorisé les promotions des hommes. Pourquoi ? Parce que ces promotions au choix donnaient beaucoup de poids à l'investissement dans l'entreprise tout au long de sa carrière, le fait d'être resté par exemple à temps plein, de ne pas être passé à temps partiel – c'est une entreprise, des métiers, où il y a beaucoup de temps partiels – le fait de se rendre disponible, par exemple pour voler aux périodes de congés scolaires, qui sont des périodes de *rush* dans le secteur, mais qui sont aussi des périodes, pour des raisons d'articulation avec la vie familiale, où les femmes préfèrent ne pas voler, où elles sont moins disponibles.

Finalement, ce genre de recherches dans des entreprises et en mobilisant des données d'entreprise permet de montrer que les modes d'organisation du travail et de gestion des carrières ne sont pas neutres. Même des choses qui n'ont *a priori* pas de rapport avec l'égalité professionnelle peuvent aller à l'encontre de la politique d'égalité professionnelle (que l'entreprise développait par ailleurs sur la période).

Je vais maintenant aborder le troisième temps de la présentation pour aborder plus directement les questions d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. J'en arrive à ces questions : quelles sont les évolutions, les nouveaux enjeux à traiter et les données pour le faire ?

III. NOUVEAUX ENJEUX, NOUVELLES DONNÉES

On a vu, dans tous les résultats que j'ai montrés précédemment, que les inégalités hommes-femmes sont systématiquement accrues suite aux naissances, ce qui pointe la question de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle en lien avec l'inégalité persistante du partage des tâches domestiques et parentales au sein des couples. Sur la répartition des tâches, on ne dispose pas de données extrêmement récentes - les données les plus précises sur ces questions sont les données de l'enquête « Emploi du temps ». Or la dernière enquête « Emploi du temps » en France est un peu ancienne. En 2010, on pouvait voir que les femmes assumaient encore à peu près 65 % des tâches parentales et 71 % des tâches ménagères⁴⁷.

Cette inégale répartition des tâches a des conséquences pour les femmes. Voici une synthèse des résultats dont on dispose pour la France, à partir des données qui viennent du module *ad hoc* de l'enquête Emploi sur la conciliation, le dernier de 2018.

⁴⁷ Champagne C., Pailhé A. & Solaz A. (2015), « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? », *Économie et statistique*, n° 478-480, p. 209-242. https://www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_2015_num_478_1_10563

L'articulation entre vies familiale et professionnelle : évolutions, nouveaux enjeux et données



- Femmes → « charge mentale » et 65 % des tâches parentales et 71 % des tâches ménagères en 2010 (Champagne, Pailhé, Solaz, 2015)
- Les femmes ayant des responsabilités familiales sont moins souvent en emploi ; c'est l'inverse pour les hommes
- Quand elles ont un emploi, 45 % des femmes de 25-49 ans avec des responsabilités familiales déclarent qu'être parent à des conséquences sur leur situation professionnelle, 2 fois plus que les hommes (Bentoudja et al., 2020), surtout quand les enfants sont jeunes.
- Hommes comme femmes, les personnes en emplois sont près de 60 % à déclarer rencontrer des difficultés pour concilier travail et responsabilités familiales (Bentoudja et al., 2020) avec des contraintes variées :
 - Longues heures de travail pour les cadres
 - Horaires imprévisibles, fluctuants, décalés pour les employés et ouvriers

11

Ces travaux montrent que les femmes qui ont des responsabilités familiales sont moins souvent en emploi, alors que c'est l'inverse pour les hommes. Même quand il n'y a pas d'arrêt d'activité, les événements familiaux ont plus de conséquences sur les carrières des femmes que sur celles des hommes⁴⁸ : 45 % des femmes ayant un emploi et des responsabilités familiales ont déclaré qu'être parent avait des conséquences sur leur situation professionnelle, deux fois plus que les hommes dans la même situation. Pour autant, il y a quand même 60 % des hommes comme des femmes qui déclarent avoir des difficultés à concilier travail et responsabilité familiale. C'est donc un enjeu qui concerne tout le monde, pas seulement les femmes mais les hommes et les femmes, avec des contraintes qui sont assez variées. Les contraintes sont plutôt du côté des heures de travail - le fait d'avoir des longues journées de travail pour les cadres, alors que du côté des employés et des ouvriers, c'est plus la question des horaires imprévisibles, fluctuants ou décalés.

J'ai cité ici les données du module complémentaire de l'enquête Emploi qui permet d'étudier ces questions mais qui est assez limité. Sinon, qu'est-ce qu'on a comme données statistiques pour étudier ces questions d'articulation vie familiale et vie professionnelle ?

On avait une enquête faite par l'INED et l'INSEE en 2004-2005, l'enquête Familles et employeurs qui portait spécifiquement sur ces questions d'interrelation entre vie familiale et vie professionnelle. Cette enquête a permis d'explorer ces tensions entre sphères professionnelle et privée, les liens réciproques entre événements démographiques et caractéristiques professionnelles, et également de regarder ce qu'il en était des pratiques des entreprises - puisque c'est une enquête qui est couplée, on a à la fois un volet individu et un volet entreprise. Cette enquête a donné lieu à beaucoup de travaux, dont un ouvrage intitulé *Entre famille et travail*⁴⁹, et a eu une large couverture médiatique. Elle a aussi alimenté les débats publics sur ces questions d'articulation vie familiale-vie professionnelle. Mais cette enquête date un peu. On est plus de 15 ans après, il y a eu des évolutions et de nouvelles problématiques se posent sur ces questions d'articulation vie familiale-vie professionnelle.

D'abord, du côté de la famille, on observe un certain nombre d'évolutions avec **une diversification des configurations familiales** : augmentation des ruptures d'unions, des situations de garde partagée,

⁴⁸ Bentoudja L. & Razafindranovona T. (2020), « Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes », *Insee Première*, n° 1795. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/version-html/4465360/ip1795.pdf>

⁴⁹ Pailhé A. & Solaz A. dir. (2009), *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, Collection Recherches, La Découverte, 514 p.

accroissement de l'âge à la maternité. Les représentations des rôles des hommes et des femmes et de la parentalité ont aussi évolué. Tout cela fait que les conditions d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle sont plus variées aujourd'hui qu'hier, mais aussi plus instables. Actuellement - en tout cas dans les travaux quantitatifs - on manque de données sur l'impact de ces nouvelles configurations familiales. Par exemple sur : comment s'organisent concrètement les parents séparés et comment leurs contraintes spécifiques sont ou non prises en compte par les employeurs. On a peu de connaissances quantitatives sur ces questions actuellement.

Il y a eu d'autres évolutions, du côté de l'emploi et du travail, avec **des transformations de l'emploi** qui ont eu des effets assez ambigus sur l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. On le sait, tous les travaux, notamment quantitatifs mais aussi qualitatifs, montrent que les tensions entre vie familiale et vie professionnelle sont particulièrement fortes lorsque l'emploi est précaire, à horaires atypiques ou étendus. Or ce sont des modalités d'emploi qui ont eu tendance à se diffuser. Parallèlement (notamment avec la digitalisation), de nouvelles formes d'emploi et de travail se sont développées : auto-entrepreneuriat, travail de plateforme mais aussi aujourd'hui le travail nomade et surtout le télétravail. Toutes ces nouvelles formes d'emploi et de travail assouplissent les contraintes professionnelles dans une certaine mesure, mais rendent aussi plus floues les frontières entre les univers privé et professionnel, avec des impacts potentiels sur la santé et la qualité de vie au travail. Là encore, il y a un vrai besoin de mesurer l'impact de ces évolutions, de comprendre ce que cela fait à l'articulation vie familiale-vie professionnelle.

Un bon exemple de ça, c'est le télétravail. On avait peu de travaux quantitatifs sur le télétravail avant la crise sanitaire, parce que c'était finalement une modalité de travail assez peu répandue. Ces quelques travaux montraient une ambivalence. Le télétravail est susceptible d'apporter une plus grande autonomie, une plus grande souplesse dans les horaires de travail et donc de contribuer à une amélioration de l'articulation travail-famille. Mais d'un autre côté, le télétravail peut être associé à une augmentation des heures travaillées, à plus de débordements des horaires sur le soir, le week-end, etc., et à des formes de travail qui contribuent à brouiller les frontières entre temps personnel et temps professionnel. Des enquêtes quantitatives ont été mises en œuvre pour mesurer ce qui s'est passé pendant la crise sanitaire, mais c'était un télétravail assez particulier, contraint. On aura besoin de nouvelles données quantitatives pour mieux mesurer ce qui se passe, comment ces nouvelles formes de travail transforment à la fois le travail et l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

Quels sont les effets de toutes ces évolutions sur l'articulation vie familiale et vie professionnelle ? Quels changements pour les nouvelles générations ? Avec ma collègue Ariane Pailhé⁵⁰, nous avons essayé de voir si nous pouvions mesurer des changements chez les nouvelles générations, en mobilisant des données de l'enquête Génération que le Céreq mène régulièrement. On a comparé deux générations : la génération des sortants d'études en 1998 et la génération des jeunes sortis d'études en 2010, pour savoir, compte tenu de toutes ces évolutions que j'ai mentionnées avant, à la fois du côté de la famille, des formes familiales et des emplois, si on voit des changements dans l'articulation vie familiale-vie professionnelle.

Ce que l'on voit, c'est que la répartition des tâches domestiques entre conjoints apparaît plus équilibrée pour les nouvelles générations de jeunes couples, avec des nuances cependant selon le type de tâches considérées. Dans cette enquête, il y avait des questions sur la répartition des tâches pour différents types de tâches : le ménage, la préparation des repas... Les tâches les plus routinières et récurrentes, comme les repas, demeurent encore les plus inégalitaires. Mais il y a quand même globalement une meilleure répartition des tâches domestiques entre conjoints pour la génération 2010 par rapport à la génération 1998. Ce qu'on montre aussi dans cet article, c'est que ces changements

⁵⁰ Pailhé A. & Remillon D. (2022), « Évolutions des calendriers démographiques et répartition des tâches domestiques », p. 75-85, in T. Couppié, A. Dupray, C. Gasquet & E. Personnaz (coord.), *Les sept premières années de vie active de la Génération 2010*, Céreq Essentiels n°4, Décembre, 175 p.

semblent peu liés à l'évolution des calendriers résidentiels et familiaux, qui a été pourtant forte entre les deux générations considérées. Les jeunes de la génération sortie d'études en 2010 restent plus longtemps célibataires, ont leurs enfants plus tard... Tous ces changements pourraient expliquer une partie des évolutions constatées dans la répartition des tâches. Mais en fait, ce n'est pas ça qui explique principalement les changements observés. Ce serait plutôt un changement de normes et de comportements en général, quelles que soient les caractéristiques et notamment le niveau de diplôme de ces jeunes. Et pourtant, quand on s'intéresse à l'incidence des naissances sur la carrière de ces jeunes, on voit que les naissances continuent d'avoir une incidence bien plus importante sur la carrière des jeunes mères que sur celle des jeunes pères. L'enquête Génération est donc une enquête qui permet déjà de regarder des choses intéressantes mais qui est centrée sur les sortants de formation initiale. Ces jeunes, on ne les suivait que sur les sept premières années de leur vie active. C'est vraiment le début de carrière. À ces âges-là, une faible proportion est devenue parents. Donc cela ne permet pas de voir en population générale et sur le long terme ce qui se passe, quelles vont être les évolutions en matière d'articulation vie familiale-vie professionnelle.

Autre problématique qui serait intéressante à creuser avec des travaux quantitatifs, c'est notamment celle des **proches aidants de personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie**, puisque, aujourd'hui, l'allongement de la vie active, le vieillissement de la population mettent la question de l'aide aux parents âgés au cœur de la problématique de l'articulation des sphères de vie. Je l'ai dit au départ, j'ai parlé d'articulation vie familiale-vie professionnelle. Dans tous les travaux dont j'ai parlé, il était beaucoup question des enfants et des parents de jeunes enfants, mais cette question d'articulation ne concerne pas que les naissances, pas que les enfants. Cette question des proches aidants fait l'objet d'une attention croissante en sciences sociales, puisqu'on sait que la prise en charge des personnes âgées ou ayant des restrictions d'activité repose beaucoup sur les membres de la famille, et notamment sur les femmes. Donc il y a un vrai enjeu à étudier ces questions de conciliation entre le rôle d'aidant et l'activité professionnelle.

Des travaux montrent déjà que cet investissement dans l'aide à un proche n'est pas sans conséquence sur la vie professionnelle. Cela peut conduire les aidants à réduire leur activité, voire à arrêter temporairement ou définitivement de travailler. Mais là encore, de nombreuses dimensions de la conciliation aide-travail restent aujourd'hui insuffisamment explorées faute de données, notamment les effets en termes de temps de travail, de taux de salaire ou d'ajustement des conditions d'emploi. Et ces questions de vieillissement concentrent aujourd'hui l'attention sur les aidants de personnes âgées, mais il y a aussi d'autres aidants, des aidants d'adultes en situation de handicap ou d'enfants en situation de handicap. Ces aidants sont en France aussi nombreux que les aidants de personnes âgées. Mais d'après certains travaux, il semblerait que leur investissement dans l'aide semble affecter dans des proportions bien supérieures leur trajectoire professionnelle. Ce sont des questions qu'il serait intéressant d'étudier davantage avec des travaux quantitatifs. Une des limites aussi des travaux existants, c'est qu'on ne tient pas compte, en général, des caractéristiques de l'emploi occupé par les aidants ni du rôle joué par l'employeur. Est-ce que l'employeur s'adapte, met en œuvre des mesures pour aider les personnes en situation d'aide à mieux concilier leur situation d'aide et leur vie professionnelle ?

Dernier enjeu, ou problématique, qui me semble important à aborder, ce sont les effets sur les entreprises et sur l'organisation du travail. La littérature montre qu'un niveau élevé de conflit entre vie familiale et vie professionnelle aurait tendance à diminuer la satisfaction professionnelle et donc l'engagement au travail. Cela peut avoir des conséquences en termes d'absentéisme ou de *turnover* des salariés. Et à l'inverse, avoir un exercice simultané d'une activité professionnelle et d'une vie familiale équilibrée aurait des effets positifs réciproques. Donc c'est une question qui, au moins pour ces raisons, doit intéresser les entreprises. Et je l'ai dit tout à l'heure, beaucoup de politiques publiques ont été progressivement élaborées pour inciter les entreprises à s'investir dans la question de l'équilibre des temps de vie. Il y a eu dans les entreprises beaucoup de négociations, beaucoup d'accords collectifs qui ont débouché sur des mesures dans ce domaine de l'articulation travail-famille, sans doute aussi sur des innovations, des politiques d'entreprise en matière d'équilibre des temps.

Actuellement, on a peu d'évaluations de la mise en place de ces dispositifs au sein des entreprises et de leur impact sur les salariés, sur l'articulation vie familiale-vie professionnelle et sur l'égalité de genre, parce qu'on manque de données pour évaluer l'effet de ces politiques. Du côté des politiques publiques, il y a eu aussi des évolutions marquantes ces dernières années dans les politiques familiales, par exemple la réforme de la PreParE, c'est-à-dire l'indemnisation du congé parental, ou très récemment l'allongement du congé paternité, ou encore l'instauration de congés pour les proches aidants. On a, à l'heure actuelle, encore peu de données pour mesurer les effets que ça a pu avoir sur les conditions d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Il y a les données administratives que j'évoquais au début, qui sont riches, mais qui ne fournissent pas d'informations sur tous ces aspects précis. Nous avons aussi les données d'entreprise qui permettent d'entrer, pour le coup, précisément au sein d'une entreprise. Mais on manque de données en population générale, puisque les enquêtes existantes ne sont pas centrées sur ces questions. Par exemple, beaucoup de travaux sont menés à partir des enquêtes Conditions de travail et RPS de la Dares. Ces enquêtes sont très riches et ont l'avantage d'être en panel donc longitudinales, mais on y trouve assez peu d'informations sur la situation familiale des individus. On a également des enquêtes plus spécialisées, notamment le module complémentaire de l'enquête Emploi sur la conciliation que j'évoquais tout à l'heure, un module complémentaire qui revient régulièrement et qui est au niveau européen dans toutes les *labour force surveys*. C'est intéressant pour faire des comparaisons européennes, mais c'est un module qui est limité du point de vue des informations recueillies et qui est transversal. Nous n'avons donc pas cette dimension longitudinale permettant de suivre l'articulation des événements familiaux et des événements professionnels au cours de la carrière, au cours du cycle de vie.

D'où le besoin de nouvelles données que l'on s'emploie, avec mes collègues Ariane Pailhé et Roméo Fontaine de l'INED, à produire actuellement. On est en train de concevoir une nouvelle enquête Famille employeurs qui s'appellera l'**Enquête longitudinale Familles et employeurs**, FamEmp pour son petit nom. L'objectif de cette enquête, comme pour la première de 2004-2005, est d'adopter un double point de vue : un échantillon représentatif d'individus de la population française en âge de travailler et, pour les salariés, une enquête auprès de leur employeur. Ce sera donc une enquête couplée individu-employeur. On met en œuvre un certain nombre d'innovations méthodologiques pour pouvoir étudier toutes les questions que j'ai mentionnées avant. Première chose : cette fois, l'enquête sera longitudinale. Donc on va interroger les individus à au moins trois reprises en 2024, 2027 et 2030. On va aussi doubler la taille de l'échantillon par rapport à la précédente enquête *Familles et employeurs* en interrogeant 30 000 individus en première vague. On va étendre aussi le champ d'âge de l'enquête. Dans sa précédente version, l'enquête portait sur les 20-49 ans. L'idée est d'aller jusqu'à 65 ans, pour pouvoir étudier ces questions d'articulation en fin de carrière professionnelle et la problématique de l'aide aux parents âgés. Et puis donc, comme je le disais, ce sera une enquête couplée donc on aura aussi une enquête sur les établissements employeurs de ces individus, dès lors qu'ils travaillent dans des établissements de dix salariés et plus.

Un autre objectif est d'apparier ces données avec des données administratives pour pouvoir étudier plus finement les carrières salariales. Ce sont les données administratives qui sont plus fiables sur ces questions par rapport à ce que l'on peut recueillir dans une enquête. Cette enquête sera appariée à des données fiscales et sociales des entreprises.

Et puis l'enquête est conçue en partie en articulation avec une autre enquête qui est menée à l'Ined, une enquête européenne qui s'appelle GGS (Generations and Gender Survey) au niveau européen et ERFI (Étude des relations familiales et intergénérationnelles) pour la version française. Cette enquête porte aussi sur ces questions de rapports de genre et rapports de génération. Il y a une partie des questions de l'enquête qui sera commune, ce qui permettra – on est sur le même calendrier, la même méthodologie – de faire des comparaisons européennes sur une partie des thématiques de l'enquête.

Avec l'enquête FamEmp, on espère pouvoir traiter de multiples questions, les questions que j'ai mentionnées précédemment, à savoir tout ce qui a trait à l'effet des événements familiaux sur les carrières et réciproquement, la façon dont les situations d'emploi affectent la vie privée, la santé, la fécondité,

le bien-être également. On inclut des questions sur le bien-être des individus. Cela permettra aussi d'avoir de nouvelles données sur les relations au sein des couples, la répartition des tâches domestiques et parentales, d'avoir aussi des données plus précises sur ce qui se passe en cas de séparation, en cas de garde alternée. Et puis, puisque c'est une enquête couplée, les données permettront aussi d'évaluer l'effet de pratiques organisationnelles ou de politiques de soutien mises en place par les entreprises sur l'articulation des sphères de vie. On a voulu avoir un échantillon plus élevé aussi pour pouvoir accorder une attention particulière à l'hétérogénéité des pratiques selon le genre, le niveau de qualification et de diplôme, parce que, on l'a vu un petit peu en filigrane dans les travaux que j'ai présentés jusqu'à présent, les problématiques sont souvent très différentes par exemple, pour les cadres et les non-cadres. On a donc envie aussi de regarder ce qui se passe de façon différenciée selon les différents niveaux de qualification.

Pour conclure, j'ai essayé de montrer dans cette présentation, en partant des inégalités genrées de carrière, que ces questions d'inégalités de genre et de carrière professionnelle et d'articulation vie familiale et vie professionnelle sont étroitement liées. Ces questions d'articulation ont des enjeux multiples. Elles sont importantes pour les entreprises, pour le bien-être et la santé des individus, pour l'entrée en parentalité et même l'impact sur la fécondité. On a des données administratives ou des données d'entreprises qui sont précieuses, qui permettent de produire des résultats intéressants, comme ceux que j'ai pu vous présenter, mais il manque actuellement des données récentes en population générale et longitudinales sur les individus et les employeurs pour éclairer ces évolutions et les nouveaux enjeux relatifs à l'articulation vie familiale-vie professionnelle, analyser les pratiques et le rôle des entreprises et évaluer l'effet des politiques familiales d'emploi et d'égalité professionnelle. Je m'arrête là.

Si vous voulez en savoir plus sur ces questions, on organise dans deux semaines une autre conférence ici, au Centre d'études de l'emploi et du travail, sur « Genre et politiques de l'emploi et du travail ». Y seront présentés plein de travaux de collègues, des travaux que je n'ai pas pu mentionner ici, mais qui développent des choses très intéressantes sur les inégalités de genre, les politiques d'entreprise et politiques sociales et d'emploi⁵¹. N'hésitez pas à vous inscrire à cette conférence et merci pour votre attention.

DISCUSSION AVEC LA SALLE

Serge VOLKOFF

Merci beaucoup Delphine, pour tous ces résultats qui, en effet, en plus, renvoient à des choses dont nous avons discuté hier. Donc cela tombe vraiment très bien. Le temps que l'on attrape les micros qui vont circuler, j'ajoute juste une petite précision par rapport à l'exemple que tu as pris sur l'entreprise de transport aérien – que l'on ne va pas nommer mais qui se trouve être une entreprise membre du CREAPT par ailleurs. On a eu une recherche chez eux sur des questions qui tournaient beaucoup autour des restrictions d'aptitude il y a quelques années, menée d'ailleurs par Lucie Reboul qui est là, qui interviendra cet après-midi, mais sur autre chose. La recherche que nous avons menée portait sur les personnels au sol, donc cela n'a pas à voir avec ce dont tu parlais, mais au passage, on a fait des relevés des restrictions d'aptitude dans les diverses catégories de personnel. Chez les navigants, il n'y a pas de restriction d'aptitude. C'est-à-dire que c'est exclu. Si tu es en restriction d'aptitude, tu ne peux pas être navigant·e, tu ne peux pas. Ce sont les règles du transport aérien. Donc tu peux être en arrêt maladie, ça oui, mais pas en restriction d'aptitude. Et donc, ça nous avait été précisé, les hôtesse·s qui en raison de leur maternité ont un peu d'indisponibilité côté santé au-delà de la période

⁵¹ <https://ceet.cnam.fr/seminaires/seminaires-externes-ceet/genre-et-politiques-de-l-emploi-et-du-travail-1333423.kjsp>. Cf. aussi Guergoat-Larivière M. & Remillon D. dir. (2021), « Genre et politiques de l'emploi et du travail », *Socio-économie du travail*, n° 8, 2020-2.

du congé de maternité sortent purement et simplement de la catégorie des navigantes. Leur carrière est interrompue complètement. Leur carrière de navigante est interrompue complètement pendant cette période-là. On les réaffecte quelque part où on peut en personnel au sol. Tu le savais peut-être, mais on avait constaté cela en entrant par la question des dispositifs de gestion des aptitudes. Alors maintenant, il y a les micros et c'est à vous.

Céline MARDON, GIS CREAPT

Merci, Delphine, c'était super intéressant.

Je profite de la remarque de Serge pour poser une question qui m'est venue en te voyant présenter les problématiques qui surgissent et qui appelleraient un besoin de nouvelles données. Je me posais des questions justement sur tout ce qui serait effet de la santé, à un moment donné, sur la suite des carrières professionnelles. Je repense à un séminaire CREAPT qui a eu lieu il y a quelques années, en 2018, où justement j'avais regardé des effets de la santé sur la suite de la carrière professionnelle et la façon dont on pouvait quantifier cela par des méthodes quantitatives et en regardant, pas ces questions-là, mais en constatant au passage – même si ce n'était pas le point d'entrée – quelques différences entre hommes et femmes. Pour donner un exemple, sur les cancers, il y avait plus de femmes qui se trouvaient en arrêt de travail, suite au diagnostic, que d'hommes.

Il y avait aussi une étude qu'on a menée à partir de l'enquête SIP sur les changements au cours de la vie de travail, leurs impacts et la façon dont ils étaient liés à la santé, et aussi la façon dont la santé était liée à ces changements. Mais toujours sans regarder cela en lien avec les suites de carrières professionnelles. En tout cas, il y aura juste après la présentation d'Alice sur les effets de l'endométriose sur la carrière des femmes. Je me demandais comment on pouvait prendre en compte ces questions de santé à un moment donné. Tu disais que ces questions sont importantes pour la santé des individus, mais peut-être que les questions de santé des individus sont importantes pour étudier ces questions-là et la suite des carrières professionnelles et leurs inégalités en termes de genre.

Delphine REMILLON

Oui, tout à fait. Tu as raison. C'est une question importante. Comme tu l'as mentionné, il y avait l'enquête SIP qui permettait d'étudier cela à un moment donné. Il n'y a pas beaucoup d'autres enquêtes qui permettent d'étudier, à ma connaissance, ce genre de questions. C'est vrai que nous, on l'abordera dans l'enquête à venir, mais plutôt sous l'angle « effets » – comme tu le disais – effets sur la santé. On aura la dimension longitudinale et on pose des questions sur l'état de santé des individus et aussi sur l'état de santé, les besoins d'aide de leurs proches - les besoins d'aide et les comportements d'aide. Mais nous n'avons pas de rétrospective de la santé des individus. Ce n'est pas une information dont on dispose. Ce sera plutôt l'impact d'événements professionnels sur le bien-être et la santé au sens large plutôt que l'inverse, sauf à voir les choses en panel, regarder si l'individu a un événement de santé, ce qui se passe aux vagues suivantes, quel impact ça peut avoir en termes d'arrêt d'activité, etc. Mais on est beaucoup plus centré sur les questions d'aide, de santé de ses proches, notamment de ses parents. C'est vrai qu'il n'y a pas beaucoup, je pense, de données qui permettent – en tout cas d'enquêtes – qui permettent d'étudier ça actuellement : la conciliation vie familiale-vie professionnelle en articulation avec les questions de santé.

Fabrice RAUZIER, Syndex

Merci, c'était captivant, effectivement. Je me suis régalé, c'est déjà bien de le dire.

Dans le cadre de mes interventions, je travaille auprès des représentants du personnel et donc je suis confronté à ces problématiques que vous avez soulevées, notamment de promotion, et donc qui font lien avec la reconnaissance de l'entreprise également. Je ne vais pas développer ce versant, mais je me posais deux questions. Une qui me semble très ambitieuse, c'est-à-dire que ces plafonds de verre, ces planchers, etc., est-ce qu'ils ne seraient pas aussi le fruit, si j'osais, des millénaires passés, c'est-à-dire l'homme chasseur-cueilleur, la femme dans la grotte en train de préparer le repas et que ces

compétences ont été mises en avant dans le monde de l'entreprise en tant que chasseur-cueilleur, mais le reste est resté dans la sphère privée. Ce qui amènerait peut-être aussi, si j'osais, à une certaine forme d'autocensure de la femme dans notre société aujourd'hui. La deuxième chose à laquelle il serait intéressant, peut-être, de réfléchir : qu'est-ce que le monde de l'entreprise met en avant pour solliciter au-delà des lois ? Concrètement, est-ce qu'il y a des mesures qui sont mises en avant, proposées, dans le cadre de cette interruption de compétence professionnelle ? Je pense notamment à toutes les formes de QVCT et également je pense plutôt au développement durable, à la RSE, qui sont des formes mises en avant, très silencieuses, mais qui pourraient promouvoir ces temps précaires, ces temps précarisés, et sur lesquelles, je pense, il n'y a pas une grande réflexion aujourd'hui. Elles sont plutôt amenées par l'État, mais pas trop par les entreprises parce qu'elles n'ont peut-être pas grand-chose à y gagner.

Delphine REMILLON

Merci pour la question. Oui, en gros, vous me parlez... Est-ce que le plafond de verre, c'est le fruit des compétences mises en avant dans l'entreprise ? Oui. Il y a une articulation entre ce qui se passe dans l'entreprise et les rôles domestiques qui sont inégalement partagés entre hommes et femmes. C'est en lien avec cette inégalité dans la sphère domestique qu'il y a ces inégalités dans la sphère professionnelle. Et effectivement, il y a toute une histoire. Quand on regarde précisément ce qui se passe dans les entreprises, les compétences qui sont mises en avant, il y a des choses à regarder du côté des pratiques organisationnelles, des compétences qui sont valorisées dans les entreprises, comme l'exemple que je donnais de l'entreprise qu'on a étudiée du transport aérien : On ne promouvait pas des femmes ou des hommes, on allait promouvoir des personnes qui connaissaient bien les managers, passaient souvent les voir, qui étaient investies dans l'entreprise, qui étaient disponibles un peu tout le temps, etc. Ce n'est pas des hommes ou des femmes, mais ce sont des compétences que l'on met en avant. Mais ces compétences ne sont pas « neutres au genre » parce qu'elles concernent plus des hommes que les femmes (du fait de l'inégalité des rôles dans la sphère domestique). Il y a vraiment ces choses fines à regarder, qui sont intéressantes à regarder. Il y a effectivement, sans doute aussi... Dans les travaux économiques, on parle de – pas d'autocensure – mais de différences de pouvoir de négociation des hommes et des femmes.

La deuxième partie de la question, effectivement, il y a pas mal de choses qui sont mises en avant par les entreprises. Je le disais, autour de la politique d'égalité professionnelle, de négociation autour de l'égalité professionnelle et de toutes ces choses actuelles sur la politique de diversité, de qualité de vie au travail, il y a sans doute des choses qui ont été mises en place par les entreprises. Parfois on peut se demander si c'est de l'ordre du discours ou s'il y a une réalité de dispositifs derrière. Et encore une fois, on n'a pas, justement, beaucoup d'éléments pour évaluer cela actuellement. On parle parfois d'égalité professionnelle « de façade ». Est-ce que ce sont des accords un peu vides, des coquilles vides ou est-ce que ces accords d'égalité professionnelle se traduisent par des mesures concrètes qui facilitent effectivement l'articulation des temps de vie pour les salariés ? Et quelles sont les mesures qui concrètement fonctionnent ?

La première enquête « Familles Employeurs » avait montré que ce n'était pas forcément les dispositifs les plus adaptés pour faciliter l'articulation qui étaient mis en œuvre par les entreprises. Parfois, ce sont des choses plus de l'ordre de... pas forcément des politiques du type créer des places en crèche, ça peut avoir des effets, mais aussi des choses de l'ordre de l'organisation du travail, de la flexibilité des horaires, etc., des choses un peu fines qui ne sont pas faciles à capter par les données quantitatives, d'où le fait qu'on a du mal à en évaluer les effets. Mais c'est un peu cela que l'on a l'objectif de regarder. Au-delà de tout ce discours sur l'égalité professionnelle, de toutes ces chartes de parentalité signées, des droits à la déconnexion, de la charte du temps et tout ce qu'on veut, qu'est-ce que concrètement cela donne et quelles sont les mesures qui sont efficaces pour mieux articuler vie familiale et vie professionnelle ?

Annabelle CACAUD

Ce que j'ai compris finalement, c'est que les salaires, de toute façon, sont quand même inférieurs entre les hommes et les femmes, qu'elles soient mères ou pas mères, même si c'est un tout petit peu. Donc déjà, dès le départ, il y a quelque chose. Et ensuite, quand il y a la notion de famille qui se crée avec des enfants, ce que je comprends finalement, c'est que les entreprises rémunèrent les employés par rapport au temps qu'ils consacrent à l'entreprise. Plus ils consacrent de temps, plus ils sont mal-léables au niveau temps, plus le temps est long et mieux ils sont récompensés finalement par des postes plus importants, des rémunérations plus importantes. Vous avez parlé de rémunération, mais forcément ça va avec des postes. Je n'ai pas vu le lien avec les compétences et les différences qu'il pourrait y avoir entre les compétences après une maternité pour les femmes et pour les hommes. Mais en tout cas, ça interpelle parce que si on se dit que les deux ont des compétences égales ou équivalentes, cela voudrait dire qu'on favorise quelque chose de l'ordre de – je ne trouve pas d'autres mots – mais je vais dire de l'esclavage. Ce n'est pas du tout un bon mot, mais je ne trouve pas d'autres mots. De gens qui sont corvéables à merci. Ça va quand même mieux. Donc ça pose question.

La deuxième chose que je voudrais dire, c'est par rapport à tout ce que vous avez dit sur les personnes âgées dont on a à s'occuper. Finalement, c'est la même chose que les enfants. Au final, c'est une autre partie de la vie, mais ça tient à la même chose. Après, il me semble qu'il y a eu une personne, un président de la République ou je ne sais plus, un politique qui avait proposé à une époque de rémunérer les mamans, les femmes au foyer. Du coup, je me pose la question, mais c'est un autre débat. Mais pourquoi ne pas envisager ça comme un travail ? En fait, on envisage le travail parce qu'il est rémunéré, parce qu'il y a un lien de subordination, etc. Voilà.

Delphine REMILLON

Sur l'investissement professionnel, effectivement, c'est quelque chose que montrent les travaux, notamment sur les cadres⁵², le fait qu'encore aujourd'hui, dans les entreprises, l'investissement professionnel, en tout cas en France, les longues heures de travail et le surinvestissement professionnel sont très valorisés pour les promotions, etc. Encore une fois, du coup, ça valorise plutôt les hommes. Mais en fait, ce n'est bon pour personne, ni pour les hommes ni pour les femmes. Mais les normes évoluent aussi. Les normes relatives au travail, à l'investissement dans la vie familiale, dans la parentalité, elles évoluent du côté des hommes aussi. Donc ça, c'est intéressant justement de voir – c'est un peu une question en suspens – de voir que les attentes professionnelles des uns et des autres, des hommes et des femmes, évoluent, que leurs attentes vis-à-vis de ces questions d'articulation ou vis-à-vis de l'investissement dans la parentalité évoluent. Est-ce que cela va faire que, globalement, les choses changent un petit peu en entreprise ? Est-ce que ça va faire qu'il y aura à terme une meilleure articulation pour tous et moins d'inégalités entre hommes et femmes ? C'est un peu une question ouverte pour laquelle je n'ai pas trop de réponse pour l'instant.

Sur la rémunération des femmes au foyer, il y a déjà une rémunération via, par exemple, les congés parentaux. Il existe aussi des dispositifs de compensation pour les aidants. Mais la rémunération du congé parental est très faible en France. C'est ce qui fait, aussi qu'il y a beaucoup d'inégalités dans le recours à ces congés parentaux actuellement entre hommes et femmes - le fait que ce sont des montants faibles, forfaitaires, pas du tout proportionnels aux revenus, à la différence de ce qui existe pour le congé paternité ou le congé maternité – cela explique que ce ne sont pas les hommes, qui en moyenne gagnent plus, qui interrompent leur activité pour prendre ces congés. Il y a un vrai enjeu à mieux indemniser ces congés, pour un meilleur partage des tâches et notamment du temps passé avec les jeunes enfants dans leurs premières années. On voit que dans les pays, notamment scandinaves, où il y a une meilleure rémunération de ces congés, il y a plus d'égalité, les hommes et les femmes le

⁵² Di Paola V. et Epiphane D. (2021), « L'accès des femmes au *top management*. Quand la banque de financement et d'investissement résiste ... », *Socio-économie du travail*, n° 8, 2020-2 ; Bustreel A. et Pernot-Lemattre M. (2021), « Le régime temporel du « travailleur idéal » dans les professions hautement qualifiées. Une comparaison femmes-hommes en France, Suède, Royaume-Uni », *Socio-économie du travail*, n° 8, 2020-2.

prennent de façon plus égalitaire qu'en France. Il y a un vrai enjeu, effectivement, autour de ces questions de rémunération des temps hors travail.

Annie JOLIVET, CEET et CRTD CNAM

Je voulais poser deux questions en lien avec ce que tu as répondu et avec l'intervention de Dominique hier.

La première, c'est à propos des ajustements fins autour des questions de conciliation. J'ai effectivement croisé, entre autres, une entreprise où les dispositifs censés être inclus dans un accord n'étaient finalement pas appliqués parce qu'en fait les ajustements très fins sur « commencer plus tard », « avoir un jour libéré », etc. marchaient tellement bien que, du coup, aucune mesure inscrite n'était utilisée. Je me demandais, dans l'enquête que vous avez prévue, est-ce que vous avez un questionnaire auprès de l'employeur pour essayer de détecter ces éléments un peu fins qui passent sous la barre de la détection ?

Ma deuxième question est en lien avec ce qu'a présenté Dominique hier sur les enseignants. Comment sont traitées dans le questionnaire les questions de conciliation qui ne sont pas liées à des questions de vie familiale, mais au souci de mieux tenir au travail, par exemple ? Donc des questions d'usure, des questions de réponse à la pression et qui passeraient autrement que par du temps partiel mais pas seulement. Comment avez-vous prévu d'intégrer cela dans le questionnaire que vous avez préparé ?

Dominique CAU-BAREILLE

J'avais une question courte. Tu parles donc des prochaines enquêtes que vous allez mener plutôt dans le champ des entreprises. *Quid* de la fonction publique ? Je pense qu'il y a vraiment des inégalités très fortes aussi. Je travaille dans un chantier-travail d'un institut de recherche syndicale où on met bien en évidence justement des problèmes d'inégalité de parcours, d'inégalité de salaire. Donc ça m'intéresserait de savoir si vous allez aussi travailler dans la fonction publique.

Delphine REMILLON

Oui, on va interroger tous types d'employeurs, donc fonction publique, secteur privé, acteurs associatifs, dès lors qu'ils ont dix salariés et plus. Ils sont tous inclus dans le champ de notre enquête. C'est vrai que, par contre, dans les données que je vous montrais au départ, administratives, souvent on se focalise sur le privé, mais il y a des inégalités très fortes et des choses à étudier aussi sur la fonction publique.

Serge VOLKOFF

On garde pour l'instant la question d'Annie. On prend une demande de parole que je n'avais pas repérée et puis je poserai ma petite question aussi.

Vanessa MEGDOUD

Question très courte sur la question des critères. J'ai travaillé en tant que chargée de maintien dans l'emploi pour une mission handicap. Ma question, c'est le handicap justement. On parlait des critères de santé, donc qu'on ne peut pas forcément connaître effectivement sur la question de la santé en elle-même. Mais est-ce que, justement, toutes les reconnaissances administratives du handicap, RQTH, invalidité, etc., peuvent être intégrées sur des critères de recherche ? Elles sont maintenant déclarées dans le cadre de la DSN. L'impact, pour le coup, sur les évolutions de carrière est assez probant et sur la gestion des sphères professionnelles et privées, puisqu'on a parlé effectivement des enfants handicapés et des aidants auprès des personnes âgées. Merci.

Serge VOLKOFF

Ma question s'adresse aussi bien à une partie des dispositifs que tu as montrés qu'à celui qui est en préparation. Je vais la résumer en disant : la question de l'intentionnalité dans tout ça. C'est-à-dire

qu'il y a une manière d'interpréter des liens entre diverses composantes du parcours extraprofessionnel, professionnel en constatant des corrélations, en ayant des suppositions plausibles sur les liens de causalité qu'il peut y avoir là-dedans. Mais on a beaucoup abordé déjà hier l'interrogation sur « qui maîtrise quoi » là-dedans ; en particulier, dans quelle mesure on maîtrise ses propres projets et ses propres parcours. On sait que ce débat existe de longue date sur la question du temps partiel et des grandes difficultés et importances d'essayer de distinguer un temps partiel choisi et un temps partiel imposé/subi. C'est très délicat. Et là, même question. Il y a eu dans l'enquête Santé et Itinéraire professionnel parfois : « est-ce que telle chose, vous en avez décidé suite à tel événement ? » Est-ce qu'il va y avoir des interrogations un peu directes de ce type ? Ou est-ce que vous comptez uniquement sur les corrélats statistiques pour ouvrir des interprétations sur les intentionnalités ?

Delphine REMILLON

Du coup, je vais faire dans l'ordre, en recommençant par la fin. En gros, il y a deux réponses. D'une part, on compte effectivement sur le dispositif longitudinal et c'est pour cela qu'on a voulu faire une enquête en panel, pour essayer de distinguer ces liens de causalité. Enfin, de causalités, en tout cas...

Serge VOLKOFF

Avant-après, ça ne veut pas forcément dire causes et effets.

Delphine REMILLON

...disons, ce qui se passe quand il y a une survenue d'événements familiaux et comment ça change la vie professionnelle et inversement, ce qu'on ne pourrait pas faire juste avec une enquête transversale. Après, on a aussi des questions effectivement directes. Certaines qu'il y avait déjà d'ailleurs dans l'ancienne enquête. Par exemple, après la naissance de chacun des enfants, on demande aux personnes dans quelle mesure elles considèrent que cela a eu un impact sur leur vie professionnelle, que cela a changé leur vie professionnelle sur telle ou telle dimension.

Serge VOLKOFF

C'était déjà présent, il y avait déjà des publications là-dessus.

Delphine REMILLON

Oui, qui montraient les différences justement de conséquences des enfants sur la vie professionnelle pour les hommes et les femmes, en posant directement la question. On demande : dans l'année qui suit la naissance de votre enfant, est-ce que vous êtes passée à temps partiel ? Est-ce que vous avez changé de poste ? Est-ce que vous avez changé d'entreprise ? Vous avez eu une baisse de vos responsabilités ? Et on demandait à chaque fois : est-ce que c'est lié justement à cette naissance ou pas ?

Serge VOLKOFF

Et en gros, ça dit la même chose ?

Delphine REMILLON

Oui. Justement, c'est ce qui était pas mal dans l'enquête et là, ce qu'on va refaire aussi, c'est qu'il y avait cette double dimension. On avait à la fois un calendrier professionnel détaillé et un calendrier familial. Donc on pouvait confronter vraiment les deux types d'événements et avoir cette question directe de l'impact. Et là, comme on a aussi un focus - qu'on voudrait regarder ce qui se passe après les séparations - on a reproduit le même type de questions : Après cette séparation, est-ce qu'il y a eu des changements professionnels ? Est-ce que c'était lié ou pas à cette séparation ? Et pour tout ce qui est notamment temps partiel ou même maintenant télétravail, on a aussi des questions directes sur les raisons d'être à temps partiel, les raisons aussi du télétravail. Cela nous intéresserait de savoir pourquoi les personnes sont en télétravail. Est-ce que, justement, c'est pour mieux articuler vie familiale-

vie professionnelle, parce que cela leur donne plus de souplesse dans leurs horaires de travail, les trajets domicile-travail ? Est-ce que c'est pour des questions de conditions de travail aussi ? Simple-ment parce qu'elles travaillent mieux chez elles, plus au calme, etc. On a comme ça des questions de type « raison » et des questions subjectives pour articuler, avoir les deux éléments.

Sur le handicap, on pose des questions à la fois classiques sur les limitations d'activité et aussi sur les reconnaissances administratives de handicap. Et notamment, comme on a cet enjeu de regarder ce qui se passe, en termes d'articulation, pour les parents qui ont un enfant en situation de handicap, on a prévu de surreprésenter des ménages qui percevraient l'allocation pour enfants handicapés, pour en avoir suffisamment dans l'enquête et pouvoir regarder spécifiquement la situation de ces parents pour qui les questions d'articulation sont particulièrement compliquées.

Quant aux questions d'Annie... Donc oui, pour le questionnement fin auprès des employeurs, en fait, c'est difficile de poser ce genre de questions dans le questionnaire employeur. Dans le questionnaire employeur, on a quand même des questions sur les horaires de travail, comment c'est contrôlé, déterminé, sur les congés. Après, ce sont beaucoup des questions sur tout ce qui est prestations, plutôt, qui sont posées du côté des employeurs. Par contre, on a aussi ces questions-là dans le volet salarié. Dans le volet individu, on va savoir : est-ce qu'en cas d'urgence, ils peuvent s'absenter facilement de leur travail ? Comment sont déterminés leurs horaires de travail ? Est-ce que justement cela s'organise de la même façon quand ils sont en télétravail, quand ils sont sur site ? Ce genre de questions. C'est vrai que ce genre de chose, c'est difficile de le poser complètement dans le volet employeur, même si c'est important, notamment pour les plus petites entreprises. Car dans les petites entreprises, souvent, les ajustements passent plus par des ajustements fins, informels, plutôt que par des dispositifs très établis. Mais en gros, c'est difficile de poser ça dans le volet employeur parce que, en plus, ce sont souvent des ajustements qui vont se faire de façon rapprochée, avec par exemple le supérieur hiérar-chique direct, pas forcément pour tous les salariés de la même façon, pour tous les niveaux hiérar-chiques de la même façon dans l'établissement. Mais on va essayer de capter des choses comme ça par les deux volets, dans la mesure du possible.

Pour les questions de mieux tenir au travail, les questions liées à la pression, à l'usure, on a essayé d'introduire des questions qu'il n'y avait pas avant, sur les RPS justement. Le fait d'articuler plus ou moins bien sa vie familiale et vie professionnelle, ce n'est pas lié qu'à ses charges de famille mais aussi à sa charge de travail, à ses conditions de travail. Donc on essaye d'introduire des questions comme ça, même si forcément on ne pourra pas aller aussi loin que dans l'enquête Conditions de travail, pour le coup, là-dessus.

Si le travail fatigue ? Oui, je ne sais plus. Il doit y avoir des questions... Il y a des questions RPS effectivement. Il y a aussi beaucoup de questions sur, en gros : est-ce qu'on arrive à se couper de son travail quand on rentre ? L'interrelation des sphères. Est-ce qu'on sépare complètement sa sphère privée et sa sphère professionnelle ou est-ce que les deux interagissent fortement ? Et tout ce qui concerne les nouveaux outils numériques : est-ce qu'on doit, est-ce qu'on attend de nous que l'on consulte ses mails et ses messages professionnels fréquemment, en dehors de ses heures de travail, ce genre de chose. Puisqu'il y a quand même aussi tous ces changements numériques qui font que... En 2004-2005, les questions portaient sur des choses... Les sphères étaient peut-être plus séparées qu'elles ne le sont aujourd'hui avec ces outils-là.

Serge VOLKOFF

Merci à nouveau beaucoup, Delphine, pour tout cela, et à tout le monde pour les échanges.

Chapitre 6

Concilier travail et endométriose : une gestion individuelle des parcours professionnels

Alice ROMERIO, post-doctorante au Gis CREAPT, chercheuse associée au Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) – Cnam, Cresppa

Serge VOLKOFF

Bien. On reprend donc avec une présentation d'Alice Romerio, qui est sociologue, postdoctorante au CREAPT, chercheuse associée au Centre d'études de l'emploi et du travail du CNAM. Il y a marqué Cresppa aussi donc c'est encore une troisième attache, un autre laboratoire. On est multi casquettes un peu, tous. Et son intervention, c'est sous le titre « Concilier travail et endométriose : une gestion individuelle des parcours professionnels ». Alice, voilà, le temps qu'il te faut, mais je surveille un peu.

Alice ROMERIO

Bonjour à toutes et tous. Il y a eu un petit changement de programme. Je devais intervenir hier, finalement j'interviens aujourd'hui. Mais je pense que cela va aussi très bien aller avec la présentation que l'on vient d'entendre de Delphine. Je vais vous parler d'endométriose et de vie professionnelle.

Vous avez certainement entendu parler de cette maladie chronique qui s'appelle l'endométriose, puisqu'elle a gagné en visibilité ces dernières années, à la faveur à la fois de la mobilisation d'associations de malades et de professionnels de santé, et plus encore depuis le début de l'année, avec l'annonce du lancement de la stratégie nationale de lutte contre l'endométriose par Emmanuel Macron au mois de janvier. Le grand public a aussi pu être sensibilisé par les témoignages de personnalités publiques atteintes d'endométriose dans des interviews, des reportages, des livres, etc. L'endométriose, qu'est-ce que c'est ? C'est une maladie chronique inflammatoire qui touche au moins une femme sur dix. Elle se caractérise par la présence de cellules semblables à celles de l'endomètre en dehors de l'utérus. Ce sont des cellules qui peuvent se retrouver sur les ovaires, les trompes de Fallope, les intestins, la vessie, voire les poumons, etc., et qui provoquent des symptômes variés, des règles douloureuses – c'est souvent comme ça que l'on connaît l'endométriose – mais également des troubles digestifs et urinaires, des douleurs lombaires, de la fatigue chronique et de l'infertilité.

On en parle davantage aujourd'hui, mais en fait c'est une maladie qui est connue depuis la deuxième moitié du XIX^e siècle. Elle reste très mal diagnostiquée puisque le délai de diagnostic aujourd'hui en France est en moyenne de sept ans après l'apparition des premiers symptômes. Aucune cure n'existe. Et c'est important puisqu'on va parler de parcours professionnel. En fait, aujourd'hui, on ne guérit pas de l'endométriose et les traitements préconisés, hormonaux et/ou chirurgicaux, permettent seulement d'atténuer certains symptômes.

L'endométriose s'impose tout juste comme un enjeu de santé publique. Alors que cette maladie cause dans 30 % des cas des problèmes d'infertilité et dans 70 % des cas des douleurs chroniques invalidantes au quotidien, elle a principalement été appréhendée sous le prisme des risques d'infertilité. Les conséquences de cette maladie sur la vie professionnelle constituaient un angle mort dans le cadre de ce problème de santé publique.

Progressivement, depuis deux ans, on parle davantage des effets de l'endométriose sur les limitations dans les tâches quotidiennes, dont la vie professionnelle, et cette dimension est notamment abordée dans le rapport qui a été commandé par le ministre Olivier Véran et remis en janvier dernier à Emmanuel Macron pour élaborer sa stratégie nationale, dont je dirai un mot en conclusion tout à l'heure. Si la question est davantage politisée depuis quelques mois, les conséquences de l'endométriose sur la vie professionnelle n'étaient pas du tout un sujet lorsque j'ai commencé ma recherche il y a deux ans.

À l'étranger, il y a des recherches qui ont surtout insisté sur le coût social de la maladie et la question de la baisse de la productivité des femmes atteintes d'endométriose. Moi, ce qui m'intéressait, c'était de travailler sur ce que cela fait aux femmes qui ont de l'endométriose, ce que cela fait à leur vie, à leur vie professionnelle. Donc j'ai cherché à évaluer les conséquences de l'endométriose sur la vie professionnelle, sur le quotidien au travail. J'ai cherché à évaluer les conditions d'exercice des activités de travail de ces femmes qui en souffrent et saisir les arrangements informels et les dispositifs auxquels elles recourent, justement pour concilier leur maladie et leur emploi. Il s'agissait à la fois d'évaluer les conséquences de l'endométriose sur la vie professionnelle des femmes tout au long de leur carrière et d'analyser les stratégies que les patientes mobilisent pour concilier maladie et travail. Une des spécificités de l'endométriose tient à sa relative précocité par rapport aux autres maladies chroniques, puisque les premiers symptômes apparaissent en général à l'adolescence et évoluent au gré des cycles menstruels. Comme on estime à sept ans le délai pour que le diagnostic soit posé après l'apparition des premiers symptômes, c'est dire qu'il y a une grande période d'errance médicale et cela signifie qu'en fait, le plus souvent, les femmes atteintes d'endométriose ne bénéficient pas d'une prise en charge et d'une reconnaissance médicale de leurs symptômes au cours de leurs études et de leur entrée dans la vie active. Comment – c'était une question que je me posais aussi – comment l'endométriose influe sur la poursuite d'études et l'insertion professionnelle des malades ? Ensuite, une fois que le diagnostic est posé, comment gèrent-elles leur maladie au travail ? Quelles stratégies peuvent-elles utiliser ? Quelles ressources, quels dispositifs peuvent-elles mobiliser ? Est-ce qu'à partir du moment où il y a une reconnaissance médicale, une légitimation de leur souffrance par les professionnels de santé, cela se traduit également dans le monde du travail ou pas ?

J'ai réalisé une enquête par questionnaire en ligne auprès d'un peu plus de 2 000 participantes, mais après traitement de l'échantillon, c'est un échantillon de 1 986 participantes. C'est un questionnaire qui a été administré au mois de février 2020. Pour le recrutement des participantes, je suis passée par trois voies. D'abord *via* les plus grandes associations de lutte contre l'endométriose en France, qui ont donc repartagé le questionnaire auprès de leurs adhérentes. Je suis aussi passée par les réseaux sociaux numériques, les pages Facebook, les comptes Twitter, etc. des associations, des groupes d'entraide, etc., par des influenceuses endométriose aussi, qui ont relayé auprès de leurs abonnées. Et enfin auprès de centres médicaux et de centres spécialisés dans le traitement de l'endométriose. C'étaient des brochures qui étaient mises à disposition dans les salles d'attente.

J'ai complété récemment cette enquête quantitative par un volet qualitatif, puisque je réalise depuis un moment maintenant des entretiens. Il y en a un peu plus d'une dizaine aujourd'hui. Je vais essayer, dans cette présentation, d'articuler les résultats quanti et ce que j'ai entendu des entretiens, sachant que si vous voulez voir les résultats quanti peut-être un peu plus en détail, il y a le numéro de *Connaissance de l'emploi* que j'ai fait sur « Endométriose et Vie professionnelle » qui est accessible en ligne⁵³.

Je passe maintenant aux résultats de la recherche. Je vais d'abord montrer comment l'endométriose affecte la vie professionnelle des malades, en rendant les activités de travail pénibles, en provoquant du mal-être au travail et en freinant leur carrière. Ensuite, dans une deuxième partie, je m'intéresserai aux stratégies individuelles des malades pour se maintenir à un emploi et atténuer les conséquences

⁵³ <https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/l-endometriose-au-travail-les-consequences-d-une-maladie-chronique-feminine-mal-reconnue-sur-la-vie-professionnelle-1213101.kjsp>

de la maladie en l'absence d'une reconnaissance plus importante et d'une prise en charge plus systématique par les professionnels de santé et les dispositifs de santé au travail.

I. TRAVAILLER AVEC UNE ENDOMÉTRIOSE : PÉNIBILITÉ AU QUOTIDIEN, CARRIÈRES PROFESSIONNELLES FREINÉES

Quand on pense endométriose, on pense souvent douleur pelvienne et douleur pendant les règles. C'est vrai que les femmes atteintes d'endométriose souffrent principalement de douleurs pelviennes régulières. Régulières, cela ne veut pas dire seulement pendant les règles. Elles sont 86 % au sein de l'échantillon à déclarer des douleurs pelviennes, mais elles souffrent également d'autres types de douleurs et de troubles. Certains de ces troubles rendent spécifiquement le travail pénible, au sens où les exigences de travail peuvent être difficiles à tenir à cause de l'endométriose. Premièrement, on a 90 % d'entre elles qui souffrent de fatigue chronique, plus de la moitié de troubles émotionnels tels que de l'anxiété ou une sensibilité accrue et qui affectent leurs relations professionnelles. Elles peuvent également souffrir de douleurs lombaires pour 66 % d'entre elles et de douleurs dans les jambes pour 45 % d'entre elles.

Donc ça, ce sont des troubles qui peuvent rendre pénibles des postures, comme le fait de devoir rester debout plusieurs heures ou au contraire de devoir rester assise toute la journée. Et donc justement un quart d'entre elles, un quart de l'échantillon, déclare devoir changer de posture au cours de la journée, passer de s'asseoir à se mettre debout, marcher ou au contraire cesser de marcher. L'enquête par entretien permet de saisir comment, concrètement, cela se traduit dans diverses situations de travail. Par exemple, il y a une vendeuse qui travaille chez un opticien qui me raconte qu'elle a mal, quelle que soit sa posture, mais que c'est encore pire quand elle est debout. Elle a mal tout le temps, mais quand elle est debout, c'est encore pire. La directrice du magasin lui reproche de s'asseoir, car ce n'est pas vendeur d'avoir une vendeuse qui est assise, même quand il n'y a personne dans le magasin. Le fait que la vendeuse soit assise et qu'une cliente passe devant, ce n'est pas vendeur. Une autre encore qui, désormais sans emploi, me décrit ce qu'elle ressent lorsqu'elle est debout. Elle me dit : « La position debout, j'ai l'impression d'accoucher de mes intestins. » Ce sont des mots très forts qui sont assez évocateurs de la difficulté que c'est pour elle. Et là, j'ai un exemple d'une femme qui exerce en tant que kiné en cabinet et à domicile. Elle m'a expliqué concrètement les difficultés de son travail avec une endométriose. Elle explique : « Il y a des patients, quand c'étaient de grosses pathologies, c'était hyper physique pour moi de les étirer, par exemple les hémiplegiques, etc. Je pense à un patient chronique que je suivais depuis cinq ans pour son hémiplegie. Il fallait l'étirer. Ça me demandait une énergie de dingue et il y a des jours où je lui disais : "Aujourd'hui, je ne peux pas, on va faire autre chose". Il me disait : "Ne le fais pas, ce n'est pas grave, on fera ça demain". » Là, c'est possible parce que c'est une relation durable avec un patient chronique, qu'elle connaît, etc. Mais on voit comment c'est difficile pour elle de faire son travail.

Enfin, on a un troisième type de troubles qui affecte également le quotidien des travailleuses atteintes d'endométriose. Ce sont les troubles digestifs, puisque 70 % d'entre elles souffrent de troubles digestifs. Et les troubles urinaires pour près d'un tiers d'entre elles – et ça, ce sont des troubles qui n'affectent pas que celles qui ont des atteintes au niveau digestif. C'est-à-dire que, bien qu'elles aient des atteintes par exemple uniquement aux ovaires, elles peuvent souffrir quand même de troubles digestifs. C'est lié au fait que c'est une maladie inflammatoire et qui donc cause différents troubles. Plus d'un quart de l'échantillon déclare des passages quotidiens aux toilettes gênants, soit fréquents, soit urgents, soit prolongés pour des troubles digestifs ou encore à cause de règles hémorragiques. Et donc une fonctionnaire qui travaille dans l'administration me raconte en entretien : « il fallait que les toilettes ne soient pas très éloignées. Je me revois parfois courir, arrêter une tâche au travail et courir, courir aux toilettes parce qu'une crise arrivait. Toutes les semaines, j'avais une crise digestive, diarrhée, etc., en plein milieu du travail. » Tout à l'heure, je citais une kiné. Elle m'explique elle aussi que par exemple, elle devait repasser à son cabinet, même quand elle faisait des visites à domicile.

Elle passait entre deux visites à domicile dans son cabinet pour aller aux toilettes, pour éviter d'arriver chez un patient avec du sang sur ses vêtements. Et elle m'a dit, concrètement, qu'il lui arrivait de devoir changer de protection hygiénique tous les quarts d'heure. Cela demande d'anticiper, je vais en parler tout à l'heure, mais d'anticiper vraiment ses activités de travail. Par ailleurs, l'intensité et la diversité des symptômes de l'endométriose sont très variables. Ils peuvent se manifester pendant les périodes de règles, donc environ une semaine, parfois un peu moins. Mais cela a lieu aussi en dehors des périodes de règles et cela fluctue d'un cycle menstruel à l'autre. L'état de santé d'une personne atteinte d'endométriose est instable et parfois imprévisible, comme le montrent ces deux exemples.

Le premier exemple est celui d'une vendeuse en magasin d'optique qui dit : « Des jours où je suis très fatiguée, parfois même pendant un mois, et parfois tout va bien. Je peux me lever, être très bien et trois heures après, être pliée en deux. » Ou encore l'exemple de cette kiné : « C'étaient des douleurs plus de 20 jours sur 30 et pas juste pendant les règles. Je me suis dit "je vais finir par me mettre en arrêt à ne pas bosser quand j'ai mes règles", parce que c'était l'horreur. Je pleurais entre deux patients. Je pleurais, je n'en pouvais plus. » Donc ce sont des douleurs au quotidien. Et près d'un tiers de l'échantillon... je précise bien, là, c'est de l'échantillon. Vous avez vu comment j'ai recruté les participantes au questionnaire. Je ne l'ai pas dit en introduction, mais il y a certainement aussi un biais lié au fait que celles qui ont participé au questionnaire sont a priori, enfin on peut imaginer, celles qui en souffrent le plus, donc sont le plus concernées et ont le plus envie de répondre – mais un tiers de mon échantillon déclare devoir quitter précipitamment au moins une fois par mois leur travail pour rentrer à leur domicile ou pour consulter un médecin à cause des symptômes liés à l'endométriose.

La relation entre travail et endométriose relève souvent du cercle vicieux. L'endométriose rend difficile le travail au quotidien et le travail peut aggraver les symptômes de l'endométriose qui vont rendre plus difficiles encore les activités à réaliser. C'est un cercle vicieux. Comment les postures à tenir ou encore le stress, on en parlait tout à l'heure, comment aussi la santé joue sur le travail et réciproquement, là on a un exemple, une citation : « Je vois bien que quand j'ai des journées qui ont été particulièrement stressantes, le soir je suis littéralement rincée. Le stress est vraiment un déclencheur. Par exemple, toute la semaine dernière, j'avais une douleur sur l'ovaire droit parce que j'ai des adhérences. » Des adhérences, c'est quand, comme les cellules saignent chaque mois et qu'elles se déposent sur les organes, ça peut faire comme une petite glu qui va coller les organes ensemble. C'est ça qui provoque des douleurs. Elle dit : « J'ai des adhérences qui penchent un peu sur l'ovaire droit, et du coup il m'était assez difficile de marcher la semaine dernière à cause de ça, mais parce que j'avais eu une activité particulièrement stressante tout au long de la semaine dernière. »

Le travail au quotidien des personnes atteintes d'endométriose se trouve ainsi affecté par la maladie, et pas seulement pendant la période des règles. L'endométriose entraîne des pertes de concentration, des impossibilités à tenir une posture au travail à cause des douleurs ou encore des troubles digestifs et urinaires qui sont handicapants et perçus comme honteux.

J'en viens maintenant aux conséquences sur la carrière. Pour la moitié des participantes au questionnaire, l'endométriose a eu des conséquences négatives sur leur carrière. Pour certaines, leurs contrats n'ont pas été renouvelés à la fin d'un CDD, voire elles ont été licenciées. D'autres estiment qu'elles n'ont pas eu les avancements de carrière qu'elles espéraient. Et donc, en commentaire libre – le premier c'est un commentaire libre dans les réponses au questionnaire – l'une d'elles explique : « On m'a clairement dit que je ne passerai jamais responsable de service, car je suis malade. » D'autres ont expliqué ne pas avoir pu bénéficier de primes. Ainsi, une ouvrière en CDI a noté dans un commentaire libre du questionnaire : « L'endométriose m'empêche d'avoir certaines primes d'assiduité et de rapidité que mes collègues ont. » En entretien, c'est une commerciale dans le secteur de la banque et des assurances qui témoigne que, malgré ses absences, elle arrive à passer le nombre de nouveaux contrats clients demandés pour avoir une prime, mais qu'on ne lui accorde malgré tout pas ses primes à cause de ses absences. Elle dit : « À chaque fin d'année, ils ont des enveloppes pour donner des primes et je ne les avais pas en fait, parce que la prime est calculée en fonction des absences. Elle est aussi calculée en fonction des chiffres. J'ai dit "mais je fais mes chiffres ! Oui, mais avec les absences, ça

ne va pas". » Ces situations rendent compte de certains effets négatifs de l'endométriose sur la carrière professionnelle, aussi bien en haut qu'en bas de la hiérarchie socioprofessionnelle.

Enfin, pour certaines travailleuses en indépendance, elles ont aussi indiqué ne pas avoir pu honorer certains contrats, ne pas avoir pu rendre les livrables au bon moment, avoir perdu des clients à cause des effets de leur endométriose, de l'impossibilité de réaliser certaines tâches, de devoir annuler des rendez-vous ou encore de ne pas réussir à répondre à une offre, à un appel d'offres. Donc l'endométriose affecte la vie professionnelle de plusieurs manières, en rendant les activités de travail pénibles, en exposant les malades à des remarques négatives de la part de leur entourage professionnel – je vais y venir – et cela affecte leur bien-être au travail et freine leur carrière professionnelle.

II. NON-RECONNAISSANCE DE L'ENDOMÉTRIOSE ET SENTIMENT D'ILLÉGITIMITÉ : UNE GESTION INDIVIDUELLE DU PARCOURS PROFESSIONNEL

Ces symptômes affectent le bien-être au travail des malades, et à cela s'ajoutent parfois les réactions négatives de l'entourage professionnel lorsqu'elles révèlent leur maladie.

Les personnes atteintes d'endométriose peuvent chercher à cacher leur maladie par crainte d'incompréhension ou de retombées négatives sur leur carrière professionnelle. L'une d'elles explique qu'en travaillant dans un bureau collectif, elle n'a pas la possibilité de s'isoler lorsqu'elle souffre ou de se reposer le midi. Elle me dit « devoir faire comme si ça allait bien, c'est le plus compliqué à gérer ». Une autre, une commerciale dans le secteur du tourisme cette fois, m'explique qu'elle a peur de ne pas avoir d'évolution si ses collègues et supérieurs apprennent qu'elle est malade. Elle me dit : « On est classée chaque mois, je ne voulais pas paraître faible. Je pense que je me suis mis moi-même des barrières. Je voulais montrer que je ne manquerai pas une journée de travail. Je n'ai jamais eu d'arrêt. » C'est également le cas d'une assistante commerciale en agence immobilière qui explique qu'elle devait, je cite, « se battre pour garder les bons dossiers. Je faisais tout pour cacher la maladie ».

Plus de la moitié des femmes atteintes d'endométriose ont informé leur employeur de leur état de santé, même si rien ne les y oblige légalement. Généralement, elles en parlent après une absence prolongée ou par exemple causée par une intervention chirurgicale ou suite à des absences répétées. Elles se sentent un petit peu obligées de justifier leur absence. La Direction peut se montrer compréhensive en proposant des aménagements de postes ou d'horaires, le plus souvent de manière informelle, parfois en concertation avec la médecine du travail. Et ça, c'est le cas dans 25 % des cas de celles qui ont parlé de leur endométriose, mais 12 % de celles qui en ont parlé déclarent que leur Direction a réagi négativement en tenant des propos intrusifs, inadaptés ou malveillants, ou encore en adoptant des comportements perçus par elles comme relevant du harcèlement ou de la mise au placard.

Ainsi, une femme atteinte d'endométriose, salariée dans un magasin d'optique, m'a confié ce qu'elle a entendu de la part de sa cheffe après lui avoir dit pour sa maladie au retour d'une hospitalisation. Sa cheffe lui dit : « Tu devrais faire un effort. Moi, avec un cancer, je viendrais quand même travailler » ou encore « Tu mets ma société en péril ». Donc ce sont des femmes qui ont souvent pendant des années avant d'avoir obtenu un diagnostic géré leur vie professionnelle, leur vie sociale sans être légitimes. Elles ont géré ça seules. Dans les entretiens, elles sont nombreuses à faire une comparaison avec le handicap visible. Il y en a une qui m'avait dit : « si j'avais un bras en moins, ce serait plus simple », tout en disant à la fois que « se reconnaître comme personne malade au quotidien, handicapée dans son quotidien, est très difficile à accepter ». Ce travail de dissimulation pèse au quotidien sur les malades qui cherchent des moyens de soulager leur douleur et leurs crises avec des moyens invisibles, soit en prenant beaucoup de médicaments – j'en parlerai tout à l'heure – mais d'autres investissent dans des appareils d'électrostimulation qui sont dissimulables sous les vêtements. Donc là, on voit ce petit appareil que, sous un gros pull, vous ne soupçonnez pas et qui a pour effet d'agir sur les liaisons nerveuses et donc empêche de ressentir la douleur.

La deuxième manière d'articuler, ou en tout cas de penser l'articulation endométriose et vie professionnelle, c'est la question de l'anticipation. Les traitements hormonaux ou les puissants antalgiques comme le Tramadol ou la morphine, qui comprennent des opioïdes, ont des effets secondaires qui peuvent empêcher la réalisation de certaines activités au travail. Certaines femmes anticipent les effets indésirables des traitements et décident de ne pas prendre les traitements qu'on leur a prescrits pour réussir à tenir certaines activités de travail. C'est le cas d'une manipulatrice en électroradiologie qui travaillait en hôpital et qui pouvait donc être d'astreinte de nuit et les week-ends. Parmi les effets secondaires de son traitement, il y a de la somnolence excessive. Elle me dit : « Il fallait que je me lève à trois heures du matin. Avec le traitement, je ne pouvais pas. » Ainsi, lorsqu'elle était d'astreinte, elle ne prenait pas le traitement pour rester éveillée malgré les douleurs. Il s'agissait pour elle d'essayer de trouver un équilibre, par elle-même et seule, dans la prise de son traitement pour tenir au travail malgré la maladie.

Elles sont nombreuses à déplorer les effets secondaires des traitements et souvent aussi leur effet limité. Certaines cherchent d'autres solutions pour soulager leur douleur. Je donnais l'exemple de cet appareil d'électrostimulation. Certaines se tournent notamment vers l'adoption d'un nouveau régime alimentaire, l'alimentation anti-inflammatoire, qui consiste entre autres à éviter les viandes rouges, le gluten que l'on trouve dans de nombreuses céréales, les laitages, et à privilégier des cuissons à basse température. Quelques-unes m'ont expliqué en entretien que ce régime avait changé leur vie, notamment pour les troubles digestifs qu'elles n'ont désormais qu'en cas « d'écart », mais ce régime contraignant demande beaucoup d'anticipation : amener ses repas, prévoir une alternative en cas de déjeuner au travail ou de soirée conviviale avec les collègues, tout en cherchant à cacher ces contraintes, au risque d'être incomprise, voire jugée négativement, et subir des remarques désobligeantes comme « c'est le nouveau régime à la mode », « Ah là là, tu n'es pas drôle », etc. Elles doivent « faire gaffe à tout », comme le dit en entretien l'une d'entre elles, ajoutant ainsi à ce qu'on appelle la charge mentale liée à la gestion de la maladie. En plus, là, la question des repas vient redoubler déjà une charge dans l'espace domestique. C'est-à-dire qu'elles me racontent aussi qu'elles se préparent des repas spécifiques pour elles, tout en préparant les repas de leurs enfants, de leur conjoint, etc.

Ce travail d'anticipation consiste également à prévoir si certaines activités de travail seront réalisables en fonction du cycle menstruel des malades et des crises éventuelles. Une assistante commerciale en agence immobilière, que j'ai déjà citée, me raconte ainsi qu'elle devait *checker* son emploi du temps pour voir si c'était faisable par rapport à la maladie. Donc anticiper qu'une réunion à tel moment du mois, ce ne sera pas possible. Donc éviter de programmer une réunion importante ou un déplacement professionnel au moment de ses règles, par exemple. Plus encore, il ne s'agit pas seulement d'anticiper les activités de travail en fonction de la maladie, mais également les activités personnelles. Je cite « Ma priorité, c'était le travail. Je faisais tout pour garder mes forces. Donc pas de sorties le week-end. » L'endométriose a des conséquences sur la vie sociale, on le sait. Une crise peut par exemple empêcher de se rendre à un dîner prévu, de faire du sport, de partir en vacances, etc. Mais ce qui me semble important ici, c'est comment les malades anticipent les effets des activités sociales en étant malades sur leur vie professionnelle. Là, ce n'est pas : elles ne vont pas au dîner parce qu'elles ont des douleurs. C'est : elles ne vont pas au dîner parce qu'elles anticipent le fait qu'elles auront des douleurs du fait d'être sorties et que ça va poser un problème le lendemain au travail. Dans le travail d'anticipation réalisé par les malades, on peut également noter le fait de prévoir des médicaments et des protections hygiéniques en quantité suffisante. L'une d'entre elles m'explique par exemple qu'elle laisse « des couches » comme elle dit, dans son bureau, dans son sac, mais aussi dans sa voiture.

Il s'agit aussi de prévoir des rendez-vous médicaux, les consultations de médecine complémentaire parfois, ou alternatives, comme les séances d'ostéopathie contre les douleurs, de sophrologie, qui permettent d'atténuer le stress. On retrouve en fait ce travail d'anticipation dans plusieurs autres situations de maladie et pour beaucoup de maladies chroniques. Mais il faut noter une particularité de l'endométriose, c'est la question du genre. C'est une maladie qui touche une femme sur dix et que ce

travail d'anticipation, cette charge mentale, vient s'ajouter à celle qui pèse déjà sur les femmes – on l'a dit – dans la répartition des tâches domestiques et parentales, entre autres.

On a ensuite la question des absences. Quand ça ne va pas, quand on a mal, on peut a priori avoir un arrêt de travail. Il y a un dispositif qui permet aux malades chroniques atteints d'une infection longue durée, donc d'une ALD⁵⁴, de bénéficier d'une prise en charge à 100 % des soins liés à la pathologie et, pour ce qui nous intéresse plus, de bénéficier d'une réduction du délai de carence retenu uniquement pour le premier arrêt de travail pour une période de trois ans. Mais l'endométriose n'est actuellement pas inscrite dans les affections longue durée. Il y a eu une demande dans ce sens, une proposition de résolution qui avait été adoptée, mais le gouvernement est contre cette proposition. Il est pour garder l'endométriose en affection longue durée hors liste, c'est-à-dire faire du cas par cas, mais travailler sur une homogénéisation des critères parce qu'actuellement, il y a une très forte disparité d'une région à l'autre dans les taux d'attribution.

Donc aujourd'hui, il y a très peu de femmes atteintes d'endométriose qui bénéficient de l'ALD. Souvent elles ne connaissent pas le dispositif. Elles ne savent pas qu'elles y ont droit. Leur médecin ne leur en parle pas et pour celles qui le connaissent, elles se disent que de toute façon, la procédure est trop complexe et elles pensent aussi que de toute façon, elles ne l'auront pas. Ça c'est aussi lié, je le rappelle, à ces années d'errance médicale qui font qu'elles ont toujours eu l'impression qu'en fait, elles n'étaient pas si légitimes que ça à se plaindre. Alors que les personnes atteintes d'endométriose souffrent de troubles rendant difficile, voire impossible, l'activité professionnelle, 82 % d'entre elles ont des réticences à demander des arrêts maladie à leur médecin pendant des crises. Certaines s'y refusent à cause de la perte de salaire associée au jour de carence en l'absence de prise en charge ALD. D'autres craignent de recevoir des reproches de la part de leur Direction ou de leurs collègues, de voir leur contrat non renouvelé. D'autres encore craignent d'entraîner une augmentation de la charge de travail pour leurs collègues ou pour elles-mêmes à leur retour, ou encore d'être confrontées à des réactions négatives de la part de leurs médecins qui ne prendraient pas au sérieux ou banaliseraient leurs souffrances. Donc il y a cette crainte sur les conséquences sur la carrière. Une infirmière de 36 ans m'a confié lors d'un entretien au téléphone : « Je suis très rarement en arrêt maladie. Je n'ai pas envie que les gens se disent "oui, on ne va peut-être pas lui proposer un CDI ou renouveler son contrat parce que si c'est pour qu'elle se mette tout le temps en arrêt après..." ».

Dans les résultats du questionnaire, on note que plus d'un tiers de l'échantillon déclare se rendre au travail malgré des symptômes qu'elles estiment incapacitants au moins deux fois par mois. Or, on sait que ce qu'on appelle parfois le présentisme a des effets négatifs à la fois sur le bien-être et la santé des travailleurs et travailleuses et sur la productivité. Elles se rendent au travail malgré des symptômes handicapants. Pour tenir au travail, certaines prennent des médicaments très forts pouvant causer d'autres problèmes de santé, au foie, à l'estomac par exemple. Une des malades m'explique que lorsqu'elle travaillait en agence bancaire, il lui arrivait de devoir faire l'ouverture à 9 heures, puis la fermeture de l'agence à 20 heures dans la même journée. Donc elle explique : « Je me souviens des jours où je devais ouvrir l'agence. Je devais l'ouvrir à 9 heures et je devais moi-même la fermer jusqu'à 20 heures parce que j'étais toute seule. Il y a des jours où je prenais des plaquettes entières d'antidouleurs donc j'étais complètement *shootée*. J'avais mal aux reins tellement je prenais des médicaments, mais je ne pouvais pas m'absenter comme ça. En fait, j'ai l'impression que j'ai encore plus détérioré ma santé à prendre tout un tas d'antalgiques pour pouvoir assurer l'astreinte ou pour pouvoir être là. » Souvent confrontées depuis des années à la banalisation de leur souffrance, tant par leur entourage que par leur médecin, et en l'absence d'une reconnaissance de l'endométriose comme un enjeu de santé au travail, les femmes atteintes d'endométriose ne se sentent pas légitimes à demander des arrêts de travail, culpabilisent et appréhendent la réaction de leur environnement professionnel. Certaines d'entre elles se rendent au travail malgré ces symptômes handicapants ou posent des jours de congés et de RTT quand elles peuvent anticiper les crises. Plus d'un quart des répondantes déclare avoir demandé au moins cinq jours de congés ou de RTT au cours des douze derniers

⁵⁴ Affection Longue Durée.

mois, en anticipant des symptômes incapacitants. Là, on voit aussi le lien entre sphère du travail et vie privée puisqu'en fait elles prennent sur leurs jours de repos, de vacances, de loisirs quand elles ne peuvent pas aller au travail.

Un autre élément ressort de mes récents entretiens. C'est le développement du télétravail pendant la crise sanitaire qui a permis aux malades qui ont pu en bénéficier d'envisager des aménagements de travail compatibles avec leur état de santé. Pouvoir rester à la maison quand elles sont en crise deux jours par semaine par exemple, c'est la possibilité de travailler avec une bouillotte, de pouvoir justement changer de posture quand elles le souhaitent, d'être en tenue confortable. Concrètement, cela veut dire avoir un jogging qui ne serre pas le ventre, faire une sieste entre midi et deux, pouvoir aller aux toilettes quand elles le souhaitent, etc. Certaines ont pu bénéficier de conditions de travail plus adaptées sans avoir à demander des aménagements spécifiques en raison de leur état de santé. Certaines l'ont découvert pendant la crise sanitaire et espèrent pouvoir continuer à en bénéficier. Le travail depuis la maison permet de ne plus avoir à dissimuler la maladie et de gérer son temps. Cela permet aussi d'éviter les transports en commun, particulièrement pénibles en région parisienne et/ou en horaires de pointe. Cet aménagement du travail possible pour certaines activités de travail – pas toutes – n'est pas vu d'un bon œil par certains employeurs ou *managers*.

Par exemple, l'une des salariées dans le secteur bancaire en avait fait la demande avant la crise sanitaire, au retour d'un arrêt maladie, mais on le lui avait refusé. On lui a également imposé les jours de présence de travail alors qu'elle était en mi-temps thérapeutique et qu'elle aurait souhaité pouvoir rester chez elle les jours de crise. C'était ça, elle, qui l'arrangeait. Ce n'était pas, par principe, d'avoir deux jours d'arrêt.

D'autres aménagements de travail sont souhaités par certaines femmes atteintes d'endométriose, notamment la possibilité de s'aménager des temps de repos et de disposer d'un espace pour s'allonger au travail. L'une d'entre elles, qui est âgée de 26 ans et qui travaille en centre d'appel et doit rester assise toute la journée, alors que pour elle, cette posture est pénible, m'explique : « Mon rêve, c'est d'avoir une salle de sieste pour s'allonger et détendre le ventre. » En fait, ce n'est pas seulement se reposer, c'est être dans une posture qui va soulager les douleurs. La période qu'elle a vécue de chômage partiel et de télétravail a vraiment permis d'améliorer sa qualité de vie. Elle me dit : « Je vis beaucoup plus au rythme de mon corps. » Ralentir, pouvoir gérer son rythme de travail passe parfois par la réduction du temps de travail, à défaut de pouvoir bénéficier d'un aménagement formel, proposé et protégé par la médecine du travail ou les RH. C'est le cas de la femme qui travaille en tant que manipulatrice en service d'imagerie médicale. Après la naissance de son fils, elle a réduit son temps de travail à 80 %, mais c'est à cette occasion qu'elle a en fait découvert les bienfaits de ce temps partiel sur sa maladie, même si s'occuper de son fils, ce n'est pas du repos. Mais une fois que son fils était plus grand, elle a changé d'employeur et a redemandé à passer à 80 %, ce qui lui a été refusé. Donc elle a retravaillé à plein temps. Et là, les douleurs et la fatigue sont redevenues plus fortes. Et elle m'a raconté : « À partir du mercredi, ça devenait très compliqué ». Donc elle a rechangé d'employeur pour pouvoir travailler à 75 %, à l'hôpital, alors qu'elle était en clinique. Donc elle est moins bien rémunérée. Cette réduction du temps de travail n'est possible, selon elle, que parce qu'elle est en couple avec un homme qui a un emploi stable et bien rémunéré. Elle me dit en entretien : « J'ai de la chance, mon mari gagne bien. Toute seule, je n'aurais pas pu. » Les femmes atteintes d'endométriose cherchent ainsi à aménager le temps de travail pour se maintenir en emploi et préserver leur santé, au prix parfois d'une perte de revenus qui peut venir renforcer les inégalités entre les hommes et les femmes et empêcher leur autonomie.

Enfin, comme l'ensemble des personnes souffrant de maladies chroniques, les parcours professionnels des femmes atteintes d'endométriose se caractérisent par de nombreux changements, aménagements, ruptures. 16 % des participantes au questionnaire déclarent avoir changé de métier, et 12 % d'entre elles de statut, afin d'adapter leur vie professionnelle à l'endométriose. L'enquête qualitative permet de rendre compte de ces bifurcations professionnelles. J'ai quelques récits de changements de statut, de passage à l'indépendance par exemple – j'en dirai un mot tout à l'heure. En entretien, plusieurs m'ont raconté qu'elles avaient changé d'employeur suite à des remarques désagréables en lien

avec la maladie et de la part de leur hiérarchie, ou pour trouver des conditions de travail plus compatibles avec les symptômes de l'endométriose. Là, c'est une citation d'une infirmière qui explique qu'elle a changé plusieurs fois d'employeur pour adapter ses conditions de travail à son état de santé. Elle a quitté un CDI pour un CDD, donc un CDI à l'hôpital pour un CDD dans une association de soins infirmiers à domicile, pour éviter justement les astreintes de nuit ou les longues journées, et elle exprime son inquiétude pour sa vie, pour son avenir professionnel. C'est à la fin de la citation : « L'avenir n'est fait que de cela, c'est comment on va continuer ? Au niveau du travail, est-ce que je vais tenir encore longtemps comme ça ? Je ne sais pas. Est-ce qu'il faut que je cherche définitivement un endroit plus calme ? C'est très compliqué. »

À défaut de leur proposer des aménagements, les médecins du travail peuvent parfois inviter les malades à quitter leur emploi et changer de métier. C'est ce que me raconte une des femmes. Après sa deuxième opération, elle explique, pendant sa visite obligatoire au médecin, qu'elle a une endométriose, ce qui est compliqué pour elle. Elle m'explique ce que le médecin lui dit : « Le seul truc qu'elle – parce que c'était une médecin – a trouvé à me dire, la médecine du travail, c'est "il faut changer de travail". Oui, mais oui, c'est facile, je vais démissionner. "Non, mais vous ne pouvez pas rester dans cet environnement." Oui, mais enfin, je ne sais pas, mais je ne sais pas. Qu'est-ce qu'ils pensent ? Qu'on va arrêter de travailler ? On démissionne, on n'a pas droit au chômage alors qu'on a cotisé. Moi, ça fait dix ans que je suis opticienne. Je ne vais pas arrêter mon travail pour partir dans un truc de je ne sais... repartir à zéro, parce que du coup on perd les primes d'ancienneté, tout un truc. On repart à zéro à chaque fois qu'on change d'entreprise. Donc au final... Enfin voilà, c'est le seul truc qu'elle m'a sorti : "Vous devriez changer, ce n'est pas bon pour vous". Ah ben vous n'avez qu'à changer d'employeur, sachant qu'on est dans une période où je me suis fait opérer deux fois dans l'année, je pèse 48 kilos, je suis fatiguée. » Finalement, elle finit par quitter son emploi et choisir de travailler dans une grande enseigne moins intéressante pour elle au niveau des activités à réaliser. En gros, c'est un peu comme passer de la haute couture à du prêt-à-porter, parce que finalement, le service RH de cette grande entreprise, cette grande enseigne, l'a rassurée au moment de son recrutement en lui disant qu'ils étaient habitués à travailler avec des personnes en situation de handicap, que c'étaient des problématiques qui étaient prises au sérieux et donc que c'était possible pour elles de se maintenir en emploi dans ces conditions. Une autre situation est celle d'une attachée territoriale qui, une fois titularisée, a fait les démarches pour obtenir la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé. En fait, elle connaissait les démarches, notamment de par sa formation. Elle avait toutes les dispositions pour bien remplir le dossier. Mais elle regrette malgré tout d'avoir dû changer de poste parce que son activité n'était plus tenable, même si ce changement de poste a été facilité.

Enfin, je l'évoquais rapidement tout à l'heure, certaines ont changé de statut d'emploi, notamment pour passer en indépendance. C'est un statut qui peut paraître attractif pour certaines malades puisqu'il permet davantage d'autonomie, un aménagement de leur temps de travail et les expose moins aux réactions négatives de leur entourage professionnel. Mais c'est un statut qui, pourtant, affaiblit leur protection sociale et dans certains cas, peut renforcer leur précarité. C'est le cas d'une femme atteinte d'endométriose qui a créé son entreprise d'externalisation de secrétariat. Mais cette activité ne lui permet pas d'en vivre correctement. Elle était secrétaire médicale, diplômée du bac. Elle travaillait en CDI, mais a fini par accepter une rupture conventionnelle suite à des remarques malveillantes sur son lieu de travail en raison de ses absences. Elle a ensuite travaillé en CDD dans un hôpital public, mais le rythme était trop soutenu. Elle n'arrivait pas à concilier ses rendez-vous médicaux avec son temps plein. Elle a demandé un aménagement de poste. Cela lui a été refusé. Elle finit par démissionner pour monter son entreprise d'externalisation de secrétariat après s'être renseignée un petit peu sur Internet. Cela lui permet de gérer son emploi du temps, de pouvoir faire des siestes, de ne plus avoir de transport, etc. Mais son entreprise, un an et demi après sa création, peine à fonctionner. Elle me confie qu'elle n'a pas les compétences pour trouver des clients. Elle me dit : « le côté commercial, ce n'est pas mon truc, ce n'est pas du tout mon truc. Je ne m'attendais pas à ce que ce soit aussi dur. » Elle n'avait pas non plus anticipé les délais de carence du chômage. Donc les premiers mois ont été très compliqués. Depuis, elle vit de ses petits revenus en tant qu'indépendante,

mais elle a également repris à temps partiel un contrat en CDD pour retranscrire des comptes rendus médicaux. Elle travaille de chez elle et elle a par ailleurs un arrangement avec sa famille pour occuper un appartement contre un loyer qui couvre uniquement les charges, parce qu'en fait, elle ne pourrait pas se loger autrement dans cette situation.

D'autres femmes atteintes d'endométriose m'ont raconté être passées à temps partiel dans leur emploi principal et avoir ouvert, en parallèle, une autoentreprise qui leur permet de dégager un petit complément de revenus tout en gérant cette activité à leur rythme. Par exemple, une salariée qui travaille dans le domaine du télémarketing a rouvert une autoentreprise de massages qu'elle avait créée il y a très longtemps, mais qu'elle avait arrêtée parce que les clients « étaient trop horribles », suggérant peut-être des questions de harcèlement sexuel. Mais plusieurs années après, elle passe à temps partiel pour préserver sa santé. Elle me dit : « Je gagne moins, mais ma santé, c'est le plus important » et décide de « remettre sa société en route » tous les mercredis. C'est une société de bien-être qu'elle a décidé de spécialiser désormais dans l'accompagnement des femmes atteintes d'endométriose. De la même manière, la manipulatrice en imagerie médicale que j'ai évoquée a décidé de passer à temps partiel et a ouvert une autoentreprise de couture.

On voit que les femmes atteintes d'endométriose gèrent les bifurcations dans leur trajectoire professionnelle sans soutien ni accompagnement institutionnel, puisque ces effets, les effets sur la santé de cette maladie extraprofessionnelle peinent à être pris en compte dans le cadre du travail. Cela relève donc de décisions et de stratégies sous contraintes s'appuyant sur des ressources individuelles. Est-ce qu'on a un conjoint qui gagne suffisamment bien ? Est-ce qu'on a des parents qui permettent de mettre un logement à disposition ? Etc.

Je conclus. L'endométriose n'est pas pour le moment reconnue comme une maladie qui peut sensiblement affecter la vie professionnelle des malades. Leur parcours de soins est marqué par de l'errance, de mauvais diagnostics. Elles n'ont pas été prises au sérieux et elles ont donc souvent développé des stratégies individuelles pour gérer leur vie quotidienne avec la maladie. En situation professionnelle, elles sont peu nombreuses à se sentir légitimes à recourir à leurs droits : arrêts maladie, médecine du travail, ALD, RQTH⁵⁵, et on relève des formes *d'exit* pour plus d'un dixième d'entre elles qui décident de changer de statut ou d'activité pour concilier leur vie professionnelle et leur maladie. Mais celles qui ont effectué ces bifurcations professionnelles sont dans des situations précaires. Je n'ai pas mis l'extrait quanti ici, mais on voit que toutes celles qui ont fait une bifurcation professionnelle en lien avec l'endométriose font partie de celles qui ont les revenus les moins élevés.

Pour ouvrir sur les perspectives, je voudrais juste dire un mot de la stratégie nationale de lutte contre l'endométriose qui a été annoncée. Il y a une reconnaissance symbolique. Les malades m'ont dit qu'elles attendaient beaucoup de cette stratégie. C'est une politique intersectorielle qui met en jeu le ministère de la Santé, de l'Éducation, de la Jeunesse, du Travail, celui chargé de l'égalité femmes-hommes. Et dans le rapport qui est à la base de cette stratégie, il y a un volet vie professionnelle. Il est noté que l'objectif est de faire de l'endométriose un enjeu de santé au travail, qu'il faut communiquer auprès des acteurs du monde du travail et les former, et enfin proposer aux entreprises des mesures d'adaptation du travail. C'est un nouveau chantier et de nouvelles perspectives qui me semblent aussi très intéressantes à suivre, puisque là j'ai travaillé du côté des malades. Vont se mettre en place certainement des échanges et des dispositifs qu'il va être intéressant de suivre dans les mois et années qui viennent. Je m'arrête là. Merci.

⁵⁵ Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

DISCUSSION AVEC LA SALLE

Serge VOLKOFF

Merci beaucoup Alice. On a, en théorie, à peu près un quart d'heure devant nous si on veut coller au programme. On va déborder un peu, pas trop, pour se laisser le temps de déjeuner. On va gérer cela au mieux. Allons-y.

Tanguy DERUMAUX, doctorant au Cresco, Toulouse

Bonjour. Merci beaucoup pour la présentation, c'était très riche. J'ai quelques petites questions très courtes. Est-ce que tu as remarqué un effet de – souvent les symptômes sont assez imprévisibles – mais est-ce qu'il y a un effet de l'expérience, du vécu, de la maladie au cours du temps ? Est-ce qu'il y a par exemple des compétences qui sont développées ? Est-ce qu'il y a un sens pratique presque, développé qui permettrait de gérer son travail et sa maladie, du coup de tenir dans le travail ? J'ai une autre petite question aussi. Tu dis que les bifurcations sont presque réservées aux cas les plus précaires. Mais est-ce que tu as un effet d'expérience professionnelle avec la constitution peut-être d'un réseau professionnel, peut-être des personnes qui peuvent fidéliser une clientèle, qui peuvent permettre notamment de ne plus dissimuler la maladie s'il y a une connaissance ? Du coup, il faudrait avoir un effet d'expérience professionnelle sur la possibilité de tenir dans le travail. Et dernière question, est-ce que tu as des données aussi sur un effet de circularité, peut-être, entre des symptômes physiques ou physiologiques, sur une souffrance mentale ? Tu parles de charge mentale. Est-ce que, finalement, il n'y a pas un effet, un peu, de circularité ? Juste une petite remarque par rapport à une question qui a été posée hier. Est-ce qu'il existerait une sphère d'articulation dans toutes les sphères sociales ? Visiblement, oui. Il y a clairement une sphère d'articulation avec l'obligation d'anticiper.

Serge VOLKOFF

Petite question, mais grosse réponse.

Alice ROMERIO

On y va, on fonce.

Serge VOLKOFF

Ce n'est pas parce que vous êtes juste à côté l'un de l'autre que vous allez parler du même sujet. Donc on va répondre à un intervenant.

Alice ROMERIO

Merci beaucoup pour les questions. Alors, je ne m'étais pas posé la question comme ça, pour ta première question sur : est-ce qu'elles développent un sens pratique ? Là, en fait, j'ai une dizaine d'entretiens donc c'est encore un peu dur de pouvoir saisir ça vraiment de manière fine, avec une comparaison assez grande du nombre de femmes à des âges différents. Mais c'est vrai que là, oui, j'ai l'impression qu'elles apprennent aussi à mieux gérer leur maladie, à mieux anticiper ces effets de stress, etc. C'est plutôt celles qui sont un peu plus âgées, qui ont ces réflexes-là. Mais je note, parce que c'est un bon axe de travail pour moi à venir. Par contre, sur les effets de l'expérience professionnelle qu'elles pourraient remobiliser dans leur bifurcation, je n'ai pas du tout vu ça. Le plus souvent, elles vont vraiment sur une autre activité qui n'a rien à voir avec leur métier de départ, à part pour celle qui était secrétaire médicale et qui essaye de le refaire depuis chez elle et en externalisation. Mais en fait, on voit que justement, il lui manque des compétences et qu'elle n'a pas pu bénéficier d'un accompagnement par Pôle Emploi, etc., qui lui aurait permis peut-être d'avoir ces compétences-là. En fait, ce dont j'ai l'impression, c'est que celles qui ont le plus de ressources, que ce soit en termes de revenus, mais aussi de ressources au travail, c'est-à-dire d'être bien entourées, avec qui ça se passe

bien au travail, eh bien en fait, elles arrivent à trouver des aménagements informels avec leurs collègues parce qu'elles ont justement une bonne entente et des ressources, un capital social qui leur permet cela. Et c'est plutôt celles qui sont dans des petites entreprises, qui sont dans des contrats précaires, etc., qui pensent que ça va être mieux en étant indépendantes et où, en fait, ça les précarise davantage.

Enfin, sur les effets de symptômes physiques sur la santé mentale, c'est très important. Il y a aussi les douleurs, mais les effets des traitements, et notamment des traitements hormonaux très forts qui ont des effets sur les humeurs. Elles disent que c'est très compliqué de tenir des relations affectives, sociales, amoureuses en ayant des changements d'humeur, en ayant des périodes où elles sont très dépressives. Il y a l'effet des douleurs mais aussi cette incertitude sur l'avenir. On ne guérit pas de cette maladie. Parfois, ça va un peu mieux, parfois ça va vraiment moins bien, alors qu'elles sont sous traitement depuis plusieurs années et que ça fonctionnait. Et donc, cette idée de : je ne sais pas ce qui peut m'arriver, je ne peux pas me projeter à trois ans, cinq ans, c'est extrêmement difficile à vivre pour elles.

Océane MINARD CARNEIRO, Cérep

Merci beaucoup pour cette présentation qui était très riche et intéressante. Dans le cadre de ma thèse, je m'intéresse aux manières de durer dans l'activité vitivinicole. Je m'intéresse notamment au parcours, à la santé et aux conditions de travail et je m'intéresse aux cas spécifiques des chefs d'exploitation et des salariés vitivinicoles champenois et champenoises, dont les femmes font partie nécessairement. Ce que j'aimerais savoir c'est si, à travers plutôt les entretiens, même s'il n'y en a peut-être pas encore assez, tu as réussi à percevoir des leviers ou des stratégies employées par ces malades qui ne sont pas décrites par elles-mêmes, qui sont peut-être inconscientes et qui sont peut-être même devenues une norme pour elles ? Et par ailleurs je me demande aussi : toutes ces femmes, comment ont-elles fait leur choix concernant leur métier ? Pourquoi ces choix ? Elles n'avaient pas pris en considération leurs pathologies lorsqu'elles se sont dirigées vers certains métiers ? Parce qu'en fait, dans ma population, j'ai vraiment l'impression de percevoir totalement l'inverse, d'être directement face à des personnes qui sont presque un peu des forces de la nature, qui ont presque déjà une santé qui est adaptée aux conditions de travail qui sont d'ailleurs connues comme étant difficiles, pénibles, etc. Merci.

Alice ROMERIO

Merci. Concernant les leviers et les stratégies qu'elles mettent en place, parfois même sans en avoir conscience, c'est compliqué à saisir par entretien. Parce que déjà, les faire parler de ce qui ne va pas, c'est difficile pour elles. Ça, c'est une question aussi méthodologique et presque morale aussi. Comment on reçoit ce type de parole et on les accompagne, parce qu'en fait, on leur demande d'aller chercher des choses qui ne sont vraiment pas agréables pour elles et qu'elles passent leur temps à essayer de dissimuler. Donc il y a plein de choses qui certainement m'échappent, que je n'arrive pas à saisir par entretien. J'essaye d'avoir des entrées sur, justement, comment elles gèrent leur temps avec ces questions : est-ce que vous anticipez par rapport à une réunion ? Là, elles vont me dire : « Ben oui, bien sûr, évidemment. Moi, j'ai mon appli qui me permet de voir quand je vais avoir mes règles. Effectivement, je ne vais pas prévoir un déplacement professionnel à ce moment-là », mais c'est parce que moi, je viens avec des questions d'une certaine expertise, de discussions déjà avec des associations de malades, etc. Forcément, je pense qu'on passe à côté de plein de choses qu'elles mettent en place et que j'ai encore du mal à saisir, à moins de les observer, ce que font les ergonomes. Et là, la période s'y prêtait peu.

Serge VOLKOFF

Tout n'est pas visible.

Alice ROMERIO

Je pense aussi que cela va gagner... plus ça va devenir un enjeu de santé au travail, plus elles vont se sentir légitimes à en parler, plus elles vont elles-mêmes se rendre compte de tout ce qu'elles font.

Concernant leur orientation professionnelle, non, justement. C'est quelque chose qu'elles regrettent souvent, de s'être engagées dans des voies où elles se disent qu'en fait ce n'est pas tenable, alors qu'elles souffrent depuis qu'elles ont 15 ans, qu'elles sont sous pilule depuis qu'elles ont 14 ans, qu'elles passaient leur temps à l'infirmerie au collège, au lycée, etc. Et pourtant, elles avaient l'impression d'être, ce qu'elles me disent, des chochottes, des fragiles, que c'était leur faute. Donc en fait, elles surinvestissaient au contraire leurs études et leur travail, « je vais en faire deux fois plus, je vais montrer que je suis capable de faire ça ». Les années passent et c'est de plus en plus difficile. J'ai un volet « études » et justement, j'essaye de travailler aussi sur : est-ce que celles qui ont été diagnostiquées plus tôt tiennent mieux au travail parce qu'elles sont dans des conditions plus favorables ? Elles ont déjà adapté leur parcours professionnel en fonction de la maladie.

Serge VOLKOFF

Celles qui ont été diagnostiquées plus tôt n'ont peut-être pas exactement les mêmes troubles de santé aussi. Le fait de se retrouver diagnostiquée est peut-être lié ? Non, c'était une question comme ça. Le fait d'être diagnostiquée plus tôt, est-ce que ça peut être le signe de symptômes plus vigoureux, plus précoces ?

Alice ROMERIO

En fait, pas forcément. Ça dépend surtout si elles ont été rapidement orientées vers les spécialistes de l'endométriose. Parce qu'en fait, le problème de l'endométriose, c'est qu'il y a très peu... Le diagnostic final, c'est par IRM ou échographie, mais très peu de radiologues sont formés à reconnaître de l'endométriose. Donc, en fait, il y en a qui ont fait pendant des années des échographies et on n'a jamais rien vu. Et un jour, elles vont voir LE spécialiste et on va dire : « oui, mais là, vous en avez là, et là, et là ». C'était évident et les collègues ne l'ont pas vu. C'est pour cela aussi qu'il y a un gros enjeu de formation des médecins à apprendre à reconnaître sur les imageries médicales et même sur tout ce qu'on entend maintenant : avoir mal pendant ses règles, ce n'est pas normal, et plein d'autres troubles qui avant n'étaient pas pensés en lien avec l'endométriose.

Dominique CAU-BAREILLE

Merci. Ta présentation a complètement fait écho pour moi au dernier bouquin de Karen Messing, je ne sais pas si tu l'as vu, *Le deuxième corps : femmes au travail, de la honte à la solidarité*⁵⁶. Du coup, il y a un mot que tu n'as pas employé, c'est le mot « honte ». Je voulais un peu d'abord t'interroger là-dessus.

Deuxièmement, en référence aussi aux travaux de Karen et à toute cette école de Cinbiose⁵⁷ et tout ça, est-ce que tu as travaillé les contextes dans lesquels sont ces femmes ? Est-ce qu'elles travaillent dans des milieux masculins, dans des milieux féminins et dans quelle mesure, justement, ces environnements de travail vont jouer dans la manière de travailler avec la maladie, de la mettre en visibilité ? Ça, c'était un deuxième point.

Et le troisième, tu parlais de la légitimité à en parler et ça rejoint un peu ce que vous disiez tout à l'heure, qu'est-ce qu'on pourrait faire pour autoriser la parole, autoriser cette parole, aller vers la solidarité, comme dirait Karen Messing, c'est-à-dire peut-être diffuser de l'information via les CSE, les CHSCT, etc., pour que ce problème-là soit présent et qu'on donne la parole là-dessus et qu'on y

⁵⁶ édition Écosociété

⁵⁷ Centre de recherche interdisciplinaire sur le bien-être, la santé, la société et l'environnement, <https://cinbiose.uqam.ca/>

réfléchisse en termes de conditions de travail pour former aussi l'encadrement ? Il y a peut-être des leviers à réfléchir. En tout cas, ça m'a fait penser à ça, à t'écouter et merci de ta belle présentation.

Alice ROMERIO

Merci beaucoup. C'est vrai que, là, je ne l'ai pas trop travaillée la question de la honte, mais c'est très présent parce que c'est une maladie qu'elles perçoivent comme quelque chose de sale en fait. Et donc, il y a tout un travail de prévoir des vêtements de change pour se changer. Toutes ont ces expériences humiliantes d'arriver avec une tache de sang. La question des troubles digestifs aussi, elles disent que c'est extrêmement gênant d'avoir une diarrhée au travail. D'autres me disent : « on me faisait des remarques en pensant que j'étais toxico parce que j'allais aux toilettes toutes les dix minutes. » La honte est très présente.

Sur la question du contexte de travail, et notamment du point de vue du genre, j'étais assez déçue parce que je me disais – hypothèse – que lorsqu'elles étaient dans des environnements féminins, ça allait être plus facile pour elles. Eh bien, ça a l'air d'être plutôt l'inverse en fait. Il y a beaucoup de remarques négatives de la part d'autres femmes, de « Ah, mais moi aussi, j'ai mal pendant mes règles. Je prends un Spasfon et enfin voilà. Prends un Spasfon. T'es un peu douillette. » En fait, assez peu de soutien de la part de femmes, là ou des hommes... Mais ça, c'est sur la base des entretiens. Mais j'ai quand même entendu ça, que d'autres me disaient que leur entourage professionnel masculin, ça oscillait entre « Ne m'en dis pas plus, c'est un petit peu gênant, mais je ne mets pas en cause ta souffrance » et d'autres qui étaient très intéressés et plutôt bienveillants en se disant « oh làlà, pauvres femmes, ce que vous subissez... ». Donc en fait, il y a plein de ressorts de genre à travailler aussi dans ces réactions-là, mais assez peu de solidarité féminine. Sur comment aller vers plus de solidarité et de compréhension, ce dont j'ai l'impression, c'est que l'endométriose rend plus visibles des conditions de travail qui sont déjà pénibles de base et le fait que ce soit 10 % des femmes, il y a un intérêt à faire de l'endométriose un enjeu de santé au travail, etc. Mais je pense que plus largement, il s'agit de repenser aussi les conditions de travail, de repenser les postures, comment les soutenir pour toutes et tous ? Parce que là, on est quand même sur un très grand nombre de personnes. Je pense que oui, la communication va aider, mais il y a aussi un risque qui est soulevé par certains groupes de malades d'une peur d'une certaine essentialisation, d'une vulnérabilité féminine. En même temps, c'est un très gros problème au travail, on en souffre, nos carrières sont freinées, on ne peut pas tenir, on ne peut pas faire ce qu'on nous demande de faire et de dire en même temps, c'est 10 % des femmes. Comment le construire en enjeu d'égalité professionnelle sans risquer une essentialisation d'une vulnérabilité féminine ? Là, ce sont un peu les tensions de la problématique et qu'il me semble très intéressant de poser vraiment dans une perspective de genre et pas seulement de santé au travail.

Serge VOLKOFF

Communication, mais objectivation aussi. C'est-à-dire que, si ce qu'une partie pour l'instant des radiologues repère bien, mais ils sont trop peu nombreux, se généralise un peu et qu'il y a une sorte de statut un peu caractérisé, une vraie maladie estampillée, diagnostiquée, etc., peut-être que l'idée « moi aussi, j'ai eu des règles douloureuses » va être formulée différemment.

Chantal BORGEL, psychologue du travail

Bonjour et merci. En t'écoutant, je me suis dit : d'abord la santé. Sans la santé, on ne fait rien, au travail et en dehors. Et en t'écoutant, j'ai eu l'impression que tout était un peu axé sur les conditions matérielles et en fin de compte, comment les femmes se débrouillent pour se maintenir en emploi et développer leur carrière ou pas, etc. Or il me semble que... D'abord c'est très courageux d'étudier ce sujet. Mon intervention ne constitue pas des questions mais plus des observations.

Il me semble que ce n'est pas n'importe quelle maladie et que cette maladie-là – et d'ailleurs, tu emploies le mot « malade ». Je ne sais pas si « malade » ça veut dire qu'on est malade sur un continuum dans le temps et qu'on restera malade. Alors je ne sais pas si c'est ton terme ou si tu vas appeler les personnes « malades » jusqu'au bout de ton étude. Je ne suis pas sûre, mais en tout cas ce n'est

pas n'importe quelle maladie. C'est une maladie qui touche l'intime. Ce n'est pas pareil de devoir lutter contre cette maladie-là au travail, par rapport à son âge et à sa problématique de vie. Je veux dire par là qu'un des symptômes, la cause, c'est l'infertilité et parfois, c'est quand on fait des recherches sur l'infertilité qu'on découvre aussi cette maladie-là. Donc ce n'est pas la même chose si l'on souffre de cette maladie-là au travail lorsqu'on a 50 ans que lorsqu'on a un désir d'enfant. Ce n'est pas du tout la même chose, d'autant plus que cette maladie-là disparaît à la ménopause. Est-ce à dire que l'on doit penser à son parcours professionnel à partir de 50 ans ? C'est un petit trait d'humour. Mais il me semble que dans cette maladie-là, on va étudier ce sujet, il me semble difficile de le dissocier de la partie psychique parce que la souffrance psychique, selon moi, elle est autant égale que les douleurs physiques, parce que ce désir d'enfant, ça touche l'identité. Et il me semble que les enjeux d'identité personnelle et professionnelle, il y aurait quelque chose à creuser. Il me semble que l'identité personnelle dépasse le désir d'enfant, d'être mère. Le statut dépasse de loin la problématique de l'identité professionnelle. Mais c'est une hypothèse.

Alice ROMERIO

Je vais peut-être juste réagir, même s'il n'y avait pas vraiment de question. Notamment sur le fait que cela s'arrête au moment de la ménopause. En fait, non, notamment parce que, vu que le principe c'est que ça va sur d'autres organes, une fois que les organes ont été atteints, même s'il n'y a plus ce côté régulier d'aggravation avec les cycles menstruels, une fois qu'il y a un nodule de dix centimètres sur le rectum, cette personne va continuer à avoir des douleurs quand elle va à la selle, des troubles digestifs, même une fois la ménopause. Après, c'est vrai que c'est difficile de faire ces comparatifs en termes d'âge, parce que j'ai peu de personnes de cet âge-là, de plus de 45 ans. C'est aussi lié au fait que c'était très mal diagnostiqué pour cette génération-là, et c'est aussi les biais du questionnaire, la passation en ligne et par ces voies-là, je les ai moins. Mais pour avoir échangé avec certaines d'entre elles, celles qui sont diagnostiquées à ces âges-là, elles ont eu énormément d'opérations et donc sont dans des états... très atteintes. Sinon, le prisme de l'infertilité, vous avez raison, un certain nombre d'entre elles sont diagnostiquées parce qu'elles ont des difficultés à tomber enceintes. C'est ce qui participe aussi au cadrage de ce problème de santé publique, d'abord vu comme un problème d'infertilité, parce que c'est souvent comme ça qu'elles ont été diagnostiquées. C'est une souffrance aussi qui va peser ensuite sur le travail, parce que faire une PMA, etc., c'est aussi compliqué à gérer au travail. Maintenant, ça n'épuise pas toutes les questions, et notamment parce qu'un certain nombre de femmes qui ont de l'endométriome n'ont pas de souhait d'enfant. D'autres doivent, de toute façon, passer par des PMA parce qu'elles sont lesbiennes par exemple. En fait, la question de la difficulté à tomber enceinte, des PMA, etc., n'épuise pas la question.

J'ai deux personnes en entretien qui m'ont dit qu'on leur avait promis que la grossesse allait être le moment génial, parce que justement ça allait atténuer les symptômes, parce qu'il n'y a plus de règles. Elles m'ont dit « mais c'était encore pire, c'était un enfer » parce qu'en fait, ça va appuyer partout sur les organes, les adhérences, etc. Donc ça a vraiment été très difficile et certaines disent que ça a empiré après, notamment parce que les cellules ont tendance à se mettre sur des cicatrices et des parties déjà abîmées. C'est ce qui fait aussi que, même quand elles ont été opérées, par exemple, il y a un fort risque de récurrence, parce que ça reste du tissu abîmé, des lésions, des cicatrices sur lesquels vont se redéposer des cellules endométriosiques. Donc ce n'est pas joyeux, joyeux.

Séverine LESUEUR, réseau Anact-Aract

Merci tout d'abord pour cette belle présentation. Peut-être une remarque aussi sur les perspectives. Ce qu'on a pu voir, à travers l'exposé de votre travail, c'est une gestion où il y a beaucoup de solitude dans la gestion de la pathologie, avec des stratégies individuelles mises en œuvre et ô combien c'est regrettable qu'il n'y ait pas davantage de solutions collectives, puisqu'on l'a vu, il y a des solutions organisationnelles qui sont possibles, mais pas que. Je pense qu'il est important de pouvoir mettre en place des actions d'information et de sensibilisation sur l'ensemble des collectifs de travail, comme

l'encadrement de proximité, comme les collègues, comme la possibilité aussi que le référent handicap, quand il existe dans les entreprises, puisse être mobilisé. Il y a aussi cette possibilité de mettre en place un maillage des acteurs internes et externes où effectivement des solutions, là encore une fois, peuvent être trouvées. Enfin, par le biais aussi de l'analyse du travail réel, il y a des solutions et des ressources individuelles organisationnelles qui peuvent être mises en œuvre non seulement pour ces femmes atteintes de cette pathologie, mais aussi pour l'ensemble des salariés. J'espère à terme, au regard effectivement des enjeux prévention-travail, qu'il y aura davantage de solutions collectives pour faire en sorte que les conditions de travail soient beaucoup plus acceptables pour ces femmes.

Alice ROMERIO

Je pense que ça n'appelait pas de réponse... ?

Serge VOLKOFF

Je rebondis juste sur la question en disant que des conditions de travail plus acceptables, compte tenu de la diversité des situations que tu viens de décrire, ce n'est pas très facile à établir d'en haut, de manière un peu généralisable, même dans une entreprise, même dans un métier. C'est l'impression que cela donne.

Alice ROMERIO

Oui, c'est vrai. Vu que les symptômes sont très variables d'une femme à l'autre, c'est compliqué d'anticiper, je pense, pour les entreprises. Mais c'est vrai que vous avez raison, notamment concernant l'échelon de proximité. J'entendais cela. Quand elles ont une supérieure ou un supérieur qui est bienveillant, compréhensif, ils peuvent leur dire par exemple « rentre chez toi maintenant, ce n'est pas grave, tu rattraperas ça demain ». Donc en fait c'est quand même une gestion où elles ont beaucoup plus à faire le lendemain, mais en tout cas, il y a des échanges et c'est reçu assez positivement.

Serge VOLKOFF

Bon, merci beaucoup à Alice. Merci beaucoup à tous et toutes.

Chapitre 7

Impact du Covid dans les relations santé/travail : trois parcours de femmes médecins en zone désertifiée

Lucie REBOUL, ergonome, post-doctorante au Laboratoire PACTE, Université Grenoble Alpes

Sandrine CAROLY, ergonome, professeure au Laboratoire PACTE, Université Grenoble Alpes

Annie JOLIVET

Comme vous le voyez sur le programme, il est indiqué Lucie Reboul et Sandrine Caroly, mais, vous l'avez compris, c'est Lucie Reboul qui va présenter. Lucie Reboul est ergonome, postdoctorante au Laboratoire PACTE de l'Université Grenoble Alpes et va nous parler de l'impact du Covid dans les relations santé/travail : trois parcours de femmes médecins en zone désertifiée. Tout un programme. Je te passe la parole.

Lucie REBOUL

Je vais vous présenter les résultats de deux recherches qui ont été menées successivement avec Sandrine Caroly. La première a débuté en 2020 et s'intéressait à la santé des médecins généralistes en zone désertifiée (les zones désertifiées, ce sont des zones qui présentent un déficit de médecins par rapport aux besoins des patients). La seconde recherche a démarré en 2021 et porte sur la gestion du Covid par les médecins généralistes. Ces recherches sont financées par la DREES et par l'ANR.

Dans ma présentation, je vais essayer de croiser ces deux recherches en présentant, d'une part, différentes formes d'articulations temporelles identifiées chez les médecins généralistes qui permettent de préserver la santé et, d'autre part, l'impact du Covid sur ces articulations temporelles et, à plus long terme, sur leur parcours. La notion d'articulation temporelle est utilisée ici dans le cadre du travail essentiellement, tout en prenant en compte des dimensions hors travail.

Je vais d'abord vous présenter quelques éléments de contexte relatifs à la désertification médicale et la pandémie, et les impacts sur les médecins généralistes. Ensuite, je vais vous présenter mon cadre théorique, c'est-à-dire les modèles des relations entre parcours santé et genre des médecins généralistes. Puis la méthodologie, à savoir celle qu'on utilise classiquement en ergonomie. Les résultats mettront en lumière trois formes d'articulation temporelle différentes resituées dans le parcours professionnel de trois médecins. Je montrerai les effets différenciés de la pandémie sur leurs parcours. Pour conclure, je reviendrai sur les déterminants que l'on a repérés et qui façonnent les articulations temporelles des médecins.

I. QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE : LES ENJEUX POUR LES MÉDECINS GÉNÉRALISTES

A. La désertification médicale

Le phénomène de la désertification médicale a débuté il y a quelques années déjà. Cette situation atteint aujourd'hui un seuil critique en s'étendant notamment à d'autres territoires. Plusieurs phénomènes concomitants en sont à l'origine.

On peut déjà noter un déficit de médecins, qui s'explique par les effets persistants du *numerus clausus* visant à limiter le nombre d'étudiants entrant en formation de médecine, auquel s'ajoutent aujourd'hui de nombreux départs en retraite, dans un contexte où les besoins en soins des patients augmentent du fait du vieillissement démographique de la population.

De plus, ces zones désertifiées n'incitent pas vraiment les médecins généralistes à s'installer parce que les conditions de travail y sont plus dures. Effectivement, des études montrent qu'ils ont un volume plus important de patients et qu'ils réalisent des temps de consultation plus courts. Cela peut avoir des impacts à long terme sur la santé des patients, puisqu'il y a moins de pratiques de prévention qui sont mises en œuvre⁵⁸. Les médecins généralistes exerçant dans des zones rurales et désertifiées sont le premier recours aux soins. Ainsi, du fait de l'éloignement de l'hôpital ou du service des urgences, SOS Médecins, etc., ils se retrouvent au centre des demandes. C'est ce qui fait qu'ils font face, dans leur activité, à des urgences, mais aussi à une variété de problèmes de santé, tout autant des problèmes biologiques que psychosociaux⁵⁹.

Et enfin, il apparaît que ces médecins en zone désertifiée présenteraient aussi de plus grandes difficultés dans l'articulation des sphères professionnelles et privées (ORS, 2010).

La question qui se posait alors est la suivante : comment est-ce que ces médecins généralistes qui exercent dans ces zones rurales et désertifiées parviennent à se maintenir en emploi ? Quelles sont leurs stratégies ? Comment se sont-elles élaborées au fil de leurs parcours en santé et en compétences ?

B. La pandémie mondiale de Covid-19

La pandémie mondiale, quant à elle, a profondément désorganisé le système de soins mais aussi le travail des médecins généralistes qui ont dû laisser leur cabinet ouvert tout au long de la crise. Ils se sont réorganisés chacun à leur manière, selon des consignes nombreuses, floues et changeantes venant du Ministère de la Santé, et selon les moyens dont ils disposaient.

Pour les médecins généralistes isérois que j'ai étudiés, cette crise se découpe en trois grandes étapes, que j'ai reconstituées à partir des données issues des entretiens avec les médecins (figure 1).

La première correspond à la phase du confinement strict en 2020. Il s'agissait pour les médecins de trouver du matériel de protection, donc masques, gels, blouses, etc., dans un contexte de pénurie. Ils devaient aussi se réorganiser pour gérer des flux de patients suspects Covid et limiter les risques de contamination. Et puis, il leur était recommandé d'utiliser la téléconsultation *via* un logiciel professionnel.

La deuxième étape correspond à la crise en Isère, c'est-à-dire aux pics de cas positifs en automne 2020. Les médecins se sont retrouvés impliqués dans la stratégie de dépistage national en devant notamment détecter les cas positifs et les cas contacts et les déclarer à la CPAM. Ils devaient

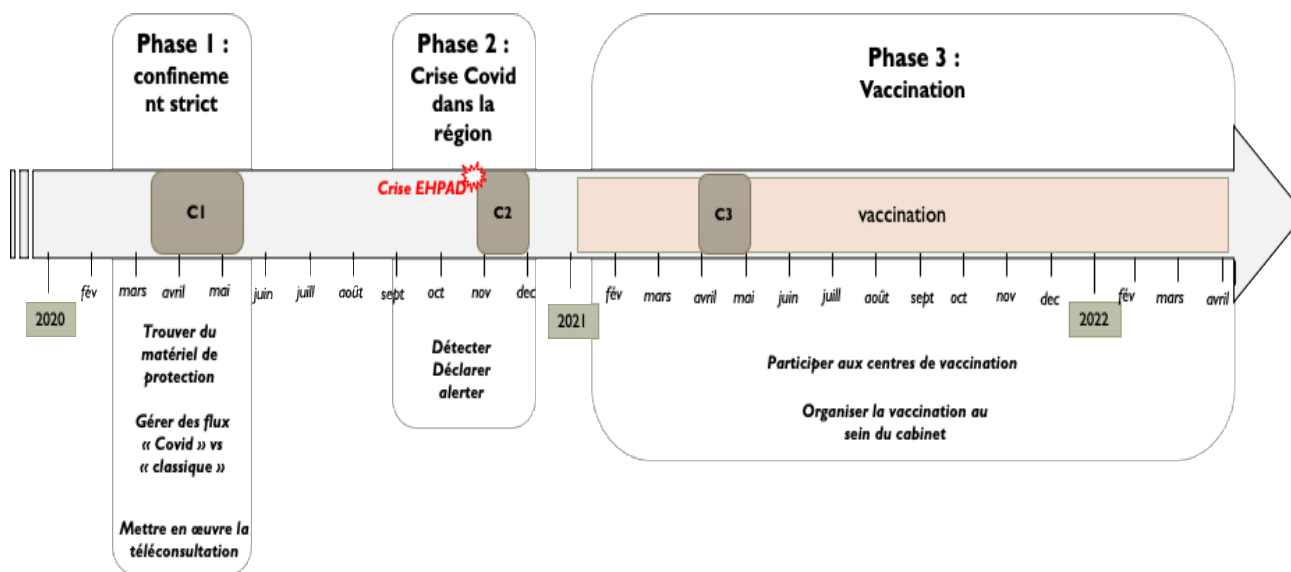
⁵⁸ Silhol J., Legendre B. & Monziols, M. (2020). *Pratiques des médecins généralistes dans les territoires devenus zones d'intervention prioritaire*. Document de Travail, INSEE Analyse, (51). <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4493549>

⁵⁹ Vega A. (2007). *Les comportements de cessation d'activité des médecins généralistes libéraux*. Document de Travail, DREES, n°73. <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2020-10/dter73.pdf>

aussi donner toutes les consignes aux patients : appliquer les gestes barrières, les consignes d'isolement, les arrêts de travail, etc.

Et enfin, la troisième phase est relative à la campagne de vaccination qui a débuté en janvier 2021. Les médecins étaient libres d'y participer ou non. Il y avait d'une part, un centre de vaccination qui était organisé notamment par l'ARS et d'autre part, l'organisation de la vaccination au sein des cabinets.

Figure 1. Reconstitution des différentes étapes de la crise pandémique Covid-19 (de février 2020 à avril 2022)



Note : Confinement strict (1), confinement partiel et pic épidémique dans la région (2), vaccination (3) d'après les entretiens avec 18 médecins et les documents officiels (site du gouvernement).

Nous avons cherché à identifier, dans ce contexte, les différentes réorganisations des pratiques des médecins, et ce en fonction de leurs propres ressources et contraintes.

II. LES RELATIONS ENTRE PARCOURS, SANTÉ ET GENRE DES MÉDECINS GÉNÉRALISTES

A. Les cadres théoriques

Pour saisir les relations santé/travail, je m'appuie sur plusieurs concepts théoriques.

Le cadre de l'ergonomie constructive⁶⁰ tout d'abord : cette approche met au centre la notion d'activité qui place le professionnel comme étant actif et non passif par rapport aux contraintes, notamment en ce qu'il met en œuvre des régulations. Celles-ci permettent de gérer ce qui n'est pas prévu, ce qui n'est pas pensé ou ce qui dysfonctionne, mais aussi de concilier plusieurs objectifs, dont l'efficacité, la préservation de soi et la qualité. La santé au travail, dans cette perspective, c'est donc la possibilité de pouvoir déployer une activité selon ses propres manières de faire et par laquelle il est possible de développer des compétences.

⁶⁰ Falzon, P. (Dir.) (2013). *Ergonomie constructive*. Paris, PUF.

Je mobilise également le cadre théorique du CREAPT qui me conduit à inscrire ces régulations dans des dimensions de long terme, notamment à l'échelle du parcours professionnel⁶¹. Ces parcours se composent de différentes tâches et de postes occupés qui vont conditionner le développement de ces régulations et la construction des compétences. Cette approche diachronique de la santé est utile parce qu'elle permet de mettre en visibilité des mécanismes qui ne sont pas forcément visibles à l'échelle de l'activité, tels que les mécanismes d'usure sur le long terme, de sélection ou de départs précoces, mais aussi des mécanismes de construction des compétences et de préservation de la santé.

Et enfin, je me suis référée au modèle du système des activités développé par Jacques Curie⁶². Je vais simplement expliquer ici les raisons pour lesquelles que je trouve intéressant de mobiliser ce cadre pour étudier les relations santé/travail des médecins généralistes. Cela me permet de comprendre et de mettre en lumière les régulations qui sont déployées dans la sphère professionnelle à la lumière des régulations qui sont déployées dans les sphères sociales et familiales ; et de pouvoir comprendre l'interdépendance entre ces différentes régulations, mais aussi des mécanismes d'équilibrage, de compensation ou alors de déséquilibre/conflits. Ce modèle est intéressant parce que les difficultés d'articulation des différentes sphères de vie sont une des causes de souffrance des médecins généralistes⁶³. Et cela interroge d'autant plus qu'ils sont, eux, leurs propres prescripteurs.

B. La diversité des articulations et des régulations au prisme du genre

On a aussi décidé de regarder la diversité des articulations et des régulations au prisme du genre. Déjà parce que c'est un métier qui se féminise, ensuite parce que beaucoup d'études mettent en avant des différences dans les conditions d'emploi, de travail, mais aussi dans l'activité déployée au sein d'un même travail.

Ainsi, les femmes ont des difficultés plus importantes à articuler les différentes sphères de vie. Cela peut s'expliquer parce qu'elles seraient plus concernées par la contrainte de « double disponibilité »⁶⁴ qui consiste à devoir être pleinement disponible à la fois pour la sphère professionnelle et pour la sphère personnelle. On peut retrouver cette mise à disposition de soi, d'une autre manière, dans les compétences attendues chez les femmes, notamment des compétences de *care*⁶⁵ c'est-à-dire de mise à disposition de soi vis-à-vis d'autrui, dans le fait d'être à l'écoute et dans une attitude de conciliation vis-à-vis des besoins des patients.

Il est aussi montré que les hommes et les femmes ne font pas le même usage du temps hors travail puisque les femmes l'investiraient davantage dans les tâches domestiques et familiales que les hommes, et ce au détriment de leurs loisirs ou des temps de repos⁶⁶.

On note également des différences dans la manière de réaliser des consultations : les femmes ont des temps de consultation en moyenne plus longs que les hommes⁶⁷. Ces mêmes enquêtes montrent que les femmes ont des problèmes de santé plus fréquents.

⁶¹ Molinié A.-F., Gaudart C. & Pueyo, V. (2012). *La vie professionnelle : âge , expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*. Toulouse : Octarès Éditions.

⁶² Curie J. (2002), « Parcours professionnels et interdépendances des domaines de vie », *Éducation permanente*, 150, p. 23-32.

⁶³ Observatoire régional de la santé des pays de la Loire, Union régionale des médecins libéraux des pays de la Loire (2010), *op. cit.*

⁶⁴ Goussard L. & Tiffon G. (2016). « Quand le travail déborde... La pénibilité du surtravail à domicile des chercheurs de l'industrie énergétique », *Travail et Emploi*, n° 147, p. 27-52.

⁶⁵ Molinier P. (2006). Le care à l'épreuve du travail, p.299-316, in P. Paperman, S. Laugier (eds.), *Le souci des autres – Ethique et politique du care*, Collection Raisons Pratiques, Paris : EHESS.

⁶⁶ Lapeyre N. & Robelet M. (2007). « Les mutations des modes d'organisation du travail au regard de la féminisation. L'expérience des jeunes médecins généralistes ». *Sociologies pratiques*, 14(1), p. 19-30.

⁶⁷ Observatoire régional de la santé des pays de la Loire, Union régionale des médecins libéraux des pays de la Loire (2010). *Vie professionnelle, vécu du travail et état de santé des médecins généralistes des Pays de la Loire. Vague d'enquête 4, rapport détaillé*. https://www.orspaysdelaloire.com/sites/default/files/pages/pdf/2010_PDF/2010_p1v4_mg_vie_prof_vecu_travail_etat_sante.pdf

Dans le cadre de cet exposé, nous avons choisi de nous intéresser uniquement à des parcours de médecins femmes de manière à pouvoir observer des diversités dans la manière d'élaborer des articulations temporelles selon les ressources et les contraintes de chacune.

Pour résumer, l'objectif de cette recherche est le suivant :

- mettre au jour des stratégies d'articulation temporelle des médecins femmes lorsqu'elles leur permettent de préserver leur santé tout en assurant la continuité des soins ;
- identifier l'impact de la pandémie sur ces stratégies et ces parcours.

III. LA MÉTHODOLOGIE UTILISÉE EN ERGONOMIE : OBSERVATIONS ET ENTRETIENS

Les données ont été collectées au cours des années 2020 à 2022. Nous avons utilisé des modes de recueil classiques en ergonomie, à savoir des observations et des entretiens.

Entre octobre 2020 et avril 2021, nous avons mené 12 entretiens exploratoires auprès de 12 médecins en zone désertifiée, pour recueillir notamment des éléments sur leur parcours, sur l'organisation de leur travail ou encore sur leur santé.

Ensuite, entre novembre 2020 et mai 2021, nous avons réalisé 10 sessions d'observation de l'activité de 10 médecins. Parmi ces dix médecins, on compte six femmes et quatre hommes, et la moitié est âgée de 45 ans et moins.

Les observations se sont centrées sur les consultations. Plus précisément, nous avons regardé plus attentivement les consultations selon le type de motif (plutôt biologique, psychologique, etc.) et selon la durée de ces consultations.

Dans la même période, nous avons réalisé 10 entretiens d'autoconfrontation aux traces de leur activité. Cela consiste à confronter le professionnel à son activité à partir des enregistrements audio des consultations, donc les communications entre le patient et le médecin, puisque – j'ai oublié de le préciser – on a enregistré tout le contenu des communications pendant l'observation. Durant cet entretien d'autoconfrontation, le médecin commente sa pratique, ce qui nous permet d'accéder à des mobiles qui n'étaient pas forcément visibles dans l'activité, comme par exemple le fait de clôturer ou de différer une consultation pour pouvoir terminer à l'heure.

Un an plus tard, nous avons conduit 15 entretiens avec pour thématique la crise Covid. Ces 15 entretiens comprenaient 9 des 10 médecins généralistes en zone désertifiée et 6 médecins urbains. Cela nous permet d'avoir une diversité de points de vue sur la gestion de la crise. Je ne vais pas développer ici le point de vue des médecins urbains.

Les questions portaient sur les différentes étapes de la crise Covid à partir du point de vue et du vécu des médecins. Par exemple, quelles étaient les différentes consignes ? Comment les ont-ils/elles appliquées ? Quelles étaient leurs difficultés, leurs contraintes et leurs ressources ?

Nous avons analysé ces données en couplant une approche diachronique et synchronique.

A. L'approche synchronique

L'approche synchronique consiste à étudier un phénomène dans une situation donnée. Elle avait pour objectif d'identifier des articulations temporelles dans l'activité des médecins, notamment avec la méthode de l'observation et des entretiens.

Nous avons identifié ces différentes articulations selon deux types d'indicateurs :

- des indicateurs quantitatifs, c'est-à-dire le volume de patients suivis en tant que médecin traitant et le rythme de consultations (nombre de consultations réalisées par heure), ce qui a permis de déterminer des « styles » de médecine : soit le médecin est dans un style plutôt rapide, c'est-à-dire qu'il a tendance à réaliser des consultations dont la durée est inférieure à 15 minutes, soit inversement, il est dans un style lent, c'est-à-dire supérieur à 16 minutes ;
- des indicateurs qualitatifs. Nous avons notamment repéré les différents choix de plannings, les horaires de fin des consultations notamment, la prise de congés, les jours travaillés, etc. À cela s'ajoute le modèle de médecine de référence du médecin, que l'on a notamment déduit *via* les entretiens d'autoconfrontation. Donc les médecins pouvaient soit s'inscrire dans un modèle plutôt biomédical, c'est-à-dire organique de la santé, soit dans un modèle plutôt psychosomatique, ou encore relatif à l'acupuncture, etc.

B. L'approche diachronique

L'objectif était d'étudier un phénomène dans son évolution temporelle. Le but consistait à resituer et inscrire ces stratégies dans les parcours des médecins, et aussi à identifier l'impact du Covid sur ces parcours.

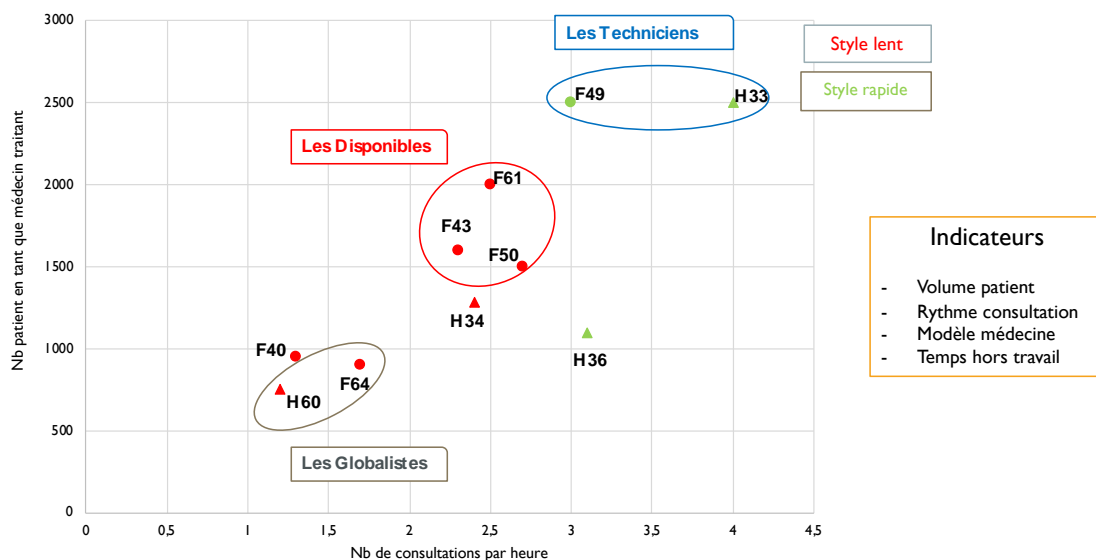
Nous avons reconstitué les parcours des médecins à partir des entretiens en identifiant :

- le choix de faire de la médecine générale ;
- le choix de la commune en Isère ;
- les expériences qu'il avait vécues avant de s'installer ;
- les expériences professionnelles ;
- les modalités de l'installation ;
- les contraintes ;
- le choix du mode d'exercice, si c'est plutôt en individuel ou en collectif ;
- les événements significatifs qui ont pu avoir un impact sur les pratiques ;
- les projections futures.

IV. LES RÉSULTATS

Un de nos principaux résultats est la mise en évidence d'une diversité d'articulations temporelles chez les médecins que l'on va repérer *via* ce graphique (figure 2). Comme vous pouvez le voir, les dix médecins sont représentés sur ce graphique selon leur sexe et leur âge, donc F61, c'est une femme de 61 ans. Ils sont répartis ici selon le nombre de consultations par heure, en abscisse : par exemple, le médecin de 60 ans réalise 1,2 consultations par heure, alors que celui de 33 ans en fait 4 par heure. Et en ordonnée apparaît le nombre de patients suivis en tant que médecin traitant : au minimum, pour l'homme de 60 ans, 750 patients et au maximum, pour H33, 2 500 patients.

Figure 2



Légende : style lent en rouge ou rapide en vert, en fonction du nombre de consultations par heure (en abscisses) et du nombre de patients total en tant que médecin traitant (en ordonnée).

Ce que l'on peut déjà constater, ce sont des grosses variabilités selon les médecins, mais aussi des similitudes et caractéristiques communes. À partir de ces différentes caractéristiques, trois regroupements de médecins ont permis de dessiner trois grands modèles d'articulation temporelle.

Ces regroupements sont basés sur :

- le volume patient suivi,
- le rythme de consultation,
- le modèle de médecine auquel le médecin se réfère,
- et l'usage ou l'impact du temps hors travail.

Ils donnent lieu à trois modèles d'organisation temporelle que je vais détailler plus tard : 1) les « globalistes », 2) les « disponibles » et 3) les « techniciens ».

Comme vous pouvez le voir, trois des médecins ne figurent pas dans ces modèles. En fait, ils appartiennent à plusieurs modèles, ce qui est intéressant en soi, mais je ne développerai pas cela ici.

Je vais à présent entrer dans le détail de chacun de ces trois modèles, à partir de l'analyse de la gestion temporelle de la médecin femme F49, que nous associerons à la classification « technicienne » ; de F61 qui relève du profil « disponible » et de F64 qui relève du profil « globaliste ». Cela nous permet de repérer des variabilités dans la manière d'exercer la médecine mais également des similitudes.

A. Le modèle des « globalistes » – F64

Les articulations temporelles de F64

Je vais commencer par décrire le modèle des « globalistes », représenté par cette femme de 64 ans. On peut constater que F64 choisit de concilier le sens de son travail et la préservation de son temps personnel. Cela se traduit par le fait qu'elle réalise une médecine qui fait sens pour elle, selon ses propres critères de qualité, ce qui veut dire réaliser une médecine qui est ancrée dans une approche psychosomatique. Pendant ces consultations, elle va essayer, dans la mesure du possible, de faire des liens entre les aspects biologiques et psychiques dans le but de responsabiliser le patient à long terme sur sa santé. Ce travail se réalise sur plusieurs consultations. La fenêtre d'intervention du médecin

s'inscrit donc dans du long terme. Et les consultations sont plutôt de durée longue puisque 100 % de ces consultations sont réalisées en plus de 20 minutes.

Cette médecin tente également de préserver son temps personnel. Par exemple, on peut dire qu'elle a – comparé aux autres médecins – un rythme, une amplitude horaire assez raisonnable, c'est-à-dire une amplitude de 9 heures 30, au cours de laquelle elle prend une pause déjeuner de deux heures avec son mari. Elle maîtrise ses horaires de sortie, comme on a pu le voir au cours de de la dernière consultation : au lieu d'insister et de rentrer dans le problème psychosomatique du patient, elle décide de reporter le problème à plus tard, sur une autre consultation, parce que – elle nous l'expliquera plus tard, en autoconfrontation – elle voulait se préserver, éviter d'être fatiguée et rentrer aussi chez elle aux horaires fixés.

Cette stratégie de report est notamment possible parce que cette médecin n'a pas un planning trop rempli sur les semaines à venir. Effectivement, elle a « seulement » 950 patients en tant que médecin traitant. Je mets entre guillemets, parce que 950 c'est dans la moyenne nationale, mais par rapport à notre échantillon de médecins, c'est plutôt dans la fourchette basse.

Durant la journée d'observation, elle a réalisé 13 consultations, ce qui est une forme d'arbitrage qui se fait au détriment de sa rémunération car les médecins sont rémunérés à l'acte, et non à la durée des consultations. Cela questionne également ses stratégies de régulation de la pression des demandes des patients en zone désertifiée et rurale.

Ce que l'on peut constater, c'est qu'elle a mis en place des stratégies pour réguler ce flux, notamment en exerçant en maison médicale pluriprofessionnelle. Cette structure comprend 30 professionnels, dont 8 médecins généralistes et des paramédicaux. Ce fonctionnement permet de réguler les urgences, de rediriger les patients qui demandent une consultation vers les autres collègues, mais aussi de réguler les absences, les départs en congé, etc.

Le parcours de F64

La reconstitution du parcours de F64 met au jour certains éléments qui nous permettent de mieux comprendre ses choix actuels.

Pour commencer, F64 explique avoir choisi la filière médecine généraliste par défaut. En fait, à l'époque, cette filière comprenait moins d'années d'études, c'était donc une manière pour elle de pouvoir être indépendante économiquement. Ensuite, si elle a choisi de s'installer dans une petite commune dans cette région, c'était à l'époque pour fuir la concurrence (surdensité de médecins généralistes dans certaines régions et grandes villes) entre autres.

L'installation, quant à elle, a été vécue de manière plutôt compliquée. À l'époque, la pratique consistait à racheter la clientèle du médecin que l'on remplace. Pour plusieurs raisons, celle-ci explique avoir perdu une partie de cette clientèle et avoir mis du temps pour en reconstituer une.

Elle confie aussi avoir connu une dépression en début de parcours, ce qu'elle explique par le fait de devoir assumer l'intégralité de la charge familiale et domestique – elle avait ses enfants en bas âge à ce moment-là – tout en gérant aussi le cabinet seule, puisque son mari était parti pendant un an en mission. Et, étant originaire d'une autre ville, elle ne pouvait pas compter sur des ressources personnelles (famille, etc.) pour la soutenir. C'est dans le cadre de cette dépression qu'elle a commencé à consulter un psychiatre, et cette expérience l'a ouverte à la santé mentale. Elle a donc décidé de continuer de se former tout au long de son parcours, notamment à des techniques comme l'analyse transactionnelle et de communication pour l'aider à mieux gérer les relations avec les patients qu'elle pouvait trouver parfois très difficiles à vivre.

Ce qu'on peut relever aussi d'intéressant c'est qu'elle a toujours fonctionné en collectif. Elle s'est installée dès le début avec son mari en cabinet, puis ils se sont très vite associés avec une autre médecin. Ils ont par la suite recherché à travailler en pluridisciplinarité, de manière à pouvoir échanger sur des cas de patients, sur la santé, etc., ce qui a débouché sur un projet de maison médicale. C'est

un projet qui a duré sept ans et qui a rencontré une série d'embûches. Aujourd'hui sa maison médicale est ouverte depuis plus de dix ans, et elle ne conçoit pas la médecine autrement.

Dernière chose à savoir : son départ en retraite était prévu pour juin 2021, projet qui était envisagé de manière sereine parce que sa maison médicale est très attractive auprès des jeunes médecins et des internes qui reprennent aujourd'hui sa patientèle.

B. Le modèle des « disponibles » – F61

Les articulations temporelles de F61

À présent, nous allons regarder les articulations et les arbitrages du modèle des « disponibles », ici représenté par F61.

Nous allons constater qu'elle développe d'autres articulations. La construction de sa propre santé serait plutôt de pouvoir être en phase avec sa valeur d'utilité et de disponibilité vis-à-vis des patients, donc de s'adapter aux flux de patients et à leurs demandes. Et comme sa consœur, le sens de son travail se traduit par des critères de médecine de qualité consistant à adopter une approche globale de la santé du patient, en intégrant des techniques cliniques et psychanalytiques dans ses consultations.

On peut constater qu'elle est « disponible » à un niveau qualitatif : elle adapte la durée des consultations aux problèmes de santé des patients, avec plus de 50 % réalisées en 16 minutes et plus. Par exemple, elle passe 30 minutes avec un patient qui a une problématique psycho, ce qui engendre du retard sur le reste de la journée, qu'elle va tenter de résorber en écourtant une autre consultation pour un motif de type rhinopharyngite ou autre.

À cela s'ajoute une disponibilité plutôt « quantitative », c'est-à-dire qu'elle suit un volume important de patients (2 000 patients), pour lesquels elle réalise 30 consultations par jour dans le cadre d'une grande amplitude horaire : le jour des observations, nous avons fait une journée de 14 heures. Le soir, hors période Covid, elle ouvre des créneaux sans rendez-vous de 18 heures à 22 heures (dernière consultation), ce qui permet au tout-venant d'être pris en charge.

Cela se réalise au détriment de son temps personnel, dans le sens où elle dispose de peu de temps libre le soir pour récupérer de ses journées intenses. Mais c'est en partie compensé par le fait qu'une fois par an, elle prend un mois de congé avec son mari. Elle dispose aussi de ressources personnelles puisque son mari, qui a des horaires fixes et moins volumineux, prend en charge une partie de la charge domestique et familiale : les repas, le ménage, la gestion des enfants lorsqu'ils étaient au domicile, etc.

Le parcours de F61

F61 a suivi ses études de médecine en reconversion tout en continuant de travailler. Elle a pu, avant de s'installer, se constituer une expérience professionnelle au cours des différents postes occupés au sein de divers services à l'hôpital (pédiatrie, urgence, etc.).

Si elle a choisi médecine générale, c'est parce qu'elle n'arrivait pas à choisir de spécialité et qu'elle voulait garder cette polyvalence. Elle explique aussi que la médecine générale était la meilleure solution pour articuler les différentes sphères de vie : choix de la ville d'installation, des horaires, etc. compatibles avec la profession du mari.

L'installation, comme pour sa consœur, a été mal vécue. Elle confie avoir eu un très mauvais accueil de la part des médecins de cette commune. Elle a eu besoin, elle aussi, à ce moment-là, de voir un professionnel de santé. Et comme sa consœur, cette expérience de vulnérabilité, en la familiarisant avec les problématiques de santé mentale, lui a permis de s'ouvrir à d'autres modèles de santé et l'a équipée pour prendre en charge des problématiques psycho dans son activité.

Elle exerce en cabinet individuel depuis le début, avec toutefois une période où elle s'est associée pour articuler la sphère professionnelle et la sphère familiale. Très récemment elle s'est associée avec un médecin qui vit à quinze kilomètres de son cabinet avec qui elle partage les dossiers des patients. Cela permet de pouvoir gérer les absences de l'une ou de l'autre. Mais elle refuse de manière catégorique le fonctionnement des maisons médicales qui, selon elle, dénatureraient la relation entre le patient et le médecin.

Son départ en retraite était prévu pour 2026. À l'inverse de sa consœur, F61 rencontre des difficultés pour fidéliser des remplaçants et des internes du fait de sa charge élevée de travail et de son organisation individuelle.

C. Le modèle des « techniciens » – F49

Les articulations temporelles de F49

Nous allons examiner le dernier modèle, celui des « techniciens » illustré ici par F49.

Cette catégorie de médecins tente de combiner préservation de son temps personnel qui se traduit ici par une amplitude horaire que l'on peut qualifier de raisonnable avec la prise en charge d'une grande quantité de patients.

La maîtrise de son temps de travail se traduit par la possibilité, par exemple – c'était le cas le jour des observations – de sortir plus tôt pour pouvoir aller au restaurant. Elle s'accorde la possibilité de prendre fréquemment des congés (l'ensemble des congés correspondant aux vacances scolaires) sans se soucier de trouver un remplaçant. Elle explique avoir instauré ce mode de fonctionnement dès le début sans que cela ne représente un problème pour sa patientèle. Elle trouve également de la marge de manœuvre dans la conception de son planning, celui-ci s'adaptant à celui de son conjoint qui a des horaires un peu atypiques.

Cette gestion du temps personnel s'articule avec une gestion d'un volume important de patients. Elle suit 2 500 patients en tant que médecin traitant et a des journées intenses, qui se traduisent par la réalisation de 32 consultations dans une amplitude horaire de 10 heures.

Cette organisation (préservation du temps personnel et volume patient important) peut avoir un effet sur la nature des consultations puisque les durées sont plus courtes : plus de 50 % d'entre elles durent moins de 15 minutes.

Ce médecin adopte une organisation du travail un peu particulière en coopération avec une assistante médicale. Une session de consultation est ici divisée en deux : l'assistante médicale prend en charge l'ensemble de la partie entretien dit « clinique » : c'est elle qui recueille et note les motifs de consultation, qui récupère les résultats d'analyse, les scanners, qui coordonne le parcours de soin avec d'autres intervenants (spécialistes, etc.). Elle transmet l'ensemble des informations à F49 qui procède ensuite à l'examen médical, sur la base de ces informations. Elle délègue aussi les aspects non purement biomédicaux, par exemple, tout ce qui est nutrition, psychologie, pédiatrie, etc. aux professionnels compétents.

La gestion d'un tel volume de patients nécessite aussi une gestion rigoureuse du planning : elle planifie sur plusieurs mois les consultations pour renouvellement d'ordonnance, elle explique éduquer les patients à discerner ce qui relève d'une urgence ou non pour éviter de saturer les créneaux d'urgence de la journée et elle a instauré une règle du « premier arrivé, premier servi » pour prioriser les urgences (les patients doivent appeler entre 8 heures 30 et 9 heures pour être sûrs d'avoir un RDV).

Le parcours de F49

Le choix de F49 a été de s'installer en libéral une fois que ses 3 enfants étaient en âge d'aller à l'école, pour ne pas avoir à gérer en même temps la sphère familiale et la sphère professionnelle. L'installation

a été moins compliquée pour elle : comme à ses consœurs, les médecins de la commune lui ont proposé de racheter la patientèle, ce qu'elle a refusé, mais, contrairement à F64, elle s'est constitué sa propre patientèle assez rapidement.

Elle a toujours exercé seule. Ce n'est que très récemment qu'elle a rejoint un groupe de médecins. Ce n'est pas forcément pour travailler en collectif puisqu'ils ne partagent pas les dossiers des patients, mais plutôt pour profiter de certains avantages comme l'équipement architectural (avoir un cabinet aux normes handicap par exemple). Mais elle réalise toutefois aujourd'hui ne pas pouvoir revenir à l'exercice en structure individuelle. Le travail avec l'assistante médicale est très récent et s'inscrit dans le cadre d'un contrat avec la CPAM, qui finance l'emploi d'une assistante médicale en contrepartie de l'augmentation du volume de patients.

Elle aussi a eu un épisode d'épuisement il y a quelques années, qu'elle met en lien avec l'augmentation de son volume de patients (prise en charge de patients suite au départ en retraite d'un confrère) et de la diminution de ses semaines de congés – qu'elle a réaménagées depuis.

V. L'IMPACT DE LA PANDÉMIE SUR L'ACTIVITÉ ET LES PARCOURS DES MÉDECINS

Nous avons pu constater une certaine diversité dans les stratégies d'articulation temporelle. La question que l'on se pose maintenant est dans quelle mesure la pandémie Covid-19 a affecté ces stratégies, et quelles en sont les répercussions à court et long termes.

Nous avons distingué trois effets du Covid. Pour rappel, la pandémie a impliqué une réorganisation des tâches, des plannings, des locaux, mais aussi des équipes de manière à pouvoir gérer les flux de contamination et la vaccination.

A. Pour le modèle des « globalistes » – F64

Ce qu'on observe pour le médecin « globaliste » F64, c'est un maintien des projets initiaux. Effectivement, elle exerçait, comme on l'a vu, dans une maison médicale pluriprofessionnelle et adoptait déjà une gestion collective des urgences. Elle a donc pu récupérer les locaux des paramédicaux pour gérer les flux et les risques de contamination en organisant un flux patients suspects Covid et un flux classique. Il se trouve que cette organisation correspondait assez bien aux attentes de l'ARS, ce qui fait que la maison médicale est devenue centre Covid référente de son territoire ; c'est-à-dire que tous les médecins devaient y envoyer leurs patients Covid.

Elle a pu aussi réorganiser les plannings en concertation avec ses collègues médecins : ils ont planifié une demi-journée par semaine de régulation Covid. Cela a permis notamment de limiter les risques de contamination. Pour la vaccination, ils ont notamment monté une cellule de crise au niveau de sa commune, avec les libéraux, l'hôpital local, les politiques et la mairie. Cela lui a permis entre autres de prioriser les patients à risque pour qu'ils obtiennent rapidement des doses de vaccin, à l'époque limitées.

La téléconsultation, quant à elle, a été compliquée à mettre en œuvre, en partie en raison de problèmes liés au logiciel professionnel. En revanche, elle a réussi à obtenir une dérogation pour pouvoir faire de la téléconsultation par téléphone.

Enfin, le Covid a contribué à augmenter son temps de travail, notamment avec les demi-journées de régulation Covid supplémentaires et les journées de vaccination. De fait, la pandémie ne lui a pas permis de maintenir son projet de diminuer son temps de travail avant de partir en retraite, qu'elle a toutefois maintenu pour juin 2021.

B. Pour le modèle des « disponibles » – F61

Pour le modèle des disponibles, avec F61, nous avons pu, à l'inverse, observer un épuisement qui a donné lieu à une diminution du temps de travail et à une accélération du départ en retraite.

F61 travaille dans un petit cabinet, ce qui n'a pas permis d'organiser un flux patients suspects Covid et un flux de patients classiques. Pour compenser ces risques accrus de contamination, elle a procédé à des mesures d'hygiène et de désinfection très strictes : quand un patient arrive, elle prélève toutes ses affaires qu'elle range dans une petite caissette ; ensuite, elle lui désinfecte les mains, mais aussi la carte bleue, carte vitale, etc. ; et par exemple, si le patient est amené à toucher ses lunettes, elle lui désinfecte à nouveau les mains ; elle aère systématiquement la pièce entre deux patients et désinfecte les surfaces. Toutes ces opérations réalisées dans des temps contraints (elle prévoit peu de pauses entre deux patients) participent à générer des douleurs dorsales. Ces difficultés sont accrues par le port du masque qui détériore sa relation avec les patients (distance, difficultés à lire les émotions, etc.).

F61 travaillant seule, cet isolement s'est fait d'autant plus ressentir qu'elle n'a pas pu compter sur le soutien des médecins de sa commune. Elle explique s'être débrouillée avec ses ressources personnelles, comptant notamment sur sa secrétaire et son mari pour organiser la vaccination au sein de son cabinet.

Et contrairement à sa consœur, elle a utilisé la téléconsultation *via* le logiciel professionnel. Elle a alors dû apprendre à gérer les complications liées au logiciel. Pour commencer, elle a mis une semaine pour l'installer avec l'informaticien. Ensuite, il fallait apprendre à s'en servir et expliquer le fonctionnement aux patients : le télécharger, se connecter, naviguer, respecter les horaires prévus, etc. Si la téléconsultation lui a permis de conserver des créneaux sans RDV et d'éviter des temps de ménage, notamment en fin de journée, elle l'a aujourd'hui arrêtée parce qu'elle juge que ce format de consultation, avec l'absence d'examen clinique, peut donner lieu à des dérives et mettre en danger le patient.

Le Covid a aussi intensifié son temps de travail, notamment avec des temps supplémentaires de ménage, de vaccination, de téléconsultation. Elle a également dû diminuer ses congés : elle n'a pris qu'une semaine de congés pendant un an, et c'est à ce moment-là qu'elle s'est sentie vraiment épuisée et qu'elle a décidé de diminuer son temps de travail et d'accélérer son départ en retraite.

C. Pour le modèle des « techniciens » – F49

Pour le modèle des techniciens, nous avons identifié plutôt une transformation des pratiques et leur maintien même après la vaccination. F49 a pu réorganiser les locaux et les plannings, ce qui lui a permis d'optimiser les temps de ménage. Même si le masque est contraignant dans la mesure où il peut l'empêcher de reconnaître certains patients, elle explique néanmoins choisir de le garder pour se préserver elle mais aussi les patients.

Elle a participé au centre de vaccination de son secteur, et c'est au cours des séances de vaccination qu'elle explique avoir découvert le travail en collectif et en pluridisciplinarité. Cette expérience contribue au choix aujourd'hui de s'orienter vers l'ouverture d'une maison médicale pluriprofessionnelle.

Elle utilise toujours aujourd'hui la téléconsultation (deux à trois par jour), ce qui lui permet de gérer des patients à distance, notamment les étudiants, mais aussi de gérer des personnes ou des patients qui ne peuvent pas se rendre au cabinet comme des mères de famille ou des personnes qui travaillent.

Le Covid a également participé à intensifier son temps de travail professionnel, mais également personnel : ses enfants étant confinés chez elle à ce moment-là, elle explique avoir dû organiser à distance la gestion de la maison (les repas, les courses pendant le couvre-feu, etc.).

VI. LES CONFIGURATIONS DE DÉTERMINANTS FAÇONNANT LES ARTICULATIONS TEMPORELLES DES MÉDECINS

Nous venons de constater que les effets de la pandémie ne jouent pas de la même manière sur les parcours des médecins femmes selon le modèle dans lequel elles s'inscrivent et les contraintes associées. Pour conclure, je voudrais revenir sur certaines contraintes que l'on a identifiées et qui jouent sur le développement des modalités d'articulation des sphères de vie des femmes médecins plus spécifiquement. Je vais rapidement les énoncer.

Parmi les contraintes, certaines sont liées à l'époque où se sont installées les médecins – qui sont ici toutes trois « anciennes » et expérimentées. Ainsi, ces trois médecins évoquent un climat de concurrence entre médecins libéraux et la présence de certaines règles lors de l'installation, telles que le rachat de la patientèle, dans le cadre d'une médecine qui se réalise essentiellement en cabinet libéral individuel. Il faut également préciser que la formation de médecine générale était, à l'époque, plutôt dévaluée. Pour F64, le contenu de la formation était un contenu plutôt pauvre qui ne préparait pas les médecins à la diversité des situations. De même, les médecins expliquent ne pas être plus équipés pour prendre en charge des enjeux de santé psychique. Et on constate ici que la prise en charge de cette dimension de la santé provient plutôt d'une expérience de vulnérabilité des médecins (dépression, etc.), qui a permis une certaine ouverture aux enjeux de santé psychique.

Pour faire face à ces deux types de contraintes, les médecins ont chacune compté sur des ressources spécifiques. F64 et son mari ont développé très tôt une approche collective de la médecine, ce qui a débouché sur une maison médicale pluriprofessionnelle permettant d'avoir des regards croisés sur la santé. F61 et F64 ont également eu recours à des formations complémentaires pour gérer les enjeux de santé psychiques et sociaux. Les expériences professionnelles de F61, avant l'installation – donc aux urgences, dans différents services de l'hôpital – lui ont permis de s'équiper pour faire face à une diversité de problèmes et d'urgences qui sont plus fréquents en zones rurales et désertifiées. Enfin, F49 provient d'une famille de médecins (généraliste, spécialiste), ce qui, on le suppose, l'aide pour anticiper d'éventuels conflits temporels (par exemple éviter de gérer simultanément l'éducation d'enfants en bas âge et l'ouverture d'un cabinet libéral).

Ces contraintes ont beaucoup évolué aujourd'hui puisque l'on se trouve dans un contexte de désertification. Il existe maintenant différents types d'aides à l'installation et les médecins se trouvent plutôt dans une situation de devoir refuser des patients aujourd'hui. Ils sont très bien accueillis par les collectivités locales, avec des prêts de matériels, de locaux, etc. Précisons aussi que la médecine générale est maintenant reconnue comme spécialité et est mieux reconnue.

Donc, je vais plutôt conclure sur une question qui ouvre sur les conditions de soutenabilité du travail des médecins généralistes dans ce contexte de désert médical et de pandémie, notamment pour ceux ayant une organisation temporelle proche du modèle des « disponibles ».

Et je vous remercie.

DISCUSSION AVEC LA SALLE

Fabrice RAUZIER, Syndex

Merci. Une précision simplement. Dans les critères que vous avez pris en compte, vous évoquiez au tout début un point sur la rémunération en fonction du nombre de patients, mais vous n'évoquez pas la tarification – qui peut être intéressante, je pense – chez les médecins avec un secteur conventionné différent. C'est quelque chose que vous abordez ou pas ?

Lucie REBOUL

Tous les médecins que j'ai rencontrés étaient en secteur 1.

Une intervenante

Merci. Pareillement que mon collègue, petite question. Vous avez parlé – je ne me souviens plus exactement le terme – d'une assistante qui prenait en charge une partie de la consultation. Est-ce que les médecins ont recours – pour ceux qui voient le plus de patients, par exemple – à des plateformes téléphoniques ou des choses comme ça, pareillement, pour gagner du temps. Contrairement à certains médecins parfois de campagne, qui prennent encore eux-mêmes leurs rendez-vous, qui décrochent le téléphone pendant les consultations ? Et je ne savais pas que ça pouvait faire office de stratégie d'articulation du temps. Voilà, merci.

Annie JOLIVET

On peut peut-être élargir à l'utilisation de Doctolib pour les rendez-vous.

Une intervenante

Exactement.

Annie JOLIVET

Voilà, pas uniquement du téléphonique.

Dominique CAU-BAREILLE

J'avais aussi une petite question de précision. Est-ce que tu as considéré, dans les prises en charge des patients, le temps de déplacement ? Est-ce qu'ils ne restent que dans leur cabinet ? Est-ce qu'il y a des visites à domicile ? Et est-ce qu'en fonction que l'on soit homme ou femme, en fonction de ta typologie, tu as vu des choses différentes ?

Lucie REBOUL

J'ai vu, oui, quelques visites à domicile, mais il n'y en a pas eu beaucoup. Et je n'ai pas forcément vu de pratiques liées au genre, peut-être plus à l'âge – après, c'est sur dix personnes ! – mais c'était plus les médecins jeunes qui ont réalisé les visites à domicile.

Et je vais peut-être répondre aussi à la question précédente en même temps. En fait, ce que j'ai pu voir, c'est qu'il y a vraiment une diversité d'organisations justement entre les médecins qui ont leur secrétaire depuis longtemps, des secrétaires ayant une ancienneté de 20 ans, et ceux qui n'en ont pas ou depuis peu de temps. Je pense à une médecin qui avait un secrétariat à distance. En fait, la crise Covid a fait que ce n'était pas tenable d'avoir un secrétariat à distance, ce qui l'a motivée pour embaucher un secrétaire sur place. J'ai pu observer la même chose pour une autre médecin.

Et puis, après, la médecin F49, « technicienne », fonctionne avec plusieurs outils. Donc, elle a Doctolib pour planifier les renouvellements et une secrétaire pour gérer les urgences du jour. Il y a donc plusieurs combinaisons possibles.

Après, je pense qu'effectivement, pour un volume de 2 500 patients, combiner secrétaire et Doctolib représente un gain d'efficacité. Mais par contre, les médecins qui fonctionnent avec leur secrétaire depuis 20 ans, c'est aussi un énorme atout parce que la secrétaire gère aussi énormément de choses. Et elle fait beaucoup l'interface entre le médecin et le patient, notamment dans les petites zones. Certains médecins veulent garder une distance avec les patients, et du coup ils ne vont pas tisser forcément de liens avec eux ; ils vont plutôt habiter dans une autre commune. Et du coup, la secrétaire va jouer un rôle essentiel parce qu'elle connaît tout le monde et qu'elle peut vraiment faire l'entre-deux.

Julie LANDOUR

Alors, merci beaucoup pour cette présentation. J'avais une première question sur le type de patientèle, parce que j'imagine aussi qu'on ne pratique pas tout à fait le même type de médecine selon le type de patient qu'on a en face. Et je me demandais notamment si celles et ceux qui arrivent à devenir très techniciens, ils n'ajustent pas aussi, voilà, leur patientèle selon le type de médecine qu'ils souhaitent exercer. Je ne sais pas si je suis claire, mais il me semble qu'on peut être d'autant plus facilement « technicien » qu'on a en face des personnes qui ont des... Ils délèguent un peu, mais, voilà, je voulais savoir si, ça aussi, il y avait des enjeux sur les contours de l'activité. Si je le dis encore autrement, c'est : est-ce qu'ils choisissent leurs patients ou pas ? Et voilà, est-ce qu'ils peuvent ajuster leur patientèle ? Et jusqu'à quel point ?

Puis, ma deuxième question, c'était aussi d'en savoir un peu plus sur le rôle des conjoints dans l'activité. Parce que, voilà, l'image du modèle du médecin de famille un peu à l'ancienne, ou parfois c'est même la conjointe en fait qui est la secrétaire médicale. Donc, je voulais savoir si, ça aussi, c'était des situations que vous aviez pu observer de votre côté. Voilà, merci beaucoup.

Serge VOLKOFF

Alors, ici ce serait « un » secrétaire médical.

Annie JOLIVET

Serge, tu as une question liée, ou toute autre ?

Serge VOLKOFF

En partie, comme vous voulez. Alors, moi, c'était sur les trois modèles, donc les « globalistes », « techniciens » et « disponibles ». Il y a un ensemble de faits que tu as constatés que tu présentes à l'appui de cette typologie, plus sans doute – et par moment, on comprend que c'est le cas – des propos d'elles-mêmes sur les valeurs qu'elles privilégient. D'une part, est-ce que tu as le sentiment que – assez largement en tout cas pour ces trois personnes-là – ce que tu proposes comme modèle correspond à des choses qu'elles-mêmes t'ont indiquées comme étant en effet les valeurs qu'elles soutiennent ? Ou est-ce que, parfois, il y a des contradictions, c'est-à-dire qu'elles affirmeraient certaines choses sur le modèle de médecine auquel elles se réfèrent et pour toi, d'après les éléments un peu factuels que tu constates dans le déroulement des consultations, ça ne colle pas si bien que ça ? Première chose.

Deuxième chose : quand il y a un modèle, donc l'un des trois, est-ce que tu as des éléments qui te permettent de dire que ça a toujours été ça pour elles : c'est leur modèle de la médecine depuis qu'elles ont commencé à exercer ? Ou est-ce qu'elles-mêmes, elles disent : « À tel moment, je privilégiais telle chose, mais à tel moment je me suis mise à privilégier un peu plus telle autre » ?

Lucie REBOUL

Alors, par rapport aux modèles de médecine. Je pense à un médecin qui dit clairement qu'il est dans le modèle d'une médecine d'urgence. Il préfère voir beaucoup de cas et faire en fait de la quantité plutôt que de la qualité parce qu'en zone de désert médical, c'est cette stratégie qui est la plus utile. Je pense qu'il est assez en phase avec son modèle.

Et F49, peut-être un petit peu moins. Mais après, là, je ne pourrai pas te... Il faudrait que je réfléchisse un petit peu plus.

J'ai l'impression que F64 ça a changé, puisque lorsqu'elle a commencé à faire des formations... Donc à mon avis, avant ça, elle avait un autre modèle de la médecine. Et donc, c'est par ces formations un peu plus psychosomatiques, etc. qu'elle a changé de représentation et de modèle de médecine. Elle l'explique comme source de préservation d'elle-même parce que ça lui permettait de travailler les tensions avec les patients plutôt que de les subir.

Ça reboucle avec ta question aussi. Par exemple, on a le cas d'un médecin de 36 ans qui est plutôt dans un modèle biomédical. Là, le jour des observations, il avait quand même plus de 50 % de ses patients qui présentaient des problématiques psychosociales. Et en fait, il a des durées de consultation assez courtes mais, en entretien, il explique que quand même il essayait de se former avec les psychologues de sa maison médicale pour pouvoir mieux les prendre en charge. Voilà, pour lui, c'est un aspect difficile de son travail. Il a l'impression de couler avec les patients, il ne sait pas mettre la juste distance. Il lui faut beaucoup d'aides pour faire des dossiers aussi, des dossiers sociaux ou ce genre de choses. Et donc, on voit que son modèle se transforme aussi un petit peu par rapport au type de patientèle qu'il a et le fait qu'il lui faut d'autres outils pour pouvoir gérer ces enjeux.

Sur les conjoints, à présent : il y a un médecin qui a 60 ans et qui correspond un petit peu au modèle de la médecine à l'ancienne. Donc, il est dans un petit cabinet. Sa femme était infirmière, mais elle l'a rejoint pour faire secrétaire médicale et secrétariat. Il travaillait aussi avec sa belle-sœur. Donc son épouse sait exactement son emploi du temps. Le midi, elle rentre pour faire à manger, etc. Voilà, on peut se dire que les articulations, là, sont plutôt harmonieuses du point de vue du médecin.

Mais sinon, les jeunes femmes ont toutes leurs conjoints qui travaillent, parfois dans une autre profession. Je pense à deux d'entre elles : leurs conjoints sont plutôt mis à contribution pour gérer les enfants et les tâches domestiques. Mais par contre, il y a quand même une espèce de culpabilité qui se dégage : elles parlent du fait que leur mari s'en occupe, mais elles ne voient quand même pas beaucoup leurs enfants. Donc voilà, peut-être que c'est vécu aussi autrement...

Fabrice RAUZIER

Dans ce que vous avez évoqué, on sent qu'il y a très clairement plusieurs approches de la médecine. Et vous venez un peu d'en parler avec cette idée d'urgentisme. Et du coup, j'ai du mal à considérer une consultation de moins de dix minutes. Je pense que mon expérience personnelle ne doit être qu'avec des « globalistes ». Et de fait, dans vos observations multiples, est-ce que vous avez pu percevoir des axes un petit peu, entre guillemets, de « mauvaise » prise en charge ou de qualité qui ne serait pas à la hauteur de ce qu'attend le médecin ? Une problématique qualitative sur la prise en charge qui serait tellement dans l'abattage que, finalement, au bout d'une journée, on peut se sentir un peu... pas très satisfait de sa prise en charge.

Lucie REBOUL

Oui, c'est intéressant. C'était lors d'une autoconfrontation, on échangeait sur une consultation qui avait porté sur un problème d'éducation d'un enfant qui ne parlait pas. Et justement, c'était un médecin « technicien » qui avait donné quelques conseils. Et donc, dans l'autoconfrontation, il dit « Bon, je sais, mes conseils sont modestes. Qu'est-ce que je peux faire de plus ? Ce n'est pas à moi de prendre en charge ces problématiques, il y a des professionnels qualifiés pour prendre en charge cela. » Donc on voit qu'il se confronte un peu à son impuissance aussi.

Et puis, c'est aussi lors d'une autre autoconfrontation, à propos d'une personne âgée. C'est le cas de personnes, en fait, qui consultent fréquemment, mais qui n'ont rien sur le plan somatique. Et donc lui, son but, c'est de l'orienter vers une psychologue. Et en fait, il le lui dit clairement, il insiste, mais la patiente ne veut pas y aller. Il me confie alors, lors de l'autoconfrontation, que c'est plutôt difficile à gérer, et qu'il ne sait pas quoi faire, qu'il se retrouve dans une impasse.

Donc ils ont aussi des points de blocage, je crois, pour ce type de problème.

Annabelle KAKOUB

Deux questions courtes, mais il y en a une qui rejoint en fait ce qui a été dit avant.

À un moment, vous avez parlé de réponses aux besoins. Est-ce qu'ils répondent aux besoins ? Est-ce qu'elles répondent aux besoins – puisque c'étaient des femmes ? Je me suis interrogée par rapport à l'éthique de travail, aux dérives éventuelles, puisque vous avez parlé de la téléconsultation. Une des

personnes arrête en disant : « Il peut y avoir des dérives », je ne sais plus exactement le terme. Donc, je m'interrogeais par rapport à ça. Est-ce que, quand on fait énormément de consultations, effectivement, on répond à un petit besoin, mais en fait on est obligé de revoir les personnes 20 fois pour 20 petites choses ? Ou alors, sinon, on la voit une fois et on répond aux 20 petites choses. Voilà, en tout cas, c'est une question, je ne donne pas de réponse là-dedans.

Et la deuxième question qui est plus large, mais qui peut concerner aussi d'autres interventions qui ont déjà eu lieu, c'est l'articulation des sphères de vie. En fait, là, par exemple, vous avez effectivement fait un travail sur des hommes et des femmes, mais la présentation, elle, se polarise sur trois femmes. Et du coup, je m'interrogeais. Qu'est-ce qui fait qu'on n'a pas un comparatif « articulation des sphères de vie » pour les hommes et pour les femmes ? Par exemple, choisir dans un couple ou dans plusieurs couples : qu'est-ce qui se passe pour l'homme ? Qu'est-ce qui se passe pour la femme ? Parce que, là, j'ai l'impression qu'en fait, on polarise sur les femmes. Mais qu'en est-il des hommes ? En tout cas, il y a quelque chose qui m'a échappé certainement.

Annie JOLIVET

Ou peut-être, prendre sur les mêmes modèles de médecine que tu as identifiés des régulations pour un exemple de femmes et pour un exemple d'hommes, pour voir...

Annabelle KAKOUB

Oui, par exemple, oui, éventuellement.

Annie JOLIVET

Je te laisse répondre... ..

Lucie REBOUL

Oui, mais en fait, ça, c'était vraiment le choix qu'on a fait avec Sandrine. Parce que vu qu'on avait dix médecins, on ne voulait pas trop s'aventurer dans des comparaisons. Donc, on a préféré explorer plus finement la diversité des stratégies chez les médecins femmes pour tenter de les mettre en perspective avec les contraintes. C'est vrai que ça aurait été intéressant, mais bon, on a choisi, voilà, de ne pas le faire.

Après, par rapport au terme de besoins, un petit peu comme le médecin qui disait qu'il préférerait voir beaucoup de personnes pour faire un premier tri... on peut se dire que le besoin, selon leur conception, c'est de répondre à toutes ces personnes en désert médical qui sont sans médecin traitant ou qui sont en demande pour faire un premier diagnostic et réorienter ensuite selon ce premier diagnostic. Et donc, voilà, c'est peut-être sa conception aussi du besoin. Je ne sais pas si ça répond à votre question.

Camille BACHELLERIE

Merci pour ta présentation. Je m'interrogeais plutôt sur les médecins dont tu parlais, qui sont un peu en dehors des modèles, donc au tout début de ta présentation. En fait, tu disais qu'ils arrivaient à combiner les trois modes d'articulation dont tu as parlé. Est-ce que tu as pu identifier à quel moment en fait ils se saisissent d'un mode d'articulation ? S'il y avait des « déterminants », entre guillemets, qui faisaient qu'ils allaient se saisir de ce mode d'articulation plutôt qu'un autre, etc. en disant que peut-être ça pouvait être un moyen d'éclairer un petit peu ces modes-là d'articulation de « globalistes », « techniciens » et « disponibles ». Je ne sais pas si je me suis fait comprendre.

Lucie REBOUL

Oui, effectivement. Par exemple, je pense à une femme de 40 ans qui aimerait pouvoir préserver son temps personnel, et du coup essaie de garder une petite patientèle et essaie de refuser des patients. Mais par contre, elle a des journées de travail intenses..., Donc elle essaie de travailler trois jours ou

trois jours et demi par semaine. Par contre, elle a des journées de travail immenses parce qu'elle fait des consultations longues et qu'elle est plutôt dans un style assez lent dans la consultation. Donc, on voit qu'elle est à moitié « globaliste » parce qu'elle essaie de préserver sa vie personnelle, mais aussi à moitié « disponible ». Et c'est quelque chose qu'elle vit mal et qu'elle essaie de gérer. En fait, après, ces trois médecins aussi, ils ont la particularité d'être tous assez jeunes, donc ça va de 34 ans à 40 ans. Et la médecin de 40 ans, elle ne s'est installée que récemment. Avant, elle a fait beaucoup de remplacements. Elle est novice en tant que médecin libéral dans son cabinet. Donc, peut-être qu'ils vont trouver leur modèle après.

Fairouz BENATIA, étudiante en sociologie

J'avais deux petites questions. La première concerne les compétences de gestion du temps et d'articulation. En termes d'apprentissage de l'articulation, comment ça se passe en fait ? À quel moment d'une carrière est-ce qu'on apprend véritablement à articuler ? Est-ce que c'est vraiment au moment où on s'installe en autonomie ? Ou voilà, comment ça se passe ? Comment ça s'acquiert ? Et est-ce qu'il y a des distinctions, notamment de genre en termes de compétences à proprement parler ?

Et la deuxième question, c'est par rapport à d'éventuelles négociations temporelles. Je ne sais pas si vous avez pu assister à ça entre patients et médecins ou si les médecins que vous avez rencontrés ont pu relater ça lors d'entretiens. Comment ça se passe et comment ça se résout ? Merci.

Lucie REBOUL

Juste, avant de répondre, « négociations temporelles » dans quel sens ?

Fairouz BENATIA

Par exemple, un médecin qui aurait décidé de prendre quatre patients dans l'heure, et si on a un patient qui a encore des choses à dire, etc. Voilà, comment ça se passe s'ils ne sont pas d'accord ?

Lucie REBOUL

Alors pour ça déjà, certains médecins anticipent. Ils voient le patient, donc ils savent que ça va durer longtemps, donc ils sont déjà dans une stratégie d'écourter. Et donc, la stratégie, c'est par exemple de se lever, de raccompagner en ayant le sourire, voilà, avec de l'humour aussi, parce que, en fait, ça arrive pas mal.

Annie JOLIVET

Et sur les compétences et la gestion du temps, à quel moment ces compétences s'installent ? Est-ce que tout de suite on réfléchit à l'articulation, ou bien est-ce qu'on apprend sur l'articulation ?

Lucie REBOUL

Oui, justement, je repense à cette médecin, qui est un peu novice et qui a des difficultés pour... En fait, elle est prise entre la nécessité d'écourter les consultations, et donc, pour ça, de limiter le nombre de motifs que les patients vont avoir. Donc elle essaie de gérer ça, mais, en même temps, elle se dit : « Mais, si je ne prends pas tous les motifs, ça va me manquer pour faire un diagnostic. Et puis, ça va re-décaler la consultation dans le temps, alors que j'ai des plannings remplis sur trois mois. » Donc voilà, on voit que, là, elle est plutôt en recherche de... pas de compétences, mais elle est en train de se constituer ses compétences de gestion temporelle.

Alors que le médecin F49, qui est « technicienne », on voit qu'elle a vraiment des stratégies de gestion temporelle bien rodées. Donc, déjà, c'est éduquer le patient à savoir ce qui est urgent ou non. Par exemple, c'est surtout pour les mères de famille qui ont leurs enfants, donc qui s'inquiètent énormément au début dès qu'il a quelque chose. Et donc là, elle explique que pour toutes les mères de famille, au début, elle va passer un peu plus de temps pour expliquer ce qui est urgent ou non. Donc, ça lui permet déjà de diminuer un petit peu les urgences. Et ensuite, il y a cette règle de premier arrivé,

premier servi. Et puis, de planification des renouvellements sur trois mois. Alors, à quel moment ça s'est constitué ? Ça, je ne pourrais pas le dire, mais vu qu'elle est issue d'une famille de médecins, c'est peut-être des techniques aussi qui se sont transmises dans la famille, je ne sais pas.

Annie JOLIVET

On a envie de poser plein de questions encore. Merci Lucie. Retour dans six minutes, si ça vous va.

Chapitre 8

L'indépendance, vecteur d'une meilleure conciliation ? Une mise à l'épreuve à partir du cas des Mompreneurs

Julie LANDOUR, maîtresse de conférences en sociologie, PSL Université Paris-Dauphine, chercheuse à l'IRISSO, chercheuse associée au Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) – CNAM, Gis CREAPT

Annie JOLIVET

On accueille maintenant Julie Landour, qui est maîtresse de conférences en sociologie à PSL Université Paris-Dauphine. Elle est chercheuse à l'IRISSO, un des laboratoires de Paris-Dauphine, chercheuse associée au CEET, et un peu de Gis CREAPT aussi.

On continue dans notre lignée sur les métiers/emplois non-salariés. Là on va s'intéresser au cas des Mompreneurs. Et comme c'est Mompreneurs, et pas Mompreneuses, je me dis qu'on va avoir des hommes et des femmes. Il y a des femmes et des hommes ?

Julie LANDOUR

Non, mais sur les questions d'articulation, on n'arrive jamais à avoir les hommes, mais on pourra en parler dans les questions et les réponses ensuite.

Bonjour à toutes et à tous. Merci beaucoup de cette invitation du CREAPT, où je suis très heureuse de revenir parce que j'ai fait un heureux postdoc au CREAPT. Et donc je regrette toujours de ne pas pouvoir y être plus régulièrement, mais en tout cas, j'y suis toujours avec grand, grand plaisir. Et ce séminaire est toujours très intéressant sur les perspectives que ça ouvre, les échanges que ça permet également. Donc voilà, j'espère que vous comprenez que je suis très contente d'être là aujourd'hui.

Je vais donc vous parler d'un groupe d'indépendantes particulier qui s'appelle les Mompreneurs. Et ce qui va peut-être être d'abord l'occasion – en tout cas, c'est comme ça que j'ai orienté la présentation – de revenir un peu plus largement sur les questions d'articulation des temps sociaux dans ce groupe particulier, qui est un groupe dont il faut discuter les contours, par ailleurs, mais en tout cas qui se rassemble par un statut d'emploi qui est celui du non-salariat.

Je vais d'abord un peu poser les enjeux plus globalement sur la question de l'articulation des temps sociaux chez les indépendants, en montrant en quoi le cas singulier des Mompreneurs permet d'avoir une loupe particulière. Après, je vais plus particulièrement vous parler de ce groupe, avec les enjeux spécifiques d'articulation des temps professionnels et tout particulièrement parentaux et domestiques qui s'y sont posés au moment où j'ai fait mon enquête. Et puis, je conclurai sur les questions que ça pose plus globalement sur la question des parcours au temps long, en rouvrant le questionnement sur les indépendants dans leur ensemble, avec l'appui d'autres travaux que j'ai conduits, notamment en postdoctorat.

I. DES PERSONNES NON-SALARIÉES EN TRANSFORMATION

L'enjeu est d'abord de se réinterroger sur ce que sont ces travailleurs non-salariés. Je vais d'abord m'employer un peu à déconstruire la petite musique qui s'entend sur les indépendants et les indépendantes. Pendant assez longtemps, face à la montée en puissance de la société salariale, ils ont été perçus comme un groupe qui allait mourir de sa belle mort peu à peu. Et on peut dire que Bourdieu, dans *La distinction*, a des pages qui sont assez dures pour décrire les indépendants et les indépendantes. Il parle de statut déclinant et menacé, d'un groupe qui va bientôt être victime de ses propres privilèges. Donc ça, c'était à la fin des années 1970. Or il s'avère que le groupe ne s'est pas éteint. Ce n'était pas complètement une espèce en voie de disparition, mais il s'est considérablement revitalisé. Alors, par revitalisation, il ne faut pas entendre explosion des effectifs des indépendants et des indépendantes. Non, la France n'est pas complètement devenue une *Start-up Nation* depuis les 30 dernières années, mais on a en fait un groupe qui s'est considérablement transformé en son sein. Et ça va faire beaucoup écho à ce qu'a dit l'intervenante précédente.

A. La recomposition de l'indépendance

Pourquoi recomposition ?

D'abord, parce qu'il y a eu une évolution des secteurs d'activité qui composent l'indépendance avec :

- une baisse très forte des agriculteurs ;
- la montée des professions libérales ;
- une hausse du niveau de diplôme aussi, qui a considérablement transformé aussi le groupe et incidemment son rapport au temps ;
- une disparition aussi des aides familiales qui a des effets sur le genre du statut d'emploi.

Je vais y revenir.

Ce groupe social, il est revitalisé aussi parce que, depuis la fin des années 1970 et l'explosion et le maintien des taux élevés du chômage, la valorisation du non-salariat, et donc de la création de son propre emploi, a été très fortement portée par toute une série de lois et de politiques publiques, avec des dispositifs qui étaient clairement incitatifs à la création d'entreprise. Le premier c'est l'ACCRE⁶⁸ avec Raymond Barre, mais il y a eu tout un tas d'autres législations qui se sont égrenées. Il y a une accélération, depuis le milieu des années 2000, avec les Lois Dutreil et puis la création du régime de l'autoentrepreneur, etc.

Tout ça va de pair avec un effritement du salariat et la création de formes d'emplois alternatives qui sont socialement moins protectrices et qui sont également vues d'un très bon œil de la part des employeurs, parce que ça leur permet de réduire le coût du travail.

Il y a un cas d'école qui est le cas des bûcherons, qui sont devenus au fur et à mesure des artisans forestiers, avec la possibilité en fait depuis le milieu des années 1970... puisqu'en fait, les bûcherons, c'est une des catégories socioprofessionnelles les plus accidentogènes. Qui dit catégories socioprofessionnelles accidentogènes dit des taux de cotisation à l'assurance maladie, invalidité, décès de la part des employeurs qui sont plus importants. Et donc, à un moment, la possibilité d'externaliser ces coûts-là – et donc de rendre les bûcherons leur propre employeur, et donc de leur faire porter eux-mêmes le risque d'invalidité, voire de mort – ça permet aux entreprises de travaux forestiers de faire des économies conséquentes.

Donc ça, en fait, c'est quelque chose qui est assez ancien aujourd'hui, puisque ces transformations-là, sur cette catégorie socioprofessionnelle, datent du début des années 1970. Et puis, elle a connu en

⁶⁸ Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprises

fait une espèce de point d'orgue dernièrement avec ce qu'on a appelé « l'ubérisation », qui est en fait la pointe avancée et extrêmement raffinée et sophistiquée de la part des employeurs pour externaliser le coût du travail.

Alors, il y a eu un peu de rétropédalage depuis. Il y a eu aussi des interventions du droit du travail pour freiner ce mouvement-là, mais il faut donc avoir en tête que le non-salariat n'est pas opposé ou à distance du salariat. Il y est de plus en plus étroitement intriqué avec une hybridation de l'emploi qu'il faut absolument avoir en tête pour comprendre un peu ce qui se joue dans cette revitalisation des travailleurs non-salariés.

Ce que ça veut dire en tout cas, c'est que dernièrement on assiste en fait à l'arrivée, dans ce statut d'emploi, de populations qui n'ont pas été socialisées à l'indépendance telle qu'ont pu l'être les générations plus anciennes de travailleurs indépendants.

Alors, là aussi, s'il y a bien un statut d'emploi qui se reproduit extrêmement fortement, c'est celui de l'indépendance. Alors, l'entreprise de père en fils – et j'insiste sur le « en fils » – est quelque chose qui ne s'est pas arrêté ces dernières années. Et on constate encore aujourd'hui que si ton père a été indépendant, tu auras de plus fortes chances d'être indépendant ; et *a fortiori* si tu es un garçon et encore plus si tu es l'aîné de la fratrie. C'est encore quelque chose qui joue aujourd'hui puissamment, notamment dans les entreprises qui tiennent et qui se perpétuent.

Mais parallèlement, on voit arriver tout un tas de nouveaux travailleurs non-salariés, qui n'ont pas, dans leurs bagages, à la fois ces pratiques, ces manières de penser, mais c'est aussi tout un tas de trucs et astuces, de façon d'être au monde et de façon d'être au travail qui jouent aussi sur la manière dont on va créer son activité, la faire durer. Cela pose aussi des questions sur qui sont ces indépendants qui arrivent.

B. Les effets de la recomposition de l'indépendance

Ces recompositions de l'indépendance ont pour effet d'abord de faire que ceux qui étaient les historiques ont connu des mutations importantes.

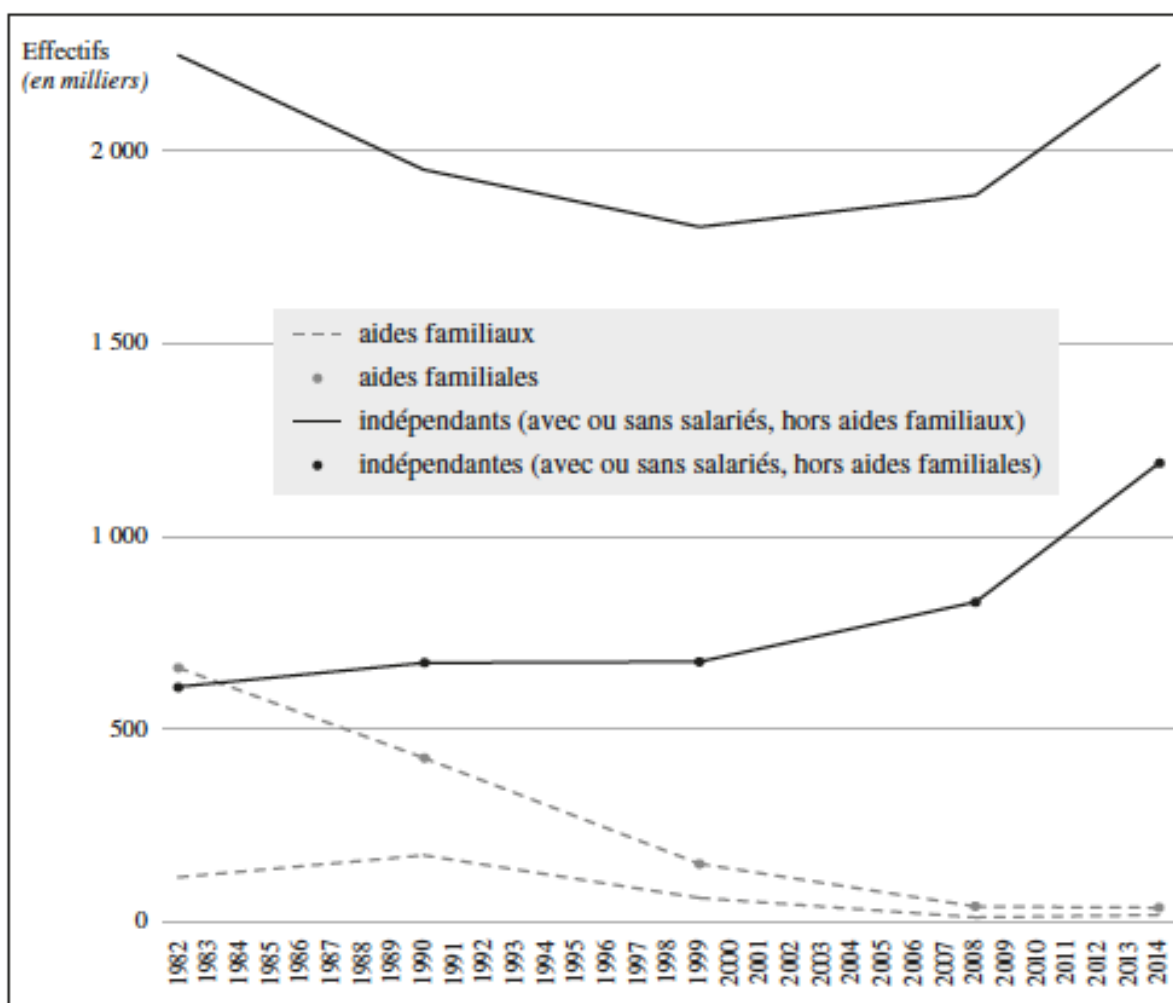
Et donc, parler par exemple des agriculteurs aujourd'hui, ce n'est plus la même chose que de parler des agriculteurs dans les années 1970, 1980, etc. Donc, il faut vraiment avoir en tête que tout ça a beaucoup bougé, y compris chez celles et ceux pour qui on pourrait penser que rien n'a bougé.

Chez les agriculteurs et agricultrices – parce qu'il y a aussi de plus en plus d'agricultrices en propre qui existent maintenant dans le statut d'emploi – on est passé en fait à une industrialisation de l'agriculture qui est extrêmement forte. Alors, là, je vous renvoie notamment aux travaux de François Purseigle qui montrent à quel point on est passé de fermes un peu artisanales à des firmes en tant que telles, avec des activités intensives. Il y a aussi de plus en plus de salarisation sur les exploitations. Et puis des mutations technologiques et commerciales importantes. Alors, là aussi, je ne sais pas si vous êtes férus de cinéma, mais il y a tout un tas aussi de productions cinématographiques qui le montrent assez bien, je pense. Il y a le film *Petit Paysan* notamment, qui en rend bien compte.

Et puis par ailleurs, là, on est vraiment sur l'activité de travail en tant que telle. Mais, si on regarde les économies domestiques dans lesquelles ça prend forme, on a aussi de très fortes transformations, notamment des maisonnées paysannes qui n'existent plus en tant que telles, mais qui se font et existent très régulièrement sous condition du salariat de l'épouse. Celle-ci n'intervient donc plus aussi fortement dans les exploitations que ça pouvait être le cas auparavant.

Et ça, c'est notamment lié, on le voit très bien dans les statistiques quand on regarde la part des aides familiales (graphique 1).

Graphique 1. Effectifs des femmes et des hommes indépendant·e·s et aides familiaux·ales depuis 1982⁶⁹



Champ : France métropolitaine, ensemble des non-salarié·e·s.

Source : recensements de la population (jusqu'à 2008, chiffres repris de Maruani et Meron, 2012) puis 2014, chiffres de l'Insee (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=FRANCE-1>, consulté le 17 octobre 2017).

Les aides familiales, c'était pendant assez longtemps, dans les familles, les femmes ou les enfants qui avaient un rôle dans les entreprises économiques, dans les entreprises professionnelles. Ils étaient donc codés dans la statistique nationale comme étant des aides familiales. Ainsi, en réalité, ce qui faisait les bataillons de femmes dans le non-salariat, ça a été pendant très longtemps ces aides familiales-là, qui n'étaient donc pas des indépendantes en propre.

Et ce que l'on voit dans les chiffres, c'est que la part des femmes aujourd'hui dans l'indépendance n'a pas forcément explosé, puisqu'on est toujours autour d'un petit tiers de femmes qui sont indépendantes. Mais ce qui a bougé, c'est qu'elles le sont de plus en plus en propre. Donc, non plus comme aides familiales sur l'exploitation ou l'activité du conjoint, mais en tant que détentrices de leur propre activité professionnelle. Donc, là, aussi des choses qui ont beaucoup bougé ces dernières années.

Et puis, on a aussi des nouveaux entrants et entrantes dans le statut. Alors, j'avais en tête le cas notamment des médecins, qui est intéressant parce que les médecins qui exercent en libéral sont de plus

⁶⁹ Voir Abdelnour Sarah, Bernard Sophie et Gros Julien (2017). « Genre et travail indépendant. Divisions sexuées et places des femmes dans le non-salariat », *Travail et Emploi*, n° 150, p. 5-23.

en plus des femmes médecins. Et elles ont aussi des manières particulières de conduire l'activité. Alors, tu l'as montré juste avant dans ta présentation Lucie. Les femmes médecins ne sont pas médecins dans toutes les disciplines. Et puis, par ailleurs, elles ont des pratiques temporelles qui sont extrêmement spécifiques. Alors, avant toi, il y a les travaux – parce que je ne connaissais pas tes travaux – de Nathalie Lapeyre qui le montrent très bien. Et donc, ça, ça joue d'un côté sur leur activité à elles, mais ça joue aussi sur l'activité des hommes. Et, plus globalement, ça pose des questions sur l'installation en libéral des femmes médecins, puisque ça change quand même beaucoup les choses sur les lieux d'installation quand c'est la femme qui est médecin, qui a un conjoint qui travaille et qui doit trouver une activité dans le bassin d'emploi. Quand c'étaient des hommes médecins qui s'installaient avec une conjointe qui était aide dans le cabinet, ça ne posait pas tout à fait le même type de question que, là, d'aller s'installer dans ce qu'on appelle un désert médical, avec pas nécessairement l'offre d'emploi adaptée au conjoint. Donc, ça vient un peu transformer l'activité dans son ensemble.

Alors, ça, c'est pour avoir un panorama un peu général, comprendre ce qui se joue très rapidement et vraiment à grands traits sur les questions d'articulation chez les indépendants et indépendantes.

II. LES QUESTIONS D'ARTICULATION CHEZ LES INDÉPENDANTS ET LES INDÉPENDANTES – LE CAS DES MOMPREENEURS

A. Mise en contexte

J'ai démarré ma thèse, il y a longtemps maintenant, en 2011. Et j'ai découvert les Mompreneurs un matin. Donc, on était dans ce paysage-là et le régime de l'autoentrepreneur venait tout juste d'être créé. Et Hervé Novelli remet, un matin de novembre 2010, le Prix de la Mompreneur à je ne sais plus qui. Et donc ça pose un peu question de voir d'abord celui qui était alors secrétaire d'État aux petites et moyennes entreprises remettre un prix à ce qui paraissait une catégorie assez exotique à l'époque. Et puis, il y avait tout de suite un alliage un peu inédit entre cette mise en avant de la maternité et de l'entrepreneuriat conjugué dans le même terme. Donc là, on est au tout début des années 2010. Il y a, à l'époque, une couverture médiatique assez importante, alors pas seulement dans *Elle* et dans *Grazia*, mais aussi dans des journaux à dimension nationale, donc *Le Monde* a titré dessus à l'époque, le *Nouvel Obs* aussi avait fait une pleine page. Et dans tout ce qui est presse quotidienne régionale aussi, on voit apparaître assez régulièrement des éléments sur cette catégorie-là.

Et donc, ça pose question à plusieurs endroits. Parce que, au moment où je commence à travailler sur le sujet, le travail indépendant est exercé en famille. Mais il est plus souvent exercé avec un homme visible qui porte l'entreprise, et puis une femme à côté qui se tape tout le boulot invisible. Et donc là, d'avoir une espèce d'inversion du genre, ça m'intéressait de comprendre un peu ce qui se jouait.

Et puis ce qui pose d'emblée question dans cet alliage, c'est que le travail indépendant est caractérisé par un élément massif en termes de conditions de travail qui est l'emprise horaire. Alors ça se voit dès les premiers travaux sur les travailleurs non-salariés. Je ne sais pas si vous connaissez les travaux d'Isabelle Bertaux-Wiame et Daniel Bertaux, qui ont travaillé sur les boulangers, dans les années 1970. Et on voit vraiment à l'œuvre, dans les verbatim et les récits de vie qu'ils construisent, la façon dont le travail professionnel vient remplir tous les espaces de la vie. À tel point que vous avez des récits de femmes boulangères qui racontent qu'elles sont obligées d'attacher leurs enfants sur des chaises dans l'arrière-boutique pour pouvoir assurer la vente parallèlement.

Donc, forcément, quand on entend dire, et quand on a ça en tête, que le travail indépendant va permettre de mieux articuler les sphères, on est un peu en interrogation. On se demande si, du coup, il va y avoir des batteries de femmes qui vont continuer à attacher leurs enfants sur des chaises pour pouvoir travailler. Non, je plaisante, mais en tout cas l'image m'intéressait quand même beaucoup. Et puis, ça, c'est spécifique peut-être aux boulangers, mais en réalité l'emprise horaire du travail indépendant est encore attestée dans les enquêtes. Et donc ce qui est disponible à l'époque, c'est l'enquête *Conditions de travail de 2005* qui chiffre à 52 heures hebdomadaires de travail le temps de

travail des indépendants. On est, là, plus de quinze heures au-dessus du temps de travail moyen chez les salariés, donc on voit bien qu'il y a quelque chose qui explose complètement du côté du travail.

B. L'enquête

J'ai fait du coup une enquête sur ce groupe restreint-là, mais j'ai mené une enquête assez intensive entre 2011 et 2015. Donc 2015, ça commence un peu à dater maintenant, et il y a sans doute des choses qui ont encore bougé depuis. Notamment parce que, déjà en 2015, les smartphones et les outils numériques – qu'a abordés très brièvement Delphine Remillon ce matin – n'étaient pas aussi développés que maintenant. Donc ça, ça a sans doute encore joué sur les transformations du groupe.

Et donc, j'ai fait en fait une ethnographie. J'ai suivi au long cours un des collectifs de Mompreneurs en France. J'ai mené une enquête quantitative auprès d'elles, donc auprès du groupe. Je les ai suivies aussi en assistant aux réunions dans lesquelles elles se rencontrent en général mensuellement dans plusieurs antennes, donc dans les antennes franciliennes. Et puis dans une antenne dans l'Hérault – puisqu'à l'époque, l'Hérault était le département qui conjugait les plus forts taux de chômage et de création d'entreprises. Donc, ça m'intéressait d'aller déporter un peu le regard là-bas. Et puis, c'est aussi un bassin d'emploi moins qualifié que ne l'est le bassin d'emploi francilien.

J'ai fait du coup une cinquantaine de récits de vie auprès de ces femmes. J'ai fait une analyse des politiques publiques. Et puis je suis allée aussi un peu examiner ce qui se jouait dans le corpus médiatique qui leur était dédié.

Donc, cette enquête, je l'ai démarrée avec des questionnements qui étaient extrêmement liés à l'emploi et au travail. J'ai fait ma thèse avec Bénédicte Zimmermann, qui est spécialiste des questions vraiment d'emploi. Elle a notamment travaillé sur le chômage, sur les groupements d'employeurs, donc j'arrivais plutôt avec des questionnements de cet ordre-là.

Et puis, en fait, la thèse m'a progressivement déportée plutôt sur des enjeux liés à la sociologie de la famille et puis au travail parental – je vais y revenir – mais qui du coup montrent à quel point aussi la question des parcours permet en fait d'observer les choses, je crois, beaucoup plus finement que ne le fait la focale sur une seule sphère d'activité.

Alors, d'abord, je vais peut-être un peu vous parler de qui sont ces Mompreneurs, parce qu'en fait ce n'est pas n'importe qui dans l'espace social.

C. Qui sont les Mompreneurs ?

Si on s'en tient à leurs déclarations, comment est-ce qu'elles se codent, à l'appui de l'enquête quantitative que j'ai conduite ? Elles se disent massivement dans leurs derniers emplois salariés ingénieurs ou cadres (tableau 1). Elles ont des niveaux de diplômes particulièrement élevés par rapport à la population générale. Et puis il faut avoir en tête que ce n'est pas seulement une assise personnelle qu'elles possèdent. Elles ont très régulièrement en fait un héritage social particulier, puisqu'elles sont, plus régulièrement qu'en population générale, filles de cadres, d'ingénieurs et d'indépendants aussi. Et plus régulièrement qu'en population générale, elles sont en couple avec des ingénieurs-cadres et/ou des travailleurs indépendants.

Tableau 1. Position d'emploi occupée avant la création d'activité indépendante chez les Mompreneurs

Dans le dernier emploi salarié occupé, étiez-vous :

Base = réponses complètes (n = 268)	%	Eff.
Ouvrière ou assimilé	2%	6
Employée de bureau, employée de commerce, personnel de services (y.c. agent de catégorie C ou D de la fonction publique)	20%	53
Agent de maîtrise, maîtrise administrative ou commerciale, VRP (non cadre), y.c. agent de catégorie B de la fonction publique	17%	44
Technicienne ou assimilé (non cadre)	6%	17
Ingénieur, cadre (à l'exception des directeurs généraux ou de ses adjoints directs), (y.c. agent de catégorie A de la fonction publique)	49%	131
Directrice générale, adjointe directe	3%	8
Vous étiez indépendante ou à votre compte	3%	8
Vous n'avez jamais exercé d'activité professionnelle	0%	1

Source : enquête Mompreneurs Landour.

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

Donc si je le dis autrement, ce ne sont pas des filles de fonctionnaires mariées à des fonctionnaires, elles-mêmes anciennes fonctionnaires du public qui deviennent des indépendantes. Il y a vraiment un *habitus* entrepreneurial qui existe, qui est très fort et qui rend l'indépendance viable, souhaitable et enviable. Ça, c'est la première chose à avoir en tête au-delà des assises économiques et sociales que ça permet aussi pour créer l'entreprise.

Et puis elles ont une espèce de petit gimmick pour se présenter qui est : « J'étais cadre dans une grande boîte, je suis tombée enceinte. Et là, j'ai la révélation : je vais créer mon entreprise dans une activité qui est assez régulièrement dédiée à l'enfance, à la puériculture ou autre. »

D. La réalité des Mompreneurs

Quand on va creuser un peu plus dans les parcours, on s'aperçoit que, en fait, ce récit un peu enchanté, il est assez peu présent. Et ce sont assez régulièrement des femmes qui n'ont pas réussi, qui ne sont pas parvenues à maintenir leur engagement dans le salariat, pour des raisons diverses sur lesquelles on pourra revenir. On le constate d'abord parce que, très régulièrement, elles ont souvent quitté le salariat à la suite d'une rupture conventionnelle (tableau 2). Et là, de plus en plus, les travaux sur les ruptures conventionnelles montrent que c'est une sortie d'emploi qui est plus souvent subie par les salariés que réellement souhaitée. Et elles ont régulièrement aussi subi un licenciement. J'ajoute qu'il y a quand même un bon quart d'entre elles qui étaient au chômage avant de créer leur activité. Et au sein de ce quart, une bonne moitié était au chômage de longue durée. Donc là aussi, j'ai eu assez souvent en fait des récits de femmes qui ne parviennent pas à réintégrer le salariat. Pour elles, la création d'un auto-emploi sous le régime de l'autoentrepreneur permet de se maintenir dans l'activité professionnelle, puisqu'en fait le salariat se refuse en quelque sorte.

Tableau 2. Modalités de sortie de l'emploi salarié chez les Mompreneurs

Vous avez quitté votre dernier emploi salarié suite :		
Base = à celles qui ont été salariées et ont créé une activité (n=205)	Eff.	%
À une rupture conventionnelle	96	47%
À une démission	45	22%
À un licenciement	40	20%
À la fin d'un contrat à durée déterminée (CDD)	23	11%
À la fin d'une mission d'interim	1	0%
Vous êtes toujours salariée	10	5%
Vous n'étiez pas en activité à ce moment	1	0%

Source : enquête Mompreneurs Landour.

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

Alors, vous le devinez, j'ai massivement des femmes qui sont autoentrepreneuses dans ma population d'enquête, pour 51 % d'entre elles. Et ce qu'il faut avoir en tête, c'est que ce sont des autoentreprises pérennes, c'est-à-dire qui durent.

Au moment de la création du régime, la façon dont ça a été promu, notamment dans l'exposé des motifs du projet de loi, etc., ça a été de dire : « Ça va être un pied à l'étrier pour tout un tas de personnes qui voudraient se lancer dans l'indépendance mais qui n'osent pas ». Mais il s'avère que le pied à l'étrier, on y reste assez souvent bloqué et qu'on se fait traîner par le cheval un petit moment. En tout cas, c'était ce que je pouvais observer au moment de mon enquête.

Et souvent, en fait, ces femmes ne parviennent pas à dégager des niveaux de revenus suffisants pour envisager le passage dans une indépendance sous un statut juridique plus solide, mais aussi plus coûteux, parce qu'il y a tout un tas de cotisations dont il faudrait alors s'acquitter, et qui, pour le moment, ne sont pas reversées. Alors, sous le régime de l'autoentrepreneur, c'est un peu spécifique parce qu'il y a des choses qui passent par l'impôt sur le revenu. Mais, en tout cas, ça pose aussi question sur la fabrique des droits sociaux qui sont associés à ces autoentreprises. J'y reviendrai.

Elles sont pour une part non négligeable d'entre elles installées à leur domicile – donc elles sont un peu des pionnières du télétravail, si je peux le dire ainsi – et très régulièrement en fait dans des espaces communs à l'ensemble de la famille. C'est assez différent de ce qu'on observe dans les créations d'entreprises chez les hommes, qui, eux, budgètent très vite la sortie du domicile et louent un espace en dehors des foyers. Elles, ce n'est pas leur cas. Alors c'est plutôt vanté d'ailleurs parce que, pour beaucoup d'entre elles, dans les récits, travailler sur la table de la cuisine, ça a des propriétés panoptiques, ça permet de tout vérifier, etc., etc., de regarder que les enfants sont bien rentrés, qu'ils font leurs devoirs, mais ça a d'autres effets sur la conduite de l'activité.

Et puis, assez régulièrement, elles dégagent des niveaux de chiffre d'affaires assez faibles, puisque, pour 59 % d'entre elles, elles dégagent moins de 10 000 euros par an (tableau 3).

Tabelau 3. Chiffres d'affaires annuels

Ensemble des répondantes (extrait du fichier d'adhésion - n = 265)	Eff.	%
Moins de 10 000 euros	156	59%
de 10 à 15 000 euros	38	14%
de 15 à 30 000 euros	27	10%
de 30 à 70 000 euros	27	10%
de 70 à 100 000 euros	4	2%
Plus de 100 000 euros	13	5%

Source : fichier d'adhésion au collectif des Mompreneurs au 31/08/13

Alors je ne sais pas si vous êtes des champions de la comptabilité, mais un chiffre d'affaires ce n'est pas ce qui tombe sur votre compte en banque à la fin du mois : c'est ce que vous dégagez de votre revenu avant de supprimer tout ce qui renvoie d'abord au coût du travail. Il faut acheter un ordinateur pour pouvoir travailler quand on fait du conseil, par exemple. Il faut payer du chauffage, des transports, etc. Et puis il y a aussi des coûts du travail qui sont liés à des cotisations qu'il faut également payer pour participer à sa protection sociale. Donc ça veut dire qu'en réalité, ce qu'elles touchent est bien inférieur à 10 000 euros par an, ce qui renvoie déjà à un tout petit peu plus de 800 euros par mois. Et donc j'avais tout un tas de femmes qui en fait ne dégageaient quasiment pas de revenus. Et en fait, le chiffre d'affaires, il permettait juste en fait de continuer à payer la survie de l'activité, mais pas à avoir...

Annie JOLIVET

... des investissements, étendre son activité.

Julie LANDOUR

... oui, avoir des petits sous, voilà, de l'argent pour étendre son activité ou même pourvoir à sa propre autonomie. Donc, ce que cette sociographie, un peu à grands traits permet de dire et de contredire surtout, c'est que, d'abord, on n'est pas sur de la démocratisation de l'accès à l'indépendance, loin de là. On est vraiment sur en fait un recrutement social qui est très favorisé, qui se fait vraiment dans les couches supérieures de la société. Ça vient aussi complètement déconstruire cette idée d'une maternité qui serait un *turning point* dans les parcours. Alors, certes, c'est beaucoup plus valorisant de vendre ce récit de : « J'ai accouché de mon bébé et de ma boîte en même temps », mais en réalité c'est beaucoup plus : « Je me suis fait éjecter du salariat, je ne retrouve pas de boulot. Et donc, comment je fais pour continuer d'avoir un semblant d'activité professionnelle quand en même temps je m'occupe de mes gamins ? » Voilà pour le dire de façon un peu triviale, mais assez proche des récits que je pouvais avoir de mon côté.

On est loin aussi des *success stories* qui ont été très largement mises en avant dans les médias. En fait, on a des activités qui sont extrêmement fragiles, de petite envergure et qui se font en fait très régulièrement sous dépendance conjugale. Donc c'est bien parce que ces femmes sont en couple et mariées avec des conjoints qui ont des niveaux de revenus non négligeables qu'elles peuvent se permettre ce type d'activité-là. Et on verra un peu plus loin que, quand le conjoint n'est plus là, la réalité arrive en pleine face.

Et puis on voit aussi que cette question de l'articulation qui serait favorisée par l'indépendance est très franchement à nuancer. Parce qu'on voit en réalité que ce sont très vite des femmes qui, pour la plupart d'entre elles, sont complètement englouties sous le travail domestique et parental.

III. LES ENJEUX SPÉCIFIQUES D'ARTICULATION DES TEMPS PROFESSIONNELS, PARENTAUX ET DOMESTIQUES

Et donc, j'en viens un peu au deuxième temps et un peu au déport que j'ai été conduite à faire pendant cette enquête doctorale. Alors, maintenant, je dirais que c'est assez vite, mais ça ne m'a pas paru vite et rapide pendant que je rédigeais ma thèse. Je me suis en fait aperçue, à mesure que j'analysais et que j'entraçais dans mon matériel, que ces entreprises étaient moins économiques que parentales. Il y avait en fait une mobilisation extrêmement forte de ces femmes autour de l'activité parentale, autour du faire famille, autour du faire bonne famille, si je peux le dire ainsi.

L'activité était plus une activité de façade qui permettait en fait de tenir la norme de l'activité professionnelle qui est extrêmement prégnante dans le monde contemporain, et qui est extrêmement forte chez les femmes de classe moyenne et supérieure. C'était ça en fait que permettaient ces activités.

Comment j'en suis arrivée à découvrir ça ? Le problème quand on travaille sur les indépendants, c'est que chez les indépendants, il y a tout et n'importe quoi. Et c'était particulièrement le cas chez moi, mon groupe de Mompreneurs, groupe aussi réduit soit-il.

Je me retrouvais d'abord à étudier des femmes qui avaient d'abord des mises en indépendance sous des statuts juridiques extrêmement hétérogènes. Il n'y a rien à voir entre une femme qui a une SELARL⁷⁰ quand elle est dans des professions médicales – et j'en avais quelques-unes, il y avait quelques avocates qui parfois apparaissaient. La SELARL, c'est spécifique aux professions libérales. Mais, j'avais aussi beaucoup de régimes de l'autoentreprise. J'avais quelques femmes qui étaient aussi dans des coopératives d'activité, quelques-unes qui étaient en portage salarial. Donc une espèce d'hétérogénéité complètement illisible. Et puis, des types de métiers aussi qui étaient extrêmement disparates. Donc, j'avais des coachs en rangement, mais j'avais aussi des femmes :

- qui créaient des dessins animés personnalisés ;
- qui étaient dans les métiers de bouche ;
- qui créaient des couches-culottes qui se nettoyaient toutes seules.

Enfin bref, tout un tas de métiers qui n'avaient rien à voir les uns avec les autres. Donc, au bout d'un moment, on se demande : « Mais qu'est-ce qu'elles peuvent bien trouver à se dire ensemble, puisqu'elles n'ont rien en commun d'un strict point de vue professionnel, etc. ? » Et c'est en fait en allant les suivre sur Facebook – parce que c'était le réseau social qui était prégnant à l'époque – que je me suis aperçue que ce qu'elles avaient en fait de très fort entre elles – pardon, je voulais vous montrer ces images-là, mais vous ne voyez rien – c'était leur investissement parental qui était extrêmement fort. Et je me suis peu à peu aperçue qu'il y avait des investissements qui étaient pérennes et instruits bien avant la maternité.

D'abord, il faut savoir que, chez les Mompreneurs, tout le monde n'est pas maman. Pas parce que j'ai des pères, mais parce que j'ai des femmes qui d'abord n'arrivent pas à avoir d'enfants, et qui donc en fait sont dans des parcours de procréation médicalement assistée extrêmement longs, dans des parcours d'adoption. Et j'ai donc, ce n'est pas corrélé, mais parallèlement aussi tout un tas de femmes qui ne sont pas les mères biologiques de leurs enfants. Et, notamment, il y a une surreprésentation de femmes, par exemple, adoptantes. Et donc, en fait, ces parcours de procréation médicalement assistée, ça va aussi faire un peu écho à ce que racontait Alice Romerio, ce matin. En fait ce sont des parcours

⁷⁰ Société d'exercice libéral à responsabilité limitée.

qui vraiment impriment des marques très fortes sur la possibilité d'être dans l'activité professionnelle. Parce que, quand pendant dix ans vous devez subir tous les deux jours des échographies, sur des tranches de 15 jours des prises d'hormones, etc., etc., tout ça en fait, ça ne permet pas d'être dans un investissement complet, extrêmement fort dans le travail. En tout cas, pas sur les normes standards du travail de 9 heures à 18 heures, parce que souvent vous sortez de l'échographie et il est déjà 11 heures du matin. Donc ça, c'est la première chose à avoir en tête.

Et puis, on s'aperçoit que du coup ces projets parentaux deviennent en fait des projets biographiques en tant que tels, avec aussi, à certains moments, des femmes qui ont des grandes difficultés à s'insérer de façon pérenne dans le salariat. Elles arrivent à la trentaine, elles veulent avoir un enfant, elles se disent : « Mais qu'est-ce que je vais bien raconter à mon enfant ? Ça fait 10 ans que je galère, que je ne trouve pas de boulot et que je n'arrive pas à être dans le travail ». Et là, j'ai mis un verbatim qui le résume assez bien : « Il faut que je puisse donner à mon enfant un récit de moi qui soit plus enviable, voilà, qui lui donne des motifs d'être fier de moi ». Et être fière de soi chez ces femmes-là, ça passe aussi par l'engagement dans le travail. Et donc, elles recréent aussi des projets professionnels qui sont étroitement liés à ce que l'on souhaite donner à voir à son enfant.

Et donc ces premiers moments-là m'ont aussi amenée à aller regarder ce qui se passe du côté de la sphère parentale en la considérant comme un travail en tant que tel :

- qui demande des compétences ;
- qui demande des investissements en ressources, qu'elles soient financières, temporelles ou autres ;
- qui permet de réaliser des performances en tant que telles, et notamment en fait des performances parentales.

Et je me suis donc aperçue qu'en fait, toutes ces femmes-là réalisaient... en tout cas, qu'elles cherchaient à s'acquitter du plus haut des exigences parentales contemporaines à un moment où on est aussi arrivé dans un monde où le travail parental et les exigences qui s'imposent aujourd'hui aux parents autour de l'élevage des enfants se sont considérablement accrus.

Alors du coup, je vais devoir aller beaucoup plus vite, mais on pourra y revenir dans les questions-réponses si vous le souhaitez. Donc, elles s'adonnent à tout ce qui a trait au maternage proximal. Ça continue ensuite dans un investissement scolaire qui est particulièrement serré, en allant notamment fréquenter plus régulièrement des structures scolaires alternatives. Il y a aussi une démultiplication des activités périscolaires qui demandent un investissement et une mobilisation parentale extrêmement importante. Et donc, en fait, plus globalement, une maternité qu'on peut qualifier d'extrêmement intensive, qui leur permet de se distinguer dans certaines arènes, et notamment les arènes de la petite enfance. Je gage que peu d'entre nous sont capables de réaliser les prouesses de gâteaux d'anniversaire qu'elles réalisaient de leur côté, puisque c'était absolument étonnant de technicité et d'engagement de soi.

Cela m'a amenée du coup à montrer qu'il y avait en fait une diversité dans les parcours de Momprenneurs, et notamment une grande diversité dans leur façon d'articuler sphère professionnelle et sphère personnelle.

Il y a des femmes qui, d'un côté, cumulent tout un tas de ressources plutôt rares. Et du coup, elles parviennent vraiment à la fois à être très performantes dans le développement de leur activité économique mais aussi à avoir des grandes performances, mais choisies et parfaitement maîtrisées, du côté du parental.

Et puis de l'autre côté, d'autres femmes qui sont régulièrement moins dotées et qui bénéficient de moindres ressources et qui à la fois ne parviennent pas à développer une activité économique pérenne – très souvent, parce qu'elles sont aussi complètement englouties par le travail domestique dont s'est complètement délesté leur conjoint sur leurs épaules – et puis des manières de se réaliser dans le

travail parental qui sont beaucoup moins importantes que ce qu'elles espéraient. Donc là, j'ai notamment des récits d'allaitement qui ne marchent pas et qui vraiment constituent des espèces de failles biographiques, chez ces femmes, qui sont extrêmement fortes.

Alors, ce que ça pose comme question à plus long cours – et je vais aller assez vite – c'est que j'ai eu la chance d'avoir – vous me permettez ce recours un peu cynique au terme de « chance » – des récits de crise dans les parcours, parfois parce qu'il y a un moment où l'entreprise ne se développe pas et devient un coût, pour les foyers, qui est conséquent. Et il faut donc supprimer ce coût envers et contre tout, parce que c'est trop difficile et qu'il faut donc faire autre chose.

Et là, j'ai notamment le cas d'une femme dont l'entreprise ne rapporte pas, dont le stock coûte de l'argent à la famille et qui doit donc en fait se délester du stock. Elle connaît donc un déclassement intragénérationnel assez important, puisqu'elle était cadre et elle ne parvient pas à retrouver un emploi de cadre ensuite.

Et puis, j'ai eu aussi la « chance » d'avoir quelques divorces. Et ça, ça permet aussi de remettre un peu en perspective leur parcours, et notamment les protections économiques et sociales de ces femmes à plus long terme. Parce que la question que ça pose, c'est que quand vous êtes sous dépendance conjugale, comme un certain nombre d'entre elles ont pu l'être, que votre activité professionnelle existe mais ne vous permet pas de cotiser notamment à l'Assurance maladie, et notamment en matière de retraite... Ça veut dire qu'après plusieurs années, vous avez tout un tas de trimestres où vous avez travaillé, et vous avez travaillé notamment activement pour la famille, mais, quand vous décidez de vous séparer de votre conjoint, vous vous apercevez d'un coup que vous y perdez énormément en matière de retraite. Et donc, j'ai des femmes d'un coup pour qui c'est la douche froide, parce qu'elles n'ont plus un niveau de revenus décent.

Mesurons quand même les effets. Ce sont des femmes qui sont bien diplômées et qui retrouvent un emploi, même si ce n'est pas forcément un emploi à hauteur de leurs espérances. Mais elles vont se retrouver avec, sans doute, des retraites extrêmement faibles, très peu compensées par les divorces qui sont peu contentieux et où, du coup, notamment, les prestations compensatoires sont peu élevées.

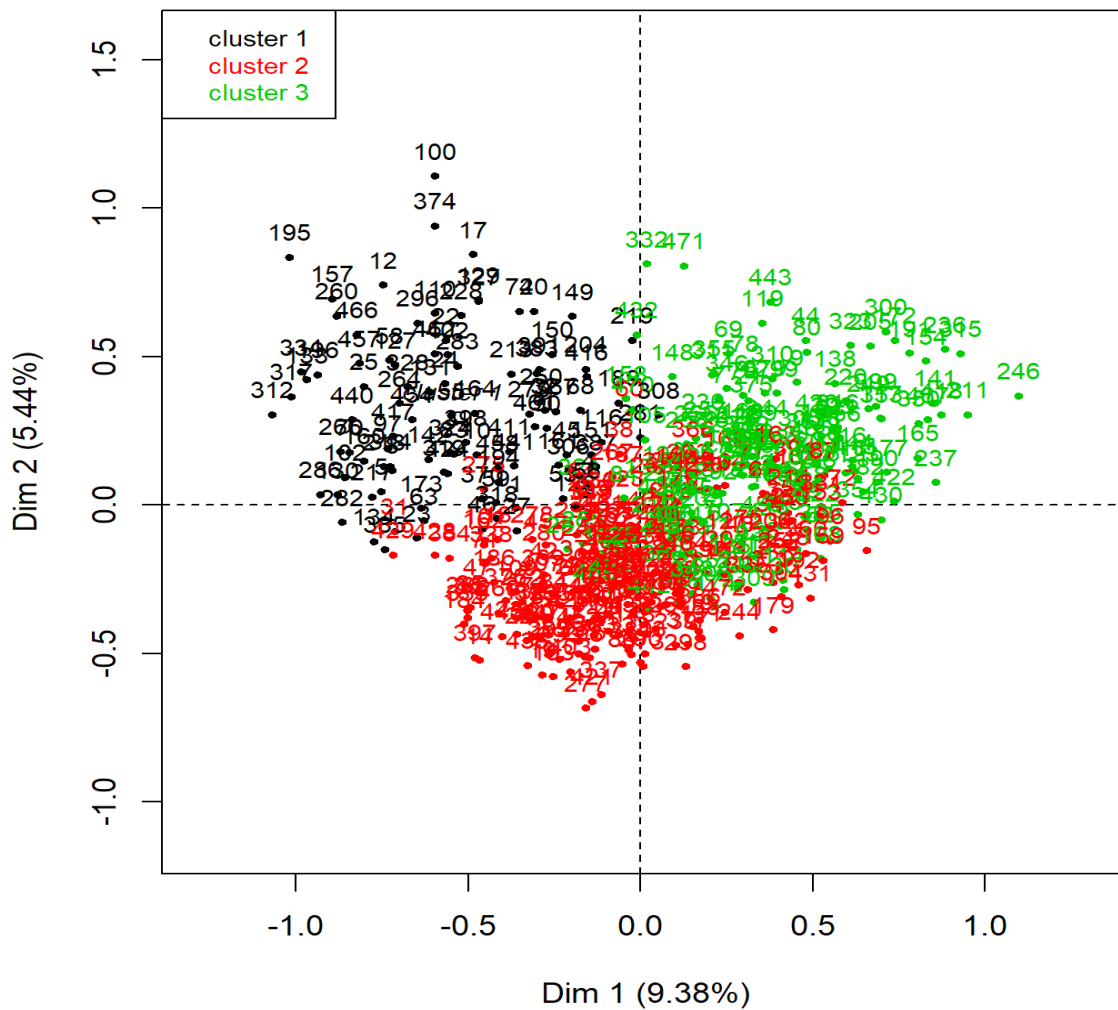
Et je vais conclure là-dessus, comme on m'a souvent dit : « Après, tout ça ne concerne qu'un tout petit cas, un tout petit nombre de femmes. Et elles l'ont choisi » Certes, mais ce n'est pas certain qu'elles aient toujours tout choisi ». Et, au demeurant, il y a quand même tout un tas de travail, qui est le travail fait autour de la famille qui, lui, ne produit aucun droit social.

IV. LA QUESTION DES PARCOURS AUX TEMPS LONGS – LES INDÉPENDANTS DANS LEUR ENSEMBLE

À la suite de cette recherche doctorale, j'ai fait une enquête plus large, une exploitation statistique de l'enquête Conditions de travail dans son volet 2016-2017. Cette enquête interroge notamment plus particulièrement les questions d'articulation des temps sociaux et permet de travailler sur une base assez importante de travailleurs indépendants en codant notamment les autoentrepreneurs. Donc sur le graphique 2, vous voyez les résultats de l'analyse factorielle qui permet de répartir les pratiques dans l'espace. Et puis, ensuite, vous avez les individus qui se répartissent autour de ces pratiques.

Et en fait, chez les indépendants pris dans leur ensemble, il y a trois grands groupes qui se dégagent. Alors, là, je vois bien à vos mines que vous ne comprenez absolument rien à ces graphiques. Mais vous voyez, il y a trois couleurs, c'est trois groupes d'indépendants qui se dégagent. Vous avez un groupe noir, un groupe vert et un groupe rouge.

Graphique 2. Classification Ascendante Hiérarchique



Source : Enquête Conditions de travail 2016, exploitation J. Landour, voir Landour, J. [à paraître en 2023], « Quand l'articulation des temps éclaire les positions sociales. Le cas des travailleur·se·s indépendant·e·s », *Travail, genre et sociétés*.

- 1) Le groupe vert, c'est l'indépendance « à la papa », si je peux le dire comme ça. Donc c'est l'indépendance qui déborde de partout. Ce sont des amplitudes horaires qui sont extrêmement fortes, des travailleurs qui travaillent tout le temps. Et à un moment, ils disent à quel point ils s'usent dans le travail professionnel. Ils ont une charge mentale extrêmement forte, etc., et des temps de travail domestique qui sont par ailleurs extrêmement faibles. Ce sont plutôt les hommes un peu plus âgés qui ont eu des parents eux-mêmes indépendants. Et ce sont plutôt des agriculteurs qu'on va retrouver dans ce groupe-là.
- 2) Vous avez dans le groupe rouge ce que j'ai appelé « l'indépendance densifiée ». C'est plutôt l'indépendance des professions libérales. C'est là où on a des indépendants qui sont plus diplômés, des hommes et des femmes, et qui ont certes des amplitudes horaires assez importantes mais densifiées. On fait des grosses journées de travail bien réparties, condensées sur la journée, mais ça déborde assez peu parce que, finalement, on a le privilège – qui est quand même un privilège de classe – d'avoir la main sur nos emplois du temps. Donc ça, c'est le groupe rouge.
- 3) Et puis, vous avez le groupe noir qui est en fait ce que j'ai appelé « l'indépendance d'appoint ». Et c'est du travail indépendant qui vient se faire dans les interstices. Donc c'est plus régulièrement du travail en horaires atypiques. C'est plus régulièrement du travail un peu le week-end. C'est un petit peu quand on a le temps. C'est plus souvent aussi lié à des heures de travail domestique qui

sont beaucoup plus importantes. Et vous ne serez pas complètement étonnés de découvrir que c'est plutôt le groupe des femmes un peu moins diplômées. Et la surprise de l'enquête, c'est que, en fait, ce groupe-là n'est pas mineur du tout dans l'espace social contemporain des indépendants : c'est 20 % de l'échantillon.

Donc ce que ça pose comme question, c'est qu'on a encore aujourd'hui cette idée d'une indépendance avec le mythe de l'articulation facilitée par le statut d'emploi non salarié. Si je le dis autrement, on n'a pas d'employeur pour décider à notre place. Ce n'est pas tout à fait vrai parce qu'on voit qu'il y a quand même des contraintes très spécifiques. Et surtout, on voit qu'il y a en fait l'apparition de ce qui n'existait pas jusqu'à présent : des indépendants qui en fait n'ont pas les possibilités de développer des activités qui permettent à plus long terme des couvertures économiques et sociales leur assurant un minimum de vie décent.

Voilà, et je vais conclure là-dessus pour laisser plus de place aux questions-réponses. Merci beaucoup.

DISCUSSION AVEC LA SALLE

Annie JOLIVET

Merci beaucoup, Julie. Y a-t-il des questions dans la salle, après cette présentation très stimulante et « optimiste » des indépendants ?

Corinne GAUDART

Merci Julie, c'est très très intéressant. Alors, comme tu n'as pas eu le temps de tout dire, je vais peut-être te donner l'occasion de le faire, de dire les choses que tu n'as pas dites jusqu'ici.

Tu as commencé ta présentation en disant que tu avais fait des travaux de thèse sur deux territoires qui étaient assez marqués. Après, on ne retrouve plus ça au fil de la présentation de tes résultats. Donc, est-ce que tu as vu des différences ou, au contraire, ça ne change rien ?

Julie LANDOUR

Est-ce que je prends plusieurs questions ou je réponds déjà à celle-ci ?

Annie JOLIVET

S'il y en a une autre qui est en lice, on peut, mais... Oui, il y en a une autre qui est prête ? Non ? Alors, commence à répondre.

Julie LANDOUR

En fait, je n'ai pas travaillé suffisamment l'inscription territoriale.

Alors, le bassin d'emploi francilien est très bien doté notamment parce que les niveaux de diplôme des femmes que j'ai rencontrées sont nettement plus élevés que dans le reste du territoire national. Or le niveau de diplôme joue évidemment assez fortement, ne serait-ce que sur les possibilités de s'insérer de façon viable et pérenne dans le salariat. Plus et mieux vous êtes diplômé et plus vous trouvez facilement du travail. Ce qui ne veut pas dire que vous trouvez tout de suite du travail – on connaît le taux de chômage aujourd'hui chez les jeunes diplômés – mais vous trouvez mieux. Du coup, par rapport à ma population, j'ai vu plus, dans l'univers francilien, des femmes qui étaient très bien dotées. Et du coup, elles avaient non seulement pu bien s'insérer dans le salariat, mais ensuite créer des activités professionnelles qui se développaient avec tout un tas de ressources par ailleurs.

Et c'est plutôt dans le sud de la France, dans l'Hérault, que, là, j'ai vu des femmes avec des parcours d'emploi plus heurtés, des suivis de conjoints aussi très réguliers. Donc c'est : « Moi, j'avais un emploi, mais c'est mon conjoint qui a trouvé un poste dans la banlieue de Montpellier, donc on est parti parce que, Montpellier, ça fait un peu rêver. » Et puis, on s'aperçoit qu'on n'arrive pas à trouver de travail dans la région. Et ça, ce sont des récits que j'ai eus en proportion plus fréquemment dans le sud de la France que je n'en ai eu en région parisienne, où ces mobilités s'observent moins et où les femmes étaient globalement un peu mieux dotées.

Après, il y a peut-être des choses plus fines sur l'analyse du territoire en tant que tel, sur ses capacités d'emploi, mais, ça, je n'ai pas été pousser assez loin.

Annie JOLIVET

Alors, comme personne ne s'est inscrit pour l'instant, je vais m'inscrire.

En fait, ce que tu viens de dire, si j'essaie de faire le lien avec ce qu'on a vu hier matin... Je me disais que les femmes que tu décris ressemblent beaucoup à des personnes qui seraient dans le type quatre qu'a décrit Patricia Vendramin : elles veulent s'engager dans un emploi, mais en fait sont sans emploi. Ce qui fait que, du coup, l'articulation des sphères, en fait, on se retrouve avec une sphère professionnelle qui en fait devient une sphère non rémunérée ou quasi non rémunérée. Alors, du coup, on a la discussion de savoir si leur activité – ce que tu as dit – parentale est très développée. Mais, en fait, c'est comme si elles avaient une double activité : une activité rémunérée qui est en fait le peu qui les occupe – mais, voilà, ça ne démarre pas ou pas forcément – et puis, de l'autre côté, une activité parentale... Donc, en fait, elles ont une sorte de sphère d'activité qui est divisée en deux : d'un côté, le professionnel et de l'autre côté, le domestique. Il y a, dans ces deux volets un engagement très fort du type quatre que Patricia proposait.

Mais, alors du coup, *quid* des femmes qui sont au chômage ou dans des... ? Ce n'est pas dans ton cas parce que les Mompreneuses ont une activité. Mais est-ce que tu analyserais de la même façon les femmes qui sont en rupture totale, qui n'ont pas d'emploi ? Parce qu'en fait on a beaucoup étudié les questions d'articulation autour de femmes salariées, de femmes indépendantes qui ont des emplois, mais dans ces parcours-là, il peut y avoir des parcours de chômage. Et du coup, c'est quoi l'articulation des sphères quand on est au chômage ou en inactivité ?

Julie LANDOUR

Après, moi, je fais partie de celles et ceux qui pensent que la recherche d'emploi est une activité en tant que telle. Ce qui est problématique, c'est la catégorie d'inactivité qui en fait dévalorise totalement tout un tas d'activités à côté.

J'ai travaillé sur des femmes qui ont suffisamment de ressources pour en faire un récit valorisant de leur parcours professionnel. C'est sans doute ça qui les distingue de tout un tas d'autres femmes qui n'ont pas les possibilités économiques et matérielles de se valoriser à ce point, de s'inventer par exemple une activité professionnelle.

Donc, ça paraît assez caricatural, mais c'est vrai que quand je retraçais les emplois du temps, je m'apercevais que j'avais des femmes qui se disaient « chefs d'entreprise », qui disaient : « Regardez, j'ai fait ça, j'ai fait ça, j'ai fait ça. J'ai fait bosser telle copine qui m'a fait mon site Internet », donc avec des trucs extrêmement clinquants. Et quand on faisait les emplois du temps, si elles avaient travaillé quatre heures dans la semaine, c'était le bout du monde.

Il y a tout un tas d'autres femmes qui, en réalité, n'ont pas nécessairement des emplois du temps très différents, mais qui n'ont pas ces capacités de faire un récit aussi valorisant. Cela ne va pas empêcher – parce qu'après, le monde social fonctionne comme ça – des pratiques de... Elles avaient par exemple des mots extrêmement forts justement sur les femmes inactives en disant : « Mais, moi, je travaille. Alors, regardez-moi toutes ces femmes au foyer, qui n'en foutent pas une rame en regardant *Plus belle la vie*. » Non, parce que, *Plus belle la vie*, ça passe le soir. Enfin bref, en regardant la télé

toute la journée. Dans leur récit, ces femmes-là, elles avaient tout raté, elles n'avaient pas de travail, et en plus elles s'occupaient mal de leurs enfants. Mais ça c'est une façon de se distinguer d'une réalité qui était en fait sensiblement la même que les leurs. Et vous avez tout un tas de femmes de catégories populaires qui ont aussi l'engagement parental chevillé au corps, qui se démènent pour leurs enfants. Elles ont des moyens nettement moins importants que les femmes sur lesquelles j'ai travaillé, et qui construisent aussi de la respectabilité à travers leur engagement parental. Elles le disent juste d'une autre manière.

Serge VOLKOFF

Alors, comme tu as accéléré en quatrième partie de ton exposé en étant pressée par le temps, peut-être que ce sont des choses que tu as failli dire. Ou ce sont peut-être des choses que tu as dites au passage. La première, c'est : est-ce qu'il y a des mères célibataires ? Qu'est-ce que ça change ? Voilà. Et la deuxième, c'est : est-ce que, au moment de s'engager dans un projet de ce type, dans l'ensemble, on le date ou on laisse la date en suspens ? C'est-à-dire, est-ce que je vais tenter ça pour quelques années, etc. ? Ou est-ce que parfois on se voit carrément un devenir à long terme ?

Julie LANDOUR

Alors des femmes célibataires, je n'en avais pas, c'est anecdotique. Et 93 % sont en couple et sont par ailleurs mariées, donc ce qui dit aussi des choses de la surreprésentation du mariage dans le groupe.

Et quand elles deviennent célibataires, pour des raisons différentes, elles recherchent un emploi salarié très vite. En fait, il faut retrouver un emploi, qui peut être un emploi à temps partiel d'ailleurs, parce qu'il y a quand même aussi un effet cliquet de l'engagement parental qu'on a eu jusque-là, il y a des choses sur lesquelles on a du mal à revenir. Mais les femmes célibataires n'existent quasiment pas dans le groupe, parce qu'en fait ce n'est pas viable économiquement. S'il n'y a pas un conjoint qui assoit les revenus, ça ne marche pas économiquement.

Et sur ta deuxième question, est-ce qu'on se voit un devenir à long terme ? Oui. En fait s'il n'y a pas de crise majeure qui peut être notamment une crise conjugale ou entrepreneuriale on va dire – même si je n'aime pas le terme entrepreneurial – on reste dans l'activité. Même si, par exemple, il y a un événement de santé qui fait qu'on ne peut plus travailler autant. Là, elles se maintiennent. Mais, par contre, elles peuvent voir que l'activité ne fonctionne pas, et donc elles vont, sous le même statut, recréer une nouvelle activité. Donc, ce sont souvent en fait des activités qui vivent, qui se perpétuent les unes après les autres.

Après, je suis très modeste. Je n'ai travaillé que quatre ans sur le groupe. Il venait d'être créé, donc depuis, il a pu y avoir du nouveau... Il faudrait faire une revisite en fait pour que je sois plus précise là-dessus. Et je n'ai pas envie de faire de revisite, mais, voilà, peut-être que d'autres le feront.

Catherine DELGOULET

Merci, Julie, pour ta belle présentation. Je me demandais justement : qu'est-ce qui a fait naître ce type de groupe là ? Et quels étaient les objectifs, au départ, de ce groupe ? Alors, tu l'as peut-être un peu dit, mais peut-être développer un peu cet aspect-là. Parce qu'il me semble que, peut-être derrière, il y a aussi des visées politiques, mais au sens, voilà, d'un engagement dans : qu'est-ce que c'est que travailler ? Qu'est-ce que c'est qu'être une femme qui travaille et qui a des enfants, etc. ? Et voilà, je voulais avoir peut-être des éléments là-dessus pour un peu mieux comprendre cette chose un peu bizarre. En tout cas, je trouve très étrange de vouloir absolument comme ça – dans ce que tu racontes, en tout cas dans les témoignages que tu as recueillis – dire qu'on travaille, même si on travaille peu. Et puis mettre en avant cet entrepreneuriat, qui résoudrait des problèmes de conciliation, voire qui ferait qu'il n'y aurait plus de problèmes de conciliation, alors que ça ne paraît pas aussi évident que ça dans ce que tu racontes à la suite.

Julie LANDOUR

En fait, ça pose aussi la question, entre les lignes, de la portée féministe du groupe. Au départ, les Mompreneurs, c'est une invention américaine. Donc, ça apparaît fin des années 1990 aux États-Unis, mais il faut avoir en tête qu'il n'y a pas de politique d'articulation des temps sociaux aux États-Unis. Il n'y a pas, au niveau fédéral, de congé maternité. Il y a quelques États où il y a un congé maternité qui, par ailleurs, est beaucoup moins long que le congé maternité qu'on a en France. Et après, en fait, ce sont des arrangements privés, soit avec les employeurs, soit avec les particuliers entre eux.

Donc ça apparaît parce que, ce qui se passe du coup aux États-Unis, c'est que quand les femmes ont des enfants, dans la plupart des cas, elles se démerdent toutes seules. Et elles sont très régulièrement obligées de s'arrêter plusieurs années de travailler. Quand ça apparaît ? C'est en fait deux femmes sur la côte Est, catégories aussi sociales très favorisées, qui se retrouvent exactement dans la situation où elles ont des gamins, elles sont obligées de s'arrêter de travailler. Donc, elles essaient de trouver un truc pour donner des trucs et astuces aux femmes qui auraient envie, besoin de continuer à travailler depuis la maison en gardant les enfants, puisqu'en fait, il n'y a pas tellement d'autres solutions qui s'imposent à elles.

C'est arrivé en France sous l'effet de femmes, alors, plutôt implantées dans la bourgeoisie économique, les sœurs Bolloré par exemple. Toute cette galaxie-là, qui est passée sur les bancs de Dauphine par ailleurs, et qui voit le truc. Et elles étaient justement des femmes qui, au tout début de leur carrière professionnelle, décident de se lancer dans des activités dédiées à la petite enfance. Et donc, elles voient le truc. Et c'est là où il y a un truc assez malin qui est de dire : « On va montrer, avec ce terme, qu'on va valoriser les capacités économiques des femmes, et des mères en particulier » ; en disant : « Voilà, on peut être une femme entrepreneur avec des bonnes idées, et donc s'implanter dans le monde des affaires, etc. » Ça, ça marche, ça donne un peu le truc. Sauf que si ça ne s'accompagne pas d'une déconstruction un peu plus large des rapports sociaux de sexe, et notamment ceux qui sont en place dans le milieu des affaires, assez vite, vous êtes marginalisée ; et vous ne parvenez pas à être prise au sérieux, à développer votre activité, etc.

Ce qui est assez marrant, c'est qu'on voit que ces femmes de la bourgeoisie économique, quand elles voient que, Mompreneurs, ça devient plus un boulet au pied qu'un pied à l'étrier, elles veulent absolument se sortir de la catégorie. Et donc, on voyait dans les interviews que vraiment elles dénigraient très fortement la catégorie.

Mais, ça a été repris par des femmes favorisées, mais pas placées exactement dans les mêmes franges de l'espace social. Elles se retrouvent à créer leur activité, à essayer de faire un truc toutes seules à la maison. Et elles cherchent à créer du collectif en fait, parce qu'elles sont confinées, avant même le confinement, avec leurs gamins à la maison. Et c'est devenu un groupe de *self help*, enfin si on reprend un peu... Mais là aussi, le *self help*, ça met du baume au cœur, donc ça fait du bien pour ça. Et effectivement, elles y trouvent ça, mais, là encore, ça ne déconstruit pas les rapports sociaux de sexe.

Et donc, si, dans ces groupes-là, on passe son... parce que c'était ça qui s'observait. Les discussions, c'est : « De toute façon, les hommes sont incapables de s'occuper des enfants. Il faut bien qu'on fasse le travail. » Et c'est vrai qu'à un moment, elles développent quand même un niveau de technicité et de compétences en matière de gestion des enfants qui est extrêmement impressionnant. Je mets même au défi n'importe quelle femme qui travaille à côté, à temps plein, etc., de parvenir aux performances auxquelles elles arrivaient. Et donc, à la fois ça leur permettait de se valoriser entre elles, de créer du collectif, mais c'était extrêmement conservateur du point de vue des rapports sociaux de sexe. Donc, c'est un peu la limite d'un mouvement qui aurait pu avoir une portée féministe un peu plus large, promouvoir vraiment une égalité forte entre les femmes et les hommes et qui en fait, à un moment, achoppe.

Annabelle KAKOUB

Alors, juste, je voulais intervenir, mais du coup vous avez un peu été dans le sens de ce que je voulais dire. C'est-à-dire, ce que j'ai perçu – un détail certainement de ce que vous nous avez présenté – c'est comment est-ce que les femmes vont être vues par leurs enfants, par les gens autour, par rapport à leur activité ? Pour moi, en fait, les valeurs qu'elles ont et qu'elles transmettent aussi, ce sont les valeurs de réussite des hommes. C'est-à-dire, en fait, on est dans les repères plutôt masculins, donc du coup elles se construisent une activité de travail « comme les hommes », entre guillemets. Mais ça ne peut pas fonctionner en même temps parce que c'est fait à côté, mais il n'y a pas de remise en question de toutes les autres activités : de toutes les activités domestiques, les enfants, la nourriture, etc. Et du coup, en fait, ce qu'il faudrait, c'est plutôt un changement de référentiel parce que, là, elles restent dans le même repère, et c'est un repère masculin. Donc du coup, elles ne peuvent pas y arriver ; ça, c'est moi qui le dis. Mais en tout cas, il faudrait autre chose en plus, plutôt que juste copier le modèle masculin. Il faudrait apporter quelque chose de nouveau.

Julie LANDOUR

Mais Simone de Beauvoir aussi était dans un modèle très masculin en fait de l'égalité, c'est-à-dire qu'on est encore... Et toutes les féministes des années 1970, etc., la façon dont elles ont valorisé et pensé l'émancipation des femmes par le travail professionnel construit au masculin, 40 ans après, on se heurte aussi aux mêmes limites. Alors, c'étaient des choses qui n'étaient pas, quand je faisais ma thèse, qui commençaient tout juste à être traduites en France et qui, là maintenant, commencent à avoir une audience plus large. D'abord, la déconstruction des temps et repenser la place du *care* dans les sociétés – Corinne Gaudart a beaucoup travaillé là-dessus – c'est une réflexion qui est encore trop peu aboutie en France. Et puis, je pense aussi maintenant à tous les travaux des écoféministes qui montrent bien qu'il faut aussi revaloriser tout ce qui renvoie à la production du quotidien, qui est insuffisamment pensée, qui est insuffisamment reconnue. Ce sont des tâches qu'on continue à assigner aux femmes, mais à certaines femmes aussi maintenant de plus en plus dans l'espace social qui sont des femmes non blanches, peu favorisées, etc. Donc, c'est tout ça qu'il faudrait repenser. J'ai été biberonnée aux travaux de Christine Delphy, etc., mais ça aussi en fait c'est un référentiel d'ensemble qu'il faudrait déconstruire.

Tanguy DERUMAUX, Cresco, Toulouse

Je me demandais s'il y avait aussi le suivi de formations, formations très courtes peut-être. Et si oui, est-ce que c'était anticipé ? Est-ce qu'il y a des réflexivités par rapport à la maternité, il faut le faire avant, peut-être après par opportunité ? Ou est-ce que, pas du tout, on se lançait sous le mode d'indépendant uniquement grâce aux ressources personnelles et aux compétences personnelles ? Voilà.

Julie LANDOUR

Alors, je n'ai pas travaillé suffisamment sur les formations. Mais d'abord, elles sont assez régulièrement suivies dans tout ce qui est l'écosystème de la création d'entreprises, donc les incubateurs, les chambres de commerce, etc. En fait, ils reproduisent énormément les inégalités entre les femmes et les hommes en disant par exemple : « Mais, c'est très bien si votre mari travaille. Ce n'est pas grave si vous ne dégagez pas de revenus pendant quelques années. Il pourra subvenir à l'ensemble de vos besoins. Et ça va marcher comme ça ». En fait, elles sont déjà aux prises avec des formateurs qui contribuent à reproduire, par leur discours, les inégalités entre les hommes et les femmes. Et après, qui dit formation dit quand même aussi capacité à financer les formations. Et c'est toujours pareil, quand vous ne dégagez pas de revenus, c'est difficile de payer une formation qui va vous permettre... Donc, elles s'autoformaient beaucoup les unes les autres. Mais du coup, vous ne sortez jamais du système dans lequel vous êtes un peu prise, donc ça crée aussi des limites à plus long terme.

Annie JOLIVET

Un dernier regret ? Non, pas de dernier regret. Je vais passer la parole à Catherine Delgoulet et Serge Volkoff. Je me permettrai juste de dire que, dans l'articulation – puisqu'on a vu maintenant des cas d'indépendants et puis des salariés – je pense que peut-être on aurait pu regarder, ou on regardera une autre fois, le cas des cumuls d'activité ou d'emplois, ce qui se fait pas mal aux États-Unis aussi. Là aussi, ça demande un travail particulier d'articulation des sphères professionnelles, mais aussi temporelles entre les différents emplois. Voilà, c'est juste une piste.

Merci beaucoup.

Conclusion du séminaire

CATHERINE DELGOULET, Cnam CRTD et CEET, directrice du Gis CREPAT

SERGE VOLKOFF, chercheur invité au Cnam CEET, Gis CREAPT

Catherine DELGOULET

À partir des éléments et des discussions qui ont eu lieu ces deux jours, je voudrais revenir sur deux grands points. Un premier point pour rebalayer les approches et la manière de travailler ces questions autour de l'articulation des sphères de vie et des enjeux que cela pose en termes de parcours et de genre. Et le second point pour revenir sur quatre dimensions qui m'ont marquée. Je n'ai pas vraiment réussi à articuler le tout, je m'excuse d'avance. Ce sont des dimensions que je retiens de ces deux journées de manière arbitraire. Il s'agit des questions de genre, d'invisibilité et de visibilité, de dimensions individuelles et collectives et puis la quatrième sur la question des organisations.

I. LES APPROCHES

On a vu, au cours de ces deux jours, qu'il était possible d'avoir des regards croisés et des approches croisées sur la thématique de l'articulation des sphères de vie, notamment au prisme des parcours et du genre, avec des travaux qui appréhendent la thématique tout d'abord à des échelles différentes. On a des travaux qui s'intéressent à :

- la population des salariés d'un pays, voire de pays de la Communauté européenne, je pense aux travaux présentés par Patricia Vendramin hier matin, et puis à ceux présentés par Delphine Remillon ce matin.
- des populations spécifiques affectées par une difficulté de santé particulière. Je pense à la présentation d'Alice Romerio ce matin sur les femmes atteintes d'endométriose.
- un métier ; les enseignants pour Dominique Cau-Bareille ; les pompiers avec Damien Corboux et puis les médecins généralistes, cet après-midi avec Lucie Reboul.
- ce qui se passe dans une entreprise ou plusieurs entreprises, tous statuts et tous métiers confondus. C'est notamment le travail qu'a présenté, hier après-midi, Valerya Viera Giraldo illustré par la monographie d'une salariée de l'industrie aéronautique.
- et puis, enfin, des statuts d'emplois spécifiques. Et là, notamment, on peut faire référence à la dernière présentation, celle de Julie Landour dont l'étude ciblait les femmes entrepreneures, les « mompreneuses ».

Ces études travaillent donc à des échelles différentes (en population générale comme spécifique), mais aussi dans des approches transversales ou longitudinales, avec des méthodes d'enquête quantitatives ou qualitatives. Une diversité d'approches complémentaires qui ne me semble pas suffisamment mise en avant dans les travaux du champ.

On a vu aussi un panel assez divers de méthodologies : par entretien avec diverses formes d'entretien ; par des carnets temporels, avec aussi une approche sur des agendas prévus, souhaités et réalisés ; et puis, dans le dernier exemple avec Lucie Reboul, cet après-midi, couplé à des observations en situation. L'usage de ces méthodes peut être exclusif ou alors croisé, ce qui donne des éléments plus ou moins précis et plus ou moins variés, et la triangulation des méthodes donne des éléments intéressants.

Parmi les dimensions travaillées, dans le cadre de ces relevés empiriques, la dimension temporelle semble être la pierre angulaire de ces questions de conciliation et de travail d'articulation des sphères de vie. Mais on a vu aussi au cours de ces deux journées qu'il s'agissait de s'intéresser à différentes dimensions constitutives des sphères de vie. Elles sont soit définies *a priori* – on a pu le voir notamment dans des enquêtes présentées par Patricia Vendramin hier matin, où on s'intéresse à la sphère famille, la sphère loisirs, la sphère travail, la sphère politique, etc. Soit au contraire, on s'intéresse à travailler – du point de vue de celles et ceux qui sont concernés – à l'élaboration de ces sphères de vie à partir de leurs propres témoignages. On s'intéresse alors à l'articulation de différentes dimensions qui constituent le quotidien des personnes, mais qui ne sont pas définies *a priori*. Les combinaisons originales et leur analyse pouvant se faire dans des approches synchrones comme asynchrones.

Je retiens également des présentations que les travaux dans le champ appréhendent les sphères de vie avec, peut-être, deux orientations. C'est probablement une vision caricaturale, mais je vous la livre telle quelle. Il y aurait :

- d'une part, une orientation sur des questions de conciliation et d'équilibre/déséquilibre entre les sphères de vie, en ciblant notamment les compromis nécessaires entre travail et hors travail. Le hors travail est souvent circonscrit à la vie familiale, et donc, à ce moment-là, on s'intéresse à ces compromis et à leurs conséquences, à la fois en termes de parcours professionnels mais aussi potentiellement de santé. Ces conciliations, on l'a vu également, sont fortement marquées par des inégalités entre femmes et hommes. Mais comme l'a souligné Delphine Remillon ce matin, il s'agirait visiblement de préciser un certain nombre de ces inégalités compte tenu des évolutions à la fois du travail mais aussi des structures familiales.
- D'autre part, une manière d'appréhender ces questions qui se centre davantage sur le travail d'articulation des sphères ou des « systèmes d'activité », en s'intéressant finalement aux tensions, aux conflits, aux problèmes que les personnes (femmes ou hommes) rencontrent et à leur façon de les résoudre, les surmonter pour éviter le débordement, l'envahissement, l'acapement, voire l'épuisement.

Ces deux orientations sont finalement l'occasion soit de traiter de grandes tendances, de typologies, à la fois de situations, mais aussi de profils de personnes ; soit de sonder la diversité et la variabilité des configurations, des stratégies opératoires mises en place et des effets qui peuvent être constatés à court ou plus long termes.

Ces deux journées permettent de mesurer l'intérêt de croiser ces différentes approches et de discuter leur complémentarité pour avancer sur ces questions, à la fois du point de vue des connaissances scientifiques, mais aussi probablement du point de vue de l'action.

II. RETOUR SUR QUELQUES ÉLÉMENTS SAILLANTS

Le second point vise à balayer quelques dimensions qui ont retenu mon attention durant ces deux journées.

A. L'approche par le genre

Dans les éléments que je retiens, le premier relève de l'approche par le genre, des questions d'articulation ou de conciliation des sphères de vie.

À partir des présentations qui ont été faites, il semble important de souligner que cette approche par le genre a évidemment dressé un certain nombre de contours de spécificités bien réelles entre les hommes et les femmes sur ces questions, à la fois dans la manière dont se déroule le travail d'articulation, mais aussi dans les répercussions pour les différentes sphères de vie. Je renvoie notamment à

l'exposé de Delphine Remillon ce matin. Elle a montré, en référence à un certain nombre de travaux, que des événements spécifiques aux femmes, et notamment l'événement « maternité », induisent à court terme des difficultés particulières et accrues de conciliation entre les sphères de vie et produisent, sur le long terme, des inégalités à la fois d'emploi, de salaire et de contenu du travail. Et j'ajouterai aussi des inégalités sur le très long terme, en matière de pension de retraite. Puisqu'un certain nombre d'autres travaux dans le domaine – qui n'ont pas été évoqués durant ces deux jours – montrent que la retraite ne règle rien sur ces questions d'inégalité entre les femmes et les hommes au travail, voire qu'elle peut les amplifier (notamment, l'écart moyen entre les pensions de retraite est plus étendu que l'écart moyen entre les salaires).

Cette approche par le genre, plusieurs présentations ont souligné qu'elle servait à faire un effet de loupe sur des difficultés rencontrées par tout le monde, mais, probablement, moins interrogées dans les travaux scientifiques d'une part, et moins exprimées par tous et par toutes d'autre part. Finalement, cette approche par le genre est l'occasion à saisir, me semble-t-il, pour réinterroger à la fois les conditions de travail, le contenu du travail, son sens et sa soutenabilité pour tous.

Cette question a été abordée du côté, souvent, des difficultés d'ajustement et des effets négatifs des processus de conciliation sur la santé, sur le travail, les possibilités de parcours ascendants pour les uns ou les autres. On peut sans doute également s'intéresser aux effets vertueux. Lucie Reboul a par exemple identifié des configurations d'articulation des sphères de vie des médecins généralistes travaillant dans les zones de désert médical qui soutiennent des parcours professionnels durables. C'est une orientation qui a peut-être été moins travaillée durant ces deux jours et qui pourrait être renforcée pour mieux comprendre comment certaines configurations d'articulation des sphères de vie permettent d'avoir des parcours ascendants en compétences et en santé tout au long de la vie professionnelle.

B. L'articulation entre invisibilité et mise en visibilité du travail de conciliation

Pour ce second point je mets en perspective deux présentations qui pourraient paraître en première analyse contradictoires.

Vous vous souvenez peut-être, Valerya Viera Giraldo a signalé hier que peu des personnes qu'elle a rencontrées en entretien ont dit avoir des problèmes de conciliation et considéraient donc être en difficulté de ce côté-là. Et Valerya a suggéré à cette occasion qu'il pouvait s'agir finalement d'une intériorisation d'une norme sociale qui pousserait à ne pas reconnaître que l'on a des difficultés. À l'inverse, ce matin, Delphine Remillon a rendu compte d'une enquête dans laquelle 60 % des hommes et des femmes signalent rencontrer des difficultés dans ce travail d'articulation.

Alors on peut trouver ces résultats contradictoires. On peut se dire que, probablement, cette apparente opposition conforte l'hypothèse faite par Valerya : c'est difficile de formuler ceci et de reconnaître « officiellement », et ouvertement les difficultés que l'on rencontre au quotidien. Ceci participe de leur invisibilité. Et qu'à l'inverse l'enquête quantitative, ici anonyme, permet justement d'appréhender, de rendre visibles des choses qui sont plus difficiles à saisir autrement (par le qualitatif).

On peut se dire également que, avant d'être finalement en capacité de traiter ce problème d'articulation, il peut être nécessaire de définir ce problème, ce qu'il recouvre à la fois pour soi, mais aussi pour les autres. Je pense notamment à la présentation de Dominique Cau-Bareille et au chef de l'établissement dans lequel a été faite une partie de son travail. Il n'avait lui-même pas conscience de l'effectivité de la question et de la manière dont ses propres stratégies d'affectation des emplois du temps en début d'année pouvaient renforcer (in)justement les difficultés de conciliation. Il s'agit alors de construire le problème avant (le rendre visible), probablement le reconnaître comme un problème légitime, à traiter à la fois individuellement mais aussi collectivement, comme ça a pu être fait par la suite dans ce même établissement du secondaire.

C. Des dimensions individuelles, mais aussi collectives

Le troisième point concerne la dualité entre les dimensions individuelles et collectives qui est revenue dans plusieurs exposés.

Les présentations, d'une manière générale, se sont plutôt orientées vers les dimensions individuelles, à la fois de la conciliation mais aussi du travail d'articulation. Peut-être du fait d'approches méthodologiques et théoriques qui privilégient le point de vue des personnes, parce que manifestement, aujourd'hui, c'est encore aussi une affaire de personnes prises une à une. Mais, en même temps, on voit également poindre un certain nombre de dimensions collectives dans les travaux présentés. Notamment, des acteurs ont été mentionnés au détour des travaux menés auprès de différentes personnes, sans forcément avoir des éléments très précis mais qui me semblent à ne pas occulter ou minimiser. Je pense notamment aux collectifs de professionnels, mais aussi aux collectifs associatifs.

Par exemple, dans le travail qu'a pu faire Alice Romerio auprès de femmes souffrant d'endométriose (mais on pourrait faire le parallèle avec les présentations de Valerya Viera Giraldo, Dominique Cau-Bareille, Julie Landour ou d'autres encore), je pense aux associations qui coordonnent certaines actions ou réflexions, aux familles (parents, conjoint.e.s, enfants) qui vivent auprès de ces personnes ; et puis à d'autres acteurs qui étaient assez absents. Et leur absence, me semble-t-il, questionne. Je pense notamment : aux médecins du travail et autres acteurs de la santé au travail ou de la médecine de ville ; aux professionnels de l'orientation professionnelle tout au long de la vie ; aux employeurs et encadrants, peut-être moins absents des analyses, mais souvent muets.

Or, ces acteurs sont forcément aux prises avec ces questions d'articulation. Je fais l'hypothèse qu'ils sont assez démunis, assez mal outillés pour travailler ces questions. La moindre visibilité de ces dimensions plus collectives de l'articulation des sphères de vie relève de fait de leur absence, mais aussi probablement du fait qu'elle vient empêcher le travail d'articulation et de conciliation qui pourrait être fait.

Dans plusieurs exposés, quelques éléments figurent en filigrane et me sembleraient intéressants à instruire pour comprendre la part, je dirais, de coproduction de cette articulation entre les différentes sphères de vie, que ce soit : par les politiques d'entreprise ; par des aménagements formels ou informels entre collègues ou aussi avec les bénéficiaires. Je repense à ce patient qui, ce matin, disait à sa kinésithérapeute : « *Aujourd'hui, tant pis, on ne fera pas ça. Et puis on le fera demain* » pour soulager la professionnelle. Voilà, ça peut être aussi des éléments intéressants à instruire, que ce soit au sein bien sûr des sphères familiales ou avec d'autres acteurs de la santé au travail par exemple.

Dans une visée d'actions sur ces questions, une voie pourrait être de renforcer la dimension collective pour probablement aussi renforcer l'éventail des possibles de l'action et des solidarités entre les personnes et entre les différents acteurs.

D. Quelles organisations pour quelles articulations ?

Quatrième et dernier point, après je passe la parole à Serge.

Dans l'ensemble, même si les questions d'organisation du travail, de modèle managérial, etc. n'ont pas été abordées de manière frontale, j'ai cru repérer dans plusieurs exposés les enjeux d'intensification du travail, de densité des temps travaillés, qui induisent des questions en termes d'articulation des sphères de vie. On peut ainsi se dire que ces questions sont aussi des questions d'organisation du travail, qui devient alors un levier à travailler pour comprendre et agir.

Le télétravail a été évoqué. Il peut être considéré comme une réponse à la fois aux enjeux d'organisation, mais aussi aux difficultés de conciliation, même si cette solution semble mitigée. Les premières données présentées, hier matin, par Patricia Vendramin, soulignent l'augmentation sensible du volume horaire travaillé par les télétravailleurs. Elles questionnent la soutenabilité de cette option à moyen et long termes pour les personnes qui choisissent de télétravailler ou pour celles pour qui cette organisation est fortement recommandée. Le télétravail peut être considéré comme une solution potentiellement collective, puisque portée par l'organisation du travail, mais aussi comme un risque,

notamment si ce télétravail vient renforcer les arbitrages individuels, voire la mise en concurrence de ces arbitrages entre personnes par un éloignement des collectifs déjà peu équipés pour traiter ces questions de conciliation.

On n'a pas parlé d'autres types d'organisation ou de management, mais en ouverture je vous propose de penser à ceux qui auraient tendance à ramener la maison au travail, ou quelque chose comme ça. Ils sont peut-être moins d'actualité aujourd'hui, mais ils pourraient revenir. Notamment, un certain nombre de modes de management ou d'organisation du travail qui visent à rapprocher nos sphères de vie, en proposant par exemple des services de crèche, de nettoyage, ou de « solutions » qui permettent de gérer un certain nombre d'enjeux familiaux sur le lieu de travail, voire de fusionner nos sphères de vie pour se sentir finalement « comme à la maison » au travail. On peut penser à des propositions en termes de mise en place de jeux de société pendant les pauses méridiennes – avec quelques collègues, nous avons été confrontés à ce type de situations de travail, il y a très peu de temps – mais aussi de week-ends sportifs ou de tournois de baby-foot au travail ou enfin de conception d'espaces de bureaux axée sur le versant du *cocooning*. Autant d'activités ou d'espaces de travail qui tendent à promouvoir ou survaloriser la porosité des sphères de vie au risque de la confusion.

Au-delà des questions à la fois de disponibilité mais aussi d'indisponibilité que ces modèles d'organisation, que ce soit le télétravail ou ces autres offres managériales, proposent dans la sphère professionnelle et aussi sociale, ces modèles organisationnels renvoient souvent à des ajustements encore individuels. Et il s'agirait de les penser beaucoup plus globalement, me semble-t-il, pour pouvoir s'extirper de ces arrangements uniquement de personne à personne.

Pour finir, en s'appuyant sur des travaux qu'a pu présenter Patricia Vendramin hier (de manière très rapide) sur la soutenabilité du travail qui s'ancre sur trois piliers majeurs de l'équilibre possible entre les différentes sphères de vie, de la qualité du travail, et enfin des enjeux de santé, il semble aujourd'hui important de sortir d'une approche exclusivement ou essentiellement individuelle de ces questions d'articulation des sphères de vie, qui, de fait, sont largement inégalitaires entre femmes et hommes – mais aussi entre catégories socio-professionnelles ou pour certaines professions, la pandémie l'a durement rappelé – pour trouver collectivement des voies pour l'action dans le champ.

Serge VOLKOFF

J'ai rassemblé ce que je veux dire, là, en conclusion, autour de la notion même d'articulation et de travail d'articulation et peut-être de travail et articulation au fil des parcours ; ce qu'on a un peu au moins amorcé en partant d'un terme que tu as utilisé au tout début de ton introduction hier, qui vient spontanément pour en parler, qui est le terme de porosité. Donc, il y a des pores, il y a une espèce de surface plus ou moins épaisse, plus ou moins imperméable, mais il y a des endroits où ça passe tout naturellement et de toute façon entre les sphères. Ce n'est pas mal quand même comme image. Effectivement, c'est bien ça. Ça crée cette idée qu'a priori, il n'y a pas une étanchéité absolue entre les sous-systèmes, pour reprendre ce que Dominique Cau-Bareille reprenait des modèles de Curie, etc. En même temps, ça peut être insuffisant. C'est que, un pore, on va dire, en première analyse, c'est passif, c'est-à-dire que ça existe, ça passe par là, mais on ne peut pas manœuvrer le pore, on ne peut pas commander. Enfin, je n'en sais rien, mais je ne crois pas. On ne peut pas agir soi-même sur ses pores.

Alors, j'ai réfléchi à des images voisines. Je pensais aux soupapes, aux valves, etc. Elles sont déjà un peu plus manœuvrables. Valerya Viera Giraldo, hier, a utilisé l'image de la charnière qui avait l'avantage de se prêter bien déjà au terme d'articulation et qui a quand même le désavantage – on en discutait avec elle – qu'a priori la charnière rassemble des éléments eux-mêmes rigides, elle donne du jeu entre eux et des limites à ce jeu, donc, ça, c'est très précieux aussi. Or on voit très bien que les sphères elles-mêmes – on n'a pas arrêté de le voir – sont composites, malléables, etc.

Alors, en réfléchissant à tout ça, je me suis dit : « Donc, il faut quelque chose qui les relie, où il puisse passer des objets, mais qui soit quand même flexible, un peu adaptable, etc. ». J'étais tombé sur le concept de « durite », mais je n'étais pas tout à fait sûr que c'était tout à fait à l'image d'un séminaire

comme ça en sciences humaines et sociales. Et donc, je me rabats sur l'idée d'un « conduit ». Prenons ce terme-là provisoirement.

1) Admettons que le travail d'articulation consiste à manier un conduit flexible, multibranche, puisque ça relie un certain nombre de sphères. On a parlé des trois principales dans le modèle de Curie que présentait Dominique, mais, à un moment donné, il y a Valentine Hélardot qui a posé le problème d'une sphère personnelle dont je ne sais pas si Curie l'inclut dans la sphère familiale et sociale, mais c'est vrai que ça mérite d'être discuté. Personnel, ce n'est pas tout à fait familial.

Et puis, je réfléchissais comme ça : qu'est-ce qu'on fait du scolaire pendant la vie professionnelle, enfin les formations longues ? Qu'est-ce qu'on fait des transports ? Qu'est-ce qu'on fait de la sphère articulation elle-même ? C'est Valerya, hier, qui proposait que l'on admette que le moment où on fait de l'articulation n'appartient à aucune sphère, mais c'est une sphère par soi-même.

Bon. En tout cas, admettons qu'il y ait ce flexible, ce conduit multibranche. Et on peut agir dessus ; on peut agir sur son diamètre ; on peut faire en sorte que ça circule beaucoup ; ou au contraire, on resserre. On a vu des exemples dans un sens comme dans l'autre. Il a une certaine pente, c'est-à-dire que ça circule plutôt dans un sens ou plutôt dans l'autre, ou plutôt dans les deux. Puis, il peut y avoir une forme telle qu'il peut être plus ou moins évasé ou plus ou moins resserré à la fin. Et donc, ça peut augmenter ou diminuer le volume de ce qui circule d'une des sphères à une autre. Voilà, et c'est plutôt bien – et c'est même très important, je reviendrai sur ça en conclusion, c'est presque le message qui traverse ce séminaire – c'est bien que ce flexible soit flexible. Ça, c'est mieux que quand il ne l'est pas.

C'est toi, Dominique, qui utilisais le terme hier. Il y a des moments où, chez ces enseignants, il y a des choix qui s'imposent. Tu as dit que des choix s'imposent. La question est importante. Ils s'imposent vraiment ? Probablement que oui. Mais, à ce moment-là, dommage parce que peut-être que ces mêmes enseignants auraient pu préférer que ça ne s'impose pas ; et qu'il y ait une possibilité d'avoir choisi avec un peu de marge de manœuvre.

2) Alors, une fois admis que c'est donc cette durite-là... Qu'est-ce qui circule dedans ? Et puis, comment on peut la refaçonner ? Alors, ce qui circule dedans, je veux vraiment aller au rythme de l'énumération, il y a eu énormément de choses. Bien sûr, il circule des durées, c'est même souvent comme ça qu'on aborde les choses. Combien de temps on consacre à ceci, à cela ? On a retrouvé ça dans les budgets-temps de Delphine Remillon ce matin. On a retrouvé ça dans les congés parentaux évoqués par peut-être bien Delphine Remillon aussi. On n'a pas parlé des arrêts maladie, mais on aurait pu, c'est dans ce champ. C'est de la durée qui part plutôt côté de fait sphère perso et familiale que du côté sphère professionnelle. Et les congés tout courts : Alice évoquait aussi une certaine manière de prendre sur ses congés pour pouvoir gérer ses problèmes de santé, etc.

Alors, ça, c'est le côté « durée » du temps, mais, à l'intérieur du temps, il n'y a pas que des volets « durée ». Il y a des volets « moments ». À quel moment on fait telle ou telle chose ? C'est Lucie, tout à l'heure, qui disait qu'on s'ajustait au planning du conjoint. C'est Valerya qui parlait hier du moment où on passe le balai, parce qu'un certain faisceau de contraintes fait que justement, le balai, il vaut mieux le passer à 7 heures du matin. C'est Valerya aussi qui parlait du moment où on peut ou ne peut pas faire une balade avec son conjoint.

Et puis, j'avais en mémoire d'autres résultats dans d'autres études. Je recommande un article de Béatrice Barthe sur les nettoyeuses des aéroports. Il y a toute une planification très précise des moments où elles peuvent téléphoner chez elles. Elles sont en horaires décalés, ce sont des nettoyeuses, il faut qu'il n'y ait personne dans les bureaux. Et donc, quand même, elles tiennent à téléphoner chez elles pour vérifier que les gamins ceci ou cela. Et il y a une manière de synchroniser, y compris dans le collectif, sur : à quel moment on appelle chez soi ?

Il y a aussi, pour ceux qui veulent lire Marie-Eve Major, qui est une ergonome qui a beaucoup beaucoup travaillé sur les conserveries de crabe au Québec, qui sont des activités hautement saisonnières – toute la manière d'utiliser la période où on n'est pas en saison de travail pour, entre autres, préparer

des plats qu'on congèle et qui vont servir dans une période où il y a des journées absolument énormes de travail et épuisantes pendant la saison. Donc, ça, c'est des histoires de moments.

Et puis, on en a peu parlé mais on aurait pu, il y a des histoires de rythme, aussi, dans le temps. Alors là, je donne un exemple comme ça, on verra bien de quoi je parle. C'est un exemple extrait d'une recherche d'un collègue à nous, Willy Buchmann, dans sa thèse sur la maintenance des pales d'hélicoptères. Il expliquait comment il y a des travaux qu'on peut commencer et ce n'est pas mal en fin d'après-midi, parce que comme ça la pale sèche pendant la nuit. Simplement, il ne faut pas la commencer trop tard parce que sinon on va rater son RER. Et donc, c'est un dosage assez subtil entre des enjeux de qualité de la pale, de la gestion de son propre temps dans le travail et de devoir quand même... parce que c'est des trains de banlieue et que c'est très espacé et qu'on va rentrer trop tard chez soi. Ça, c'est de la circulation du temps, au sens du choix de rythme, des délais, etc.

Il y a de la circulation, évidemment, des espaces. On en a parlé à propos du télétravail. Et puis, c'est toi, Julie, qui en parlais tout à l'heure à propos du bébé dans l'arrière-salle de la boulangerie. Donc, on voit bien que les espaces servent à ceci ou à cela. Ils circulent dans le conduit.

Il y a bien sûr de la santé. On en a parlé à propos de l'endométriase. On vient d'en parler à propos des PMA. On en a parlé à propos de la corde à sauter ; des femmes pompiers qui se remettent à la corde à sauter à tel moment pour pouvoir reprendre l'activité plus tard.

Il circule évidemment du sens, des valeurs, des principes éthiques. On a parlé de ça à propos du modèle de la médecine tout à l'heure, là, avec Lucie.

Et puis, alors, il circule des capitaux. Je ne voudrais pas me faire tirer à bout portant dessus par les sociologues bourdieusiens présents. Je vais avoir un usage sans doute hérétique des terminologies bourdieusiennes. Mais enfin, il circule des capitaux financiers entre les sphères. Ça, c'est quand même fondamental. On gagne des revenus quelque part et, hop, on s'en sert dans la vie et hors travail.

Mais à l'inverse, par exemple, j'ai en tête ce que ceux qui ont beaucoup fréquenté Yvon Quéinnec – un grand ergonomiste aujourd'hui en retraite – expliquaient – c'était un spécialiste du travail de nuit – sur le moment où on arrête le travail de nuit parce qu'on a fini de construire sa maison. Et donc on a moins besoin d'heures libres dans la journée pour construire sa maison, puisque ça y est, c'est fait. On ne construit pas sa maison pendant la nuit. Et on a un petit peu moins besoin d'argent parce que c'est fini, on n'a plus de dépenses avec ça. Donc, on peut se permettre de renoncer à la prime de nuit.

Donc, il circule du capital financier, mais il circule évidemment du capital social. On n'a pas tellement, tellement développé là, mais on se fait des relations dans une des sphères, et elles peuvent servir ou non dans les autres ; même du capital culturel, etc.

3) Alors, le troisième volet maintenant, c'est : dans quelles conditions ? Qu'est-ce que c'est que ce travail de remodelage du conduit, du flexible ?

Alors, pourquoi est-ce qu'on le fait ? On a vu un certain nombre d'exemples. Quand on l'élargit, qu'on le resserre, qu'on l'oriente ? Ça a beaucoup à voir, je crois, avec les quatre cases de Patricia Vendramin hier matin. Pourquoi est-ce qu'on obture à certains moments ? On referme après, on protège l'un de l'autre. Ou au contraire, pourquoi dans la polycentralité, pour reprendre les termes de Patricia à nouveau, on essaie d'ouvrir et d'alterner un peu les pentes du flexible pour pouvoir faire vivre tout ; pour que tout soit irrigué, que tous les sous-systèmes soient actifs.

Comment on fait ? On fait ça d'un tas de façons. Alors, beaucoup en planifiant. Ça, on n'a pas arrêté de le voir dans plein d'exposés. Dans certains cas, en renonçant aussi à faire dans un domaine. L'exemple qui m'a le plus frappé, c'est l'histoire du pompier et de l'explosion présentée par Damien Corbaux. Et cette femme pompière enceinte qui décide quand même de ne pas rester dans cette situation extrême, où tout le collectif est mobilisé, parce que, quand même, elle se rend compte que si elle reste avec les autres, sa grossesse et le bébé à naître vont en souffrir, etc.

On peut faire ça aussi bien sûr en négociant les choses, en s'opposant parfois – notamment en s'opposant, au milieu de travail, à des conditions qui vous sont faites avec un certain nombre de conflits. On en a plein d'exemples chez les enseignants avec Dominique hier.

Avec qui ? Alors, ça, je vais être bref, parce que tu viens, toi [Catherine], de le dire. On réarticule dans le cadre de... c'est une œuvre collective quand même. C'est obligé de l'être au moins un peu, de travailler l'articulation avec les collègues de travail, avec la famille, y compris les parents. D'ailleurs, on n'a pas beaucoup parlé de ça. Mais chez les plus jeunes salariés, ils sont encore chez leurs parents ; il y a aussi ce collectif-là. Oui, ça a été dit un peu. Est-ce que ce « avec qui » dépend du milieu... ? Ça, ça a été abordé ce matin. Est-ce que les milieux féminins, milieux masculins, etc. ? Est-ce que ça change quelque chose ? Alors les réponses d'Alice n'étaient pas réconfortantes de ce point de vue-là. Les milieux féminins, par exemple, ne sont pas forcément les plus ouverts à la nécessité d'un travail d'articulation par les femmes.

Et alors, quand ? Ça aurait pu être une des questions structurantes puisqu'on est dans un séminaire CREAPT qui a mis « parcours professionnel » dans le titre ; et qui a essayé de poser la question du diachronique dans cette affaire, qu'on a vue quand même un peu. On l'a vue un peu dans ton graphique Lucie, là, quand t'essayais de faire des multiflèches. C'est probablement quand même, de toutes les questions que je viens d'énumérer, celle qui a le plus besoin de continuer à être explorée, de mon point de vue. C'est : à quel moment de la vie ? Pourquoi ? etc.

Ce qu'on peut retenir tout de même des comparaisons un peu entre âges et générations dans l'exposé de Patricia, hier, si j'ai bien suivi, c'est que le modèle de conduit tend à se stabiliser à partir d'une certaine période. C'est-à-dire que quand on arrive plutôt vers la deuxième partie de la vie professionnelle, on a plutôt opté pour un conduit très fermé ou très ouvert. C'est-à-dire, ça peut être : « Je me replie suite à telle, telle, telle mésaventure » ou au contraire, dans un certain nombre d'options, « j'ouvre grand... ». Alors peut-être que le télétravail, lui, c'est une manière d'ouvrir grand. Ce n'est pas forcément la meilleure d'ailleurs. Ou alors, « Je me crée une nouvelle vie ». J'ai été très frappé par l'exemple de la personne atteinte d'endométriose dont parlait Alice et qui se faisait une vie de masseuse de personnes atteintes d'endométriose. Il me semblait que c'était un peu un des extrêmes d'impliquer complètement sa vie et son propre parcours dans et avec celui sur lequel on veut agir dans la vie professionnelle.

D. Voilà. Alors, juste pour se demander quoi faire, mais cette fois-ci, comment agir sur ces situations ? J'ai en tête un principe que les ergonomes présents connaissent bien à propos des postures de travail, et puis que les autres vont apprendre à cette occasion-là. C'est que la bonne posture de travail, c'est celle qu'on peut changer. On enseigne ça aux étudiants en ergonomie. Vous voyez à peu près ce que ça recouvre. Je pense que le bon conduit, le bon flexible, là, c'est celui qui reste flexible. De ce point de vue là – Patricia, un peu, et Valerya beaucoup – ont torpillé le terme de conciliation ou le terme d'équilibre. Pour moi, je ne dirais pas que c'est un enseignement du séminaire parce qu'il y a longtemps que cette critique existe, mais, en tout cas, c'était évident tout le temps. Dans ce que nous venons de discuter ces deux jours, je crois que l'idée d'équilibre comme étant une sorte d'objectif à atteindre et du déséquilibre comme étant quelque chose qui est forcément en soi catastrophique, c'est inexact. C'est une vision complètement statufiante quand, justement, le flexible n'est plus flexible. Or la vraie vie n'arrête pas de changer dans chacune des sphères. Et donc, il est bon que le conduit lui-même puisse suivre.

Je ne vais pas redire ce que tu as dit dans une partie de ton exposé. C'est vrai qu'en période d'intensification du travail – et admettons en première analyse que c'est exactement ce qu'on vit depuis 20-25 ans – ça complique. Et donc, l'une des raisons d'essayer d'avoir un regard critique sur l'intensification du travail, c'est ça. C'est qu'au bout d'un moment, il n'y a plus de travail d'articulation possible. Et ça me fait vraiment penser à ce qu'on avait dit dans d'autres recherches et d'autres séminaires sur la transmission des savoirs, qui est un tout autre sujet. On se dit souvent dans l'équipe que c'est en regardant ce qui se passe du côté de la transmission des savoirs qu'on comprend où on en est de l'intensité du travail et des marges de manœuvre qu'elle laisse dans le travail. Je pense que ce qu'on

a dit – et que je connais vraiment beaucoup moins bien – ces deux jours, c'est ça aussi. C'est-à-dire qu'au travers des impasses du travail d'articulation, on constate vraiment les impasses de certaines formes d'organisation des systèmes de travail.

Merci de votre attention.

Catherine DELGOULET

Merci à toutes et à tous pour ces deux journées passées ensemble.

Je vous rappelle d'une part que les actes du séminaire de l'an dernier vont être bientôt accessibles sur le site du Centre d'études de l'emploi et du travail. Ils étaient dédiés à la question du travail en effectifs variables et son incidence en termes d'expérience et d'organisation. Les actes de cette année seront disponibles dans un an probablement.

Bonne continuation et à l'année prochaine.

(Téléchargeables à partir du site ceet.cnam.fr)

- N° 111** *Le travail en effectifs variables : l'expérience à l'épreuve de la flexibilité. Actes du séminaire 2021 « Âges et Travail »*
CAMILLE BACHELLERIE, CATHERINE DELGOULET, VALERYA VIERA GIRALDO, SERGE VOLKOFF, VALERIE ZARA-MEYLAN
septembre 2022
- N° 110** *« Soyez Raisonables ». De l'aménagement des situations et des conditions du travail, aux stratégies professionnelles de salariés sourds*
SYLVAIN KERBOUC'H, SOPHIE DALLE-NAZEBI, SERGE VOLKOFF, CHRISTINE LE CLAINCHE, ANNE-FRANÇOISE MOLINIE, MATHIEU NARCY, NAHIA JOURDY
mai 2022
- N° 109** *Travail de demain, expérience d'aujourd'hui. Actes du séminaire « Âges et Travail », mai 2019.*
CAMILLE BACHELLERIE, CATHERINE DELGOULET, SERGE VOLKOFF, VALÉRIE ZARA-MEYLAN, COORD., CNAM, CREAPT, CEET
juillet 2021
- N° 108** *Maintenir en emploi ou soutenir le travail ? La place de la santé au fil des parcours professionnels. Actes du séminaire « Âges et Travail », mai 2018.*
CORINNE GAUDART, ANNE-FRANÇOISE MOLINIE, SERGE VOLKOFF, VALERIE ZARA-MEYLAN, COORD., CNAM, CREAPT, CEET
mars 2020
- N° 107** *Des heures et des années : les horaires au fil du parcours professionnel. Actes du séminaire « Âges et Travail », mai 2017.*
CORINNE GAUDART, SERGE VOLKOFF, VALERIE ZARA-MEYLAN, COORD., CNAM, CREAPT, CEET
mars 2019
- N° 106** *Conséquences de la survenue du cancer sur les parcours professionnels : une analyse sur données médico-administratives*
THOMAS BARNAY, BASSEM BEN HALIMA, MOHAMED ALI BEN HALIMA, EMMANUEL DUGUET, JOSEPH LANFRANCHI, CHRISTINE LE CLAINCHE (COORD. PROJET),
juin 2018
- N° 105** *Fondements historiques et dynamiques de la réparation des cancers professionnels*
SYLVIE PLATEL
mars 2018
- N° 104** *Travailler avec et pour un public : l'expérience des autres. Actes du séminaire « Âges et Travail », mai 2016*
CNAM, CREAPT, CEET
décembre 2017
- N° 103** *Le travail d'encadrement. Quelles évolutions ? Quels parcours ?*
CNAM, CREAPT, CEET
janvier 2017
- N° 102** *La Garantie jeunes du point de vue des missions locales : un modèle d'accompagnement innovant, mais source de bouleversements organisationnels*
NICOLAS FARVAQUE (COORD.), CLAIRE KRAMME, CAROLE TUCHSZIRER
novembre 2016