POLITIQUES & MANAGEMENT PUBLIC

Politiques et management public

Vol 28/2 | 2011
Le plafond de verre dans l'administration, enjeux et démarches de changement

Gérer la vie quotidienne, occuper des postes d'encadrement : les usages « non-professionnels » des TIC par les femmes et leur conjoint sur le lieu de travail

Manage daily life when being executive women

Laurence Le Douarin

OpenEdition Journals

Édition électronique
URL : http://journals.openedition.org/pmp/4213
ISSN : 2119-4831

Éditeur
Institut de Management Public (IDPM)

Édition imprimée
Date de publication : 15 juin 2011
ISSN : 0758-1726

Référence électronique
Laurence Le Douarin, « Gérer la vie quotidienne, occuper des postes d'encadrement : les usages « non-professionnels » des TIC par les femmes et leur conjoint sur le lieu de travail », *Politiques et management public* [En ligne], Vol 28/2 | 2011, mis en ligne le 05 octobre 2012, consulté le 06 mai 2019. URL : http://journals.openedition.org/pmp/4213

© 2011 IDMP/Lavoisier SAS. Tous droits réservés

Revue Politiques et Management Public 28/2 Avril-Juin 2011/235-252

Gérer la vie quotidienne, occuper des postes d'encadrement : les usages « non-professionnels » des TIC par les femmes et leur conjoint sur le lieu de travail

06

➤ ***Laurence Le Douarin****
Ceries, Université Charles de Gaulle – Lille 3

Résumé

L'article questionne l'utilisation des TIC (Technologie de l'information et de la communication) depuis le lieu de travail dans l'arrangement des sexes et dans l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle, à ce moment spécifique où l'arrivée d'un enfant bouleverse les équilibres de la cellule familiale. Bien que l'enquête ait été réalisée essentiellement auprès de cadres du secteur privé et des entreprises publiques, comprendre ces pratiques est d'autant plus intéressant que se généralisent des dispositifs de cyber-surveillance dans les organisations et qu'une exigence managériale fait progressivement prévaloir une culture de résultat et de l'efficacité au sein des administrations du secteur public (Caillosse, 2003). Des mesures sont prises par les employeurs pour faciliter la « conciliation travail-famille » (Lefèvre et al., 2009). Pour alimenter la réflexion sur leurs dispositions à l'égard des work-family arrangements, l'article aborde plus spécifiquement un objet controversé et jugé « illégitime » : les usages personnels des TIC depuis le lieu de travail. Courriers et agenda électroniques, messagerie instantanée ou téléphone mobile, etc. favorisent l'intimité au travail. Ils permettent d'y importer les préoccupations familiales et de gérer la famille à distance. Inversement, par leur intermédiaire, le travail étend son emprise à domicile. Tantôt ces outils accentuent la spécialisation du travail domestique et parental des femmes tantôt ils favorisent la répartition des tâches entre conjoints. Tout dépend des modes de régulation propres à chaque couple biactif et de ceux de l'employeur à l'égard des « affaires privées » au travail.

© 2011 IDMP/Lavoisier SAS. Tous droits réservés

Mots clés : usages des TIC, vie familiale/vie professionnelle, conjugalité.

*Auteur correspondant : **laurence.ledouarin@univ-lille3.fr**
doi:10.3166/pmp.28.235-252 © 2011 IDMP/Lavoisier SAS. Tous droits réservés

Abstract

Manage daily life when being executive women. Personal use of ICT by Women and their husband at the office. Email, PDA, instant messaging and other digital tools are useful to create privacy at work and to manage housework and educational tasks despite the distance. This paper explores how couples having at least one child under three years old, combine their work and family lives today using internet and mobile phone at the workplace. For executive women, these technologies also allow home office and flexible work schedules. If employers take measures to facilitate work-family arrangements, they are distrustful of personal activities at the workplace. Beyond the interactions between work and family lifes, these are the "rules of relevance" of the couple that promote equality in the workplace.
© 2011 IDMP/Lavoisier SAS. Tous droits réservés

Keywords: uses of communication technologies, work-family balance, family life, rules of relevance.

Dans nos sociétés contemporaines, alors même que le temps libre augmente, l'expérience quotidienne souffre d'un sentiment d'urgence et d'une difficulté croissante de maîtrise face à l'accélération du rythme de vie (Hartmut, 2010). Débordé de sollicitations multiples, voué au culte de la performance et à la réalisation de soi, l'individu « hypermoderne » (Aubert, 2010) éprouve de multiples tensions : s'épanouir professionnellement tout en réussissant sa vie de famille, se dépasser dans le travail tout en préservant des moments de loisir, affirmer sa singularité tout en se coulant dans des modèles (Kaufmann, 2003), être autonome, méritant et responsable tout en œuvrant au bénéfice des solidarités et du travail collectif, etc. L'articulation entre les contraintes professionnelles et l'engagement dans d'autres champs sociaux soulignent une des aspirations fortes de l'individu contemporain : trouver les moyens de réussir sur tous les pans de l'existence et chercher la qualité totale (Aubert, De Gaulejac, 2007) dans ses relations sociales.

Cette quête de l'excellence exige de bien gérer son temps, son travail, sa famille et sa vie. Or, la concordance des temps sociaux n'est pas chose aisée. Bien que la participation des femmes au marché du travail progresse, ces dernières rencontrent des difficultés croissantes à « concilier » emploi et vie de famille (Pailhé, Solaz, 2009a). Comme le souligne Laurent Lesnard, « pour les hommes, les temporalités économique et familiale s'accordent dans une large mesure puisque l'investissement temporel dans le champ économique ne s'accompagne pas autant d'une injonction contradictoire dans le champ familial que pour les femmes, et tout particulièrement lorsqu'elles sont cadres » (Lesnard, 2009). En haut de l'échelle sociale, les cadres et les professions intellectuelles ont globalement une semaine de travail standard et chargée[1]. Ils disposent néanmoins d'une plus grande liberté dans l'organisation du temps de travail. Même s'ils rapportent du travail à la maison le week-end ou finissent tard le soir, ces couples biactifs parviennent plus facilement à rassembler la famille que les couples biactifs désynchronisés, plutôt situés en bas de l'échelle sociale

[1] Ce type de semaine se retrouve plus souvent dans les domaines de l'éducation, de la santé, de l'action sociale, des administrations (les fonctionnaires de la catégorie A sont surreprésentés) mais aussi dans les services aux entreprises.

(Lesnard, De Saint Pol, 2009). Est-ce à dire que les femmes qui ont des postes de cadres et/ou à responsabilité parviennent à articuler les temps sociaux sans soucis ni contradiction ? Face à leurs engagements multiples, des cadres ressentent ponctuellement des difficultés à tout mener de front. D'autres vivent l'équation travail-famille avec des tensions persistantes au point de freiner leur évolution professionnelle, voire d'y porter un coup d'arrêt. Généralement, presque la moitié des naissances ne donnent lieu à aucun changement professionnel, ni du père ni de la mère. En revanche, quand l'ajustement se produit, il touche principalement la femme à moins qu'elle dispose d'un pouvoir de négociation au sein du couple (Pailhé, Solaz, 2009b).

Pour promouvoir l'égalité entre les « sexes », les politiques du travail ont mis en place plusieurs dispositifs. Le recours au temps partiel dont les usages sociaux tendent à se diversifier (Nicole-Drancourt, 2009) est une réponse à l'arbitrage travail/famille. Les politiques familiales (crèches, subvention des modes de garde, congé parental rémunéré, etc.) visent l'objectif d'enrayer les stratégies de limitation des naissances et de permettre aux parents, notamment aux femmes, de maintenir leur activité professionnelle. Le chemin à parcourir pour atteindre l'égalité professionnelle est encore long. Les pouvoirs publics incitent également les employeurs à faciliter l'articulation travail-famille. Non seulement les cultures d'établissement y contribuent plus ou moins mais leurs effets sont relatifs (Pailhé, Solaz, 2009 ; Chrétien, Létourneau, 2010). Des dispositifs comme les technologies de l'information et de la communication constituent des supports pour faciliter l'organisation des sphères d'existence (Broadbent, 2011). D'après le baromètre de l'observatoire de la parentalité en entreprise (2011), le télétravail est la première mesure que réclament les salariés qui ont un enfant pour concilier vie professionnelle et vie familiale.

Après avoir brossé la diversité des usages personnels des TIC depuis le lieu de travail et leurs fonctions sociales, nous nous attarderons plus spécifiquement sur les contextes sociaux d'usages en vue de montrer le caractère relatif de leurs effets supposés sur l'articulation entre les sphères d'activités. Nous montrerons combien ces outils ne sont des « facilitateurs » que dans un contexte social donné, notamment en fonction des normes sociales et culturelles au sein du couple qui permettent aux mères de jeunes enfants de trouver l'équilibre (Erdwins *et al*., 2001).

Méthodes

Cet article s'appuie sur une enquête menée auprès de 18 couples biactifs dont les femmes sont cadres et secrétaires, majoritairement dans le secteur privé et les entreprises publiques. Il reste que les résultats soulèvent des interrogations susceptibles d'alimenter la réflexion dans les administrations. L'article se concentre plus spécifiquement sur les couples dont les femmes sont cadres et dont les conjoints ont pour la plupart un statut professionnel de même niveau.[2] Les couples recrutés sont des couples biactifs, appartenant à la tranche d'âge des 30-40 ans, parents d'enfants en bas âge. Les naissances constituent un événement majeur

[2] Peu de femmes cadres interrogées vivent avec un conjoint dont le statut socioprofessionnel est moins élevé. L'hypergamie féminine se caractérise par le fait que l'épouse est mariée ou vit maritalement avec un conjoint appartenant à une catégorie socioprofessionnelle plus élevée. Or, il y a un seuil statistique au-dessus duquel le recrutement s'avère quasiment impossible. Le niveau de salaire (pouvoir économique) a donc été retenu comme variable pour rendre compte de certains arbitrages.

dans la vie des couples. C'est un moment de rupture et de recherche de nouveaux équilibres qui provoquent une renégociation des rôles et une redéfinition des compromis entre conjoints (Pailhé, Solaz, 2009b). C'est le temps où la famille doit se coordonner avec de multiples institutions qui la relayent (assistantes maternelles, crèches, jardins d'enfant, etc.) et les systèmes d'aides informelles. Les couples s'organisent donc pour parer aux contraintes de la vie de famille et répondre aux exigences du métier de chacun, voire maintenir une variété des pratiques culturelles (Degenne A. *et al*., 2002).

Chaque conjoint a été interrogé sur son lieu de travail. Ces « regards croisés » visent à éclairer le fonctionnement des dynamiques de couples et des relations au travail. Fait social jusqu'alors peu exploré, l'entrée des « affaires privées » au bureau via les TIC fait ici l'objet d'un examen approfondi. Le dispositif d'enquête mêle observation ethnographique (place de l'écran informatique, photos de famille, etc.), entretien compréhensif, autoconfrontation qui consiste à revenir sur les traces que les salariés laissent de leurs pratiques (mails personnels reçus, envoyés, supprimés, contenu du « répertoire personnel », favoris, historique du navigateur, etc.).

1. Travail/famille : des frontières incertaines

Aujourd'hui, avec les TIC, la rationalisation de la production n'imposent plus nécessairement de limites spatiales et temporelles au travail.

1.1. L'extension du télétravail vs disciplinarisation au travail ?

Téléphones mobiles, ordinateurs portables ou fixes, PDA (Personal digital assistant), webmail et clé PKI[3] permettent de travailler partout et tout le temps : ils renforcent la chaîne invisible des salariés. Bien qu'elles offrent des espaces d'autonomie, les TIC déploient aussi des formes de contrôle « en s'appuyant directement sur les possibilités d'enregistrement et de mobilisation des informations que permet l'informatique » (Gollac *et al*., 2003). Les logiciels de traçabilité des flux d'échanges électroniques et la surveillance des appels téléphoniques dans les établissements ne s'inscrivent pas seulement dans une politique de sécurité et de gestion du risque. Ils évoquent aussi une attitude de méfiance à l'égard de l'empiétement de la vie privée sur les heures officielles de bureau (Coulon, Mercier, 2002). Les employeurs développent diverses tentatives pour prendre en compte les obligations familiales de leurs salariés (temps partiel, souplesse des horaires, crèches de bureau, « WorkSpirit » et « Family friendly » (Hochschild, 1997), etc.). En revanche, ils adoptent un comportement ambivalent à leur égard : méfiance et reconnaissance de la vie privée coexistent dans l'univers du travail. Qu'elles se nouent et se nient participent de ce processus qui vise à établir un nouveau contrat travail-famille dans un système de représentations qui tantôt évacue la vie privée hors des murs de l'entreprise, tantôt prend conscience de leur lien inextricable.

D'après Chronopost, les actifs en emploi tendent avec les TIC à poursuivre le travail à domicile et, inversement, à effectuer des tâches personnelles au travail (Chronopost/Ipsos, 2005). Une étude de ComScore/Pew Internet (2004) note qu'un utilisateur professionnel sur trois avoue utiliser la messagerie instantanée sur son lieu de travail pour communiquer essen-

[3] Système qui permet aux salariés de se connecter à distance au réseau de l'entreprise.

tiellement avec la famille et les amis. Depuis 2006, l'entreprise Olfeo qui vend des solutions de filtrage des adresses URL mène des études quantitatives sur les usages d'internet au travail. En 2010, les salariés passent en moyenne 59 minutes par jour sur internet pour des raisons non-professionnelles contre 35 minutes à des fins professionnelles. La chute de productivité causée par ces usages d'internet au bureau est estimée à 14 %. Le coût par employé est évalué à 2,5 fois le salaire mensuel. Néanmoins, entre 2009 et 2010, le temps passé sur internet au profit du travail augmente. En outre, les usages privés du net au travail ne se déroulent pas à l'improviste mais suivent un certain rythme social : en arrivant au bureau, avant la pause déjeuner et peu de temps avant le départ[4]. Brent Cocker[5], de l'université de Melbourne, affirme au contraire, à partir d'une enquête menée auprès de 300 salariés, que pratiquer le *Workplace Internet Leisure Browsing* (WILB) est nécessaire pour retrouver le chemin de la concentration au travail et, dans une certaine mesure, augmenter la productivité. Bref, en 2011, d'après le cabinet d'études Opinion Way, 40 % des Français (et 78 % des cadres) interrogés utilisent Internet pour des activités personnelles depuis leur lieu de travail. Dans l'enquête d'Anca Boboc et de Laurence Dhaleine, les cadres et professions libérales ont 2,2 fois plus de chances de réaliser des activités privées sur leur lieu de travail que les employés : « plus la personne est autonome dans son travail, plus elle a d'opportunités de réaliser des activités privées sur son temps et lieu de travail » (Boboc, Dhaleine, 2007).

Peu d'enquêtes étudient la présence d'activités para-domestiques sur le lieu de travail, et encore moins sur la différence entre le secteur public et le secteur privé. Néanmoins, en exploitant les données de l'enquête *Familles et employeurs* de l'Ined, Michel Bozon explore cette forme d'articulation du quotidien et constate que « des différences assez importantes existent entre les milieux socioprofessionnels : le secteur privé paraît plus favorable aux activités para-domestiques au travail que le secteur public » (Bozon, 2009, p. 52). Pour l'auteur, « dans l'ensemble, les membres du secteur public semblent se trouver dans des situations plus contraintes que ceux du secteur privé : à chaque niveau hiérarchique, les salariés du public ont ainsi moins de contacts avec leurs enfants ou leur conjoint, et effectuent moins de démarches administratives que leurs homologues du privé » (*ibid*., p. 42-43). Les contraintes des cadres de la fonction publique rendent partielle leur autonomie dans le temps de travail. Le modèle de la séparation radicale entre travail et univers domestique (ne ramener aucun travail professionnel à la maison, ne pas penser au travail quand on est chez soi) ne concerne qu'« entre 15 % et 20 % des couples où les hommes sont cadres du public et professions intellectuelles, ou bien cadres des entreprises ». Dans le secteur public, si les cadres tendent à faire plus de travail à la maison que de « perso » au bureau, il est probable que la réalité offre un panorama plus diversifié, compte tenu de l'« éclatement de l'identité publique » des agents (De Coninck, Jeannot, 2004), notamment avec les mutations dans le domaine de la gestion des organisations publiques.[6]

[4] http://www.olfeo.com/pdf/real_util_web.pdf

[5] *Freedom to surf: workers more* productive *if allowed to use the internet for leisure*, april 2009: http://uninews.unimelb.edu.au/news/5750/search.php?keyword=wilb&publicationType=5&topic=&publication=&volume=&number=&month=&year=2009&Search=Search

[6] Pour Jacques Caillosse (2003), il y a une « banalisation des méthodes de gestion des ressources humaines [qui] oblige à introduire le souci de la performance jusque dans l'administration traditionnelle des fonctionnaires ».

1.2. Les TIC et la pluralité des usages pour des motifs d'ordre « privé »

Les rêveries au bureau, les conversations privées et, de façon plus générale, les fraudes (à la pointeuse, le coulage et la « perruque »[7], etc.) ne datent pas d'hier. Il reste que les TIC permettent de se livrer à une multiplicité d'activités personnelles au travail. Avec ces outils, les salariés peuvent échanger des services et des informations, communiquer et cultiver la sphère des sentiments. Les relations sociales s'appuient sur des « valeurs significatives d'échange » (Kapferer, 1969) que sont, par exemple, la conversation, la plaisanterie, le coup de main et les dépannages, les services personnels, etc. Nous avons repéré plusieurs usages informels des TIC au bureau qui posent la question de la « dispersion » au travail. Pour Caroline Datchary, le terme revêt une connotation négative systématique dont il est nécessaire de se défaire, d'abord parce que, dans toute situation de travail, le maintien dans un engagement fort reste éprouvant et ne peut tenir facilement sur le long terme. Ensuite, les travailleurs développent certaines aptitudes à la dispersion que sont la multi-activité, l'attention périphérique, la dispersion stratégique et la préoccupation (Datchary, 2004). Avoir des activités d'ordre privé au travail renvoie à ces différentes tendances.

1.2.1. Favoriser la coordination, faire face à l'urgence

Quand les deux conjoints font carrière et accèdent à une position élevée, le coût de coordination pour articuler leurs engagements professionnels respectifs est important. Le phénomène de dépendance entre les carrières exige alors une véritable « gestion collective ». Les TIC au bureau sont utilisées pour synchroniser les agendas professionnels des partenaires. Certains s'envoient des « demandes de réunion Outlook » qui mettent à jour automatiquement le calendrier du conjoint. Les partenaires se contactent pour évaluer les disponibilités de chacun, s'assurer que le partenaire, lors d'un déplacement professionnel ou parce qu'une réunion se prolonge, puisse prendre le relais. Dans les cas les plus extrêmes, flexibilité, connexion avec le conjoint permettent de généraliser les principes du « juste-à-temps » à la sphère du « hors travail ». Pour Jean-Claude Boutinet, « en s'inscrivant dans le court-termisme, l'urgence suscite une hyperactivité immédiate » (Boutinet, 2004) afin d'éviter un scénario catastrophe, comme le fait d'être dans l'incapacité de rentrer à temps pour récupérer un enfant. Pour Caroline Guillot (2010), les individus développent une capacité à maîtriser la fragmentation des temps sociaux pour construire une certaine cohérence et faire face au désajustement temporel, c'est-à-dire à un moment de tension ou de rupture qui bouleverse le cours normal d'une journée de travail. Grâce aux TIC, l'individu dispose de marges d'action face aux contraintes : il s'adapte, crée et retisse le fil rompu pour recomposer une forme d'unicité.

Ces situations renvoient à la « multiactivité », au sens où plusieurs activités de nature différente sont pertinentes simultanément pour l'acteur. Par exemple, dans notre enquête, des salariés posent leur téléphone mobile sur le bureau, à proximité du regard et de la main, pour regarder l'heure, vérifier la réception d'un appel ou d'un SMS ou encore écouter leur répondeur tout en continuant à vaquer à leur occupation principale. Ces interruptions gardent toute leur pertinence pour les personnes interrogées sans que cela entraîne un coût cognitif important par rapport à leur travail en cours. Changer d'activité ne signifie pas nécessairement que l'une se fait au

[7] Cette expression désigne la réalisation de travaux personnels pendant le temps de travail

détriment de l'autre, mais qu'elle permet de mieux y revenir. L'art de la dispersion s'exprime également par l'état de préoccupation des cadres observés qui comporte de multiples ramifications. S'interrompre dans sa tâche permet de s'adonner à ce qui préoccupe pour se soulager d'une obsession. Lorsqu'un enfant est malade ou qu'il vit ses premiers pas à la crèche ou chez la nourrice, ces situations peuvent tourmenter un parent. Qu'il s'informe de la situation depuis son lieu de travail n'est qu'un moyen de retrouver une forme de sérénité au travail.

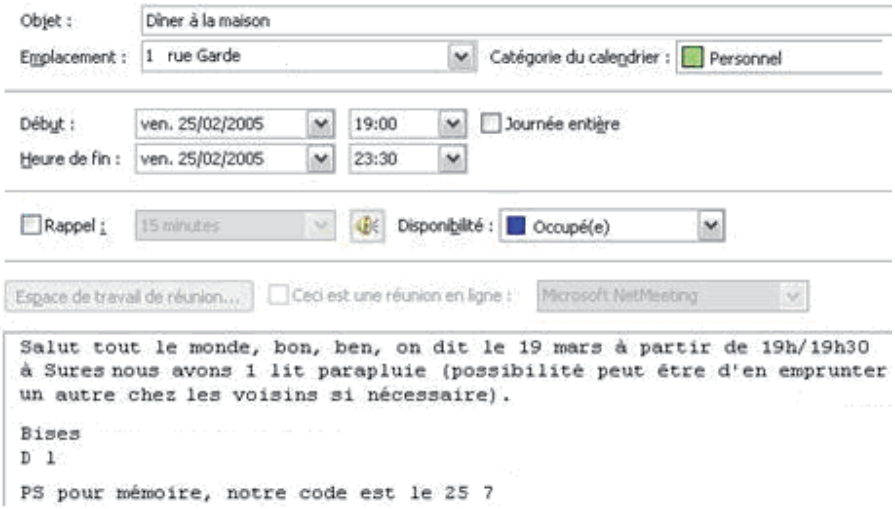
1.2.2. Gérer le travail domestique et éducatif à distance

Parmi les études sur la téléphonie, Rakow et Navarro (1993) observent le maintien d'un « contrôle maternel » à travers le téléphone. Ainsi, les mères au travail communiquent-elles par téléphone avec leurs enfants en vue de faire le point avec eux à leur retour de l'école. Rich Ling et Leslie Haddon (2003) montrent que les appels téléphoniques sont plus nombreux tantôt le matin, tantôt en fin d'après-midi. Les hommes appellent plus volontiers de leur téléphone mobile, lorsqu'ils sont en partance pour leur travail en vue de se coordonner avec leurs collègues. Les femmes l'utilisent davantage en fin de journée, de retour du bureau, pour des appels de coordination domestique. Dans notre enquête, des couples de cadres utilisent plusieurs fonctionnalités avancées d'Outlook pour assigner un ensemble de tâches à distance. On y inscrit les dettes à rembourser auprès de parents solidaires, le salaire de la nourrice, les courses à faire, les produits qui manquent, le rendez-vous chez le pédiatre, l'agence immobilière à rappeler, etc. Si l'interlocuteur accepte le courriel de « tâche », en cliquant sur l'onglet « J'accepte », il met à jour automatiquement sa liste des tâches à accomplir. Ces salariés détournent les technologies de gestion du temps, propres à l'univers du travail, pour gérer le temps du « hors travail » : *« Pour des trucs persos, je me suis mise à utiliser beaucoup Outlook, surtout parce que lui [son époux] l'utilise énormément dans son boulot… les « tâches » Outlook. Donc, en regardant le service de tâches à faire pour le boulot, il verra le truc qui s'est intercalé automatiquement et ça lui rappellera… »*, explique Céline, ingénieure à France Telecom, 32 ans, mariée à un Yann, chef de projet en informatique, 33 ans, 2 enfants. Être « connecté » à son conjoint constitue une modalité d'arrangement essentielle, façon de coller à l'image d'un couple « égalitaire » et de mesurer l'implication des hommes dans le foyer.

1.2.3. Gérer sa sociabilité, organiser des sorties vs « prendre un bain de soi »

Les cadres valident généralement l'hypothèse du « cumul d'activités » que traduit le concept de « busyness » (Gershuny, 2005), les « plus occupés » professionnellement se retrouvant également les plus actifs au plan culturel. Ce principe de cumul brouille l'image du travail comme principale source d'épanouissement personnel et d'investissement social. L'e-mail constitue alors un outil précieux pour gérer la sociabilité au bureau (cf. figure 1) et les pratiques culturelles (téléchargement, sorties, newsletters d'association, etc.). Face à cet éclatement des temps sociaux, le recours aux TIC favorise le glissement suivant : on gère la vie « hors travail » comme la vie au travail. Certaines femmes interrogées ne portent qu'une attention partielle aux sollicitations des amis sur le lieu de travail. L'attention périphérique revient à conserver une certaine sensibilité aux événements qui se déroulent dans son environnement tout en accomplissant son activité. Ainsi, on peut recevoir des mails personnels au bureau, sans nécessairement les traiter dans l'immédiat.

Figure 1 - Demande de réunion Outlook pour inviter les amis proches
(Copie d'écran d'un ordinateur professionnel ; ingénieure, 32 ans, marié à un chef de projet, 33 ans, 2 enfants)



La gestion de la sociabilité s'intensifie avec les TIC et, plus récemment avec les plateformes électroniques comme *Facebook*. Néanmoins, le surf libre sur le net renvoie également au désir de prendre du « temps pour soi » et de cultiver ses propres territoires personnels. C'est le cas de cette chargée d'études, passionnée de tricot, qui cherche en ligne de nouveaux patrons ou commande en ligne des pelotes de laine. C'est le cas aussi d'une ingénieure, passionnée de jeux de stratégie en ligne, qui consulte des annuaires et lit les critiques des derniers jeux sortis. Dans un emploi du temps rythmé par les obligations tant professionnelles que familiales, elles calent dans les interstices temporels la possibilité de suspendre le temps et de s'adonner à des « plaisirs solitaires ».

1.2.4. S'adonner au « coaching électronique »

Dans le monde professionnel, les salariés sont soumis à des épreuves de réussite et de performance, au point de provoquer certains « maux » au travail (comme le découragement, la fatigue, l'angoisse, la souffrance, etc.). Pour Nicole Aubert et Vincent de Gaulejac (2007), l'excellence a un coût. Le conjoint devient parfois un « support » essentiel pour renverser le sens des épreuves. Le courrier électronique ou la messagerie instantanée permettent de se soutenir dans la discrétion. Les diverses enquêtes menées sur le partage social des émotions montrent le rôle crucial dévolu aux proches, notamment les amis, le compagnon ou la compagne et un membre de la famille (Ferrand, 2007). Viennent loin derrière les professionnels et les inconnus. Il est possible de distinguer trois formes de *coaching électronique*, c'est-à-dire un processus qui donne à l'existence un cadre porteur de sens pour affronter les épreuves. Il y a le coaching électronique anonyme. Si être intime avec un inconnu reste minoritaire, le recours aux TIC augmente le champ des potentialités par les « forums des épreuves » sur lesquels, derrière un pseudonyme, les usagers partagent des émotions.

Ensuite, les TIC sont employées pour le coaching électronique en famille. La parenté est un réseau sur lequel on peut s'appuyer. Entre conjoints, les outils électroniques permettent de s'envoyer des billets doux, de régler une dispute ou encore d'apporter quelques mots de réconfort quand les tensions avec des collègues minent la vie au travail.

1.2.5. Échanger des informations d'ordre professionnel

Dans notre étude, quelques interviewés ont souligné l'importance des dispositifs de partage de connaissances en ligne (site Web, messagerie instantanée, disque partagé). En revanche, une autre figure s'impose chez les couples interrogés : le conjoint (Le Douarin, Lelong, 2009). Ce dernier constitue un relais de solidarité face à un questionnement d'ordre professionnel. C'est par exemple, le cas de Nathalie (ingénieure, 38 ans) et de son conjoint (informaticien, 31 ans) qui recourent au courrier électronique pour se transmettre les adresses URL de sites de programmation : *« Mon mari devait programmer un Blog pour son entreprise. À la maison, c'est moi qui gère le blog de la famille… Je lui ai donné quelques sites intéressants pour la programmation. Et des fois, c'est lui qui me renvoie vers des sites spécialisés en fonction des problèmes que je rencontre… »*. Recourir à la dispersion peut s'avérer être totalement volontaire au point de devenir « stratégique ». Pour Caroline Datchary, « c'est le cas par exemple lorsqu'une personne entre en relation avec une autre autour d'un sujet précis mais va profiter du contact noué pour diversifier les sujets » (Datchary, 2004, p. 184). Ainsi, quand deux conjoints s'appellent, la conversation peut tourner et aborder un souci d'ordre professionnel.

Ces pratiques ne sont pas nouvelles. Les premières études remontent à la fin des années 80 et 90 (Bardin, 1986 ; De Gournay, 1997). Anne Monjaret à travers une ethnographie des pratiques téléphoniques de cadres parisiens, avait montré combien « sur les lieux du travail, téléphoner à son époux ou à ses enfants, même si le règlement interdit toute communication personnelle, est toléré par la hiérarchie proche » (Montjaret, 1997). Elle ajoute : « Les femmes qui travaillent revendiquent ce droit qui est le seul moyen pour elles de gérer à distance le domestique. » Au travail, l'emprise des préoccupations domestiques semble plus forte pour les femmes que pour les hommes. Néanmoins, Laurence Le Douarin (2006, 2008) rappelle que, pour comprendre ces usages, il convient de les inscrire dans le processus conjugal et les règles qui régissent les échanges, bref de les analyser en fonction des relations conjugales et pas seulement à l'échelle de l'individu et de ses caractéristiques. Bien que ces usages informels soient susceptibles d'être développés par les couples biactifs, il reste qu'ils ne se déploient guère à la même fréquence ni selon la même intensité. Tout dépend des contextes sociaux d'usages des TIC, c'est-à-dire du contexte normatif et relationnel des salariés interrogés.

2. Les TIC et les niveaux de régulation normative

À travers le prisme des usages des TIC, nous avons distingué grossièrement trois grandes formes « typiques » de partage entre la vie du travail et la vie du « hors travail », selon la fréquence d'utilisation des TIC : les bipolaires procentrés, les bipolaires orientés foyer et les fragmentés. Les *bipolaires procentrés* prolongent davantage le travail à la maison qu'ils n'importent les affaires privées au travail. Les *bipolaires orientés foyer* importent davantage la

gestion de la vie quotidienne au bureau qu'ils exportent du travail à domicile. Enfin, les *fragmentés* prolongent le travail à domicile et « compensent » en utilisant les TIC professionnelles pour des motifs d'ordre privé. Pour Michel Bozon, « il existe une charge mentale globale plus forte pour les femmes, en raison du poids du travail et de la responsabilité domestiques, mais une autre caractéristique qui différencie tant les sexes que les contextes familiaux et sociaux est l'inégale propension à vivre travail et famille comme des sphères mutuellement perméables ou, au contraire, cloisonnées » (Bozon, 2009). Comment interpréter ces différents équilibres ?

2.1. Trois types de régulation : distinguer les normes conjugales

Il nous paraît important de mobiliser les références normatives qui guident le choix des acteurs, ainsi que les modes de contrôle qui leur correspondent. Pour comprendre les relations sociales, Alexis Ferrand examine la régulation définie comme « une combinaison entre certaines références normatives et les modalités de contrôle qui leur sont spécifiques, c'est-à-dire les sanctions positives et négatives que peuvent anticiper les acteurs selon qu'ils respectent ou transgressent ces références » (Ferrand, 2007, p. 103). L'auteur met ainsi en exergue trois types de régulation que sont la régulation catégorielle, la régulation réticulaire et la régulation dyadique.

Dans le cas de la régulation catégorielle, le cadre de référence renvoie à des principes généraux, en l'occurrence, ici, à des normes profondément ancrés dans le monde du travail. Flux tendu, exigences de rendement, responsabilisation, flexibilité, nouvelles formes de management qui placent l'individu au cœur de multiples projets, etc. reposent sur le paradoxe suivant : le goût de la satisfaction au travail accroît l'acceptation de conditions de travail où les rythmes sont soutenus et la pression croissante, jusqu'à étendre leur emprise à domicile. Le monde du travail s'est aussi construit progressivement en isolant l'individu de sa sphère privée afin de préserver sa productivité et son efficacité. Le « temps dominant » du travail sur le lieu du travail représente une norme relativement générale, bien qu'il intègre des relations informelles et des communications personnelles (Bozon, Lemel, 1999).

La régulation réticulaire fait référence à des normes partagées et à des règles de comportements au sein d'un réseau de relations interpersonnelles. Par exemple, préserver la réputation s'explique par les mécanismes collectifs de contrôle. En ce sens, des « cadres encadrants » intègrent la vision de leur hiérarchie qualifiant le « perso au bureau » de pratique déloyale. Ils souhaitent donner le « bon » exemple auprès de leurs subalternes et attendent qu'ils adoptent les comportements attendus.

Enfin, la régulation dyadique renvoie à des normes de référence spécifiques à une dyade, c'est-à-dire à des conventions interpersonnelles. En ce sens, l'économie conjugale et les normes de division du travail domestique et éducatif propres à chaque couple biactif présentent des propriétés particulières qui ne s'accommodent pas toujours avec la régulation catégorielle. Certains couples biactifs contournent les règles générales sur leur lieu de travail pour se référer aux normes spécifiques partagées entre partenaires, comme par exemple le désir d'une répartition des tâches équitable.

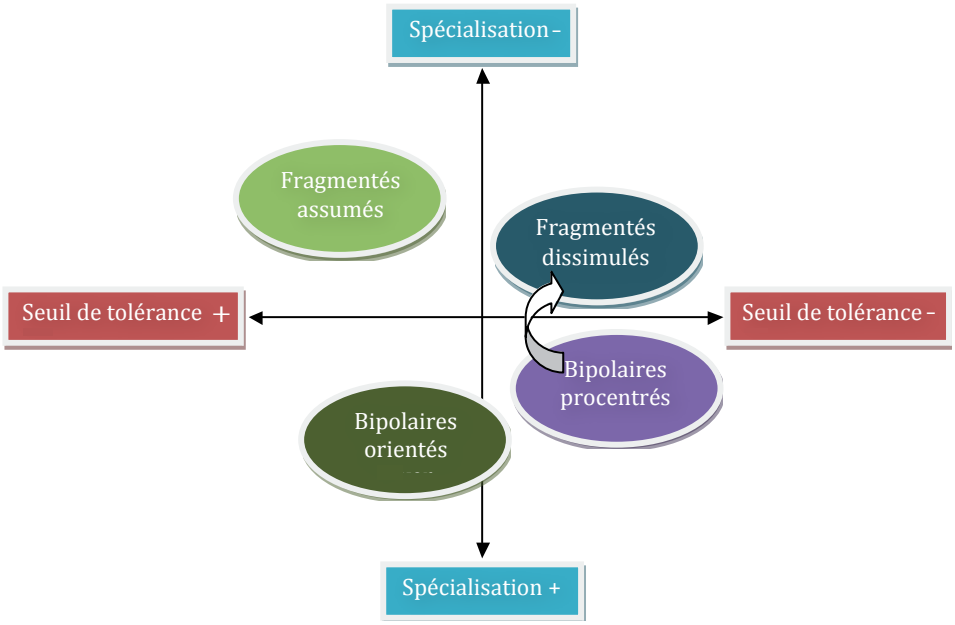
Ces trois types de régulation mettent l'accent sur deux dimensions principales. La première renvoie à des normes plus générales et collectives, propres au système de valeurs du travail, d'une entreprise ou d'une administration et de la régulation entre collègues. La seconde fait référence à des normes de référence spécifiques et particulières propres à une relation dyadique, en l'occurrence le couple.

2.2. Croiser les normes conjugales et le seuil de tolérance du « perso au bureau »

Pour comprendre les types d'équilibre introduits par les TIC, nous avons distingué deux axes qui permettent de saisir le contexte social dans lesquels ils se déploient (cf. figure 2).

Le premier axe distingue le seuil de tolérance à l'égard des incursions exogènes au temps de travail. D'un côté, le contexte est propice à l'irruption des affaires privées au travail. Il est possible que les entreprises ne filtrent pas ou peu l'accès au Web. Les relations professionnelles de proximité tolèrent ces pratiques. De l'autre côté, les communications privées sont suspectées de nuire à l'efficacité, voire d'altérer les comportements attendus d'un cadre, notamment quand il exerce des responsabilités. Se déploient des dispositifs de contrôle : charte d'usages d'internet, filtre d'accès à certains sites Web (commerce en ligne, administration bancaire, voyages en ligne, etc.). Enfin, le contrôle social des pairs et l'autocontrôle des travailleurs eux-mêmes sont puissants.

Figure 2 - formes typiques de partage selon le type de contrôle social et l'économie conjugale



Le second axe renvoie à la distribution des rôles et à la répartition des activités domestiques et du travail éducatif entre conjoints. D'un côté, le modèle conjugal définit des « règles de convenance » (Allan, 1979) - c'est-à-dire ce qui est permis et/ou désiré dans la relation conjugale - plutôt sur l'idée que les rôles sont interchangeables et qu'il n'y a pas ou ne doit pas y avoir de spécialisation sexuée des tâches. La division du travail non rémunéré tend vers l'égalité selon un principe de vision du monde commun aux deux conjoints. Leur participation au marché du travail s'accompagne d'un désir partagé de répartir équitablement le temps de travail éducatif et domestique. De l'autre côté, le modèle conjugal adopte une vision plus spécialisée de la division du travail : l'engagement professionnel des femmes cadres se cumule avec des attributs sociaux qui leur sont traditionnellement associés.

3. Au croisement de ces deux axes, quatre scénari se déclinent

3.1. La fragmentation assumée des temps sociaux

Le « droit » à la vie privée au travail est une contrepartie à l'extension du travail à distance. La sérénité au travail exige de concilier productivité, qualité de vie au travail et en dehors du travail. La sphère familiale reste une valeur centrale dont le salarié souhaite préserver les contours et faciliter l'organisation. Les couples biactifs « fragmentés assumés » utilisent les TIC pour assigner un ensemble de tâches au conjoint à distance et se coordonner en vue d'assurer la garde des enfants. Être « connecté » à son partenaire est une manière de respecter les engagements professionnels réciproques et le partage équitable des tâches. Les appels téléphoniques facilitent des réajustements et la gestion des imprévus. D'après les personnes interrogées, la culture de leur entreprise n'est pas défavorable à ce type de pratiques bien qu'elle invite à la discrétion.

Pour ces couples, chacun doit faire sa part. On saisit cette répartition à travers le rythme des courriels échangés au bureau à propos de la gestion de la vie quotidienne (facture, préparation des vacances, rendez-vous à prendre chez le notaire, le médecin, etc.). La « conversation ordinaire » (Berger, Kellner, 1988) entre conjoints renforce la réalité du cadre d'existence de l'entreprise familiale. Si la cadence des échanges est soutenue, elle entraîne parfois une surcharge mentale : *« Bon, j'avoue que ça m'énerve quand elle me rappelle systématiquement ce que j'ai à faire… Je le sais. Elle n'a pas besoin de m'appeler dix fois dans la journée pour vérifier que je vais bien appeler le plombier!* (Patrick, directeur de recherche, 42 ans). L'installation des hommes dans l'univers domestique n'est pas simple et relève notamment de la difficulté de s'adapter aux normes de leur partenaire. Les échanges de mails permettent de contrôler le bon déroulement de l'échange et de veiller à une juste répartition entre les partenaires. En même temps, ils renforcent les exigences féminines sur la qualité et la rapidité des activités allouées. *« Ce qui m'inquiète, c'est que je sois obligée de le faire. C'est pour ça, que je l'appelle pour savoir où il en est… S'il a bien appelé le garagiste ou acheté les fruits, posté le courrier… Je n'ai pas envie de me farcir ses trucs à lui. »* (Lola, 32 ans, chercheuse à l'INED).

Bien que la « charge mentale » se répartisse entre conjoints, l'épouse assume non seulement les combinaisons mentales associées à ses propres territoires domestiques, mais vérifie que son partenaire entreprenne correctement les siennes. La délégation n'est jamais totale. Néanmoins, le style conjugal et la symétrie des rôles constituent un atout précieux pour permettre à ces femmes, selon elles, d'assumer leur position professionnelle et les attentes de rôles associées. Elles ressemblent à ces femmes de professions libérales décrites par Nathalie Lapeyre (2006). Fort investies dans leur activité professionnelle, elles parviennent à imposer une répartition égalitaire des tâches à leur conjoint, voire elles choisissent en amont des compagnons prêts à s'y impliquer.

3.2. L'extension des préoccupations familiales au travail

Les femmes cadres proches du type « Bipolaires orientés foyer » cherchent à limiter l'extension du travail à domicile *(« quand le boulot est fini, c'est fini ! »)* mais admettent la possibilité de gérer la vie privée sur leur lieu de travail. Pour ces femmes, cette dissymétrie est la condition *sine qua non* pour endosser leurs responsabilités de cadres supérieurs tout

en préservant leur vie de famille. Le travail rémunéré et une partie du travail domestique se déroulent simultanément sur le lieu de travail. Faire les courses en ligne au bureau permet de privilégier le temps parental de retour au domicile, le ménage étant externalisé la plupart du temps. D'une certaine manière, à la maison, ces cadres souhaitent faire l'expérience de la coupure, celle de cultiver l'art de vivre « slow » en suspendant la vitesse et la gestion plurielle des projets. Ce scénario se rencontre davantage dans les couples qui évoluent dans des univers professionnels où, pour le conjoint, le seuil de tolérance à l'égard des usages personnels des TIC au travail est plus bas. D'une certaine manière, les normes professionnelles auxquelles adhère le partenaire conjugal produisent une délégation d'autant plus forte des affaires quotidiennes que les mères bénéficient d'un seuil de tolérance plus élevé à l'égard des activités para-domestiques.

C'est le cas d'Alice (31 ans, ingénieure dans un service marketing, mère d'un petit garçon de 18 mois). Son mari, avocat, s'oblige à séparer les différentes sphères d'activités pour adhérer à l'image du labeur de son milieu professionnel. Au bureau, il demande à son épouse de réduire au maximum les appels téléphoniques d'ordre privé. Sur sa machine professionnelle, il refuse d'installer la messagerie instantanée de peur d'être sans arrêt sollicité par sa compagne, au risque de sortir des sentiers balisés par le contrôle social de ses pairs. Alice, au contraire, utilise de manière fréquente et sophistiquée les outils communicationnels dont elle assure par son métier la promotion. D'une certaine manière, « faire du perso au bureau » renforce la division inégale du travail éducatif et domestique entre conjoints. La question reste de savoir dans quelle mesure ce renforcement des prérogatives ne risque-t-il pas de retarder son évolution au sein de l'entreprise. Dans une enquête menée sur les femmes cadres de haut niveau au sein du Ministère de l'équipement (Le Douarin, Doniol-Shaw, 2008), nous avions montré combien celles qui endossaient la responsabilité de la gestion familiale (recours au temps partiel, etc.) évoluaient moins rapidement que leurs homologues qui « avaient le mari qu'il faut », c'est-à-dire qui prenait en charge sa part de travail domestique et parental pour permettre à chacun d'avancer dans sa carrière. L'inégalité dans la division sexuelle des tâches et sa permanence dans un contexte de généralisation de la participation des femmes au marché du travail salarié ont été abordées par de nombreux auteurs. Dans les couples plus « traditionnels », la carrière de l'homme prévaut sur celle de sa conjointe, ce que l'on observe moins dans les couples égalitaires (Potuchek, 1997).

3.3. Le télétravail en débordement

Des femmes interrogées proches des « bipolaires procentrés » évoluent dans des milieux réfractaires aux activités para-domestiques pendant le temps de travail. Non seulement, leur employeur érige un seuil de tolérance relativement faible à l'égard de ces pratiques, mais les femmes cadres elles-mêmes supportent difficilement de leurs collaborateurs ce genre d'attitude au travail. Plutôt « cadres encadrantes », elles prolongent davantage le travail à la maison qu'elles n'importent les affaires privées au travail. Soucieux de suivre les directives de leur employeur, les conjoints Bottier, cadres encadrants et encadrés à leur tour dans l'industrie automobile adoptent une attitude réservée à l'égard de ces pratiques jugées « illégitimes ». L'espace pertinent d'appartenance est celui de l'établissement où elles travaillent. Éprouver le sentiment d'être utile pour l'employeur, loyal envers lui est un aspect de cet engagement (Falcoz *et al*., 2004). Les questions familiales n'altèrent pas leur

système des valeurs au travail. *« Comme la nourrice gère bien la situation je ne ressens pas le besoin d'avoir mon portable tout le temps à la ceinture (rires) ! »* (Ingénieur industrie automobile Renault, 32 ans, mariée à un ingénieur industrie Citroën, 32 ans, 1 enfant). La spécialisation des rôles conjugaux selon des affinités électives (chacun estime assumer les tâches qui lui déplaisent le moins) et l'externalisation des services domestiques sont *vécues* par chacun comme des ressources permettant de consacrer pleinement le temps de travail officiel aux activités professionnelles. Chacun joue son rôle de retour à domicile et les relais d'entraide (nourrice triée sur le volet, système étendu de solidarités) libèrent l'esprit de ces couples biactifs quand ils sont au travail. Éventuellement, en cas d'urgence, ces couples biactifs donnent à leurs proches les coordonnées téléphoniques de leur secrétaire ou du standard. Leur téléphone mobile personnel est le plus souvent éteint pour éviter les sollicitations disruptives.

3.4. Les contournements des interdits

Ils sont une extension des *bipolaires procentrés*. S'ils disposent des mêmes caractéristiques que le type précédent, ces cadres commettent des entorses au règlement. Ces « salariés de confiance » vont s'équiper en sus d'un téléphone mobile personnel et y recourir dans la discrétion. Les femmes interrogées ne diffusent par leur adresse électronique professionnelle. Elles s'autorisent, en prenant soin de les effacer, quelques mails d'ordre privé à un nombre limité de proches. Elles peuvent également regretter les restrictions d'usage de l'ordinateur portable en réunion. Certes, si chacun reste rivé sur son écran, cet outil peut contrarier le déroulement de la réunion et le principe de coopération. Mais les temps morts, les redondances perceptibles en cours de réunion sont mises à profit pour traiter la longue liste des mails reçus et s'avancer dans le travail, voire gérer à distance d'autres scènes de la vie quotidienne. Ces cadres sont leurs propres contremaîtres, soucieux de chasser les « temps morts ». La flânerie systématique est bannie au profit d'une rationalisation sur tous les pans de l'existence. Ces usages « perso au bureau » peuvent également déplacer les modalités de répartition des activités domestiques entre conjoints, passant d'une spécialisation à une sorte d'interchangeabilité : le conjoint constituant un relais voire un substitut quand « ce n'est plus possible autrement ».

Ces quatre scénari ne sont guère figés car les relations sociales sont des processus dynamiques tant les contraintes sociales varient et les relations conjugales évoluent. En outre, il n'y a pas d'un côté des femmes cadres qui affichent ouvertement la gestion de leur vie privée et, de l'autre, celles qui l'excluent. Les interactions médiatisées avec les proches se font plutôt dans la discrétion (recours au mode silencieux, utilisation du vibreur) (Mallard *et al*., 2005). Pour activer la sonnerie et éviter la gêne occasionnée, certains couples élaborent des stratégies de joignabilité optimale. Par exemple, telle interviewée avertit son conjoint à l'avance des réunions prévues et impose une règle d'usage : n'appeler qu'en cas d'urgence. Ou encore, une autre dit appeler deux fois consécutivement. Que l'interlocuteur raccroche à chaque appel est un indicateur d'occupation. Cette « bulle communicationnelle » au bureau, loin de manifester un repli sur le réseau personnel, traduit une tension propre aux couples biactifs : respect du cadre professionnel dans l'intérêt collectif et souci de remplir les attentes de rôle et les règles de convenance définies par les relations conjugales.

Conclusion

Pour Stefana Broadbent, les communications personnelles au travail, loin d'affecter le travail et l'apprentissage, sont plutôt bénéfiques à l'employeur et aux salariés pour concilier productivité et qualité de vie, au travail comme à la maison. La souplesse horaire est un élément déterminant de la conciliation vie professionnelle-vie familiale et produit un effet plutôt « positif » (Lefèvre *et al*., 2009). Dans le secteur public, les mesures sont globalement plus fréquentes pour « concilier » les différentes sphères de l'existence que dans le secteur privé : les crèches et les autres services de garde d'enfant, notamment dans les hôpitaux et les entreprises publiques, justifient cet écart. Est-ce à dire que le « plafond de verre » est moins grand dans le secteur public que dans le secteur privé ? Les dispositifs pour faciliter l'articulation travail-famille ne portent pas en eux les conditions de la réussite. La position relative du statut professionnel des conjoints, les attributs sociaux donnés aux femmes, les inégalités de genres sont autant de facteurs qui concourent à la faible proportion des femmes à des postes à responsabilités.

Il convient de porter une attention plus grande aux relations conjugales et à leurs règles de convenance. En effet, les TIC, elles-aussi, produisent des effets relatifs. Pour paraphraser Michel Bozon, l'examen de « la présence d'activités para-domestiques dans la vie professionnelle révèle la force de la spécialisation de genre en matière de responsabilité domestique, ainsi que certains déplacements vers une répartition plus équilibrée entre les sexes » (Bozon, 2009). Certes, quand les rôles conjugaux et parentaux sont très spécialisés, c'est la femme qui prolonge dans la sphère du travail la gestion domestique. Mais leur interdire ces usages réduirait-il les inégalités de genre ? Rien n'est moins sûr. D'une certaine manière, l'intimité au travail leur permet de faire face ponctuellement à des choix de carrière, en leur permettant de « tenir » leur rôle au sein de la famille, bien que cela traduise une surcharge mentale supplémentaire.

Pour Françoise Barret-Ducrocq : « Ce ne sont pas les enfants, disent-elles, qui empêchent de faire carrière, mais plutôt les époux lorsqu'ils cherchent à les freiner » (Barret-Ducroq, 1998 ; Barret-Ducrocq-Pisier, 1998). Réagissant sur l'avancée juridique de la loi créant un congé de paternité de 14 jours (2001), François Héritier déclare : « On fera vraisemblablement plus pour rendre les femmes égales en dignité aux hommes, en accordant aux hommes des droits reconnus comme spécifiquement féminins jusque-là, plutôt qu'en essayant, par la discrimination positive, d'accorder progressivement à certaines seulement le droit d'entrer dans les domaines réservés du masculin. Donc en réalisant un rapprochement vers le centre plutôt qu'une course asymptotique vouée à l'échec » (Héritier, 2002, p. 379). Les pères se sentent stigmatisés dans l'entreprise et rechignent à quitter leur travail pour gérer un imprévu avec leur enfant. L'attachement des hommes au travail, notamment dans le jugement des pairs, freine leur implication dans la coordination travail-famille (Boyer, Nicolas, 2009). Néanmoins, les hommes deviendraient plus exigeants en fondant une famille. Ils attendraient une participation plus grande de la part de leurs employeurs pour faciliter la coordination entre le travail et la vie familiale (Cornuau, 2009). D'une certaine manière, pour tendre vers l'égalité professionnelle, un changement de paradigme reste à éprouver : proposer des mesures qui incitent les pères à investir le foyer et pas seulement « aider » les mères à maintenir leur activité professionnelle, ce qui suppose un bouleversement des cultures d'entreprise et des organisations.

Bibliographie

ALLAN G.-A., (1979), *A sociology of friendship and kindship*, George Allen and Uwin, London.

AUBERT N. (dir.), (2010), *L'individu hypermoderne*, Erès, Paris.

AUBERT N., GAULEJAC DE V., (2007), *Le coût de l'excellence*, Seuil, Paris.

BARDIN L., (1986), *Les communications téléphoniques privées sur le lieu du travail*, CNRS/CENT, ASP « Espaces sociaux et communication », Rapport de recherche.

BARRET-DUCROCQ F., Sur les chemins du pouvoir, *Sciences humaines* 85, 32-33.

BARRET-DUCROCQ F., PISIER E., (1998), *Femmes en tête*, Flammarion, Paris.

BERGER P. L., KELLNER H., (1988), Le mariage et la construction de la réalité, *Dialogue* 102, 6-23.

BOBOC A., DHALEINE L., (2007), Faire du privé au bureau, une question de genre ?, *Réseaux* 145-146, 393-416.

BOUTINET J.-P., (2004), *Vers une société des agendas. Une mutation des temporalités*, PUF, Paris.

BOYER D., NICOLAS M., (2009) La conciliation dans les entreprises : une mise en œuvre sexuée ? *in* Pailhé A., Solaz A.(dir.), *Entre famille et travail*, La Découverte, Paris, 345-360.

BOZON M., (2009), Comment le travail empiète et la famille déborde : différences sociales dans l'arrangement des sexes *in* Pailhé Ariane, Solaz Anne (dir.), *Entre famille et travail. Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, La Découverte/INED, Paris, p. 29-54.

BOZON M., LEMEL Y., (1999), « Les petits profits du travail salarié. Moments, produits et plaisirs dérobés », *Revue française de sociologie* XXX, 101-127.

BROADBENT S., (2011), *L'intimité au travail. La vie privée et les communications personnelles dans l'entreprise*, Fyp éditions, Paris.

CAILLOSSE J., (2003), La «conscience professionnelle» de l'agent public entre rappels à l'ordre statutaire et exigences manageriales », *Revue administrative* 56 (7), 350-361.

CHRETIEN L., LETOURNEAU I., (2010), La conciliation travail-famille : au-delà des mesures à offrir, une culture à mettre en place, *Gestion 35*, 53-61.

CORNUAU F., (2009), Salariés et employeurs : des perceptions différentes de la conciliation ? *in* Pailhé A., Solaz A.(dir.), *Entre famille et travail*, La Découverte, Paris, p. 409-429.

COULON R., MERCIER S., (2002), Le développement des technologies de l'information : comment préserver la vie privée des salariés ? *in* Kalika M., *e-GRH : révolution ou évolution*, éditions Liaisons, Paris, 171-194.

DATCHARY C., (2004), Prendre au sérieux la question de la dispersion au travail. Le cas d'une agence de création d'événements, *Réseaux* 125, 175-192.

DE CONINCK F., JEANNOT G., (2004), L'éclatement de l'identité « publique » des agents des entreprises publiques en France, Communication au colloque European group of public administration, Ljubljana.

DEGENNE A., LEBEAUX M.-O., MARRY C., (2002), Les usages du temps : cumuls d'activités et rythmes de vie, *Économie et statistique* 352-353, 81-99.

ERDWINS C. J., BUFFARDI L.C., CASPER W. J., O'BRIEN A .S., (2001), « The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy », *Family relations* 50 , 230-238.

FALCOZ C., LAROCHE H., CADIN L., FRERY F., (2004), Cet obscur objet du management. Le métier de cadre tel que le voient les diplômés d'une Grande École de Commerce *in* Livian Y.-F. (dir.), *Ce que font les cadres*, Les cahiers du GDR Cadres, Cnrs.

FERRAND A., (2007), *Confidents. Une analyse structurale des réseaux sociaux*, L'Harmattan, Paris.

GERSHUNY J., (2005), *Busyness as the badge of honour for the new superordinate working class*, ISER Working Papers of the Institute for Social and Economic Research, University of Essex, Colchester. http://www.iser.essex.ac.uk/pubs/workpaps/

GOLLAC M. *et al.,* (2003), *Les métiers face aux technologies de l'information*, La Documentation Française, Paris.

GOURNAY DE C., (1997), C'est personnel. La communication privée hors de ses murs », *Réseaux* 82-83, 21-40.

GUILLOT C., (2010), *Constitution et transformation du rapport au temps des individus. L'analyse des dimensions réflexives de la conduite de vie*, thèse de doctorat sous la direction de F. de Coninck, Université Paris Est.

HARTMUT R., (2010), *Accélération. Une critique sociale du temps*, La Découverte, Paris.

HERITIER F., (2002), *Masculin/féminin II. Dissoudre la hiérarchie*, Odile Jacob, Paris.

HOCHSCHILD A., (1997), *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, Metropolitan Books, New York.

Institut Chronopost/Ipsos (2005), Temps sociaux : quel est l'impact des Technologies de l'Information et de la Communication sur les rythmes, la durée et l'organisation du travail ?, *Tempos* 3, janvier.

KAPFERER B., (1969), Norms and the Manipulation of Relationships in a Work Contex *in* J. Clyde Mitchell (ed.), *Social Networks in Urban Situations: Analyses of Personal Relationships in Central African Towns*, Manchester University Press, Manchester.

KAUFMANN J.-C., (2003), Tout dire de soi, tout montrer, *Le Débat* 125, mai-août, 144-154.

LAPEYRE N., (2006), De l'inflexion des normes temporelles à la redéfinition de « l'ethos professionnel . L'exemple des femmes dans les professions libérales en France , *in* Le Bihan B., MARTIN C., *La Balance entre vie familiale et vie professionnelle : un enjeu pour l'action publique*, Éditions de l'ENSP, Rennes.

LE DOUARIN L,. (2006), Les chemins de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. Les usages personnels des technologies de l'information et de la communication au bureau, *Réseaux* 140, 101-132.

LE DOUARIN L., (2008), C'est personnel ! Usages des TIC par les cadres dans l'articulation des temps sociaux : vers une évolution de la rationalisation au travail ? , *L'homme et la société* 163-164, 75-94.

LE DOUARIN L., DONIOL-SHAW G., (2008), L'accès des femmes aux emplois supérieurs de la fonction publique : une construction au croisement des itinéraires professionnels et familiaux », *Politiques et management public* 27 (2), 87-118.

LE DOUARIN L., LELONG B., (2009), Entraide technique et conjugalité. Les compétences informatiques au carrefour des relations conjugales et professionnelles in J.-L. Metzger, F. Granjon (dir.), *Inégalités numériques. Clivages sociaux et modes d'appropriation des Tic*, Hermès, Paris.

LEFEVRE C. *et al.,* (2009), Les employeurs, un autre acteur de la politique familiale ? in Pailhé A., Solaz A. (dir.), *Entre famille et travail*, La Découverte, Paris, p. 287-306.

LESNARD L. (2009), *La famille désarticulée. Les nouvelles contraintes de l'emploi du temps*, PUF, Paris.

LESNARD L., SAINT POL DE T., (2009), Organisation du travail dans la semaine des individus et des couples actifs : le poids des déterminants économiques et sociaux, *Economie et statistique* 414, 53-74.

LING R., HADDON L. (2003), Mobile Telephony, Mobility and the Coordination of Everyday Life *in* Katz, J. (Ed) *Machines that Become Us: The Social Context of Personal Communication Technology*, New Brunswick, New Jersey, Transaction Publishers, 245-66.

MALLARD A., BOBOC A., DE BAILLENCOURT T., DHALEINE L., GIRE F., VILLE S., (2005), Gérer sa joignabilité au travail : analyse d'une pratique entrelacée, *La Lettre Usages*, 23, 15-18.

MONJARET A. (1997), Ethnographie des pratiques téléphoniques de cadres parisiens , *Réseaux*, 82/83, 101-127.

NICOLE-DRANCOURT C., (2009), Un impensé des résistances à l'égalité entre les sexes : le régime temporel, *Temporalités*, n° 9. Mis en ligne le 30 septembre 2009, Consulté le 20 mai 2011. URL : http://temporalites.revues.org/index1067.html.

PAILHE A., SOLAZ A., (2009), *Les ajustements professionnels des couples autour des naissances : une affaire de femmes ? in* Pailhé A., Solaz A. (dir.), *Entre famille et travail*, La Découverte, Paris, 167-186.

PAILHE A., SOLAZ A. (2009a), Synthèse La famille à « flux tendu » : quotidien des parents et pratiques des employeurs *in* Pailhé A., Solaz A. (dir.), *Entre famille et travail*, La Découverte, Paris, 461-489.

PAILHE A., SOLAZ A., (2009b), « Les ajustements professionnels des couples autour des naissances : une affaire de femmes ? », in Pailhé A., Solaz A. (dir.), *Entre famille et travail*, La Découverte, Paris, 167-186.

PAILHE A., SOLAZ A. (dir.), (2009), *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, Paris, La Découverte.

POTUCHEK J.-B. (1997), *Who Supports the Family? Gender and Breadwinning in Dual-Earner marriages*, Stanford University Press, Stanford.

RAKOW L.-F., NAVARRO V., (1993), Remote mothering and the parallel shift: Women meet the cellular telephone, *Critical studies in mass communication* 10, p. 144-157.