

L'orientation temporelle à la source des différences de carrières entre les femmes et les hommes?

Farinaz Fassa

Introduction

Les récents changements des parcours de vie et l'individuation qui les marque relativement nous amènent à réfléchir différemment la relation des individus et des groupes. Comme le montrent de Conninck et Guillot (2007), le temps fordien de l'usine a laissé place dès les années 1970 à une « désynchronisation des calendriers et des horaires quotidiens, ainsi qu'à "l'éclatement des temporalités vécues" » (p. 25). Il est intéressant dans ce nouveau contexte d'examiner comment les individus et les groupes disent leurs rapports au temps et de tenter d'observer d'éventuelles récurrences dans les manières dont ils décrivent leurs incidences sur leurs trajectoires professionnelles et privées. En effet, et comme le relèvent ces deux auteur(e)s « lorsqu'on fait des enquêtes de terrain sur l'usage du temps on recueille des discours qui contredisent largement [la passivité supposée de la part des individus] » qui ne feraient que refléter « les grandes mutations sociales: le temps flexible du travail ayant produit mécaniquement des individus flexibles » (p. 27 et p. 26). Adopter cette focale permet en outre, lorsque les groupes sont comparés selon la ligne de fracture du genre et de l'insertion professionnelle, d'amener quelques éléments au débat mené autour de la « théorie de la préférence » de Hakim (2000, 2004). Selon cette auteure, les différences persistant entre les femmes et les hommes quant à la place

du travail et à ses articulations avec la vie privée seraient avant tout dues aux préférences des individus, les femmes tendant par «choix» à donner priorité à leur famille et à s'extraire totalement ou partiellement du monde du travail. Crompton et Lyonette (2005) insistent au contraire sur le fait que les structures du marché de l'emploi interviennent très nettement dans ce Hakim décrit comme des «choix».

Abordant la question des «choix» professionnels en partant de la question du temps, cette contribution montrera, à partir des entretiens effectués (N=61) à l'occasion de deux enquêtes menées auprès de populations analogues en termes de capital social et cognitif qu'au-delà des parentés entre les mondes de l'académie et des cadres de l'administration, subsistent des différences qui orientent ou légitiment rétrospectivement, là est toute la question, les choix professionnels des acteurs et actrices. Or, et ceci n'est pas pour étonner, ces différences sont fortement genrées et renvoient à des représentations stéréotypées des rôles des femmes et des hommes. Le type d'insertion professionnelle – et les facteurs organisationnels qui lui sont liés – intervient toutefois dans les façons dont les acteurs et actrices interprètent ces normes et en font sens. Dans le milieu académique, on constate ainsi la mise en cause – rare, il est vrai – des catégories de genre alors que l'administration publique donne lieu à des performances de genre (Butler, 1999) qui ont toutefois pour conséquence une mise en cause de l'absolue centralité du travail et peuvent donner aux actrices et acteurs le sentiment qu'elles et ils choisissent individuellement leurs trajectoires. C'est à ce point que la réflexion proposée rencontre la problématique de l'individuation des parcours de vie et qu'elle tente à sa façon de décrire ce qui intervient dans le fait que l'individu de la société flexible est tout à la fois un individu organisé par les contraintes et un individu les organisant en tentant, comme le dit Bourdieu «de faire de nécessité vertu, c'est-à-dire [de] refuser le refusé et [de] vouloir l'inévitable» (1980: 90).

Ces deux recherches ont pris place dans la partie romande de la Suisse et elles avaient pour sujet les carrières des femmes et des hommes dans les professions supérieures. Qu'il s'agisse des universitaires ou des cadres de l'administration publique, les popula-

tions étudiées ont ceci d'intéressant qu'elles appartiennent toutes deux à la catégorie (« catégorie professionnelle et de la gestion ») dont Tremblay (2007) relève qu'elle est celle où la pression liée aux impératifs de l'articulation travail-famille est la plus forte chez les femmes comme chez les hommes. La situation particulière de la Suisse rend ces tensions d'autant plus fortes que, contrairement à la France, elle présente, comme l'Allemagne et la Hollande, des différences très notables en ce qui concerne les taux d'activité selon les sexes. Ainsi, 29,9 % des Françaises travaillaient à temps partiel en 2004 selon Eurostat, alors que l'enquête publiée par l'Office Fédéral de la Statistique fait état d'une proportion de 58,4 % de femmes actives travaillant à temps partiel en Suisse à la même époque (chiffres 2004, OFS 2009: 6). Par ailleurs, les structures de garde des enfants sont très nettement moins développées en Suisse qu'en Hollande par exemple ou en France et ne répondent de ce fait pas aux changements globaux du marché de l'emploi. La parentalité se traduit de ce fait par la nécessité très forte d'un arbitrage entre la carrière professionnelle et ses exigences et la gestion de la vie familiale et ses obligations. Ce contexte tend plus qu'ailleurs à dessiner le recours au travail à temps partiel d'au moins un des membres du couple parental comme la première, voire la seule, réponse que les acteurs et actrices sont susceptibles de donner au problème de l'éducation et de la garde des enfants. Il concourt plus que probablement à la persistance en Suisse du référent de l'homme comme le *bread-winner* familial et participe à activer les statuts maîtres sexués (Krüger et Lévy, 2001) dès la naissance du premier enfant. Ainsi, Le Goff *et al.* concluent à partir des résultats intermédiaires de l'enquête *Devenir parent* que « le surcroît de travail ménager engendré par l'arrivée de l'enfant conduit à un processus de spécialisation des hommes et des femmes en direction d'une sexualité traditionnelle » (2009: 222). Bien que le « modèle bourgeois traditionnel » régresse très nettement depuis les années 1970¹, le « modèle bourgeois con-

1. L'OFS définit caractérise ce modèle par « la mère non active et le père travaillant à plein temps » et il apparaît en forte diminution au vu des statistiques publiées: en 1970, 75 % des femmes en couple faisaient partie de la catégorie des personnes non actives (elles étaient en effet exclusivement femmes au foyer et mères). En 1990, leur proportion était encore de

temporain» s'y est principalement substitué et les chercheurs de l'OFS concluent que «ce modèle d'une mère travaillant à temps partiel et d'un père travaillant à plein-temps est en bonne voie de devenir le "modèle familial normal" en Suisse». Il continue donc à dessiner le travail féminin comme un travail d'appoint et à attribuer prioritairement la sphère familiale aux femmes et la sphère professionnelle aux hommes.

Les résultats de ces deux recherches montrent que c'est notamment à travers la question de la conciliation et des rapports entre parentalité et professionnalité que les différences entre les sexes et les groupes professionnels apparaissent le plus nettement. Les entretiens effectués montrent que les modes d'arbitrage entre le temps professionnel et les autres temps sociaux sont différents selon les sexes et les contextes professionnels, mais aussi que les résistances à une forme de présentisme se marquent plus nettement, en ce qui concerne les femmes dans l'administration que dans l'académie. Il faut d'ores et déjà noter que ces entretiens complètent et appuient les résultats statistiques mis à jour dans ces deux recherches, notamment la plus grande difficulté des femmes à faire des carrières académiques et administratives abouties. Ils permettent ainsi de mieux comprendre les inflexions fines des trajectoires des personnes et les sources de ce qui est souvent – mais différemment selon le milieu professionnel – décrit comme des «choix».

1. Universitaires et cadres : un présent dominant?

La première de ces recherches (REUNIL) a pris place entre 2006 et 2008 et a investigué les obstacles et facilitations qui marquaient les trajectoires universitaires (Fassa *et al.*, 2008; Fassa et Gauthier, 2010), la seconde (RECADRE) s'est déroulée entre 2008

60 %, mais elle n'atteignait plus que 37 % en 2000 (OFS, 2009). http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas/vereinbarkeit_von_familie_und_erwerbsarbeit/traditionelles_buergerliches_modell.html.

et 2009 et a eu pour objet d'examiner ce qui différencie les trajectoires professionnelles des cadres de l'administration publique du point de vue du genre (Fassa ~~et Durro~~, sous presse). Ces deux travaux ont usé d'une méthodologie mixte (questionnaires informatiques et entretiens individuels pour les deux recherches, la seconde ayant en outre complété l'information ainsi construite par des focus groups thématiques) et la perspective de genre adoptée y était similaire. Dans les deux cas, femmes et hommes ont été enquêtés, la situation des unes et leurs trajectoires étant systématiquement comparées à celles de leurs collègues masculins.

Les entretiens menés (N=61) au fil de ces deux recherches ont donné la parole aux personnes en les incitant à produire un récit qui explique la trajectoire suivie. Nous demandions aux répondant(e)s de partir de leur situation présente pour retracer rétrospectivement leur parcours professionnel et ses articulations avec leur parcours privé. Cette façon de faire avait été choisie en tenant compte du fait que les répondant(e)s livraient des « récits » de vie dont elles et ils reconstruisaient la logique et la cohérence. Insister sur une telle construction nous paraissait forcer à une distance réflexive qui permettrait de mieux cibler la façon dont les personnes présentaient par leurs récits leurs trajectoires de vies professionnelles et leurs éventuelles inflexions dues à des changements d'ordre privé, notamment des transitions telles la mise en couple ou la parentalité. L'accent était de ce fait mis sur deux modalités du rapport au temps, la première et la plus classique, étant constituée par le récit de la chronologie et de la succession des événements et la seconde prenant en compte la manière dont les « choix » sont décrits et dont ils sont articulés avec les événements privés ou professionnels, autrement dit la façon dont l'arbitrage entre les diverses temporalités sociales a été vécu et/ou est rationalisé rétrospectivement.

Ces récits ont montré que femmes et les hommes de l'administration et de l'université parlent autrement du temps mais aussi que leur contexte professionnel spécifique module très différemment les manières dont elles et ils forment ce qui a fait la logique de leur carrière. Bien que dans ces deux univers professionnels, le travail à temps partiel soit perçu comme un facteur entravant la progression professionnelle, il a été présenté comme un temps

—

ital

partiel choisi² dans le monde de l'administration, alors que dans le monde des universitaires, il a surtout été décrit comme contraint par l'organisation du travail.

2. Les universitaires

Les personnes que nous avons rencontrées (aspirant(e)s à une carrière académique ou jeunes professeur(e)s – N=42) dans le monde académique ont pour la plupart mis l'accent sur la précarité de la carrière et sur le facteur chance comme facteur de réussite. Quant à l'employeur universitaire³, il est apparu au travers des entretiens qu'il attend des impétrant(e)s à la carrière académique qu'elles et ils s'impliquent sans compter et que l'ensemble de leur vie soit organisée par un tel projet professionnel. La centralité du projet professionnel s'accompagne dans ce cas de la référence au modèle wébérien du savant, ce dernier devant entièrement se dédier à sa profession et tout autre engagement devant être subordonné aux exigences de sa profession.

Les personnes de ces deux groupes (impétrant(e)s et jeunes professeur(e)s d'une part et responsables facultaires de l'autre) ont finalement produit un récit qui insistait fortement sur l'importance « d'y croire » et de construire une carrière en passant par un certain nombre d'étapes obligées en vue d'une hypothétique position stable. Elles ont aussi mis en exergue l'agonisme de ce monde (« les meilleur(e)s vont dans les meilleures universités », H. Reunil, entretien décanat 5), la lutte pour les places y étant centrale et permanente puisque les échecs lors des concours se traduisent dans la plupart des cas par l'obligation de bifurquer.

2. 11,8 % d'entre elles travaillent à mi-temps ou moins, 15,5 % ont un taux d'activité variant entre 51 % et 70 % et 24,9 % travaillent avec des taux partiels mais élevés (entre 71 % et 90 %). Par comparaison, la proportion des hommes travaillant à temps partiel (moins de 91 %) est 12,5 %.

3. Nous avons rencontré les responsables des sept facultés de l'université en entretien individuel ou de groupes. Finalement, quelques 14 personnes ayant une responsabilité facultaire ont été entendues lors d'entretiens s'étendant en moyenne sur une heure trente.

S/A

L'importance de l'événement dans les trajectoires est donc nodale, d'autant plus que les récits entendus insistent, et ceci de manière plus que systématique, sur le fait que finalement le facteur décisif est la chance. Ainsi, le futur, remémoré ou hypothétique, d'un poste professoral est présenté tout en même temps comme le résultat conjoint de la soumission à des normes professionnelles qui imposent de passer par des positions successives dont les séquences sont connues et définies mais aussi comme le résultat d'une configuration particulière, inscrite ponctuellement dans le temps, qui est seule susceptible de transformer un cheminement dont les bornes sont connues et communes à tous et toutes les impétat(e)s en une réussite singulière. Il s'agit ainsi de construire une trajectoire dont on sait qu'elle est marquée par des bifurcations, dont les moments sont relativement prévisibles mais dont les issues ne sont déterminées que par la conjonction de facteurs sur lesquels aucune maîtrise n'existe vraiment.

C'est le bon sexe, le bon âge, au bon moment que ça correspond à votre parcours personnel de vie, vous avez eu vos enfants, ou juste avant, ou juste après l'entrevue cruciale, que vous avez pas quitté votre mari, votre copain, ou que votre père n'est pas mort, au moment où vous deviez être là, que vous n'êtes pas à l'étranger au moment où il y a un concours qui vous passe sous le nez, c'est uniquement de la chance (F., Reunil, entretien décanat 4).

Les précisions apportées par l'une de nos interlocutrices sur ce que recouvre « la chance » montrent que l'on est loin du hasard et/ou du mérite mais que certaines dispositions sont nécessaires pour réussir dans l'académie:

Le problème, c'est que la chance ça s'apprend aussi en fonction des catégories sociales, [...] Enfin la chance, je suis pas sûre que ça soit exactement de la chance. À la limite je dirais l'intelligence des situations, et, l'opportunité en effet, la chance de naître dans un milieu ou dans un autre, naître homme ou femme. Ça, c'est une chose, mais ça, c'est une première chose, après il y a cette intelligence des situations qui fait que certains vont s'embarquer dans une thèse avec un prof avec qui cela ne va pas marcher alors que d'autres vont savoir frapper à la bonne porte,

H ran

style cibeton

avoir une intelligence des situations, se renseigner sur qui va les encadrer etc. Donc ce n'est pas juste des questions de chance, c'est aussi une question d'habitus que l'on acquiert ou que l'on n'acquiert pas. (F. Reunil, entretien décanat 6)

L'importance donnée aux termes « intelligence des situations » inscrit cette vision dans un rapport au temps qui privilégie le présent. Il s'agit en effet de savoir saisir les opportunités et d'inscrire son parcours sous l'angle des possibles éventuels à partir de choix faits ponctuellement et fréquemment. Dans ce cadre et du fait de la situation actuelle de concurrence très élevée pour l'obtention d'un poste stable, la figure de référence qu'est le savant wébérien impose aux postulant(e)s à la carrière universitaire de se projeter dans l'avenir et de multiplier les projets à court terme afin de faire la preuve de leur capacité à mobiliser des allié(e)s et de construire des réseaux longs. Cela les amène à entrer dans une logique de compression du temps qui tend à « privilege the spatialization of time (Being) over the annihilation of space by time (Becoming) » (Harvey, 1990, cité par Tronto, 2003). Cette transformation est mise en relation par Tronto avec le nouveau mode d'exploitation économique qui, contrairement au capitalisme moderne pour lequel le contrôle du temps était central, voit ses marges de profit augmenter du fait de l'accumulation flexible et de la volatilité plus que de la prédictabilité et du contrôle. Elle relève aussi que cette modification se traduit au niveau des individus et de leurs parcours par une très grande difficulté à s'engager dans des projets à long terme et exige au contraire la capacité à saisir les occasions perdant ainsi une partie de leur maîtrise des événements (*agency*). Ce qui l'amène à conclure que « speed-up produces a concern with what we might call steering time, where time is no longer itself constant and where its constraints are more plastic. Thus, post-modern time cannot be controlled; but a clever capitalist can take advantage of its volatility. » (Tronto, 2003 : 122).

Les discours sur les taux d'activité – et les pratiques organisationnelles liées aux engagements – disent clairement à quel point les rapports au temps sont centraux dans la construction d'une carrière académique. S'engager dans un tel parcours professionnel est présenté par la plupart des interlocuteurs et interlocutrices

comme un engagement de toute la personne et de tout son temps, le travail à temps partiel étant décrit comme résolument incompatible – « un suicide académique » selon les termes d'une des femmes rencontrées – avec la disponibilité requise pour se saisir des opportunités et parvenir à accéder à une position professorale.

Les attentes en ce qui concerne le rapport au temps de travail de tous et de toutes les universitaires sont celles, selon les idéaux types mis à jour par Tremblay et Genin (2008) à propos des travailleurs indépendants de l'informatique, d'un « comportement intégrateur [...] pour lequel les frontières [entre temps de travail et temps hors-travail] sont très perméables ». L'importance des activités de recherche va de pair avec l'autonomie dont jouissent les personnes quant à l'organisation de leur temps de travail qui est, hormis les activités liées à l'enseignement, majoritairement consacré à la rédaction de travaux scientifiques. L'utilisation généralisée – et facilitée par l'organisation professionnelle – des Technologies de l'information et de la communication permet par ailleurs une porosité totale entre les lieux et les temps où l'on travaille. Les possibilités institutionnalisées de télétravail participent dans ce cas à construire une disponibilité presque totale – au sens de se mettre à disposition – envers la profession.

Dans ce contexte, et du fait de la forte pression concurrentielle associée à la faiblesse des infrastructures de garde des enfants, la situation de parentalité est très fréquemment associée à la nécessité que l'un des deux parents se retire partiellement – ou totalement – du marché du travail universitaire pour assurer l'éducation des enfants. La question du travail à temps partiel ne se pose que rarement comme une possibilité d'articuler investissement professionnel et familial, les variations des taux d'engagement étant plus le fait des opportunités qui s'offrent – ou s'imposent – aux personnes que de leur *agency*. L'enquête statistique menée montre en effet que le travail à temps partiel est souvent contraint et que le taux d'engagement varie plus souvent en ce qui concerne les femmes que les hommes⁴.

4. Dans leurs réponses au questionnaire en ligne, 35 % des femmes ont fait état de modification de leur taux d'activité pour un même poste alors que cela n'a été le cas que pour 23 % des hommes.

Ces éléments expliquent que la difficulté à s'engager dans des projets à long terme se traduise aussi dans la vie privée des universitaires rencontré(e)s.

Les hommes avec qui nous nous sommes entretenues n'ont que rarement fait état de tensions entre leur engagement pour une carrière académique et leur engagement dans une structure familiale. Cette thématique est, à quelques exceptions près, restée absente des propos entendus ; lorsqu'elle a été abordée, c'est, à une exception près, sous l'angle de la plus grande responsabilité qui leur incombait en tant que *breadwinner*. Cette dernière était mise en récit comme un élément qui les poussait, plus encore que par le passé, à saisir les opportunités offertes. Elle se traduisait ainsi par un redoublement de l'engagement dans la vie professionnelle : un engagement pour construire une carrière et en « manager » les étapes et un engagement dans chacun des moments de cette carrière puisqu'ils peuvent se révéler des *turning points* (voir à ce propos Leclerc-Olive, 2010).

Les femmes ont par contre souvent fait état de tensions entre ces deux types d'engagement à long terme et dans le quotidien. Elles ont mentionné l'horloge biologique des femmes et les dilemmes qu'elle impose du fait de la conjonction d'une demande de très haute productivité scientifique au moment où la question de la parentalité se pose. Mais celles qui ont des responsabilités familiales ont aussi mentionné des tensions liées à ce que l'on peut appeler le temps du *care*, soit le temps consacré aux personnes dont elles veulent ou doivent se soucier, et le *sterring time* de l'académie. Par nature différentes, ces deux temporalités leur imposent une double charge mentale et les inscrivent dans des rapports au présent qui sont parfois contradictoires.

Certaines d'entre elles ont résolu les dilemmes évoqués en choisissant la carrière au détriment d'une vie familiale, d'autres ont repoussé le « choix » et s'inquiètent de ce que les engagements professionnels pris ne les privent d'une vie familiale, d'autres encore disent savoir que le choix de la vie familiale les a exclues de la carrière académique et la majorité de celles qui tentent de faire face à ces deux engagements font état de tensions permanentes ou ont opté pour des modèles familiaux très éloignés des références traditionnelles.

J'ai un souvenir très traumatisant du jour où ma fille aînée était en garderie, la petite faisait sa sieste et j'étais en train d'écrire mon chapitre sur Aristote. Je savais que j'avais une heure, une heure et demie. Je me souviens de la souffrance horrible que j'ai ressentie quand j'ai entendu XXX qui commençait à geindre dans son berceau parce que ça signifiait que c'était fini... et j'étais au milieu d'une idée... c'était affreux. Et donc comme une zombie, je l'ai habillée, fait à manger, je sais pas ce que j'ai fait, je l'ai mise dans la poussette et je suis partie à la garderie chercher YYY, c'était l'heure de chercher YYY, et j'étais tellement dans mon truc qu'on a frôlé la mort toutes les deux. J'ai traversé la rue avec cette poussette sans regarder, pensant à Aristote et je me souviens cette voiture qui a freiné. C'était traumatisant comme tout accident risqué, mais encore plus traumatisant au point de vue de ce que ça signifiait comme violence pour moi. Cela voulait dire que j'avais été arrachée de ce qui m'intéressait. (F. Reunil, réf. 1)

J'ai un mari qui est à 80 %, parce que typiquement une carrière à l'université on ne peut pas faire autre chose que du minimum 100 %. C'est pas possible, on peut enseigner un peu moins, par exemple une heure de moins par semaine, mais c'est ridicule, c'est pas ça qui va changer grand chose. Par contre travailler un jour de moins en matière de recherche, c'est absolument pas possible, donc je travaille à 100 % mais en contrepartie je suis relativement flexible, donc hormis mes heures de cours, et s'il y a besoin de dépanner à la maison, c'est moi qui vais faire en priorité, mais par contre le week-end je disparaissais. (F. Reunil, réf. 665)

Les analyses de trajectoires que nous avons effectuées (Fassa et Gauthier, 2010) grâce à la méthode de l'*Optimal Matching* et les calculs de régression faits à leur propos montrent d'ailleurs que le fait d'avoir des enfants constitue un facteur favorisant les trajectoires masculines vers le professorat. Ceci étant dit, il faut relever que certains hommes de ce groupe, mais ils sont minoritaires, partagent d'une façon plus équitable le travail éducatif ~~mais~~ cette situation se trouve surtout dans les doubles carrières académiques et dans bien des cas elle aboutit à l'abandon de leurs ambitions par les femmes.

→ $\frac{1}{2}$ toutefois

Quand j'avais le 50 % de MER, et je crois que j'avais plus de 60 % de remplacement ici, j'avais le dimanche, et ma femme travaillait aussi, parce

qu'elle postulait aussi pour d'autres trucs et elle avait aussi eu des remplacements, donc voilà. Il y a une ou deux années qui étaient vraiment terribles, mais à part ça depuis la fin du congé maternité, je me suis largement... j'avais un jour par semaine, en général le lundi pour m'occuper du ou des enfants. J'étais là pratiquement tous les soirs, et puis quand ils étaient petits, ils se couchaient et je continuais à travailler le soir. (H. Reunil, réf. 470)

À partir du moment où on a eu un enfant, elle, ça l'a certainement défavorisée c'est l'évidence même. Moi je pense que j'aurais fait la même chose (H, Reunil, réf. 573).

style citation

3. Les cadres

Les mises en récits de leur carrière par les cadres rencontré(e)s en entretiens individuels (11 personnes) ou collectifs (22 personnes) évoquent tout autrement leurs rapports aux divers temps de la vie, mais leurs récits restent fortement différenciés selon le sexe des personnes.

Le motif de la « chance » n'apparaît que rarement dans les récits entendus et l'insistance est mise sur la construction progressive d'un parcours professionnel. La situation professionnelle au moment de l'entretien est ainsi présentée comme le résultat d'un passé proche ou lointain dont les transformations ont une logique et sont sans (trop de) surprise. Les hommes plus que les femmes racontent une carrière qui se déroule sans anicroches, dès le moment où le « choix » d'entrer dans l'administration publique a été fait. Leurs récits rappellent fortement la définition que Goldthorpe donnait de la catégorie de cadre en insistant sur « la relation de confiance » que ce type d'employé(e)s établit avec son employeur(e) et qui le distingue des autres catégories de salarié(e)s.

5. L'importance d'un contrat basé sur la relation de confiance⁵

5. Il est important de souligner que cette relation va dans les deux sens : « Il s'agit d'abord de *la confiance accordée par l'employeur* au travers de la rétrocession d'une parcelle de son pouvoir, d'une délégation d'autorité. Et de *la confiance dont l'employeur bénéficie en retour de la part de l'employé*, et qui se traduit par sa loyauté ainsi que des formes d'implication spécifiques dans le travail » (Bouffartigue, 2001 : 52 ; italiques de l'auteur).

permet de concevoir la carrière au sens classique du terme puisque dans ce cas l'employé(e) «échange son expérience et sa compétence accumulées contre la promesse implicite d'une progression dans son salaire et sa position» (Bouffartigue, 2001 : 52). L'insistance est portée sur l'expérience et déporte le regard sur le passé qui fonctionne comme point de référence permettant au présent d'advenir. Dans cette figure, le temps n'est pas compressé et l'accent est mis sur le devenir.

L'idéal-type du cadre est par ailleurs assez similaire à celui du savant et il est attendu des personnes qui exercent l'autorité dans cette administration qu'elles travaillent sans compter, les heures prestées des cadres supérieurs ou dirigeants en sus du temps officiel de travail n'étant pas comptabilisées comme heures supplémentaires alors que les cadres intermédiaires et juniors, qui sont soumis au contrôle de la pointeuse, peuvent faire reconnaître les heures effectuées par des compensations pécuniaires ou temporelles (journées de congé).

De ce fait, et tout comme dans le monde universitaire, le travail à temps partiel est considéré comme incompatible avec les positions de direction ou de gestion de personnel et les femmes sont rares parmi les personnes qui ont atteint le sommet de la hiérarchie salariale. Comme les universitaires, les femmes cadres ont conscience des difficultés qui tiennent à l'articulation entre travail salarié et investissement familial, mais la manière dont elles présentent cette articulation est moins nettement marquée par les tensions dont nous faisons état plus haut. La possibilité d'échanger une parcelle de l'autorité et du prestige que l'on pourrait acquérir en s'engageant totalement et sans compter son temps contre une disponibilité dont sont bénéficiaires les «autres significatifs» est présentée comme un compromis harmonieux entre vie privée et vie professionnelle. Le projet familial est par ailleurs très souvent évoqué comme l'élément nodal autour duquel se construit la vie professionnelle, plusieurs de nos interlocutrices ayant clairement mis en relation leurs changements de taux d'activité professionnels avec les changements qui ont affecté la structure familiale qui est la leur. Lorsque des tensions ont été relatées, c'est d'ailleurs à l'occasion de la naissance des

enfants et des souhaits de modification des conditions de l'emploi par ces salariées.

Le présent est ainsi narré par l'ensemble de ces salarié(e)s comme un moment dans le continuum temporel et non comme un élément d'imprévisibilité, une opportunité qu'il est nécessaire de saisir pour aller de l'avant. La distinction quant au poids donné aux différentes sphères dans lesquels les individus sont inscrit(e)s y semble toutefois plus nette entre les hommes et les femmes que dans le monde universitaire. Selon les entretiens, le *work-life balance* montre une nette propension des unes à faire dépendre leur position professionnelle de leurs investissements familiaux et des autres à opter pour une focalisation sur le monde du travail. La façon dont les femmes de ce groupe décrivent l'articulation travail-famille illustre ce que Nicole-Drancourt théorise à propos des « régimes temporels⁶ » et de leurs dimensions de genre. Le temps partiel choisi traduit, parmi les femmes de ce groupe professionnel, « l'aspiration à un temps pour soi ressentie comme une activité vitale, [notion qui] touche en fait tous les domaines essentiels de la vie » (2009 : 7). L'investissement dans des tâches familiales y est en effet décrit comme un choix, choix fait lorsque les enfants sont petits mais qui débouche pour une partie d'entre elles sur l'usage de ce temps hors travail en temps pour soi ou pour les « autres significatifs ».

J'avais besoin personnellement d'être avec mes enfants, et me sentir, une fois, habilitée à les amener à l'école, de les ramener de l'école. Aller chez le pédiatre avec eux... (et maintenant qu'ils sont adultes) j'ai toujours besoin d'un petit peu d'air pour moi. Et puis..., ce qui se passe, c'est que maintenant, j'ai des parents très âgés, et je me dis toujours que si j'augmente mon taux d'activité, comment je vais faire ? (F. Recadre, entretien 2)

Les hommes de ce groupe insistent aussi sur l'harmonie entre vie privée et vie professionnelle et ils la décrivent comme un équi-

6. « L'intérêt de cette notion de régime, c'est donc sa capacité englobante qui rend compte d'un postulat, celui du fort degré d'encastrement des dimensions du Social (dimensions économiques, historiques, symboliques, institutionnelles, individuelles, collectives etc.) » (2009 : 3).

valent de la « réussite professionnelle ». Mais cette harmonie est en général référée aux engagements ponctuels dans des loisirs ou des associations, alors qu'elle renvoie, en ce qui concerne les femmes, à l'absence de trop de tensions liées à la « conciliation ». Cet élément est apparu avec le plus d'acuité à l'occasion des deux *focus groups* non mixtes organisés sous le titre « Réussite et taux d'activité ». Alors que toutes les personnes ont fait état d'un équilibre entre vie privée et vie professionnelle, les femmes ont immédiatement fait référence à leurs « proches significatifs » et aux conséquences en termes de *care* de l'activité du conjoint, les hommes ne mentionnant que marginalement l'existence des personnes avec qui ils partagent leur vie et ne précisant en général pas si leur conjointe exerce ou non une activité salariée.

On peut relever que le lissage des aspérités liées à l'articulation travail-famille peut être mis en relation avec les attentes spécifiques de ce monde professionnel face à la gestion du temps et des lieux de travail. Le statut des cadres supérieur(e)s et des dirigeant(e)s s'accompagne d'une autonomie importante quant à l'organisation même de leur travail, et ceci notamment à travers la possibilité de recourir au télétravail. Les cadres juniors et intermédiaires, parmi lesquels les femmes sont majoritaires, n'ont qu'exceptionnellement accès à cette modalité de travail et doivent effectuer leur temps de travail sur leur lieu professionnel. Le comportement attendu de ce groupe de salarié(e)s est celui d'un « comportement séparateur » qui respecte « une ligne de démarcation » entre les temps et les lieux du travail et ceux du hors-travail, une « frontière » qui « marque le point où les comportements relatifs à un domaine commencent et s'achèvent » (Tremblay et Genin, 2008). Cette frontière, spatiale et temporelle, a aussi une dimension psychologique, la charge émotionnelle, qui renvoie, comme le notent Tremblay et Genin, à ce que Ashforth *et al.* (2000) nomment transition de rôles et « qui représente le mouvement psychologique entre deux rôles, caractérisé par le désengagement d'un rôle (sortie du rôle) et l'engagement dans l'autre rôle (entrée du rôle) ». Cette disposition à la séparation entre les univers professionnel et privé semble d'autant mieux correspondre aux attentes des répondant(e)s qu'ils et elles respectent une vision de la complémentarité des sexes pour laquelle l'activité profes-

2

sionnelle des femmes est secondaire au regard de ce qui, dans le régime traditionnel des genres, est encore conçu comme polarité centrale de la vie des femmes : le monde familial et domestique.

4. Temporalités du genre et/ou des institutions?

La comparaison entre ces deux groupes de personnes nous paraît pointer des rapports au temps différents des femmes et des hommes selon les institutions dans lesquelles elles et ils travaillent et selon la manière dont elles et ils envisagent l'articulation entre l'activité professionnelle et l'engagement familial. Le poids des attentes des milieux professionnels semble toutefois si prépondérant que les récits entendus peuvent être considérés comme des mises en forme permettant de faire, comme le rappelait Bourdieu (1980), de « nécessité vertu » et ceci tout particulièrement car les répondant(e)s ont présenté les rapports à des temps sociaux différents comme le résultat de choix, traduisant l'*agency* des personnes. Ces rapports au temps apparaissent dans les récits qui ont été faits pour expliquer les cursus professionnels. Et c'est, comme le dit Passeron, en interrogeant leur forme, soit « un ordre trop parlant qui paraît dispenser de tout travail de reconstruction puisqu'il propose et impose, avant tout traitement, un modèle d'interprétation » (Passeron, 1990 : 11) que leurs sens, différenciés selon l'insertion professionnelle et le sexe, se déchiffrent.

Ainsi, les personnes de l'académie insistent plus sur l'événement dont elles et ils disent l'influence extrême. Vivant dans une tension qui leur impose de saisir toutes les opportunités avant que les carrières ne soient faites, on peut parler à leur propos d'une orientation qui est à mettre sous le signe du présent et d'une perception du temps comme hétérogène. Leur récit en porte la trace : ils font état d'un cheminement et « la question centrale [qui les traverse] est alors celle de la transition d'un état à un autre » (de Coninck et Godard, 1990 : 34). Ces récits sont ceux de processus dans lesquels l'évocation des transitions domine, la logique même des parcours étant le plus souvent présentée comme le résultat

de ces dernières. La forme de ces récits atteste ainsi d'une affirmation forte de l'autonomie des individu(e)s qui se décrivent plus comme contraignant les structures que comme contraint(e)s par ces dernières, quand bien même le motif omniprésent de la «chance» vient miner cette posture affirmée.

Des distinctions selon le sexe des personnes apparaissent en outre quant à la place de ces transitions et au sens qu'elles prennent. Les femmes, plus que les hommes, les présentent comme des bifurcations qui les obligent le plus souvent à opter entre une carrière familiale et une carrière professionnelle. Le rapport aux statuts maîtres tels que décrits par Krüger et Lévy (2001) y apparaît toutefois plus «libre» que dans le groupe des cadres, les formes de jeux avec ~~des~~ références sexuées y étant plus diversifiées. C'est principalement pour cette raison que la notion de script telle qu'elle est décrite par ~~Lefevre~~ (communication orale au Labo-Pavie le 29 avril 2009) rend à notre avis mieux compte de la plasticité de ces références et de la façon dont les actrices et les acteurs s'en saisissent allant parfois même jusqu'à revendiquer «une indifférenciation sexuée des enjeux de la "conciliation travail-famille" [qui situe] les stratégies de résistance à la reproduction à l'identique et à l'infini du patriarcat dans une lutte contre le principe même de différenciation des sexes» (Lapeyre et ~~Lefevre~~, *H Le Feuvre* 2004: 55-56).

Les récits faits par les cadres sont d'une autre nature. Les références à un continuum chronologique y sont plus marquantes et la place donnée aux transitions plus faible. La forme des récits semble plus nettement inclure «en pointillé [ces institutions] que dessinent tous les systèmes de restriction des choix statistiquement décelables» (Passeron, 1990: 18). Parmi eux, le plus notable est celui du genre qui distingue deux sphères sociales comme distinctes et qui assigne prioritairement les femmes à la sphère privée et les hommes à la sphère publique. Le jeu avec le genre est plus qu'absent et la notion de «statuts maîtres» y semble plus adaptée. Mais on doit noter que l'interprétation que les actrices donnent de leurs implications dans leurs mondes privés peut aussi être une remise en cause de la centralité du travail dans la vie puisqu'elles affirment «une aspiration à pouvoir choisir [...] de multiplier de manière soutenable ses engagements sociaux en

pondérant autrement ses temps travaillés tout en gardant le même intérêt pour chacun d'eux» (Nicole-Drancourt, 2009: 9). Cette façon de présenter le rapport au temps dénote d'une résistance au *sterring time* de l'économie post-fordiste (Tronto) puisqu'elle insiste sur un temps d'une autre nature, qui exige une autre éthique que celle de la commodification.

Mais – et c'est l'intérêt de l'étude de ces groupes de professionnel(le)s hautement qualifié(e)s – cette façon de «refuser le refusé et de vouloir l'inévitable» a aussi pour conséquence une remise en cause de la centralité du travail dans la vie et une revisitation de l'*ethos professionnel*. Elle s'accompagne toutefois, dans le cas des cadres, d'une vision qui stabilise les rapports de genre et n'ébranle pas la hiérarchie professionnelle du fait de l'incompatibilité affirmée entre temps partiel et position de pouvoir. Aussi affirmer son inhérent potentiel subversif serait-il négliger la force du système de genre et oublier que les deux sphères privée et publique sont hiérarchisées et que cette partition maintient la domination des uns sur les autres.

BIBLIOGRAPHIE

- BESSIN M., «Parcours de vie et temporalités biographiques: quelques éléments de problématique», *Informations sociales*, n° 156, 2009, pp. 12-21.
- BOUFFARTIGUE P., *Les cadres. Fin d'une figure sociale*. Paris, La Dispute, 2001.
- BOURDIEU P., *Le sens pratique*, Paris, Éditions de Minuit, 1980.
- BUTLER J., *Gender Trouble*, London, Éditions Routledge, 1999.
- CROMPTON R., LYONETTE C., «The new gender essentialism – domestic and family "choices" and their relation to attitudes», *The British Journal of Sociology*, vol. LVI, n° 4, 2005, pp. 601-620.
- DE CONINCK F., GODARD F., «L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation. Les formes temporelles de la causalité», *Revue française de sociologie*, vol. XXXI, n° 1, 1990, pp. 23-53.
- DE CONINCK F., GUILLOT C., «L'individualisation du rapport au temps, marqueur d'une évolution sociale» *Interrogations? Revue pluridisciplinaire en sciences de l'homme et de la société. L'individualité, objet problématique des sciences humaines et sociales*, 2007, n° 5, pp. 22-42.

- (dir)
FASSA F., ~~DURANT~~, L'égalité parmi les cadres de l'Administration cantonale. Bureau de l'égalité entre femmes et hommes, Administration vaudoise, Lausanne, ~~sous presse~~.
- FASSA F., GAUTHIER J.-A., «The Multidimensional Constraints Weighing on Academic Recruitment», in Goastellec G. (ed.), *Understanding inequalities in, through & by higher education. Global Perspectives on Higher Education*. Rotterdam, Sense Publisher, 2010, pp. 91-104.
- FASSA F., KRADOLFER S., PAROZ S., «Enquête au royaume de Matilda: la relève à l'Université de Lausanne», Pavia working Papers n° 1. Lausanne, Centre lémanique des parcours et modes de vie, Lausanne, Universités de Lausanne et Genève, 2008.
- HAKIM C., *Work-lifestyle Choices in the 21th Century*, Oxford, Oxford University Press, 2000.
- HAKIM C., *Key Issues on Women's Work*, London, GlassHouse Press, 2004.
- HARVEY D., *The condition of Postmodernity: an enquiry into the origins of cultural change*, Oxford, Blackwell, 1989.
- KRÜGER H., LÉVY R., «Linking Life Courses, Work & the Family: Theorizing a Not so Visible Nexus between Women et Men» *Canadian Journal of Sociology*, vol. 26, n° 2, 2001, pp. 145-166.
- LAPÉYRE N., LE FEUVRE N., «Concilier l'inconciliable? Le rapport des femmes à la notion de "conciliation travail-famille" dans les professions libérales en France», *Nouvelles questions féministes*, vol. 23, n° 3, 2004, pp. 42-56.
- LECLERC-OLIVE M., «Enquêtes biographiques entre bifurcations et événements. Quelques réflexions épistémologiques», in Bessin M., Bidart C., Grosseti M. (eds), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. Paris, La découverte, 2010, pp. 329-347.
- NICOLE-DRANCOURT C., «Un impensé des résistances à l'égalité entre les sexes: le régime temporel», *Temporalités [En ligne]*, mis en ligne le 30 septembre 2009. URL : <http://temporalites.revues.org/index1067.html>, 2009.
- OFFICE FÉDÉRAL DE LA STATISTIQUE, *Modèles d'activité dans les couples, partage des tâches et garde des enfants Quelques éléments de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle: la Suisse en comparaison internationale*, Neuchâtel, Actualités OFS, 2009.
- PASSERON J.-C., «Biographies, flux, itinéraires, trajectoires», *Revue française de sociologie*, 1990, vol. XXXI, n° 1, pp. 3-22.
- TREMBLAY D.-G., NAJEM E., PAQUET R., «Temps de travail et organisation du travail: une source de stress et de difficultés de conciliation emploi-

H 2013

famille ? », *Pistes*, vol. IX 9, n° 1, 2007 [article en ligne : <http://www.pistes.uqam.ca/v9n1/articles/v9n1a2.html> – consulté le 20 janvier 2011].

TREMBLAY D.-G., GENIN E., *Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique: l'affrontement des effets de marché et des préférences personnelles*. Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, 2008.

TRONTO J., « Time's Place », *Feminist Theory*, vol. 119, n° 4, 2003, pp. 119-138.

Le paradigme de l'«adulte conciliateur»: un analyseur temporel des parcours de vie d'aujourd'hui

Laurence COCANDEAU-BELLANGER

Christian HESLON

Maîtres de conférences en psychologie sociale
LUNAM Université, UCO Angers LPPL (UPRES EA 4638) et
équipe CAFORE (UCO)
laurence.cocandea@uco.fr et christian.heslon@wanadoo.fr

Résumé

La mutation des trajectoires d'hier en parcours aléatoires d'aujourd'hui a été soulignée par un certain nombre d'auteurs (notamment Boulte, 1995 et Ehrenberg, 2002). Souvent appréhendés à travers la question de l'identité, nous préférons ici interroger ces parcours en termes de transitions de la vie adulte. Cet article présente notre approche des logiques de parcours de vie adulte et de leurs transitions au fil de l'âge (Heslon, 2007) à partir d'une nouvelle figure de la vie adulte: celle de l'adulte conciliateur d'activités (Cocandea-Bellanger, 2007). Après avoir défini cet adulte d'aujourd'hui au regard de son engagement dans de multiples activités simultanées, nous proposons d'y voir un nouveau paradigme particulièrement propice à analyser les temporalités contrariées des vies adultes contemporaines.

L'orientation temporelle à la source des différences de carrières entre les femmes et les hommes?

Farinaz FASSA

Professeure titulaire *assistante en sociologie de l'éducation*
~~Labo Pavid~~, Institut des sciences sociales, Université de
Lausanne
Farinaz.FassaRecrosio@unil.ch

H
H LabEduc

Résumé

Les entretiens que nous avons réalisés à l'occasion de deux
recherches sur les professions supérieures en Suisse romande