Inégalités au travail : les enjeux de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle chez les employé(e)s de bureau.

M.P. Martinet

▶ **To cite this version:**

M.P. Martinet. Inégalités au travail : les enjeux de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle chez les employé(e)s de bureau.. [Rapport de recherche] Notes scientifiques et techniques de l'INRS NS 276, Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS). 2008, 103 p., ill., bibliogr. hal-01420176

HAL Id: hal-01420176

https://hal-lara.archives-ouvertes.fr/hal-01420176

Submitted on 20 Dec 2016

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.

Institut National de Recherche et de Sécurité

note scientifique & technique

Inégalités au travail et prévention :
Les enjeux de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle chez les employé(e)s de bureau

NS 276 NOTE SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE

Inégalités au travail et prévention :
Les enjeux de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle chez les employé(e)s de bureau

Marie-Pierre MARTINET

INRS, Département Homme au Travail
Laboratoire Gestion de la Sécurité

NS 276
décembre 2008

Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
Siège social : 30, rue Olivier-Noyer 75680 Paris cedex 14 • Tél. 01 40 44 30 00 • Fax 01 40 44 30 99
Centre de Lorraine : rue du Morvan CS 60027 54519 Vandœuvre Les Nancy cedex • Tél. 03 83 50 20 00 • Fax 03 83 50 20 97

Prologue

Au travail, des discriminations en matière de formation, d'emploi ou de santé restent prégnantes. Dans ces domaines, la variable de « genre » semble déterminante. Pourtant le principe de l'égalité entre les sexes est inscrit dans le préambule de la Constitution française de 1946 et s'est vu rappelé dans la loi no 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme dans la charte de l'égalité entre les hommes et les femmes adoptée en 2004 en France : ces textes instituent l'obligation de négocier sur l'égalité et de l'intégrer à toutes les négociations portant sur les salaires, la durée et l'organisation du travail. Mais la persistance d'écarts entre les hommes et les femmes en matière de rémunération (>15%), comme de taux de chômage, illustre bien ces discriminations. L'absence de mixité professionnelle (observable dans la quasi-totalité des pays) qui se traduit notamment par la concentration des femmes dans les métiers non qualifiés du tertiaire en est un autre effet.

Dans une perspective de prévention des risques psychosociaux (stress, dépressions, violence…) la persistance de ces inégalités invitent à une évaluation régulière et à la recherche de leviers d'action pour remédier à la situation. C'est l'objet de cette étude exploratoire qui porte sur la question de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle chez les employé(e)s de bureau en Ile de France.

Menée dans le cadre d'un partenariat entre l'INRS et l'Université de Versailles-St Quentin-en-Yvelines, cette étude s'est intéressée à la gestion du temps de travail/hors travail d'une population particulière (les employées) et ses rapports avec la santé perçue. Elle s'est appuyée sur une recherche bibliographique pluridisciplinaire (sociologie, ergonomie, psychologie et psychodynamique du travail), complétée par un travail d'enquête. L'enquête a été réalisée auprès d'employé(e)s et de médecins, sur la base d'entretiens et de questionnaires remplis en marge de visites médicales dans un centre de médecine du travail. Enfin elle s'accompagne d'un recueil de points de vue de responsables de ressources humaines et d'universitaires travaillant sur la thématique.

L'étude présente une double originalité : d'abord dans l'analyse de l'articulation entre travail et hors-travail et de ses effets sur la santé-sécurité. Peu de travaux portent en effet sur la « conciliation » entre travail et vie personnelle dans ses dimensions santé-sécurité alors que la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est devenu un enjeu du management (le « Work-Life Balance » anglo-saxon). Ensuite dans le choix de la population, celle d'employé(e) de bureau, catégorie socio-professionnelle représentant 30% de la population active et féminisée à 76%, régie par des horaires « standards », finalement moins étudiés que ceux décalés ou atypiques.

Par ailleurs, le choix de la région parisienne avait pour but de tester les effets en termes de déplacements domicile/travail, d'un territoire à forte pression foncière au regard d'une population aux rémunérations modestes.

Que penser de l'articulation des « temps sociaux » professionnels et personnels pour les employé(e)s ? L'enquête confirme l'hypothèse d'une relation avec les risques psychosociaux lorsque cette articulation est difficile. Mais ce que montre particulièrement l'étude, ce sont les compromis élaborés pour concilier vie professionnelle et vie personnelle. Ces compromis sont parfois pénibles, toujours fragiles et surtout sont réservés aux femmes ; l'élaboration de compromis constitue un véritable travail pour rendre compatibles les deux sphères d'activité. L'étude explicite ainsi la façon dont l'articulation s'opère, les ressources et les contraintes qui la composent. Elle montre la porosité entre les deux sphères, les manières d'utiliser les temps intermédiaires (trajets, transports...). Elle fait apparaître des co-facteurs de discrimination (revenus du ménage, charge parentale ou d'ascendants, etc.), elle pointe les effets défavorables possibles de certaines règles en matière de temps de travail (horaires fixes, congés, etc.) et les effets différés de certains choix de conciliation (temps partiel et baisse des cotisations de retraite, etc.).

D'un point de vue méthodologique, les difficultés rencontrées pour l'enquête peuvent être relevées comme autant d'éléments à approfondir dans une perspective de complément d'étude : notons ainsi la difficulté des salariés de parler de cette articulation (est-ce par manque de mots pour définir ce travail ou par l'existence de normes sociales qui tendent à le masquer ?) ou encore la difficulté d'interpeller ceux ou celles qui rencontrent une forte charge de travail et sont précisément peu disponibles. Une autre limite concerne le fait de ne pas pouvoir prendre en compte ceux ou celles, qui, de manière temporaire ou définitive, sont « sortis » du travail (faute de possibilités de conciliation ?).

Pour résumer, les apports de l'étude concernent plus précisément :

- l'importance de l'articulation, qui doit être considérée comme un travail en tant que tel ; déjà identifié comme une activité en soi pour lier les tâches entre elles et contribuer aux finalités[1], c'est souvent un impensé de l'organisation du travail ;
- le résultat de ce travail d'articulation qui influence le degré d'acceptation par l'individu des diverses contraintes de travail et hors-travail et permet de limiter ou non leur effet cumulatif sur la santé ;

[1] Strauss A., 1992, *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, L'harmattan, Paris.

- l'existence et le type des stratégies mises en place ainsi que la nature sexuée de ces régulations.

Sans répondre de manière définitive aux différentes hypothèses soulevées, l'étude suggère donc pour la prévention un certain nombre de réflexions dont certaines pourraient donner lieu à des prolongements au titre de recherches ou de préconisations :

- l'influence du genre sur la prévention des risques professionnels, dans une perspective de « *gender mainstreaming* » (approche intégrée de l'égalité) ;
- la mise en œuvre par les entreprises ou collectivités de mesures de gestion spécifiques pour la conciliation temporelle vie professionnelle / vie personnelle ;
- la forme et l'importance du travail d'articulation vie professionnelle/personnelle pour la prévention des risques psychosociaux ;
- la possibilité d'évaluer les liens entre risques psychosociaux et articulation à l'aide d'indicateurs de santé adéquats ;
- l'intérêt de moyens et démarches de sensibilisation à destination des médecins du travail mais aussi des services RH, comités d'entreprises, etc.

Dans un contexte où, particulièrement en France, le travail et l'emploi restent considérés autant comme des sources de développement économique que d'identité individuelle, M-P.Martinet apporte une contribution pour mieux penser la relation entre entreprise et société et ses rapports avec la santé, dans une perspective d'égalité professionnelle.

Eric Drais

Je tiens à remercier tout d'abord le département « Homme au travail », sous la direction de Michel Berthet, qui a accepté de m'accueillir en stage, au sein du laboratoire « Gestion de la sécurité » dirigé par Michel Monteau.
Mes remerciements également au département « Expertise et Conseil Technique », placé sous la direction de François Fleurette, dont j'ai pu bénéficier de l'hospitalité bienveillante et chaleureuse tout au long de ces mois.

Je dois beaucoup à Eric Drais (HT Nancy), Valérie Langevin (ECT Paris), Michèle Rocher (ECT Paris) et Claudie Rousseau (HT Nancy) pour leur aide, leur indéfectible soutien, leurs conseils et leurs remarques qui me furent précieux pour mener à bien cette étude. Je ne voudrais pas oublier, Dasha Doppia dont les qualités de documentaliste et la disponibilité ont grandement contribué à la recherche bibliographique.
Que Claire Thomassin, médecin du travail (Inspection régionale du travail d'Ile-de-France) pour son aide dans la recherche du lieu d'enquête ainsi que l'équipe du centre de médecine du travail qui m'a accueillie à ces fins, soient ici remerciés.

Je souhaite également exprimer toute ma reconnaissance à celles et ceux qui, lors de ce temps de vie passé ensemble, ont contribué à sa convivialité avec une mention particulière pour Sophie André, Isabelle Bachterzi et Pascale Foucard, qui au quotidien m'ont prodigué attentions et réconfort.

Un remerciement tout particulier à Jacqueline Heinen, sans qui « rien de ce qui a été n'aurait pu être ». Sa disponibilité, ses conseils et ses encouragements m'ont accompagné de l'inscription au Master II à la rédaction de ce mémoire.

Enfin, merci à Paul, mon fils, pour sa patience, son aide parfois à « articuler » les différents temps de sa maman. A lui donc.

Table des Matières

Prologue

Introduction....1

Partie I : approche théorique....3

Evolution du travail, contexte socio-économique et démographique....3

Travail et identité....5

La multiplication des sphères de socialisation des individus : éclatement ou multi-appartenance ?....6

Les employés de bureau....8

La constitution d'un groupe social majeur....12

Entre nécessité économique et ascension sociale. Femme et salariée : petits arbitrages et grands dilemmes....15

Des horaires dits « standards »....17

Contexte géographique Paris - Région Parisienne....17

Femmes et travail, travail des femmes....20

Du sens des mots….....22

L'articulation vie professionnelle / vie personnelle....24

Partie II : Méthodologie....33

Une méthodologie croisée, une approche pluridisciplinaire....33

Le choix du terrain....35

Les entretiens et questionnaires avec les salariés....36

Les conditions et objectifs de l'entretien semi-directif....36

Construction et objectifs du questionnaire....37

Où sont les employés de bureau ? Existent-ils encore ?....38

Regard critique sur les conditions d'enquête....40

Partie III : Les résultats de l'enquête....42

Les contraintes et les ressources **43**
Dans la vie professionnelle 43
Dans la vie personnelle 44
De la difficulté à se raconter, à parler de soi, à dire **45**
Mais c'est la vie ! **45**
Est-ce que ce que je vis est « normal » ? **46**
Quand les ascendants deviennent dépendants **48**
Une organisation à toute épreuve **50**
Femmes / Hommes, même approche ? **51**
Du sens de l'influence des sphères : de la vie personnelle vers la vie professionnelle ou l'inverse ? **53**
Le quotidien « ordinaire » des employés de bureau **55**
Atouts et contraintes de l'organisation du travail **59**
Le trajet domicile - travail : un entre-deux temporel et spatial **62**
L'articulation vie personnelle / vie professionnelle des employés de bureau : des enjeux de société **66**
Les responsables des ressources humaines et l'articulation vie professionnelle/vie personnelle 69
Le rôle des médecins du travail et les risques psychosociaux 78
Conclusions ***84***
Bibliographie ***88***
Annexes ***92***

Introduction

Le questionnement qui a présidé à ce projet relève d'une double approche.

D'une part, un travail et une réflexion personnelle sur les politiques temporelles expérimentées par des collectivités locales. De confidentielle qu'elle était, cette question prendra de l'envergure en France, à partir de 2001, avec la publication du rapport d'Edmond Hervé « Le temps des Villes » commandé par le Premier Ministre. Envol politique, envol social, car dans le même temps, une mutation importante des temps sociaux s'opère avec la mise en application des Lois Aubry sur la réduction du temps de travail. Les retombées de ce dispositif s'inscrivent dans un contexte de mutations importantes, à la fois du modèle productif des entreprises en réponse à une globalisation croissante de l'économie et de l'organisation des territoires.

Toutefois, malgré l'intérêt manifesté vis-à-vis de l'articulation entre espaces-temps publics et privés, la sphère « travail » et la sphère « hors travail » ont longtemps été abordées séparément. Si de nombreuses études ont analysé les effets du « travail » sur le « hors travail », peu d'entre elles ont recherché quels pouvaient être les effets et conséquences, notamment en termes de « prévention de la santé et de la sécurité au travail », des stratégies mises en œuvre pour permettre l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

D'autre part, et c'est une conséquence directe de notre approche initiale, notre questionnement est placé sous le signe du genre et de l'égalité des sexes. Il s'appuie sur la question centrale de la « conciliation » des différents rôles sociaux lorsque l'on est une femme, au premier chef concernée par la division sociale du travail entre les sexes et encore largement responsable de la vie domestique. Et ce, dans un contexte européen qui vise un taux d'emploi des femmes de 60 % à l'horizon 2010.

On peut donc penser que, pour les femmes, l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle est génératrice de conflit de rôles. Des travaux ont déjà analysé les réalités vécues par les cadres, les membres des professions libérales et les personnes à horaires décalés ou atypiques – c'est-à-dire, des populations hors du schéma classique des horaires dits « de bureau ». Il nous a semblé pertinent de nous intéresser ici à une autre catégorie : celle des employés et plus précisément des « employés de bureau ». Elle représente près de 30 % de la population active et elle est féminisée à 76,6 %. A partir de cette double approche, nous avons cherché à savoir si l'articulation vie professionnelle/vie personnelle des employés de bureau pouvait avoir des effets sur leur santé et ce, plus particulièrement

au regard des risques psychosociaux. Est-ce que leur activité salariée permet aux employés de bureau de satisfaire aux rôles et obligations inhérents à leur vie personnelle ? Comment fonctionne l'articulation entre les deux sphères ? Comment se construit-elle ? De quels facteurs dépend-elle ? Où se place l'acteur ? Les travaux issus de plusieurs disciplines mettent en évidence que ce dernier occupe une place centrale dans le processus étudié.

Dans la première partie de l'étude, nous avons voulu mettre en perspective la problématique dans le contexte socio-économique et des transformations du travail, tout en souhaitant comprendre quelle place revêt l'activité salariée dans la construction de l'identité des personnes. Nous avons également souhaité examiner de manière plus globale comment les individus s'inscrivent dans leurs différentes sphères de socialisation. Et, de manière spécifique, quelles étaient les caractéristiques du groupe social des employés de bureau. Compte tenu de la féminisation de ce groupe, nous avons souhaité aborder les caractéristiques du travail des femmes, la façon dont elles abordent leur activité salariée, ses caractéristiques intrinsèques dans le monde du travail. Enfin, a été exploré le fonctionnement même de l'articulation vie professionnelle/vie personnelle dont la compréhension des mécanismes en jeu est primordiale pour déterminer jusqu'à quel point cette articulation participe des risques psychosociaux.

La deuxième partie du présent document est consacrée à la méthodologie choisie. Elle pointe notamment la « disparition » du référentiel « professions » de l'Insee quant aux employés de bureau.

Enfin, dans la troisième partie, l'analyse des résultats de l'enquête a permis d'identifier quelles étaient les contraintes et les ressources à disposition des acteurs, comment elles étaient vécues ainsi que les conditions dans lesquelles se fait l'articulation vie personnelle/vie professionnelle. Cette partie est éclairée par le point de vue de médecins du travail, de responsables de ressources humaines et d'universitaires spécialistes de ces questions. Elle permet une confrontation, à notre sens pertinente, des différents regards construits sur des objectifs différents. En effet, ces éclairages divers ne peuvent que nourrir la réflexion et la prise de conscience, par l'ensemble des parties, des contraintes et réalités à l'œuvre. Ce n'est pas sans un certain plaisir que nous retrouvons ici le point nodal de la méthodologie développée par les Italiens, pionniers des politiques temporelles et des *tempo della citta*, que sont les tables quadrangulaires de concertation.

Derrière l'articulation vie personnelle/vie professionnelle se profile tout ce qui touche au temps bien sûr, au temps de travail et par extension aux temps sociaux. Il est pour le moins paradoxal que cette question devienne à ce point prégnante alors que le temps consacré à l'activité salariée au cours d'une vie n'a jamais été aussi faible, alors que les salariés ont gagné, de haute lutte, un nombre significatifs de congés payés, que le temps de travail hebdomadaire n'a cessé de décroître, au moins dans les textes et pour certaines catégories de salariés dont les employés de bureau.

Evolution du travail, contexte socio-économique et démographique

L'industrialisation, la globalisation mais également les politiques publiques ont profondément modifié ce que l'on rassemble communément derrière le terme « monde du travail ». Ainsi depuis les années 80 et après les essais d'une relance keynésienne de l'économie, le tournant libéral de 1986 a régulièrement introduit de la flexibilité pour une meilleure réactivité et compétitivité des entreprises sur le marché mondial et la lutte contre un chômage croissant. Après la suppression des autorisations administratives de licenciement, la possibilité de recourir plus facilement aux formes particulières d'emploi comme les contrats à durée déterminée, l'intérim ou les temps partiels, la modulation des temps de travail, le développement des contrats aidés, l'explosion de la catégorie « personnels en service direct aux particuliers » censée répondre à une demande non satisfaite comme les gardes d'enfants, les aides aux personnes âgées, les années 2000 ont vu naître les lois Aubry I et II. Celles-ci avaient pour objectif de diminuer le temps de travail de chacun pour permettre à tous de travailler. Nous ne jugerons ici, ni de la pertinence de ces mesures, ni des résultats quant au gain en termes d'emplois créés. En revanche, dans le contexte économique connu, une augmentation de la charge de travail, de la flexibilité pour les salariés, de la pression au travail a été constatée, les objectifs n'ayant pas été, eux, minorés. Ces réformes issues des politiques publiques ainsi que les réformes externes et internes des entreprises concourent à l'évolution de l'activité salariée mais influent également sur la vie des travailleurs, par les contraintes de rythmes et de tensions liées aux formes modernes de l'organisation du travail. Des auteurs comme Volkof et Gollac (2000) ont démontré la relation forte existant entre conditions de travail et variables économiques.

Les réformes externes rassemblent toutes modifications intervenues pour maintenir la compétitivité de l'entreprise, c'est-à-dire l'optimisation de toutes ses ressources, que celles-ci soient technologiques, matérielles ou humaines, pour faire face à la concurrence en termes de prix, délais et qualité. Cela implique donc des mutations internes à l'organisation, notamment en termes de management, de communication et de circulation de l'information. Ainsi le développement du management par projet qui rend chaque salarié « entrepreneur » (Gorz, 2005) de son activité mais également de sa propre vie, a intensifié, dématérialisé le travail par les outils mis en place. Ce type de management, par la mobilisation importante qu'il sollicite, alourdit la charge de travail (Dejours *et al.* 2006). La mutation des organisations, des modes de managements, le développement de nouvelles technologies, par la mobilisation cognitive des individus, « trouble » la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette dernière devient soumise aux exigences horaires et aux rythmes imposés par les organisations et ce, dans un marché de l'emploi de plus en plus tendu, limitant les marges de manœuvres individuelles. Ces « porosités » et abolitions des frontières ont des conséquences indiscutables dans l'organisation pratique entre vie personnelle et vie professionnelle, mais également de manière plus envahissantes puisqu'il est fait appel aux compétences et expériences intellectuelles et émotionnelles des sujets. Dès 1980, des ergonomes comme Catherine Teiger (1980) ont mis en évidence en quoi les modalités d'exercice d'une activité salariée pouvaient laisser des « empreintes » au sens de « traces caractéristiques et durables » en dehors même de cette activité.

Ce « dehors » aussi s'est modifié. Ainsi, le refus de considérer les sphères de socialisation que sont la vie personnelle et la vie professionnelle comme étant étanches, autonomes, tient aux évolutions sociétales en raison des liens d'interdépendance qui se tissent entre ces sphères. L'urbanisation croissante et les oppositions centres/banlieues qui renvoient en périphérie des métropoles les populations les plus « fragiles » économiquement, les moins socialement insérées ; l'allongement de la durée de vie et son corollaire qu'est la prise en charge des personnes âgées dépendantes ; les mutations dont fait l'objet la structure même de la famille avec l'augmentation des foyers monoparentaux, les familles éclatées ou recomposées, les primo-naissances qui interviennent plus tardivement ; le nombre d'annuités croissant nécessaire à l'ouverture des droits à la retraite et l'entrée sur le marché du travail plus tardive, une vie plus fréquemment ponctuée de périodes de chômage : ce sont là autant d'éléments qui dessinent les contraintes de l'articulation entre les sphères auxquelles sont exposées nombre de salariés. Toutes ces données nous ramènent donc au

temps « hors travail » qui influe sur les vies quotidiennes. Du temps de transport des périphéries vers les centres urbains généralement pôles d'emplois notamment pour le tertiaire, au temps des soins aux ascendants assurés plus souvent qu'à leur tour par les femmes quand elles ne se retrouvent pas à pourvoir seules économiquement aux besoins du ménage. Comment ne pas imaginer que c'est, d'une part, largement dépendant du temps en dehors de l'activité rémunérée dont les salariés disposent et, d'autre part, de l'activité elle-même, en ce qu'elle ne les épuise pas en leur laissant un espace cognitif suffisant pour organiser convenablement leur vie personnelle afin d'y trouver satisfactions et bien-être.

Travail et identité

« *Travailler*, écrit Michel Lallement (2007), *ce n'est pas seulement contribuer activement à la production rationnelle de richesses, c'est aussi acquérir un statut, s'insérer dans des réseaux, défendre des valeurs, produire de la solidarité, contribuer au rayonnement de son pays (…) A ce compte, il demeure une valeur importante* ». Quelle place le travail occupe t-il donc dans la construction des identités des employés de bureau ?

Hélène Garner, Dominique Méda et Claudia Senik (2006) posent cette question en s'appuyant sur l'enquête « Histoire de vie, Construction des identités » réalisée par l'Insee en 2003.

L'approche qu'elles développent, plus qu'au temps passé, s'intéresse à « *la perception subjective de l'importance accordée au travail par les individus*, *pose la question du travail en tant qu'élément de l'identité des personnes et en tant qu'activité en concurrence avec d'autres activités qui, comme lui, sont à la fois des objets d'investissements affectifs et fortement consommatrices de temps* ». Ce point est pour nous particulièrement pertinent compte tenu des horaires de travail « standards » de la population « employés de bureau » qui nous intéresse ici. En effet, dans l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, la place que revêt le travail pour les salariés dans la construction de leur identité va conditionner les différentes stratégies d'adaptation en réponse à la contrainte qu'il représente. Cependant, pour des auteurs comme Sainsaulieu (1977) les stratégies de retrait portées par les employées[2] sont dues à « *leur très fort attachement à la valeur famille* ». Les choses ne nous semblent pas si simples. En ce sens, nous rejoignons Dubar (1992) lorsqu'il écrit que « *Parler de formes identitaires dans le champ professionnel ne signifie*

[2] Nous utiliserons systématiquement le féminin à 'employée' en raison de la très large majorité de femmes dans cette catégorie sauf si l'auteur en mentionne explicitement le genre ou lorsque le mot qualifie la catégorie de l'Insee.

en aucune manière réduire la question de l'identité à celles des catégories pertinentes d'identification dans la sphère du travail, de l'emploi et de la formation. A l'évidence, la notion d'identité est transversale (...) ».

Il développe même la notion de « dynamique » entre la sphère travail et la famille, proche selon nous de ce qui se joue dans l'articulation vie personnelle/vie professionnelle pour les employées de bureau puisqu'il avance que « *l'activité féminine peut rester déchirée entre les rôles de mère/épouse et de femme active/professionnelle, cette déchirure n'implique pas l'attitude de retrait de la sphère travail, elle peut au contraire stimuler l'invention de stratégies de carrière complexes tenant compte de manières diverses de celles du conjoint* » (Dubar, 1992). Dans cette enquête Insee de 2003, la place du travail est essentielle dans l'identité des personnes mais en concurrence avec d'autres composantes comme la famille. Ainsi selon les auteures, « *il apparaît que le travail et la famille ne sont pas que «* deux valeurs *» mais aussi et surtout «* deux activités *», fortement consommatrices de temps et entre les quantités desquelles, les individus – et notamment les femmes- sont contraints d'arbitrer* » (Garner, Méda, Senik, 2006).

Ainsi, selon cette étude, deux logiques semblent à l'œuvre dans cette concurrence entre le travail et d'autres activités ou valeurs ; celles qui émanent du travail et de ses conditions d'exercice qui pourraient expliquer les stratégies de retrait des employés, ouvriers ou professions intermédiaires et celles issues de la concurrence, du conflit, de l'arbitrage entre vie personnelle et vie professionnelle notamment pour les femmes. La résolution de ces « conflits » passerait par trois modalités : le renoncement à l'activité, la désimplication du travail par diminution de l'importance qui lui est accordée et une articulation difficile lorsque travail et famille sont d'égale importance, ce qui est particulièrement le cas des familles monoparentales. Pour beaucoup d'employées en Ile-de-France, ces arbitrages entre les rôles de mère/épouse et femme active/professionnelle ne se posent pas, soit parce qu'elles vivent seules, soit parce qu'elles élèvent seules leurs enfants et que dans tous les cas, et pour reprendre les termes de Dubar (1992), cela stimule l'invention de stratégies complexes pour résoudre, d'une manière ou d'une autre, les difficultés d'articulation rencontrées, parfois au « prix fort » en termes de santé et d'équilibre psychique.

La multiplication des sphères de socialisation des individus : éclatement ou multi-appartenance ?

L'évolution sociale, sociétale et technologique a introduit une multiplication des sphères, des cercles d'appartenance dans lesquels les individus sont agissants, partie prenante.

Au milieu du XXe siècle, les lieux de vie des individus se résumaient à la ville, voire le

village, où ils vivaient et travaillaient. La famille (au sens large) résidait à proximité, le travail de la terre ou d'artisanat s'effectuait à distance réduite. Même en ville, ces lieux de sociabilité tournaient essentiellement autour du quartier de résidence ou du quartier voisin, les déplacements s'effectuant majoritairement à l'aide de moyens de transport non motorisés[3]. Aujourd'hui, ces distances ont considérablement augmenté[4]. D'une part, les mobilités liées à l'emploi se sont accentuées ; les distances entre membres de la famille également cependant que les moyens de transports individuels ou non, raccourcissaient les distances en question grâce à la plus grande rapidité des déplacements. Les zones d'interactions entre individus, souhaitées ou non, se jouent dans des zones géographiques plus vastes. L'augmentation de la taille des zones d'interactions a entraîné de manière *quasi* mécanique, une augmentation des sphères d'appartenance. L'entrée massive des femmes sur le marché du travail, en leur permettant d'exercer une activité en dehors du domicile, a également contribué à élargir, multiplier et distancier les différents lieux de vie, sphères ou cercles d'appartenance.

Dans ce contexte, l'articulation consiste t-elle à faire coexister plusieurs espaces-temps, plusieurs territoires, plusieurs fonctions individuelles dans des cercles d'appartenance multiples et éclatés ? Dans ce cas, l'individu serait « condamné » à organiser au mieux ce qui lui est imposé ou perçu comme antagoniste. Ou abordons-nous autrement la question, celle du rôle central de l'acteur dans le processus d'articulation, de ses marges de manœuvre, de ce qui fait sens à ses yeux dans les différentes « facettes » de la vie quotidienne, vécue à la fois dans une construction identitaire mais également selon le sentiment d'appartenance social.

Frédéric de Coninck (2006) a réinterrogé Weber et Simmel sur ces points. Selon lui, pour Weber, le « clivage » ou éclatement entre de multiples sphères est source d'une perte de sens car *« la platitude de la vie quotidienne consiste précisément en ce que l'homme qui s'y trouve plongé n'est pas conscient et surtout ne veut pas prendre conscience, pour des raisons psychologiques ou pragmatiques, de cet enchevêtrement de valeurs foncièrement hostiles les unes aux autres* » (Weber, 1965). Quant à Simmel, de Coninck fait l'analyse que pour ce dernier, d'une part, l'individu fait partie de cercles sociaux variés et de grande taille et, d'autre part, que cet « éclatement » est source d'enrichissement puisqu'« *un individu peut appartenir en même temps à deux milieux qui ont*

---

3 En 1925, la moyenne des déplacements étaient de 6 km par jour. En 1950, 8 km par jour dont 40 % à pieds ou à bicyclette, 30 % en transport en commun et 30 % en véhicule individuel. cf. Grubler, A. (1998).

4 Environ 40 km par jour et par personne.

des intérêts opposés » (Simmel, 1894). Ce qui nous intéresse de retenir ici de ces auteurs, est le fait qu'ils s'accordent sur la non-homogénéité des individus puisque ceux-ci sont traversés par de multiples courants contradictoires et divergents issus des différentes sphères au cœur desquelles ils sont agissants.

Du point de vue de l'articulation, cette approche devient tout à fait intéressante puisque ce qui se jouerait dans la capacité individuelle à faire coexister les différentes sphères, serait à la fois un mouvement intra-personnel de négociations et de résolution des conflits internes, propres à l'individu mais aussi extra-personnel car ce dernier aurait la possibilité, la capacité de faire appel, en tant que ressources potentielles nécessaires à la résolutions des intérêts opposés tels que les avancent Simmel, à la multitude de ses sphères d'appartenance tout en y étant unique. Le terme employé par de Coninck, « *individu oscillant* », transcrit bien, à la fois ces allers-retours entre sphères et surtout, la nécessité d'une adaptation perpétuelle, en l'absence d'équilibre ou comme une succession de déséquilibres. Pour lui, *« l'individu moderne (…) pris un moment donné dans un cercle, loin d'oublier ses autres cercles d'appartenance, mesure son investissement à l'aune des investissements qu'il peut connaître ailleurs. Il est toujours ici et ailleurs en même temps* » (de Coninck, 2006). La vie pourrait alors être vue comme une multiplicité de dialogues instaurant plusieurs facettes dans le sujet face aux problèmes que lui pose la société (Malrieu, 2003). Pour de Coninck, « *la divergence des systèmes de valeurs ne [produirait] pas ici une platitude mais, au contraire un questionnement radical* ». Peut-on y voir le moyen qu'ont les individus d'être en cohérence avec eux-mêmes, leur existence pour éviter l'éclatement ?

A ce stade, il nous paraît utile de mettre en perspective les travaux de Lise Chrétien (2005) et notamment les différents liens et imbrications qu'elle a mis en évidence entre les sphères professionnelle et personnelle, avec ceux de Curie et Hajjar (1987) qui, d'un point de vue psychologie sociale, ont construit des ponts entre les deux « systèmes d'activités », selon leurs propres termes, que sont la « vie de travail et la vie hors travail ».

Les employés de bureau

Alain Chenu (1996) dans *Insee Première*, annonçait que la catégorie des employés représentait environ trois actifs sur dix et que leur nombre avait doublé en cinquante ans. Selon lui, cette augmentation était le fait d'une « *tertiarisation de l'économie et de l'accès massif des femmes à un emploi salarié* ». Il faut entendre ici les employés selon la définition de l'Insee comme un « personnel d'exécution non manuel travaillant dans un bureau ou un commerce ».

Les données de l'Insee pour 2005 issues de *l'Enquête Emploi*, confirment les constats exposés par Chenu en 1996. Les employés, avec 29,1 % des actifs, sont une des catégories les plus importantes avec les ouvriers et les professions intermédiaires (cf. tableau 1).

Tableau 1

Actifs occupés selon la CSP en 2005	France métropolitaine, moyenne annuelle (%)
Agriculteurs exploitants	2,7
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	6,0
Cadres et professions intellectuelles supérieures	14,7
Professions intermédiaires	23,2
Employés	29,1
Ouvriers	23,9
Indéterminée	0,6

Source : Insee, enquête emploi[5]*, données au 3/2006*

Chenu en 1994 dans *Les Employés*, abordant leur position sociale, les considérait comme relevant des classes moyennes, dans une logique de mobilité ascendante. Les employés se caractériseraient également par leur propension supposée forte à gravir individuellement « l'échelle sociale » tout en considérant que ce groupe joue un rôle de tampon susceptible d'amortir des antagonismes de classes. Ce qui, à l'examen de l'origine de cette catégorie, peut paraître pertinent.

C'est une catégorie qui oscille au gré des définitions et des époques entre une appartenance à la « classe moyenne » pour les plus qualifiés, selon ses attributions et diplômes et un rattachement aux « classes populaires » bien que ces définitions, comme le souligne Louis Chauvel (2005), soient des plus ambigues. Ce dernier précise que *« si l'on souhaitait se contenter du plus grand dénominateur commun, les classes moyennes seraient un amas d'individus dont le point commun est d'être en sandwich entre classe supérieure d'une part et classe populaire d'autre part, ce qui constitue une base commune bien mince ».* Toujours selon Chauvel (2005), nous pourrions proposer *« une autre conception selon laquelle les classes moyennes se constituent autour du citoyen moyen au sens arithmétique du terme. (...) Les classes moyennes ainsi définies pourraient regrouper dans un certain discours «* deux Français sur trois *», en incluant l'essentiel des indépendants, des agriculteurs, une bonne part des ouvriers et des employés, en particulier les plus qualifiés d'entre eux* ». Pour lui, « *Dans le monde des sciences sociales, «* classe moyenne *» fait partie de ces appellations sans origine contrôlée ni définition consensuelle (...). Le débat contemporain qui s'intéresse à la déstabilisation des classes moyennes est d'autant plus obscur que le groupe social ainsi désigné demeure impalpable, aux limites imprécises et de contenu fluctuant »* (Chauvel, 2005). Alain Chenu, quant à lui, évoque de manière indirecte

5 http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle_fiche.asp?ref_id=NATCCF03108

cette ambiguïté en précisant que *« les fréquents passages, au fil des carrières masculines, entre position d'employés et positions d'ouvriers traduisent aussi le fait que les postes de travail qui se situent à la limite de ces deux mondes sont de plus en plus nombreux »* (Chenu, 1996).

Ces données sont renforcées par la porosité croissante entre ces deux catégories du fait de l'augmentation des ouvriers dans le secteur tertiaire (Chenu, 1996). Yannick Le Quentrec (1999) s'appuyant sur les travaux du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Bruand, 1986) avance pour sa part que « *certains ouvriers reçoivent des rémunérations mensualisées qui peuvent être supérieures à celles des employés de bureau mais la nature, les conditions et les situations du travail d'une partie de ces salariés ont évolué dans le sens d'un rapprochement avec le travail ouvrier (dépendance à l'égard d'une machine, répétitivité des tâches, etc.) tandis que certains emplois évoluaient plutôt vers les professions intermédiaires* ». Mills (1951, p. 96) soulignait déjà qu'en 1948, aux Etats-Unis, existait une proximité entre la partie inférieure des « cols blancs » et les ouvriers, allant jusqu'à estimer que *« les courbes des deux classes se recoupent souvent, et les différences tendent à s'amenuiser (…) »*.
Tous s'accordent donc sur l'hétérogénéité de la catégorie sociale « employés » – Chenu (1990) emploie même le terme « d'archipel des employés » – tout en mentionnant leur importance numérique, les employés et agents de service de la fonction publique et les employés administratifs d'entreprise dominant la catégorie. Cela a sans doute contribué à définir les employés de bureau comme le noyau de la catégorie « employés »

Nous nous intéresserons ici plus particulièrement aux employés de bureau. Yannick Le Quentrec (1999) les définit comme des « *salariés d'exécution qui travaillent dans les bureaux et traitent de l'information* ». Selon l'Insee, cette catégorie est classée chez les « employés civils et agents de service de la fonction publique » et les « employés administratifs d'entreprise » (cf. tableau 2).
Il nous a semblé pertinent de nous attacher à cette population pour plusieurs raisons. D'une part, et tous les auteurs le soulignent, *« la bureaucratisation de la société française au XIXe a multiplié les postes d'employés exerçant des fonctions administratives »* (Chenu, 1996) de manière extrêmement importante[6] et, d'autre part, on a assisté à un processus de féminisation de

[6] A noter qu'une autre catégorie d'employés émerge de manière très significative : les personnels de services directs aux particuliers. Très féminisée, elle est concernée au premier chef par les entreprises, les politiques publiques et les particuliers en réponses aux difficultés d'articulation rencontrées.

cette population, qui s'est accompagné d'une forme de dévalorisation et de déclassification sociale au fil du temps.

C'est surtout une des catégories qui a subi une des plus fortes modifications de son profil de recrutement. Yannick Le Quentrec (1999, p. 90) parle d'une « révolution » car « *lorsque ce secteur d'activité de services, jusque-là masculin, se féminise, ce sont les professions d'employés qui changent, à la fois au niveau des statuts, des fonctions, des conditions de travail, des instruments de travail et de la qualification requise, même si celle-ci est d'ores et déjà niée* ». Dans de nombreux cas, les organisations profiteront de l'arrivée de ces nouvelles employées pour revenir sur un certain nombre d'acquis sociaux

Tableau 2

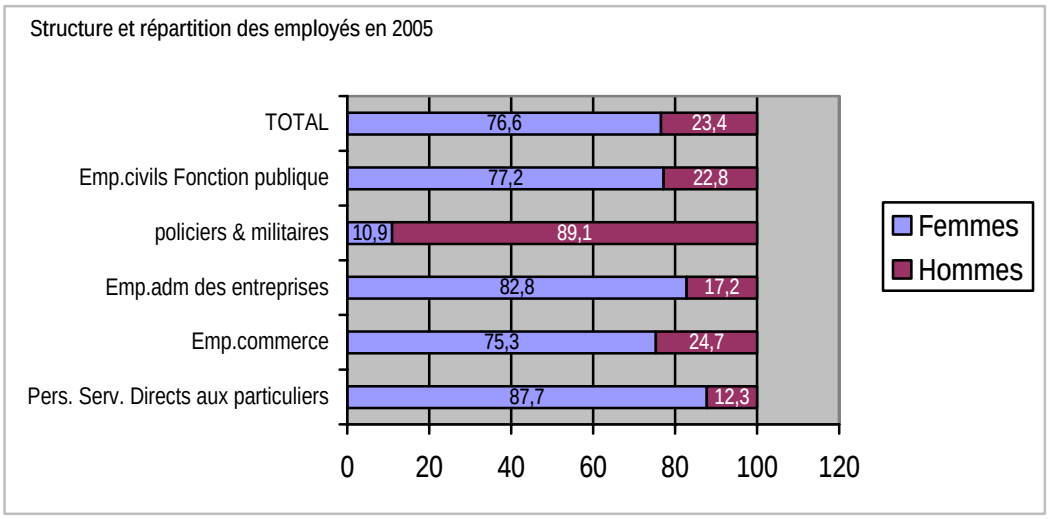
Catégorie socioprofessionnelle	Femmes (milliers)	Hommes (milliers)	Effectif total (milliers)	Répartition des employéEs %	% de femmes	% de la pop. féminine occupée[7]
Employés	5542	1690	7232	100	76,6	48,5
Employés administratifs d'entreprises	1437	298	1735	24,01	82,8	12,6
Employés civils, agents de service de la fonction publique	1667	492	2159	29,85	77,2	14,6
Personnel de services directs aux particuliers	1545	218	1763	24,37	87,7	13,5
Employés du commerce	839	241	1080	14,93	75,3	7,3
Policiers et militaires	54	441	495	6,84	10,9	0,5

Source : Insee Enquête Emploi 2005

Aujourd'hui, les femmes représentent 76,6 % des employés, faisant de cette catégorie l'une des plus féminisées (cf. tableau 3) même si les professions intermédiaires comptent deux catégories à fort taux de féminisation avec les « instituteurs et assimilés » et les « professions intermédiaires de la santé et du travail social » (cf. tableau 4)

7 La population active occupée - au sens du recensement de la population - comprend les personnes qui déclarent : exercer une profession (salariée ou non) même à temps partiel ; aider un membre de la famille dans son travail (même sans rémunération) ; être apprenti, stagiaire rémunéré ... ; être militaire du contingent (tant que cette situation existait).

Tableau 3



Source : Enquête Emploi Insee 2005

Tableau 4

Femmes actives occupées selon la catégorie professionnelle en 2005	Part en %
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise dont	29,8
Artisans	23,4
Commerçants et assimilés	37,3
Chefs d'entreprises de 10 salariés et plus	16,6
Professions intermédiaire dont	47,4
Instituteurs et assimilés	67,3
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	78,0
Techniciens	12,4
Contremaîtres, agents de maîtrise	10,5

Source : Insee, enquête emploi[8], données au 03/2006

Pour replacer ces chiffres dans une perspective plus globale, précisons qu'en 2005, le taux d'activité moyen des femmes de 15 à 64 ans est de 56,9 % et de 37,6 % pour la tranche 55-64 ans. Par ailleurs, si 17,2 % des actifs occupent un emploi à temps partiel, les femmes assurent à elles seules 30,8 % des actifs à temps partiel (Attal-Toubert., Lavergne, 2006, p. 3).

La constitution d'un groupe social majeur

Le XIXe siècle transforme radicalement les conditions de production, et par conséquent la vie économique et sociale. Le terme d'employé est quasi absent de la première moitié du XIXe.

8 http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle_fiche.asp?ref_id=NATCCF03108

Cette appellation apparaît vers 1860 et ne concerne, en 1900 selon Michel Crozier (1965), que 5 à 6 % de la population active en France, essentiellement masculine est issue de la petite bourgeoisie. Elle est caractérisée par une instruction et une compétence au regard d'une population de paysans et d'ouvriers encore illettrés à l'endroit desquels les lois Jules Ferry sur l'école obligatoire de 1881-1883, n'ont pas encore porté leurs fruits. Les rares femmes présentes dans cet univers sont filles de fonctionnaires ou d'anciens militaires ou il s'agit de « *déclassées appartenant à la petite bourgeoisie* » (Le Quentrec, p. 88 et note 2)[9]. Leur entrée dans ce monde s'assortira de rancunes et de critiques (Thuillier, 1988, p. 12)[10]. Yannick Le Quentrec évoque les bureaux de postes urbains où les femmes sont « *recrutées à titre précaire et classées dans la catégorie à part de dames employées, elles se substituent aux commis auxiliaires, titularisés depuis 1898 et [qui] ont désormais plus de chances d'accéder à des emplois de commis principaux* ». Malgré leur niveau d'instruction fréquemment supérieur à leurs homologues masculins, elles effectuent des tâches peu intéressantes. Les travaux de Le Quentrec ont souligné *« la médiocrité des conditions de travail de ces femmes, perçues comme une main-d'œuvre bon marché et docile (…) fréquemment payées à la journée, leurs traitements sont peu élevés (les deux tiers de ceux d'un homme), leurs perspectives de carrière très réduites, leurs horaires sont longs (…)»*
Au début du XXe siècle, le nombre de femmes employées croît de manière considérable tant dans le secondaire que dans le tertiaire. La première guerre mondiale renforcera la féminisation de l'emploi. Les femmes seront amenées à remplacer les hommes dans l'administration et l'industrie et dans tous types d'activités, avec un avantage économique indéniable pour les employeurs : elles sont dociles, moins payées, bonnes travailleuses… Simultanément, les effectifs des employées du travail de bureau croissent rapidement. Dans l'industrie, ils sont multipliés par trois entre 1906 et 1921. Dans le tertiaire (banques, assurances, professions libérales et administrations), on constate la même tendance. En 1931, les employées représentent déjà 57,6 % de cette catégorie (Le Quentrec). Ces chiffres trouvent leur explication dans un développement des services publics et privés, un niveau général d'instruction qui s'élève par les progrès de la scolarisation, notamment des femmes, et la crise du recrutement qui touche la fonction publique. Mais surtout, comme le souligne Yannick Le Quentrec, ils s'expliquent par la mécanisation du travail de bureau où de

---

9 Note 2 : « *A cette époque, les employées de bureau s'intègrent dans un salariat moderne, jeune, urbain, non manuel, de statut relativement élevé, encore majoritairement masculin* » ; Dupaquier, J. et Kessler, D. (eds), *La société française au XIXe siècle. Tradition, transition, transformation*, Paris, Fayard, 1992.

10 cité par Le Quentrec, Y (1999). « *les receveuses des postes sont (…) accusées d'être des directrices pot-au-feu, parce qu'elles s'occupent de leur ménage en même temps qu'elles s'acquittent de leurs activités professionnelles* ».

nouvelles spécialités font leur apparition comme la dactylographie ou la sténographie et l'organisation scientifique du travail jusque-là appliquée au travail des ouvriers. Le travail de copie est désormais l'apanage des dactylos, les emplois de rédaction et de direction était dès lors réservés aux hommes.

Si leurs conditions de travail sont moins pénibles que celles des ouvrières, selon les quelques données à disposition, les employées sont rassemblées dans des « pools » avec une forte intensité du travail, un encadrement infantilisant et une discipline stricte. Le terme « employé de bureau » définira des situations bien différentes selon les lieux de travail. Quatre grands secteurs font appel à leurs services : la fonction publique, les banques et assurances, l'industrie et le commerce. Cependant, le fait que les femmes se chargent des travaux d'écriture n'est pas nouveau. Les épouses ou les filles d'artisans et de commerçants comptaient déjà ces activités à leur actif. Cela confirme s'il en était besoin la règle alors en vigueur quant au travail des femmes qui fait dire à Françoise Battagliola (2004), reprenant Michèle Perrot (1978) : « *La cécité à l'égard de leur travail* [ndlr : du travail des femmes] *repose sur la valorisation abusive mais signifiante du travail productif [qui] a érigé en seules travailleuses les salariées* ».

La croissance importante des employés de bureau à partir des années 50 en font un groupe jeune dont le contenu, mêmes avec ses frontières floues, s'est modifié. Le nombre de dactylos a diminué au profit d'emplois administratifs impliquant une plus grande polyvalence comme le secrétariat, voire l'assistanat. Notons que le terme de secrétaire sera employé exclusivement au masculin jusqu'aux années 1920.

Avec les bouleversements des méthodes et outils de travail, la nature du travail a changé mais les conditions de travail et le mode de vie restent difficiles. L'augmentation du volume de travail sans compensation réelle des effectifs soumet les employés de bureau à des exigences nouvelles nécessitant des connaissances dans des domaines de plus en plus nombreux et variés. (Le Quentrec, 1999). On pense ici notamment à l'introduction des techniques de l'information et de la communication qui demandent en outre des compétences particulières aux intéressés, mais accroissent également les possibilités de contrôle tout en diminuant l'autonomie des salariés sans leur laisser la possibilité d'influer ni sur les décisions ni sur les processus de programmation amont, aux mains des spécialistes (Bertrand, Noyelle, 1985).

Entre nécessité économique et ascension sociale. Femme et salariée : petits arbitrages et grands dilemmes[11]

Les chiffres parlent d'eux-mêmes, les femmes sont sur-représentées dans la catégorie « employés » et plus encore parmi les employés de bureau. Pour Chenu (1996), « *La progression massive du nombre des employés depuis les années 50 a été rendue possible par la conjonction entre une offre d'emploi dans le secteur tertiaire en pleine expansion et d'une demande des femmes d'exercer une activité professionnelle salariée. Cette nouvelle demande a surtout concerné les mères de famille (1 sur 2 en 1990)* ».

Le Quentrec relève, elle, la « *persistance d'une division sexuée* » qui contribue à maintenir les femmes employées de bureau dans une logique de dévalorisation. Celle-ci se traduit, comme pour beaucoup d'emplois occupés par des femmes, par un salaire moindre à niveau de formation supérieur introduisant une dévalorisation des diplômes et par l'utilisation des possibilités de formations professionnelles moindres. Le recours plus fréquent au temps partiel et la responsabilité de charges familiales[12] hypothèquent un peu plus un déroulement de carrière satisfaisant. Mais en contre-partie « *beaucoup de femmes qui auraient cessé de travailler au dehors mènent de front leur vie de mère et leur vie professionnelle aux horaires allégés* » (Chenu, 1996) en ayant recours au temps partiel. Ce dernier devenant de « *plus en plus synonyme de sous-emploi* » (Chenu, 1996).

Les travaux de Le Quentrec, font émerger une situation contradictoire. D'une part, les employées de bureau qu'elle a interrogées, expriment une vision négative de leur travail : les tâches qualifiées de « bêtes », mécaniques, superficielles, sans créativité génèrent un ennui, source de souffrance pour ces femmes. Et si l'informatique semble avoir diminué nombre de tâches répétitives dans leur travail, la souffrance qu'elles expriment se rattache à une insatisfaction, un travail trop rapidement effectué assorti d'une maîtrise imparfaite de l'outil. Le Quentrec (1999) précise même dans une note « *comme si les connaissances anciennes parvenues à valoriser le métier, étaient devenues obsolètes sans avoir été compensées par l'accès à des connaissances nouvelles susceptibles de contribuer à leur tour à la valorisation du travail des employées de bureau* ». L'ensemble concourt à produire une image de soi dévalorisée, renforcée par un pessimisme quant à une évolution de carrière moins favorable en raison des difficultés

---

11 Pour paraphraser le titre de l'ouvrage de Jeanne Fagnani (2000) « *Un travail et des enfants. Petits arbitrages et grands dilemmes* », Paris, Ed. Bayard.

12 On entend par charges familiales le fait que les personnes déclarent devoir s'occuper de conjoints, d'enfants, de membres de la famille et/ou d'ascendants âgés dépendants ou non.

d'accès à la formation professionnelle qu'elles refusent bien souvent en raison de l'investissement que cela représente (quand elles n'en sont pas simplement dissuadées) ou de la mobilité géographique que cela exige. Cela bouleverserait l'organisation familiale dont elles ont en grande partie la charge, nonobstant le fait que cela pourrait aller à l'encontre de la stratégie familiale qui privilégie bien souvent la carrière du conjoint.

D'autre part, et malgré le faible intérêt manifesté pour leur travail, il reste cependant une source d'émancipation, pas seulement financière à titre personnel ou pour le ménage. Ainsi les employées de bureau interrogées par Le Quentrec, évoquent aussi et paradoxalement, le fait que travailler leur donne aussi une meilleure image d'elles-mêmes. Leur activité leur permet de s'épanouir, de se réaliser tout en leur offrant l'opportunité, en nouant d'autres types de relations, de se faire reconnaître, respecter et d'assumer ainsi leur indépendance et liberté.

C'est peut-être dans ce dernier aspect que résident réellement les clés de compréhension de ce qui pousse ces femmes à tout mettre en en œuvre pour faire fonctionner l'articulation sphère personnelle et sphère professionnelle au-delà, comme le dit Le Quentrec « *d'un aspect financier qui ne tiendrait pas longtemps face au déni de soi dans un travail inintéressant* ». Car, toutes les femmes rencontrées par l'auteure manifestent un intérêt et des attentes vis-à-vis de nouvelles connaissances, de responsabilités… Ce qui s'inscrit en faux avec l'idée avancée par Renaud Sainsaulieu (1988) pour qui c'est le « *modèle du retrait qui caractérise ce type de salarié.* » et ce, en raison d'une double logique : les femmes ne rentreraient pas dans une logique de compétition et elles se « *distinguent par un lien très marqué entre la valeur travail et l'attachement à la valeur famille* » ; elles « *trouveraient dans cet attachement les moyens de supporter la stagnation professionnelle* ». N'est-ce pas plutôt comme l'écrit Le Quentrec (1999) « *qu'un jugement négatif sur son travail ne veut pas dire qu'on ne s'y investit pas et qu'un travail peut être considéré comme inintéressant, justement, parce qu'on ne peut s'y impliquer davantage* ».

Il n'en reste pas moins que le travail des employées de bureau fait l'objet d'une dévalorisation. Si comme le souligne Yannick Le Quentrec, « *au début du siècle, être employé de bureau pouvait représenter une position sociale bien meilleure que celle d'ouvrier, l'idée d'une mobilité sociale ascendante mérite aujourd'hui d'être relativisée* ». Cela peut en partie s'expliquer par le fait que beaucoup d'employés le restent à vie sans perspective d'évolution de carrière. Chenu soulignait déjà cette tendance en 1996. Manuella Baraton (2006), pointe la difficulté à devenir cadre par promotion. Selon le panel DADS qu'elle a étudié, parmi les cadres en 2001, seuls 11 % d'entre eux avaient statut d'employés en 1999.

L'étude constatait également que les femmes étaient moins souvent que les hommes, promues cadres. Cette étude confirme, cinq ans après, les constats de Chenu quant au fait que « *parmi les hommes employés en 1968, et encore en emploi en 1990, 30 % seulement sont demeurés employés. Parmi les femmes la proportion correspondante atteint 60 %.* ». Le Quentrec, à partir de ses données d'enquête, constate que « *les employées de bureau montrent une perception de leur travail beaucoup trop négative (tâches d'exécution, productivité, faible valorisation…) pour se sentir en position sociale ascendante* ». Cependant d'autres auteures comme Agnès Pitrou et Françoise Guélaud (1986) invitent à relativiser ce désir d'ascension sociale des employées de bureau et proposent de les « *mettre en perspectives avec les stratégies du couple* ».

Il n'en reste pas moins que les résultats de Le Quentrec font, de toutes façons, état de modes de fonctionnement des organisations basés sur des rapports sociaux immuables et intangibles enfermant les femmes dans une activité dont elles ne maîtrisent que peu d'aspects, caractérisée par la surcharge, l'intensification, la réduction des marges de manœuvre et la perte de sens. La souffrance générée par ces situations ne peut que remettre en cause l'organisation du travail et les rapports sociaux différenciés selon les sexes qui se fondent sur des critères de productivité du travail exclusivement quantitatifs, pensés de surcroît au masculin « neutre ».

Des horaires dits « standards »

Jusqu'alors, les recherches et études se sont essentiellement portées sur les contraintes horaires des femmes cadres, des professions libérales ; des personnels en horaires atypiques ou décalés comme les caissières, les infirmières, le travail posté et les changements de rythme (2x8 ; 3x8…). Il est possible d'imaginer sans trop de difficultés que ces contraintes influent largement sur la fluidité – voire rendent extrêmement difficile – l'articulation vie personnelle / vie professionnelle. Mais qu'en est-il de celles et ceux qui travaillent selon des horaires de type « 9h - 18h » à Paris et en Ile-de-France ? Qu'en est-il des employés de bureau, population largement féminine qui pourrait vouloir prétendre à une évolution professionnelle sans pour autant avoir ni les outils de négociations ou aides pertinentes, ni les moyens humains et financiers leur permettant de se décharger de certaines contraintes ?

Contexte géographique Paris - Région Parisienne

Les caractéristiques du bassin d'emploi qui concentre une large majorité de ses activités,

notamment tertiaires, dans Paris et l'ouest parisien[13] ainsi que l'adéquation, pour la population des employés de bureau, entre rémunération et éloignement du lieu de travail du fait de la pression foncière, rendent plus aléatoire l'éventuel recours à des services payants comme réponse à ces tensions. La ségrégation sexuée du partage des tâches domestiques et la forte proportion de familles monoparentales[14] en Ile-de-France renforcent les contraintes temporelles. Ainsi sont concentrées, en Ile-de-France, nombre de tensions temporelles : éloignement domicile/travail[15], temps de transport longs, horaires parfois en inadéquation avec les horaires de la cité. En effet, la plupart des activités personnelles et familiales sont concentrées à proximité du domicile : école, commerces, loisirs, structures administratives aux horaires concomitants à ceux de l'activité. Il faut rajouter, plus qu'ailleurs, le déficit dans la parentèle comme relais et/ou alternatives. De nombreuses études féministes ont démontré la variabilité des rapports sociaux de sexes dans l'espace (mobilité réduite, sphère couverte plus restreinte…). Dans l'approche que nous pouvons avoir de cette dimension géographique de l'articulation, il convient de ne pas en négliger les conséquences, notamment pour les femmes employées de bureau, en termes de renoncement(s) tant dans la sphère personnelle (temps pour soi, sommeil, temps consacré aux enfants, au conjoint, à la famille, aux sociabilités) que dans la sphère professionnelle (promotion, déplacements et formations impossibles…). Cela génère d'autant plus de frustrations que la sphère professionnelle est subie et ne remplit qu'une fonction financière souvent incontournable pour la population étudiée. Nicole Brais (2000) définit les concepts d'espace comme intégrant les différentes dimensions de cet espace et rapports à l'espace. Elle en identifie quatre : le rapport à l'espace fonctionnel (lieux d'emplois, commerciaux, résidentiels…) ; le rapport à l'espace vécu (pratiques spatiales fondées sur l'expérience, l'histoire personnelle des individus) ; le rapport à l'espace symbolique (espace publique, espace privé...) et le rapport à l'espace sexué. Ce dernier, transversal aux trois autres, prend un sens certain car l'articulation vie personnelle/vie professionnelle relève pour Brais, de compromis infra-familiaux « *où les deux protagonistes* [ndrl : au moins] *n'entretiennent pas le même rapport à l'espace* ».

---

13 Le secteur tertiaire contribue le plus à l'augmentation du nombre d'emplois en Ile-de-France (+ 1 % au cours du premier semestre 2007). http://www.insee.fr/fr/insee_regions/idf/prodser/pub_elec/faits_et_chiffres/fc154.html

14 9 % de familles monoparentales en 1999. INSEE Ile-de-France, *A la Page*, n° 204, décembre 2001.

15 Début 2005, la grande couronne représente 44 % de la population régionale contre 37 % pour la petite couronne et 19 % pour Paris. Trente ans auparavant, les poids respectifs étaient de 37 %, 40 % et 23 %. http://www.insee.fr/fr/insee_regions/idf/prodser/pub_elec/faits_et_chiffres/fc139.htm

Nul doute que cette question complexifie un peu plus l'articulation et les stratégies d'adaptation.

En 1999, le Centre de médecine inter-entreprise (CMIE) réalisait une étude épidémiologique sur la fatigue des salariés en Ile-de-France suite aux observations des médecins du travail qui entendaient fréquemment les salariés déclarer : « je suis fatigué-e ». Leur idée a été de retenir, outre les facteurs professionnels, des éléments de la vie quotidienne. Ils sont partis du principe que les plaintes des salariés n'étaient pas causées par une seule des sphères mais que vie et travail étaient en prolongement l'une de l'autre. Les résultats de leur étude montrent que les femmes déclarent davantage « être fatiguées » que les hommes (76,5 % contre 64,5 %), de même qu'elles déclarent plus souvent « une fatigue permanente » que les hommes (10 % contre 5,2 %). Les deux tiers des personnes travaillant dans le secteur tertiaire (dont la moitié de femmes dans l'échantillon), déclarent « être fatiguées ». L'étude a également tenté de mettre en perspective le rapport, dans l'activité, entre charge physique, charge mentale et contrainte temporelle avec le sentiment d'être fatigué, soit ponctuellement, soit de manière permanente. Il ressort clairement un lien entre fatigue et charge mentale, et entre fatigue et contrainte temporelle, avec une nette influence de ce dernier item. De même, plus on est satisfait de son travail et moins on se sent fatigué.

Dans les items de la vie quotidienne, l'étude intègre le trajet domicile-travail. Pour la moyenne de l'échantillon de l'étude, il est de 90 minutes environ par jour (aller et retour). Les plus grandes disparités apparaissent en fonction des catégories socioprofessionnelles : 62,8 % des employés interrogés[16] déclarent avoir des temps de transports journaliers supérieurs à 120 minutes. L'étude a abordé la notion de fatigue liée à ces temps de trajets et a observé une nette augmentation de celle-ci à partir d'un trajet de 90 minutes. A été constaté un lien significatif entre l'endormissement dans les transports et le temps de trajet. La fréquence de l'endormissement est plus forte le soir que le matin. Le temps de trajet serait donc un facteur aggravant, l'endormissement en étant la manifestation. Cependant, l'étude ne précise pas, sur ce point, si ce temps de transport à partir duquel augmente nettement la fatigue est le même pour les femmes que pour les hommes. Il aurait été intéressant de disposer d'une répartition sexuée sur ce point, à la fois pour savoir si se déclarer « être fatigué-e » intervenait sur les mêmes durées de transport pour les hommes que pour les femmes, et ce, par catégories et secteurs professionnels. Les mêmes remarques valent pour l'endormissement. En effet, compte tenu des charges familiales et domestiques

16 contre 12,8 % des ouvriers et 24,3 % des cadres

qui pèsent encore majoritairement sur les femmes, il aurait été intéressant de vérifier si la durée à partir de laquelle les employées ressentent de la fatigue est inférieure, supérieure ou égale à celle des hommes et si, toutes choses égales par ailleurs, les femmes s'endorment plus ou pas plus que les hommes dans les transports. Ce point pourrait être à explorer.

Femmes et travail, travail des femmes

La deuxième moitié du XXe siècle a entériné à la fois la tertiarisation du marché du travail et le salariat mais également, nous l'avons vu pour les employés de bureau, une féminisation massive. « *Qui sont les femmes qui depuis les années 1960, ont afflué sur le marché du travail ?* » s'interroge Margaret Maruani (2006, p. 10). Elle y répond ainsi : « *Ce sont pour l'essentiel des mères de familles, des salariées du tertiaire, des femmes instruites et qualifiées* ». Non seulement les femmes sont entrées nombreuses sur le marché du travail mais elles y restent. C'est-à-dire que le schéma dominant dans les années 1960, qui consistait en un retrait de l'activité le temps d'élever les enfants, n'est plus de mise. Aujourd'hui, une large majorité[17] des femmes est active sur la tranche d'âge 25-49 ans, qu'elles soient célibataires ou pas, avec ou sans enfants. Maruani (2006, p. 15) précise « *Le modèle dominant n'est plus celui du* choix *(travail ou famille), il n'est plus celui de* l'alternance *(travailler – s'arrêter – retravailler) mais celui du* cumul. *(...) Il s'agit donc d'un basculement des normes sociales de l'activité féminine* ». Pour autant, le travail féminin n'est pas – encore – le pendant du travail masculin. En effet, la répartition des emplois féminins et masculins reste largement marquée par une « *ségrégation horizontale et verticale* » selon les termes de Maruani (2006, p. 39) puisque la plupart des emplois féminins restent, d'une part, concentrés sur un nombre restreint de secteurs d'activité et sur quelques professions (ségrégation horizontale) et d'autre part, le « plafond de verre » prive encore les femmes de l'accès aux postes plus élevés dans la hiérarchie (ségrégation verticale). Ainsi, les secteurs et les six professions les plus féminisées de 1962, le sont toujours en 2005 (Maruani 2006, p. 37). Les employés de bureau en font partie.

« *Avec les emplois de bureau on assiste à la création des métiers féminins* » écrit Françoise Battagliola[18]. Mais qu'est-ce qu'une employée de bureau ? Françoise Messant-Laurent (1990, p. 11) suggérant de parler des « *chemisiers roses* » selon la proposition de Lockwood (1958), se demande si elles sont des « *cols blancs au féminin avec toutes les caractéristiques de leurs collègues masculins ?* » De même, elle s'interroge sur le fait qu'elles soient

---

17 81 % selon l'enquête « Emploi » de INSEE de 2005 (Maruani, M., 2006, p. 15)

18 Battagliola, F (2004) citant Pinto, Josiane (1990)

« *toutes secrétaires et si ce n'est pas le cas, qu'est-ce qui différencie une secrétaire d'une employée de bureau et celle-ci correspond-elle au modèle masculin de l'employé de bureau ?* ». Elle avance : « *Les employés de bureau ont généralement un statut supérieur à celui des secrétaires mais à l'inverse, les employées de bureau, elles, sont moins considérées que les secrétaires (...). Autrement dit, l'employée de bureau n'est pas le féminin de l'employé de bureau : ce sont deux positions distinctes. Les secrétaires, elles, se situent quelque part entre les deux* » (Messant-Laurent, 1990). Pour Josiane Pinto (1990), l'explication peut se trouver dans le fait que « *les métiers féminins sont des métiers qui érigent la féminité en qualité professionnelle* ». L'étude qu'avait réalisé Madeleine Guibert (1966) sur les ouvrières et en quoi leur travail se différenciait de celui des ouvriers, concluait que les employeurs utilisaient les compétences que les femmes ont acquises dans la sphère familiale et le travail domestique. Qualités à la fois repérées (précision, rapidité…) mais non prises en compte comme une qualification car supposées être des qualités « féminines », donc « naturelles ». La situation des employées de bureau n'est pas si différente puisque, lorsque les femmes ont été recrutées dans ces emplois de bureau, elles l'ont bien souvent été pour leur dextérité manuelle, entre autre, sur les postes de dactylos. On attend d'elles dans l'activité professionnelle qu'elles soient souriantes, disponibles, consciencieuses, attentionnées, minutieuses et qu'elles « *mettent au service de l'harmonie collective le don de tempérer les humeurs et d'adoucir les caractères* » comme l'écrit Josiane Pinto (1990). En résumé, qu'elles appliquent à la sphère professionnelle, les critères de féminité qu'elles sont supposées avoir dans la sphère domestique ; un rôle de tampon ou de médiatrice entre la hiérarchie et les autres salariés, assez proches de celui qu'elles sont censées tenir entre les différents membres de la famille, tout en prenant « soin » de tout le monde, tout le temps et partout...

De l'évolution du travail, de celui des femmes employées de bureau en particulier ainsi que des caractéristiques intrinsèques de ce travail, parfois à forte composante cognitive, nous ne retiendrons qu'un seul mot : le cumul.

Cumul d'une vie professionnelle et d'une vie personnelle et familiale d'une part, et d'autre part, cumul dans la similitude des « qualités » mobilisées dans l'une et dans l'autre des sphères. En un mot, une double journée, au moins, où sont sollicitées en permanence anticipation et organisation. Il n'est donc pas tout à fait étonnant que les employées à lourdes responsabilités familiales se sentent fatiguées – *a minima* – dans un contexte socio-économique global tendu, dans une région où les déplacements domicile-travail sont relativement importants.

Du sens des mots…

Les mots convoqués pour définir, symboliser ces deux espaces profondément différents que sont la vie personnelle et la vie professionnelle ne sont pas sans effets sur la manière d'appréhender cette question. Dans les écrits, sont utilisés les mots 'articulation', 'harmonisation', 'conciliation entre vie personnelle et familiale et vie professionnelle', cette dernière expression étant, de loin, la plus usitée. Au-delà des différences de vocables, ces termes ne recouvrent pas tout à fait la même chose. Lise Chrétien (2005) précise dans son étude sur la conciliation travail-famille, qu'elle utilise quand même ce terme en raison de la banalisation et surtout de la signification de ce qu'il recouvre même si *« conciliation laisse supposer que le cadre d'analyse de la problématique est celui d'un conflit, actuel, potentiel entre l'employeur et le travailleur* ». Ce qui conduirait à penser que ce ne peut être *a priori* que problématique ou difficile. La conciliation comme l'harmonisation introduisent, à notre sens, l'idée de la permanence des facteurs, sources des difficultés éventuellement rencontrées sans qu'il ne puisse être envisageable ou possible de faire bouger les contenus et contours des sphères personnelles et professionnelles. L'utilisation du terme 'conciliation' de plus en plus fréquemment employée en France renvoie également au concept développé par les politiques publiques que sont les 'bureaux des temps', 'agences de temps' ou politiques temporelles. On entend par 'conciliation des temps' dans ce cadre-là, une conciliation de rôle, celui de mère et de salariée et non pas une conciliation d'espace-temps. C'est-à-dire que l'on enferme cette question d'une part, dans une logique discriminante s'appliquant à une partie de la population, les femmes et de surcroît les mères. Même si celles-ci sont au cœur du sujet, il conviendrait de sensibiliser et de mobiliser à cette question la société dans son ensemble. Ce qui fait dire à Annie Junter-Loiseau (2001) « *La conciliation procède moins d'une révolution dans l'approche des temps sociaux que d'une nouvelle manière de nommer les inégalités temporelles entre les hommes et les femmes dans la famille et le travail. Loin d'être une révolution temporelle, elle serait une métaphore des discriminations* »

Ainsi les mesures *family friendly* proposées par les organisations sont destinées prioritairement aux femmes même si elles ne sont pas affichées comme telles. En effet, les aménagements d'horaires, les temps partiels proposés sont largement utilisés par les mères, contribuant ainsi à stigmatiser ces dernières et à les écarter de tout déroulement de carrière. Rachel Silvera parle d'un signal de « non-disponibilité »[19]. Il peut donc y avoir une

[19] Propos recueillis lors de l'entretien avec Rachel Silvera en juillet 2007 dans le cadre de la présente étude.

contradiction flagrante avec les politiques d'égalité professionnelle femmes/hommes, souvent mises en place dans le même temps par les organisations[20], si l'ouverture aux hommes de ces politiques n'a pas été pensée en amont. Là encore, les mots font sens. Dans ce cas, mieux vaut parler de parentalité versus famille pour sortir du schème « famille = mère ». Cela donne également un signal aux hommes et pères de la prise en compte – au moins sur le papier – par l'organisation des entreprises de l'évolution de mentalités quant à leur rôle social, y compris au sein des structures privées ou publiques.

Pour notre part, nous utiliserons dans la présente étude le terme d'articulation en faisant nôtre la définition que Chrétien (2005) en donne et qui selon elle *« met davantage l'accent sur l'interdépendance des milieux professionnel et familial. »*. Nous verrons plus loin combien cette notion d'interdépendance fait sens du point de vue des acteurs en termes de contraintes et de ressources disponibles. L'analogie faite par Lise Chrétien avec le corps humain du mot articulation permet peut-être de saisir en quoi il peut y avoir conflits ou antagonismes entre les deux sphères : « l'articulation genou » permet à la jambe de faire les pas alors que les sens de fonctionnement de la cuisse et du mollet sont opposés. L'expression anglophone *work life balance* transcrit cette notion d'oscillations permanentes, de compromis incessants d'un rôle à l'autre, d'une sphère à l'autre, d'un état à l'autre.

Dans le même esprit, derrière « vie professionnelle » se rangent les notions liées à une activité rémunérée qui englobent plus largement celle-ci que les mots « emploi » ou « travail ». Ce dernier peut être non rémunéré – *ie* le travail domestique qui, lui, relève de la « vie personnelle ». Sera utilisé ici le terme de « vie personnelle » pour désigner toutes les activités autres que le temps domestique. D'une part, parce que la vie des personnes ne s'épuise pas dans la seule « famille[21] » mais relève d'une palette bien plus large : temps physiologique, temps parental, temps de socialisation, etc. Si les familles sont majoritairement confrontées aux complexités d'organisation, la question mérite, là encore, une approche plus ouverte.

L'expression « hors travail » a été délibérément éliminée pour signifier cet espace-temps, « *espèce de* « fourre-tout » *puisqu'il est défini – négativement - par l'absence de ce qui qualifie le travail* » (Curie, Hajjar, 1987, p. 41). Il pose ainsi le travail, au sens d'activité rémunérée, comme référant central – pour ne pas dire dominant – autour duquel s'organiseraient toutes les

---

20 La plupart des accords « égalité professionnelle » au sein des organisations intègre un volet « vie personnelle /vie professionnelle »

21 Entendue comme unité que celle-ci comporte ou pas des adultes et/ou des enfants.

facettes de la vie. Si ce dernier occupe une place importante, participe de la construction des identités et qu'il conditionne la vie de toutes et tous, la vie personnelle peut être aussi le lieu d'une véritable construction de l'identité sociale, parfois de manière bien plus dynamique que l'activité salariée. Lorsque le mot 'travail' sera employé il convient de l'entendre comme l'ensemble des tâches confiées, dans un lieu donné, celui d'une organisation publique ou privée à la population d'employés de bureau.

Enfin, précisons ce que nous entendons par 'risques psychosociaux'. Sous le sigle RPS, ils sont essentiellement évoqués dans le cadre de l'activité professionnelle et concernent le stress, le harcèlement moral ou sexuel, les violences et la souffrance ou mal-être. Nous nous intéresserons ici essentiellement au stress au sens de stimulus, de tension. L'Agence européenne pour la Sécurité et la Santé au travail (2002) en donne la définition suivante : « *Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique. Il affecte également la santé physique, le bien-être, la productivité de la personne qui y est soumise* ». L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) précise dans l'un des documents qu'il consacre à ce phénomène qu'il faut retenir de cette définition les notions suivantes : la contrainte, l'état de tension ou état de stress généré par la perception du déséquilibre entre contraintes et ressources, et les conséquences ou effets du stress sur la santé (Chouanière, 2006, p. 170).

L'articulation vie professionnelle / vie personnelle

L'articulation vie professionnelle/vie personnelle est intrinsèquement liée à l'évolution du monde du travail et de ses formes. Chrétien (2005) a modélisé les différentes expressions de l'articulation et des rapports entre les deux sphères qui ont existé et qui existent encore.

Après la « fusion »[22] entre la sphère familiale et la sphère travail de l'entreprise familiale (artisanat, échoppe ou ferme), l'industrialisation a introduit une « segmentation » des lieux et temps.

A partir de la séparation de ces espace-temps, Lise Chrétien définit d'autres types de relations entre les sphères qu'elle qualifie « d'intermédiaires » :

- « l'instrumentalisation » qui se définit comme une relation « moyens/fins »,

22 Les qualificatifs des modes de relations utilisés et définis par Chrétien sont mis entre guillemets.

- « le débordement » dans une relation de similarité plutôt en termes « d'affects, de valeurs, d'habiletés et de comportements » entre les deux sphères,
- « la compensation » née d'une insatisfaction dans une sphère qui cherche à être satisfaite dans l'autre,
- « l'accommodation » qui relève d'un transfert de ressources personnelles d'un domaine à l'autre,
- « la congruence », généralement liée à un trait de la personnalité ou stéréotype culturel qui permettra à la personne de résoudre les difficultés qui se présenteront à elle quelle que soit la sphère concernée.

Elle présente ensuite les trois types de conflits identifiés par la littérature sur le conflit travail-famille :

- « le conflit de temps » naît lorsque le temps passé à répondre aux exigences d'un domaine prive l'autre du temps nécessaire pour satisfaire ses exigences propres ;
- « le conflit de tension » se rapporte aux pressions d'un rôle qui prive l'individu des capacités à répondre à un autre rôle ;
- « le conflit de comportement » relève de l'incompatibilité entre les comportements nécessaires à une sphère et l'autre ; la personne éprouve alors des difficultés à s'ajuster.

De l'ensemble de ces modèles, nous souhaiterions souligner « l'interdépendance » des sphères personnelles et professionnelles qui ne le sont pas du fait de leurs caractéristiques propres, mais bien parce qu'elles ébauchent des passerelles, des ponts entre elles. Il n'en reste pas moins qu'elles sont vues par Chrétien (2005, p. 34) « *comme s'inspirant implicitement du modèle segmentaire* ».

Or, entre le modèle « fusion » initial et la segmentation interdépendante, une autre voie s'ouvre. Elle est nourrie par la nature même de ces ponts que sont les individus eux-mêmes, vivant alternativement ces deux espaces-temps, grands lieux de construction des identités, avec des critères particuliers à mobiliser dans l'un ou l'autre.

Christophe Dejours (2005, p. 245) précise que la « *séparation strictement spatiale, reprise, il est vrai par la sociologie et la psychologie classiques, est radicalement contredite dès lors que l'on fait référence à la* dynamique *des processus psychiques et sociaux. Le fonctionnement psychique n'est pas divisible* ».

Car ce sont bien les mêmes personnes qui, au fil du temps, interagissent avec les

composantes intrinsèques à chacun de ces domaines, dans une dynamique[23] permanente.
Ce qui nous a amené à considérer que les deux sphères ne cohabitaient pas mais présentaient schématiquement une intersection au centre de laquelle se trouvent les salariés avec leur fonctionnement psychique ; la vie personnelle et la vie professionnelle étant largement dépendantes l'une de l'autre. C'est bien la théorie développée par Chrétien (2005) pour qui « *l'indifférence d'une sphère en regard de l'autre ne saurait qu'infliger des pressions supplémentaires aux acteurs situés au cœur de la dynamique travail-famille, soit les parents-travailleurs* ».
Précisons à ce stade, que pour notre part, nous ne nous arrêtons pas au seul statut de parent concernant cette question de l'articulation, même si ce statut engendre de nombreuses contraintes externes par la sollicitation de sphères d'influence plus larges, notamment liées aux lieux de vie et ressources disponibles offerts, issus du secteur marchand ou pas. En ce sens, le nombre croissant de personnes âgées dépendantes, représente également pour les salariés des obligations non négligeables du point de vue de l'articulation vie personnelle/vie professionnelle, même si les modalités de réponses et les ressources, nous le verrons, diffèrent. Ainsi, ce système dynamique qu'est l'articulation s'inscrit dans un contexte plus global.
En nous appuyant toujours sur les travaux de Chrétien (2005), nous avons élargi son « écosystème de la conciliation famille-travail » en l'intégrant dans un contexte socio-économique dont l'influence interagit largement sur les différentes sphères dans le contexte de globalisation que nous connaissons, ne serait-ce que sur la sphère professionnelle par les relations et conséquences économiques que cette globalisation suppose, voire impose. (cf. schéma 1 page suivante).
Ils sont à la fois le lien comme interface, comme acteurs mais également comme (trans)porteurs des messages positifs ou négatifs reçus dans l'une ou l'autre de leurs activités. Curie & Hajjar (1987, p. 41) ont critiqué l'approche dichotomique vie professionnelle/vie personnelle, avançant qu'elle « *constitue un handicap pour l'analyse des processus d'interaction entre les activités* ». Pour eux, en effet, « *les activités des individus ne sont pas indépendantes les unes des autres mais (...) les relations qui existent entre elles ne sont ni directes ni mécaniques* » (Curie & Hajjar, 1987, p.41).

---

[23] Le terme 'dynamique' étant utilisé selon la définition qu'en donne la psychodynamique du travail, c'est-à-dire au sens de conflictuel

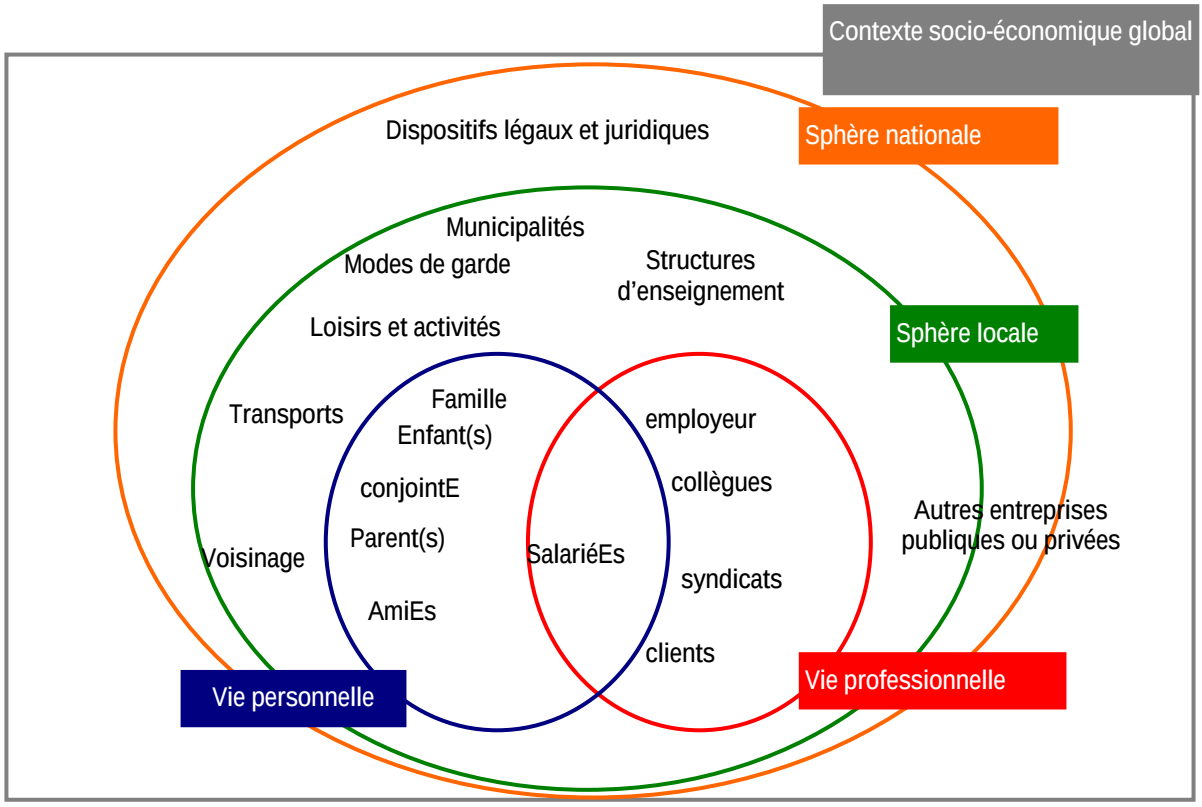


Schéma 1, d'après Lise Chrétien (2005)

Selon eux, l'individu doit gérer un système d'interdépendances entre la vie personnelle et la vie professionnelle et « *c'est en réfléchissant sur le fonctionnement de ce système que nous serons conduits à parler de mode de vie* » (Curie & Hajjar, 1987, p. 39). Ils ont défini un schéma où la notion de « *système d'activité vise à rendre compte de cette réalité complexe où s'entrelacent le déterminisme social externe des conduites et le déterminisme interne et personnel* » (Curie & Hajjar, 1990, p. 104) dans une logique cause(s)->effet(s). C'est ce que nous appelons la dynamique de l'articulation. Cette interdépendance complexe voit à la fois l'utilisation de ressources dans l'une ou l'autre des sphères, et la naissance de contraintes de l'une pour le développement de l'autre. Chacune de ces sphères peut procurer de manière complémentaire les ressources concrètes pour la réalisation des activités (Curie& Hajjar, 1990, p. 104). La coexistence ne relève pas de la simple articulation mais de la capacité individuelle à intégrer contraintes et désirs, à résoudre les tensions, conflits internes et externes, à les absorber. Ainsi le salarié devient l'« instance de contrôle » caractérisée par son histoire, son mode de vie, puisque les régulations, arbitrages lui appartiennent, tout en étant dépendantes des différentes sphères comme les sphères locales, nationales telles que décrites plus haut. Curie & Hajjar (1990, p.105) ont pointé en quoi la ressource temporelle est une véritable contrainte puisque le temps qui est consacré à l'une des activités ne peut l'être à une autre.

Pour mieux comprendre ce qui se joue, et comment dans l'articulation les individus

fonctionnent, nous avons réalisé un *focus* sur l'intersection. Pour cela, nous sommes appuyés, en les extrapolant, sur des travaux d'ergonomes, de psychologues, mais également les travaux relatifs au stress entendu ici comme un stimulus dans une situation donnée.

Ces auteurs placent le sujet comme acteur au centre du dispositif, et ont défini l'activité comme la résultante de contraintes, de ressources avec des effets positifs ou négatifs issus de stratégies ou conduites d'ajustement (*coping*) tant d'un point de vue cognitif, qu'émotionnel ou comportemental à la situation donnée (cf. schéma 2 page suivante).

La vie personnelle avec ses ressources et contraintes ainsi que la vie professionnelle avec elle aussi ses ressources et contraintes sont sollicitées et influent sur l'acteur. Ce dernier gère et arbitre son expérience et ses acquis, en fonction de ses caractéristiques personnelles, de son état émotionnel, de santé ou de fatigue du moment.

Il développe des stratégies d'adaptation pour répondre à la situation contraignante, la rendre acceptable de son point de vue et aboutir à des compromis.

Cette réponse engendre des effets, c'est-à-dire les conséquences des stratégies d'adaptation. Etant elles-mêmes issues de l'acteur, et ce dernier au centre du système, un retour vers les vies personnelle et professionnelle s'opère tout « naturellement ».

Pour la psychodynamique du travail, dynamique s'entend comme un conflit[24]. Il s'agit bien en effet d'une résolution de situations en tension, conflictuelles entre elles et pour lesquelles il s'agit de trouver un compromis[25] acceptable pour l'acteur, et uniquement pour lui, dans une situation « S », à un temps « T ». En ce sens, elles constituent bien un stress, au sens de la définition de l'Agence européenne pour la Sécurité et la Santé au travail (cf. p. 24).

---

24 Molinier, Pascale, propos issus de l'entretien réalisé dans le cadre du terrain de cette étude.

25 Équilibre est entendu ici au sens physique du terme, c'est-à-dire comme une succession de déséquilibres. Nous sommes ainsi assez proche de la notion de conflit telle que décrite par Pascale Molinier

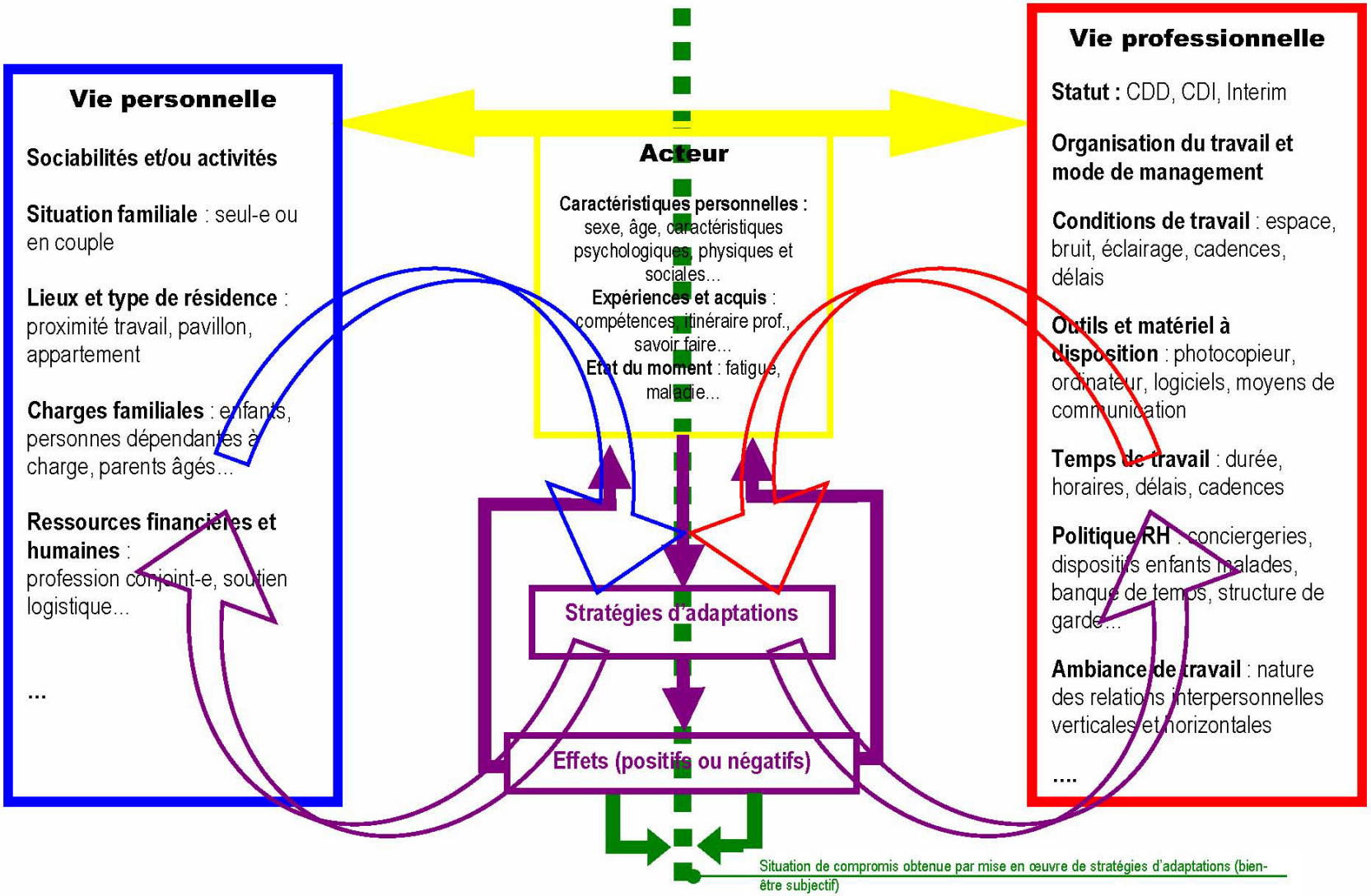
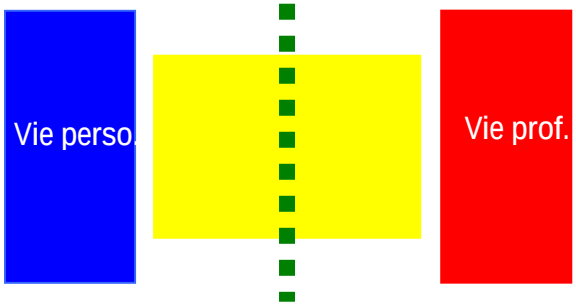


Schéma 2 de l'articulation, d'après Rolland, J.P. (1997) ; Leplat J. (1997) ; Guérin F. et al (1997)

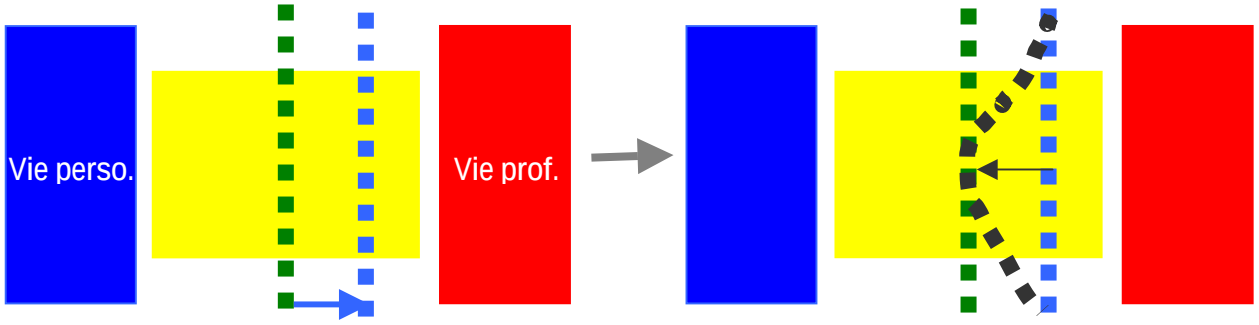
Différentes situations introduisant une modification de l'articulation peuvent se présenter.

Dans la situation 1 (cf. schéma), l'articulation entre vie professionnelle et personnelle satisfait l'acteur, la gestion des contraintes et ressources correspond à ses attentes. Ce qui ne veut pas dire que ce soit le cas pour sa famille, par exemple, ou pour son environnement de travail. Ainsi, une personne très présente, en termes de temps sur son travail ou très impliquée dans des activités personnelles (sportives, associatives ou autres) percevra son articulation comme adéquate alors que son entourage ou le milieu du travail peuvent y trouver à redire.

Situation 1 : l'articulation vie professionnelle / vie personnelle convient au salarié

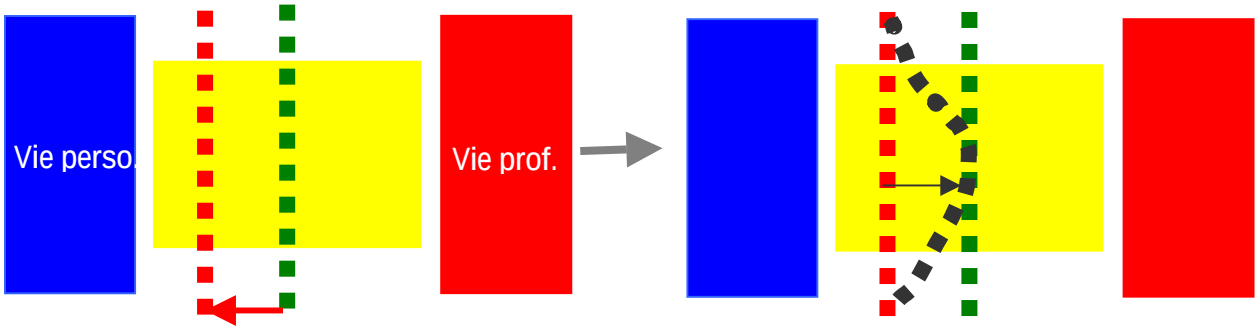


Dans les situations 2 et 3, l'une des sphères « empiète » sur l'autre, symbolisées par le décalage du trait discontinu vers l'une ou l'autre des sphères. Les stratégies d'ajustement mises en oeuvre par les acteurs vont alors tendre à ramener vers un centre, un « équilibre »



Situation 2 : « conflit » la vie personnelle « empiète » sur la vie professionnelle

Situation 2bis : stratégies d'adaptation

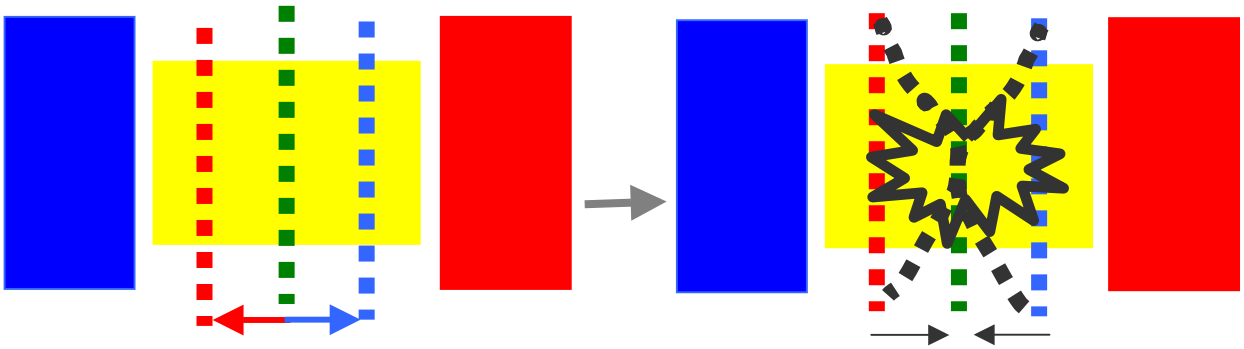


Situation 3 : « conflit » ; la vie professionnelle « empiète » sur la vie personnelle

Situation 3bis : stratégies d'adaptation

perçu ces « débordements ». Pour ce faire, seront mobilisées sans trop de distinction les ressources disponibles d'une sphère ou de l'autre. Ainsi des ressources professionnelles pourront être mobilisées pour répondre à des contraintes personnelles et *vice versa*.

Enfin, dernière situation (cf. situation 4), celle où l'une et l'autre des sphères empiète sur l'autre. La stratégie d'ajustement est double dans ce cas ; les contraintes sont fortes et complexes à résoudre.



Situation 4 : déséquilibre : vie professionnelle et vie personnelle débordent l'une sur l'autre

Situation 4bis : stratégies d'adaptations complexes

Lise Chrétien (2005, p.13), dans son étude, cite divers auteurs qui ont recensé les effets ressentis par les personnes, induits par la difficulté à articuler les deux sphères : stress, anxiété, fatigue, dépression, détresse, insatisfaction face à la vie en général. « *Bien plus*, dit-elle, *les recherches notent également une dégradation de la santé physique des personnes se sentant écartelées entre le travail et la famille : hypertension, augmentation du taux de cholestérol, maladies cardio-vasculaires, troubles gastro-intestinaux… (…) ; des changements comportementaux peuvent aussi faire leur apparition (…) tels que perte d'appétit, troubles du sommeil, sautes d'humeur, de l'agressivité, des problèmes relationnels, de l'alcoolisme, consommation abusive de médicaments, toxicomanie, etc.* ». On pourrait donc légitimement penser que plus les situations sont complexes à résoudre, plus les « débordements » sont issus simultanément des deux sphères, plus l'impact sur la santé est fort. Certes, mais il semble qu'il faille plus s'attacher à la multiplication des stratégies d'ajustement différentes dans un temps donné qu'à la multiplication des contraintes. Pourquoi ? Pour y répondre, revenons aux mécanismes mis en œuvre lorsqu'un stress survient. Rappelons qu'ici que si la contrainte fait naître une stratégie d'adaptation, elle fait également naître un stress. C'est un stimulus qui va déclencher une tension de la part de l'acteur pour répondre à la contrainte. Ainsi, s'il y est soumis à un temps « T », il développera ce que les médecins appellent des « symptômes de tension » ou « état de stress

aigu », sollicitant une adaptation physiologique. A ce stade, il n'y a généralement aucun effet délétère pour la santé puisque l'effet physiologique mobilisé disparaîtra à la fin de l'événement, l'organisme revenant à un niveau physiologique normal entre deux sollicitations.

Par contre si les sollicitations s'enchaînent ou se multiplient, les études ont montré que les contraintes s'inscrivant dans la durée sont un facteur aggravant pouvant conduire à l'installation d'un stress dit chronique. Ceci confirme que la multiplication et l'enchaînement des sollicitations dans les différentes sphères, parfois de manière concomitantes et dans des temps courts, tout au moins avant la fin des phases de décompression, engendrent *in fine* une dégradation de la santé physique et mentale des personnes.

Il s'agit donc bien d'une interaction entre une situation et un individu. Pour Gracieuse Paget-Blanc (2006), « *c'est un état psychologique et physique qui se crée quand les demandes excèdent les ressources de la personne* ». S'appuyant sur Michie (2002), elle écrit que « *le stress peut annihiler les capacités physiques et mentales, il peut freiner la réalisation des objectifs des individus et aussi ceux des organisations* ». Il peut donc tout simplement, selon notre schéma, faire rentrer l'individu dans une « boucle infernale » qui diminuera petit à petit toute capacité à mobiliser les ressources nécessaires en réponse aux divers *stimulii* déjà évoqués.

En ce sens, « la notion de charge mentale *»*[26]*,* telle que la définit Monique Haicault (1984) concernant la « double journée » des femmes actives, nous semble particulièrement adaptée par la multiplication des contraintes qu'elle évoque. « *L'enjeu*, dit-elle, *consiste à organiser, donc faire tenir ensemble, les successions de charges de travail* [ndrl : issues de la vie personnelle comme de la vie professionnelle], *de les imbriquer, de les superposer, ou, au contraire, de les désimbriquer, de fabriquer des continuités ; sortes de fondus enchaînés, de jouer sans cesse sur ce qui marche ensemble et ce qui est incompatible.*» (p. 272). Elle ajoute que « *la charge mentale est faite de ces perpétuels ajustements, de la viscosité du temps qui n'est que rarement rythme et beaucoup plus souvent immanence, où se perd le corps, où se tue la tête, à calculer l'incalculable, à rattraper sur du temps avec du temps, le temps perdu, à faire, à gérer* » (p. 275). Elle affirme que « *c'est bien dans la simultanéité que réside la spécificité de la charge mentale et non pas dans l'addition de types d'activités ou de services* ».

Cette simultanéité serait donc définie par l'absence des temps de « récupération » dont il a été question plus haut, pouvant conduire à des effets délétères pour la santé.

---

[26] La notion de charge mentale dont il est question ici diffère de celle de la norme ISO « Principes ergonomiques relatifs à la charge de travail mental » ISO/FDIS 10075-3 : 2004

Une méthodologie croisée, une approche pluridisciplinaire

Dans le cadre de cette étude, nous avons cherché à percevoir si l'articulation vie personnelle / vie professionnelle jouait un rôle, et si oui, lequel dans les risques psychosociaux chez les employés de bureau de Paris et la région parisienne. Les raisons de l'étude de cette population ont été évoquées dans la partie I.

Il a été décidé de faire des entretiens avec ces salariés. Rappelons que l'étude se pose comme exploratoire sur cette question, qu'elle vise à faire éventuellement émerger des sujets à approfondir sous l'angle de la prévention de la santé au travail. En conséquence, le choix du recueil qualitatif de données s'est imposé sous la forme d'une vingtaine d'entretiens semi-directifs, pour dégager les grandes lignes de la problématique à ce stade. C'était insuffisant à nos yeux pour obtenir une photographie plus globale à la fois du point de vue « santé prévention », du point de vue des organisations ou du point de vue de l'évolution sociétale. Nous avons donc décidé de compléter et enrichir ces entretiens auprès d'employés de bureau par des entretiens avec des médecins du travail, des responsables de ressources humaines et des universitaires. L'objectif était de croiser les approches, les lectures selon les responsabilités et niveaux d'implication, mais également d'avoir des points de vue plus ou moins impliqués selon les rôles sociaux assignés.

Les universitaires choisis ont été sollicités en raison de la proximité de leurs domaines de recherche avec les thématiques de l'étude tout en souhaitant conforter le parti-pris de la transdisciplinarité. L'objectif affiché était clairement de pouvoir prendre un peu de recul pour faire émerger d'autres pistes à explorer, d'autres approches potentiellement pertinentes à développer ultérieurement. Lors de ces entretiens, étaient réintroduits des éléments recueillis auprès des employés de bureau aux fins de réactions, de mise en perspective avec des résultats ou expériences déjà observés. Marie-Agnès Barrère-Maurisson[27], Pascale Molinier[28] et Rachel Silvera[29] ont été rencontrées dans ce cadre.

---

27 Marie-Agnès Barrère-Maurisson est sociologue, chercheuse au CNRS, membre du Matisse. Thèmes de recherches : articulation vie professionnelle/vie familiale, comparaisons internationales des logiques sociales (marché du travail et famille), recompositions institutionnelles et régulations sociétales (famille, marché, Etat et organisations intermédiaires)

28 Pascale Molinier est maîtresse de conférence, Laboratoire de psychologie du travail et de l'action du CNAM (dir. C. Dejours), responsable de l'équipe "Psychodynamique du travail". Thèmes de recherches : la psychopathologie et psychodynamique du travail, l'analyse clinique des rapports entre

Compléter l'analyse sociétale et les dires des salariés par le point de vue de l'entreprise grâce à la voix de responsables de ressources humaines peut permettre de comprendre les limites et les freins des organisations quant à la prise en compte ou pas de l'articulation vie personnelle / vie professionnelle. Ainsi, en interrogeant des responsables des ressources humaines nous souhaitions connaître la manière dont leur organisation se positionne ou pas, appréhende ou pas cette question. Si l'organisation n'y est pas favorable, pourquoi ne l'est-elle pas ? Que le sujet ait été ou non soulevé, quelles sont les raisons éventuelles de cet abandon ? Pense t-elle s'y ré-intéresser ultérieurement ? Si elle y est sensible, qu'a t-elle mis en place, quelles en ont été les raisons ? Quels outils, quels acteurs ont été mobilisés ? Comment ont été identifiées les mesures les plus pertinentes à mettre en place au regard des réalités vécues par les salariés notamment vis-à-vis des politiques de management et d'organisation du travail ? Enfin, quel suivi, quels indicateurs et quel bilan peuvent en être tirés ?

Les médecins du travail représentent quant à eux un point de vue pertinent à nos yeux. En effet, leur connaissance de l'organisation du travail[30] et dans le même temps la relation relativement privilégiée dont ils jouissent à la fois comme médecin (secret médical) et comme médecin du travail (visite obligatoire), peut laisser penser qu'ils disposent de données factuelles que les salariés leur auront confiées plus facilement. Le grand nombre de salariés reçus peut également laisser imaginer qu'il existe des conjonctions de situation à risques. Nous souhaitions également connaître leurs observations et leur analyse à partir de leur pratique dans le cadre des visites obligatoires de la médecine du travail et faire un parallèle entre les dires des employés de bureau lors des visites médicales et ce qu'ils déclarent lors des entretiens quant aux difficultés rencontrées ou pas, à leur santé ou tout ce qu'ils perçoivent comme éléments contribuant à l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle en positif, comme « facilitateurs » ou en négatif et vécu comme des contraintes ou des entraves. Dans une logique de prévention en santé au travail, il semblait intéressant de voir quels sont les indicateurs à mobiliser, les signaux d'alerte à prendre en compte lorsque des difficultés d'articulation vie personnelle/vie professionnelle existent.

---

travail et identité sexuelle ; travail, genre et sexualité

29 Rachel Silvera est économiste, maîtresse de conférences à l'Université Paris 10 et chercheuse associée au CES Matisse - Université Paris I**.** Thèmes de recherches : l'emploi des femmes, temps de travail, inégalités professionnelles, politiques de l'emploi

30 Le temps des médecins du travail se répartit en deux tiers temps pour les consultations et un tiers temps consacré aux entreprises.

Il ne s'agit pas, bien sûr, de pathologies entraînant des changements de postes ou des inaptitudes temporaires ou définitives mais bien des éléments perçus ou énoncés comme problématiques sans qu'il soit possible dans les conditions actuelles de la médecine du travail de rentrer dans des procédures particulières, mais pour lesquels les médecins du travail peuvent être amenés à faire des recommandations soit auprès des entreprises, soit directement auprès des salariés.

Le choix du terrain

Une vingtaine d'entretiens d'employés de bureau étaient donc prévus dans un laps de temps relativement restreint. Il convenait de trouver un terrain à potentiel suffisamment large d'employés de bureau. Plusieurs possibilités s'offraient.

Soit l'entrée se faisait par une entreprise qui nous autorisait à mener ces entretiens auprès de ses salariés sur l'articulation vie professionnelle/vie personnelle. Cette option n'a pas été privilégiée car nous souhaitions que les entretiens se fassent en dehors du « travail » comme lieu et temps. Nous supposions en effet que la liberté de parole que les salariés s'autoriseraient ainsi que l'image et le rôle social à maintenir, fort sur le lieu de travail, ne permettraient pas de comprendre ce qui se joue dans l'articulation, d'en appréhender les mécanismes, les contraintes vécues de part et d'autre ainsi que les ressources possibles et utilisées pour répondre à ces contraintes, les types d'arbitrages effectués pour maintenir la coexistence satisfaisante de ces deux sphères.

Compte tenu de ces objectifs, a ainsi été privilégiée une autre opportunité, celle de faire les entretiens au sein d'un centre de médecine du travail interentreprises dont le nombre de sociétés adhérentes représente environ 40.000 salariés, tous secteurs confondus. C'est, de plus, un espace hors cadre travail que l'on pourrait qualifier de « neutre » même si cette neutralité est à pondérer eu égards au caractère obligatoire de la visite de médecine du travail[31]. Enfin, la visite médicale du travail est malgré tout un moment et un lieu où les personnes peuvent se raconter, d'autant plus facilement que les médecins du travail investiguent aussi la sphère personnelle lors des consultations. Il faut souligner ici le grand intérêt, l'adhésion et l'aide prépondérante à la fois de la direction et des médecins du centre que cette étude a suscitée. Après nos rencontres et discussions, il a été convenu qu'ils proposeraient l'entretien aux salariés répondant aux critères retenus.

---

[31] cf. annexe 6 sur les règles régissant la médecine du travail, son évolution récente et les perspectives.

Sans conteste, le fait qu'ils s'impliquent autant, préalablement aux entretiens, a très largement contribué à la « réussite » de l'enquête. Celle-ci s'est réalisée en deux mois environ (de mi-avril à mi-juin), deux à trois jours par semaine, choisis en fonction du nombre de vacations prévues. A noter que la période n'a pas été des plus favorables en raison des vacances scolaires de Pâques[32] pour Paris/RP, suivi d'un mois de mai riche en jours fériés.

Les entretiens et questionnaires avec les salariés

Deux phases composaient ces entretiens : un entretien semi-directif mené à partir d'un guide mais annoncé comme un échange (cf. annexe 2) et un questionnaire auto-administré (cf. annexe 3)[33]. L'entretien a été volontairement réalisé avant le questionnaire. Nous souhaitions pouvoir recueillir une parole la plus spontanée possible sur cette question de l'articulation, les relances prévues dans le guide nous permettant de recentrer le propos le cas échéant.

Le questionnaire, par ses questions fermées, produit, selon nous, un effet d'« entonnoir ». Il risquait d'introduire ou de nourrir certaines réponses de l'entretien. Ce biais nous a semblé important notamment en ce qui concerne les questions liées à la satisfaction, l'autonomie au travail et celles relatives aux perceptions qu'a la personne d'elle-même (§2 situation professionnelle, tableau c, en annexe 3).

Les conditions et objectifs de l'entretien semi-directif

La personne salariée a été invitée à se raconter, à raconter ce qu'elle fait, met en place pour permettre la coexistence d'une sphère personnelle et d'une sphère professionnelle. D'une durée moyenne de 30 minutes, cette phase permet également de percevoir d'une part, le rapport des personnes à leur travail, les impressions qu'elles peuvent en avoir mais également de pouvoir les faire parler sur ce qu'elles vivent en dehors, ce qu'elles trouvent difficile ou pas et ce qu'elles changeraient dans leur vie actuelle si les moyens leur en étaient donnés.

---

[32] du 8 au 22 avril 2007

[33] L'entretien n'a été enregistré qu'après l'accord des personnes et nous avons, bien sûr, garanti l'anonymat de l'entretien comme celui du questionnaire.

Construction et objectifs du questionnaire

La deuxième phase consiste en un questionnaire auto-administré que les personnes ont rempli en notre présence. Si certaines questions de ce dernier peuvent être vues comme redondantes avec les points abordés spontanément lors de l'entretien, cela a largement précisé une réalité vécue, notamment quant à la problématique des déplacements domicile/travail[34] dont nous verrons qu'elle tient une place majeure dans la réalité de l'articulation de la population étudiée à Paris et en région parisienne.

L'objectif du questionnaire était de faire préciser la réalité de la situation personnelle (§ 1, annexe 3). Dans cette première partie nous avons cherché à connaître la réalité des contraintes (charges familiales vis-à-vis des descendants et ascendants, horaires du/de la conjoint-e, activités personnelles…) et des ressources (conjoint-e, famille, amis-es, voisins-es en soutien…) sachant, et nous l'avons déjà précisé, que les contraintes peuvent parfois constituer des ressources. Par exemple, les horaires de travail du/de la conjoint-e peuvent devenir des ressources internes pour l'articulation. C'est notamment vrai pour le travail de nuit ou les horaires décalés qui, de contraintes à un temps donné, deviennent ressources à d'autres, nonobstant bien sûr les impacts connus sur la santé.

La deuxième partie du questionnaire précise la situation professionnelle des personnes ; outre des questions sur les horaires de travail, le statut… Trois tableaux[35] abordent ensuite :

- Le travail en dehors du cadre habituel (tableau *a*) tant du point de vue des horaires (plus tôt ou plus tard le soir) que des jours (samedi, dimanche ou jours fériés) et les modalités de récupération s'il y a lieu.
- L'activité professionnelle (tableau *b*) telle qu'elle est perçue et vécue par les salariés. Cette partie a été inspirée des vingt-six items du questionnaire de Karasek. Ce modèle met en évidence les facteurs de stress inhérents à l'organisation du travail et non les

---

34 Le déplacement domicile/travail n'est pas considéré comme du temps de travail. Cependant, en cas d'accident lors de ce déplacement, l'indemnisation dite « accident de trajet » se fera sur les bases de l'accident du travail

35 Les tableaux *b* et *c* de ont été construits à partir des enquêtes et questionnaires suivants :
- SUMER 2002, Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale – DARES.
- Enquête Emploi 2005, questionnaire complémentaire sur les conditions de travail, Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale – DARES.
- Questionnaire de Karasek, *Enquête Sumer* 2002.
- Lemyre L., Tessier R., Fillion L. - *Mesure du Stress psychologique (MSP) : Manuel d'utilisation*. Paris, Eska, 1988, 52 pages.
- « Echelle de symptômes du stress » in Kompier, M., Levi, L., *Stress au travail : causes, effets et prévention*, Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin, 1993.
- « Echelle de symptômes de stress » in *Stress en milieu de travail, approche épidémiologique*, Club européen de la santé, Paris, 1994

caractéristiques individuelles des travailleurs. Il repose sur l'équilibre entre la demande associée à la réalisation des tâches et la latitude décisionnelle. Cette dernière inclut l'autonomie ou le contrôle sur le travail, la participation aux décisions et l'utilisation de ses compétences. Vient ensuite le soutien social des supérieurs et/ou des collègues ;

- L'impression personnelle globale (tableau *c*). Nombre des items sont destinés à identifier le niveau de stress existant via les indicateurs comme la qualité du travail, la capacité d'initiatives tant dans la sphère personnelle que professionnelle, le sommeil, les douleurs, la sensation de fatigue ...

Enfin dans un troisième paragraphe, les déplacements domicile-travail ont été questionnés, à la fois dans leur durée ainsi que sur les types et nombre de transports empruntés. Une séparation volontaire a été faite entre les modalités du matin et celles du soir. Si la grande majorité des personnes utilisent les mêmes modes de transport pour venir travailler et repartir chez elles, des modalités différentes existent, selon les heures, en fonction des heures, de la fluidité du trafic, de l'offre de transport, etc.

Où sont les employés de bureau ? Existent-ils encore ?

Cette question, tout le long du terrain, n'a cessé d'être prégnante tant il a été difficile de les identifier comme tels, du fait de la distorsion forte qui existe entre les fonctions et tâches et les titres des postes occupés. La catégorie 5 « employés » telle que définie par l'Insee[36] comprend, nous l'avons vu, les employés civils et agents de service de la fonction publique (52 au niv. 2), les policiers et militaires (53), les employés administratifs d'entreprises (54), les employés du commerce (55) et les personnels des services directs aux particuliers (56). On trouve plus particulièrement les employés de bureau parmi les employés administratifs d'entreprises et les employés civils et agents de service de la fonction publique, mais également pour les secrétaires, une bonne partie en catégorie 46 « professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises ». Une liste de fonctions a donc été établie, à partir de celle de l'Insee, pour aider les médecins du travail à identifier les personnes susceptibles d'être interrogées. La réalité fut tout autre. En effet, il a été constaté une inadéquation complète entre le titre donné par les entreprises et la réalité des tâches effectuées rendant l'identification complexe. Ainsi, nous avons dû partir sur des suppositions et vérifier, tant les médecins que nous-mêmes, si les personnes rentraient bien dans les critères tels que nous les avions fixés préalablement.

---

[36] Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS 2003).

C'est ainsi que systématiquement, a été demandé en début d'entretien une description la plus précise possible des tâches, les niveaux de dépendances hiérarchiques et parfois, quand cela était trop flou et sous réserve que les personnes acceptent d'y répondre, une fourchette de rémunération annuelle. Nous avons ainsi constaté qu'il y avait une survalorisation des titres au regard des tâches avec l'emploi récurrent du terme « assistant-e », « chargé-e de… » comme si employer le terme de secrétaire n'était plus socialement accepté, tant de la part des entreprises que des salariés. Cela matérialise, selon Marie-Agnès Barrère-Maurisson[37], « *la rencontre entre les stratégies managériales et les stratégies des salariés où l'introduction, dans le secteur tertiaire, de compétences de plus en plus difficiles à définir, [font que] le diplôme est dissocié de la tâche. Cela permet de classer les gens dans les fonctions et non plus dans les postes* ». Ne peut-on pas y voir aussi de manière subreptice une volonté de ne jouer que sur une forme de reconnaissance symbolique de la part des organisations, et ce, à défaut d'une reconnaissance financière influant sur le coût de la masse salariale, dernière « variable » d'ajustement dans une logique de compétitivité mondiale accrue ? Ne pourrions-nous pas également penser, en nous appuyant sur Bourdieu & Boltanski (1975, p. 102), que l'adéquation entre titre et poste garantit pour le salarié une reconnaissance de ses compétences sur le marché du travail et de l'emploi, dans un système économique qui ne serait pas forcément favorable à une autonomie, une liberté d'action ? Ce qui tendrait à dire que les organisations auraient tout intérêt à maintenir cette inadéquation entre titre et fonction car, toujours selon Bourdieu & Boltanski (1975, p. 105), le titre définit les tâches que l'on peut accepter et donc refuser, mais il garantit aussi les conditions d'accès à ce poste, tout comme la rémunération et les modalités d'évolution.

Philippe Alonzo (1996), avance quant à lui qu'en « *jouant sur l'ambiguïté des titres et sur une possible promotion professionnelle, l'employée se trouve placée dans une sorte de « challenge » (...) perpétuel où elle doit faire, chaque jour, la preuve matérielle (...) de sa valeur et de sa capacité à obtenir le titre. (...) Cette forme de stratégie, articulée principalement autour de profits symboliques, fonctionne parfaitement auprès d'employées soucieuses de quitter leur statut d'exécutante pour un autre plus valorisant et valorisé* ». Autrement dit par Bourdieu & Boltanski (1975) « a*voir le nom, c'est se sentir en droit de prétendre aux choses qui sont normalement associées à ces mots, c'est-à-dire aux pratiques (...) et aux profits matériels et symboliques correspondants*.».

---

37 Propos recueillis lors de l'entretien réalisé dans le cadre de cette étude

Regard critique sur les conditions d'enquête

La difficulté à repérer les employés de bureau par leur fonction n'est pas le seul biais potentiel de cette enquête. Ainsi la visite médicale du travail, outre son caractère obligatoire, est réalisée sur le temps de travail. Ce qui signifie concrètement que le temps passé à la visite est contrôlé en ce qu'il figure sur la fiche d'aptitude[38] remplie par le médecin du travail et remise par le salarié à son employeur. Il s'agit donc d'un contrôle horaire de la part de l'employeur tant sur le salarié que sur le centre auquel il cotise. De plus, selon l'un des médecins du travail interrogés, la médecine du travail aurait encore aujourd'hui une empreinte négative dans l'opinion car elle est perçue comme inféodée à l'employeur.

En accord avec les médecins, et sur leur suggestion, il avait été convenu que l'entretien serait proposé à l'issue de leur consultation et que la durée de l'entretien serait incluse dans ce temps de visite médicale. Concrètement, en cas de remarques de la part des employeurs, le centre assumait le temps consacré à l'enquête. L'heure de fin de consultation était donc remplie en fin d'entretien sur les bordereaux d'aptitude. Malgré cette réassurance vis-à-vis des salariés quant au temps passé au centre, certains d'entre eux ont décliné l'invitation à participer aux entretiens en raison d'une trop grande charge de travail, malgré parfois un intérêt non feint. *«Non, non vous comprenez, déjà que je viens sur mon heure de pause ».*[39] ou bien « *Je ne peux pas, j'ai trop de travail à faire* »[40]. On pointe ici deux choses : l'intérêt des visites médicales obligatoires pendant le temps de travail quant à la qualité du suivi pour toutes et tous et simultanément, la pression des entreprises, contrainte parfaitement intégrée par les salariés, pour que ce temps « emprunté » au travail soit le plus court possible car diminuant d'autant le temps de travail journalier. C'est donc aux salariés concernés de compenser ce temps « manquant ».

On peut donc faire l'hypothèse que n'ont accepté de participer que les personnes dont la latitude décisionnelle ou la charge de travail leur permettaient de prendre ce temps, ou celles auxquelles la perspective de l'entretien offrait un dérivatif face à un travail peu motivant. Dans tous les cas, il est plus que probable que nous n'avons pas pu rencontrer celles et ceux pour lesquels la sphère professionnelle ou personnelle pèse le plus lourdement sur l'articulation. Pas plus que celles – et nous le notons délibérément au

---

38 Sont précisées les heures de convocation et de fin de consultation

39 Réflexion rapportée par un médecin

40 Une assistante intéressée mais qui ne pouvait dégager la ½ heure pour l'entretien. A noter qu'elle travaillait à quelques minutes à pieds du centre de médecine du travail.

féminin – qui se sont retirées de l'activité salariée comme réponse aux difficultés d'articulation.

Plus globalement, il n'est pas possible de ne pas prendre en compte dans les réponses faites le poids de la représentation sociale de soi dans le recueil de l'information sur le terrain. C'est particulièrement vrai d'une manière générale chez les femmes, à qui l'on demande « d'assurer » sur tous les « fronts », et si elles ne parviennent pas à assurer les rôles, notamment celui de mère, attendus d'elles, « *ce sera*, comme l'écrit Pascale Molinier (2006), *toujours quelque chose qui cloche dans leur personne* ». Nous verrons qu'à travers le discours, pointent quand même des zones de lâcher-prise notamment dans la sphère personnelle.

De la même manière, cette représentation sociale, ce « discours officiel » sera à prendre en compte notamment de la part des responsables de ressources humaines qui ont été interrogés. Ces derniers ne peuvent nous transmettre que la politique de leur entreprise en vigueur, d'autant que nous les avons rencontrés sur leur lieu de travail, es qualité, et non pas à l'extérieur, comme personne dont la fonction relève des ressources humaines. Leur discours aurait peut-être été différent. Il serait nécessaire d'élargir l'échantillon auprès de cette population davantage que cela n'a été le cas ici pour en savoir plus sur ce point.

Enfin, les entretiens avec les médecins du travail l'ont été avec ceux-là mêmes qui se sont mobilisés sur le terrain et à la fin de la recherche. Ils ont donc été sensibilisés au sujet et leurs réponses sont clairement le résultats de leurs réflexions au fil des semaines. Tous ont précisé avoir plus largement pris en compte cette problématique au cours des consultations qu'ils ont eues durant cette période. Si cela peut représenter un biais, il est possible de le reconsidérer positivement par l'ouverture de l'interface travail/salarié dans laquelle ils se trouvent pour une vision plus globale de l'individu au travail.

.

Dans notre l'échantillon de 19 femmes et 2 hommes, aucune des personnes interrogées ne vivait seule avec des enfants en bas âge au moment de l'entretien (cf. annexe 1). Les propos au passé, que tiennent ces femmes ayant élevé seules leurs enfants, minimisent peut-être ce qu'elles ont réellement vécu.

Pour les besoins de l'analyse nous avons dissocié les contraintes et les ressources issues de la sphère personnelle de celles émanant de la sphère professionnelle. Il arrive toutefois que les stratégies d'adaptation développées fassent appel à des ressources d'une autre sphère que celle qui a générée les contraintes. Car une contrainte peut être aussi une ressource pour l'articulation selon ses caractéristiques.

Ainsi les horaires de l'organisation peuvent être une contrainte s'ils ne sont pas « variables » ou souples et une ressource dans le cas contraire. Le travail en horaires décalés du conjoint peut ainsi devenir une ressource sur laquelle on s'appuie en continu.

« *Quand mon fils était plus jeune, c'est son père qui s'en occupait en fin de compte, les jours 'enfant malade', l'amener chez le médecin, ça a toujours été mon mari.(...) Mon mari faisait les courses, il faisait à manger, il faisait pas mal de choses en fin de compte et donc moi, il me restait le ménage, le repassage, la lessive (...) c'est lui qui décidait pour les courses parce que c'est lui qui faisait à manger sauf les grosses courses qu'on faisaient ensemble mais c'est lui qui tenait la logistique, il a travaillé de nuit mais ne travaillait plus depuis longtemps* » (Mathilde).

C'est particulièrement vrai également pour les déplacements et les conditions dans lesquelles ils sont effectués.

La frontière entre les contraintes et les ressources, quelle que soit leur origine, n'est pas si marquée. Comme le dit une des salariées interrogées, « *on n'a qu'un seul cerveau, les choses se gèrent et ressurgissent forcément dans la journée sur la vie professionnelle ou la vie privée* » (Agathe) et on les mobilise sans trop de séparation. Pascale Molinier (2001) précise : « *L'un ne vient pas s'additionner à l'autre de façon* « complémentaire » *(ou chasser «* automatiquement *» l'autre dans l'ordre des préoccupations). Pour un sujet concret, travail et vie privée sont en concurrence et interagissent constamment.* ». Elle considère toutefois que « *l'étanchéité entre vie personnelle et vie professionnelle est très importante d'un point de vue équilibre psychique* ».[41].

Est-ce pour cette raison que nos interviewés ont fréquemment assuré que la vie personnelle

41 Entretien avec Pascale Molinier

influait peu, voire pas, sur la vie professionnelle pour tenter de sauvegarder, au moins en partie cette étanchéité ? Ou bien est-ce en raison de l'application intégrée de la fréquente injonction de la sphère professionnelle « Vous laissez vos soucis à la porte de l'entreprise » ?

« *J'avais ma casquette maison et ma casquette travail et je ne voulais pas que la casquette travail empiète sur la casquette maison, ma vie personnelle. Les problèmes maison, je les laissais chez moi, ça ne concernait pas du tout le travail.* » (Josiane).

« *J'arrive quand même à me dire 'mes problèmes familiaux, je les laisse devant la porte et les récupère le soir et mes problèmes boulot, je les laisse devant ma porte et les reprendrai demain matin en partant. C'est vrai que j'essaie de ne pas tout mélanger* » (Annie).

Les contraintes et les ressources

A partir des divers schémas présentés dans la première partie, nous avons identifié les différentes formes de contraintes « subies » et les ressources liées aux différentes sphères d'insertion. C'est à partir des liens qui se nouent entre contraintes et ressources que peuvent être analysées les interférences entre contraintes et ressources. Nous avons tenté de compléter la « typologie » de ces contraintes et ressources selon leur origine à partir des données recueillies lors de l'enquête tant dans la vie professionnelle que dans la vie personnelle.

Dans la vie professionnelle

Les contraintes et ressources, à origines multiples peuvent dépendre :

- Soit de l'entreprise par ses modes de management, sa culture d'entreprise et ses stratégies économiques (restructuration, délocalisation, fusion/acquisition...) ou par le travail lui-même et son organisation prescrite (nombre de tâches confiées, volume de travail, intensité, modification des champs d'activités avec ou sans les formations adaptées, procédures mises en place, modalités d'application de la réduction du temps de travail, horaires, délai de prévenance). Rentrent également en jeu, la manière dont l'organisation a développé certains outils comme les horaires variables, les journées « enfants malade », le nombre de jours de congés et de RTT et les modalités de gestion notamment la « souplesse » relative qu'elle peut adopter à la fois dans leur gestion (modalités et latitude dans les choix) et du point de vue des ressources humaines et management. Ainsi les possibilités de temps partiels (taux et réversibilité), l'autonomie des salariés dans l'organisation de leur travail, l'écoute et/ou compréhension de la hiérarchie contribuent largement à la fluidité des stratégies d'adaptation tout comme l'utilisation de moyens

techniques « facilitateurs » comme le téléphone, internet ou les photocopieurs…

- Soit du salarié : Sa perception subjective de la qualité de l'organisation, de la reconnaissance de l'entreprise - que celle-ci soit symbolique ou financière -, son attitude vis-à-vis de son activité salariée telle que l'implication et la motivation, le degré de satisfaction qu'il en retire assorti de la nécessité financière influent largement sur sa capacité à « gérer » les évènements. Selon Donald Super[42] (1996), *« le degré de satisfaction qu'une personne tire de son travail est proportionnel à son concept de soi et son identité personnelle »*. Rentre également en jeu, la perception qu'a le salarié des marges de manœuvres possibles au sein de l'organisation notamment la possibilité ou pas d'utiliser les « temps creux » dans la gestion des évènements et enfin, l'ambiance au travail. L'ensemble est également sous-tendu par la perception, l'analyse et l'interprétation qu'en fait le salarié, du fait de ses caractéristiques propres, du contexte économique global notamment au regard des tensions existant sur le marché de l'emploi (secteurs, emploi des seniors, rapports qualification/emploi, sexe…)

Dans la vie personnelle

De la même manière, dans la sphère personnelle, on peut distinguer plusieurs niveaux : ce qui relève de la situation personnelle et familiale du salarié et ce qui relève d'un contexte local plus ou moins favorable.

- La situation personnelle externe : la présence ou pas d'un conjoint, son rythme et ses horaires de travail ; les personnes à charge tels qu'enfants (nombre et âge), famille et/ou ascendants (degré d'autonomie, disponibilité, éloignement…), étant entendu qu'ici l'état de santé des membres de la famille joue un rôle majeur ; l'attitude du conjoint vis-à-vis de l'activité salariée de l'acteur, les stratégies intra-familiales quant au partage des tâches qu'il soit horizontal (entre conjoints) ou vertical (participation des enfants et niveau d'exigence à leur égard et/ou sous-traitance …).
- Le contexte local : L'existence de structures et leurs horaires notamment pour les crèches, écoles, collèges ou bien les activités-extrascolaires et de loisirs (au sens large). Des éléments comme la qualité de l'habitat, les réseaux amicaux et de voisinage, la possibilité de dégager du temps pour soi influent sur la manière dont sera « gérée » l'articulation.

---

42 Cité par Paget-Blanc, Gracieuse (2006) « Les risques professionnels des femmes aux travail » *Performances* n°31, novembre-décembre, p. 14-19, références bibliographiques non disponibles.

La mobilisation de l'ensemble de ces données est largement dépendante de l'état physique et psychique des salariés, de la vision qu'ils ont de leurs différents rôles sociaux.

De la difficulté à se raconter, à parler de soi, à dire

Le premier constat de cette enquête a été de mettre au jour une réelle difficulté de la part des personnes interviewées à verbaliser, expliciter comment elles s'organisent, à dire comment elles procèdent au sein du ménage, les supports et soutiens possibles de la part des proches, des enfants … Ne peut-on pas y voir ce que Bourdieu appelle les « rationalités inconscientes », la force de « l'habitus » ? Est-ce qu'en racontant, on ne met pas également à jour les difficultés ? Est-ce que poser les termes de l'organisation mise en place ne remet pas en lumière les limites qui avaient été enfouies, niées, faute d'autres types de ressources, et dont on avait fini par s'accommoder, faute de mieux ?

« *(...) C'est tellement codifié qu'ils ont du mal à en parler pour ne pas qu'il y ait le moindre grain de sable dans les rouages, s'ils commencent à se plaindre, ça peut être un grain de sable en plus (...)* » (Delphine, médecin du travail).

Il est ainsi fort probable que ce ne sont pas forcément les personnes pour qui l'articulation est la plus complexe qui vont parler le plus : *« Les cas difficiles, ce n'est pas compliqué, ils vont nier que c'est difficile et disent ' voilà je mets deux heures le matin, deux heures le soir mais ça va…' »* (Delphine, médecin du travail) ; « *Les gens font en sorte que ça ne se voie pas et ce n'est que s'il y a une relation un peu de confiance qu'on apprend qu'il y a des difficultés soit dans un sens, soit dans l'autre(...) ils ont trop peur des conséquences* » (Laurence, médecin du travail).

Mais c'est la vie !

Plus globalement, une forme de « résignation », peut-être de pudeur aussi, existe de la part des personnes à propos de ce qu'elles vivent, comme s'il n'était pas possible, acceptable de dire que l'on trouve que l'on travaille trop, ou que travailler et avoir une vie à coté, c'est difficile ou bien même que certains aspects seulement de l'articulation le sont. Dans un élan d'empathie, certains affirment : « d'autres sont plus à plaindre, pour qui c'est plus difficile ». Que cette difficulté émane des structures locales ou bien qu'elles trouvent leur origine au sein même des organisations du travail.

« Je pense qu'il y a des gens pire que moi, il y a des crèches et des garderies qui ferment à 18 heures, moi, je me dis, c'est pas dramatique, 18h30, c'est bien » (Agathe).

« *J'imagine les gens dans les entreprises où il y a vraiment des contraintes horaires, ça doit être beaucoup plus compliqué à gérer* » (Déby).

Est-ce une forme de valorisation de soi que de relativiser sa propre situation pour finalement ne pas en ressentir les aspects insupportables ?

De l'expression d'une empathie à celle du fatalisme, le pas est vite franchi. Ainsi un médecin du travail raconte : « E*nsuite eux-mêmes* [les salariés] *le disent que faire deux heures aller-retour, ils répondent 'oui, c'est normal, il faut bien gagner sa vie'. Alors cette phrase pour moi, c'est déjà une façon de dire, 'si j'avais pu faire autre chose, je le ferais différemment'* » (Hubert, médecin du travail).

De la même manière, le regard porté sur son propre état de fatigue ou de santé tend parfois à les minorer :

« *Je n'ai pas de problèmes de santé particulier, c'est juste de la fatigue quoi, tout le monde est fatigué, il n'y a pas que moi donc… il y a des gens qui travaillent pire que moi, c'est pour cela que je ne me plains pas* » (Vanessa).

A l'inverse, ils remettent parfois en cause l'organisation même de la vie quotidienne, auquel cas, cela devient central et mobilise la sphère personnelle et les membres de la famille, au moins en patience si ce n'est concrètement et pour un temps seulement.

« *Alors c'est vrai que le soir quand je rentrais, au lieu d'avoir explosé vis-à-vis de mon patron, si je trouvais la baguette de pain sur la table au lieu de la trouver dans le sac à pain, j'explosais, quoi !* » (Annie).

« *Ça s'est traduit par de l'hypertension, par un gros stress, j'ai craqué carrément (...) à force de prendre sur moi la corde a cassé (...) je n'étais pas facile, je ne supportais rien, j'étais très désagréable, très agressive, je ne pouvais plus rien faire, je n'arrivais plus à penser, à organiser les choses, plus du tout. Dans ce cas, il faut bien que le conjoint pallie, s'y mette un peu* » (Florence).

Est-ce que ce que je vis est « normal » ?

Les propos recueillis posent également la question du niveau où doit se situer l'acceptable, qu'est-ce qui est « normal » ou pas ? Ce qui fait dire à Hubert, médecin du travail « *Ce qui leur est difficile, c'est de savoir se positionner, ils ne savent pas si c'est normal ou pas ? Si cette personne ne sait pas, si ça se trouve, elle se dit 'la vie est faite ainsi, donc je n'ai pas besoin de me plaindre'. Des fois, on pose la question suivante : alors vos conditions de travail ? 'Ben c'est comme tout le monde'. Pour moi, ce « c'est comme tout le monde » est très révélateur. Ça veut dire que si ça se trouve, elle est harcelée, maltraitée, vu qu'elle voit ça se faire un peu partout, elle entend dire que ça se fait un peu partout, c'est banalisé. Aujourd'hui, en fait, les employeurs harceleurs ou les gens qui eux-mêmes ont une articulation difficile entre leur travail et leur vie de tous les jours, je pense qu'il n'y a pas encore d'identification du problème. Il faut donc les faire sortir de*

l'anonymat, de cette banalisation du mal-être ».

Dans tous les cas, il ne semble pas y avoir d'alternative possible, « il faut le faire ».

« *Quand on a des enfants petits, il faut les emmener à l'école le matin, aller les chercher le soir, on a des contraintes horaires. C'est compliqué à gérer mais j'arrivais à faire mes heures. J'ai toujours réussi. Bon des fois, des retards le soir en garderie, ça m'est arrivé (…) C'est vrai que c'était serré, mais je l'ai fait* » (Déby).

« *J'ai appris à m'organiser, j'ai fait garder les enfants et le soir je les récupérais, voilà c'est la routine qui a duré des années et des années, donc. Je ne sais pas comment j'ai fait (...) je ne sais pas, j'ai tenu, tenu...* » (Sabine).

Peut-être qu'en l'absence de solutions, il est inutile de se poser des questions ou de parler des ses difficultés ? Notons que ce « il faut le faire », ce déni des difficultés n'est porté que par les femmes interrogées. N'est-ce pas parce que, comme l'écrit Pascale Molinier (2006, p. 11) : « *Si les femmes ne parviennent pas à accomplir leur tâches correctement, on continue de les suspecter individuellement de n'être pas tout à fait respectables. Mères indignes, travailleuses fainéantes et inutiles, vieilles noiseuses ou viragos sans grâce. Ce sera toujours quelque chose qui cloche dans leur personne* ». Les femmes chercheraient alors à masquer, à rendre invisible les difficultés, à « tenir » pour être en cohérence avec ce que la norme sociale attend d'elles car comme l'avancent les psychodynamiciens du travail et Molinier en particulier : « *Notre identité n'est jamais complètement assurée, elle a besoin d'être sans cesse reconfirmée, essentiellement par le regard d'autrui* ». (Molinier, 2006, p. 27) « *Certes*, poursuit Molinier, *une femme a le droit de choisir un travail intéressant et exigeant…mais pas au détriment de ses deux autres missions fondamentales : former un couple stable et avoir des enfants et s'en occuper comme une vraie mère doit le faire en les faisant passer avant la carrière et les intérêts personnels* » (Molinier, 2006, p.12). Ainsi pour rester en cohérence avec l'image que la société attend d'elles, les femmes freinent le recours aux proches pour les seconder.

« *Même si je peux me décharger sur les enfants, j'ai tendance à tout gérer moi-même. J'ai du mal à dire aux enfants, 'vous faîtes ça, vous faîtes ci'… J'ai l'impression d'être culpabilisée, j'ai l'impression que je leur demande des choses que je n'ai pas à leur demander. C'est des choses comme ça qui pourraient sûrement m'aider, oui* » (Déby).

Ou bien alors, elles culpabilisent par rapport à l'image de mère qu'elles aimeraient donner d'elles-mêmes.

« *Ce qui est compliqué en ce moment, c'est de pouvoir être à la maison quand mes enfants rentrent pour pouvoir les suivre, parce qu'ils sont collégiens et lycéens et puis il faut être un peu derrière. J'ai l'impression de ne pas pouvoir le faire suffisamment. Par rapport au statut de maman, j'ai l'impression de ne pas faire les choses comme j'aimerais pouvoir les faire.* » (Camille).

« *J'ai gardé mon fils pendant huit mois. Au début quand je suis revenue travailler, c'était très dur, pour moi je*

l'avais abandonné » (Léa).

Parfois, ce qui a été mis en place va à l'encontre d'un idéal, de ce qu'elles auraient souhaité.

« *J'ai mis les filles indépendantes très tôt, à quatre ans, elles allaient en colonies. Quand vous travaillez, vous êtes obligés de les mettre indépendantes. Si j'avais eu une fille qui n'aimait pas les colonies, c'est sûr, je n'aurai rien pu faire. (...) C'est qu'à un moment donné, on en demande trop. J'en demande trop à moi-même, sans m'en rendre compte… On en fait trop à la maison et on en demande trop aux enfants parce que…* » (Amandine).

Quand les ascendants deviennent dépendants

Pour les femmes interrogées sans enfants, le besoin d'être en cohérence avec le rôle social et la culpabilité, ressort aussi mais vis-à-vis des ascendants, de manière différente mais la difficulté à déléguer reste prégnante.

« *Ce que j'ai beaucoup de mal à gérer, c'est plutôt ma famille : ma mère en province, j'ai beaucoup, beaucoup de mal parce que d'abord il y a la distance et puis parce que je suis toute seule à la gérer. J'ai un frère mais bon, un frère qui compte pour du beurre* » (Alice). Cela va jusqu'à conditionner les déplacements professionnels aux disponibilités d'un autre membre de la famille « *Si je devais partir à l'étranger, c'est sûr, c'est toute une organisation… parce que je pourrais partir à l'étranger dans les salons, il faut que je voie avec mon frère, qu'il soit disponible* » (Céline). Transparaît dans ce cas comme solution, faute de soutien extérieur ponctuel ou suivi, le renoncement à un événement perçu comme valorisant de la même manière que le vit une mère de famille.

« *Parfois je suis amenée à me déplacer mais très peu, donc là il faut qu'on s'organise avec mon mari pour qu'il soit là parce que lui, il a des horaires… il a pas des horaires de bureau* » (Camille).

C'est donc bien la responsabilité de personnes à charge qui peut obliger ces femmes à limiter leur investissement professionnel plutôt que le fait d'avoir ou pas des enfants, étant entendu du point de vue de la surcharge des rôles, que les choses ne sont pas comparables.

La tendance démographique actuelle qui voit simultanément l'âge des femmes au premier enfant augmenter, tout comme l'âge de l'ouverture aux droits à la retraite ainsi que l'allongement de la durée de vie modifie le schéma antérieur où la prise en charge de parents âgés succédait à la période d'éducation des enfants. Blanche Le Bihan-Youniou et Claude Martin (2006, p. 79) parlent « d'un triple front » : le front domestique et parental, le front professionnel et celui de soutien à des parents âgés, *a fortiori* si ceux-ci sont dépendants.

« *Je ne vois pas*, résume Laurence, médecin du travail, *comment les gens, un grand nombre de gens vont arriver à tenir un boulot, des enfants ados et des parents âgés avec en plus une vie dans une agglomération*

comme l'agglomération parisienne, les trajets et tout ça ». « *Car*, ajoute ce médecin ; *ça dure longtemps et ça ne va pas dans le sens d'une prise d'autonomie de la part des parents au contraire des enfants. En plus, cela arrive à un âge où les gens sont fatigués, davantage que la jeune maman qui va bien. En termes de mobilisation cognitive, c'est très lourd* ».

Annie, par exemple, vit assez mal sa visite quotidienne à sa mère ainsi que l'organisation mise en place avec sa sœur. Changer cette situation a été sa réponse à la question « Qu'est ce que vous changeriez dans votre vie ? » *« Ça fait un an et demi que ça dure, ça fait partie de mon quotidien : je repasse chez maman qui habite le 13ème arrondissement. Là, je lui consacre une heure (…) Il y a des fois où ça me peine beaucoup, en plus on fait doublon avec ma sœur qui habite le 13ème. Donc je viens, et puis je ne suis pas plutôt partie que ma sœur arrive… Si on pouvait changer ça, y aller deux fois par semaine, ça m'arrangerait moi, ce serait formidable. Je suis tributaire de maman, d'un horaire. Ça, je voudrais le changer (rires et une forte émotion remonte). C'est égoïste en même temps mais bon, parce que je vais vous dire, je vois ma mère, je rentre à la maison, il faut que je l'appelle, les matins avant de partir, il faut appeler* ». Mais très vite, elle se défend en précisant, « *Voyez, ce n'est pas une contrainte mais ça va peut-être le devenir* ».

Car « *le sentiment de responsabilité est très grand »* écrit Rita Therrien (1989, p. 155). Cette dernière poursuit : « *parce que les enfants souhaitent rendre à leurs parents ce qu'ils ont reçu. Il se transforme en culpabilité parce qu'on pense devoir tout faire pour eux, alors que les exigence normales d'une vie d'adulte ne le permettent pas* ». Alice, dont la maman est dépendante en province, a une réaction similaire à cette même question en souhaitant « *changer de famille* ».

Dans notre échantillon, ce sont plutôt les femmes sans enfants qui ont fait état de leur rôle de soutien auprès d'un parent âgé. Est-ce, comme le soulignent Le-Bihan-Youniou & Martin (2006, p. 95), parce que *« les aidants n'estiment jamais que cet impact soit si significatif qu'il mérite d'être souligné (…) ou bien plutôt le fait que les personnes interrogées considèrent que ce travail de soin va tellement de soi, qu'il n'est pas nécessaire d'en présenter les répercussions* » et que les changements dans la vie personnelle sont plus importants chez les personnes n'ayant pas déjà des personnes à charge ? La question mérite d'être posée. Pour les femmes de notre échantillon, comme dans l'étude menée par Le Bihan-Youniou & Martin (2006), c'est sur le temps personnel ou familial qu'est pris ce temps de soin accordé aux ascendants, la vie professionnelle, n'est, elle, pas remise en cause voire même « *jugée d'autant plus cruciale qu'elle semble fondamentale pour ne pas basculer totalement dans la fonction d'aide* » (Le Bihan-Youniou & Martin, 2006, p. 95). Ainsi Céline qui doit s'occuper de sa mère très âgée, lui faire les courses, dîner avec elle trouve cela très prenant. Elle annonce avoir dû renoncer à des activités culturelles et se sent, de fait, coincée le soir.

Alice qui a fait les allers-retours pendant six mois le week-end et en milieu de semaine entre Paris et C. pour soutenir sa mère hospitalisée, affirme : *«j'avais l'impression de venir me reposer au travail* ». Mais coûte que coûte, elle a tenu à s'impliquer dans son travail en arrivant « *hyper tôt au travail, à 7 heures trente pour essayer de rattraper toutes ces heures* ».

Une organisation à toute épreuve

Un aspect abordé par ces femmes a particulièrement attiré notre attention : l'organisation et l'anticipation dont elles font preuve pour « tout faire ».

Camille note « *pour être sûre de ne rien oublier* » et Agathe utilise « D*es post-it, chaque matin je fais ma liste de ce que j'ai à faire et si je pense à un truc pendant que je fais autre chose, clac, je le note, et puis j'y pense plus, parce que voilà* ».

Annie anticipe le côté matériel de l'organisation quotidienne : « *Le matin, je range les petites choses à ranger, je mets une lessive en route, je prépare le petit déjeuner et je veille à ce que le repas de mon mari soit prêt parce qu'il travaille l'après-midi à partir de 15h (...) le soir quand je rentre à la maison, je vérifie que tout est en ordre, ce que je vais prévoir pour le lendemain, pour le repas, etc.* » alors qu'Agathe prévoit une délégation de « pouvoir » comme des solutions à ses éventuels retards : « *Dès que le téléphone portable a existé, j'ai eu un portable et dès que j'avais un soucis de transport, je l'appelais* [la nounou] *parce qu'elle avait procuration pour récupérer les enfants (...) Ça aussi, ça se prévoit, c'est des choses, c'est en anticipation au début de l'année quand on remplit les papiers, si un jour il y a un problème, faut que quelqu'un puisse venir les récupérer* ».

C'est vrai aussi lorsqu'elles délèguent la tâche à un proche tout en gardant le contrôle de l'organisation en utilisant tous les moyens à leur disposition. Pour Florence, c'est l'ordinateur et un logiciel « tableur » : *« Il faut que je fasse une liste, il faut surtout que je n'oublie rien parce que si ce n'est pas marqué, il ne prend pas (rire). Il faut vraiment que je n'oublie pas quoi que ce soit. Je fais la liste par rayon, il ne faut pas qu'ils changent trop souvent les rayons (rire) sinon c'est la cata… Le vendredi matin, je me suis préparée une petite liste sur excel , je mets une petite croix devant ce qu'il faut, et j'essaie de préparer les menus à l'avance aussi. Je fais ça le jeudi dans le train et je reporte ce qu'il faut sur la liste (...) ».* (Florence)

Josiane et Sabine utilisent les tableaux, soit comme pense-bête : « *Les tâches sont réparties, je vais par exemple faire tout ce qui est cuisine, l'intendance, tout ce dont on a besoin pour vivre. L'organisation à la maison, les tâches ménagères, je programme… ce qu'elles n'ont pas à faire, je le fais quand même, m'occuper du jardin, etc. On se partage. C'est quand même moi qui pense à tout. J'ai un grand tableau dans la cuisine et tout le monde marque dessus ce dont on a besoin* » (Josiane), soit pour la répartition des tâches : « *J'avais mis un petit planning par deux jours, laver les assiettes, aspirer, l'autre faisait les toilettes et moi je*

faisais la cuisine et surveiller des devoirs (…) » (Sabine).

Léa fait une copie du planning de son travail « *Comme ça, si mon enfant est malade, je sais qui peut gérer ou non mon absence (…)* » (Léa).

L'anticipation est également de mise dès lors que des évènements exceptionnels sont prévus comme les déplacements professionnels. Florence *« prépare à l'avance les affaires et pense à ce qu'ils vont manger un peu à l'avance aussi (...) ». « J'essaie*, dit-elle*, de penser avant, qu'ils aient ce qu'il faut, les vêtements sont prêts et tout (...) le week-end je vais préparer à l'avance, pour ne plus y revenir parce qu'après en semaine, je n'ai pas le temps* ».

Femmes / Hommes, même approche ?

Pour les deux hommes interrogés, sans prétendre généraliser, leur approche diffère de celle des femmes de l'échantillon. Dans les deux cas, c'est aux conjointes sans activité qu'incombe l'intendance domestique. « *Madame est en congé parental. C'est elle qui gère un petit peu tout ce qui est à la maison du fait que moi je ne suis pas souvent là. (...) C'est elle qui gère l'organisation* » (Jaime).

Dans un autre ordre d'idée, pour Jaime, la distinction entre les deux sphères, vie professionnelle/vie personnelle, est quelque peu erronée. En effet, sa très forte implication dans son activité sportive tant au niveau local avec la responsabilité de deux clubs qu'au niveau régional et international pour l'arbitrage, permet d'y lire une « deuxième » vie professionnelle inscrite dans la sphère personnelle, sûrement « première » à ses yeux en vertu de l'importance qu'elle revêt. Les contraintes qu'elle lui impose ressemblent fort à celles qui émanent généralement de la sphère professionnelle. Il précise lui-même que ces *« trois espaces sont complètement étanches* » (Jaime) même s'il reconnaît que ce n'est pas la vie professionnelle qui a été la cause de difficultés mais bien sa forte implication dans son activité sportive personnelle. « *Il s'est avéré que je me suis marié et que ce n'est pas la vie professionnelle qui a fait problème, c'est ma passion, ma femme est partie, j'ai divorcé en 2000. A l'heure actuelle, je suis avec quelqu'un de beaucoup plus jeune que moi avec qui j'ai eu deux enfants. J'essaie, dès que je peux, de rester le plus souvent à la maison pour ne pas retomber dans un autre échec* ». Il ajoute cependant « *ce n'est pas d'un commun accord, parce qu'elle m'a connu comme ça, elle a pas voulu trancher comme ma femme avant en disant : c'est moi ou le judo. Elle sait que je fais tout ce que je peux pour être à la maison et c'est ça qui tient quoi* ». On retrouve dans son argumentation, les mêmes types de justifications qui pourraient être formulées par un homme occupant un poste à responsabilités : priorité est donnée à l'activité qui lui assure une véritable reconnaissance sociale.

La question des ressources financières générées par l'activité professionnelle est prégnante

pour ces hommes. Pour Jaime, c'est un choix délibéré que de vouloir « *séparer le hobby de la rémunération* ». Pour les deux hommes, l'activité salariée permet de réaliser des projets familiaux : *« Travailler, c'est ce qui nous ramène brutalement au coté pécuniaire et puis ça permet d'avoir… d'acheter une maison, enfin ce qu'on veut et d'arriver à avoir tout ce qu'on peut envisager au niveau des vacances, de l'habitation, des études pour les enfants… c'est la chose principale* » (Jaime). Julien, lui, répond à la question « Que changeriez-vous dans votre vie actuelle ? » par : *« J'aimerais avoir plus de sous pour économiser et partir au moins une fois par an en vacances avec ma femme et mon fils* ».

Cette préoccupation financière n'a jamais été mentionnée par les femmes interrogées en réponse à la même question. Cela ne veut pas dire que cette préoccupation n'est pas latente. Cependant, toutes souhaitent changer des aspects concrets de leur vies, elles aspirent à l'amélioration de la qualité de vie, la leur en priorité, du bien-être en général, que cela concerne les déplacements, les conditions de travail ou des changements dans leur vie personnelle notamment en termes de responsabilités ou de temps pour faire des choses pour elles-mêmes.

Il semblerait donc que la norme de l'homme « gagne-pain » soit encore d'actualité, au moins pour ces personnes. Les femmes en couple interrogées ont peu fait référence au statut de leur activité salariée dans la stratégie du ménage. Seules Vanessa et Léa ont rapidement abordé ce point, Vanessa pour justifier son travail du samedi en précisant : « *Si je ne travaillais pas* [le samedi] *ça se ressentirait au niveau financier* ». Et Léa d'expliquer que *« financièrement,* [elle n'avait] *pas trop le choix* » de reprendre une activité salariée après huit mois de congé parental.

Par contre, deux jeunes femmes en couple, sans enfant, ont mentionné la difficulté à parler de leur travail à la maison en raison du « veto » mis par leur conjoint. Ainsi Léa rapporte « *Je n'en parle* [du travail] *pas à mon conjoint et il n'aime pas que je parle du travail parce qu'il voit que ça me stresse même si j'ai un souci avec mes collègues. (…) Pour moi c'est dur, parce que j'ai l'impression qu'il se fiche de ce que je fais (rires). Lui, ça ne l'intéresse pas, il ne veut pas parler travail, il ne parle jamais de son travail, c'est moi qui suis obligée de lui demander* » (Léa).

Est-ce, comme l'avance Molinier (2006, p. 145), « *parce qu'ils* [les hommes] *opèrent un clivage très net entre leur vie professionnelle et leur vie privée* » et que « *sauf exceptions, la capacité à maintenir un clivage efficace entre le travail et la vie privée est moindre chez les femmes que chez les hommes* » ? (Molinier, 2001, p. 40) Dans ce cas, ce clivage reposerait aussi sur un interdit, celui de ne laisser aucune chance à la sphère professionnelle de s'immiscer dans la vie personnelle ? Ou bien, est-ce, toujours selon Molinier (2007, p.15) parce que pour les hommes les « *stratégies collectives de défenses viriles visent à écarter les représentations conscientes des corps* » notamment la fatigue mais aussi l'expression de la sensibilité. Et *« pour que les conduites familiales s'alignent sur les stratégies défensives viriles, il faut*

que le partage des tâches domestiques respecte rigoureusement ce déni ». Ou bien encore, est-ce parce qu' « *il y a, des travaux d'hommes et des travaux de femmes et le principe de hiérarchie : le travail masculin a toujours une valeur supérieure au travail féminin* » (Molinier, 2006, p. 75). Quoiqu'il en soit, si le déni du travail des femmes, quelles qu'en soient les raisons est aussi grand, le partage des tâches domestiques n'est pas près d'être équilibré ! D'autant qu'il a déjà été largement souligné dans la littérature que, pour de nombreuses femmes, le travail productif mobilisait des compétences généralement usitées dans le travail reproductif. C'est ce que Marie-Agnès Barrère-Maurisson appelle « *le transfert de qualification de la sphère domestique vers la sphère professionnelle* »[43] à propos des emplois de service, forme particulièrement exacerbée de ce transfert. Françoise Messant-Laurent souligne pour sa part : « *dans le cas des secrétaires, les deux mondes ont de nombreux traits communs, ce qui rend la coupure encore plus difficile. Il y a un revers de médaille à la connivence des rôles de femme et de secrétaire* » (1990, p.170). Elle poursuit : « *Le privé s'insinue dans le travail de manière beaucoup plus subtile, puisque beaucoup d'entre elles disent 'penser à la maison' tout en travaillant : penser aux courses pour le soir, penser passer à la pharmacie, penser à l'enfant enrhumé qu'elles ont conduit à la garderie. A leur bureau, elles organisent le retour du soir, décident de suivre tel parcours de manière à pouvoir passer chez les boulanger, le boucher, etc. Tout cela représente une lourde charge mentale qui non seulement les fatigue mais perturbe également leurs activités professionnelles. Elles ont souvent de la peine à s'investir dans leur travail* ». (Messant-Laurent, 1999, p.170)

Du sens de l'influence des sphères : de la vie personnelle vers la vie professionnelle ou l'inverse ?

Nos résultats diffèrent quelque peu de ceux de Messant-Laurent, même si nous retrouvons la « lourdeur de la charge mentale ». En effet, au cours des entretiens, lorsque mention a été faite de l'autre sphère, c'est généralement pour évoquer le poids de la vie professionnelle dans la vie personnelle plutôt que l'inverse. Que ce soit, au quotidien pour Vanessa « *le soir quand on rentre on a encore les choses dans la tête et on continue de réfléchir 'il faut que je sois capable de faire des choses demain', des trucs comme ça* » et Jaime « *Je n'ai pas de temps creux, il m'arrive quand je suis au judo, quand les élèves font des combats de me dire 'bon, ben, là il faut que je pense à prendre tel matériel pour le lendemain matin. Et puis à la maison c'est pareil* » ; ou bien à l'occasion de la reprise de l'activité salariée après des interruptions comme le week-end pour Mady : « *Des fois, ça m'arrive, par exemple, le dimanche de me dire 'bon j'ai ça à faire le lundi mais ça passe super vite, je ne reste pas deux heures à méditer* » ou les

---

43 Entretien avec Marie-Agnès Barrère-Maurisson

vacances pour Véronique « *Ça j'y pense quand je suis en vacances ou déconnectée du travail en faisant des projets 'bon ben, je vais faire ci, je vais faire ça' mais rarement au travail, je n'ai pas le temps* ».

Amandine résume *: « Ah si, on l'a* [le travail] *tout le temps dans la tête (…) Moi c'est plutôt le travail qui envahit la maison parce que je fais un travail qui me passionne ».*

Il arrive à l'occasion que la vie personnelle « s'invite » dans l'activité salariée mais lors des périodes de pause. Dans ce cas, elle est vue comme une ressource en moyens ou en temps.

« Dans la journée, on y pense mais quand c'est les heures de coupures. 'Maman, tu penseras à appeler là'. Moi de 8 heures à 12 heures, je suis dans mon boulot et je n'y pense pas du tout en plus. Moi, j'ai des heures où je bosse, donc c'est des heures où je bosse, où je ne pense pas à autre chose. D'ailleurs, je ne pourrais pas, je mélangerais tout. Pendant le midi, je passe mes coups de fils, sur internet, la C.A.F, maintenant on travaille beaucoup avec internet, donc tous les trucs administratifs on les fait par là ; les courriers, je les prépare mais pas pendant les heures de travail, non, je n'arrive pas à mélanger les deux. Les filles me demandent le soir 'Tu as téléphoné à..' Ben non, moi je suis au boulot, je n'arrive pas à penser à autre chose » (Amandine)

« Ce matin j'étais de consultation, entre deux personnes, j'ai tapé un rapport pour la mairie. » (Jaime)

« Ces derniers temps, j'en ai fait pas mal c'est-à-dire tout ce qui est paperasse parce que mon mari est décédé au mois de mars, huit jours après j'ai repris le travail. Pas mal de paperasse, alors je prenais du temps à l'heure du déjeuner pour régler des choses comme ça mais parce que c'était très ponctuel, mais des choses personnelles, non » (Mathilde).

On peut toutefois faire l'hypothèse que cet aspect de « travail pour soi » sur le lieu de travail est sous-estimé ; les personnes n'osant pas l'exprimer par culpabilité ou par peur des sanctions possibles.

Les évènements particuliers, ponctuels sans distinction d'origine, peuvent, par contre, se traduire par des situations de 'débordement', un envahissement de la personne au point de la submerger totalement dans la sphère personnelle comme professionnelle. De tels événements peuvent avoir des conséquences à long terme et largement influer sur leur vie. Un deuil, une séparation, un proche malade, des soucis au travail (conflits interpersonnels, changement de politique managériale…) nécessitent un temps d'adaptation plus ou moins long avant que les stratégies soient à nouveau efficientes et que la tension induite par ces bouleversements psychologiques et émotionnels se régule.

Alice et Eléna ont témoigné de situations de débordement issues de la vie personnelle vers la vie professionnelle. *« En début d'année,* raconte Alice*, j'ai eu un gros problème avec mon frère, ça te bouffe, tu es la dedans quoi (...) Ça te mine, ça te prend la tête, tu as du mal, c'est difficile effectivement*

d'arriver à gérer la vie professionnelle dans ces cas là. Ça envahit. (...) La direction m'a reçu et m'a dit 'Qu'est-ce qui t'arrive ? Qu'est-ce qui se passe ? Je ne te reconnais plus' (…) tu veux essayer de faire face, essayer de faire ton travail et tout, parce que bon… moi je voulais faire mon boulot et tout, alors que ma seule obsession, c'était ça. Je n'arrivais plus à me concentrer, à me battre, à essayer d'argumenter… Ça m'a minée, mais minée à un point où tu te dis… Ça te vide ». Si Alice tente de maintenir un travail de qualité, Eléna dit avoir culpabilisé de n'avoir pu rester avec son enfant malade : *« Forcément, quand un enfant était malade, j'étais obligée d'aller au boulot, je n'avais pas trop la tête au travail même si je travaillais, la tête était ailleurs en culpabilisant même par rapport au fait de ne pas avoir pu rester avec un enfant qui était malade ».*

Pour Florence, c'est au contraire la vie professionnelle qui l'a perturbée comme elle a perturbé sa vie personnelle : *« c'était un problème d'organisation et de personne. Ça m'a complètement envahie. A la fin, c'était une tension nerveuse terrible. A force de prendre sur moi, la corde a cassé, je ne supportais plus la personne en question qui n'était pas bien et très agressive. J'avais du mal à venir travailler, on dit 'venir à reculons', c'est tout à fait ça et dans un état de nerf indescriptible, ma main tremblait tout le temps. A la maison, je n'étais pas facile, je ne supportais rien, j'étais désagréable, très agressive ».*

« *Il y a*, analyse Laurence, médecin du travail*, beaucoup question de durée des problèmes. Il y a des problèmes aigus et les problèmes qui durent. C'est très différent. Les problèmes aigus, ils ne sont pas trop mal digérés. C'est les problèmes qui durent… s'il n'y a pas décompensation, il y a surcharge* ». On retrouve ici les caractéristiques du stress chronique avec ses risques d'effets délétères sur la santé par l'absence de phases de décompensation entre les évènements.

Le quotidien « ordinaire » des employés de bureau

« *Le matin, je me lève à 5h45* » disent Josiane et Florence, le réveil sonne à 6 heures pour Annie et Agathe. Amandine, elle, dès 5h30 tous les matins fait du rangement et le repassage. Quant à Jaime, lorsqu'il part le matin de chez lui « *tout le monde dors, je rentre le soir, il n'y a que ma femme qui ne dort pas* ».

« C'est vrai que c'est difficile de concilier les deux, le rythme, il est là quand même, donc quand je commence ma soirée, il est souvent 21h30 - 21h45, le temps de s'occuper des enfants, de faire la lecture, les toilettes, les repas, c'est sûr que quand on s'assoit à 21h30, il ne reste plus beaucoup de temps pour la soirée » (Agathe).

« Je pars vers 17h30 parce que j'ai des obligations le soir et quand je peux, je pars plus tard pour me faire des heures, 18 heures, ça m'est arrivé de partir à 19 heures (...) ma fille a des problèmes de genou donc je l'amène chez le kiné à V. Ça se termine souvent tard, je ne suis pas chez moi avant 20h30 » (Florence)

« J'ai l'impression de ne jamais me poser » dit Florence, *« c'est quand même un peu serré* » reconnaît

Josiane.

« Faire ses heures » et assurer la gestion d'une vie personnelle semblent être les maîtres mots d'une course permanente assortie, nous l'avons vu, d'une bonne dose d'anticipation et d'une organisation qui ne souffre aucun laisser-aller même si la culpabilité est là de ne pas arriver à 'tout faire' ou 'bien faire' dans la sphère professionnelle comme dans la vie personnelle.

Dans le travail salarié comme 'à la maison', elles sont obligées de choisir des priorités, de faire des compromis pour atteindre les objectifs qu'elles se sont fixées. Ces compromis se font sur la quantité de travail, sa qualité faute de ne pouvoir réaliser cette activité au moment souhaité et cela dans les deux sphères.

« J'étais obligée, au moins un quart d'heure avant de partir, si ce n'est pas plus, de déjà commencer à ranger mes affaires pour que la personne avec qui je travaillais, comprenne bien que j'allais bientôt partir, donc il ne fallait pas qu'elle me demande quelque chose d'urgent à faire. Ça arrivait souvent. Donc je commençais à ranger, pour moi il y avait une heure à laquelle il fallait que je parte, donc je rangeais et puis tout d'un coup je me levais, et je disais 'Bon, ben, je m'en vais', 'Ah oui ? mais j'ai encore quelque chose à te donner', 'Non, non tu le sais, je m'en vais' et je partais mais je n'en ai pas des bons souvenirs parce que justement on se sent coupable de ne pas pouvoir rester » (Elena).

« Moi je ne suis pas maniaque mais j'aime l'ordre. Mais si le balai n'est pas passé… Ce n'est pas comme avant, c'était ma serpillière tous les jours (rires). A un moment donné, il faut mettre des choses de côté » (Amandine).

Ce report de tâches dans le temps (ou l'espace) conduisent à des périodes de « pointe » comme le week-end ou certains soirs.

« Je vous avoue qu'il y a des fois, j'ai envie de consacrer un peu plus de temps à mon fils, à mon mari, à mon intérieur parce que là il y a des choses qui laissent à désirer. Le week-end, j'ai un peu plus de travail parce qu'il y a certaines choses que je faisais plus tranquillement avant. Bon mais là, je n'ai pas envie de courir, je n'ai pas envie de stresser, de stresser ma famille donc je me dis 'bon, ce n'est pas grave, je le ferai demain' » (Annie).

« Le repassage, j'attends que mon fils ait plein de linge et je repasse une fois dans la semaine (…). Et moi je ne repasse pas mon linge mais pour lui, ça fait mieux, c'est plus soigné même si on ne le met qu'une fois. (…).» (Léa)

Pourtant, beaucoup soulignent leur implication, leur envie de vouloir faire du « bon travail », « d'être à jour », leur envie de travailler.

« J'aime bien que tout soit bouclé le soir. L'autre fois, je n'ai pas pu rentrer les choses dans l'ordinateur, ça me

stresse. Psychologiquement, je sais que j'ai ça à faire en plus, j'aime bien être à jour dans mon travail quand je pars mais bon si ce n'est pas fini… mais je n'aime pas laisser traîner et puis j'ai peur de faire des bêtises parce qu'il faut quand même être assez concentrée pour bien enregistrer, il faut bien saisir, c'est important » (Léa).

« Une envie de travailler déjà parce que si on n'a pas envie de travailler forcément ça ne se passera pas bien » (Vanessa).

L'envie également d'être en contact avec d'autres personnes que la famille, de se sentir utile, d'être indépendante même si cela relève aussi d'une nécessité économique.

« Le travail, ça a toujours été à moi, quelque chose dont j'avais besoin, c'est mon truc à moi (…) Et je pense qu'une femme, pour s'épanouir, elle a besoin de travailler, d'avoir une activité » (Amandine).

« Moi, ça m'a suffit des six mois de congé parental parce que tout ce qui est relations sociales, ça m'a énormément manqué. Je gardais mon fils toute seule, j'avais mon conjoint l'après-midi, mais je n'avais rien d'autre. (…) C'est vrai que ça m'a fait du bien de reprendre le travail (…) Je pense que je ne peux pas ne pas travailler, psychologiquement, au moins, on se sent utile à quelque chose alors que chez soi à faire le ménage, tout ça, les courses, les machins, ça va un moment quoi » (Léa).

« Je ne m'arrêterai pas de travailler, j'ai besoin de voir des gens, j'ai besoin d'apprendre des choses, de rester à la pointe de tout, non je ne pourrai pas. D'ailleurs, je me suis arrêtée un an pour mon dernier enfant et j'ai repris le travail. Non, je trouve que pour une femme, c'est aussi bien d'avoir un pied à l'extérieur. Et puis être indépendante par rapport à plein de choses, on ne sait pas ce que l'avenir nous réserve. » (Agathe)

Si l'envie de travailler est un facteur important dans la perception qu'ont ces femmes de leur vie personnelle et professionnelle, d'autres ont souligné l'importance d'une bonne ambiance au travail avec les collègues ou la hiérarchie pour se sentir bien aussi dans leur vie, quelle que soit la sphère considérée.

« Une bonne ambiance déjà. Un boulot où on ne sent pas une crainte en arrivant, où on sait qu'on va faire notre vie et que personne ne va nous tomber dessus. Déjà c'est bien » (Mady). Parlant de son travail précédent comme employée du commerce, Mady précise pour renforcer son propos *« Oui, c'était stressant dans le sens où le rythme était horrible mais l'ambiance était bonne. Pour moi, c'est très important de travailler dans une bonne ambiance. Etre oppressée, harcelée… non. Plus qu'une histoire de rythme, parce qu'on y va fatiguée mais on sait qu'on va rigoler, qu'on n'est pas sous pression tandis que si on y va et qu'en plus on nous 'emmerde', ce n'est pas intéressant* » (Mady).

« En fait, moi, dès qu'il y a une mauvaise ambiance quelque part, je ne suis pas bien (…) que ce soit au niveau travail ou familial, tout de suite, je suis très angoissée, je ne suis pas très bien » (Vanessa).

Ne peut-on pas voir dans ce désir de la « bonne ambiance », celui de relations sociales au-delà

du seul espace professionnel ? Il introduirait ainsi de manière implicite une critique des ruptures de solidarités des collectifs de travail, d'une solitude grandissante « *qui contraint le sujet à prendre en charge des exigences et requêtes sans pouvoir se reposer sur les autres pour qu'ils l'aident à agir* » (Dejours *et al.,* 2006, p. 144). Notons qu'à la maison, les femmes sont souvent solitaires dans leurs activités même s'il y a des personnes autour.

Pascale Molinier, lors de notre entretien, nous a rappelé que « *l'on sait que les gens, pour bien travailler, il faut qu'ils soient habités par ce qu'ils font* ». Or si l'ambiance au travail se détériore, si des conflits interpersonnels surgissent, si la pression temporelle augmente et s'il n'y a soutien ni de la hiérarchie ni des collègues, l'angoisse et d'autres problèmes de santé que cela fait naître conduisent à souhaiter sortir de cette sphère soit par la désimplication due à la lassitude vis-à-vis de l'activité salariée voire, parfois par l'exclusion de la sphère travail ; soit à vouloir réinvestir la sphère personnelle en s'y accordant du temps pour soi. Lors de nos entretiens, les personnes qui avouent être à distance de leur travail ou qui lui attribuent l'origine de leurs problèmes de santé, ont souvent expliqué ces derniers soit par une ambiance dégradée, soit par des problèmes entre collègues ou avec des supérieurs : manque de respect, de reconnaissance de leurs compétences ou de la qualité de leur travail. Parfois, ce sont ces mêmes personnes pour qui les charges personnelles sont les plus lourdes.

Caroline regrette son investissement au travail car ses attentes n'ont pas été au rendez-vous. *« On m'a proposé de reprendre les grosses opérations, j'ai accepté. Je me suis donnée à fond dans mon boulot et voilà la vie privée est passée un peu de côté à un moment où il aurait fallu que je sois plus avec la famille.(…) Je ne le regrette pas, parce que c'était une bonne expérience personnelle mais au final, ça n'a découlé sur rien du tout, enfin… professionnellement ni plus ni moins de m'être autant investie ».*

« Je ne trouve plus de satisfaction dans mon travail, dit Camille. *Bon, c'est lié à des relations de travail qui se sont un peu détériorées ces derniers temps. L'arrivée d'une collègue supérieure, pour qui les choses ne vont jamais assez bien, donc… Au départ, j'avais le sentiment de ne pas répondre suffisamment à ses demandes. On a essayé, j'ai essayé de voir avec elle s'il y avait un moyen de s'arranger différemment pour que… Ça aille mieux… Ça ne s'est pas fait, alors…(…) A un moment donné ça m'a pris la tête, et quand on ne trouve pas de satisfaction on essaie de trouver ailleurs, des choses qui me font plaisir en dehors du travail, une forme de compensation* ».

Sabine a élevé seule trois enfants depuis son veuvage et se sent dévalorisée dans son nouvel emploi car elle travaille avec des *« gens qui* [la] *prennent pour du n'importe quoi, qui* [la] *chahute* ». Elle ajoute : *«Je leur parle, ils ne répondent même pas, toujours quelque chose à dire sur mon boulot, même mes lunettes que je porte, des fois, ça se remarque (…) Avant je travaillais dans le privé* [ndrl : l'entreprise

actuelle est semi-publique]*, et ben quand on travaille c'est reconnu. Là on ne te regarde pas, on ne te contrôle pas, tu fais bien on s'en fout, pas bien on s'en fout. On écoute les autres : 'Sabine elle ne travaille pas', 'Sabine, elle fait ceci'. On doit contrôler ce que disent les gens, mais là c'est le contraire. Je trouve ce manque de reconnaissance difficile, ce qui fait que les grandes gueules, c'est eux qui réussissent. Heureusement que je ne travaillais pas là quand les enfants étaient petits… Déjà le mois dernier, j'ai demandé si je pouvais partir à la retraite. Ah oui, pour vous dire, j'en ai ras-le-bol, ras-le-bol »* (Sabine).

Florence dont le conjoint ne conduit pas et la fille très suivie médicalement, nous dit : « *C'était un problème d'organisation et de personne, ça m'a complètement envahie. (…), ça s'est traduit par de l'hypertension, un gros stress. C'est le médecin du travail qui s'en est rendu compte. La personne faisait tout au dernier moment et, par ricochet, tous ceux qui participaient étaient obligés de faire aussi au dernier moment et là ça décalait beaucoup dans le temps. On finissait plus tard, je partais plus tard, je prenais mon train plus tard, je rentrais beaucoup plus tard chez moi* » (Florence).

Atouts et contraintes de l'organisation du travail

Au-delà de l'ambiance au travail, des éventuels conflits qui s'y nouent entre personnes ou des conditions de travail, la manière dont a été pensée l'organisation du travail, notamment en termes d'horaires ou de dispositifs, semble avoir un impact important sur la genèse ou la résolution des conflits d'articulation… Quand il y a des initiatives, elles émanent des entreprises elles-mêmes ou sont négociées avec les partenaires sociaux ou précisées dans les conventions collectives. Ainsi les horaires variables, soit la possibilité pour les salariés de jouer sur leurs heures d'arrivée et de départ dans des limites données, est une souplesse appréciée.
« Je trouve qu'en travaillant ici ce n'est pas trop difficile, nous avons des horaires variables, c'est très appréciable pour la vie de famille. (…) Ce ne sont pas des horaires stricts, vraiment rigoureux où on est obligé de rester jusqu'à 18 heures. Si on doit partir à 17 heures, on n'est pas obligé de demander » (Florence).

Même si parfois, la comptabilité « stricte » des horaires flexibles entraîne des difficultés pour « faire son temps ». Camille qui avoue avoir eu du mal, quand ses enfants étaient plus jeunes : *« C'était plus compliqué à la fin du mois pour avoir le nombre d'heures (…) Ce qui est compliqué c'est quand il y a des rendez-vous par rapport à la vie privée, à l'extérieur, rendez-vous à l'école, rendez-vous médicaux (…) La plupart du temps, j'assumais, je récupérais le temps horaire même si je faisais, je récupérais un peu plus tard (…) Là ça se passe mieux, parce que les enfants sont plus grands, je n'ai plus à les accompagner à l'école le matin ni à aller les chercher le soir, donc je peux plus facilement faire mon temps de travail journalier »* (Camille).

Il en va de même pour les dispositifs particuliers tels que les jours 'enfants malades' :
« Ici, nous avons la chance d'avoir un jour par mois donc jusqu'aux douze ans de l'enfant. Après, jusqu'à seize ans, c'est six jours par an mais pour le nombre d'enfants total. C'est appréciable parce que lorsqu'on a un enfant malade, on téléphone et on dit 'enfant malade' ce jour-là. On produit le certificat médical après et on compense. Ça veut dire que ça laisse le temps de s'organiser autrement si ça se prolonge » (Agathe).

Bien sûr, ces dispositifs, pensés pour les parents, sont plus largement utilisés et appréciés par les mères de famille. Ils permettent notamment d'être employés sans demander l'autorisation de la hiérarchie mais cela suppose cependant une compréhension et un soutien de la part de celle-ci. Jaime, estime ainsi que c'est une relation de confiance dans son activité salariée qui lui permet d'articuler sa vie professionnelle avec une vie personnelle à caractéristiques professionnelles. « *Qu'elles aient été les directions, je n'ai pas de contraintes horaires, je compense. C'est une question de confiance, mon travail, il est fait. (…) J'ai réussi a créer un climat de confiance réciproque, que ce soit avec la direction, les élèves et moi, ça se passe super bien* » (Jaime).

Mais quand les horaires sont contraints, même celles qui n'ont pas de personnes à charge à domicile, ont quelques remarques à formuler. Ainsi Alice dont les horaires sont fixes de 8h30 à 17h30, déplore qu'en fait il est impossible d'arriver à 8h30 car précise t-elle, « *à 8h30, on a les premiers rendez-vous, ça veut dire qu'on doit avoir ouvert tous les volets, tout installé, être prêt quoi, donc si tu arrives à 8h30, ce qui normalement devrait-être le cas, tu ne peux pas, le temps d'enlever ton manteau, de l'installer, d'ouvrir les volets, tu ne démarres pas avant 8h40, 8h45. Donc ce n'est pas possible* ».

Pour Mathilde qui travaille selon les mêmes horaires qu'Alice, la pression semble plus grande et ce, particulièrement depuis le décès de son mari. Elle aimerait « *avoir le choix, une amplitude horaire plus grande, et avoir le choix de pouvoir commencer à 10 heures et finir à 19 heures. Je préférerais travailler de 10h à 19h des fois, cela pourrait faciliter ma vie personnelle* ». Elle trouve en effet que les horaires actuels lui rendent la vie plus difficile. *« Aujourd'hui, je me retrouve seule avec un enfant, je dois aller faire des choses administratives pour lui, on doit faire des vaccins, je suis toujours embêtée, il faut que ce soit le soir, c'est compliqué (…) mes horaires de travail me bloquent pour améliorer ma vie personnelle* ».
A défaut d'une quelconque marge de manœuvre dans les horaires, il n'y a pas beaucoup de solutions. Ce sont les salariés qui créent les ajustement, parfois en se « pénalisant » financièrement. Ainsi Elena, dit avoir diminué son taux horaire journalier d'une heure pour pouvoir « assurer », notamment en raison du temps de transport, après avoir subi les remontrances de la crèche, du centre de loisirs ou de ses supérieurs lorsqu'elle arrivait en retard, alors qu'elle-même était déjà paniquée de ce retard « *Je comprends, la personne n'était pas*

obligée de rester pour garder les enfants dont les parents arrivent trop tard. (…) Dès qu'il y avait un problème, c'était problématique et puis j'étais… (mime une grande respiration un peu affolée) Ah oui, forcément », elle choisit de prendre un temps partiel alors qu'elle élève seule ses enfants. « *Je travaillais une heure en moins par jour pour essayer d'équilibrer… j'ai été obligé de faire ça. (…) C'était la seule solution. (…) C'était tout le temps la course, matin et soir, c'était l'horreur, ben oui je me voyais tout le temps en train de courir (rires), c'est le souvenir que j'en ai* » (Elena). Elle n'a eu aucune difficulté à négocier cette diminution horaire, d'une part parce que son poste le permettait et, ajoute t-elle, « *d'autant que je faisais quand même le même boulot avec une heure en moins, donc ça n'a vraiment pas posé de problèmes* ».
Notons toutefois que dans notre échantillon, seules deux femmes étaient à temps partiel au moment des entretiens, Agathe et Véronique ; Elena a repris un temps plein depuis lors.

Si les horaires variables aident l'articulation, si les dispositifs particuliers sont prévus en cas d'évènements, une évolution dans le temps semble apparaître. Nombreuses sont les femmes, dont les enfants sont grands, qui ont l'impression de la disparition d'une souplesse, d'une forme de confiance réciproque au sein des entreprises, parfois même de la compréhension, voire du soutien des supérieurs. Beaucoup ont assuré « *en touchant du bois* », « *avoir eu de la chance* », « *ne pas avoir eu trop de problème avec les enfants* » « *avoir toujours eu des employeurs compréhensifs* » sans que nous ne puissions confirmer ou infirmer leurs dires.
« Quand mon fils était jeune, les patrons et les responsables de service étaient peut-être un peu plus à l'écoute, c'était des conditions différentes de celles qu'on connaît maintenant » (Annie).

« J'ai eu de la chance d'avoir des employeurs compréhensifs, vous aviez besoin d'une heure, il y avait de la marge entre les entrées et les sorties » (Amandine).

« Je touche du bois, quand ils étaient petits, c'était le problème de la perte de mon mari. Les problèmes, il fallait les résoudre après, la voiture qu'il fallait solder, tout ça mon employeur a tout fait. Ma société a soldé la voiture et moi, je leur payais par petits bouts ; le logement quand j'ai dit à mon chef que je ne pouvais plus vivre dedans, il a demandé tout de suite que je change de logement et ça a été immédiat. Donc vraiment, j'ai eu un gros soutien » (Sabine)

Florence travaille depuis vingt-sept ans dans la même société. Elle dit avoir fait le constat avec ses collègues d'une évolution du travail des employées de bureau vers une intensification et une moindre prise en compte de la vie personnelle. « *On trouve qu'on est plus pris par le travail, on ne se rend pas compte, c'est vraiment parce que nous avons plus de tâches, beaucoup plus de choses à faire puisque les postes ne sont pas remplacés, les gens ne sont pas remplacés. Le temps nous semble peut-être plus court, il y a un glissement quand même. Tout le monde le ressent quand on parle autour de nous, ce manque de*

temps pour soi. (…) Il y a une sensation d'envahissement. Je le vois avec mon conjoint, il fait le même nombre d'heures, il a un travail qui est plus difficile, il en a beaucoup plus à faire qu'avant et la nature du travail a beaucoup changé. Par exemple, les secrétaires, au fil des années, les postes ont évolué vers les assistantes. Le travail est plus diversifié, ce n'est plus simplement que de la rédaction au départ, on devait taper… Les tâches se sont élargies. Et comme on est plus assistante, on est plus près du responsable, on connaît plus de choses, il faut suivre les dossiers avec les nouveaux outils de gestion, c'est plus compliqué. Ça suppose d'avoir une très bonne méthodologie au départ pour bien suivre les différents projets, la nature des tâches a changé par la diversification» (Florence).

Doit-on y voir une sublimation de ce qui a été vécu, un oubli des moments difficiles ? Ce qui est sûr, c'est qu'existe une réelle évolution des modes d'organisation du travail, de la technologie et de la mentalité des managers avec une augmentation des problèmes de santé chez les salariés.

Le trajet domicile - travail : un entre-deux temporel et spatial

Pour les personnes interrogées, la médiane « temps de transport » est de 45-50 minutes par trajet (1h30 à 1h40 par jour). Pour six des personnes interrogées, le trajet quotidien est de deux heures et pour quatre d'entre elles, de 2h30/2h40. La majorité utilise plusieurs moyens de transport ou changements (deux à trois) par trajet.

Le trajet quotidien entre le domicile et le lieu de l'activité salariée revêt un statut particulier : ce n'est pas du temps de travail mais il n'est pas non plus vécu comme un temps personnel. Il a un statut « d'entre-deux spatial » dans la mesure où il relie les zones, lieux d'existence de ces activités et « d'entre-deux temporel » puisqu'il permet la co-existence de deux ou plusieurs sphères d'activités au cours d'une même journée. Il pèse beaucoup sur la perception de la qualité de l'articulation en fonction de sa « réappropriation » ou pas par les personnes.

De plus, la manière dont ce temps est perçu, dépend du degré de satisfaction qu'elles éprouvent dans l'une, l'autre ou l'ensemble des sphères et peut être vécu soit comme une ressource pour faire autre chose, transformé par les personnes, soit comme une contrainte forte. Cependant, la rigidité du cadre que cet entre-deux impose (horaires, mode de transport, conditions de transport et aléas subis tels que grèves, pannes…) le classe tout de même comme une contrainte importante en région parisienne pour les employés de bureau. Ce, d'autant que le temps de transport et les conditions dans lesquelles il est réalisé, conditionnent largement la perception individuelle, la capacité de ré-appropriation de ce temps là par les

salariés.

Si l'éloignement domicile/travail relève souvent d'une contrainte économique, il ne faut pas éliminer les stratégies familiales où se jouent des rapports sociaux de sexe, où femmes et hommes sont acteurs et actrices, chacun d'eux avec des stratégies individuelles aux intérêts parfois contradictoires avec les autres membres du groupe. (Commaille, 1992, p. 10).

Il convient également d'avoir présent à l'esprit, qu'il est difficile de faire la part dans le discours, entre ce qui relève de justifications pour assumer un choix contraint, de ce qui émane d'un réel projet construit et voulu par les ménages. Nicole Brais émet quelques réserves sur ce dernier point dans la conclusion de sa thèse car, selon elle, « *supposer que les couples articulent les projets professionnels, familiaux et résidentiels entre eux peut laisser entendre qu'ils ont des projets relativement bien définis dans chacune des sphères, qu'ils sont conscients des interinfluences des projets entre eux et qu'ils s'entendent sur la conduite de ces projets* ». *« Mais de toute évidence*, poursuit-elle*, les projets professionnels et même familiaux se construisent rarement en fonction d'un agenda précis et prédéterminé, discuté au sein du couple (…). L'articulation des projets professionnels et familiaux entre eux, dans la mesure où les projets ne sont ni très précis, ni toujours sous contrôle, se fait en général par la force des choses »* (Brais, 2000).

La régulation au sein de la famille se fait par l'augmentation de la charge des femmes quant au travail domestique et familial.

« Personnellement, je le vis comme un atout dans le sens où j'ai une qualité de vie différente de la vie parisienne, je suis à la campagne. Pour moi c'est un atout d'être éloignée de Paris et de pouvoir ne venir que la journée en profiter. Je ne suis pas loin, 50 km de Paris, même en voiture c'est accessible. On profite de Paris sans être dedans quoi. Je ne pense pas que je pourrais vivre dans Paris. Je pense que pour les enfants c'est une qualité de vie. C'est un choix mais je mets autant de temps de trajet pratiquement que quelqu'un qui habite dans le centre de Paris ou à l'autre bout. Quand tout fonctionne bien, je mets 40 minutes, je trouve cela très correct, ce n'est pas invivable, même avec des enfants en bas-âge » (Agathe).

Même si toutes deux aimeraient ne plus avoir de temps de déplacements, Josiane et Déby soulignent leur qualité de vie : « *j'habite à coté d'un bois, et je trouve cela magnifique* » (Josiane) « *J'aime bien être au calme, moi. Pas de verdure, non ! non !* » (Déby)

Dans un autre ordre d'idée, Amy Wharton (2004) parlant des effets négatifs du télétravail, du travail à domicile ou à proximité souligne la nécessité pour les femmes de disposer d'un temps de transition entre vie professionnelle et vie personnelle. En ce sens, la distance géographique concourrait à une coupure entre deux sphères d'activités, entre deux types d'investissements. Brais (2000) rejoint en ce sens Wharton (2004), en avançant que la superposition géographique

des espaces professionnel et domestique est une source de conflit même si elle peut simplifier l'articulation.

« Je n'aimerais pas habiter sur Paris de toutes façons. Peut-être dans l'autre sens [ndrl : rapprocher le travail du domicile], *pourquoi pas ? »* (Déby).

Quand le trajet est perçu « positivement », cela devient donc une « coupure », un « sas » entre la vie professionnelle et la vie personnelle. C'est un temps « pour soi » ou tout au moins pour lequel existe la liberté de choisir ce que l'on en fait, hors de toutes autres contraintes.

Florence, qui a habité à un quart d'heure à pied de son travail, nous a confié que « *le week-end, on se baladait, on passait devant mon travail et j'en avais marre. J'avais l'impression de ne plus pouvoir couper. C'était vraiment trop près. J'avais l'impression de ne jamais m'arrêter, mentalement ça me gênait* ».

Pour elle, *« l'un des avantages du transport, c'est vraiment de mettre les distances, c'est le cas de le dire ! Cet éloignement favorise la coupure même si ça génère à force une fatigue, une usure plutôt »* (Florence).

Déby, qui vit mal les transports, a trouvé une autre alternative. Elle qui est passionnée de chiens, utilise ce temps qui leur est consacré à cette fin : *« Je les emmène une demie-heure promener, et c'est vrai que ça me fait du bien. C'est une petite phase qui me fait énormément de bien entre les transports et la maison* ».

Marie-Agnès Barrère-Maurisson, lors de notre entretien, abordant la multiplicité des identités, des stimulii, dans l'ensemble des sphères d'implication des personnes, se demandait si pour « *ces femmes qui dans le métro, dans le train, tricotent si ce n'est pas là qu'elles trouvent leur sas de récupération, là, en étant unique, avec une seule identité 'je suis moi, je ne connais plus ma mère, mon mari, les enfants, le boulot'. Elles se ressourcent là parce qu'elles se réunifient* ».

Annie nous l'a clairement exprimé *« Dans les transports, je lis et je fais des mots croisés. J'ai besoin de ce temps-là parce que celui-là, c'est mon temps à moi, perso. Je n'ai personne de mon entourage autour de moi, donc c'est vrai ça me détend »* (Annie).

« Je prends le métro à un endroit où on peut s'asseoir, je voyage assise la plupart du temps. Je bouquine, je tricote (rires) parce qu'en ce moment je suis 'tricothérapie'. Quand je voyage en général c'est un temps en plus pour moi. Quand je suis dans une lecture, je suis dans la lecture ou le tricot, oui c'est un moment où je me détends, c'est un grand mot mais si je ne pouvais pas, je pense que cela me manquerait de ne pas pouvoir avoir la même durée de transport, ça risque de me manquer » (Camille).

Pascale Molinier à l'occasion de notre entretien précise que « *les gens ont des stratégies finalement pour ne pas sortir brutalement du travail, parce que de toute façon leur tête ne sort pas brutalement, donc s'ils veulent être 'frais et dispo' pour vivre autre chose derrière, il faut qu'il y ait ce temps de transition. C'est clair*

que si tout est imbriqué, si ces transitions n'existent plus, il y a forcément du coup, quelque chose qui va en pâtir ».

Ces stratégies transitionnelles personnelles tournent autour de la lecture, de la musique, des mots croisés, du tricot... même si nous l'avons vu, le temps de transport peut être utilisé pour l'organisation (repérer des recettes de cuisine, préparer la liste des courses…).

« J'en profite pour lire, écouter de la musique, pour décompresser aussi parce que je ne me verrais pas prendre la voiture tous les jours, je pense que ce serait trop difficile physiquement quoi (...) c'est du temps que je prends pour moi, parce que je fais des choses pendant ce temps-là, il m'arrive de rien faire pendant ce temps-là parce que j'en ai envie » (Agathe).

« Moi je lis, je ne vois plus personne autour de moi, les montées, les descentes (...) je fais la coupure avec les bouquins (...) Le transport, oui, c'est le vide, le vide complet. Il n'y a plus personne qui me dérange, qu'on soit serré, pas serré, il n'y a personne qui me dérange et ça, je trouve ça extraordinaire parce que je n'ai pas du tout de stress, du tout d'angoisses avec les transports » (Amandine).

Il n'est pas toujours vécu de manière identique le matin et le soir. Alice témoigne *: « Le matin, je le vis bien ce temps parce qu'on n'est pas très réveillé, on a la tête un peu dans le potage, on est dans nos rêveries, dans notre sommeil. Le soir c'est… le soir on aimerait se télé-porter à la maison (...) ».*

Ce peut même, comme dans le cas de Florence, être l'occasion de nouer des relations qui n'appartiennent qu'à elle, qui ne sont ni professionnelles, ni liées à la sphère familiale « *Dans le train, j'aime bien lire ou faire des mots croisés. Je m'endors aussi souvent, très très souvent. Plutôt le soir. Là c'est terrible, il faut que je fasse attention à ne pas me rendormir entre l'avant dernière et la dernière station parce que je la rate, c'est sûr (rire). J'ai fait la connaissance à force, de plusieurs personnes, alors nous voyageons ensemble, souvent à deux et puis on papote. C'est bien parce que ce n'est jamais les mêmes, il y a un roulement et puis un moment je tricotais aussi dans le train. Je ne le fais plus mais ça reviendra. Ce n'est pas toujours pratique car la voisine à côté, n'aime pas toujours les aiguilles qui lui chatouillent les côtes (rire). Rêvasser aussi, rêver. Finalement c'est un temps agréable (...) Ces 35 minutes de transport, il faut les prendre pour soi. Après tout c'est peut-être un trajet mais je peux faire ce que je veux* » (Florence).

Jaime n'échappe à cette envie d'en faire un temps de « coupure » car s'il avoue spontanément faire des « sudoku » ou dormir un peu, très vite il ajoute, comme pour se justifier : *« j'en profite pour faire des rapports, des questionnaires pour les examens d'arbitres. (…) C'est les moments où je suis tout seul donc si je peux faire le maximum de travail, je le fais. Je le fais peut-être dans les transports justement pour que, lorsque je suis à la maison, ne pas être à l'ordinateur en train de taper et être pleinement avec ma femme et mes enfants ».*

Camille, qui habite Paris, a le sentiment que supprimer ce temps de trajet reviendrait à lui ôter quelque chose *« Je pourrais habiter de l'autre côté de la rue, ça ne me dérangerait pas mais je profite de cette demie-heure pour faire des choses que je ne ferais pas, j'arrive à tricoter, à lire, alors c'est un plus* » (Camille)
Véronique, elle, fait « contre mauvaise fortune, bon cœur ». Elle est assise tout le long de la ligne et peut lire pendant le transport mais ajoute « *on ne peut pas dire qu'on apprécie de prendre le métro mais au moins, j'essaie d'en profiter à ce niveau là, de le rendre utile, de le rentabiliser* ».

Dès que les conditions dans lesquelles ce trajet est effectué ne permettent plus ce temps pour soi, très vite il devient difficile à supporter *a fortiori* s'il est perçu comme long ou comme du temps « perdu ».
« C'est pénible, pas agréable. Le soir tout le monde est serré, tout le monde est énervé… (...) Le matin je me réapproprie le temps de transport mais pas le soir, c'est stressant, déjà que tu es énervée de la journée, tu sors vidée donc le soir, les transports, c'est pénible, vraiment pénible » (Alice).

« Une heure de transport le matin et le soir avec parfois 1h30 le soir, avec des enfants, c'est très dur » (Elena)

« *Si je pouvais mettre dix minutes, je serais bien contente. A qui ça plairait de rester une heure, de perdre une heure de son temps ? J'ai quand même perdu une heure et j'en ai rien fait* » *(*Vanessa).

Peut-être faut-il voir dans cette difficulté, l'impact de l'âge, l'usure de la fatigue des transports au fil des ans qui modifie la perception que l'on peut en avoir comme l'exprime Debby : « *Ce qui me prend la tête, c'est les transports. Plus ça va, plus j'ai du mal. (…) Je viens en transports en commun, bus et métro. Ça me pèse de plus en plus, ça ne me faisait pas ça avant mais maintenant j'ai l'impression d'être déjà fatiguée quand j'arrive, d'être énervée. (...) Dans le transport, j'ai du mal à me concentrer sur autre chose. C'est un temps que je vis très mal. (…) Je supporte moins bien les choses qu'avant parce qu'on ne voyage pas dans les mêmes conditions. En fait si on est assis, ça se passe bien. Là c'est du collé-serré. Ca fait longtemps que je fais ce trajet. Avant on était à I. J'ai fait vingt ans de trajet là-bas, toujours la même durée et puis là, c'est le même temps mais ce ne sont pas les mêmes conditions. Je préférais aller à I, parce que c'était le RER et on avait des places assises et je lisais ou je tricotais. Voilà je faisais des choses comme ça. Alors que là on ne peut plus.* ».

L'articulation vie personnelle / vie professionnelle des employés de bureau : des enjeux de société

Nous avons vu les modes de fonctionnement de l'articulation, quels sont les différents facteurs qui rentrent en jeu, la complexité des arbitrages individuels qui se nouent et surtout l'absence de stabilité des stratégies d'adaptation dans l'articulation elle-même, qui peuvent être

remises en question à tout instant car soumise aux différentes sphères d'appartenance et aux contextes différents. Il n'en reste pas moins que la conjonction d'un certain nombre de facteurs contribuent à rendre cette articulation plus ou moins facile, plus ou moins fluide et donc, à plus ou moins participer aux risques pour la santé et notamment psychosociaux.

De manière plus générale il semblerait (mais ce n'est pas une nouveauté) que la question soit encore largement sexuée, mais surtout largement tue, voire niée dans notre société actuelle. Comme si, finalement, cela intéressait peu, ni vraiment les organisations, ni vraiment les politiques publiques, seulement celles (majoritairement) qui vivent au quotidien, l'expérience du conflit vie personnelle/vie professionnelle : les femmes. Gracieuse Paget-Blanc (2006) avance à ce sujet que « *les théoriciens et chercheurs s'accordent pour dire que l'insatisfaction au travail est l'un des facteurs qui est le plus lié aux problèmes de santé physiques et mentaux comme les troubles psychosomatiques, la dépression, l'anxiété, les difficultés interpersonnelles, l'alcoolisme, les troubles cardio-vasculaires et le suicide* ». En ce qui concerne les femmes, elle poursuit *: « Comprendre la complexité de l'expérience du stress au travail, chez la femme revient à disséquer le conflit individuel travail-famille de chaque femme travailleuse* » (Paget-Blanc, 2006).

Nous ajoutons ici, y compris celles qui n'ont pas d'enfants. Qu'en est-il lorsque l'on sort du modèle familial et professionnel stable, de la « norme » sociale, que l'on est célibataire, sans enfant ou tout simplement discret sur sa vie personnelle, soit par exemple, parce que l'être cher est à distance ou en raison d'une discrimination persistante quant à l'orientation sexuelle ? Comment l'articulation vie professionnelle/vie personnelle se fait-elle quand systématiquement le groupe social « travail » vous renvoie votre « supposée » disponibilité ou l'absence de charge pour justifier les refus d'aménagements horaires, des dates de vacances, des temps partiels choisis sous le prétexte des « nécessités de service », masquant mal la « domination » du statut de parents. Ils auraient, eux, de « bonnes raisons » tout au moins des raisons « avouables » si ce n'est légitimes au yeux de tous. Cette 'disponibilité' n'est-elle pas une contrainte, n'est-elle pas aussi génératrice de tensions, de conflits même si elle est différente des responsabilités familiales « normées » ?

Rachel Silvera propose d'aborder la question en plusieurs étapes. « *Dès que l'on aura desserré la contrainte famille/travail, on aura un peu plus d'air pour prendre en compte les autres temps. Car tout de même, la norme en France, c'est bien celle des mères de familles, à 80 % quand on regarde les femmes qui travaillent. Je crois qu'il me paraît logique que notre réflexe économique et macro-économique, soit quand même de privilégier le problème de ces femmes-là pour qui, somme toute, ce n'est pas la même vie que les célibataires.*

Mes amies qui n'ont pas d'enfants, n'ont pas la même vie même si avoir du temps pour soi est une vraie revendication. Mais ce n'est pas parce qu'on est mère de famille que cette question du temps pour soi ne se pose plus (…) Ma priorité, c'est de lever cette contrainte-là parce que cela me paraît prioritaire et qu'il faut que tout se tienne par rapport à un objectif économique et démographique ».[44]

Marie-Agnès Barrère-Maurisson et le groupe « Division familiale du travail » de Matisse-CNRS ont cherché à identifier et quantifier[45] ce « temps » différent entre les célibataires ou personnes sans enfant et les parents. Pour autant, elle[46] alerte sur les conséquences de l'enfermement des politiques d'articulation vie professionnelle/vie personnelle sous le seul angle des enfants car est ainsi entretenu une inégalité à l'intérieur même de la vie familiale. « *Or*, selon elle, *on arrivera pas à tenir les inégalités professionnelles si l'on n'agit pas sur le ce qui se passe dans la famille et inversement* ».

Selon cette étude, il existe donc cinq temps de la vie quotidienne (Barrère-Maurisson, 2003, p. 89), les enquêtes « Emploi du temps » de l'Insee n'en identifient que quatre, le temps parental y étant réparti entre temps domestique et temps libre.

- le temps physiologique : temps de sommeil et temps consacré à la toilette, aux repas
- le temps personnel ou « libre » : activités de repos ou de loisirs ou temps investi dans des activités bénévoles, associatives ou citoyennes
- le temps domestique : préparation des repas, courses, vaisselle, lessive, repassage, nettoyage, rangement, jardinage, bricolage, entretien…
- le temps de travail professionnel et ses trois catégories : temps d'exercice ou de recherche d'emploi, temps de formation et d'études, temps de trajet
- le temps parental soit toutes les activités effectuées par les parents avec et pour les enfants. Ce temps parental, nouveauté de l'enquête Matisse-CNRS en regard des enquêtes « Emploi du temps » de l'Insee, est lui-même décomposé en quatre « sous-temps » :
  - 'temps de sociabilité parental' avec les activités de présence auprès des enfants ou de temps consacré aux adolescents. Ce dernier représente une part importante du temps de sociabilité parental qui conduit Barrère-Maurisson (2003, p. 96) à relativiser *« l'importance accordé aux jeunes enfants dans la vie familiale »*
  - 'temps parental domestique'. Il concerne essentiellement les petits enfants : toilette, faire prendre les repas..

44 Propos recueillis lors de l'entretien réalisé dans le cadre de cette étude.
45 L'ensemble des données chiffrées sont reproduites en annexe 5.
46 Propos recueillis lors de l'entretien.

- ‘temps parental « taxi »’ et l’accompagnement des enfants à leurs occupations régulières (école, loisirs…)
- ‘temps parental scolaire’ : l’aide aux devoirs

La conclusion de cette étude valide largement l’expression « double journée » puisque la totalité des quatre temps - hors temps de travail professionnel - représente 39h18 dont 19h37, soit un mi-temps pour le seul « temps parental total ». Elle valide également « l’effet genre » soulignant que « *les différences sont très importantes entre les pères et les mères, lesquelles sont deux fois plus présentes auprès des enfants que les pères alors que dans les familles monoparentales, les pratiques ne diffèrent pas fondamentalement suivant qu’il s’agisse d’un homme ou d’une femme* » (Barrère-Maurisson, 2000, p. 6).

Elle pose ainsi en creux, par la typologie de ces temps, la question du salaire maternel et son corollaire que peut être la tentation du retour des femmes au foyer. Les chefs de famille monoparentale accordent, par semaine, une heure et demie de plus à leurs enfants que les personnes en couple. Or ces chefs de famille monoparentale sont encore majoritairement des « cheffes » de famille… aux revenus généralement inférieurs à ceux des couples bi-actifs bien sûr, mais aussi à ceux des hommes chefs de famille monoparentale du fait des inégalités professionnelles encore persistantes et ce, malgré les aides sociales et autres allocations dont ces familles peuvent bénéficier. Pour autant, il ne sera pas fait appel à des emplois ou aides à domicile rémunérés en raison du coût financier trop lourd à supporter pour ces ménages. De plus, si la famille élargie ne réside pas en région parisienne, ce qui est souvent le cas à l’examen des mobilités professionnelles nationales, le soutien et l’aide possible au moins en termes d’organisation, devient inexistant ou complexe à mettre en œuvre.

A travers les résultats de cette étude et l’exemple de la famille monoparentale, il est possible d’identifier la conjonction de facteurs pouvant conduire à des tensions temporelles et difficultés d’articulation du point de vue de la sphère personnelle et ce, nonobstant, les conditions de travail, les contraintes de la sphère professionnelle et la satisfaction que retire l’acteur de son appartenance à ces différents lieux de socialisation.

Les responsables des ressources humaines et l’articulation vie professionnelle/vie personnelle

Les responsables des ressources humaines interrogés sont issus de deux types d’entreprises fort différentes. D’un côté, Cécile, directrice des Ressources Humaines de « PapSpé », société de distribution de supports de communication ; de l’autre, Catherine, responsable Ressources

Humaines chez un constructeur automobile « Carconstruc ». Ces deux structures diffèrent tant par le nombre de salariés que par le secteur dans lequel elles évoluent. « PapSpé» est une entreprise de services, qui emploie environ 650 personnes en France. « Carconstruc » relève du secteur industriel et compte plus de 100.000 salariés dans le monde dont un peu plus de 40 % en France. Les différences d'approches que nous avons pu relever et que nous détaillons semblent indiquer que, dans la réalité de l'entreprise, plus celle-ci est importante, plus elle a des marges de manœuvre financières, organisationnelles et humaines qui lui permettent de prendre en compte l'articulation vie personnelle/vie professionnelle. Ceci ne veut pas dire que « Carconstruc » s'en soit spontanément saisi ; pas plus que cela signifie que « PapSpé» se désintéresse complètement de cette question.

Ainsi, Catherine pense que « *c'est une question importante, et il appartient aux entreprises de s'en saisir, d'abord parce que l'on travaille sur l'égalité professionnelle, il y a des questions de déséquilibre du poids des charges familiales qui sont patentes et qui ont des effets induits sur les profils de carrière des femmes à l'intérieur d'une entreprise* ». De manière assez inattendue, elle a souligné que le fait d'avoir combiné la charge de l'articulation vie familiale/vie professionnelle avec l'approche égalité professionnelle a largement facilité la signature de l'accord égalité professionnelle[47] obligatoire de part la loi de mai 2001[48], en levant les réticences et blocages liés à un certain nombre de préjugés sur ce sujet. Catherine poursuit « *c'est comme ça qu'on a négocié notre accord en construisant des garanties sur l'égalité de traitement pendant les congés maternité et en reprenant et remettant à jour un certain nombre de dispositifs déjà existant en direction du personnel féminin comme les congés maternité, la prime maternité, le droit d'absence pour enfant malade. On a essayé d'extraire de leur gangue les dispositifs spécifiques femmes pour en faire des dispositifs spécifiques parents* ». C'est-à-dire en mettant en avant les femmes-parents. Faut-il y lire l'absence de légitimité des femmes, es qualité, pour prétendre à l'égalité professionnelle ? Dit autrement, les revendications égalitaires d'une femme avec enfants seraient-elles plus légitimes que celles d'une femme sans enfants ?

Catherine souligne l'importance du secteur dans l'approche qui peut être faite de cette question. Selon elle : « *le problème est encore très corrélé à la fonction maternelle plutôt qu'à la fonction familiale ou même à des difficultés de vie privée car 'les messieurs sont censés n'avoir aucun problème'. Donc, lorsqu'il y a des problèmes d'articulation vie professionnelle/vie personnelle, c'est uniquement en présence de*

---

47 La quasi totalité des accords sur l'égalité professionnelle qui ont été signés comportent un volet dit « équilibre vie familiale / vie professionnelle » plus ou moins abouti.

48 La loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle complète la loi du 13 juillet 1983 relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dite Loi Roudy. Elle sera renforcée par la loi du 17 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations qui élargira la notion de discrimination au-delà du sexe.

personnel féminin. Ce n'est pas tout à fait vrai dans la réalité mais c'est l'approche classique dans une entreprise fortement masculine ».

Cécile estime, quant à elle « *que l'entreprise a des responsabilités qui doivent s'arrêter à un moment. C'est-à-dire qu'à la fois, il ne faut pas se voiler la face, on est souvent en partie responsable des difficultés d'articulation vie professionnelle/vie personnelle mais si je parle des employés de bureau, qui chez nous représentent un bon tiers de l'effectif, l'entreprise peut être un déversoir complet de tous leurs malheurs. Il faut donc dès le départ, mettre en place les limites dans tous les sens. A la fois, l'entreprise doit être informée, par les réseaux de types délégués du personnel (Comité d'entreprise, CHSC…), ou management des difficultés qui peuvent survenir et essayer de les prévenir (moue dubitative), tout au moins essayer d'avoir des grilles qui nous permettent d'identifier certains risques. Exemple : une femme qui a trois enfants et qui est divorcée, qui habite à plus de 30 km, c'est un risque pour elle-même et pour l'entreprise. Et ce, de manière très égoïste parce que nous avons quand même une finalité d'entreprise et une responsabilité vis-à-vis de cette personne. Mais en même temps, je pense que l'entreprise n'a pas le droit de se mêler de la vie des gens, ça j'en suis convaincue*». (Cécile, PapSpé). Des limites que Catherine traduit par « *si nous sommes responsables de la santé mentale et physique de nos salariés, c'est même une obligation légale ; une entreprise est une structure économique, à visée économique, qui, si elle a besoin du capital humain pour fonctionner, n'est pas uniquement un lieu de vie. Il faut prendre soin des personnes qui sont dans l'entreprise c'est clair, mais il faut que le système économique fonctionne. Donc on peut aller aussi loin que l'on peut en termes d'organisation mais il ne faut pas que ce genre de problèmes soient une cause de dysfonctionnement dans l'entreprise* » (Catherine, Carconstruc). L'articulation reste cependant vue comme source de problèmes alors qu'elle pourrait être abordée d'une manière générale, comme une ressource, notamment à travers les compétences développées à l'extérieur de la sphère professionnelle mais utilisées par cette dernière.

Dans ce cas de « PapSpé », le paradoxe n'est pas moins grand car d'une part, il est reconnu que l'entreprise peut avoir une responsabilité dans l'articulation tout en estimant qu'elle ne doit pas intervenir dans la vie des salariés sauf à ce que ces derniers, comme nous le précise Cécile « *demandent de l'aide* ». Elle poursuit en ajoutant *« A nous de faire en sorte que le salarié ait envie de nous demander de l'aide. Je pense que c'est là dessus qu'il faut agir et après on peut développer des outils, des aides, être disponibles. Mais je ne suis pas du tout pour faire des grandes affiches, 'le stress au travail, venez en parler' ; c'est comme pour les handicapés 'si vous êtes handicapés, dites-le nous'* » (Cécile, PapSpé).

Si l'association stress et handicap est quelque peu surprenante ici, elle révèle cependant, du point de vue de Cécile, une gêne, un malaise sur ces questions comme si les deux étaient un poids pour l'entreprise, un « handicap » qui obligent la structure à s'ouvrir et modifier ses comportements et donc la remettent en cause alors que c'est une obligation légale.

Par ailleurs, dans le cas présent, tout en reconnaissant sa responsabilité, « PapSpé » met le salarié dans une position de dépendance en le mettant en situation de demandeur de ses droits, donc, d'une certaine manière, en position de faiblesse. A partir de là, il est probable que ce dernier, pour peu que l'organisation ait accédé à sa demande, mettra un point d'honneur à être un élément performant afin de se construire une image positive de lui-même. De même, si le salarié se sent identifié, par ses « demandes d'aide », comme « à problèmes », il ne souhaitera peut-être pas se livrer ou solliciter cette « aide ».

Cécile justifie cette approche par l'impossibilité de déterminer l'origine des problèmes « *La finalité, elle est dans une espèce de noyade à petit ou grand feu qui fait qu'à un moment, les gens vont craquer soit dans leur vie professionnelle et à cause de cette difficulté à manager les deux ou bien ils vont craquer dans leur vie personnelle parce qu'il y aura des éléments qu'on ne connaît pas toujours. Après, est-ce que notre objectif, c'est de nous y intéresser ou pas ? Nous, on a quelques cas sociaux, délicats. Bien entendu que cela a une incidence sur le travail. Après, est-ce que cela a une incidence sur leur vie ? Et puis, qui de la poule ou de l'oeuf.. (…) On peut mettre des outils en place, mais je ne vais pas créer une crèche d'entreprise parce que dans ma population j'ai 53 % de femmes…Ce n'est pas le rôle de l'entreprise.* » (Cécile, PapSpé). Mais là encore, est résumé en filigrane à travers l'exemple des cas sociaux, le renvoi sur une responsabilité, voire une faiblesse individuelle dans une forme de « bonne conscience sociale ».

Carsontruc est sur une approche assez semblable puisque Catherine dit à ce sujet « *On sait qu'il y a des gens qui sont fragiles psychologiquement, des gens qui ont des difficultés de santé, qui ont une incidence sur leur vie professionnelle puisqu'ils ont été absents pour dépression, des choses comme ça. Donc on se doit d'être particulièrement vigilants à leur égard mais pas les mettre dans des situations qui pourraient les faire rechuter… Ceci dit, de la part d'une entreprise, c'est à faire mais c'est quelque chose d'extrêmement lourd parce qu'une entreprise est censée produire des biens et des services et pas être un hôpital* ». Elle souligne également le rôle des assistantes sociales dans son entreprise pour l'aide aux démarches « vie personnelle » des personnes. Déplorant leur trop faible nombre, Catherine souligne « *leur facteur de régulation parce qu'elles arrivent à débrouiller un certain nombre de situations individuelles, et qu'elles ne sont pas dans la posture d'être représentantes de l'employeur. C'est important pour les salariés qui n'ont pas envie de voir leur employeur s'immiscer dans leur vie privée. C'est toute la difficulté d'avoir de l'aide sans que pour autant les personnes soient cataloguées comme personnages à difficulté parce qu'ils ont des problèmes familiaux comme ci ou comme ça* ». (Catherine, Carconstruc).

Il est intéressant de noter dans le discours relativement stéréotypés des deux responsables ressources humaines, qu'il s'agit à la fois de mesures particulières, individuelles et de demande

d'aide plutôt que de penser l'organisation du travail « *work life balance friendly* » pour tous les salariés.

En contre-point, Catherine illustre l'ambiguïté, les effets pervers et discriminatoires dans le fait que l'entreprise soit directement impliquée dans les problèmes personnels des salariés en mentionnant une réalité d'exclusion lors des plans sociaux. « *La loi prévoit dans ce cadre qu'il soit tenu compte de la situation familiale des gens pour qu'ils ne soient pas mis sur la liste. Or c'est souvent l'inverse qui se produit de façon détournée, on met toutes les personnes dont on suppose qu'elles vont poser problèmes sur cette liste alors qu'au contraire, leurs problèmes devraient les en écarter (…) Car cela crée un handicap, vu du patron de PME, d'avoir des gens qui ne sont pas dans le moule, pour qui il faut faire des choses spéciales, c'est moins vrai pour les grosses entreprises*» (Catherine, Carconstruc). Ce constat est partagé par Laurence, médecin du travail qui, au cours de sa pratique, a pu voir que « *les chefs d'entreprises savent très bien que la vie privée interfère sur la vie professionnelle. Ils connaissent très bien les périodes dans lesquelles les gens peuvent avoir davantage de problèmes, et finalement ce qu'ils souhaitent, c'est que ça marche chez eux. (…) De toutes façons, pour un chef d'entreprise, si ça va mal chez les salariés, c'est leur problème, ça ne le regarde pas, il n'y est pour rien dans tout ce qui est de l'ordre du stress… c'est un tabou* » (Laurence, médecin du travail). Et pourtant, de souligner qu'une attention à la communication, une souplesse sur les demandes de la part des salariés… peut permettre d'avoir un gain ultérieur sur les arrêts de travail tout en déplorant que les chefs d'entreprises ne peuvent pas l'entendre, qu'ils ne sont pas toujours prêts ou ne peuvent en tenir compte dans la réalité alors que selon ce médecin, « *il serait intéressant d'arriver à sensibiliser les employeurs sur l'intérêt qu'ils ont à avoir une population en bonne santé mentale, chez eux et en dehors* ». En tout cas, ajoute Sophie, *« ils n'ont aucun intérêt à les fatiguer comme ça nerveusement et physiquement* ».

Pour Marie-Agnès Barrère-Maurisson, il faut « *prendre en compte non seulement les conditions de travail sur le lieu de travail mais prendre l'ensemble des conditions de vie des individus pour tenter d'arriver à une meilleure adaptation des individus au travail* ». « *Mais*, ajoute t-elle, *il ne faut pas schématiser la préoccupation des patrons, qui est complexe, économique, démographique, celle de l'entreprise. Rajeunir les personnels et en même temps essayer que les anciens puissent transmettre leur savoirs. Il y a des considérations, je ne dirais pas de santé, parce que ce n'est jamais affiché comme tel par les managers même si la médecine du travail insiste, mais c'est faire en sorte que le salarié, dans son bureau soit dégagé de tout l'extérieur, que cela ne pèse pas sur lui* ». Rapportant son expérience, les entreprises qu'elle côtoie ne disent jamais qu'elles vont faire une politique de conciliation ; qu'elles vont mettre en place telle ou telle chose parce que cela va dégager les salariés, qu'ils pourront avoir le moral fixé sur le travail.

Comme pour le stress au travail, elles ne diront pas « il faut réduire le stress, développons des mesures dans cette optique » mais plutôt « Comment faire baisser le nombre de jours de maladie ? » Si les salariés sont tranquillisés, ils seront disponibles, selon elle, vis-à vis du travail et au travail. Le thème de la disponibilité apparaît donc comme central à ses yeux car polysémique. Il touche à la fois à la disponibilité en temps, la disponibilité mentale, d'adaptation à la flexibilité des horaires et des changements de poste. Nous ajoutons que la disponibilité est également une donnée cruciale au regard de la vie personnelle car, de cette disponibilité dépend tant la qualité de l'articulation que la capacité à être présent dans les différentes sphères. Une absence de disponibilité par effets « retour » peut alors interférer sur la capacité de l'acteur à élaborer les stratégies d'adaptation.

Se dessine en filigrane une autre thématique propre à l'articulation : la porosité entre les sphères. Peut-il y avoir par exemple disponibilité si la porosité est importante ? Quels peuvent alors être les modes de régulation et de relation entre porosité et disponibilité ? A trop vouloir la disponibilité des personnes dans leur insertions multiples, ne risque t-on pas d'introduire une porosité non maîtrisée qui déborderait les l'individus ? N'y a t-il point, dans le couple « disponibilité/porosité » poussé à son maximum, la possibilité pour les entreprises de rejouer une partition réarrangée du paternalisme XIXe siècle ou d'exclusion par une sélection sur ces critères voire d'intrusion dans la vie privée des salariés ? Pour Rachel Silvera, ce danger existe mais pour autant, existe t-il d'autres solutions ? Marie-Agnès Barrère-Maurisson avance que ces mesures trouvent leur origine dans la préoccupation de l'entreprise quant aux possibles pénuries de main-d'œuvre et pour retenir la plus qualifiée tout en faisant en sorte que lorsqu'il est à l'intérieur de l'entreprise, le salarié ne subisse pas les contraintes de sa vie à l'extérieur. Rachel Silvera introduit une nuance sur cet extérieur qui, selon elle, est plutôt d'ordre familial que d'ordre privé ou personnel au nom de la responsabilité sociétale et démographique qui nous incombe (entreprises, partenaires sociaux…) quant au renouvellement des générations.
La condition *sine qua none* étant, pour que ce qui pourrait s'appeler « néo-paternalisme » fonctionne, que chacune des parties y trouvent son intérêt. Les médecins du travail, eux-mêmes, tant ceux rencontrés, que ceux qui peuvent participer à divers groupes de travail, témoignent clairement que des mesures facilitant, dans l'organisation du travail, l'articulation vie personnelle/vie professionnelle sont nécessaires pour soulager du stress, de la souffrance au travail, faute de quoi cela se traduit par de l'absentéisme et des congés maladie. La logique de prévention santé au travail rejoint ici la logique économique.

Mais alors, les salariés avec leur caractéristiques propres sont-ils victimes ou acteurs ?
Sont-ils un « poids » ou une « ressource » ?
Pour autant, les entreprises sont-elles toutes prêtes à aborder ainsi cette question ? Oui ou non ? Si oui, jusqu'où aller ? Si non, pourquoi ? Surtout pour qui ?

Cécile juge, par exemple, les conciergeries mises en place par les entreprises dans le cadre de mesure de « conciliation » comme « *une bonne arnaque américaine pour dire 'je vous fais votre pressing, votre ménage, vos courses, votre repassage, par contre vous êtes là jusqu'à 21 heures'* » (Cécile, PapSpé).
Chez « PapSpé », Cécile estime ces mesures inutiles en soulignant que la totalité des salariés sont sur des horaires variables avec des plages horaires très extensibles puisque « *on est dans un service au client, on n'a pas le choix, donc dans tous les services ça commence à 8h et finit à 19h, après les gens s'organisent en fonction de leur service* ». Dans un discours « politiquement correct » il y a déni de la question car il faut pour elle « *responsabiliser les gens, arrêter de les assister, chacun doit être responsable. Je me fiche de savoir si les gens viennent travailler de 10h à 17h. Plus on met les gens dans des catégories, plus on les encadre de manière extrêmement précise, moins on les aide à développer leur créativité, leur bonne humeur, le fait qu'ils aient un réel plaisir à venir. La question ne se pose même pas car tout le monde sait que le client doit être servi. On a tous des objectifs quantitatifs et qualitatifs et à la fin du mois, il faut que nos objectifs soient atteints. On a tous des objectifs surévalués, on a tous beaucoup de travail, on est dans un schéma d'entreprise avec un grand E, où tout le monde a beaucoup trop de boulot. On est tellement intéressé aux chiffres de l'entreprise, à la marge, à tout ce qui est working capitaux. On a tous des objectifs financiers. C'est à chacun d'entre nous de s'organiser.* » (Cécile, PapSpé).
En contre point, chez « Carconstruc », on reconnaît cependant, « *qu'il peut y avoir des gens productifs qui arrivent à faire plein de choses en un laps de temps réduit et d'autres qui sont moins productifs ou dont le travail est plus routinier, qui ont besoin d'une latitude de temps pour que l'ensemble des tâches qui leur sont confiées soient faites. Là on revient dans l'entretien annuel, c'est dans cet entretien qu'on fixe les objectifs des personnes, et qui dit objectifs, dit charge de travail des intéressés. C'est là où il ne faut pas se tromper ni de la part de la hiérarchie par rapport à l'objectif du service et ce dont est habituellement chargée la personne ni de la part du salarié pour ne pas accepter des choses surchargeantes. On a là un problème de régulation qui est loin d'être évident, parce que la charge n'est pas simplement dans un service donné, elle provient de l'ensemble du fonctionnement de l'entreprise* » (Catherine, Carconstruc). D'autant que les modes de management et d'organisation tendent à individualiser les individus et non pas à les inscrire au sein d'un collectif. Chacun devient responsable de ses objectifs que l'on atteint ou pas. Pascale Molinier souligne que cette dimension d'objectifs ou de projets devient dorénavant l'assiette de rémunération, ce n'est désormais plus le temps passé.

Cécile approuve cette latitude organisationnelle « *Les gens qui ont envie de travailler tout le week-end, ils bossent tout le week-end ; s'ils ont envie de partir à midi le vendredi, peu importe, à partir du moment où leur objectif est atteint voire dépassé*… ». Cette souplesse dans les horaires et dans l'organisation du travail, justifie à ses yeux, que l'entreprise n'ait pas besoin d'aller plus loin dans l'articulation vie professionnelle/vie personnelle. Et finalement, conclut-elle, « *il faut de la compréhension envers les salariés de l'entreprise, il faut de la fermeté aussi parce que sinon, c'est le lieu de tout et puis tout se passe plutôt bien chez nous* » en mentionnant le faible taux de turn-over (3 %) et l'ancienneté moyenne de 13 ans dans la société. « *De toutes façons*, ajoute t-elle, *il va falloir travailler plus, il n'y a pas de secret, en temps et en qualité, mais on est le seul pays d'Europe à travailler si peu, le taux de productivité est de moins en moins bon, il est stagnant par rapport aux pays émergeants (…) et puis, il y a un élément dont il faut parler, c'est l'élément financier. Aujourd'hui, un salarié, il est content de travailler en heures supplémentaires parce qu'à la fin du mois ça rentre dans sa poche* ». Au détail près, qu'elle a, en présentant sa société, parlé d'une société de femmes, dont beaucoup sont divorcées avec enfants. Cette approche « libérale » du travail contribuera probablement à accentuer les discriminations de genre et de catégories socioprofessionnelles. Nul doute que les femmes, contraintes par l'intrusion forcée des horaires dans le cadre de leurs charges domestiques et familiales ne pourront pas, dans leur grande majorité, « arrondir les fins de mois ». De même, se profile ici une autre discrimination, entre femmes cette fois. Entre les échelles de rémunérations les plus basses et celles dont, soit la qualification leur offre une meilleure rémunération, soit les revenus du ménage permettent d'externaliser certaines tâches (garde des enfants, tâches domestiques…) mais également dans une même échelle de rémunération entre les célibataires, les familles monoparentales et les couples bi-actifs…

L'entreprise de Catherine avait mis en place un système de conciergerie pour son siège, conséquence de l'accord égalité mais l'implantation de celle-ci, mal pensée et surtout non vraiment voulue politiquement, a fini par disparaître. En régions, Carconstruc s'est associée avec des entreprises sur une base locale pour l'implantation de crèches. Cela ne se fait pas en Ile-de-France en raison de l'étendue géographique de la région et de l'éclatement résidentiel des salariés.

Les deux responsables ressources humaines, au regard de la population des employés de bureau, s'accordent sur l'importance de la dimension géographique de l'articulation en Ile-de-France. « *Il y a des conditions de travail plus ou moins périlleuses, surtout en région parisienne.* » dit Catherine. « *Quand la personne met une heure et demie pour venir sur son lieu de travail, c'est vrai que la*

charge qui pèse sur elle par rapport à la longueur de son trajet effectué dans des conditions pas toujours confortables n'allège pas ce qui se passe quand elle est dans son activité professionnelle surtout s'il faut courir chercher les enfants et les porter dans un sens ou dans l'autre » (Catherine, Carconstruc). Elle pointe également un autre aspect chez les employées de bureau qui selon elle joue sur l'articulation c'est la « *relative déqualification de ce qu'elles font. Les assistantes, les secrétaires ce qu'elles faisaient est maintenant effectué par les cadres directement sur leur micros alors que c'était partie intégrante de leur travail autrefois. Certains cadres non-encadrants se posent aussi la question de savoir s'ils sont toujours cadres ou s'ils sont devenus employés parce qu'ils ont une partie des tâches auparavant effectuées par les employés. »* De même, les gens qui font des saisies de paye ne sont plus comptables mais des opérateurs à qui l'on précise les codes de saisies. « *L'outil est plus sophistiqué, la manipulation l'est moins. Il y a désintellectualisation du travail. On voit que les métiers 'ripent'* » conclut Catherine.

Chez « PapSpé », Cécile dit accorder une importance à la distance domicile/travail « *On embauche pas quelqu'un qui habite à plus d'une heure de transport… mais on ne peut le dire, on serait taxé de discrimination* ». Elle pointe ici une des plus grosses difficultés dans l'articulation vie personnelle/vie professionnelle des employés de bureau dans le contexte territorial francilien : le croisement entre la réalité économique du foncier, les stratégies des ménages quant à leur qualité de vie et les aspirations des salariés qui ont souligné lors des entretiens que la durée « acceptable » de trajet est de vingt minutes à une demi-heure. Et de souligner à quel point ce contexte est problématique au regard de l'articulation, de ses impacts négatifs sur la santé des personnes et sur l'entreprise en citant l'exemple de l'une des collaboratrices de la société. Cette dernière habitait préalablement à dix minutes de « PapSpé », depuis l'achat d'une maison - stratégie familiale- en banlieue parisienne, elle met deux heures et demie par trajet. Elle a demandé à être licenciée, au prétexte qu'elle n'en peut plus, qu'elle craque, qu'elle est épuisée des cinq heures de transport par jour. Cécile se sent impuissante face à ce cas « *Je n'ai aucune solution pour cette personne, je ne peux pas la licencier, je ne peux pas réduire son temps de transport, je ne peux pas aménager ses horaires parce qu'elle aura toujours cinq heures de transport et elle ne peut pas passer à temps partiel car elle doit payer sa maison. Mais le choix d'acheter sa maison, ce n'est pas nous, c'est sa vie personnelle, un choix qu'elle a fait avec son mari, sa fille qu'elle ne voit d'ailleurs plus. Moi je ne peux pas lui dire 'vendez votre maison', je n'ai pas le droit de dire cela, c'est son choix et je dois le respecter* » (Cécile, PapSpé). Dans ce cas, il y a effectivement choix mais quid de celles et ceux pour qui ce choix là n'existe pas et pour qui ne reste que la contrainte de ce temps de trajet ?

Le rôle des médecins du travail et les risques psychosociaux

L'ensemble des médecins interrogés souligne le rôle central de leur mission sur la question de l'articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Laurence estime que « *la médecine du travail peut avoir ce rôle puisque* a priori*, on est censé aborder tous les aspects de l'hygiène de vie, tout y passe forcément* ». Pour Delphine c'est « *une sensibilisation via les instances de directions des entreprise dans la prise en compte de l'articulation pour quelque chose qui in fine va coûter cher à tout le monde* ». Hubert pense « *qu'il n'y a pas encore d'identification du problème. Il faut donc faire absolument sortir de l'anonymat, de cette banalisation du mal-être que peut être l'articulation difficile entre le travail et la vie de tous les jours* ». Ce qui fait dire à Laurence : « *C'était peut-être un peu tabou jusqu'à présent puisque la médecine du travail pure, ne s'en occupe pas ; mais on a un privilège qui est de voir les personnes avec un double regard par la connaissance des personnes et de l'organisation* ». Ce 'tabou' de la médecine du travail viendrait en renfort de la difficulté à verbaliser rencontrée chez les personnes interrogées. Cette forme d'autocensure peut être assimilée à une autre forme de 'tabou'. Cette impossibilité 'à dire' trouve peut-être aussi son origine dans l'absence de mots qualifiant ce qui est vécu, parce que 'tabou' jusqu'alors.

Sophie voit les médecins du travail comme « *une interface, les seuls qui sont à la fois sur les individus, et parce qu'ils sont sur les individus en-dehors d'une sphère ou d'une autre, à pouvoir appréhender les conséquences de l'une ou de l'autre* » Mais elle se demande si « *nous, médecins du travail, on demande finalement assez, ce qui se passe à la maison, derrière ? (…) car déjà faire de la santé au travail, on est sur deux milieux. Finalement, dans la vie de quelqu'un, il y a la personne, son métier, sa profession, son travail et puis sa famille, sa vie, contrairement aux médecins généralistes qui ne s'occupent que de la demande du patient* » (Sophie, médecin du travail).

Delphine va même plus loin en affirmant : « *C'est bien gentil de s'occuper des sièges et des éclairages, mais c'est au moins aussi important de s'occuper du stress des personnes. Stress étant entendu non uniquement lié au travail mais aux conditions de vie, travail inclus. Parce que c'est une composante énorme de la santé en général* » (Delphine, médecin du travail). Hubert considère que c'est le cœur, le noyau de la médecine du travail car « *si tu ne rentres pas dans l'interaction de la vie de l'individu avec ce qui l'entoure au niveau travail, des transports, du vécu familial, du vécu social, tu passes à côté de la plaque, qu'il y ait ou pas symptômes. S'il y en a, alors c'est évident comme de l'eau de roche mais dans mes consultations, c'est sûr que l'articulation est un sujet majeur, qu'il y ait ou pas symptômes* » (Hubert, Médecin du travail).

Cette même unanimité se retrouve autour de la nécessité, pour aborder ces questions, d'une relation de confiance avec les salariés, chose qui n'est pas si aisée. D'une part, les évolutions de

la médecine du travail ont diminué la périodicité des visites en médecine du travail[49] et d'autre part, la faible durée des consultations, de l'avis même des médecins interrogés, influent sur l'existence ou pas de cette relation de confiance. « *Ils ne se livrent pas tout de suite, les gens. Mais c'est vrai que j'ai un ou deux cas de jeunes femmes qui m'ont tout de suite parlé de leurs difficultés à tout concilier. Souvent des mères isolées, seules avec leurs enfants. Il y a des fois des vrais casse-tête, en me demandant si je pouvais pas les aider à avoir une mutation, un changement de site parce que c'était trop loin et qu'elles ne s'en sortaient plus. Mais d'emblée, c'est pas la vie personnelle qui est mise en avant* » (Sophie, médecin du travail).

Delphine parle quand même de la relation de confiance médecin/patient qui fait de la consultation un lieu de confidences plus privilégié que d'autres. Laurence affirme « *Les gens font en sorte que cela ne se voie pas et ce n'est que s'il y a une relation de confiance qu'on apprend qu'il y a des difficultés soit dans un sens, soit dans l'autre. (…) Alors on reçoit, on peut établir un état des lieux et voir que, soit cela va très mal, soit cela risque d'aller mal dans les années à venir.* ». Globalement, les médecins du travail soulignent l'inquiétude des salariés qui peut masquer les difficultés rencontrées, surtout si celles-ci relèvent de la sphère personnelle. « *Personnellement*, dit Laurence, *j'ai l'exemple de gens qui ne disent pas qu'ils se sentent diminués au travail ; c'est quelque chose qu'ils n'arrivent pas à dire, ils ont trop peur de cela, des conséquences. Je pense à des gens qui se retrouvent dans des situations personnelles compliquées et qui essaient de maintenir une vie professionnelle normale. Ils s'épuisent, sont préoccupés, ont des troubles du caractère, de la concentration, de toutes les facultés cognitives… Ils sont dans la lutte pour que cela ne se voit pas* » (Laurence, médecin du travail).

Sophie parle même de stress, elle trouve les salariés stressés par l'angoisse des réorganisations possibles de l'entreprise, d'autant plus qu'ils se sentent fragilisés. « *Ils ont peur que cela fusionne, que ça se remanie, ils ont peur qu'on ne les garde pas…(…) On peut être stressé parce qu'il y a trop de boulot, parce qu'on leur en demande beaucoup et ils ont peur de ne pas bien faire ; mais on peut aussi être stressé parce qu'on est inquiet, on entend dire qu'il va y avoir une fusion, que la DRH a fait ceci ou cela. Ca aussi, cela peut conduire à un stress, en tout cas à un mal-être* » (Sophie, médecin du travail).

Cécile, responsable des ressources humaines chez PapSpé constate que même ceux qui ne sont pas touchés par l'événement ont des problèmes de santé car ils sont conscients du risque pour eux. Elle raconte : « *Nous avons racheté une société concurrente que l'on restructure ; sur 173 personnes, on en licencie une centaine. Cette entreprise est indépendante et le restera, cela ne touche pas les salariés de 'PapSpé'. On fait un plan social dans cette entreprise. Au mois de mai et juin, on a constaté chez 'PapSpé' un*

---

[49] D'annuelle, la visite médicale est désormais obligatoire tous les deux ans sauf pour les salariés exposés à des risques particuliers. (cf. annexe 6).

pic de maladies et d'arrêts incroyables. Je pense que les gens ont peur que cela vienne chez nous ». Dans le même temps, elle déplore que les gens sont angoissés pour tout : « *On vit dans un monde très anxiogène, partout. On est tous et de plus en plus 'flippés'. C'est pour cela*, ajoute Cécile, *que les gens partent en week-end, s'endettent… Ils ont besoin de s'échapper. Je pense aussi qu'on se fait aussi un stress, qu'on se le crée ».*

Pour Pascale Molinier, comme elle a pu le constater à l'occasion de diverses études, « *des pratiques de surendettement sont l'une des manifestations psychopathologiques du mal-être au travail (…) que ce soit du surendettement, de la pathologie, de la psychopathologie personnelle, des accidents domestiques, etc. Lorsque cela 'pète' hors travail, le lien au travail, il faut le construire et là je pense que réfléchir sur la question de l'articulation travail/hors travail c'est très intéressant pour casser cette idée contre-intuitive que ce qui se fait dans la sphère privée serait forcément lié au privé, à la psychologie individuelle* ». Peut-être cette approche explique t-elle le nombre important d'accidents de trajet ou de pathologies particulières observées par Sophie « *Les accidents de trajets, il y en a beaucoup et ce n'est pas forcément des gens qui sont motorisés. Je vois plein d'entorses dans le métro, des gens qui ratent la marche, on a l'impression qu'ils dorment debout et qu'ils s'emmêlent les pieds dans l'escalier en montant dans le métro. (…) Soit c'est à l'aller et ils sont pressés et fatigués, soit c'est au retour et il y a une espèce de relâchement, ce seraient des soupapes* » (Sophie, médecin du travail).

Pour connaître les effets de l'articulation vie professionnelle/vie personnelle sur la santé des salariés, chacun des médecins interrogés développe ses propres stratégies. Laurence essaie « *de voir les gens dans leur contexte global de santé et de vie privée dans la mesure où ils sont d'accord pour en parler. J'essaie de les amener à en parler et même j'anticipe un peu*». Delphine, elle, aime « tendre la perche » (ce sont ses mots) en particulier sur le temps de transport. « *Ça*, dit-elle, *je le demande systématiquement. Le fil sur lequel je tire systématiquement, c'est le temps de trajet ».*

Hubert commence ses consultations par la famille car selon lui, cela permet d'aborder le côté humain et non pas travail, en précisant : « *Il faut faire attention à l'éclatement de la famille, j'y vais tout de suite* ». Ensuite seulement, il explore « *les horaires de travail, les horaires de trajets, le fait qu'ils soient célibataires ou pas, s'ils ont des familles à charge, si leur famille est simple ou recomposée, si leur contact est bon avec les collègues, la hiérarchie, s'ils ont des antécédents en congés maladie, etc. (…) Déjà c'est faire apparaître s'il y a problème ou pas. Si la situation est vraiment alarmante, je les soustrais à l'espace du travail pour leur permettre de faire le point sans être à la fois en train d'essayer de s'en sortir et en même temps au cœur de la tempête* ». Delphine soulève à ce propos le paradoxe suivant : « *Quand on est trop mal chez soi, on ne va pas être bien au travail et en même temps, le travail cela va faire sortir de chez soi (…) En même temps, si on est trop écrasé par ce qui se passe chez soi, on va être moins performant, plus irritable, c'est une spirale.*

Dans ce cas, on s'enfonce, c'est là qu'il faut préconiser aux gens de s'arrêter. Mais, d'autres fois, à l'inverse, il ne faut pas qu'ils s'arrêtent trop longuement parce que le travail va les stimuler ».

Pascale Molinier confirme que, d'un point de vue psychodynamique, le travail apparaît comme un soutien pour les personnes qui ne vont pas bien, les exemples ne manquent pas d'individus soulignant son importance dans les crises traversées : « *Heureusement, qu'il y a le travail* ». Selon les cas, précise t-elle, « *le travail est l'antidote d'une certaine manière aux malheurs d'ordre privé* ». Cécile, directrice des ressources humaines de « PapSpé » impute au contraire aux individus la responsabilité de leur mal-être éventuel. Elle dédouane l'entreprise lorsqu'elle affirme, à l'inverse de Molinier : « *les gens qui sont malheureux chez eux, sont malheureux au travail et ceux qui sont heureux chez eux…. Je ne pense pas qu'on puisse scinder les deux. C'est les mêmes. Ne serait-ce que par le facteur financier et relationnel* ». La psychodynamique du travail a pourtant démontré que l'influence du travail sur la vie personnelle était largement plus importante que l'inverse. Pascale Molinier dit de façon imagée : « *D'un côté, c'est un fleuve, de l'autre, un ruisseau* ».

Mais pour les médecins du travail attentifs à la santé des acteurs et qui se trouvent au cœur de la relation vie professionnelle/vie personnelle, la question posée reste celle des « indicateurs santé » de l'articulation, signe de risques psychosociaux. Parmi la palette des indicateurs utilisés, le sommeil et sa qualité sont l'un des plus révélateurs notamment les difficultés d'endormissement et les réveils nocturnes. « *Quand on se réveille en pleine nuit, presque toutes les nuits, c'est qu'on n'a pas un bon moral*, dit Sophie. *C'est plus le fait de se réveiller plusieurs nuits d'affilée vers trois ou quatre heures du matin que le fait d'avoir des insomnies. C'est un avant-signe de syndrome dépressif ; tous les déprimés se réveillent en pleine nuit* ». Delphine s'intéresse au sommeil des enfants, car « *des enfants qui ne dorment pas la nuit, notamment ceux en bas âge, sont le reflet d'une ambiance particulière ou de problèmes. Pour les plus grands, je demande si ça marche bien à l'école* ». Sophie constate qu'en cas de difficultés, les personnes expriment le mal-être vécu en racontant d'abord les conséquences sur eux comme le sommeil, la fatigue, la consommation de tabac, d'alcool, « *tout ce qui est symptomatique de cela, les douleurs diverses comme les maux de tête, les brûlures d'estomac. Ça revient souvent en ce moment, les gastralgies, mais ils parlent moins spontanément du retentissement personnel des douleurs diverses et éventuellement d'une démotivation* » (Sophie, médecin du travail). Viennent ensuite des indicateurs comme la consommation de psychotropes, la tension qui peut permettre de poser des questions sur l'état de fatigue, les antécédents en arrêts de travail - soit de nombreux arrêts courts qui se répètent, soit quelques uns prolongés.

L'ensemble confirme, si besoin était, le rôle central de l'acteur dans le schéma de l'articulation

et dans la recherche des stratégies d'adaptation. Delphine résume : « *Ce sera toujours un travail de fourmis, il n'y a pas deux cas qui se ressemblent* ».

Si, nous l'avons vu, l'ensemble des médecins interrogés, accordent une grande importance à la place de l'articulation en médecine du travail et rappellent leur rôle d'interface, tous s'interrogent sur les moyens de sensibiliser les entreprises mais également les salariés à ces questions.

Laurence conseille à ces derniers d'avoir une vie équilibrée. « *Il faut des liens sociaux, des distractions, des détentes, des soupapes si on veut aller un peu loin* » dit-elle. Elle rappelle qu'il serait intéressant « *d'arriver aussi à sensibiliser les employeurs sur l'intérêt qu'ils ont à avoir une population en bonne santé mentale, chez eux comme en-dehors* ». Or on dépasse le cadre strict de l'organisation du travail. « *Moi*, ajoute t-elle, *je n'ai pas d'entreprises adhérentes avec direction de ressources humaines ; or les autres sont le 'nez dans le guidon', il n'y a pas beaucoup de sensibilisation possible aujourd'hui. (…) Ce serait bien de pouvoir faire quelque chose au niveau du chef d'entreprise, mais à ma connaissance, il n'y a pas de modèle et c'est très difficile pour nous de trouver la façon de dire sans que ce ne soit pris comme une agression ».* Légèrement fataliste, elle ajoute : « *De toute manière, les chefs d'entreprise, ils vont tout de suite vouloir savoir qui, pourquoi. Il faut des sensibilisations avant. Je pense qu'aujourd'hui, c'est un peu délicat* » (Laurence, médecin du travail). Delphine évoque « *une sensibilisation, par les instances existantes en direction des entreprises dans la prise en compte de la question de l'articulation, quelque chose qui va coûter cher à tout le monde. Ce serait bien que des procédures existent. Cependant si l'employeur n'est pas demandeur, c'est voué à l'échec. En revanche, si l'employeur perçoit le malaise, s'il y a demande et attente, cela peut être intéressant. Pour notre part, nous travaillons un peu par le bas avec les personnes individuellement, mais les deux entrées sont intéressantes.* » (Delphine, médecin du travail)

Sophie parle du rôle éducatif et de sensibilisation, au même titre que les autres risques abordés dans la prévention de la santé au travail, mais elle a l'impression de « *deux trains qui se croisent. D'un côté, une prise de conscience de ces problèmes du non-partage des tâches, etc. et de l'autre le plan économique, les conditions de travail, une angoisse du chômage qui ne vont pas dans le bon sens parce qu'une situation économique favorable plus réjouissante est plus propice aux changements des mentalités. (…) Ça ne laisse pas aux gens le temps de s'organiser comme ils en ont envie, de réfléchir à faire autrement, ils doivent imaginer autre chose, ils sont trop dans cette pression, cette inquiétude* ».

Marie-Agnès Barrère-Maurisson se demande quel levier peut être utilisé à l'intérieur de l'entreprise au titre d'un équilibre psychique malmené par l'éclatement des identités. « *Comment,* s'interroge t-elle*, faire entendre à l'organisation que, même s'il se passe des choses à l'extérieur, on a quand même un individu central mais multiple, seul vecteur entre les deux mondes, et que ce qui se passe dans*

l'organisation peut aussi avoir des effets sur l'individu et à l'extérieur ».

Hubert résume l'enjeu en ces termes : « *Les gens les plus vulnérables, ce ne sont pas ceux qui sont en souffrance avérée, ceux-là, ils sont sortis du système. Ce ne sont pas ceux pour lesquels il y a un diagnostic de souffrance, non. Ceux pour lesquels il faut faire attention, ce sont ceux qui sont dans le déni de la souffrance, qui se disent c'est normal, tout le monde est pareil, qui cherchent des solutions. C'est ceux là qu'il faut protéger* ». Pascale Molinier rappelle pour sa part : « *L'articulation est une relation qui est dynamique, au sens conflictuel du terme, plutôt qu'un équilibre ; on arrive à des compromis qui fonctionnent à certains moments. Cela veut dire quand même qu'un côté sera vraisemblablement traité au détriment de l'autre, et ce compromis se fait tout le temps au détriment de la famille* ». C'est plus particulièrement vrai dans un contexte de flexibilité accrue et de tensions sur le marché de l'emploi et donc dans le travail

.

Conclusions

Lorsque nous nous sommes demandés en quoi l'articulation vie professionnelle/vie personnelle des employés de bureau participe des risques psychosociaux, nous avions, bien évidemment, quelques présupposés en tête. En effet, nous cherchions à vérifier, dans le contexte économique et territorial de l'Ile-de-France, si cette population, largement féminisée, rencontrait des difficultés alors que ses horaires « standards » n'étaient pas, *a priori*, sources de désynchronisations importantes. Y a-t-il des effets sur la santé des personnes et ce, plus particulièrement sous l'angle des risques psychosociaux ? Est-ce que leur activité salariée permet aux employés de bureau de satisfaire aux rôles et obligations inhérents à leur vie personnelle, une des conditions nécessaires à un « environnement psychosocial du travail satisfaisant » telles que Gardell (1981) les a définies ?

A partir de travaux pluridisciplinaires nous avons schématisé le système « articulation ». La compréhension de ce système, de son mode de fonctionnement, a permis d'identifier les contraintes et ressources des différentes sphères d'appartenance des acteurs et par là même la façon dont les distorsions entre ces contraintes et ressources, y compris celles des acteurs, pouvaient participer des risques psychosociaux.

La lecture des résultats de l'enquête s'est faite à la lumière de ces aller-retours entre l'acteur, sa vie personnelle et sa vie professionnelle. Nous avons volontairement réduit ici la problématique à deux sphères, étant entendu que la sphère personnelle est elle-même plurielle et diverse. La multiplication des sphères d'appartenance, l'évolution du modèle de production des entreprises et de leur organisation, associées au contexte territorial et géographique complexifient de manière significative la vie quotidienne des personnes. Ces dernières sont conduites à procéder à des arbitrages, le plus souvent en faveur de l'activité professionnelle même si la vie personnelle, notamment la famille, reste une valeur sociale forte.

Cette intersection qu'est l'articulation vie personnelle/vie professionnelle dans laquelle se trouvent les salariés pourrait même être appréhendée comme une sphère d'appartenance en soi tant les frontières entre les vies personnelles et professionnelles sont de plus en plus floues, tant elle mobilise de compétences de la part des acteurs et tant elle définit ses propres temporalités – particulièrement en Ile-de-France avec le temps de trajet, cet entre-deux chronophage.

Sans grande surprise, l'enquête a confirmé une fois encore que la charge du travail domestique restait « une affaire de femmes ». Organiser, penser, prévoir sont leur lot quotidien dans cette « deuxième journée », afin que le travail de « soin aux autres » soit accompli envers les conjoints, les descendants et/ou les ascendants. Rien d'étonnant, dans ces conditions, qu'elles se sentent parfois épuisées, voire qu'elles « craquent » et qu'elles aspirent à faire une pause, à disposer de temps... pour elles-mêmes. Il est d'ailleurs assez frappant de constater à quel point, aucune des femmes interrogées ayant des responsabilités familiales n'a d'activités personnelles, qu'elles soient culturelles, sportives, associatives ou citoyennes en dehors de la « pause » relative que le temps de transport peut parfois leur permettre de dégager.

Cependant, ce qui apparaît significatif dans ces résultats reste l'extrême fragilité des compromis trouvés. L'articulation vie professionnelle/vie personnelle des employés de bureaux ne souffre aucun dérapage, aucun aléa. Quand « tout va bien », quand les conditions de travail respectent les horaires, quand les relations professionnelles sont fluides, quand l'organisation du travail est respectueuse des personnes, quand les conditions de transport sont acceptables et la vie personnelle réglée : travailler et avoir une vie à coté ne sont pas perçus comme pouvant être en conflit. Malheureusement, le fleuve de la vie ne supporte pas le moindre « grain de sable » dans ses rouages et rend vite l'équation insoluble, mobilisant pour la résoudre des trésors d'inventivité, une réactivité et une capacité d'adaptation hors du commun, et ce, selon une proportionnalité croissante avec les responsabilités dont les acteurs sont en charge. Ces qualités pourraient être positivement stimulantes – et elles le sont souvent – si les problèmes posés pouvaient être traités un par un et indépendamment les uns des autres. Or nous avons vu à quel point les compromis trouvés dépendent simultanément de toutes les sphères. Or, la charge cognitive est d'autant plus forte, et les stratégies d'adaptation d'autant plus complexes, que l'équation multiplie les inconnues. Dans notre étude, une inconnue importante de l'équation « articulation » est sans conteste le temps de trajet - temps contraint sur lequel les salariés n'ont pas de réelle prise mais qui, par le lien spatial et temporel qu'il instaure entre la vie professionnelle et la vie personnelle, a une forte incidence sur eux. Ainsi, ce fil tendu entre vie professionnelle et vie personnelle, cette « articulation » porte en elle-même ses propres contraintes et ressources, renforçant un peu plus la porosité déjà existante entre vie personnelle et vie professionnelle.

Donc, si l'on considère l'ensemble des pressions exercées à l'intérieur des différents systèmes (professionnel, familial au sens large, social, sociétal, économique...) tel que nous les avons définis ainsi que sur les frontières de ces systèmes, il apparaît clairement que les « soupapes » possibles se trouvent au niveau des « frontières ». Frontières que l'acteur, au centre des différents systèmes, tente de contenir en jonglant avec les diverses ressources à sa disposition éviter l'implosion. Ne pourrait-on d'ailleurs pas lire dans les tragiques évènements survenus ces derniers mois dans diverses sociétés les prémices de cette implosion ? Est-ce que ces suicides sur le lieu de travail, dont la nouveauté réside dans le fait qu'ils soient désormais rendus publiques, ne signifie pas que la force de cette tension est telle que les acteurs ne maintiennent plus les frontières étanches, ne les contiennent plus, que cela les dépasse largement ?

Ainsi l'articulation vie professionnelle/vie personnelle ne s'épuiserait pas dans une succession de résolution de tensions mais consisterait à limiter les sources de porosité dans ces frontières. Elle serait ainsi « réussie » dès lors que les acteurs ont la possibilité de « couper » entre les différentes sphères d'appartenance, chose à laquelle aspirent y compris celles et ceux – les employés de bureau, notamment – dont les conditions de travail ne sont pas considérées *a priori* (et nous soulignons ce '*a priori*') comme les plus problématiques de ce point de vue.

A défaut, nul doute, que les conséquences individuelles et collectives seront bien plus dommageables que les régulations à trouver et qui s'imposent pour y échapper. Ces régulations ne sauraient être individuelles, mais bien collectives dans chacune des sphères du système, tout en étant spécifiques à chacune. Elles obligent à abandonner une vision à court terme car les enjeux sont sociaux, démographiques, économiques…

Santé Canada, l'agence de la santé publique du Canada en a déjà pris conscience en une série de six rapports portant sur *Le conflit entre le travail et la vie personnelle,* notamment les contraintes qu'il exerce sur le système de santé canadien. (Higgins, C, Duxburry, L., Johnson, K, 2004).

Plus près de nous, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail dans sa recherche publiée en 2003 traitant de la dimension genre dans la sécurité et la santé au travail, recommande une « *approche holistique de la sécurité et la santé au travail, y compris l'équilibre travail/vie privée* », en même temps qu'elle identifie les facteurs de risques psychosociaux à propos des tâches de bureau. (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2003, p. 158).

Rappelons pour mémoire que l'article L. 230-2 du Code du travail fait obligation à l'employeur d'évaluer les risques, y compris psychosociaux et de préserver la santé physique et mentale des salariées.

Se dessinent ici, à travers l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, des pistes pertinentes à explorer pour la prévention de la santé et la sécurité au travail, notamment dans la sensibilisation des acteurs concernés aux risques psychosociaux.

Aborder cette question dans toutes ses dimensions et sa complexité n'est pas la moindre des difficultés mais l'enjeu est d'importance.

Bibliographie

Agence européenne pour la Santé et la Sécurité au travail (2002) *How to tackle psychosocial issues and reduce work-related stress*. Bilbao, European Agency for Safety and Health at Work.

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (2003) *La dimension de genre dans la sécurité et la santé au travail,* n° TE5103786FRC, Bilbao, European Agency for Safety and Health at Work
http://osha.europa.eu/publications/reports/209/index.htm?set_language=en

Alonzo, P. (1996) « La supercherie de l'assimilation, quand 'assistante' signifie 'sous' » *Cahiers du Gedisst* n° 16, 1996, p. 107-122.

Attal-Toubert K., Lavergne H. (2006) « Premiers résultats de l'enquête sur l'emploi 2005 » *Insee Première* n° 1070 mars.

Baraton, M. (2006) « De la difficulté à devenir cadre par promotion » *Insee Première* n° 1062.

Barrère-Maurisson, M-A., Rivier, S., Marchand, O. (2000) « Temps de travail, temps parental. La charge parental, un travail à mi-temps », *Premières Synthèses*, n° 20.1, Dares, Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement., p. 6.

Barrère-Maurisson, M-A., (2003) *Travail, famille : le nouveau contrat*, Paris, Folio actuel n° 103.

Battagliola, F (2004) *Histoire du travail des femmes*, coll. Repères n° 284, La Découverte, (2000, 1ère édition).

Bertrand, O., Noyelle, T. (1985) *L'évolution des emplois tertiaires*, Centre d'études et de Recherches sur les qualifications - OCDE (dossier), février, cité par Le Quentrec, Y. (1999).

Bourdieu, P. & Boltanski, L. (1975) « Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction », *Actes de la recherche en sciences sociales*, volume 1, n°2, p. 95-107.

Brais, N. (2000) *La dimension géographique de l'articulation vie professionnelle / vie familiale : stratégies spatiales familiales dans la région de Québec*, Thèse présentée à la faculté d'études supérieures de l'Université Laval, pour l'obtention du Ph.D.
http://www.theses.ulaval.ca/2000/18790/18790.html

Bruand, F. (1986), *Emplois de bureau et insertion professionnelle*, Centre d'études et de Recherche sur les qualifications, juin, p. 6 cité par Le Quentrec, Y. (1999).

Chauvel, L. (2005) *La déstabilisation des classes moyennes*, site de l'Observatoire des inégalités www.inegalites.fr.

Chenu, A. (1990) *L'archipel des employés*, Paris, Insee.

Chenu, A (1994) *Les employés*, La Découverte, coll. Repères.

Chenu, A. (1996) « Les employés » *Insee première*, n° 477, août.

Chouanière, D. (2006) « Stress et risques psychosociaux : concept et prévention », INRS, Documents pour le médecin n°106, dossier médico-technique n°108, 2ème trim, p. 169-186.

Chrétien, L. (2005) *La conciliation travail-famille dans les MRC de Bellechasse, Lévis et Lotbinière*, Rapport final d'une étude réalisée pour le compte du Ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale du Québec, Université Laval.

Commaille, J. (1992) *Les stratégies des femmes. Travail, famille et politique*, Paris, La Découverte, cité par Brais, N. (2000).

Coninck (de), F. (2006) « A distance de soi-même. L'individu clivé vue par Max Weber et par Georg Simmel et son intérêt heuristique actuel », *Interrogations* n° 2, juin 2006 « La construction de l'individualité » http://www.revue-interrogations.org

Crozier, M. (1965) *Le monde des employés de bureau*, Paris, Seuil cité par Le Quentrec, Y. (1999).

Curie, J., Hajjar, V. (1987) « Vie de travail, vie hors travail : la vie en temps partagé » in C. Levy-Leboyer ; J-C. Sperandio, *Traité de psychologie du travail*, Paris, PUF, p. 37-55.

Curie, J., Hajjar, V. *et al.* (1990) « Proposition méthodologique pour la description du système des activités », *Travail Humain* vol 53, n° 2, juin 1990, p. 103-118.

Dejours, C. (2005), *Travail, usure mentale*, Paris, Bayard, 3ème ed. (1ère ed. 1980), p. 245.

Dejours, C. *et al.* (2006) *Entre vie professionnelle et vie personnelle : la place du travail et du sujet,* Laboratoire de psychologie du travail et de l'action (CNAM), IRES (CGT).

Dubar, C. (1992) « Formes identitaires et socialisation professionnelle », *Revue Française de Sociologie*, vol. XXXIII, n° 4, p. 505-529 cité Garner, Méda, Senik (2006).

Gardell, B. (1981) « Psychosocial aspects of industrial product methods » in Levi L. *Stress and disease* Vol.4, Oxford, Oxford University Press, p. 65-75 cité par Chouanière, D. (2007).

Garner, H., Méda, D., Senik, C. (2006) « La place du travail dans les identités », *Economies et Statistiques* n° 393-394, p. 21-40.

Gorz, A. (2005) «La personne devient une entreprise. Note sur le travail de la production de soi » *Ecorev'*, Paris http://ecorev.org/article.php3?id_article=382

Grubler, A. (1998) *Technology and global change*, Cambridge University Press cité par Conninck (de), F. (2006).

Guilbert, M. (1966) *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, Mouton, La Haye.

Guérin, F. *et al.* (1997) *Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie*, ANACT

Haicault, M. (1984) « La gestion ordinaire de la vie en deux », *Sociologie du travail* n° 3-84, p. 268-277.

Higgins, C, Duxburry, L., Johnson, K (2004), *Examen du conflit entre le travail et la vie personnelle et des contraintes qu'il exerce sur le système de santé canadien - Rapport n° 3*, Santé Canada, Agence de la santé publique du Canada. http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/index_f.html

Junter-Loiseau, A. (2001) « La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, révolution temporelle ou métaphore des discriminations *», Cahiers du genre*, n° 24, p. 73-98.

Lallement, M. (2007) *Le travail, une sociologie contemporaine*, Paris, Folio essais n° 484, p. 543-545.

Le Bihan-Youniou, B., Martin, C. (2006) « Travailler et prendre soin d'un parent âgé dépendant », *Travail, genre et sociétés* n° 16, p. 77-96.

Le Quentrec, Y. (1999) « Les employé(e)s de bureau : une nouvelle donne », *Humanisme & Entreprise*, n° 235, p. 85-111.

Lockwood, D. (1958) *The Blackcoated Worker, a Study in Class Consciousnes*, London, Georg Allen & Unwin, Ltd, cité par Messant-Laurent, F. (1990).

Malrieu, P. (2003) *La construction du sens dans les dires autobiographiques*, Eres, p 265, cité par Coninck (de), F. (2006).

Maruani, M. (2006) *Travail et emploi des femmes*, coll. Repères n°287, La Découverte (2000, 1ère édition).

Messant-Laurent, F. (1990) *La Secrétaire modèle*, Paris, L'Harmattan.

Messing, K. (2000) *La santé des travailleuses. La science est-elle aveugle ?* Les éditions du remue-ménage (Montréal) / Octarès Editions (Toulouse). Titre original : *One-Eyed Science. Occupational Health and Women Workers*, Temple University Press, 1998.

Michie, S. (2002) « Causes and management of stress at work », *Occupational and Environmental Medecine*, n° 59, p. 67-72 cité par Paget-Blanc, G. (2006).

Mills, C. W. (1966) *Les cols blancs, essai sur la classe moyenne américaine*, ed. François Maspero. Titre original (1951) *White collar, The American middle class*, ed. Oxford University Press inc.

Molinier, P. (2001) « Clivage ou confusion : une problématique sexuée », *Le journal des psychologues*, n° 187, p. 40-43.

Molinier, P. (2006) *L'énigme de la femme active, égoïsme, sexe et compassion*, Paris, Petite Bibliothèque Payot, n° 582.

Molinier, P. (2007) *Influence du travail sur la vie personnelle, un point de vue psychodynamique*, document ronéotypé

Paget-Blanc, G. (2006) « Les risques professionnels des femmes au travail », *Performances* n°31, novembre-décembre, p. 14-19.

Perrot, M. (1978) « De la nourrice à l'employée. Travaux de femmes dans la France du XIXe siècle », *Le mouvement social*, n° 105.

Pinto, J. (1990) « Une relation enchantée : la secrétaire et son patron », *Actes de la recherche en sciences sociales* n° 84, 1990 p. 32-48.

Pitrou, A., Guélaud, F. (1986) *Les relations entre les situations de travail et la vie hors travail, le cas des employés de la banque et des PTT*, LEST-CNRS, p. 349 cité par Le Quentrec, Y. (1999).

Richoux, C., Cuvillier F., Grimaud I. (1999) *Approche épidémiologique et réflexion sur la fatigue des salariés travaillant en Ile de France*, CMIE (Centre de Médecine Inter Entreprises), Paris 9ème.

Rolland, J-P (1997) « Modèle interactionniste du bien-être subjectif au travail » Communication orale sous le titre original « Work related subjective well-being : examining the 'influence' of personnality and perceived context » à la *11th Conference of the European Health Psychology Society*, Bordeaux, 3-5 sept.

Sainsaulieu, R. (1977) *L'identité au travail*, Presse de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1ère édition, cité par Garner, Méda, Senik (2006).

Sainsaulieu, R. (1988) *L'identité au travail* Paris, FNSP, 3ème édition p. 157-170 cité par Le Quentrec, Y (1999).

Simmel, G. (1894) « La différenciation sociale » traduction française, *Sociologie et épistémiologie*, PUF, 1981, p. 220-221, cité par Coninck (de), F.(2006) p. 27.

Teiger, C. (1980) « Les empreintes du travail » in Société Française de psychologie, *Equilibre ou fatigue par le travail*, Paris, Ed. Sociales Françaises, p. 25-44.

Therrien, R. (1989) « La responsabilité des familles et des femmes dans le maintien à domicile des personnes âgées : une politique de désengagement ou de soutien de l'Etat », *Santé mentale au Québec*, XIV, 1, p. 152-164.

Thuillier, G. (1988) *Les femmes dans l'administration*, Paris, PUF, cité par Le Quentrec, Y.(1999).

Volkof, S., Gollac, M. (2000) *Les conditions de travail*, Paris, coll. Repères, La Découverte.

Weber, M. (1965) « Essai sur le sens de la neutralité axiologique dans les sciences sociologiques et économiques » traduction française, *Essai sur la théorie de la science*, Paris, Plon, p. 427-428. cité par Coninck (de), F.(2006) p. 23-24.

Wharton, A. (2004) « Femmes, travail et émotions : concilier emploi et vie de famille », *Travailler* n°12, p. 135-160.

Annexes

1/ Echantillon des entretiens auprès des salariés

2/ Guide d'entretien « salariés »

3/ Questionnaire

4/ Guide d'entretien 'responsables ressources humaines' et 'médecins du travail'

5/ Les temps de la vie quotidienne

6/ La médecine du travail en France, quelques repères

- « Un rapport préconise une vaste réforme du dispositif d'aptitude au travail », *Liaisons Sociales* n° 14837, 23 mars 2007, p. 1.
- « La surveillance médicale renforcée », *Travail & Sécurité* n° 666, octobre 2006, p. 50-51.
- *Réforme de la médecine du travail : quelles conséquences pour votre entreprise* ? Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Poitou-Charente, Décembre 2004.
- « Les services de santé au travail », *Travail & Sécurité* n° 642, juillet-août 2004, p. 8.

Annexe 1 : Echantillon

Nom	Sexe	Age	Fonction/ statut / temps	Situation, nbre enfants (âge)	Temps domicile-travail /nbre
Agathe	F	46	Secrétaire, CDI 80%	En couple, 3 enfants (16, 11, 7)	50 min - 3
Alice	F	39	Secrétaire, CDI 100%	En couple	45 min - 2
Amandine	F	41	Aide comptable, CDI 100%	Divorcée, 2 enfants (20, 15)	1h - 3
Annie	F	53	Secrétaire, CDI 100%	En couple, 1 enfant (18)	40min - 1
Camille	F	45	Secrétaire, CDI 100%	En couple, 3 enfants (16, 13, 11)	40 min - 2
Caroline	F	25	Assistante, CDI 100%	Célibataire	30min - 1
Céline	F	55	Assistante, CDI 100%	En couple	1h - 2
Corinne	F	39	Assistante, Intérim CDD 4 mois	Célibataire	35min - 2
Déby	F	45	Secrétaire, CDI 100%	Veuve, 2 enfants (22, 16)	1h20- 3
Eléna	F	54	Assistante, CDI 85%	Célibataire, 2 enfants (33, 24)	1h15 - 2
Florence	F	46	Secrétaire, CDI 100%	En couple, 1 enfant (14)	1h - 3
Jaime	M	47	Secrétaire - chauffeur, CDI 100%	En couple, 4 enfants (20, 17, 5 ½, 2 ½)	1h15 - 4
Josiane	F	47	Secrétaire, CDI 100%	Veuve, 2 enfants (18,15)	45 min - 1
Julien	M	36	Assistant, CDI 100%	En couple, 1 enfant (6 mois)	1h15 - 3
Léa	F	28	Secrétaire, CDI 100%	En couple, 1 enfant (2)	35 min - 2
Mady	F	28	Secrétaire, CDI 100%	En couple	20 min - 1
Mathilde	F	41	Secrétaire, CDI 100%	Veuve, 1 enfant (16)	10 min
Sabine	F	57	Chargée d'information [assistante], CDI 100%	Veuve, 3 enfants (33, 31, 30)	1h - 2
Solène	F	47	Secrétaire, CDI 100%	Divorcée	40 min -1
Vanessa	F	23	Secrétaire, CDI 100%	En couple	1 h - 3
Véronique	F	47	Assistante, CDI 80%	Célibataire	1h - 2

Annexe 2 : Guide d'entretien 'salariés'

Intro

Bonjour,

Merci d'avoir bien voulu accepter cet entretien. Je suis étudiante en sociologie et prépare un mémoire sur la « conciliation » vie personnelle et familiale avec la vie professionnelle, aux difficultés éventuelles rencontrées par les personnes pour faire exister les deux.

Entretien

Avant de parler de votre organisation quotidienne, décrivez moi votre travail, votre activité, votre métier, les tâches que vous faites dans la société, le service dans lequel vous travaillez ?

Comment vous faites au quotidien pour concilier votre travail et vos responsabilités familiales et personnelles ? Qu'avez-vous mis en place ? Qui fait quoi ?

Eléments de relance :

- Racontez-moi un événement, une situation où cela a été difficile entre les deux, les moments où la machine grippait, où vous aviez du mal à organiser les choses ?

  [L'origine était : travail ? situation familiale ?, entourage ? absence d'aide ?]
  Est-ce que cette situation s'est reproduite ?
  Ça vous a empêché de dormir, ça vous a mis la « boule au ventre » ? → comment cela s'est traduit pour vous ? qu'est ce que vous avez ressenti ?

  Dans cet événement, qu'est-ce qui vous a dérangé le plus, vous a contrarié, perturbé ?

- Racontez moi un événement ou une situation où vous vous sentez bien, ou tout ce que vous avez prévu fonctionne, à quoi ça tient, qu'est-ce qui fait que cela marche bien comme prévu ?

- D'une manière générale, qu'est ce qui fait que vous pouvez avoir du mal à concilier avec votre travail ; où vous avez l'impression que cela a un effet sur votre travail ? [le lieu d'habitation ? les déplacements, modes de transports ? modes de gardes, vos activités, celles de vos proches ?]
  → Pour que cela se passe bien ou mieux, qu'est-ce qu'il faudrait faire ?

- Dans votre travail qu'est-ce qui rend la conciliation avec vos responsabilités familiales difficile ? [le lieu de travail ? l'organisation de votre travail ? vos supérieurs ? vos collègues ? les horaires ?]
  → Pour que cela se passe bien ou mieux, qu'est-ce qu'il faudrait faire ?

- En cas de difficultés, d'évènements imprévus, qu'est ce que vous faites ? appel à votre conjointE ? a des amiEs ? à des parents ? jours de congés/RTT ? arrêt maladie par votre médecin ?

- Racontez-moi votre départ du bureau : ce que vous faites, comment vous organisez ou pas ce départ ?

- Que faites-vous dans les transports (matin et soir ?) : vous lisez, dormez, faites des jeux, écoutez de la musique, ne faites rien, vous rêvez, pensez à quelque chose, à quoi ?

- Que changeriez-vous dans votre vie actuelle ?

Annexe 3 : Questionnaire

Ce **questionnaire est strictement confidentiel et anonyme** conformément à la déontologie des études sociologiques.

A ces fins, **choisissez-vous un prénom** (autre que celui de l'état civil)

.....

1. Situation personnelle et familiale *(merci d'entourer les bonnes réponses)*

Sexe **Femme** **Age :** .....

Homme

Situation familiale En couple

Célibataire

Séparé-e/Divorcé-e/Veuf-ve

Enfant(s)à charge vivant dans votre foyer **OUI** →Combien : ..... Age des enfants :....
NON

Si vos **enfants** ont **moins de 3 ans** → Quel mode de garde ?.....
(ex : crèche municipale, d'entreprise, associative, assistante maternelle, nounou à domicile partagée avec une autre famille ou pas, ...)

Autres **personnes à charge** vivant dans votre foyer : Parents âgés

Famille

autre

Autres **responsabilités envers** Parents âgés

Famille

Autre

Nom de la ville de résidence :..... **n° du département :** ..... *(ou ardt pour Paris)*

Vivez-vous dans la même région que votre famille **OUI** **NON**

la famille de votre conjoint-e **OUI** **NON** **Sans Objet**

Avez-vous des activités de bénévolat ou des responsabilités : :

Au sein d'associations sportives, culturelles, cultuelles ou caritatives

Sportives, culturelles

Syndicales

Citoyennes (conseils de quartier, autres lieux citoyens...)

Vos enfants (si vous en avez) ont-ils des activités en dehors des horaires scolaires **OUI**

NON

S'y rendent–ils seuls ? **OUI** → A pied
(plusieurs réponses possibles si plusieurs enfants) Bus
Vélo

NON → Qui les accompagne ? Vous
Conjoint(e)
Ses frères ou sœurs
Ami-e / voisin-e
Membres famille

Conjoint-e
Age : …… **Poste ou fonction** : ……

Situation **Salarié-e** → CDD → temps plein → type d'horaires : décalés, standards, 3x8, 2x8…..
CDI temps partiel → nbre de jour/semaine :
De quelle heure à quelle heure ?

Indépendant (artisan…)

Profession libérale (médecin, notaire, avocat…)

Chômeur-e

Inactif

Retraité-e

2. Situation professionnelle *(merci d'entourer les bonnes réponses)*

Taille entreprise (nbre de salarié-es env.) : ……**Taille votre service** ? (*env.*) :……

Nom de la ville de travail : …… **n° de département** : …… *(ou ardt pour Paris)*

Votre poste ou fonction ……

Votre statut d'emploi **Intérim / Stage**

CDD Temps plein
Temps partiel → durée/semaine ? ……

CDI Temps plein
Temps partiel → durée/semaine ? ……

Si vous travaillez à temps partiel, est-ce un choix de votre part ? **OUI**

NON

Si oui, pour quelle(s) raison(s) *[en quelques mots]*……

Votre ancienneté dans l'entreprise < 1 an 1 - 5ans 5 -10 ans 10 –15 ans > 15 ans

Vos horaires de travail : de…….. à …….. & de …….. à …….. environ

toujours les mêmes → fixés par l'entreprise sans pouvoir les modifier
→ fixés par l'entreprise avec possibles modifications

variables → avec plages fixes [de ……..à …….. & de ……..à……..]

Arrive-t-il que vos horaires soient modifiés **OUI** **NON**

Si oui, avec quel délai vous prévient-on ? : 1 jour à l'avance
Quelques jours
1 semaine
2 semaines
1 mois

Un outil de « contrôle » de votre temps de travail existe t-il ? **OUI** **NON**

Si oui, quel moyen (pointeuse, badgeuse...).préciser : ……..

Vos congés :

Pouvez vous les prendre quand vous le souhaitez ? **OUI** **NON**

a. Sur le travail en dehors du cadre habituel *(cocher)*

	Non Jamais	De temps en temps (préciser fréquence)	Souvent (préciser)	Toujours
Il m'arrive de travailler plus longtemps que mes horaires habituels (réunions, travail urgent, travail supplémentaire …) *Exemple : plus tôt le matin ou plus tard le soir*				
Il m'arrive d'emporter du travail chez moi				
si oui préciser environ le temps que cela vous prend		……	……	
Il m'arrive d'aller travailler le samedi				
si oui préciser les horaires les plus fréquents		……	……	
Il m'arrive d'aller travailler le dimanche ou les jours fériés				
si oui préciser les horaires les plus fréquents		……	……	

Si l'un des cas ci-dessus vous concerne (même de temps en temps),
une compensation est-elle prévue ? **OUI** salaire (heures supplémentaires)
jours de repos
NON

b. ***Sur votre activité professionnelle*** *(cocher la bonne réponse)*

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Dans mon travail, j'apprends des choses nouvelles et développe des compétences				
Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives				

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Mon travail me permet de prendre des décisions, d'influencer le déroulement de mon travail				
Les formations que j'ai reçues me permettent de m'enrichir et m'ont aidées pour mon travail				
Mon travail demande de travailler très vite ou intensément				
On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive				
Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail				
Mes tâches sont interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard				
Dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail				
Je peux interrompre mon travail un moment quand je le souhaite				
Je dois me faire remplacer lorsque je m'absente de mon poste de travail				
En cas de difficultés, mon supérieur m'écoute et fait ce qu'il peut pour m'aider				
Mes collègues et moi, nous travaillons bien ensemble				
Mes proches peuvent me joindre facilement au travail				
Mes collègues ou mes supérieurs m'appellent en dehors des horaires de travail pour les besoins du travail				

c. Vous (cocher la bonne réponse)

	Non Jamais	De temps en temps	Souvent	Toujours
A la maison, je pense, réfléchi à mon travail, il empiète sur mes responsabilités domestiques				
Mon travail absorbe tout le temps que j'aimerais consacrer à ma famille				
J'ai du mal à dormir ou à m'endormir				
J'ai du mal à maintenir la qualité de mon travail				
J'ai des difficultés à entreprendre des activités et à prendre des initiatives dans le cadre professionnel				
J'ai des difficultés à entreprendre des activités et à prendre des initiatives dans le cadre domestique				
Je suis inquièt-e, crispé-e, tendu-e, irritable particulièrement au travail				
Je suis inquièt-e, crispé-e, tendu-e, irritable particulièrement en dehors du travail				
Je me sens envahi-e par une sensation de fatigue, las(se)				
Au travail, je pense à ma vie hors travail, à ce que je dois faire, elle empiète sur mes responsabilités professionnelles				
Ma vie familiale absorbe tout le temps que j'aimerais consacrer à mon travail				
J'ai du mal à manger et à digérer les repas				
Je souffre de douleurs : maux de tête, de dos, dans les muscles				

Déplacements domicile /travail

Durée : le matin :……. Le soir :…….

Moyens de transport domicile /travail

Le matin : *numérotez* les différents moyens de transports dans l'ordre dans lesquels vous les prenez

	Ordre	Durée (env.)
RER		
Métro		
Train		
Bus		
Voiture		
Avec d'autres en voiture		
Moto/scooter		
Vélo		
A pied		

Le soir : mêmes moyens de transport (ordre inverse du matin) ? **OUI** **NON**

Si NON préciser

	Ordre	Durée (env.)
RER		
Métro		
Train		
Bus		
Voiture		
Avec d'autres en voiture		
Moto/scooter		
Vélo		
A pied		

Annexe 4 : guides d'entretiens 'responsables ressources humaines', 'médecins du travail'

1. Guide entretien responsables RH : Articulation vie personnelle/vie professionnelle : impacts et conséquences

- Pensez-vous que cette question doive être prise en compte par l'entreprise ?
  - Si oui : pourquoi ? comment ? (outils, dispositifs, modification de l'organisation du travail …) Quelle(s) forme(s) ? Quels acteurs ? et jusqu'où aller ?
  - Comment identifier les mesures les plus pertinentes aux réalités vécues par les salariés ?
  - Si non : pourquoi ?

- Cette question est-elle abordée / prise en charge dans votre entreprise ?
  - Si oui : comment et pourquoi l'a t-elle été, qui en a été l'initiateur ou quels évènements vous ont conduits à cela ?

  - Si non : pourquoi ? La question a t-elle cependant été soulevée ? sous quelle forme ?
  - Pensez-vous qu'elle puisse l'être ultérieurement ?

- Pensez-vous que l'articulation vie prof / vie personnelle peut avoir un impact – positif ou négatif - sur le travail des salariés, sur leur santé ?
  - cet équilibre est difficilement atteignable, et que les stratégies d'ajustements qu'il demande aux salariés engendre fatigue et donc une éventuelle baisse de la qualité du travail voire plus
  - la charge mentale qu'il représente entraîne une diminution des capacités de concentration
  - la nécessaire existence de cet équilibre est stimulante

2. Guide entretien 'médecin du travail'

La compatibilité entre temps de travail et vie personnelle semble être devenue plus difficile à trouver pour de nombreux salariéEs, ce qui provoquent des difficultés et risques nouveaux, autant dans le travail que dans la sphère sociale et privée.

Donc, à partir de votre pratique professionnelle, de vos observations des visites « médecine du travail » quant aux dires des employéEs de bureau, à leur santé, quels sont, selon vous :

- Les problèmes rencontrés (énoncés par les personnes comme difficiles) qui contribuent à détériorer le bien-être des salariéEs voire leur santé
  - Du point de vue de la vie personnelle
  - Du point de vue de la vie professionnelle

- Quels seraient les indicateurs à mobiliser dans la sphère travail, les signaux d'alerte (quelles pathologies ou symptômes) à prendre en compte en termes de prévention de la santé des salariéEs et qui pourraient contribuer à améliorer l'articulation vie personnelle/vie professionnelle ? (car ils semblent être la résultante de difficultés)

Annexe 5 : Les temps de la vie quotidienne

L'ensemble des données reproduites ci-dessous sont extraites de Barrère-Maurisson, M-A. (2003) *Travail, famille : le nouveau contrat*, Paris, Folio Actuel n° 103, p. 96, 100, 103 à 106

La ronde des temps pour les personnes sans enfant (en %)

	Pers. seules	Pers. en couple
Temps physiologique	40	42
Temps professionnel	26	26
Temps domestique	13	12
Temps personnel	21	20

Source : enquête MATISSE-DFT 1999

La ronde des temps pour les parents (en %)

	Famille monoparentale	Pers. en couple
Temps physiologique	35	37
Temps professionnel	18	21
Temps domestique	18	15
Temps personnel	16	15
Temps parental	13	12

Source : enquête MATISSE-DFT 1999

La ronde des temps pour les parents actifs à temps complet (en %)

	Hommes actifs à temps complet	Femmes actives à temps complet
Temps physiologique	39	34
Temps professionnel	30	26
Temps domestique	7	17
Temps personnel	16	11
Temps parental	8	12

Source : enquête MATISSE-DFT 1999

La ronde des temps pour les mères de famille (en %)

	Femmes actives à temps complet	Femmes actives à temps partiel	Femmes inactive professionnellement
Temps physiologique	34	35	38
Temps professionnel	26	19	-
Temps domestique	17	21	26
Temps personnel	11	13	17
Temps parental	12	12	19

Source : enquête MATISSE-DFT 1999

Les quatre temps parentaux

Temps de sociabilité parentale	19 h 56
Temps parental domestique	10 h12
Temps parental taxi	5 h 20
Temps parental scolaire	3 h 49
Temps parental total	39 h 17

Source : enquête MATISSE-DFT 1999

Répartition du temps individuel entre temps professionnel et temps parental (en %)

	Temps professionnel	Temps parental	Total
Ensemble des parents	*67*	*33*	*100*
dont pères	*76*	*24*	
dont mères	*59*	*41*	
Pères en couple	76	24	100
Mères en couple	59	41	100
Parents monoparentaux	65	35	100

Source : enquête MATISSE-DFT 1999